2012 年第 11 期总第 22 期

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

天津 FESCO 成立 27 周年座谈会 ……2
天津 FESCO 招聘增值服务新产品介绍……3
天津 FESCO 长期推出招聘信息公开发布服务……5
英孚教育招聘信息……5
美资背景企业招聘：客户关系发展经理……6
港资服装加工贸易公司招聘：营业部长、生产管理部部长……7
世界 500 强外资银行招聘：人民币业务主管……8
世界 500 强玻璃深加工企业招聘：采购主管……9
某欧洲汽车工业部品企业招聘：财务经理、物流经理……10
中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理……11
世界 500 强货代行业企业招聘：仓储经理 1 名、销售经理 1 名 ……12
港资服装加工贸易企业招聘：检品中心副总经理……13
某欧洲汽车工业企业招聘：SAP 专家、设备维护技师（急聘）……14
世界 500 强外资银行招聘：人民币业务员……14
世界 500 强日资贸易企业招聘：业务部职员……15
某高端 IT 公司天津分公司招聘：C++工程师……15
世界 500 强玻璃深加工企业招聘：机械工程师、电气工程师……16

商务专区

AVIS×Red collection“租车总动员”，限量版汽车模型轻松得！ ……18

动态要闻

医保政策重大转向，大病保险盘活救命钱……19
减少医疗费用，降低患者负担……21

政策点击

天津出台工伤认定、劳动能力鉴定档案管理办法……22
社保市民卡一经启用，原医保卡将自行作废……23

观点时评

民生三问：居民医保，怎么预防收不抵支……24
社保需要走出“碎片化”困境……26

劳动观察

暧昧的隐性福利，……26
90 后网晒实习经历让企业头疼，百度优酷土豆中枪 ……30

本地快讯

本市工伤人员伤残津贴调高，……31
本市人力资源需求，大学以上学历最多……31

外服信息

天津 FESCO 成立 27 周年座谈会

2012 年 8 月 15 日，“天津 FESCO 成立 27 周年员工座谈会”在天津外企专家服务总公司举行。各个部门的新老员工代表欢聚一堂，畅谈 27 年来公司走过的点点滴滴。

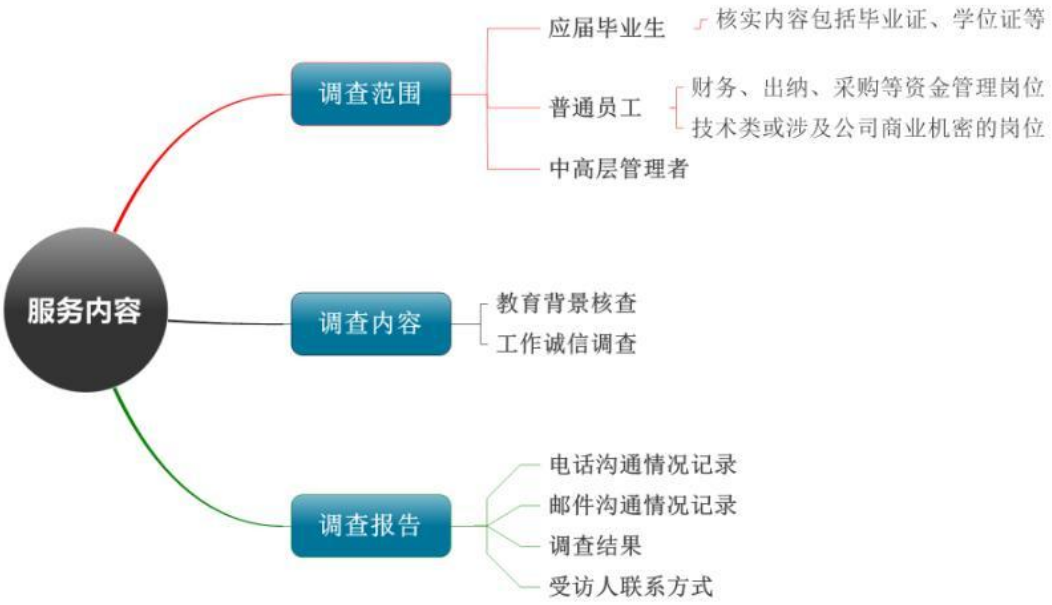
座谈会以工会何主席回忆“外企”赢得的第一桶金拉开序幕，讲述了公司从初创期、发展期、到现在站在更广阔平台的过程，以及老员工们在面对当初的种种困难时秉承服务客户原则做出的各种服务产品创新。之后沈沄经理、秦颖经理、高峰同志等分别从自己跟随公司一步步发展的角度回忆了开发区分公司成立、外企人才分公司业务调整等公司历史性的发展阶段。时博总监做了简短的总结之后，座谈会进入了自由发言讨论的环节，新老员工们畅所欲言聊过往、聊未来、聊公司给予自己的平台、聊自己为公司所做的贡献。会议的最后，李赓李总总结并提出“期望大家在各自的业务创新上能够有更大的突破，为公司的 37 周年、47 周年、57 周年..... 做出更大贡献，为百年外企打下良好基础”。

天津 FESCO 招聘增值服务新产品介绍

一、背景调查

作为独立于客户企业与入职员工的第三方机构，根据客户需求，定制个性化背景调查解决方案，提供及时、客观、有效的员工信息，帮助客户规避用人风险，减少企业损失，提升人力资源部门的战略性管理职能，提高企业诚信文化及核心竞争力。

服务内容：



服务优势：

- 专业的调查团队
- 多角度的调查方式
- 全面的调查报告
- 严格的保密制度

联系人：刘女士

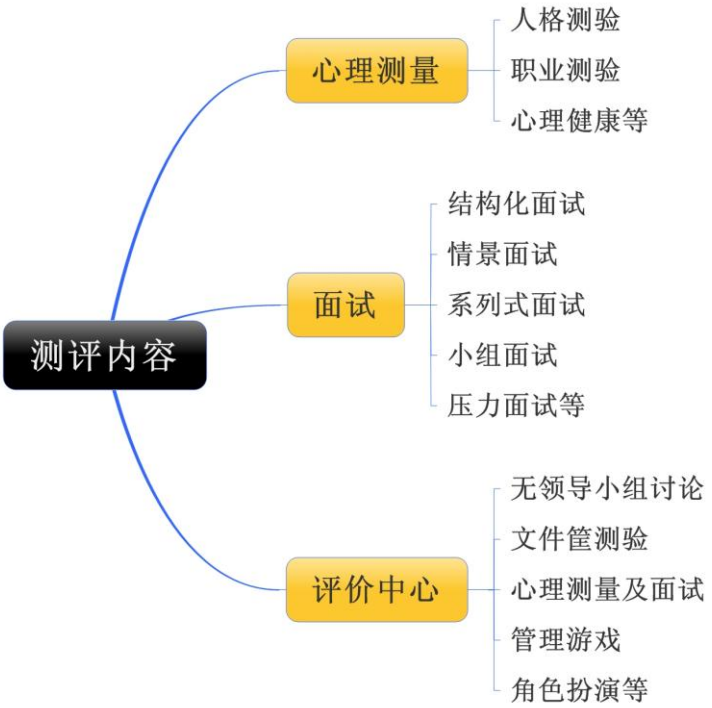
工作电话：60326537;83280090-633

工作邮箱：reference_check@feesco.com.cn

二、素质测评

为客户企业提供心理测量、面试以及评价中心在内的多角度素质测评服务，在人力资源招聘、培训、激励、绩效等模块中全面反映候选人的胜任力结构及心理特征水平，提升客户对人才的鉴定、预测、诊断、导向与激励等。

服务内容：



服务流程：

服务优势：

- 具有专业知识背景的服务团队
- 提供有针对性的测评方案
- 提交专业的测评报告
- 严格的保密制度

联系人：刘女士

工作电话：60326537;83280090-633

工作邮箱：liushan@feesco.com.cn

天津 FESCO 长期推出招聘信息公开发布服务

服务特色：向客户企业提供广阔的招聘信息发布平台。

服务内容：

✧ 享受天津 FESCO 招聘信息发布渠道：客户企业可以享受在天津 FESCO 官方网站招聘板块以及《天津 FESCO-HR 要闻通讯》发布招聘信息的服务。

✧ 享受天津 FESCO 定量免费推荐候选人的服务：凡享受天津 FESCO 招聘信息公开发布服务的客户，可以免费收到 FESCO 提供的 3 份候选人简历。

收费标准：3000 元/年。

备注：此项服务仅限于中低端岗位。

联系人：李女士 、葛先生

联系电话：022-60326537　022-60326852

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn，gezhaoyu@feesco.com.cn

EF 英孚教育招聘信息

天津 FESCO 与 EF 英孚教育保持长期招聘合作伙伴关系。现阶段机构岗位需求包括**中心校长、儿童英语教师、英语学习督导、英语课程顾问、呼叫中心客服**。

中心校长(Center Director)（市区 2 名，滨海新区 2 名）

职责描述:

1.带领销售和服务团队完成并超越本校区月度及年度销售指标；

2.确保标准课程管理流程的有效实施；

3.保证最高程度的客户满意度；

4.招聘新员工，为团队成员提供持续的培训及职业化训练；

5.激励并管理销售和服务团队，打造一支强大的精英队伍；

6.通过外方教务长管理教师团队，提高外教利用率，保证学校正常的教学秩序。

职位要求：

1.大学本科及以上学历；

2.7 年以上工作经验，其中 3 年以上高级管理工作经验,特别是在高速成长的企业环境，高端服务行业为佳，有独立运作全局的管理经验，和多文化融合的工作环境；

3.具备销售和市场相关背景，有“以达成销售业绩为目标的”管理工作经验者优先录用；

4.英语能作为工作语言，达到 near native 水平；

5.能够承担强大的工作压力，有创新精神，善于解决问题和自我激励；

6.具备强大的人际关系技巧和人员管理能力，专业素养高，形象气质佳；

7.具备独特人格魅力，领导力强，富有开拓精神，出色的协调组织能力、能够管理复杂庞大的组织。

EF 提供：

1.有竞争力的无责任薪酬；

2.极具激励性的奖金政策；

3.完备的社会福利（五险一金、法定节假日、带薪年假、每周双休、季节及节假日福利等）；

4.全面的入职培训及在职教育；

5.多元文化交融的国际化办公环境；

6.免费的 EF 英语培训课程；

7.内部晋升平台及岗位调任机会；

8.丰富的中外方团队活动。

儿童英语教师(Kids English Teacher)

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278709.shtml

英语学习督导(Progress Advisor)

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278708.shtml

英语课程顾问（Course Consultant）

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278707.shtml

呼叫中心客服(Telemarketor)

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278710.shtml

以上岗位中英文简历及 1 寸免冠照片发至电子邮箱:recruit_ef@163.com，

并请在邮件主题注明“姓名+职位+期望工作地点+信息来源于天津 FESCO 官网”。

联系人：刘女士

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liushan@feesco.com.cn

美资背景企业招聘：客户关系发展经理

职位责任：

1、负责市场开拓和管理工作；

2、负责公司品牌的提升与管理工作；

3、产品市场销售潜力的调查和分析；

4、对同业、客户、环境的调研。

职位要求：

1、30 岁以上，女性优先；

2、5 年以上大客户销售或市场、品牌管理经验，有奢侈品、高端服务行业工作经验者优先；

3、英语精通，本地关系丰富；

薪酬水平：10k-15K 元 RMB/月，具体面议

工作地点：天津市区

联系人：李女士

工作电话：022-60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

港资服装加工贸易公司招聘：营业部长、生产管理部部长

招聘职位：营业部长

汇报对象：公司副总经理

职位责任：

1、负责本部门日常管理工作，遵守维护、贯彻落实公司各项规章制度在本部门的执行。

2、抓好数字管理，并具体负责业务合同管理，梳理合同中存在的问题，及时对客户的涉外服务与沟通。

3、按公司统一要求建立健全客户档案，并根据业务交往中有关重大事件的发生，定期做出业务关系评价，客观的分析合作前景，为公司业务运作的健康发展提供可靠的服务应对策略。

4、负责营业部合同审批：具体包括要货要料单审批、辅料合同审批、服装委托加工合同审批、出口(进口)合同,变更合同审批、特殊采购审批、备货合同、纠正预防措施处理单审批。

5、研究国际市场，组织收集国外服装及面料流行趋势和样品，具体负责公司样品室的管理，会同有关部门进行新品种的开发，了解面辅料供应的品种、质量标准、价格及供应商信誉。

6、组织业务人员做好顾客满意度调查，妥善处理客户索赔，根据原因提出相应的纠正与预防措施，持续改进产品质量和服务质量。

8、积极推动并严格执行 ISO9000 标准及公司质量管理体系文件的各种规定。

9、接受公司委派的各项具体事宜并组织监督执行。

职位要求：

1、男女不限，40 岁左右，大本及以上学历，具有国贸专业背景；

2、日语一级或具备独立与客户沟通能力，掌握计算机操作；

3、熟悉服装进出口贸易，熟悉服装生产加工特性；

4、三年以上相关工作经验，能力及经验突出者可破格任职；

5、较强的综合组织协调及处理、分析问题能力。

薪资水平：年薪 12 万-14 万 RMB（基本薪资+五险一金+年终绩效奖）

工作地点：天津市区

招聘职位：生产管理部部长

汇报对象：公司副总经理

职位责任：

1、依据公司经营发展需要，开发、维护、建立服装生产基地，满足业务需求。

2、负责生产管理部的全面管理，按照公司下达的合同任务，合理调配跟单人员，组织实施定单生产现场的有效监控，保证合同按期、按质、按量出货。

3、依据 ISO9000 质量保证体系，对相关企业进行监督和协调，全面掌握生产基地的生产情况，加强与协作厂家的业务联系，并及时对产生的纠纷进行处理，协同有关部门对合作厂家的经营、质量、协作、资信状况进行定期跟踪审核，加强管理、严格监控、及时提出汰劣纳新的建议。

4、监督和审核部门内各项费用开支，堵塞不合理费用发生。

5、依据公司 ISO9000 质量管理体系的要求，监督下属人员严格按照公司作业指导书要求操作，全面把握下

属员工的工作状态，促进员工提高工作质量，针对存在的问题组织分析。

6、负责跟单人员的工作考核，每月对一次开箱合格率，出货率等考核指标进行全面分析，对于指标未达到公司要求以及发生的重大质量事故，要进行案例分析并制定纠正与预防措施；对于质量问题较为突出的企业及时下厂调研，分析原因，提出整改要求并监督执行。

7、负责公司修活人员的管理、费用结算等工作。

8、接受主管领导委派的其他相关工作事宜。

职位要求：

1、男性优先，35 岁以上，大专及以上学历；

2、具有 5 年以上相关部门领导岗位任职经验；

3、具有一定的外语水平；

4、奉公守法，廉洁高效，具有较强的组织和协调能力；

5、在员工中具有一定威望和亲和力。

薪资水平：年薪 12 万-14 万 RMB（基本薪资+五险一金+年终绩效奖）

工作地点：天津市区、东丽

联系人：李女士

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

世界 500 强外资银行招聘：人民币业务主管

岗位职责：

1、人民币汇入与汇出；

2、人民币地方票据结算；

3、客户开户和维护；

4、人民币汇票贴现与承兑；

5、支持其他部门/产品线；

6、与政府和客户建立良好关系；

7、与客户保持联系，回答客户询问；

8、管理、监控人民币业务。

岗位要求：

知识和技能：

1、熟悉中华人民共和国票据法；

2、熟悉中国人民银行票据交换（清算）相关规定；

3、熟悉中国人民银行反洗钱规定；

4、熟悉本地汇票和支票结算程序；

5、熟悉中国人民银行的中国现代化支付系统及操作程序；

6、熟悉中国汇票贴现以及汇票发放的程序和流程；

7、熟悉中国人民银行电子商业汇票系统的程序。

资格和经验：

1、本科学历及以上；

2、5 年或更长时间的银行工作经验，从事人民币业务；

3、央行结算编码证书；

4、口语和书面英语俱佳；

5、乐观积极、合作意识强、主动性和进取精神、吃苦耐劳、能够独立完成工作；

6、较强的团队合作精神和沟通协调能力，保证高质量完成工作；

7、计算机技能：Excel, Powerpoint。

薪资待遇：基本工资 10k 元/月，外加绩效奖金。

联系人：崔女士

工作电话：60326852

工作邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：采购主管

职位要求:

1.全面英语听说读写能力，与外籍主管无障碍沟通；

2．5 年以上采购、供应商管理及原料分类战略发展经验；

3.男性优先，了解玻璃行业者优先。

岗位职责：

1.在负责的区域内保证全球化品类战略的实现；

2.支持全球采购经理，以品类为核心，分析、描述和管理供给市场，内容包括：（负责区域内的）供应基地，竞争对手，费用结构，市场动态等；

3.了解集团在本区域内的品类需求并施加影响，为全球采购经理提供支持，开发全球性供应组合，以平衡（供货和供给链的）费用与风险（运用 TCO 汇总所有成本估算）；

4.成为所负责区域的品类专家，支持相应的变革方案；

5.参加集团内部的跨职能的品类团队；

6.与供应商接洽，支持全球性 SRM 战略；

7.与全球采购经理协商，同供应商合作，共同实现区域内的成本削减、现金周转和风险控制；

8.负责或辅助支持区域内品类的规范优化项目和供应商优化项目；

9.在既定的品类战略的框架内，经全球采购经理的授权，负责供应合同的洽谈事宜；

10.执行区域内品类的费用节约方案，严格遵守集团的报告机制，保证节省下的费用持续、完整地上报给集团；

11.支持集团在费用和供应链管理上的标杆管理方法（范围：区域内与品类相关的 12.负责区域性的跨品类项目；

13.经全球采购经理的授权，负责品类内的跨区域项目；

14.解决区域内的关键性问题，负责供给相关的诸项事宜；

15.作为主要联络人，负责联络、接洽区域内与品类相关的利益各方；

16.作为外部玻璃品类团队的一员，与制造和质检团队紧密合作，对中国的玻璃原料供应商进行评估和选择。

薪资水平：8-10k 元/月，具体面议。

联系人：刘先生

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

某欧洲汽车工业部品企业招聘：财务经理、物流经理

招聘职位：财务经理

职位描述：

1、分析管理公司的现金流体系；

2、监督预警公司财务风险；

3、对公司董事会提供周期性财务汇报；

4、建立公司财务预算规划。

岗位要求：

1、汽车行业五年以上工作经验，三年以上相关岗位管理工作经验；

2、熟悉中国相关财务及税务法律法规体系；

3、财务相关专业教育背景；

4、熟悉财务管理软件操作；

5、能够接受出差任务。

薪资待遇：12k/月（根据个人能力，有一定上浮）

招聘职位：物流经理

职位描述：

1.统筹本地物料计划，领导物流团队（初期：日班 2 人，夜班 1 人）

2.与欧洲本部的工作人员保持良好的沟通和协调

3.与外籍物流负责人协同合作

4.接收客户订单

5.向 SAP 系统输送订单

6.制定物料和零部件需求计划

7.了解 SAP 系统下的订单程序

8.协调/管理物流业务

9.管理进出口业务

10.负责库存跟踪，并保证准确性

11.负责（出货、运输、订单等）

12.与供应商和客户交流、沟通

13.满足客户在物流方面的其他需求

14.KPI 的定期汇报与监督

15.物流布局规划和应用

16.物流成本控制

岗位要求：

1.本科学历（工程、金融、经济等相关专业）

2.熟悉中国进出口相关的法律法规

3.在中国从事进出口工作的相关经验

4.物料需求计划方面的相关经验

5.SAP 使用经验 (PP 和 MM 模块)

6.熟练应用 Microsoft Office 软件

7.武清/天津本地人优先，或愿意定居在本地

8.以汉语为母语

9.流利的英语，此基础上会德语者优先

10.无出境限制

11.有驾驶执照

薪资待遇：12-15k/月（根据个人能力，有一定上浮）

联系人：葛先生

工作电话：60326852

工作邮箱：gezhaoyu@feesco.com.cn

中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理

职位名称：国际贸易部经理（1人）

工作地点：天津

工资待遇：12k-15k/月(可面议，根据个人能力仍有上浮空间)+提成+年终奖+其他优厚福利(配车、年假等)，五险一金。

职位描述：

1、负责业务管理：负责国际市场开发与贸易销售管理工作。组织、协调、计划、培训以及领导团队，完成公司下达的各项销售指标；指导、协助下属进行各项国贸经营活动并推动计划的实施，以促进个人/及团队各项指标的达成。

2、负责团队管理：管理下属团队，对销售、内勤员工分别制定出明确的任务和目标，并对员工进行有效培训和指导，以充分调动员工积极性。提高团队的销售技能，国际客户开发，跟进以及解决方案提供能力，进而达成个人及团队销售目标，提高市场份额。了解国外客户心理特点，带领团队进行商务谈判。

职位要求：

1、男性优先，35-45岁；

2、本科，国贸专业，英语听说读写熟练，另外熟悉俄语者优先；

3、能熟练使用办公软件、网络营销，能运用互联网收集国外客户信息；

4、5年以上钢材外贸管理经验，熟悉国际贸易整体流程，有敏锐市场洞察力，有成功开拓海外市场的案例；

5、较强的业务开发能力，有独立开发市场经验，有丰富人脉资源，有钢铁贸易、涂镀板材贸易渠道者优先。

联系人：李女士

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

世界 500 强货代行业企业招聘:仓储经理 1 名、销售经理 1 名

招聘职位：仓储经理

职位描述：

1、带领业务发展团队开辟物流业务，包括研究与开发市场/客户，询价和报价，审查合同以及与客户和供应商进行谈判；

2、物流供应商的拓展与合作；

3、实施物流项目。

岗位要求：

1、本科或以上学历，物流或贸易相关专业；

2、至少 3-4 年的物流工作经验，具备外资或第三方物流企业经验者优先；

3、具备管理经验；

4、熟悉仓库操作和运输经验；

5、熟知物流/供应链知识；

6、了解物流成本控制与分析；

7、熟知海关通关手续；

8、了解制造业物流全过程；

9、熟悉精益化管理，持续完善 5S 体系；

10、具备良好的沟通技巧；

11、良好地英语听说读写能力。

薪资待遇：7k-10k（根据个人能力，有一定上浮空间）

招聘职位：销售经理

职位描述：

1.建立新客户关系，维护已有客户关系，以完成销售目标；

2.职责重点：跨地域性的业务发展；

3.组织、管理销售活动，拓展销售业务；

4.跟进客户询价及销售业务后续事宜；

5.增加新业务，维护现有客户；

6.跟进销售线索，及时联系客户，行动力强；

7.及时处理订单，快速回复信息，确保准确无误；

8.全程的监管货物情况，并及时通知发货方这些详细情况；

9.保证在指定时间内回复所有的询价、投标和招标要求；

10.拓展销售线索，定期跟进；

11.更新销售关税信息，确保预期利润；

12.主持销售团队例会，提供市场信息并交流销售技能；

13.安排销售、运营和管理人员及海外同事一起对客户进行拜访，包括电话和面谈两种形式；

14.更新客户档案；

15.提供月度报告，内容包括进口业务的开展情况和相关市场情报；

16.组织委派的其他职责和临时性项目工作；

17.拜访一定数量的客户并完成销售目标；

18.在预算范围内带领团队完成销售任务。

岗位要求：

1.本科及以上学历；

2.三年以上国际货代公司工作经验；

3.掌握国际贸易相关的知识、法律法规和操作流程；

4.英语（流利的书面和口语表达能力）。

薪资待遇：12-15k（根据个人能力，有一定上浮）

联系人：葛先生

工作电话：60326852

工作邮箱：gezhaoyu@feesco.com.cn

港资服装加工贸易企业招聘：检品中心副总经理

汇报关系：检品中心总经理

岗位职责：

1.主要负责检验中心客户（国内及国外）日常业务联系与必要的客户拜访，与客户信息往来的沟通、确定、回复

2.检品价格的商谈，与客户回款的清算，出现问题与客户的交涉、协调

3.协助检验中心总经理做好检品全面管理工作，包括日常检品流程操作的规范，产品质量的监督、劳动纪律及生产现场秩序的管理和监督指导各项管理制度的贯彻落实等

4.有针对性的组织检品案例分析，制定纠正预防措施的方案，改进和提高检品的服务水平

5.接受公司委派的其他各项具体事宜

岗位要求：

1.年龄：30 岁以上

2.学历：大专以上

3.专业：日语、国贸

4.外语：精通日语听、说、读、写

5.具有五年以上国际贸易工作经验

6.熟悉服装进出口贸易业务，对服装检品公司具有一定的了解

7.有很强的交际、协调和解决问题能力

***能力及经验突出者可破格任职**

薪资待遇：实际到手 5K 以上，五险一金

工作地点：天津

联系人：李女士

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

某欧洲汽车工业企业招聘：SAP 专家、设备维护技师

（急聘，将赴外国培训六个月）

招聘岗位：SAP 专家

岗位职责:

1.全面负责中国工厂 SAP 系统的建设工作

2.培训员工使用 SAP 系统

岗位要求：

1.熟悉 ERP 软件 SAP

2.熟练使用微软 Office 软件（如 Word, Excel, PowerPoint 等）

3.定居天津

4.母语为汉语

5.流利的英语口语

6.无出镜旅游和学习限制（将赴国外培训数月）

薪酬水平：6k-8K /月，具体面议

招聘岗位：设备维护技师

工作职责：

负责中国工厂的设备维护工作

任职资格：

1.熟悉注塑设备的维护和抛光技术等

2.定居天津

3.母语为汉语

4.较好的英语水平

5.无出境旅游和学习限制（工厂建设前将赴国外培训数月）

薪酬水平：基本工资 6-8k 元/月，具体面议

联系人：崔女士

电话：022-60326852

邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

世界 500 强外资银行招聘：人民币业务员

岗位职责：

1、人民币汇入与汇出；

2、人民币地方票据结算；

3、客户开户和维护；

4、人民币汇票贴现与承兑；

5、支持其他部门/产品线；

6、与政府和客户建立良好关系。

任职资格：

知识和技能：

1、熟悉中华人民共和国票据法；

2、熟悉中国人民银行票据交换（清算）相关规定；

3、熟悉中国人民银行反洗钱规定；

4、熟悉本地汇票和支票结算程序；

5、熟悉中国人民银行的中国现代化支付系统及操作程序；

6、熟悉中国汇票贴现和汇票发放的程序和流程；

7、熟悉中国人民银行电子商业汇票系统的程序。

资格和经验：

1、本科及以上学历；

2、2-3 年或更长时间银行工作经验，从事人民币业务；

3、央行结算编码证书；

4、口语和书面英语俱佳；

5、高责任感；

6、计算机技能：Excel, Powerpoint。

薪资待遇：基本工资 10k 元/月，外加绩效奖金。

联系人：崔女士

工作电话：60326852

工作邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

世界 500 强日资贸易企业招聘：业务部职员

岗位职责：主要为国际贸易,在化工/钢铁/机械/消费者服务等方面的工作

岗位要求：

1.男性，23-28 岁左右；

2.语言: 英语,(同时具备日语能力者优先)；

3.本科以上学历，有贸易、销售业务经验者优先；

4.具备良好的沟通协调能力。

薪资水平：7k 左右/月（税前），五险一金。

联系人：李女士 、葛先生

联系电话：022-60326537　022-60326852

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn，gezhaoyu@feesco.com.cn

某高端 IT 公司天津分公司招聘：C++工程师

岗位要求：

1. 精通 C/C++ ，3 年以上大型 VC 系统开发经验；

2. 精通 MFC 技术，精通 WIN32 GDI 编程，熟练掌握界面技术；熟练使用 win32 API，数据结构功底扎实；

3. 熟悉 windows 进程间通信技术，熟悉 windows 网络编程，熟悉 TCP/IP 协议，熟悉 windows 多线程技

术,熟悉 windows 消息机制；

4. 熟悉 windows HOOK 技术、熟悉 windows 钩子程序开发；

5. 有即时通讯开发，文件传输，语音聊天开发经验者优先.

6. 熟悉 sql server、mysql 两种数据库开发技术；

7. 具备良好沟通能力，理解能力，做事认真负责，勇于挑战；

8. 有过 windows 驱动程序开发、财务软件、办公 OA 软件经验者优先考虑；

9. 具有信息安全行业经验者优先。

10.开发出来的软件必须兼容 winXP,win7 等主流操作系统。

11.有成熟的商业作品

薪资水平：月薪3K-5K 视能力而定

联系人：刘先生

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：机械工程师、电气工程师

招聘职位：机械工程师

汇报对象：机械主管

岗位职责：

1.协助应急团队领导工作，负责分析和处理设备机械部分故障，保证设备故障能及时得到处理；

2.设备发生突发故障，设备值班人员不能处理时，要及时到现场进行指导，查寻故障原因并进行处理，必要时会同 TPMC 一到处理故障，保证设备正常运行；

3.能及时对设备的运行情况进行分析、记录，并提出检修计划报应急团队领导；

4.能同各线制造人员一起，完成设备的计划检修工作，使设备能长期可靠运行；

5.学习 TPM 相关知识，作好推进工作；

6.总结分析设备运行数据，对设备故障率、MTTR 和 MTBF 进行分析，并采取措施，保证各项数据在集团要求范围内；

7.对设备机械备件使用及库存进行管理，完成备件的国产化工作，降低维修成本；

8.不断学习新技术，加强与集团交流，把集团最先进技术和管理经验应用到设备上；

9.对水汽等能源供应设备管理和维护，保证正常运行，监控节能降耗工作，制定节能降耗措施；

10.熟悉本岗位所涉及的环境要求，并保证持续改进。

任职资格：

1. 大专及以上学历，机械或机电一体化专业毕业；

2. 4 年以上生产类工厂的设备机械维修经验；

3. 能够测量并借助工具软件进行简单的机械零件设计及绘图；

4. 对 5S,TPM 有一定的了解,熟悉设备维护和维修的管理流程(如维修计划制订和实施,备件管理等)；

5. 英语水平优秀者佳,至少能阅读英文手册。

薪资范围：4000-5000(根据个人能力有上浮)，另享有奖金、工龄工资及相关补贴

公司福利：班车 五险一金 双休 免费工作餐 年假 年终奖 培训及外出旅游的机会

招聘职位：电气工程师

汇报对象：电气主管

岗位职责：

1.协助应急团队领导工作，负责公司电气故障排除及设备系统软件管理和设备参数的定期备份；

2.设备发生突发故障，在设备值班人员不能处理时，要及时到现场进行指导，查寻故障原因并进行处理，保证设备正常运行；

3.能及时对设备软件的使用情况进行分析、记录，并提出预防性检修计划；

4.能及时对电气设备的使用情况进行分析、记录，并提出预防性检修计划；

5.对设备电气备件使用及库存进行管理，完成备件的国产化工作，降低维修成本；

6.汇同制造科相关人员确定检修计划对设备进行检修；

7.及时对设备常见故障进行总结，并对值班人员进行定期培训；

8.不断学习新技术，加强与集团交流，并能将学习的技术应用到设备的电气维修中；

9.负责公司电力供应设备的检修和管理，保证供应。监控节能降耗工作，制定节能降耗措施；

10.熟悉本岗位所涉及的环境要求，并组织实施及持续改进。

任职资格：

1. 自动化或机电一体化相关专业，大专以上学历；

2. 4 年以上生产类工厂的设备电气维护和维修经验；

3. 熟悉电气控制系统基本原理,熟悉各类通用 PLC(欧姆龙,三菱,AB 西门子等)操作(不需要编程能力),能使用 PLC 的编辑软件诊断故障；

4. 对 5S,TPM 有一定的了解,熟悉设备维护和维修的管理流程(如维修计划制订和实施,备件管理等)；

5. 英语水平优秀者优先,至少能阅读英文手册。

薪资范围：4000-5000(根据个人能力有上浮)，另享有奖金、工龄工资及相关补贴

公司福利：班车 五险一金 双休 免费工作餐 年假 年终奖 培训及外出旅游的机会

联系人：刘先生

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

上述招聘信息均由天津外企招聘部代理招聘。

非定向简历统一接收邮箱：job@feesco.com.cn

商务专区

AVIS×Red collection“租车总动员”，限量版汽车模型轻松得！

自 2012 年 1 月 15 日—2012 年 12 月 31 日，凡参与 AVIS 安飞士租车“租车总动员”活动，即可获赠 AVIS 安飞士租车全国限量定制的“Red collection”汽车模型系列一款（共 12 款），每月分别送出一款，全年集齐整套，还可获赠年终神秘大礼！

心动不如行动，快快加入 AVIS 安飞士租车的租车队伍中来，“租车总动员”期待您的参与！

详情请关注我们的官方活动页面 http://www.avischina.com/LatestOffers/PromotionInfo.aspx?ID=493

AVIS 安飞士租车在 2012 年推出了“Red Collection” 限量版汽车模型系列，旨在答谢客户长期以来的信任和支持。12 款车型外观均为红色，线条生动充满现代感；做工细腻逼真，细节一丝不苟，车厢内部部件一应俱全；车身由合金打造，原材料经过严格把关，整体手感厚重。无论是给小朋友玩，还是大人自行收藏，都具备纪念价值。

业务联系电话：24591738-0 66309832-0

动态要闻

医保政策重大转向 大病保险盘活救命钱

一项正在中央多个部门间进行会签的文件，有可能成为今后减轻大病患者医疗负担的重要制度。

7 月 19 日，国务院深化医药卫生体制改革领导小组第十一次全体会议审议了《关于开展城乡居民大病保险的指导意见》，并提出要“建立大病保障制度，要把基本医保与商业保险结合起来，相互衔接、功能互补”。

业界人士从中解读到的信息是，此前已经在部分地区试点的“利用基本医保基金购买商业保险，作为大病补充保险”的模式有可能在全国范围内推开。

这也意味着，我国医保体系覆盖 13 亿人之后，要从“普惠”迈向“普惠+特惠”。

据了解，江苏省太仓市人力资源和社会保障局与中国人民保险集团旗下的中国人民健康保险公司在太仓合作运行了一年多的大病保险模式与官方认可的方案最为接近。近日，中国青年报记者特赴江苏太仓对这一模式的效果进行调查。

向大病患者倾斜，报销超过 80%

8 月 17 日，记者在太仓市第三人民医院见到正在陪护妻子的王建刚，去年春节的一场车祸让他和妻子都摔成了重伤，王先生断了左侧的锁骨，妻子顾女士由于严重的脑外伤至今仍瘫痪在床。这个不幸的家庭早几年为给有肾病的儿子治疗，已是家徒四壁，这场车祸无异于雪上加霜。

伤还没好利索，王先生就急忙出院找活干，妻子的抢救费用已经花了 30 多万元，命是捡回来了，但还需要做一个颅骨的修复手术，至少还得花七八万元。

去年 12 月的一天，正在工地干活的王先生突然接到了太仓市社保部门的电话，他被告知，由于当地实行了大病保险制度，顾女士 12 万元自费的医药费中，可以报销将近 8 万元。

王先生回忆说，那一刻，他真觉得是天上掉了馅饼，他正发愁上哪儿去筹钱给妻子做下一步治疗，现在有了着落。拿了这笔钱，王先生很快为妻子安排了颅骨修复手术。术后，顾女士的病情有了较大的好转。接下来的好消息是，顾女士住院期间，只要医疗费自费部分超过 1 万元，社保部门和保险公司就会启动补偿机制，根据自费额度进行不同比例标准的补偿。

据太仓市人力资源和社会保障局局长陆俊介绍，2011 年医保资金使用年度，太仓有 2604 名住院的大病患者像顾女士一样拿到了大病保险的补偿，占当地医保参保人员的千分之四。受益最多的一位患者拿到 10.4 万元的大病保险补偿。

陆俊提供的另一组数据是，2011 年医保资金使用年度，太仓市住院费用超过 15 万元的有 207 人，由于实行了大病保险制度，这些大病患者的报销比例几乎都在 80%以上。而在此前，由于不少大病所需的药物都是自费项目，大病患者报销的比例只有 50%，甚至低于当地医疗费用报销的平均水平。

在陆俊看来，通过大病保险提高大病患者的报销比例意味着医保要在普惠的基础上实现特惠，向大病患者倾斜，减少他们因病致贫的风险。

7 月 19 日，在国务院深化医药卫生体制改革领导小组第十一次全体会议上，国务院副总理兼国务院医改领导小组组长李克强表示，大病保障是衡量一个国家医疗保障水平的重要标准。

业界认为，这次会议的标杆意义在于，提出了医保的新方向：实现保基本之后，要谋划建立大病保险制度。

中国人民健康保险公司总裁李玉泉早已洞悉到这一变化，他说，今年年初出台的国家“十二五”医改方案就已经提到，要建立由政府主导，商业保险机构承办，为参保群众提供重特大疾病和大额医疗费用保障的大病保险制度。此次中央层面拟出台开展大病保险的文件，意味着大病保险制度要全面推开，而且商业保险机构将扮演重要角色。

大病医保，钱从哪儿来

经济学中有一个以意大利经济学家帕累托命名的帕累托改进原理，其核心意义是制定一个政策要至少有利于一个利益相关方，而同时不会对其他利益相关方造成损害。这个理论也成为当下不少改革所秉持的出发点，在中央层面，也认可大病医保要符合帕累托改进的原则。说到底，就是在不增加老百姓负担的前提下，如何推进大病医保？

太仓市副市长周文彬说，事实上，在推行大病医保之前，太仓市也试点了一系列的政策来减轻大病患者的医疗负担，比如，对一些重大疾病放宽保险赔付的比例和范围，或是对交不起住院押金患者由医保基金进行担保，但相比大病患者高额的医疗费，这些帮助只是杯水车薪，所以当地也一直在考虑通过什么渠道来救助大病患者。

一系列的制度需要设计：哪些人群需要被大病保险覆盖，能不能不增加老百姓负担，盘活现有医保资金的结余，能不能引入商业保险机构，引入商业保险机构之后如何约束和监管……

陆俊说，经过一年多的调研，太仓市首先确定，对住院的、自负费用超过 1 万元以上的患者开始启动大病保险，根据自负费用数额的不同，再设定相应的报销比例，自负费用越高，报销比例越高，最高可以报销 82%，而且在金额上没有封顶线。

有了对大病报销的比例，社保部门又根据医院提供的三年的数据，算出了太仓大病保险报销需要的金额一年大概在两千万元。

钱从哪里来？太仓市决定，政府和老百姓都不用新增投入，从医保结余中筹集。2011 年年度，太仓社保部门从医保资金中筹集了 2168 万元，以城镇职工每人每年 50 元、城乡居民每人每年 20 元的标准，为全市所有参保人员购买了大病补充医疗保险。

陆俊说，这只相当于全市当年医保资金累计结余的 3%，差不多是累计资金的一个利息钱，丝毫不影响医保资金的安全性，却在当年使 2604 名大病患者获益。

根据一些学者的测算，以目前大部分地区的医保资金的结余额来看，太仓模式完全可以复制，老百姓和政府无需再投入，靠医保结余的统筹完全可以覆盖大病保险所需金额。

找到了钱的出处，又该怎么运作？按照传统的模式，就应该在社保局下面设立一个新的机构，专门负责大病保险。可增加机构、增加人，政府都需要投入。太仓的方案是，用筹集到的资金向商业保险机构购买服务。一旦大病患者的自负比例达到报销标准，社保部门和保险公司的联合办公室就启动大病保险程序。

在今年两会期间，全国政协委员、中国人民保险集团董事长吴焰就曾建言，在社会保障体系建设中，发挥商业保险的作用，有利于降低社会管理成本，提高社会保障水平。在他看来，运用现代金融保险工具，发挥“经济杠杆”效用，可以做到政府不多花一分钱、老百姓不多出一分钱，但保障水平大幅提高。作为商业保险公司，近几年，中国人保和旗下的中国人民健康保险公司都在寻找与国家医疗保障体系建设合作的可能，进行了多方面、各种形式的探索实践。

在一些学者看来，太仓的模式，比较符合帕累托改进原理，政府、老百姓以及商业机构都没有增加投入，却通过商业模式的运作使老百姓得到了实惠。

商业保险公司扮演什么样的角色

去年刚毕业的临床专业女生陆丹，目前受聘于中国人民健康保险公司江苏分公司和太仓市人社局保险基金结算中心大病医保联合办公室。她和其他 7 名专业背景相同的同事的工作就是奔波在太仓的 27 家医保定点医院，一面向住院患者宣讲大病医保的政策，一面核实住院病人的真实性，同时也巡查医院有没有挂床等现象。

而且她所服务的这个联合办公室，定期还要聘请医疗专业委员会对医院的病例、处方进行抽查，看看有没有过度治疗的问题。

陆丹说，据她所知，在法国等医保制度较为完善的国家，保险公司的员工必须经常出入医院，检查医院在医疗费的使用上有没有“跑冒滴漏”现象。而在我国，保险公司监督医院是否过度治疗才刚刚开始，所以陆丹绝大部分的工作还只是宣讲政策。

如果仅从 2011 年的收益来看，接太仓大病保险的活儿，对中国人民健康保险公司来说并不是笔挣钱的

买卖。按照当时招标的条件，太仓市社保部门对保险公司定下的原则是“保本微利”，允许保险公司有 4.5%左右的成本，收益不超过 5%，折算下来也就是 100 万元左右，这笔钱刚刚够保险公司的运营成本。

如果今后太仓模式要在更大范围内推行，那么如何吸引保险公司来参与这项不太挣钱的买卖？

李玉泉认为，大病医保不同于其他的商业健康保险，具有准公共服务产品的属性，因为不允许进行风险筛选，实际上风险管控的难度更大。但对保险公司来说，也并不是完全没有空间，如，可以发挥保险公司在精算、理赔和健康管理等方面的优势，一方面实现保本微利，另一方面可以有针对性地研发与大病保险制度相配套的保险产品，为参保群众提供健康保险和健康管理服务。

在一些学者看来，保险公司未来的空间是开展商业健康保险和健康管理、服务，帮助参保人群提升健康水平，帮助其预防疾病、少得病，同时也利于减少基金支出。

也有学者预测，国家如果推行“利用基本医保基金购买商业大病保险”模式的话，一定会要求引入市场竞争机制，遴选优质的保险机构经办大病保险，那么未来大病保险是否也会成为各家保险机构非理性争夺的领地？对此，也有业界人士建议，国家层面也应该同步出台大病医保的准入和退出机制，并加强监管。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/64386-1.html）

减少医疗费用 降低患者负担

上海，作为中国经济的桥头堡，在经济飞速发展的同时，医疗技术水平、医疗消费水平以及老龄化程度也在全国排名靠前。相应地，医保支付管理和改革探索也先行先试，逐步探索出了一种多种支付方式并存的混合支付模式：在医保预算总额管理框架下，以总额预付为主体，精神病住院费用按床日付费，部分住院病种按病种付费。

发力：试点推进 稳扎稳打

2000 年年底，上海市城镇职工基本医疗保险制度改革破冰起航。2001 年，城镇职工基本医疗保险制度初步形成，但就在当年，该市就出现了医保费用过快增长的局面，严重威胁基金平衡。

2002 年，上海市开始实施医保总额控制办法。总额控制、按月预留、年度考核、风险分担的医保支付费用预算管理办法，从纸面落到地面，总额预付开始逐步试点推进，最后达到全覆盖。

“严格来说，本市医保总额预付经历了 3 个主要阶段。2005 年至 2008 年，是社区卫生服务中心先行先试阶段。2009 年至 2010 年，是三级医院和公立二级医院推广阶段。在所有社区卫生服务中心实现医保总额预付的基础上，2009 年，仁济、华山等 3 家三级医院开展医保预付试点，2010 年又进一步扩大至 10 家三级医院和全部公立二级医院。第三阶段是所有公立医院实施阶段。从 2011 年起，本市所有三级医院试行预付，目前已实现了全市公立医院医保预付全覆盖。”上海市人社局医疗保险处相关负责人给记者详细介绍了上海市总额预付制度的发展历程。

创新：四个公开 三轮协商

总额预付，说白了是一个怎么“分蛋糕”的问题，这里面不仅涉及到医保基金预算收支以及平衡兼顾各级医院的复杂情况，而且还要保证过程透明，接受社会监督。

2008 年，上海市在总结以往医保管理经验的基础上，进一步创新医保费用预算管理工作机制，积极探索医保统筹协调、医院自主协商的工作体系。

“我们以 ‘四个公开’ 和 ‘三轮协商’ 来建立公开透明的工作机制，为取得相对公正合理的工作结果提供制度性保障，受到医院和群众的支持和欢迎。”这位负责人告诉记者。

所谓 “四个公开”，即公开年度基金收支预算和医院预算安排计划、公开全市医院预算指标核定及实际执行情况、公开全市医院预算分配全过程、公开年终清算全部数据。至此，“分蛋糕”的过程通过 “四个公开”透明化。

具体到每个医院怎么确定预算总额的划分比例，是一个较为棘手的难题。上海市通过 “三轮协商”很好地解决了这个问题。“第一轮协商由全体医院代表协商，确定三级医院和一二级医院预算总额划分比例，

平衡兼顾各级医院实际情况；第二轮协商是分组协商，三级医院代表协商预算分配到具体医院，一二级医院代表协商确定各区县预算总额；第三轮协商是区内一二级医院协商分配，确定各一二级医院预算指标。”上海市人社局医保处负责人说。

成效：控制费用 保障基金

“总额预付方式最大的成效是让上海的医院知道，医院的发展不是没有限制的，医院的发展必须跟社会经济发展相统一。总额预付也促使医院的管理者进一步加强内部管理，挖掘潜力，而不是一味扩张规模。”这位负责人说。

同时，他认为，医保制度总的设计是分担制，基金增长速度如果慢一些，参保者负担的部分也会相对少一些，所以总额预付制度在控制基金支出规模、保障基金平衡方面的作用能够在社会上达成共识。

医院如何看待总额预付制给医院的经营和发展带来的变化？为此，记者采访了上海市几家医院的负责人。他们的共同感受是，在这种倒逼机制的作用下，医院在总额预付的大框架内，更加注重规范诊疗行为和诊疗方式，在临床路径和单病种质量控制管理上更加严格和规范。

“总额预付最大的作用是让医生的控费意识更强了，检查、用药方面都注重控制费用。我们对费用控制得更细化了，根据病种、手术方式收费，不是单纯根据服务量的多少。”上海市新华医院医保办主任杨炯对记者说。

据悉，上海市还将在今年启动建立区域性医疗联合体试点工作，探索对联合体试行医保总额预付。此举意在通过对医保基金的合理分配，建立合理的转诊体系，最大限度地减少医疗费用，降低成本。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/64403-1.htm）

政策点击

天津出台工伤认定、劳动能力鉴定档案管理办法

记者从市人力资源和社会保障局获悉，本市出台了工伤认定、劳动能力鉴定档案管理办法。

第一条、为进一步加强本市工伤认定、劳动能力鉴定档案(简称工伤认定、鉴定档案)管理工作，保证工伤认定、鉴定工作有序进行，根据《中华人民共和国档案法》、《天津市档案管理条例》和《天津市工伤保险若干规定》，结合工作实际，制定本办法。

第二条、本办法所称工伤认定、鉴定档案，是指市、区县人力社保行政部门在办理工伤认定、工伤职工劳动能力鉴定工作过程中，直接形成的具有保存和利用价值的文字材料、电子数据、图表、声像等不同载体和形式的专业活动记录。

第三条、工伤认定、鉴定档案管理工作应遵循统一领导、分级管理的原则。在市档案局的监督指导下，市人力社保局负责对全市工伤认定、鉴定档案管理工作的领导、监督和检查。

各级人力社保行政部门，应将工伤认定、鉴定档案管理工作纳入本单位发展规划，建立科学的管理制度，配备专、兼职档案管理人员和档案管理的设施设备，做好工伤认定、鉴定档案的收集、整理、保管和利用等工作，同时接受同级档案行政管理部门的监督指导。

第四条、工伤认定、鉴定档案是各级人力社保行政部门档案的重要组成部分，应实行集中统一管理，保证档案的完整与安全，便于工作查考利用。工伤认定、鉴定管理工作中形成的各类统计分析表等材料应归入本部门文书档案。

第五条、工伤认定、鉴定档案内容应真实准确、手续完备、编目科学、字迹工整，载体、书写材料、装订材料要符合耐久性要求。

第六条、各级人力社保行政部门在工伤认定、鉴定工作中形成的应归档保存的文件、材料，应按照《天

津市工伤认定、劳动能力鉴定档案归档范围》，由文件、材料形成处(科)室负责收集、整理和归档，保证档案收集齐全、整理规范。

第七条、工伤认定、鉴定档案实行一案一卷，以“卷”为单位进行整理，每卷内文件材料按照《天津市工伤认定、劳动能力鉴定档案归档范围》所列材料顺序排列、编目。

工伤认定、鉴定档案按照“类别——年度”流水编制卷号，依次排列装盒。

第八条、工伤认定、鉴定管理工作中的电子数据应按照《电子文件归档与管理规范》(GB / 18894-2002)进行管理。录入的电子文件数据应与纸质文件数据保持一致，确保电子数据真实、可靠、安全，可读可用。

第九条、各级人力社保部门要编制必要的工伤认定、鉴定档案检索工具，建立档案目录数据库、全文档案数据库，逐步实现档案管理信息化，服务网络化，提高档案现代化管理水平。

第十条、各级人力社保行政部门应定期对工伤认定、鉴定档案进行清点，确保档案不丢失、不损坏。发现破损、虫蛀、退色或字迹模糊等现象时，应及时修补、复制或进行其他技术处理。

第十一条、工伤认定、鉴定档案应于次年整理完毕并移交本单位综合档案室统一保管。

第十二条、各级人力社保行政部门应建立工伤认定、鉴定档案借阅制度，经业务主管部门领导同意并办理登记手续后，方可借阅。不得丢失、抽取、篡改和擅自销毁档案。在查询利用服务工作中，应当保护相关权利人的合法权益和个人隐私。

第十三条、工伤认定、鉴定档案保管期限为 100 年。

第十四条、对超过保管期限的工伤认定、鉴定档案，经业务部门和档案管理部门共同鉴定后，需继续保存的分别移交市、区县档案馆。无保存价值的编制销毁清册，报经分管档案工作的领导批准后予以销毁。确定销毁的工伤认定、鉴定档案应送指定单位销毁，并由两人以上监销。

第十五条、本办法适用于各级人力社保行政部门。本办法由天津市人力资源和社会保障局、天津市档案局负责解释。

第十六条、本办法自 2012 年 8 月 1 日起施行，至 2017 年 8 月 1 日废止。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/64208-1.htm）

社保市民卡一经启用 原医保卡将自行作废

市人社部门最新消息，8 月 18 日 6 时起，市区医保信息系统升级完成后，原医保 IC 卡可继续使用。需要注意的是，使用新发的“社会保障·市民卡”（简称“社保市民卡”）就医的参保人员，新卡一经启用，原医保 IC 卡将自行作废。近期，市区医保信息系统将进行全面升级。8 月 17 日 20 时至 18 日 6 时为系统升级和数据切换时间。在此期间，市区所有医疗保险定点单位（含医院、药店、社区卫生服务中心（站）、门诊部、诊所、卫生所）将暂停使用医保 IC 卡，自 8 月 18 日 6 时起恢复使用。市社保中心特别提醒，在医保信息系统升级期间，参保人员在各定点医疗机构就诊发生的费用，需由本人先行垫付（自费发票）。8 月 18 日 6 时新系统上线后，可凭自费发票和医保 IC 卡，至收费窗口作退票，再划卡结算。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/63967-1.htm）

观点时评

民生三问：居民医保，怎么预防收不抵支

【新闻背景】

广州市城镇居民医保收不抵支，去年亏空近 2 亿元，政府日前表示承担资金缺口。

城镇居民医保是我国三大基本医保制度之一，主要覆盖非从业城镇居民。有人担心，这部分人群缺乏经济来源，不少人参保不积极，城镇居民医保会不会收不抵支？

截至去年底，全国城镇居民医保基金累计结余达 413.57 亿元，整体上并不存在上述问题。

那么，为何部分地区居民医保会出现收不抵支的情况？又为何有人不愿意加入居民医保？居民医保收不抵支的情况该如何防止？

【核心观点】

观点一

医保资金的使用在年初有一个估算，是按照正常参保人群的患病率来测算的。如果随时可参加，而且有病才参加，那么可能会导致医保收不抵支的情况。

观点二

医院的属性必须改变。不改变创收机制，医保的钱增加再多都兜不住。

观点三

三种医保走向统一，筹资、报销等标准都合一，发挥保险“大数法则”的效应，能在更高的层次上解决收不抵支的问题。

广州城镇居民医保去年亏空近 2 亿元，日前政府表示承担资金缺口居民医保，怎么预防收不抵支对话人本报记者李红梅北京大学中国经济研究中心教授李玲上海交通大学公共卫生学院教授马进

一 问 收不抵支因参保不积极？

记者：据了解，尽管政府有关工作人员想尽办法，但是有些居民仍不太愿意参加医保，或是有病才参加医保，主要原因是什么？

李玲：按照《国务院关于开展城镇居民基本医疗保险试点的指导意见》，城镇居民医保参保范围主要为不属于城镇职工基本医疗保险制度覆盖范围的中小学阶段的学生（包括职业高中、中专、技校学生）、少年儿童和其他非从业城镇居民都可自愿参加城镇居民基本医疗保险。

相对职工来说，这部分人群缺乏经济来源，收入较低，即使是政府有补助，他们也不一定愿意掏这部分钱。

此外，我国的医保基本上以自愿为主，不是强制性的，但是我国发挥体制执行力强的优势，目前已经基本上实现全民基本医保。如今，医保报销水平比原来高很多，居民参保的积极性还是比较高的。

只是公立医院创收机制有问题，看病负担仍然较重。

记者：参保不积极，有病才参保，这种情况会不会造成收不抵支的发生？

马进：现在很多地方的医保实行随时可以参加，次月生效的管理模式，但这种模式容易产生问题。

因为医保资金的使用在年初有一个估算，是按照正常参保人群的患病率来测算的。如果随时可参加，而且有病才参加，那么会导致医保收不抵支的情况。

因此，应该设置准入门槛，建立激励约束机制，让符合条件的参保人尽量都在年初参保，减少这种情况的发生。

二 问 看病费用太高引起超支？

记者：这几年医保的报销标准大幅度提高，政府补助标准也普遍提高到年人均 200 元以上，是否会让医保扛不住？

李玲：即使覆盖人群已经接近全人群，相对职工医保来说，城镇居民医保的总盘子还是比较小的。但是其管理和报销都是比照职工医保水平，容易导致收不抵支。

马进：造成医保收不抵支的原因较复杂，其中补偿标准是否合理直接与收支状况相关。补偿标准又与各地财力状况、医疗消费水平相关。

城镇居民医保的政府补助、个人缴费水平都比较低，实际的保费较低，收的钱比职工医保少很多，但是支出却和职工医保水平比照，尤其在当前报销水平不断提高的情况下，容易出现收不抵支现象。

记者：收不抵支是因为过快上涨的卫生总费用吗？

李玲：医院的属性必须改变。不改变创收机制，医保的钱增加再多都兜不住。

随着医保覆盖面扩大加快，医疗资源的利用效率有待提高，控制成本和提高质量的任务将更加紧迫。若医疗费用跟大米一样价，你报四成，我也付得起；若医疗费用跟黄金一样贵，你报九成，我也付不起。

因此，建立控制医疗总费用的机制，早比晚好，主动比被动好。既要做加法，也要做减法，要下决心挤出那些不必要的、不经济的费用。

三 问 职工医保新农合缺钱吗？

记者：其他医保的运营情况如何？会不会出现收不抵支的情况？

马进：新农合资金的保障水平也较低，政策范围内住院费用报销水平也达到 70%左右。但是新农合参合农民基本上在县域内看病，成本较低，花的钱不多，新农合参保人数达到 8.32 亿人，几乎全人群已纳入体系，因此，目前来看收不抵支的风险较低。城镇职工医保参保人数达到 2.52 亿人，实际最高支付限额全国平均已达到 24 万元，水平较高，目前运营情况较良好。

李玲：但是，如果新农合的患者大量转出县以外，新农合资金也会难以承受。

医保只是一种付钱的方式，如果钱上涨过快，医保肯定难以承受，不管是城镇居民医保还是新农合、职工医保。居民医保已经出现收不抵支的情况了，新农合之所以没有出现收不抵支的状况，完全是因为基层实行了医改，以药补医的机制被转换成公益性的运行新机制。

因此，公立医院的运行机制不改，光靠增加筹资渠道，难以控制支出的风险，更主要的还是要节流，把以每年 20%的速度增长的医药费用控制住。

记者：那么，如何避免收不抵支状况的出现呢？

马进：当前可以通过三条途径预防收不抵支的状况，一是在适当提高个人缴费水平后，政府也应增加财政补助，政府、个人比例合理确定，多管齐下提高筹资水平；二是对加强居民加入医保的管理，设定条件，对居民参保形成激励约束机制，减少造成收不抵支状况的风险；三是基金的支付、补偿标准应与资金总盘子相匹配，实行以收定支，控制基金的收不抵支风险。

扩面提标也能增加资金总量，此外，三种医保走向统一，筹资、报销等标准都合一，发挥保险“大数法则”的效应，能在更高的层次上解决该问题，但这需要较长的时间。目前来看，前三条措施比较具有可行性。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/64383-1.htm）

社保需要走出“碎片化”困境

国家《社会保障“十二五”规划纲要》27 日向社会公布，引起了很多人的期待。许多人注意到，《纲要》明确，要在“十二五”期间，推进制度的统筹和衔接，并就养老、医疗保险方面的接续提出具体要求。这意味着，长期以来处于“碎片化”状态的社保制度，有望逐步实现“一盘棋”。

社会保障的“各自为政”状态一直备受批评。养老保险，就有城镇职工、城镇居民、新农保、机关事业单位四种养老模式，缴纳方式、缴费标准不同、待遇更是相差甚远。医疗保险，也分城镇职工、城镇居民医保、新农合三种，筹资方式、报销比例、起付线、封顶线等均不一致。制度的不同影响着公平的实现，也使参保人员在就业状态变动时面临不同种类社会保险的“选择难”、“衔接难”。

社会保障的“分疆而治”，让许多人深受其苦。我国养老保险制度目前最高只做到省级统筹，虽然近年来国家制定了转移接续办法，但一些地方欢迎年轻人来缴纳社保、却不愿他们在那里退休，人为设置障碍，增加了不少参保人员的办理难度，甚至影响到其养老待遇的享受。更有大量随儿女在异地生活的退休老人，医保卡在异地失灵，看病吃药仍须回原工作地报销，一年年辛苦奔波，平添许多烦恼。

既然养老保险已基本实现制度全覆盖，医疗保险已基本实现对象全覆盖，劳动力流动日益频繁，为什么整合衔接始终难以做到“无缝”，“一盘棋”的推进仍举步维艰？

是技术上不具备条件？还是缺少政策措施？这些原因都不同程度地存在，但并非问题关键。我国“金保工程”开展近 10 年，预计到“十二五”末将有 8 亿人拥有社保卡，技术支持已经没太大问题。而政策方面，经过不少探索和努力，《社会保险法》已经相当明确，应该说方向清清楚楚、没有疑义。真正的难点，恐怕就在于利益调整。不同制度能不能进一步统筹整合？那些处于待遇较高制度中的参保者，会不会在这种“调整”中担心待遇降低而产生抵制拖延情绪？人员流动时社会保险关系能不能顺畅地跟着走？“转出地”希望人走了但别把统筹基金带走，“转入地”则担心要用积累的资金来补贴新来的劳动力，地方财政利益分配如果不合理，就会影响接续的实际操作。也正是利益的反复羁绊，使一些整合接续政策即使出了台也难以顺畅落地。

社会保障制度走到现在，成就和问题都不是一天形成的，不可能推倒重来再从零起步进行完美安排。弥合“碎片”间的缝隙、满足不同群体的诉求、平衡方方面面的利益、兼顾当前和长远，需要更加完善的顶层设计。如今《纲要》的出台，给广大参保者以信心和希望。另一方面，有了顶层设计还要实施到位，这就需要方方面面打破陈旧的思维模式，提高对社会保障公平性、统一性的认识，不再光算自己的“小账本”，真正做到为百姓利益着想、为长远发展着想。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/64258-1.htm）

劳动观察

暧昧的隐性福利

它可以是一块普通的香皂，也可以是北京闹市区的一套住房；它可以是“留住人才的法宝”，也可以是“赤裸裸的腐败”；它常常不合理地存在着，你却不能简单地否定它——“‘空饷’，在某种意义上，是为了维护这个体系(官员体系)稳定的一种隐性福利。”

《中国经济周刊》见习记者 赵剑云 |北京报道

近日有媒体报道，湖北省武穴市教育局让 30 个年龄在 50 岁以上的干部“退居二线”吃空饷，以便把

职位腾出来，为年轻一点的公务员留出“发展空间”。

针对这一现象，清华大学公共管理学院学者梅赐琪如是说。

当然，并非所有的“吃空饷”现象都是为了维护官员体系的稳定。

今年以来，各地“吃空饷”被曝光事件屡见不鲜。

1 月，山西省静乐县原县委书记杨存虎之女被曝光：5 年累计“吃空饷”10 万元。

2 月，还在上学的山西省长子县教育局局长李某之子，入编为当地一所中学的正式教职工。

4 月，山东省沂南县检察院针对当地发生的数起国家工作人员“带薪坐牢”现象开展专项调查，发现近三年办理的职务犯罪案件已判刑的 61 人中，有 32 人的工资没有变动。

6 月，江西省武宁县清理出各类“吃空饷”人员 85 名。

截至 7 月底，陕西省榆林市半年内已清理纠正“吃空饷”人员 2100 多名。

“‘吃空饷’正成为财政资金流失的黑洞。”北京大学廉政建设研究中心主任李成言教授在接受《检察日报》采访时指出：“吃空饷”是公共权力的滥用，是一种变了形式的比较严重的腐败。

公务员、国家企事业单位的“隐性福利”，近年来屡次出现在公众视野，每一次都会引起广泛的关注或质疑。如：位于北京闹市区、仅为市场价 1/8 的央企福利房，每月倒给 500 元话费的内部手机号，每年获财政补贴数千万元的机关幼儿园等。而最近的一个例子，则是审计署披露的：2011 年，中科院以项目名义给在编职工发放近亿元福利。

何谓福利？

福利的规范名称为职业福利。中国人民大学劳动人事学院教授仇雨临在《职业福利概论》一书中，给职业福利下了一个定义：职业福利是企业(单位)基于雇佣关系，在国家法律法规和相关政策的引导下，以企业(单位)自身的支付能力为依托，向员工提供的各种以非货币工资和延期支付形式为主的补充性报酬与服务。

一位匿名的福利专家告诉《中国经济周刊》，职业福利范围很广泛，可分为法定福利和企业(单位)自主福利两类。法定福利是依法建立的，任何就业单位和职工都要参加，比如“五险一金”；自主福利其实就是人们常说的“员工福利”，是企业(单位)自愿为员工提供的，国家并未立法强制执行，如年终奖、补充住房津贴、教育培训等。

具体包括职业养老金、健康医疗保障、住房援助等具有补充保障性质的核心项目，以及各种补贴、教育培训、福利设施等多样性的福利计划。比如带薪休假、社会保险、住房公积金等，是法律规定的职工福利。

何谓隐性福利？

在上述福利专家看来，隐性福利是单位为职工提供的一些基于职业便利的优惠福利措施。比如航空公司的员工可以买到便宜机票；好学校教师把子女安排在本校上学等。

中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南则认为，隐性福利是指某些部门、单位在政策、制度之外发放的各种货币或非货币形式的收益。除了制度内的福利，哪怕是单位发给员工的大米、肥皂、抽纸等日常用品，都算是隐性福利。甚至有些制度内的福利，如果发放额度超过了发放标准，也算是隐性福利。比如交通补贴，“本来应该发 600 元的，最后发了 3000 元，超出标准的 2400 元，也算是隐性福利。”

对一般的企业来说，国家鼓励它们给员工多发福利。但目前，机关事业单位、国企的隐性福利每次曝光，都会引来公众的质疑。

上述福利专家认为，深层次原因主要是隐性福利所造成的社会不公。“哪个单位不想给自己的职工增加福利？只要不伤害其他社会成员利益、不触犯法律就行。”

中国经济改革研究基金会国民经济研究所副所长王小鲁则告诉《中国经济周刊》：“隐性福利”实际上应该算作“灰色收入”，但“灰色收入”不全是隐性福利，比如回扣。

提高福利待遇，绝对是值得每一个人尽情歌颂的好事。但许多时候，它却暧昧地存在着。

福利，五花八门

一元钱能吃什么？

这个曾在网上被热议的话题，有人给出了让很多人意外的答案：中央部委食堂一顿丰盛的午餐。

有媒体报道称，部委食堂大多以自助餐为主，一顿午饭一般不会超过 10 块钱，有些机关只需个人掏一两块钱“意思一下”，“因为上面出了个什么规定，说必须要有自付的部分”。有的机关食堂，则出现了“免费午餐”。不只如此，某部委食堂还配有营养师，营养师会根据每次机关体检的结果，在配餐上做相应的调整。

物美价廉的饭菜、优质的服务，让许多人对部委食堂艳羡不已。

最常见的福利还有劳保用品，其发放的初衷是为了保护劳动者的安全和健康，确保安全生产；常见的劳保用品有手套、安全帽等。而一些单位发放的劳保用品，并不一定和工作直接相关。

“4 盒抽纸、两瓶洗洁精、两小袋碧浪洗衣粉、两块透明皂、两条毛巾”，这是在北京某事业单位工作的小江每年都会领到一两次的“劳保用品”。而某银行则更人性化地将劳保用品货币化，直接发放购物卡。在该银行工作的小张告诉《中国经济周刊》，去年春节，单位发给老员工每人 4 张、新员工每人两张某大型超市的购物卡，每张 1000 元。

此外，端午节发粽子、中秋节发月饼这样的福利也很常见。2009 年被广为关注的“月饼税”，据说，就源于某单位中秋节给高管发了 2000 元的购物券，导致一场关于公务员发月饼是否该缴税的争论。

近年来，iPhone、iPad 这些流行的电子产品也成了一些单位的隐性福利。一中央部门下属事业单位员工告诉《中国经济周刊》，该单位去年举办年会，单位给员工设置了一个抽奖环节。奖品是价值近 5000 元的 iPhone4S 和价值 3000 多元的 iPad2，而且中奖率 100%。手气差的员工，也能保证抽到一个 iPad2。

当然，这还只是实物层面，有的福利还和员工的精神享受有关，比如旅游福利。据记者了解，上海一家国企的普通员工，每年仅旅游福利就有 6000 元。某部委每年会给员工发 500 元的“图书费”，以便大家看书学习。

再比如免费的音乐会、电影、话剧门票等。每次有大牌歌星来京开演唱会时，北京某事业单位工作人员小宋，就会接到无数个亲戚朋友的电话，因为工作关系，小宋所在的部门每次都会有赠票。“我也挺为难的，因为许多巨星演唱会的门票很紧俏，转手最少就是几百元，甚至有时更高，我不看，但是老向单位要，也不合适。”

此外，北京几所高校的应届毕业生告诉《中国经济周刊》，今年天津某政府机关来北京高校做宣讲会，就公开承诺给本科生员工提供免费攻读在职研究生的福利。一位自费在中国人民大学攻读在职研究生的学生介绍，她攻读在职研究生的费用，大约要 30000 多元。

当然，还有直接发钱的，主要表现在优厚的津补贴上。河南某县一位副局长告诉《中国经济周刊》，单位每月给局级(科级)干部 3000 元的汽车油补，而自己每月的油钱大约六七百元。

各种名目的“费”，在福利中也屡见不鲜。东北某省一家商业银行规定，只要本单位员工在私家车的车身上展示该银行的 Logo，单位每年将“支付”该名员工 8000 元的“宣传费”。“私家车上贴单位 Logo，客观上也是向公众宣传我们银行嘛。”该银行一位员工说。

北京某国企员工则告诉《中国经济周刊》，他所在的单位，“是个节都有过节费”，甚至六一儿童节，所有员工都有几百块钱的过节费。

当然，福利还具有鲜明的单位特色。

北京某电信运营商的一位员工告诉记者，作为普通员工的他，每月手机话费中，市话 1000 元以内、长途 100 元以内，不用自己掏钱。“市话当然没问题了，长途一不小心就打超了。”

实际上，在 2009 年，财政部就发了一份《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》。《通知》规定，“国家出资的电信、电力、交通、热力、供水、燃气等企业，将本企业产品和服务作为职工福利的，应当按商业化原则实行公平交易，不得直接供职工及其亲属免费或者低价使用。”不过，这一规定在一些部门并没有严格地执行。

此外，隐性福利还有“假公济私”类的。甘肃省某事业单位职工小马告诉记者，该单位近年来改善办公条件，目前每位员工都配有三台电脑，一台台式机、两台笔记本，“所以，家里根本不用买电脑了，两台笔记本拿回家足够用了，维修、更换都是单位买单。”小马单位的办公楼和家属楼在一个院子里，所以，单

位 20 兆的宽带也就“顺便”进了家属楼，“下载电影特别快”。

当然，上述种种福利与福利房比起来，则完全可以忽略不计。

福利中的极品——住房

虽然早在 1998 年，国务院就下发了《关于进一步深化城镇住房制度改革加快住房建设的通知》，彻底废止了原先的福利分房制度。但在一些单位，远低于市场价的福利房依然存在。

在北京，仅职工宿舍这一福利，每月就能为一些公务员、事业单位、国企职工节省 1000 元到 3000 元不等的租房开销。要是能分到单位的福利房，就如同瞬间中了彩票，资产和收益都将在百万以上。

张先生是某中央部门在编职工，据其介绍，自己参加工作两年后，2009 年单位就给他提供了一套北京四环内的福利房：二室一厅，60 平方米，价格为 5500 元/平方米。而该地段的商品房，价格在每平方米 2.5 万元左右。这一套福利房比市场价便宜 100 多万元。

据张先生介绍，房子的面积跟职工的级别成正比，级别越高，房子越大，“领导的面积会大一些”。一切手续都是按经适房走的，虽然现在还没有拿到产权证，“购买五年后应该有产权”。

今年 5 月，据媒体报道，在北京市西直门附近，一栋新盖起的高层住宅楼吸引了许多人的目光。附近区域已经几年没有建过住宅楼了，上世纪 70 年代盖的老楼市场价都接近 4 万元/平方米。这是某央企为本单位职工盖的福利房，价格为 5000 元/平方米，如果转手卖掉即可赚几百万元。而今年 4 月，北京北五环附近“被央企团购”的某楼盘的“房号”，竟被炒至 100 万元。

1998 年，福利分房被叫停后，一些地区部分单位以“集资合作建房”的名义，变相搞福利分房或商品房开发。

2006 年 8 月，针对这一问题。原建设部等三部委联合下发了被外界视为“措辞严厉”的《关于制止违规集资合作建房的通知》，规定：自本通知下发之日起，一律停止审批党政机关集资合作建房项目。严禁党政机关以任何名义、任何方式搞集资合作建房，超标准为本单位职工牟取住房利益。

不过，福利房并没有消失，又以“经济适用房”或者“限价房”的名义继续存在。一位知情人士向媒体表示，实际上各部委零散的福利分房、建房活动仍在进行，但分房的对象仅限于“核心公务员团队”。

“房子的福利，是很多人选择一些体制内单位的重要原因，有的部委，基层员工收入还不到 5000 元，没有住房福利，在北京简直活不下去。”一位中央部委的工作人员说。

北京市的一位公务员告诉《中国经济周刊》，他已经工作四年了，因为没有福利房，买房时不得不“啃老”。而上海某单位的一位去年刚入职的公务员告诉《中国经济周刊》，自己单位也没有福利房，为此他还劝退了一名本想报考自己单位的师姐。“就算体制内，还是得找个牛逼的体制内啊。”他感慨地说。

“制度内没有给够”

福利房，在苏海南看来，“明显低于市场价的价格，只有少数部门、少数人能够买得到，别的部门、别的人们买不到，显然不合理嘛。”

据苏海南介绍，国外基本上没有隐性福利，我国的隐性福利是在整个社会分配制度不健全、分配秩序不规范的大背景下出现的。诱发的原因很多，而一些部门、单位和人员“想方设法从公家谋取好处，美其名曰改善职工生活，存在片面追求物质利益的错误思想”，是其思想根源。

其次，相关制度、政策不够清晰细致，“可以搞哪些福利、如何搞，讲得不是很明确”；同时对违规搞隐性福利要承担何种法律等方面的责任，没有明确、具体的便于操作的法则，“在这种情况下，有的单位、有些人胆子大，就会继续这么做。”这是隐性福利屡禁不止的制度根源。

“还有就是我们的监管不到位”，一些部门“老打一些擦边球”，监管部门不好惩罚或者不敢惩罚，也助长了这些问题的发生。

此外，苏海南表示，由于我们制度内有的东西没有明确或“没有给够”，会引发一种冲动：一些公职人员觉得自己的收入(货币的、非货币的)总体上应该达到一定的水准，而制度安排的远远低于这个水准，他们为了跟市场上具有相同层次人员的工资福利水平找齐，就会另想办法。

关于“没给够”的原因，苏海南解释说，是因为现在公职人员的数量到底是不是科学合理，政府心里没底。在这种情况下，如果在制度内提高标准，而公职人员人浮于事，财政将负担不起。而且，公共部门

的工资以及制度内的福利要真是定高了，老百姓也会反感。

“比如目前机关事业单位的基本工资标准都不高，结果津贴补贴就发得较多，超过了基本工资。而各地区的津补贴很不平衡，有的地方很少，有的地方则发得太多了。福利发放的情况也一样，正常的福利如果不清晰明确，隐性福利就可能泛滥。”苏海南说。

不合理，但别简单否定

隐性福利，最近一次大规模出现在公众视野，是在今年 6 月。

6 月底，审计署审计长刘家义向全国人大常委会报告 2011 年度中央预算执行等审计情况时表示，中科院所属 9 个单位以项目名义发放近亿元福利，环保部下属单位挪用项目资金 85 万元发放餐补，国土资源部挪用项目资金 1116 万发放补贴，工信部未报预算发放津贴补贴 433 万元。

苏海南告诉《中国经济周刊》，“隐性福利的来源有好多方面，大部分实际上还是财政的钱，只不过不是用于工资支付或者福利支付的项目之下的资金，而是从其他渠道拆支或漏支等等；此外，有的来源于单位的创收。”

中科院新闻办公室 6 月 30 日接受媒体采访时表示，在事业单位决算中，“工资福利支出”是一个大项。根据审计署的审计，该院所属 9 个单位在部分科研项目执行过程中，确实存在扩大人员经费开支范围的问题，其中绝大部分用于职工工资，极少量用于科研项目聘用人员的社保费等，并不是简单地“以项目名义发福利”。

中科院新闻办表示，导致这一现象的原因很多，既有不断规范政策执行的问题，也有不断完善现行制度的问题。政府有关部门正在研究科技资源配置制度的深化改革。随着科技体制改革的不断深化，这一问题应该会得到解决。

“隐性福利，总体上来讲肯定是不合适的，劳动者的工资福利等各种收入，特别是公职人员的全部收入都应该制度化、规范化和公开化，不应该有隐性的收入或隐性福利。”苏海南说，“但对引发隐性福利的原因，要客观分析。其中，有错误思想认识的影响，有制度存缺陷、监管不到位的影响，这些都是应该通过相关措施予以纠正的；同时我们也要理性分析，对某些本该给却没有做出制度规范，或虽然制度做了规定却没有合理确定水平的，就不宜简单否定，而应通过认真调查仔细分析后再做决定，是否补充设置相关福利。一句话，要关紧‘后门’，同时也要开好‘前门’，让公职人员的各种收入包括福利都明明白白、清清楚楚，与社会上相当人员收入水平基本平衡，拿得既合理又安心。”

（信息来源：http://renli001.com/show-2757-1.html）

90 后网晒实习经历让企业头疼 百度优酷土豆中枪

网晒实习经历时暴露公司薪酬机密，“显摆”所谓的内部消息，难以忍受考勤制度愤而请辞……正是暑期实习高峰，“90 后”实习生们个性自由而乐于分享的天性，让企业 HR 们有些招架不住了。人力资源网站前程无忧面向 625 家企业人力资源实习生的工作行为调查显示，77%的人力资源部门认为实习生有不妥当的信息传播行为，特别是网晒实习经历常给公司带来信息保密和制度管理的困扰。

“在百度(微博)实习最大的收获是……就能复制文档；在优酷实习最大的收获是……能直接下载视频；在土豆实习最大的发现是在……就可以跳过 45 秒广告”。最近在论坛上广为传播的这则帖子，充分体现了“乐在分享”的互联网精神，也显示出企业在实习生管理上的漏洞。

令人力资源管理者们头疼的，还有伴随网络成长起来的“90 后”实习生喜欢在网上发布“实习体会”。这些体会不光包括个人实习经历，还热衷于比较不同企业的薪酬福利水平，甚至发泄不满。前程无忧的调查显示，77%的人力资源管理者认为实习生有不妥当的信息传播行为，给公司带来信息保密和制度管理的困扰。

对此，前程无忧首席人力资源专家冯丽娟分析认为，由于实习生还不是正式“雇员”，在自我身份认知

上常以“临时“自居，而在工作选择上又有多种可能性，因此往往缺乏忠诚度和职业归属感。

她在建议实习生珍惜实习机会、尽早融入职业生涯的同时提醒用人单位，由于校园招聘已成为很多知名企业一大市场和品牌战略，赢得实习生的口碑很重要，“对实习生的管理稍有不慎很可能招致不满，再经网络传播，会影响到雇主品牌”。

（信息来源：http://renli001.com/show-2747-1.html）

本地快讯

本市工伤人员伤残津贴调高

本市日前发布《关于调整工伤一至四级人员伤残津贴有关问题的通知》，对一至四级工伤人员伤残津贴作出调整。自 2012 年 1 月 1 日起执行。

据介绍，本次调整范围为 2011 年底前享受伤残津贴一至四级工伤人员（不包括领取基本养老金的工伤退休人员），调整标准为：根据伤残等级，一级伤残每人每月增加津贴 240 元，二级伤残每人每月增加津贴 230 元，三级伤残每人每月增加津贴 220 元，四级伤残每人每月增加津贴 210 元。调整后伤残津贴每月低于 1754 元的补足到 1754 元。参加工伤保险社会统筹的，由工伤保险基金支付；未参加工伤保险社会统筹的，由用人单位支付。

按照《关于调整工伤一至四级退休人员工伤待遇的通知》要求，今年本市继续调整工伤一至四级退休人员工伤待遇。2011 年底前鉴定为工伤一至四级退休人员（包括退职人员），根据伤残等级每人每月分别增加补贴标准为：一级伤残 60 元，二级伤残 50 元，三级伤残 40 元；四级伤残 30 元。参加工伤保险社会统筹的，由工伤保险基金支付，未参加工伤保险社会统筹的，由用人单位支付。

（信息来源：

http://www.tj.lss.gov.cn/ecdomain/framework/tj/moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm.do?isfloat=1&disp_template=dapjlbkbifoibbnnjllbkefhombekife&fileid=20120817064157541&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

本市人力资源需求 大学以上学历最多

从日前发布的 2012 年第二季度人力资源市场供求状况分析，新成长失业人员人数为 135242 人，占 54.52%，依旧是进入人力资源市场求职的主体，其中，应届高校毕业生比上季度数量有所下降，说明就业量加大，但与去年同期比较仍有所提高。农村及外埠求职人员数虽然有所增加，但增幅不大。

从文化程度看，大学以上学历的需求量占总量的比例最大，本科学历需求量同比增长幅度较大，中专以下学历环比增长幅度较大。从求职人数看，各学历水平求职人数都有所下降，尤其低学历求职人员数量下降较多。从年龄看，24 岁以下和 35 岁以下的用人需求分别占总人数的 57.33%和 33.08%，相对应这两个年龄段的求职人数分别占总人数的 69.48%和 23.32%。

（信息来源：

http://www.tj.lss.gov.cn/ecdomain/framework/tj/moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm.do?isfloat=1&disp_template=dapjlbkbifoibbnnjllbkefhombekife&fileid=20120808162041068&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）