老板最受不了的年终辞职 找茬泄愤 人间蒸发

辞旧迎新日,年终纠结时:不知何时到头的加班扫尾,不知数目的年终奖,不知如何下笔的辞职信,不知如何写出新意的年终总结,不知何时被清零的各类卡片……

"人在江湖飘,谁人不跳槽?年底不辞职,还要待何时?"近日,这段调侃年底辞职热的打油诗爆红网络。与此同时,由网友发起的三行辞职信大赛也引发热议。

在众多评论中,有网友道出无数辞职人的心声:其实辞职是门技术活,在抬头不见低头见的职场,优雅地辞职离开不仅关乎你的心情愉快指数,也为你的职场生涯除掉因辞职带来的潜在风险。散买卖不散交情,这是白领心中理想的大团圆结局。

1、工资太低上升空间小

工作不到半年,刚从西南大学经济管理学院毕业的职场新人、90后洪晓义无反顾地辞职了,理由很简单:工资太低。实习期月薪1500元,3个月转正后减去五险一金,一个月仅2000元左右。

"房租每月650元,吃饭每月500元……算下来别说存钱,日子紧巴巴到连病都生不起。家人都觉得进的外企,财务专员有升职空间。只有我自己最清楚,这个工作教会我什么,升职几率有多大。"

两星期前,洪晓有了辞职的念头,打算新年重新开始。于是,在尚未找好下家的情况下,洪晓直接递交了辞呈,并在理由一栏里写上"工资太低"。例行问答中,洪晓没有对领导的关心给予回应,并撒谎称已找到下家,"只想快点离开,什么都不想多说了。"

2、事情太多觉得累

80后女孩郑齐在北部新区天王星商务大厦内的北创鑫广告公司工作。3年时间让她从一名菜鸟变成了有独立操作能力的广告设计师。公司规模不大,接到业务后人人都得疯狂加班,节假日都是奢侈品,年末疲惫倍增,"业务量增多,工作时间更长,虽然领导比较照顾我,但我真心觉得很累。"

觉得力不从心的她决心辞职,休息下,开春再想工作的事。不过,这也意味着即将到手的年终奖不翼而飞。郑齐坦言,从以往经验看,年终奖并不高,关键是拿钱后,自己很可能又安于现状。

为坚定决心,前几天,郑齐没跟公司任何人打招呼,也没去公司上班,直接换了手机号。

3、对公司不满与日俱增

"我猜到了结局,却没猜到过程。"80后男孩陈成这样形容自己的年终辞职经历。

在南坪万达广场一家培训机构呆了3年,陈成对公司的不满逐年增加,"升职空间小、事情多、领导小心眼、前辈欺负新人、奖金常常一纸空谈,总之,职场传说中的一切奇葩遭遇我都经历了。"

年末,陈成有了辞职打算,开始寻找下家,"我最初是想平稳过年后,再离开公司。"但不久前,领导为了一件陈成认为的小事,训了他半小时,这让陈成的小宇宙彻底爆发了,"我和他大吵一架,把所有的不满都统统吼出来了。"

虽然陈成现在多少有些后悔,但当时,要面子的他以一句"不要你说废话了,我自己卷铺盖走人"结束争执。

4、呆得太久遇到瓶颈期

今年是马明在重庆渝北区新牌坊绿胜环保科技公司的第5年。已做到管理层,自称公司老板凳的马明却在不久前选择辞职,理由很简单:年终奖没了。

公司对是否发年终奖产生了争议,有人希望维持原状,也有人认为公司今年效益一般,应该把钱省下来。马明属于支持发钱派,"为这事,我和几个同事争得面红耳赤。"

年终奖就像一根导火索。马明突然感觉,或许在公司呆得太久了,到了一个瓶颈期,无论是同事关系还是业务,都觉得有些厌烦,辞职念头便冒出来。马明想先跟老板谈谈自己的困惑,但在他刚说出年终奖和工作时间过长的理由后,老板表示对这个理由无法接受,更认为他是借此要求涨薪。

对老板反应失望的马明,也就顺水推舟地辞了职。

(华龙)

重庆大学生创办微企1.41万家 带动9.8万人就业

2013年,重庆市应届高校毕业生16.42万人,毕业生总人数比上年增加6.7%,毕业生总量增幅超过全国4.3个百分点,创历史新高。以创业带动就业是近年来我国就业工作的一项重要抓手,记者来到重庆市北碚国家大学科技园,一探究竟。

何柳:畜牧养殖也致富

何柳2006年毕业于三峡职业学院动物与疾病防治专业,她放弃在北京的销售工作,回到重庆市北碚区天府镇工农村牛草坪兴办养殖场。

"2008年8月,我凑了10万元,承包了位于天府镇工农村牛草坪的旧养猪场,并购买了40只羊。"何柳说,"但猪棚扩建和购买饲料却没有费用了,多亏了支持大学生创业的小额担保贷款!"

经申报、审批,何柳2008年成功申请到了5万元小额担保贷款,2009年实现盈利5万元以上,年底再次续贷5万元小额担保贷款用于扩大养殖规模。2011年她参加了全市举办的"泛海扬帆"创业大赛,获奖励创业资助金4万元,至2012年底,实现盈利近20万元。

了解到天府镇目前的发展方向是建成北碚区现代观光农业镇,何柳又投资建立了北碚区浮凌花木股份合作社,承包了山地200余亩,种植猕猴桃50余亩,让自己的产业多元化发展。

谢彪:生物技术学以致用

谢彪是西南大学生物技术学院生物技术专业2013届的毕业生。与何柳一样,他选择了自主创业。

"从2010年起重庆市和西南大学陆续出台多项扶持大学生创业的政策,我和我的创业团队成立了重庆新位点生物科技有限公司,开发纳米医疗产品和生物环保产品。"谢彪告诉记者,2013年5月份他的团队拿到了营业执照,并获得了政府4.5万元的创业补助。9月份公司参加了"泛海扬帆"创业大赛,获得了第一名和5万元的创业补助。

"公司发展一直面临资金短缺的困难,这5万元无疑是雪中送炭。"谢彪说,"政府支持创业的政策还有很多,比如大学生创办的微型企业,其招收的大学毕业生员工可以享受社保补贴。"

黄兴亮:环保材料填补国家空白

"国家发明专利获得授权后,我们就萌生了将发明产业化的念头。"2013年毕业于西南大学化学化工学院的黄兴亮,利用自己申请的两项发明专利,和5名同学一起创办了重庆莘然高分子材料有限公司。

黄兴亮介绍,目前市面最好的无毒环保型PVC稳定剂是德国一家公司生产的,但由于技术垄断,价格昂贵;而国内类似产品效果远比不上德国进口的,而且价格也不便宜。

"我们的产品具有成本低、效果好的特点。"黄兴亮说,"产品一旦大范围推广,公众就能用上价廉物美、安全放心的塑料制品。"

技术很好,但实现产业化,最让黄兴亮发愁的启动资金怎么解决——学校给他划拨了10万的创业资金,"泛海扬帆"创业大赛获得了2万元的奖金,人社系统提供了15万元的免息贷款……

同时,在北碚国家大学科技园,黄兴亮的团队又享受到了各种社保补贴、税费减免等创业优惠政策。如今,公司的前期准备工作即将结束。

"我们所拥有的一切,离不开政府、学校对大学生创业的支持。"黄兴亮说,"国家和学校提供的创业政策使得我们迈开了创业的第一步。"

"面对严峻的就业形势,重庆市近年来加大了对大学生创业的扶持力度,让他们在实现'中国梦'的同时带动就业。"重庆市人力资源和社会保障局副局长黎勇说,"2010年以来,重庆市大学生创办微型企业1.41万家,累计带动9.8万人就业。"

(新华网)

六成职场人年终奖过万

互联网"土豪"公司奖励奔驰

眼巴巴盼了一年,2013年的年终奖终于快到"碗"里来了。今年年终奖的平均水平如何?你的年终奖是"蒸蒸日上"、遭遇"滞涨",还是悲催地被"腰斩"?马年即将到来之际,自视为单位"宝马良驹"的员工们,有多少想拿完钱就跳槽,有多少愿意继续老老实实卧槽?

一年一度的年终奖,员工的爱,企业的痛,其中的故事说也说不完……

奖励奔驰

年终奖就像一个巧克力盒子,你永远不知道打开后被分到什么样的巧克力。每年岁末,花样百出的年终奖都是大家热议的话题,谁也不知道自己会得到一部苹果5S还是5袋子苹果。

十辆奔驰当年终奖送员工?这样的老板你值得拥有!近日,据网友爆料,深圳市民王先生称其单位附近的一高科技公司将十辆奔驰轿车当作年终奖送给优秀员工。公司还表示,因业务发展一直在招人,希望更多优秀人才加入。同样是深圳的高科技企业,世界500强之一的华为公司2012年末就以125亿年终奖的大手笔惊呆了小伙伴,不知道该公司今年的年终奖又会作何打算。面对深圳老板们的豪爽大气,身处中关村的高科技公司老总们怎能不感到"压力山大"?

成都一家企业近日也花大手笔慰劳员工,年终奖据说是"大马+小马",即"一辆宝马车+马尔代夫旅游"。如此高端大气上档次的奖励让不少网友羡慕得口水直流。不过,这笔年终奖也不是那么好拿的,为了防止员工拿了年终奖就跳槽,该公司要求获得宝马奖励的员工必须与公司续约3至5年。

另外一些公司流行奖励员工MBA培训机会,企业为员工报销一半或者70%的学费。不要小看这个福利,其费用可以比得上一辆宝马车了——复旦大学管理学院MBA2013年秋季的学费高达23.8万元。这种奖励有助于提升员工的职场竞争力,无疑是其他年终奖励不能比的。

不过也有网友吐槽,今年企业不景气,年终奖不发了,只给延长带薪年假和春节假期作为补偿。

六成职场人年终奖过万元

由于大部分企业2013年的年终奖要在2014年1月才发放,所以现在还没有关于今年年终奖数据的权威发布。据猎聘网统计,去年六成职场人年终奖过万元,依据往年情况和通货膨胀因素,今年应该仍有大部分职场精英的年终奖依然超过万元。

据猎聘网对4730份问卷调查的结果,高达60.2%的被调查对象可拿到1万至5万的年终奖,26.6%的人可拿到5000至1万的年终奖,另有3.1%的人可拿5万至10万的年终奖。年终奖与职场人所在的地区、层级以及行业密切相关。例如北京地区IT通讯行业的专业经理层在年底平均可以拿到51432元的年终奖。而同在北京地区的零售行业的专业经理层却只有14792元。

在年终奖收入排名前10的行业里,金融界占了3个,分别是基金、证券、期货、投资行业、银行业和保险业;地产界占了2个,分别是房地产开发和房地产服务;IT行业占了3个,分别是网络游戏、通信和互联网。调查说明,行业和行业之间的收入差距依旧明显,热门行业在吸引人才的同时,也面临重金保留人才的压力。

防跳槽年终奖分两次发

"老板够狠!居然这样发年终奖!"小冯大学毕业后在一家饰品公司做财务,公司的年终奖约为3个月的工资。正当她喜滋滋盼着年底到来时,却被告知年终奖这次只发60%,剩下的40%要到2014年5月或者6月份才发放。"原来年终奖发放也能分期,老板比我这会计还能算计!"

"这也是无奈之举。每到年底都会出现辞职潮,年前如果发了年终奖,怕过完年一时招不到人。"提起年终奖,该公司老板也一肚子苦水。年终奖发放时间紧挨着春节后的跳槽季,年终奖的多少直接影响到员工的去留,因此决定发放多少年终奖,在看企业效益的同时,往往也从留住人才的角度多加权衡,选择两次发放也是尽可能地想留住员工。

调查显示,71%的企业会选择在春节前一次性以工资转账、现金发放和各类储蓄卡等方式将年终奖发放给员工,目的是让员工钱包鼓鼓地回家过个"肥年"。但也有约10%的企业会选择春节后的4月或者6月一次性发放年终奖,还有小部分企业会选择在春节前后分两次发放给员工。

前程无忧首席人力资源专家冯丽娟指出,越来越多的企业希望将年终奖转化为长线福利,通过多种形式激励、凝聚员工。多样的年终奖发放形式有利于吸引员工年后正常返回企业上班,延缓离职高峰期,避免年后出现大量员工流失的现象。

离职员工该不该拿年终奖?

岁末年终是劳动关系波动的高峰期,与年终奖有关的劳动争议案件时有发生。其中被问得最多的一个问题就是:离职员工该不该拿年终奖?

老何是北京市一家企业的职工,与企业订立了无固定期限合同。5年之后,该企业计划将工厂由市区搬到郊区,老何因为上班路途太远而选择了辞职,在年初与单位协商解除劳动合同。但是,在一次老何和原来的同事聚会时,得知前同事们都拿到了该企业去年给的年终奖,老何认为自己去年在公司工作一整年,并且表现良好,年终奖应该有自己一份。但企业以年终奖只发给在职员工为由多次拒绝了老何的请求,于是老何向当地仲裁委员会提起了仲裁申请。

离职员工究竟有没有年终奖呢?在英才网联12月17日举办的一场HR沙龙活动中,律师向大家介绍,根据《劳动法》第46条规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。因为年终奖属于劳动报酬,所以在老何的案子中,劳动仲裁委员会支持了老何的申请。律师补充说,只要劳动合同中约定了年终奖或是用人单位已制定发放年终奖的具体办法,即使职工在该单位供职不满一年,用人单位也应依据劳动合同发放年终奖。

(张品秋)

美国2014职场趋势

美国职场专家丹·斯柯伯尔在《福布斯》杂志的一篇专栏,整理出2014年美国职场十大趋势指出,随着婴儿潮员工退休,更多人在家办公,"工作"这个概念起了转变。招聘的过程也趋向网络化,"声誉"对专业人士或企业公司更显关键。

1、员工医疗保健的影响

CNNMoney.com发现14名经济师中有9名指出,2014年美国进行医疗保健改革,导致企业延缓招聘。奥巴马的医疗改革迫使有50名或以上员工的雇主在2015年得提供负担得起的医疗保险。目前预估医疗改革对职场的影响力尚早,但一些人指出,公司会裁退全职工,聘请更多临时工,以避罚款。

2、自由业愈发普及

三分之一的美国人是自由职业者(人数达1700万)、合约者和咨询顾问,预料六年之后,自由业者的人数将超越全职业者。雇主聘用自由业者打工,更能省钱,因为不用再负担他们的福利(包括医疗保险),并能聘请能完成特别项目的专家。这意味着,更多专业人士在家办公,为公司节省运营成本。盖洛普的调查显示,在家办公,员工其实更能投入。

3、性别薪差靠近

2013年初的一项盖洛普调查显示,只有24%的女性员工满意自己的薪金,男性员工满意度则有32%。这是职场上普遍的看法,不过,如果划分成不同世代来看,在千禧世代,两性薪水的差异不大。过去三个世代,男女员工之间的薪水差异只有2–3%,以千禧世代的差异最小。从2014年起,千禧员工将占美国劳动人口的36%,因此未来男女薪金差异会逐渐缩小。随着更多女性受教育,更多男性离开职场,两性之间的薪金会更靠近。千禧员工讲究职场与生活的平等,重视两性同等待遇。

4、就业随经济放缓

美国经济不景气,造成就业情况放缓。国会预算办公室预料2014年的失业率维持在8%,而世代机会报告指出,千禧世代的失业率高达15.9%。最近的新调查显示,进入职场后,与X世代的11%、婴儿潮的5%相比,更多(28%)千禧世代员工搬回家与父母同住。千禧员工须到30岁才赚得到年薪4万 ,2000美元的工资中位数,而在1980年代只须26岁就能赚到。更多千禧世代毕业后,搬回家同父母住。Pew报告指出,36%的千禧世代打消了搬出父母家自立门户的念头。很多社会新鲜人终于获得实习的机会,可是全职工的机会延缓了。大学文凭与实习机会并不一定担保有工可做,而经济放缓,也影响了职场就业前景。

5、婴儿潮员工退休

2014年起,婴儿潮员工大量隐退,将大幅度改写职场人口统计学。18%的婴儿潮员工将在5年内退休。68%的人事部专业人士指出,婴儿潮员工退休,使职场人口统计产生变化。2014年,千禧员工将占劳动队伍的36%。很多公司面对的大问题是接班的规划,他们得在婴儿潮员工退休之前,训练X及Y世代员工接班,否则有难。更年轻、更忠诚的世代将有更多的上升机会。

6、雇主以新方法筛选员工

僧多粥少,每一年的就业竞争更加激烈。企业公司尤其大型的,会寻找新方法筛选员工,其中一个是人事部先刷掉非大学毕业生。第二是采用社交媒体筛选潜在员工,Jobvite.com报告指出,94%的雇主招聘时通过社交媒体,2014年预料所有雇主会这么做。更小型或中型的公司会先搜索求职者在网络上的踪迹,判断他们是否能适应公司的企业文化,有无负面的信息,才提供面试机会。更多公司会考验员工技能比如"大学学习评估",以测验员工的建设性思考能力。

7、更多公司提供保健课程

职场的健康与保健将是2014年最重要的话题。尤其是美国医疗改革将起影响。雇主可用财务的奖励与处罚来鼓励员工的保健行为。当下,雇员抽烟,让雇主承担每年平均5800美元的医药成本;患上抑郁的员工每年造成公司230亿美元的生产力总损失。10.8%的劳动力队伍患上抑郁,每年病假缺勤平均8.7天。如果工作队伍更加健康,有效率,公司将节省更多成本。健康的员工也是快乐的员工。

8、不断找工现象

研究显示,人们总在寻找新的工作与机会。员工不再满足于现有的工作,而是不断地找工,尽管他们已有新工作。73%的员工可以接受找到新工作,才离开旧东家的想法。48%的千禧员工在办公时也搜索工作机会。美国劳工统计局报告显示,介于18岁到34岁的劳动队伍平均打了11份工作。随着互联网的盛行,找工市场疆域更大,员工将孜孜不倦地找工、换工。

9、大学投资回报率将受检验

从2014年起,美国大学学费上调,而无法偿还的学生借贷总额过一兆美元。在公司的实习机会一般没有付费,使得大学生难以偿还大学借贷学费,更别说毕业后独立自主,2600万人住在父母家。因此,大学必须能证明大学学位有其价值,又或以实习工作来偿还学费,大学投资回报率将受到检验。大学另一威胁来自MOOC的免费网络教学,人们可在家上大学。更多大专学府将在2014年上网授课,以降低成本,并采取更多元化收生来源。

10、声誉更加重要

"声誉"将成为2014年企业公司与专业人士的热词,因为员工受雇或升职将以此为根据。对专业人士来说,公司雇主专注于成效来招聘员工,愿意等待完美的员工,并规避风险。他们想要聘用有良好工作表现,具声誉的员工。而专业人士找工,也会以声誉来判断公司企业。CareerBuilder最近调查显示,75%的求职者会接受较低的薪金,以加入好的品牌公司。

(译写 黄向京)