

下班微调查

住房公积金存缴比最高可20%

7%的人清楚住房公积金缴存比例

据《中华工商时报》的一项调查显示,仅7%的职场人知道住房公积金缴存比例。

据各地住房公积金管理中心公布的政策,中新网财经频道近日统计整理了15个城市的住房公积金缴存比例,其中,北京单位和职工的缴存比例均为12%,而广州单位和职工的缴存比例在5%-20%之间自行选择。个人缴存比例的选择最好根据自己的工资等级和现金使用情况来决定。

提到住房公积金,相信很

多人会立即想起满大街的公积金提取广告,但对于自己每个月缴纳了多少住房公积金,恐怕就知之甚少了。所谓住房公积金,即单位及其在职职工缴存的长期住房储金。公积金应该由单位和职工个人共同缴付,实行专户存储,归职工个人所有。

根据《住房公积金管理条例》规定,职工住房公积金的月缴存额为职工本人上一年

度月平均工资乘以职工住房公积金缴存比例。单位为职工缴存的住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例。职工和单位住房公积金的缴存比例均不得低于职工上一年度月平均工资的5%。

但是,对于自己每个月缴纳多少比例的住房公积金,很多人并不清楚。据中华工商时报此前的一项调查显示,仅有三成职场人清楚企业为自己缴纳的各种“险”、“金”的缴纳比例。其中31%

的职场人确切知道医疗保险的缴纳比例,仅27%知道养老保险的缴纳比例,知道住房公积金缴纳比例的职场人数最少,仅7%。

根据《住房公积金管理条例》规定,新参加工作的职工从参加工作的第二个月开始缴存住房公积金,月缴存额为职工本人当月工资乘以职工住房公积金缴存比例。单位新调入的职工从调入单位发放工资之日起缴存住房公积金,月缴存额为职工本人当月工资乘以职工住房公积金缴存比例。

部分城市住房公积金缴存比例		
城市	个人缴存比例	单位缴存比例
北京	12%	12%
上海	7%	7%
天津	11%	11%
深圳	5%-20%	5%-20%
乌鲁木齐	5%-12%	5%-12%
广州	5%-20%	5%-20%
重庆	12%	12%
杭州	12%	12%
武汉	8%-12%	8%-12%
西安	5%-12%	5%-12%
昆明	12%	12%
贵阳	5%-12%	5%-12%
郑州	5%-12%	5%-12%
兰州	9%	12%
济南	5%-12%	5%-12%

数据来源:各地住房公积金管理中心网站

职场方圆

30多岁职场人:

当焦虑成为一种“时尚”

受经济形势的影响,被职业焦虑困扰的人越来越多,这些人在互联网上“吐槽”,形成当下“焦虑帖”泛滥的现象。30岁上下的职场人尤其受焦虑的困扰,对于他们,焦虑为何而起,又因何才能解呢?

“70后”“80后”因危机而陷入焦虑

在广告行业工作了9年多的张先生,从一个最基层的业务员做起,慢慢提升为总监级的中层领导。在旁人眼里已经很成功的他,上个月作出了辞职的决定。张先生的公司不大,业务基本由他带着大家干。在公司里,决策层一般由总公司委派,像他这样由基层成长的人最多做到中层总监,更让他难以接受的是,公司的薪水偏低,月薪4000元,外加少量的提成,实在无法养房、养车、养老婆孩子。这种焦虑从30岁以后愈加强烈,今年,张先生决定,无论怎么样都不能这么不明不白地干下去了,他注册了一家小公司,希望白手起家。

某网站一项调查显示,超五成职场人受“职场危机”困扰,表

现为发展无方向、升职没机会、工资上不去,许多事业处于发展期的“70后”“80后”因为“职场危机”而陷入焦虑。

而立之年 职场人焦虑尤其甚

职场有“30岁”或“35岁”现象,有人认为“到30岁还不成功,你就没希望了!”“到35岁还不升职,你就没戏了!”与此对应的是,30岁或35岁是职场焦虑的高发期。

刚过三十有二的周先生也很焦虑。他焦虑的倒不是现在的工资与薪水,而是未来10年的职业发展太过于不乐观。据说职业生涯有“内生涯”和“外生涯”之分,“内生涯”是指个人内在的经验、技能、理念等,“外生涯”指公司背景、薪酬、职位等。周先生个人很努力,“内生涯”的发展并不担心,但“外生涯”就忧虑重重



了,周先生所在行业属于走下坡路的行业,由于业务不景气,未来十年都不太可能有升职的空间,对此,周先生岂有不担心之理。

远离职业焦虑 心态很重要

首先要调整心态。要把眼光

从别人身上往回收一收,和自己比,一步步积累。职场上要减少抱怨,要更主动去面对困难,这样将来可能会有更多的机会青睐你。结合自身条件及市场需求做好长期职业规划。有了明晰的长、短期职场规划,就以避免在关键时刻陷入迷茫,远离职业焦虑。

V话题

职场妈妈 如何请产假?

怎么跟上司说你怀孕了?在你公布自己怀孕了这一另人兴奋的消息之前,你应该认真考虑一下宣布之后你将会得到什么反应和反响在你向上司提出休产假之前,你必须先跟他沟通好。你将怎么结束你的工作?你什么时候打算离开公司?谁将会顶替你的工作?

在你开口之前,请先准备好

以下问题的答案:什么时候离开公司?在你提出离开的日期前,请先仔细考虑好你的工作的种类和状况。如果你工作的环境不利于宝宝的健康(比如工厂,印刷厂等),你最好立刻离开公司。如果你为公司提供体力活,那你最好在怀孕六个月的时候就停下工作。

在公司里有一条金科玉律:

永远先替公司设想。在你离开之前,先做好计划书,告诉你的上司,在你离开的时期里,你将怎么解决你的工作?你怎么训练别人来顶替你的工作?你怎样让另外一个人称职地负起原本是你的责任?你已经训练好那个人了没?他是否能够胜任你的工作?……为上司解释你的所有计划和准备。

聚焦就业

逾九成离职大学生炒企业鱿鱼 主因是“个人发展空间不够”

新人频跳槽 薪资收入一路降

据8月中旬的一份大学毕业生离职分析报告显示,在对2007届、2008届大学毕业生跟踪调查显示,在已就业的人群中,平均有61%的本科生毕业三年内发生过离职,高职高专生有79%。值得注意的是,离职大学生中,98%是学生炒雇主鱿鱼,而非雇主主动解聘。分析指出,大学生主动离职的最主要原因是“个人发展空间不够”,但实际上动辄跳槽未必是提升自我的好途径。调查显示,在已就业的2008届大学毕业生中,三年中发生过离职的人的薪资收入低于未发生过离职的人。

事实上,大学生在毕业三年内发生离职的现象具有普遍性。调查显示,在已就业的2010届、2011届全国大学毕业生中,平均有38%在毕业半年内发生过离职。如果把调查时点延伸到毕业三年后,这一比例更高。根据麦可思对2007届、2008届大学毕业生跟踪,在已就业的人群中,平均有61%的本科生毕业三年内发生过离职,高职高专生有79%。

值得注意的一个现象是,如果说过去对“炒鱿鱼”的印象多是雇主解聘职员,而现在则完全相反。调查显示,离职中主动提

出“分手”的98%是大学生,而不是雇主。

调查显示,继续从事一份工作的成本太高或者预期回报太低,都会导致大学生决定离职。从调查来看,这种成本或者回报既可以是物质上的(例如有21%的2011届大学毕业生半年内主动离职的主要原因是“薪资福利偏低”),也可以是心理上的(例如有30%的主动离职主要原因是“个人发展空间不够”)。

而心理原因在离职决定中的作用更为重要,而且也更复杂。在对各类型用人单位2011届

大学毕业生半年内离职率调查显示,离职率最低的是国有企业,只有13%,其次是政府机构/科研事业单位为19%,接着是非政府或非营利组织为20%,其后是中外合资/外资/独资企业为25%,离职率最高的是民营企业/个体,为31%。而离职率最高的本科毕业生从事的主要职业名称为电话推销员,离职率为48%,其后是广告写手46%,零售售货员43%。分析认为,在政府或者国企就业的大学生离职率低,可能因为他们本身更在乎工作带来的“安全感”。

职场测试

从吃住环境看 你有没有升职的机会

一日,你在遥远的异乡镇上疲惫地走着,饥寒交迫。来到一条街道,二里左右长。街道的两边满是住户,只有三三两两的灯亮着,门前竖着布挂,上书客栈或食铺。放眼望去,能看见的也就三四家,你会选择怎样的方式吃饭和投宿?

- A.选择最近的这一家,老板娘漂亮风骚,不过店面一般,条件一般。
- B.稍远一点的店面,老板娘小家碧玉,还有几味招牌菜,店面看起来整洁大方。
- C.再远一些的的店面,老板娘独特气质,两只雄狮把门,门前两个壮汉热情招呼。
- D.最远的那家,老板娘忠厚老实,菜品家常,还有一壶温好的竹叶青。
- E.在第一家店吃饭,到第四家店住宿。

测试结果:

A.有上进心,可是面对诱惑和干扰,不能坚持到底。面对升职的机会,往往没有及时把握。对现有职位抱有不满意,却没有勇气立刻改变现状。大多数人徘徊在普通职员阶段。

忠告:专心地做一件事情,排除身边的干扰。

B.比较有耐性,对前途有自己的规划,并且有条不紊地向着目标前进。面对升职的机会,通常仔细权衡利弊。能抓住机会,但缺少风度,升职的空间有限。通常徘徊在科长、部门经理阶段。

忠告:得到之前必须失去,不能太计较。

C.考虑问题有独特的视角。喜欢大气的工作氛围,对职务的把握能力很强。对升职的欲望比较大,一有机会,决不放过。通常在副总阶段找寻出路。

忠告:欲望需要控制,中国人不喜欢太张狂的后生。

D.喜欢踏实地工作,踏实地生活。对工作的认识仅限于工作,对家庭的期盼远超过对升职渴望。是个不折不扣的好员工,可是缺乏组织和领导能力。通常是个副手的角色,或是研发人员。

忠告:工作也可以充满激情,调试自己的心情。

E.是个活跃分子,通常能够让领导有面子。做事情有很强的针对性。喜欢衡量,会充分利用自己的和周边环境的优势。面对升职的机会,牢牢抓住。潜力很大,即使现在不在领导岗位,将来也大多会升迁。

忠告:小心机关算尽,多留点余地给别人。