

职场

攻略

这些关于加班费的误区要小心(上)

根据劳动法和国家的有关规定,用人单位在延长劳动者工作时间的情况下,应当支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬,即加班费。

虽然关于加班费有明确的规定,可是由于劳动者工时、性质的不同,目前还存在着不少认识上的误区,值得职场新人们关注与防范。

【误区一】做一休一,当然没有加班费?

小王所在的商场实行做一休一工制,上班时间为8:30-21:30。工作7个月后,小王与商场解除了劳动合同。结算工资时,小王提出给付加班费,可得到的回复是,商场实行的工时制是干一天休息一天,这样等于每月休息15天,当然就没有加班费了。



分析:

小王每隔一天工作13小时,相当于每天工作6.5小时,每周为45.5小时,按法定的每周40小时工作时间计算,每周加班5.5小时。依照《中华人民共和国劳动法》第四十四条第(一)项关于“安排劳动者延长工作时间

的,用人单位应当支付不低于工资的150%的工资报酬”之规定,商场应按每周加班5.5小时向小王支付加班费。

【误区二】只要每周工作不超过40个小时,就不应有加班费?

小白所在的某会所每天工作

时间仅为5.5个小时,不过没有双休日。这样算来,小白每周工作时间约为38.5小时。工作一周年后,小白辞职,并要求会所支付一年来双休日及法定假日工作时的加班费,可经理认为,员工每周工作并未超过法律规定的40小时,当然没有加班费。

分析:

依据劳动法的相关规定,工作日及双休日若有加班,用人单位可通过补休来免除支付加班费,但春节等国家规定的法定假日则不可以用补休来免除加班费。尽管小白每周的工作时间不足40小时,但对于小白一年来的法定假日当班工作时间,用人单位应按其工资标准的300%支付加班费。

(杨子)

最

新

人工智能时代来临,初级岗位正在消失



随着人工智能时代的来临,企业对初级管理人才和初级技术人才的需求明显下降。日前前程无忧发布《2017中国典范雇主招聘状况报告》,就2017典范雇主对于人才需求的变化进行分析,数字技术对企业已有商业模式、企业组织架构、管理方式和客户关系已经带来变革,对员工个人来说是机会,也是挑战,对于员工是否具备数据化能力、业务理解能力和自我学习能力提出更高的要求。

78%的雇主视“技术人才”为第一需要

获取人才仍旧是典范雇主人才管理的重点。虽然大数据、人工智能和物联网等技术的研发和应用已经对企业的生存和发展产生深刻的影响,但2017典范雇主的人才引进上依旧对“技术人才”充满热诚。典范雇主的核心业务处于13个大行业中,按资历需求排序,把“技术骨干”放在第一人才缺口

的有9个行业104家雇主,占典范雇主总数的76.5%;按照岗位需求排序,10个行业106家雇主招聘最急迫和竞争最大的人才来自于“技术研发”类的岗位,达到78.0%。

初级岗位正在消失

正如关于“人工智能将对就业产生重大影响”的预测,2017典范雇主对初级管理人才和初级技术人才的需求明显下降。

零售和交通、物流行业对一线员工需求保持去年的水平,甚至略有上升——2017年典范雇主中一线员工有较大缺口的占28.7%,2016年为27.7%,但是对初级管理人才和初级技术人才的需求同比分别下降了10个以上的百分点。

2017年典范雇主对“高级管理人才”需求从去年的52.3%上升到今年的66.9%,相当于三分之一的典范雇主急需资深的管理专才,仅次于“技术骨干”。

职场

心理

远离这些职场不良心理



想要在职场顺利发展?那么下面这些不良职场心理必须远离。

贪婪心理

很多人都爱占小便宜,其实这样的小毛病并不会影响大局。可怕的是贪念过重的人,见到对自己有用的人就“利用”,感到对自己不能带来多大利益了就“过河拆桥”。贪图眼前小利益,只顾沾光的不良心理只会让自己的人格受损,在职场中也不会得到长远的发展。

冷漠心理

职场如战场,这形容激烈的职场竞争,但并不影响人与人之间的关心与交流。很多人在工作中只关心自己的利益,对同事不闻不问,十分冷

漠、自大、自傲,对人说话尖酸刻薄,使人不敢与之接近,这样的人也不会拥有良好的口碑,自然不会在工作中受到重用。

逆反心理

虽然说现在是突出个性的时代,什么样的企业都追求创新和标新立异的想法,但是个性并不代表逆反,对任何事情都喜欢与人抬杠的人只会让人产生反感。

逢场作戏心理

在职场中要想真正找到与你志同道合的合作伙伴那就应该通过真心的交流和相处,如果把交朋友当做是逢场作戏,一味地应付和吹牛,只做表面上的和善,那么再怎么也不会真正意义上有朋友。

(图片摘自网络)