

○职场方圆

白领过节最怕被问年终奖

没有年终奖,在很多私营企业,以及新入职不久的年轻人中间,依然是个普遍的现象。这个群体是中国普通就业大军中的一员,在没有年终奖的新年里,他们依然试着过一个属于自己和家人的新年。

最怕朋友问年终奖

“今年过年回家有‘两防’,一防亲戚问我找没找男朋友,二防朋友问我发了什么年终奖。”这是2013年第2天小丹在微博上面更新的一句话。结果让她“气得想吐血”的结果是,七八位好友很快在底下留言问她,“你们今年发了年终奖没有?发了多少?”直到今天,小丹偶尔还会和朋友抱怨,去年这个单位明明发了东西作为年终奖的,可惜自己不在,“不知道我怎么就这么衰。”

2012年年初,小丹还在一家保险公司做销售,面临着到底跳不跳槽的困惑。那家保险公司是她的第二家单位,起初离开原来的广告公司,就是看中新单位的福利比较好,有五险一金,还有年终奖。但是跳过去后,小丹就发现自己并不适合这家保险公司。她说,看客户的

脸色就算了,关键是没有固定的工作时间。到了年底她才得知,工作未过半年的员工,只能拿到三分之一的年终奖金,所以小丹没有等到年终奖到手,就直接向公司提交了辞职报告。那期间,她听原来广告公司的同事说,他们每人发了两只活鸡作为年终奖,小丹甚至有点羡慕他们。

去年3月,小丹又重新回到了最初的那家广告公司。在她看来,自己还是更满意朝九晚五的工作模式,虽然每个月只拿固定的3000多元工资。至于以后的打算,小丹说,先过完年再说,如果未来有条件更好的公司,自己可能还是会选择跳槽。

偷偷发帖问“不发年终奖要怎么告老板”

与小丹的无可奈何与随遇而安不同,90后男孩小斌则为自



己没有年终奖感到气愤和不安。小斌去年大学刚毕业,就进了一家软件公司做程序员,虽然平时的待遇还可以,但是也没有年终奖。小斌在论坛上面发帖抱怨,甚至还趁老板不注意的时候,悄悄问网友,“你说老板不发年终奖,是不是违反了劳动法?可不可以向有关部门告他?”

很快就有网友回复他,“年终奖作为公司的一项福利,劳动法规没有作硬性规定,在没有事先约定的情况下,公司也可以不给所有员工发放年终奖。”这个回复立刻得到小斌和一些网友的抨击,“那么为什么其他的单位都有,就我们企业

没有?”小斌所不知道的是,有媒体在智联招聘网一项年终奖的调查报告上看到,截至去年1月中下旬,仅五成多企业设置了年终奖。这也就是说,不发年终奖的企业,并不是少数。

原来进国企或考公务员的打算泡汤,匆忙之中签下了现在的这家私营企业。小斌说,当时他觉得自己可能在这个公司也待不长,一旦遇到好的机会,就会第一时间离开。不过到了年末,看到身边很多朋友和老同学都在晒年终福利,小斌又觉得自己坐不住了。在他看来,有没有年终奖,直接涉及到这个公司的发展和员工的体恤程度。

2012中国职场盘点

岁末年终,中国最大人力资源服务商前程无忧策划推出“2012中国职场”大盘点,从宏观政策、人才需求,就业岗位,新生代职场人各个方面悉数回顾。

人才需求仍然旺盛

人才需求未受经济增速放缓影响,企业招聘量仍保持高位。来自国家人力资源和社会保障部的数据,2012年1-11月,全国城镇新增就业1202万人,已完成全年900万人目标的135%。www.51job.com日均发布职位2012年保持在220万以上,比2011年同期增长12%。

就业仰仗服务业

消费对经济拉动作用显现,以信息技术和城市消费所涉及的服务业发展迅速。中国一线城市中服务业的在经济总量中的比重均已经超过60%,杭州、重庆等经济发达城市也呈现这一特点。

调查数据显示计算机服务、软件和互联网业职位数量增长最快;批发和零售业其次;第三金融业,第四运输仓储,第五住宿和餐饮。

企业经营利润下滑

在规模保持快速提升的同时,2012中国制造业企业500强和服务业企业500强的盈利能力均出现下降。2012中国企业500强的收入利润率为4.7%,比上年下降了1.07个百分点。

2012年全国有18个省份调整最低工资标准,平均调增幅度为19.4%。目前,月最低工资标准最高的是深圳的1500元,小时最低工资标准最高的是北京的14元。

调查显示,多个行业出现人工成本的上涨和招工难的同时员工流失率高。2012企业成本上升的部分,人工成本增长比重平均占到4成左右。

新的职业态度挑战



“我来实习,不是来买盒饭的”。从2012年开始,第一批出生1990年至2000年之间的“90后”进入职场。

“有钱有闲”成为90后的求职和实习法则,因为工作劳累、少晋升机会、工作路程远或者考勤严格等多种理由,年轻一代会毫不犹豫拒绝或者离开雇主,所以“裸辞”之后,今年职场出现另一个热词“闪辞”。

高等职业和技工学校的学历虽低,但因为越来越多普遍开展校企一体化课程,毕业生的技能和态度更受企业欢迎。

劳动争议纠纷上升

2008年《劳动合同法》颁布实施以来,劳动争议案件数量上升较快,年均增长超过20%。有关劳动合同和社会保险的劳动争议已经占到所有劳动争议的80%以上,是目前较为突出的社会矛盾之一。

与此同时,由于经济转型等因素,雇主和雇员的不安全和不稳定心态增强。雇员对高质量就业和体面劳动的满意度呈下降趋势。

(来源:前程无忧)

○职场百态

职场“青春饭”,还能吃多久?

加班、熬夜、失眠……如今部分行业因其高强度劳动、大工作压力被很多人归类为“青春饭”行业。职场中的年轻人在抱怨压力大的同时,正用着自己“青春”积累经验,为自己的梦想加油助力。

“不加班都感觉不正常”

在一家跨国会计事务所任职的小刘说,她工作两年多时间,目前职位是初级审计师。“每年秋冬季节都非常忙,每周上六

天班,从早上9点到晚上11点,那段时间不加班都感觉不正常。”连续的加班、不断的出差成为了小刘工作的“主旋律”,也让“90后”的她深感力不从心。

“我们属于随线人员,第一要务就是保证生产顺利,所以只要生产线有加班我们就得跟着加班。”在一家企业工作的小军过去两个月平均每周加班10小时。

同样的情况发生在程序员小磊的身上,经常加班的他如今已出现眼睛胀痛、脊椎不适等诸多症状。

尽管这些年轻人任劳任怨地加班,但晋升的空间并不大。小刘说,公司每年都会招聘很多新人,内部竞争比较激烈,想晋升至公司中高层需要艰苦的努

力。

“随遇而安”的漂泊心态

部分“80后”、“90后”表示,没有想过太长远的问题,对现状比较满足,至于未来的路怎么走,打算“走一步算一步”。

香港中文大学硕士毕业生莎莎目前在北京一家留学考试培训机构担任写作教师,对她来说,能从事一份喜爱的职业,有着不错的收入已经让她很满足,至于职业生涯如何规划,她表示没想过太多。

谈及未来时,小刘说,自己还年轻,希望能先积累几年的工作经验,在跨国大公司工作虽然累,但还是能学到很多东西,将来即使跳槽也能去个不错的公

司。

加强职业生涯设计,踏踏实实发展

专家建议,年轻人要对自己的未来有个整体设计,树立明确人生目标。对自身有一个清晰的认识后,就要为自己制定人生远大目标和阶段性目标,平时的一切工作都要围绕实现人生目标去设计,一步一个脚印,不断调整工作方向,逐步实现阶段性目标。三人行必有我师焉,要有虚心的态度,善于向前辈学习、向同事学习,不断从实践中提高自身能力。年轻人要在平凡的工作中善于思考,提出有建设性的意见建议,才能在众多人员中脱颖而出。

(新华)

如何看透收入的“文字游戏”

目前,很多2013年应届生都拿到了Offer,准备签约。一些准备跳槽的人员,也开始与新东家接触。这其中,都逃不开“收入”两个字。收入中的“文字游戏”很复杂,很多人就因为不懂其中的区别,而大呼上当。

职场新鲜人:

税前工资VS税后工资

如今,正是很多应届生签三方协议的时候,他们发现很多公司在给Offer(offer,全称是offer letter,汉语解释为录用信、录取通知)甚至在签协议的时候,只是告知一个收入约数,比

如年薪10万元,或者税前6000元,并未告知税后到手收入,那么个人可以通过哪些方式来推算自己的到手收入?人力资源专家表示:“薪酬的计算方法首先要弄清是税前还是税后,如果是税前,到手工资需要扣除个人缴纳的社会保险和个人所得税。”

比如一个企业答应给应届生的税前工资是6000元,个人须缴纳四险一金金额为1080元,应纳税所得额=6000-1080-3500=1420,应缴个人所得税=1420×3%=42.6元,员工实际到手的收入就是6000-1080-42.6=4877.4元。

职场“卧槽者”:

情况:基本工资VS最低工资

某市2012年最低工资标准为1450元,但有些单位跟员工签订的劳动合同中,基本工资订得很低,有的只有1200元,奖金根据实际工作业绩来核算,若

实际上企业最后发给员工的到手工资远超过1450元,这种劳动合同是否违法?

律师表示,这个问题要从合同约定和实际履行的两个角度来看。如果员工的工资构成中基本工资仅为1200元,加上加班工资或者其他的补贴津贴等超过1450元,这种情况下根据最低工资的规定,单位的做法仍然是违法的。如果员工工资的实际发放中,基本工资是以规定的最低工资计发的,或者说加上各种奖金超过最低工资的,那么单位虽然在合同中的约定有瑕疵,但是在实际履行中是合法的。

情况2:加薪VS普调

“加薪”是每个在职人士都企盼的。在经济增速放缓的情况下,业内人士预计2013年的加薪幅度也会降低。而众多职场人期待的“加薪”和“普调”也并非100%覆盖。欧莱雅(中国)公司人力资源负责人说,欧莱雅每年的12月会对

员工一整年的工作表现进行评估,对于表现突出的员工,其薪酬从下一年的1月开始调整,不同员工调幅不同。员工的收入通常包括三个部分:工资、奖金还有利润分享。奖金是根据本人绩效完成的情况给予的奖励。而利润分享是基于公司上一年度的利润情况给予员工的奖励。

在某房产公司从事薪酬工作的周小姐透露,公司每年有两次调薪的机会,分别是2月和9月。2月会对员工的薪酬进行普调,所谓的普调并非全部员工的薪酬都能调整,调整覆盖比例仅在50%-60%,根据员工在上一年度的业绩和表现来定;特调在9月,表现特别突出的,会在9月份又一次调薪。周小姐表示,公司的调薪幅度通常在10%以上,对于部分核心人才更是在20%以上,因为房地产市场的人才竞争非常激烈,如果调薪幅度达不到员工的要求,员工可能会迅速寻找下家。