



丑话说在前

# 只管买单的男友，拿他有办法么？



上次看到网上有人问：你觉得男友最不浪漫的时候是什么时候？如果是以前，我会觉得我男友没有不浪漫的时候。而看到问题那一刻，我突然就想起男友常说的“给你钱你自己去买还不行吗”！也许是网购开始后吧，男友就很少陪我逛街会友了。以前，我每次逛街他都会陪我，还会提意见。那时候我开玩笑说，逛街的时候，他就是我的钱包，必须要到。后来，我在网上买东西，看中了会截图给他，他会说：“买买买，我付钱！”然后他会在见面时把钱给我。后来我帮他搞定了网银，每次我要买啥，他就直接转账。再后来，微信红包流行了，更方便了，他直接转红包给我。有段时间我觉得他还蛮好的，相比我有些闺蜜的小气男友，他很大方，我闺蜜还说，我男友对我的爱就是一切尽在打钱中。可是现在，我已经记不清上次他陪我逛街是什么时候了，有时我和朋友聚会，他也会打钱：“请你朋友吃大餐，钱我出，我就不去了！”有时看到别人有男友陪着逛街，而我和闺蜜，有时还是我一个人，提大包小包就很沮丧。最近我就常跟男友讲，希望他陪我一起逛街，看电影，去吃好吃的。他说：“不是给你钱了么？你去约你闺蜜一起啊。”我说我希望他陪，他就说：“你以前不是说我是钱包吗？现在给你钱你自己去买还不行啊？”感觉我俩就这个问题扯不清了，他说得有理，而我还是觉得委屈。怎么办？

小豆

## 你给了他错误的暗示

凡事都有一个平衡，这个问题解释起来并不难。

可能有了你的前男友，或者你闺蜜的男友的例子，一开始你最担心的恐怕就是男友的吝啬，于是你在无形之中，给了对方很多暗示，比如在网上买东西给他截图，主动帮助他开通网银，向他主动要红包等等。

你没有主动约他逛街，网上购物也没有询问对方的意见，久而久之，诸多行为自然会让男友误以为，你真正在意的并不是对方的陪伴，而是他钱包里的钞票。

男人是一个懒惰的、目的性极强的物种，尤其体现在逛街购物这件事情上。而你长时间的行为，恰恰加固了他的惰性思想：我只要给你钱，便可以少一些陪伴，省去陪你购物陪你应酬的烦恼。

这么久的时间，你都没有对此进行干涉，也没有对他的行为表示不满，自然而然他会认为这么做是可以讨好你的，是没有错的。所以当有一天突然有一天向他提出抗议，他也潜意识地对你表示不解：“我

不是给你钱了么？你不是只需要钱么？你还要我做什么？”

所以，对方其实是顺着你的意愿去一步一步执行的，他的思想也是因为你的行为一点点转变。最终的结局可以说完全是你一手造成，而不能说是男人的错。

很早的时候，我们懵懂无知，加上周围朋友、闺蜜的攀比，我们时常觉得，只要有钱买别的女人可以买的东西，我们就可以很幸福。

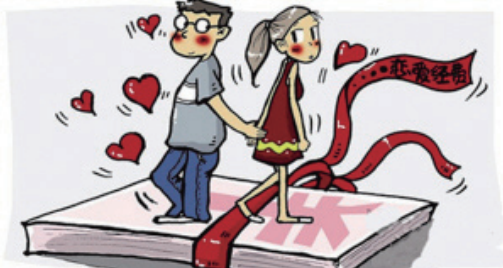
我们误以为，我们最后得到的东西，是我们真正想要的，比如香水、首饰和名包。可是逐渐当金钱满足了日常的生活，也填补了虚荣心，当物质上的富足已经达到了一个顶峰，当物质需求达

到我们无心攀比的地步，我们最终才逐渐意识到，原来比金钱更可贵的，是对方的陪伴。消费的过程，实际要比消费后所得的物品，重要得多。

有的人，可能一开始就很容易满足，所以她们定义的浪漫就是对对方的陪伴；有的人，可能对物质的要求原本就很高很高，所以意识到这些会很晚。

很庆幸，你在丢掉浪漫之前，已经意识到了这一点。其实你现在需要做的也很简单，无非就是让对方清楚地知道，其实你更在乎的，不单单只是金钱，还有陪伴。

老丑情感门诊邮箱：  
675985628@qq.com



情感专栏作家，著有《我想和你好好在一起》《每个人的爱情都有问题》等。

老丑

# 智联招聘：“员工尊重度”首超“薪酬福利”成为最佳雇主首要指标 智联招聘：新时代的雇员更追求“体验感”而非“MONEY”

随着中国经济的发展和居民收入的提高，人们的物质文化生活以及价值观发生了明显的转变，这直接体现为对工作的诉求和向往发生了重大变化。工作已经从谋生手段转变为获得更高品质的生活，并实现人生价值的过程。

近日，智联招聘（纽交所交易代码：ZPIN）发布了《2015中国年度最佳雇主》评选活动的公众调查结果。根据结果显示，与往年不同，2015年，“员工尊重度”跃居榜首，并首次超越“薪酬福利”成为最佳雇主的最重要特征，雇主单纯用钱留人的时代已经OUT了。

目前，人们的基本生活需求已经得到满足，在雇佣过程中，无论职场男性还是女性都越来越重视自己是否被尊重。根据调查数据，职场男性与女性调查者对最佳雇主应具备的特征看法基本一致，即职场男性和女性不再把“薪酬福利”当做唯一的重心，而是更期望在职场中发挥自身的作用，并得到雇主的认知、尊重以及公平公正的对待。

企业员工对于“受尊重”的这种高层次的需要的增强，对雇主提出了更高的要求与

挑战。

智联招聘认为，单纯依靠薪水来留住人才的时代已经随着社会整体生活质量的改善逐渐弱化。在移动互联网时代，劳动力比任何时候都更有流动性、更稀缺、更注重体验，而即使目前经济下行，就业市场仍需求多于供给，优秀的人才已经成为企业诸多挑战的首位。雇主和雇员的关系由旧雇主经济主义的雇佣关系向新雇主经济主义的雇佣关系转变，即以企业为中心的价值观转变为以雇员为中心，并以前所未有的速度发展。

智联招聘认为，雇佣关系的改变意味着雇主品牌建设的改变，新雇主经济主义浪潮已经来临，雇主需要以员工需求为核心来打造雇主形象、传递品牌信息。因此，新时代的雇主，不仅要为雇员提供完善的福利待遇和有竞争力的薪酬，更要在日常管理与工作中尊重员工，尊重员工的体验与感受，这也是以人为本的发展中持续增长的不竭动力。

对于新时代的人才争夺战，智联招聘认为，在人才争夺战中，固守雇主在劳动关系中的主导性将让企业在人才竞

争中失去优势，秉持新雇主经济主义可以成为企业的秘密武器，帮助企业把那些富有创意且兼具高度适应性的优秀员工招至麾下。这些创新型人才将能够把企业引向成功，商业上的成功又会增加企业对创业型人才的吸引力，形成良性循环，这种良性循环正是雇主品牌建设所追求的价值。

“中国年度最佳雇主”评选是智联招聘联合北京大学企业社会责任与雇主品牌传播研究中心共同发起的一项“最佳雇主”调查活动。该活动始于2005年，十年来“中国年度最佳雇主”评选活动为改善人力资源环境、提升企业品牌价值贡献颇多。

智联招聘作为中国最大的招聘平台，一直致力于为求职者提供好工作，“2015中国年度最佳雇主”评选活动以构建中国“新雇主经济主义”为主题。通过中国年度最佳雇主的评选，帮忙求职者了解真正的好工作、好雇主标准，有针对性的深入挖掘不同时代求职者的需求洞察，为企业制定雇主品牌战略提供数据支持，促进求职者和雇主的沟通，最终实现雇主和雇员的双赢。

