

# 今年本科应届生平均起薪5044元

日前,中智咨询人力资本数据中心发布《2018整体薪酬调研》,本次调研数据由2018年度参与中智咨询薪酬调研中的2700余家企业样本数据统计而来。调研显示,2018年,全国本科应届生平均起薪水平为5044元,其中一线城市为5292元,二线城市为4489元;硕士应届生起薪水平为6824元,其中一线城市为7159元,二线城市为5726元;专科应届生起薪水平为4016元,其中一线城市为4279元,二线城市为3499元。

## 人工智能类岗位起薪最高

调研显示,从整体来看,企业2018年新招聘应届生人数以市场/销售类占比最高(25%),技术类和管理支持类紧随其后。区分行业来看,制造企业和生物医药招聘技术类职位占比最高;高科技企业招聘研发类职位占比最高。销售贸易行业招聘市场/销售类职位占比最高,达到76%。金融行业和航运物流行业招聘管理岗职位占比最高。

从不同行业岗位的起薪水平来看,市场为人工智能类岗位应届生提供11557元的起薪,为大数据类岗位应届生提供9962元的起薪。算法虽然并非新兴岗位,但其一直以来的抢手程度足以让应届生起薪高达12627元。

调研还显示,2018年企业入职1年以内的应届毕业生,离职或准备离职去往其他城市的人数相对以往的变化情况,在一、二线城市差异不大。但是一线城市和二线城市此类人群离职原因差异较大,其中“生活成本”、“购房成本”和“发展机会”三因素位列前三。

## 房地产业主动离职率略升

除了应届生,一线员工也属于此次调研范围。调研显示,从整体上来看,蓝领高技术人员中80后员工占比明显,且平均司龄高于普通一线员工,为5.2年。

在制造型企业为一线员工提供津贴项目时,高温津贴最为常见。膳食津贴平均水平为227元/人/月,交通津贴平均水平为161元/人/月。

对比蓝领高技术员工及普通一线员工的离职原因,除了薪酬福利待遇以外,高技术员工会更看重个人职业发展以及晋升路径。

从整体调薪趋势来看,全国的人力资源市场整体调薪幅度呈现两极化趋势,一半企业调薪幅度在4.5%-7.5%之间,差距仅为3%,而市场较高水平调薪可达12.5%。这与当前市场经营情况出现两极化趋势相关。

城市调薪率方面,2018年整体调薪率为7.8%,其中,一线城市调薪率为7.5%,二线城市为8%,较2017年均有所提升。除跟宏观经济相关之外,近两年人才市场供给相对不足,企业端抢人大战较为激烈,为维持具有竞争力水平,采用稳定调薪策略或高薪策略较为常见。

从城市离职率看,2018年上半年,北京、上海的员工主动离职率均有提升。从不同行业的主动离职率来看,2018年大部分行业主动离职率均略有下降,而房地产行业受到结构调整等因素影响,主动离职率略有上升。

## 民生速递

### S26公路入城段预计9月底通车

首届中国国际进口博览会的脚步日益临近,作为缓解国家会展中心(上海)周边交通压力的“主动脉”,S26公路入城段的建设情况一直备受关注。据悉,该工程高架道路段沥青摊铺已完成,路面铺装工程进入最后收尾阶段,预计整体工程将在9月底前完工通车。届时,不仅虹桥地区将拥有一条疏解交通拥堵现象的快速通道,从苏浙

入沪的游客也将体验这条“新快线”的高效。

S26公路入城段是进口博览会的道路核心配套工程,也是上海高速干线公路“纵横多联”布局中的重要一环。该路段通车后,上海通往江苏将更加便捷,国家会展中心(上海)也将拥有一条与市中心相连的北部快速通道。

### 15台AED将入驻申城两大火车站 可第一时间抢救心脏骤停病人

9月8日是第19个“世界急救日”,上海市红十字会和中国铁路上海局集团有限公司在上海虹桥火车站候车厅共同举办“服务进博,你我同行”——世界急救日主题宣传活动暨上海铁路系统设置AED公益项目启动仪式。首批15台AED(自动体外除颤器)将设在虹桥火车站和上海火车站,以供站内第一时间开展心脏骤停现场急救。这是继浦东国际机场、部分地铁站之后又一次在重要公共场所试点设置AED项目。

目前上海地铁站已设置AED共48

台,包括:世纪大道、陆家嘴、淮海中路、南京西路、东方体育中心、罗山路、康新公路、陆家嘴、龙阳路、中华艺术宫、浦东机场、磁悬浮等站点。浦东国际机场已设置AED共22台,其中18台在禁区内,4台在禁区外。

本次在火车站设置的AED带有智能管理模块,可以对AED的机器状态、电池电极片有效期、AED移动轨迹等各方面进行监控,以进一步提高AED使用的安全可靠。同时,上海铁路系统还计划对600名员工进行红十字应急救护培训。

## 你问我答

### 25年工龄职工换工作后 年假只有五天,合规吗?

问:我1993年参加工作,至今已有25年工龄了。我在上一家单位工作时,已可享受15天年假;4年前,我辞职后到现在的单位,而新单位只给我5天年假。人事给出的理由是“年假天数是根据在本单位的工作年限计算的”,我只干了4年、不满10年,更别说20年,所以只给5天年假。另外,现在的单位还存在一个现象,就是年假什么时候休,职工不能自己作主,老板往往在业务不忙时强制要求员工休年假。请问,职工的年假天数是按照本单位工作年限计算,还是累计工作年限计算?单位强制员工在业务淡季时休年假可以吗?

答:《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》规定,职工连续工作满12个月以上的,享受带薪年假。

至于休假天数,《职工带薪年休假条例》第三条规定:职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。而《企业职工带薪年休假实施办法》第四条则明确:年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。

依据上述条例和办法,职工累计工作时间已达25年,那么,年假应该是15天。其单位的做法是不符合规定的。但是,“不同单位之间的累计工作时间”怎么来证明,目前的相关政策并没有对此做出细致规定,因此不

同单位的操作往往“自成一体”。有的单位需要员工提供劳动合同,有的则凭社保缴金缴费记录,虽然两者的确都可证明“工作时间”,不过各有利弊:劳动合同可以证明工作年限,但合同本身不易保存。很多人不注意存放,需要时发现遗失了,去原单位补,基本没可能;社保缴金明细能反映一定情况,但目前只能打出两年内的记录,也就是24个月的明细;超过24个月的,不显示具体是单位缴纳的,还是自己缴纳的灵活就业缴金。所以社保缴金记录,不一定能够还原真实原工作状态。

基于此,有观点认为,在互联网+政务服务的大背景下,能否有专门的政务大数据系统,能够根据劳动合同备案信息、个人缴金情况、个人就业创业证中的信息做归集或处理,最终得出一份记录个人累计工作时间的证明,维护员工休假权。

至于单位强制员工在规定时间内休年假是否合理,根据《职工带薪年休假条例》第五条:单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。

由此可见,单位在年假方面的确具有自主管理权;可是在从生产经营角度出发的同时,也要考虑员工的意愿,不能单方面做出强制性规定。事实上,让员工如何休年假也是单位管理水平的一部分,让员工适度调节休息好,才能以更好的状态投入工作。

### 2018年静安区“无违建创建先进街镇” 第三批名单公示

根据市委市政府《关于开展无违建居村(街镇)创建工作的实施意见》的文件精神和区委区政府具体要求,静安区全面启动了“无违建创建先进居村(街镇)”的创建工作。按照相关工作要求,我区对第三批已全部完成先进居村创建工作的街镇,启动了“无违建创建先进街镇”初评验收工作。

经街镇申报、区级初审、现场验收、社会各界满意度测评等流程,共有3个街镇符合“无违建创建先进街镇”的初审验收标准,具体名单如下:

序号	街镇名称
1	天目西路街道
2	江宁路街道
3	宝山路街道

#### 特此公示

公示时间:2018年9月13日至2018年9月19日

意见反馈:静安区拆除违法建筑领导小组办公室

监督电话:66282155

静安区拆除违法建筑领导小组办公室

2018年9月13日