

# 2015 职场新政盘点

## 新政 1 取消流动人员档案保管费

《关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知》要求,自2015年1月1日起取消收取人事关系及档案保管费、查阅费、证明费、档案转递费等名目的费用,各级公共就业和人才服务机构要提供免费的流动人员人事档案基本公共服务。

不过,有HR提醒职场人士,千万不要因为档案管理不收费就不重视档案。按照我国相关法规的规定,毕业生的人事档案属于国家法定、强制执行、归口管理的公共信息,个人不得截留和销毁。另外,没有户籍档案和人事档案信息,要在当地报考公务员、购买住房、评定职称、子女上学等,都会受影响。

## 新政 2 广州职工医保实施新规定

广州市人社局、财政局以及卫生局联合下发了《关于广州市职工社会医疗保险统筹基金支付普通门诊医疗费用范围及标准的通知》以及《关于广州市社会医疗保险统筹基金支付门诊特定项目费用范围及标准的通知》,两项新政均从明年1月1日起实施。

参保人在大医院就医前是否由社区基层医院“转诊”,将成为医保门诊报销比例差别的依据,其报销待遇差距将达10%,而参保人今后在社区基层医院就诊,享受到的医保报销比例也将提高5%达到80%。此外,乙肝的医保报销将从目前的“门慢”调整至“门特”管理,职工医保的医保支付额度将从目前的150元/月提升至600元/月,居民医保也由100元/月提升至420元/月。

## 新政 3 高校毕业生开网店获贴息

国务院办公厅印发《关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业工作的通



知》。《通知》规定,对在电子商务网络平台开办“网店”的高校毕业生,给予小额担保贷款和贴息政策。对小型微型企业新招用毕业年度高校毕业生,签订1年以上劳动合同并按时足额缴纳社会保险费的,给予1年的社会保险补贴,政策执行期限截至2015年年底。科技型小型微型企业招收毕业年度高校毕业生达到一定比例的,可申请最高不超过200万元的小额担保贷款,并享受财政贴息。

## 新政 4 在校大学生可休学创业

2015年,全国高校应届毕业生总量将达到史无前例的749万左右,毕业人数再创新高。教育部发布通知,提出高校要建立弹性学制,允许在校大学生休学创业。

通知要求,各高校要面向全体大学生开发开设创新创业教育专门课程,并纳入学分

管理。高校要建立弹性学制,允许在校大学生休学创业。高校要聘请创业成功者、企业家、投资人、专家学者等担任兼职导师,对创新创业学生进行一对一的指导。

同时,加大对大学生自主创业资金的支持力度,多渠道筹集资金,广泛吸引金融机构、社会组织、行业协会和企事业单位为大学生自主创业提供资金方面的支持。高校应开辟专门场地用于学生创新创业实践活动。实施好新一轮大学生创业引领计划,落实创业培训、工商登记、融资服务、税收减免等各项优惠政策,鼓励扶持开设网店等多种创业形态。

## 新政 5 教师资格不能再终身制

教师资格证考试改革从2015年正式实施,教育部公布《中小学教师资格考试暂行办法》。办法规定,教师资格考试实行全国统考,由教育部考试中心统一制定考试标准和考试

大纲,组织笔试和面试试题,并建立题库。

按照教育部的要求,师范毕业生不再直接认定教师资格,统一纳入考试范围。教师资格考试合格证明有效期为3年。教师资格也不再终身拥有,而是定期注册,中小学教师每5年注册一次。

## 新政 6 生育保险待遇中男职工假期津贴没了

广东省政府官网公布新修订的《广东省职工生育保险规定》,明确缴纳生育保险未满足1年的职工可由单位先垫付生育津贴,职工生育津贴计算标准,从现时的“统筹地区上年度职工平均工资”改为以“本单位上年度平均工资”计算。该规定自明年1月1日起施行,广东省2008年发布的《广东省职工生育保险规定》同时废止。

在国外或港澳台地区发生的医疗费用不纳入生育保险基金支付范围。与原有的《规定》相比,新《规定》的生育保险待遇将原来的一次性分娩营养补助费、男职工假期津贴等条款删除。

## 新政 7 央企负责人薪酬需向社会披露

针对中央企业负责人薪酬改革方案已经正式落地并将于2015年1月正式实施,除了央企负责人薪酬调整外,国家将建立薪酬信息公开制度,中央管理企业负责人薪酬水平、福利性收入等薪酬信息,无论上市公司还是非上市公司负责人都必须参照上市公司信息披露并向社会公开。

国家将不允许中央企业负责人在企业领取其他福利性货币收入,负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或者在本企业外的其他单位兼职的,也不得在兼职企业领取工资、奖金等报酬。

(李琼)

## 30万薪酬公司只“活”两年

# 短命高薪工作你要如何选择

工作没有十全十美,跳槽时就难免要做“选择题”。王先生这次跳槽开出的30万年薪,对方公司同意了。可这家公司业务风险很大,很可能只存活1-2年。问题就来了,高薪短命的工作你敢要吗?

30岁刚出头的王先生这次应聘的是一家外资企业,经过三轮全英文的面试,过关斩将,大老板当场拍板给出OFFER,要求的年薪30万的数字也给出了。

但是令他纠结的问题来了,经过分析和打听,这家外资企业在华业务有很大的风险,以业内人士的眼光来看,最多只能撑1-2年。而他目前的工作很稳定,也能拿到税后18万,公司福利也不错,而且没啥绩效考核,所以这个只能拿两年高薪的短命公司能不能去,着实令人纠结。

王先生也把自己的问题向身边的朋友征求了一下意见。结果观点基本分成了两派,一部分朋友认为,可以去。毕竟新公司开出

的薪酬很诱人,而且1-2年的公司“寿命”也只是一个预估。再退一万步说,万一公司真的短命,相信经过1-2年的提升,再跳槽肯定是不一样的。另一些朋友认为,王先生所从事的行业岗位窄,加上职场上年龄会受限,一旦跳出去失败了再换也是很难再找好的了。要是一开始就对新公司未来有所担忧,不如在原公司老实呆着。“两种观点听起来都是有道理的,但是真的要做一个决断,似乎哪种意见也不能完全说服自己。”王先生说。

像王先生遇到的“选择题”也曾摆在科技公司担任高级经理的吴先生面前,但吴先生没有犹豫,他走了不同寻常路。用了10年的时间,跳了17次,从月薪两千跳到三万。

吴先生告诉记者,他的高薪就是靠跳槽跳出来的。这17次跳槽经历了很多短命的公司,最短的公司只拿到过2个月的高薪,最糟糕的一次他还碰到了发不出薪水的公司。这

些公司都有个特点,基本都是新兴的科技公司,经营上比较激进,可以说是一个劲向前猛冲的新兴企业,因此他们也常常会选择高薪挖角。

“我选择一份工作并不考虑稳定,主要还是看自己能否在一个岗位上有所突破,如果有突破同时还能享受到高薪,哪怕是短命公司依然会去。”吴先生认为,现在已经没有一成不变的岗位了,职场的路总是越跳越宽的。每一次主动跳槽都在增加自己的职业含金量。事实上,虽然这10年中,也有遇到跳失败的,但总体上来说,吴先生的职位是越跳越高,薪水也从刚入行的2000元上升到了现在的月薪三万。

那么,遇到短命高薪的工作机会,业内人士又会给出什么样的意见呢?

前程无忧人力资源专家陈伟认为,在选择一份工作时,首先要考虑的是自身最需要的是什么?缺钱,缺经验,缺空间……明白自

己想要什么后,才能明白什么样的公司,什么样的工作才是对自己最有利的。

一股劲向前猛冲的新兴企业常会选择“高薪挖角”。对于这样的高薪,求职者要评估公司的投资人和高管团队,了解公司的主要产品和经营方向,分析公司的盈利能力和主要竞争对手,以及公司的主要客户构成。当然,也不要畏首畏尾,最成功、薪资涨幅最大的跳槽机会也多出现于这类公司。如果你不怕辛苦、不怕麻烦的话,可以跟公司进行数次沟通,在了解其业务后,根据他们的需要做一份较为简单的工作内容构想,试探公司是否接受你的思路 and 想法,且公司有多少资源可提供支持、供你使用。当然如果你的行业经验、建立的客户资源,这些分享周期在变短,而将自己的职业生涯挂靠在上面,短期内就会失去职业竞争力,那最好不要去碰短命高薪的工作了。

(金陵)

# 薪酬白皮书:近七成人对薪资不满意

《2014薪酬白皮书》日前由前程无忧网络编辑部发布。数据显示,在所有参与调查的网友中,68%的受访者对薪资不满意,其中19%的人表示“非常不满”,而表示对薪资非常满意的仅有1%。另外,在参与调查的人中,48%的人都觉得,在相同行业、职位中比较,自己的工资没有别人高。

参与本次在线调查的人数为2625人,其中男性占53%,女性占47%;“80后”和“90后”受访者占据了总参与人数的90%,其中“80后”占66%，“90后”占24%;本科学历占54%,大专学历占33%;27%有1-2年工作经验,22%有3-4年工作经验,22%有5-7年工作经验,10年以上工作经验者占13%,应届毕业生的比例占7%;在所有参与调查的人群中,来自民营企业的人占45%,来自国企的人占14%,来自外资(包括合资)企业的人占27%。

## 国企、外企薪资满意度“很受伤”

调查数据显示,“非常不满意”比例最高的是国企。所有参与调查的国企受访者中,选择“非常不满意”的网友占20%;紧接着的是“外企”,占19%。数据一出一片哗然,想当年,“国企”“外企”可是多少人眼里的“金饭碗”!

其实,国企降薪,已经不是什么新鲜话题,只是在2014年,动静更大了。目前,上海、甘肃、山东、江苏、云南、湖南、重庆、天津、四川、湖北、江西、山西、青海、北京、广东等省市都明确国企改革方案。针对社会普遍关注的国企领导人员薪酬和职务消费监管问题,多地方案提出要合理确定并严格规范国企管理人员薪酬水平、职务待遇、职务消费、业务消费。当然,国企员工会否“受牵连”层层降薪?这个还是要根据企业内部的规章制度来,但至少这个事实已发出信号:已经有永远的金饭碗了!

对于外企来说,这两年也面临着严峻的



考验。2014年开年,英国《经济学家》一篇标题为“中国失去诱惑力”的文章中提到:一些外企正离开,某些留下来的外企艰难度日。人头马、百胜等企业的在华销售额都出现不同程度的下降。外企的变化是因为成本上升和本土企业加入竞争。“业绩下滑,直接受打击的当然是员工的腰包。”

## 新人“付出大于所得” 老人“能力大于价值”

在本次调查结果中,还有一个现象就是,在对薪资不满的人群中,33%的受访者觉得“自己的能力远远高于现在的薪资价值”,另有33%的受访者认为“自己的付出大于所得”,也就是说对薪资不满,大部分人都觉得,是因为被企业压榨了。选择“付出大于所得”的受访者工作年限在1-4年,而认为“自己能力大于现有薪资价值”的受访者工作年限集中于5-10年。

细化到企业性质分类中看这份调查数据,我们发现:在民企与合资企业中,认为自

己“付出高于回报”的比例较多,而在外企与国企中,认为自己“能力远远高于薪资价值”的人居多。

一般来说,在国企与外企中,因为流程、制度都比较清晰且严格,这就有可能会导员工升职和加薪相对来说较为困难。在国企,论资排辈现象还比较严重,而在外企,每个人的工作内容都相当明确职责也很细化,因此,有时候未必能及时显示你的能力,这需要经过漫长的“斗争”,所以,在国企和外企中,能力未必可以实时和薪资挂钩。

而在一些民企中,工作压力可能会略高一些,但是机遇相对于外企、国企来说,会更多一点,就好比十年前给马云打工的人,窝在小格子里天天加班时,哪里会料想到10年后自己一不小心就成了千万富翁。

无忧职场专家认为,把薪资作为衡量工作好坏的唯一标准,只会让自己的职场心态越来越坏。最近在前程无忧论坛上有一个小小的投票:“你认为拿多少工资干多少活,这句话对吗?”投票结果是,选择“赞同”的占了半数。

## 什么样的人最赚钱?

既然这么多人都觉得,自己的薪资不如别人,那为何薪资会有高低?到底是什么因素起了关键性的作用?

调查数据显示,63%的受访者都认为,工作经验是影响薪资的首要因素,另有37%以及35%的人认为,学历和人脉是另外两大因素。而“拼爹选项——家庭背景”只占了7%。

基于此,专家给职场人以下几点提示:

- 1、刚毕业的新人切勿对薪资野心过大,因为,你有经验吗?
- 2、名牌大学毕业是个优势,但不意味着刚踏入职场就不用做“杂活”;
- 3、闷头干活是没有前途的,如何利用资源帮你完成3倍的话,才是人才;
- 4、跳槽是可以涨薪的,关键是,不要白白浪费了过往的经验!

另外,关于2014年职场加薪状况,在数据中也有所反映:男性获得20%以上加薪幅度的占比明显高于女性。

(西西)

## 高校毕业生求职 花样翻新

来自教育部、人力资源和社会保障部等公布的数据显示,2005年至2014年,仅在十年内全国普通高校毕业生从338万人增长至727万人,总数翻了一倍多。每年新进入市场的劳动者大约1500万人,高校毕业生几乎占到一半。综合近年秋季招聘高峰和白领跳槽情况来看,应届毕业生的就业情况仍不容乐观。高校毕业生求职手段也是花样迭出。

除了传统的现场招聘会和招聘网,微博、微信、APP软件这些低成本和便利性高的“微求职”方式给求职者带来了更多的选择。但是调查发现,真正通过“微求职”成功获得工作的人占到了极少数。企业更倾向于相对便利有保障的网络招聘等方式。因此专家提醒求职者不应过度依赖“微求职”,还是应优化简历,做好准备,采用多渠道求职途径。另外,“微求职”的招聘门槛低,求职者要特别注意个人信息保护和识别求职陷阱。

记者还发现,随着广东移动4G网络的普及,有企业开始在校园招聘中试水“4G远程面试”,大学生足不出户就可以获得全国各地的面试机会,不用东奔西走就可以成“面霸”了,对企业而言,4G视频远程面试还省时省事省钱。据悉,广东移动正不断加强和政府、企业的合作,推出了基于4G网络的找工作应用。目前,广东移动在“和生活”上打造“务工易”专栏发布全国各类工作岗位信息100多万条,大学生可以实时查询工作岗位,在线获得专家提供的就业指导。

此外,相较往年,一线城市求职热度逐渐减弱,二线城市凭借逐年提高的薪酬水平以及宜居的生活环境等各方面优势成为近年求职者的热门选择。不久前发布的2014年应届高校毕业生就业观调查发现,在众多受访者心中,理想工作城市已经发生了变化。前十位的城市分别是上海(21.4%)、北京(13.4%)、南京(5.9%)、天津(5.0%)、苏州(4.6%)、青岛(4.4%)、杭州(3.4%)、深圳(3.2%)、西安(2.7%)、成都(2.5%)和大连(2.5%)。共占比69%。其余26.9%的受访者选择了自己的家乡城市,或者相近的二线城市。

(静园)

## 经济成长趋缓 跳槽比例下降到15%

博禹MRIC集团12日公布的“2015人才趋势简报”显示,在过去的12个月里,中国大陆市场跳槽人数比例从18%下降到15%,51%的专业人士在换届后薪酬有提高,增幅幅度在0至20%之间,24%跳槽的专业人士薪酬增加超过30%以上。但是这个数字与去年37%相比,降低了13%。

这一报告的资料来自博禹MRIC集团第五年度对来自于大中华与新加坡地区超过4500位以上的高层管理人员与专业人士的调查结果。两个主要因素导致了中国大陆的变化:一方面,中国大陆地区整体经济发展趋势趋缓,另一方面,雇主通过其他方式来留住人才。

调查显示,专业人士接受原雇主的挽留比例高达24%;企业会积极挽留他们培养和投资的人才,往往会增加20%的薪酬给那些有意离职的人员以对抗其他企业的竞争。但在接受原单位挽留的因素中,薪酬只排在第四位。升迁才是衡量去留的关键因素(2013年位居首位,2014年排名次位),“情感联系”在中国已成为接受原雇主挽留的首要原因。

同时,中国大陆的受访者对2015年中国经济前景持保留态度。46%的受访者对2015年的经济与金融前景表达了乐观的看法,41%的受访者持中立态度,而有13%的受访者在这一问题上表示悲观。这样的改变让在未来12个月准备更换工作的人士更为谨慎:额外3%的管理人员和专业人士表示不会寻找新的工作(从17%上升至20%),59%的人士表示将视工作机会而定,21%的人士表示肯定会尝试寻找新的工作机会。同样的趋势也表现在流动性上:54%的受访者表示他们并不会主动寻找前往另一个城市、地区或国家的工作。

(吴善阳)



厂房租售热线:4008036599

广汉新鑫和产业园,成都至青白江快速通道延长线旁