

# 警惕“大厂离职”背后的引流套路

□新华社记者 兰天鸣 张玉洁 张晓洁

“25岁的我勇敢从大厂离职”“37岁,年薪百万,我却从互联网大厂离职”“从大厂裸辞两年的我,如今过得怎么样”……近期,“大厂离职”成为社交媒体上的热词。但与此同时,有人虚构大厂前员工、高管身份,通过“蹭大厂流量”提供名不副实的服务,以求实现商业牟利。

“大厂离职”帖如何成为引流新剧本?背后有哪些套路值得警惕?



## 技能人才最低工资如何确定?

指引来了

据新华社北京11月15日电 技能人才最低工资的主要参考因素有哪些?可采取什么方法确定最低工资?记者11月14日获悉,人力资源社会保障部近日发布《技能人才最低工资分类参考指引》,为区域、行业、企业分类合理确定技能人才最低工资提供参考和指导。

人力资源社会保障部劳动关系司负责人介绍,指引遵循凸显技能要素价值、合理反映技能差别、统筹工资分配关系、保障劳动者民主权利的原则,引导区域、行业、企业科学评价技能要素贡献,在法定最低工资标准之上分岗位类别和技能水平等级合理确定技能人才最低工资,促进形成职工增技、企业增效、技能增收的良性循环。

纵向按技能水平分级,区域、行业、企业可根据自身实际和国家职业标准有关要求,明确每一岗位类别的岗位或职业(工种)包含的职业技能等级,并确定符合不同岗位类别要求的技能人才职业技能等级最低级别。

根据指引,技能人才最低工资可采取月最低工资或月最低技能津贴等方式。

“采取确定技能人才月最低工资方式的,区域、行业、企业首先确定某一岗位类别内职业技能等级最低级别的技能人才月最低工资。基础类、重要类、关键类、核心类岗位的月最低工资,一般分别按不低于本地法定月最低工资标准105%、120%、150%、200%确定。”上述负责人说,然后在不同岗位类别技能人才月最低工资基础上,按技能等级逐级上浮一定比例或一定数额的方式确定同岗位类别内其他职业技能等级技能人才最低工资。

采取确定月最低技能津贴形式的,可按岗位类别逐类增加的原则确定不同岗位类别的技能人才月最低技能津贴发放标准,同一岗位类别内根据技能人才的职业技能等级逐级增加。

如何理解区域、行业、企业确定的技能人才最低工资与各地发布的最低工资标准之间的关系?指引引导区域、行业、企业根据自身实际情况,参考指引提供的方法,通过集体协商或履行民主管理程序等方式,在当地最低工资标准之上,分类分级合理确定技能人才最低工资,其中企业技能人才最低工资应不低于所在区域或行业确定的技能人才最低工资。

上述负责人表示,下一步,各地人力资源社会保障部门将帮助有需要的工业园区、产业园区、街道乡镇、行业、企业准确理解把握指引的理念和方法,结合自身情况运用好指引,合理确定技能人才最低工资。结合本地实际,分行业进一步细化确定技能人才最低工资的方法,并及时发布重点区域和行业、紧缺急需职业(工种)不同技能等级的工资价位信息,为区域、行业、企业协商确定技能人才最低工资提供更有针对性的参考。

新华社记者 张晓洁

为区域、行业、企业分类合理确定技能人才最低工资提供参考和指导



提供参考和指导 新华社发 朱慧卿作

## “大厂光环”成引流新“密码”?

“本人是高级程序员,研究生毕业,担任字节跳动数据分析师主管,从事数据分析工作8年,五险一金齐全,享有双休,月薪‘4万+’。因要回归家庭选择辞职”……

去年11月,林先生在社交软件上看到一则帖子,画面中一名女性站在显示企业名称的背景墙前。发帖人同时在笔记置顶评论中自称大厂离职员工,以“招收学员学习计算机技能”和“免费”为噱头吸引网民留言。

林先生留言后,被引导加入一个微信群。群内有专人向其提供编程教学服务,培训总费用为7880元。林先生付费后发现,课程界面显示已有67人订阅。“但学习完才发现,被所谓的大厂光环骗了,课程和大厂毫无关联,就是普通的编程教学。”他说。

发现相关情况后,涉事教育公司被诉至湖南省长沙市开福区人民法院。法院认为,被告行为在客观上欺骗、误导消费者,易对相关公众造成认知偏差,增加了公众选择服务提供者时的决策成本,同

时抢夺了同行业其他经营者的公平交易机会,扰乱了公平竞争的市场秩序,侵害了经营者与相关公众的合法权益,构成引人误解的虚假宣传行为。

今年7月,法院判决被告在媒体上刊登声明,消除因侵权行为对原告造成的不良影响,并向原告支付经济损失及合理开支5万元。

抖音集团相关负责人对记者表示,近年来,虚构公司前员工身份对外引流获利的情况屡见不鲜。近期,又有人以公司高管名义在社交媒体上大量注册账号引流,对外开展培训并收取高额费用。“经内部核实,此人连公司试用期都未通过,却对外声称是公司的人力资源总监。”

“我们去年通过多种方式对外辟谣冒充骑手和前员工的事件超过100起。”一家外卖企业相关负责人对记者说,部分人冒充骑手在互联网上直播,虚构孩子重病、生活困顿等情节进行“网络乞讨”,并求打赏;还有人曾是公司普通员工,却虚构高管身份,自称参与过公司重大决策、爆料“大厂内幕”等,对外发表诋毁公司的言论。

## 揭秘背后灰色产业链

记者调查发现,在社交媒体上,售卖大公司离职证明、盗用大厂离职者身份牟利的现象时有发生。

“我专门代办离职证明,几千名客户均成功入职。”社交媒体上一名用户向记者表示,可提供“代办”大厂离职证明的服务,价格为500元。其拥有专门模板,可提供电子版离职证明,彩色打印后“与实际加盖公章的效果一致”。

凭借从网络下载或伪造的图片,也可以轻松虚构身份、复刻账号和离职帖。

曾在大型互联网企业工作过的刘女士表示,自己曾在社交媒体上发布过前公司的工牌照片。“后来我发现一个名为‘产品简历指导’的用户,公开盗用我的个人简历和工牌照片,自称‘产品专家’,提供产品经理付费咨询服务。我向平台举报后,对方才删除了盗用照片的帖子。”她说。

曾在某大型科技企业工作的王先生表示,去年

起他接到朋友提醒,有人盗用其个人图片和视频,虚构“大公司前程序员”身份售卖编程课,还自称“八年技术总监、大厂离职、月薪8.6万元”“要将技术传承下去,想带几个徒弟”。

“起初我友善地私信对方停止盗图,结果被对方拉黑。现在举报也收效甚微,盗用身份的人不断更换账号,还跨平台‘作案’。我只能希望更多人看到后帮我举报。”王先生无奈地说。

多名大型互联网企业负责人表示,当前“大厂离职”赛道已经成为一些自媒体变现的流量密码。这些账号看似以个人身份在分享职业经历,实则隐藏多元变现“生意经”,且乱象丛生。

与此同时,核实虚假信息需要企业投入大量精力,调查取证流程繁琐。即便向平台投诉成功封号,对方也往往通过“换号”规避,导致治理反复、成本叠加。多数虚假言论也难以通过法律实现有效追责,维权效果与投入不成正比。

## 压实审核责任,强化隐私保护

多名受访人士表示,整治“流量欺骗”行为,需进一步压实各平台审核责任,强化员工隐私保护,提升法律惩处精准度,形成“企业主动、平台主责、社会共治”的全链条治理体系。

中国法学会社会法研究会副会长姜俊禄认为,社交平台之间应形成共识、加强合作,利用大数据、人工智能等技术手段,对用户发布的职业身份内容进行监测分析,如建立虚假身份识别模型等。针对用户盗图问题,平台应对重复发布内容进行公开智能标注。

对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究

员李长安表示,企业可完善员工个人信息档案的存储、保管机制。例如,可要求在职或即将离职的员工妥善保护个人和公司信息,在互联网发布涉及工作的照片、工牌、离职证明等内容时,进行模糊处理或匿名化处理,防止被别有用心者盗用,给企业和个人带来不必要的麻烦。

长沙市开福区人民法院马栏山人民法庭(马栏山知识产权法庭)庭长吴宏建议,司法机关应持续强化法律适用,通过典型案例裁判明确法律边界。同时,进一步加强多部门协作配合,通过司法建议、典型案例发布等方式,推动形成社会治理合力,切实维护公平竞争的市场秩序和诚信友善的网络环境。

李长安说,求职者也需擦亮双眼、保持警惕,对大厂背景、高薪承诺等光鲜包装,可通过企业官网、官方招聘渠道交叉核实身份真实性,不轻信未写入合同的口头承诺,优先考虑专业培训机构、正规实习渠道,避免陷入骗局。新华社北京11月14日电

