

【职场问答】

□问：我正在办理人才引进落户的过程中，但在上海没有自购房产，是否可以把户口落在孩子读书地的派出所公共户上？

■答：企业有集体户口的，申请人应落户在单位集体户。如个人和直系亲属在沪无房产，且单位也无集体户，可按公安机关规定申请挂靠社区公共户。

□问：最低工资标准是指扣除个人五险一金之后的金额，还是扣金前的？

■答：最低工资标准不含劳动者个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金，应由用人单位另行支付。劳动者延长工作时间的加班费，中班、夜班、高温、低温、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴等也不作为月最低工资标准的组成部分。

□问：我与公司的劳动合同尚未到期，领导要增加工作量但维持原来的薪金水平，同时提出了其他要求。如果我依此提出辞职，公司是否应该支付我经济补偿金？

■答：劳动者主动提出辞职，单位没有法定义务支付经济补偿金。是否支付其他款项，由双方协商确定。

【职场分析】

怎样调动员工的积极性？

一些独占鳌头公司的员工为什么工作积极性就那么高？他们是如何调动员工积极性的呢？

通常情况下，影响员工积极性的因素可以分为两大类，包括员工自身因素和非员工因素。

■员工自身因素包括：

1、工作能力：员工目前掌握的专业知识技能和工作能力是否可以支持员工完成这项工作。

2、成就动机：成就动机是员工想要完成任务的态度，渴望将事情做得更为完美，这种情况下即使缺乏激励和监督，也能有效将任务完成。

3、自我效能：自我效能是指员工在遇到挑战和挫折时的态度和行为。

■非员工自身因素包括：

1、激励措施对员工的影响：激励可以分为奖励和惩罚、物质激励与精神激励，可以从这四个维度去分析下公司目前的激励政策是否有效完善。

2、工作任务对员工的影响：工作任务本身可以从两个角度去诠释，一是这项工作特性是不是员工喜欢的，很大程度上影响员工在完成工作时的积极性；二是这项任务目标设定是否合理，



过高的目标会让人自暴自弃，过低的目标又会影响员工完成的效率。

3、周边环境对员工的影响：在实际工作中，可以通过沟通、考核等多种方式去验证和影响员工积极性的主要原因是什么。

很多管理者在员工积极性不高的时候首先会想到激励，但激励的一个重要前提是这个人是否值得激励，激励以后能产生高的绩效吗？因此，在这里我们首先要明确一点，即提高员工积极性的

最终目的是为了

提高工作效率。自古深情留不住，往往套路得人心。想要激发员工的积极性？很简单，只要明白这几点：

一、完善奖惩制度。动人心的不是鼓励，而是奖励。想要调动员工的积极性，最直接并且有效的方式就是加薪、绩效和完善的

奖惩制度。有的时候员工没有积极性，其原因只因没有完善的奖惩制度。

二、合理安排工作。人是感性的动物，不管身处何地，身居何职，都讲究一个舒心、喜欢和愿意。很多公司喜欢高压政策，喜欢满负荷工作制度。但这样不会长久，一个可持续发展的公司在拥有完善的奖惩制度之后，还会有针对员工的福利政策，合理安排员工工作时间，举办团建活动、生日Party等。

三、构建未来愿景。一般对职场新人有较好的激励作用，职场新人将工作看得很重，凡事认真负责，生怕做错事给上司留下不好的印象，影响下一步晋升。所以，将公司的前景和未来的发展，甚至是个人职业初步规划有描述，新员工的积极性就调动起来了。

四、精神文明建设。一个有企业文化的公司，想要调动员工的积极性，那就要注重员工的精神文明建设，营造向心力、凝聚力、荣誉感、使命感、责任心。与其许诺金钱、岗位，不如赋予员工一些不同寻常的使命，让员工喜欢这份工作，在得到应有的报酬之外，愿意维护公司的利益。

五、劳而无忧保障。劳有所乐很好理解，但是老有所养指的不是在职员工，而是在职员家属。有时候企业容易忽略职工家属的心情，如果在这方面照顾一些贫困职工家庭，那么亦对员工有了莫大的安慰和交待。

试问做到这样的一个好企业，该公司的员工会轻易离职吗？更别提所谓的积极性了，员工甚至会宣扬企业并引以为荣，这一定会进一步增加企业的软实力。

(长宁 许文婷)

【职场点拨】

跳槽是把“双刃剑”

案例背景

小姜，男，37岁，2005年毕业于上海某职业技术学院，土木工程专业，后通过专升本于2009年毕业于上海某大学，物流管理专业。

大专毕业后，小姜从事了与专业相关的工作岗位，如工程监理、工程资料员等；后来本科毕业后，跳槽去上海某飞机维修公司负责物资设备管理工作，5年后离职，进入上海某区福利彩票中心，担任市场管理专管员，主要负责区域内下属站点对接、运营维护、巡检、拓展及销售员业务指导等工作，目前在职。

来电诉求主要是一方面认为目前薪酬不高，是否可以通过跳槽来提高薪酬？

案例分析

1、从目前的工作情况来看，小姜已经在这个单位工作了6年，时间不算短，在工作岗位上干得游刃有余，对下属站点的日常运营和维护都做得不错，其本人也比较喜欢目前这份工作，和同事关系也相处得很好，而且单位也是民办非企业单位，工作环境还可以，压力也不是很大；主要



人就意味着付出会更大，有可能面临经常加班加点，会不会太累？等等问题自己都想清楚了么？且不要盲目冲动就跳槽。

指导建议

希望小姜对跳槽和收入有一个正确的认知和判断，可以事先列出目前所在单位的优势和劣势，如工作内容、工作压力、企业前景、工资收入、教育培训、职业发展、同事关系、工作生活平衡等情况，本人最看重的是哪几项？应该有助于分析判断。

相信大家会发现：仅仅因为薪酬低了点就跳槽非常不靠谱。很多人跳槽之后工作还是一样糟糕，有可能还不如原来的工作。工作和职业生涯的决策很难判断对与错，往往不仅仅只与你最看重的事情有关，有些人追求外部因素，如企业的知名度、工资、名声等，但那些做出更好职业决策的人却能更好地理解关键的内在因素。因此，跳槽不应该基于一时的意气用事，要慎之又慎，切记跳槽是把“双刃剑”。(徐汇职介 严萍)

【求职驿站】

不喜欢就要转换职业跑道吗？

介绍：

泱泱因2020年上半年疫情的关系而被动离职了，在家待业了大半年都没有找到合适的工作。带着一堆的求职困惑，泱泱来到了街道心驿站，向专业咨询师求助。

在与咨询师的交流沟通中，泱泱对自己定位不准确的问题浮现了出来，甚至产生了急性焦虑的情绪。经过咨询师的耐心分析和精准指导，泱泱渐渐走出了负面情绪的阴霾，开始积极寻找工作。

分析：

1、个人性格维度分析：泱泱属于开朗型的性格，与人相处属于温和型的，会给周围的人带来随和与温暖，适应环境较快，喜欢追求新鲜感，但比较容易“三天打鱼两天晒网”。泱泱一直对自己拥有好奇心，喜欢探求和学习，但难以有持续的動力，属于短暂努力认真型。

针对泱泱的这种性格特点，需要不断挖掘她真正的内在动机，帮助她找准职业定位，让她的稳定就业找到牢固的立足点。

2、职业经历维度分析：

泱泱属于已在职场摸爬打滚了五六年的职场人，原本事务性的人事工作板块让泱泱越做越没有新鲜感，慢慢就加重了“总觉得可能自己可能不合适”的念头，便产生了自我否定和抗拒的心理。

然而，目前给她回复的招

聘岗位都是关于人事方面的，让泱泱陷入矛盾之中。因此，下一步要对泱泱进行自我认知调整，告诉她人事工作并非只是事务性的工作，是有很多维度和层次的，她所不喜欢的工作内容只是人事工作内容的冰山一角。在此基础上再对泱泱的工作定位和职业发展进行同步认知调整，帮助泱泱树立信心。

建议：

在详细了解了泱泱的个人性格和职业经历后，咨询师进一步了解到泱泱为什么会产生目前这样的矛盾状态，并结合她内在焦虑和现实生活中的实际情况进行了深层次的剖析，帮助泱泱了解为什么会产生心理抗拒，也让她慢慢从自己的过往经历和真实的人事工作岗位抽离出来，正确看待人事工作内容。

同时，咨询师与泱泱一起详细分析了当前遇到的求职困惑，对泱泱的未来职业规划进行了细致的讨论，并针对目前的就业形势，建议泱泱目前的就业方向可以从自身相关工作经验入手。

咨询师根据泱泱的真实想法，帮助她重新认识自我和梳理职业认知，调整修改简历，讲解面试技巧，为她提高面试成功率赋能。最后，泱泱紧张的神情也逐渐得到了缓解，她对未来成功就业更有信心了。(杨浦职介)

【上海公共招聘信息】

来自“上海公共招聘网”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
易普集系统集成有限公司	电力监控调试	10	25-45岁	本科
上海歆语网络科技有限公司	医学编辑	10	20-40岁	本科
上海晟申重机装备有限公司	机械工程师	20	30-55岁	本科

注：1、以上所列的各推荐岗位，建议你登录上海市人社局官网(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘网”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动，请以上海公共招聘网特色专栏即时发布的信息为准。3、在上海公共招聘网特色专栏上提交简历、参与应聘需先到上海市人力资源社会保障部门所属各区职业介绍所(详情可登录上海公共招聘网特色专栏查询)申请求职密码，如需进一步咨询欢迎拨打12333上海劳动保障热线。