

HRSOFT

2015年10月

新情

细节

小中见大……

百分之一的疏忽，就可能導致百分之百的失敗
無論什麼樣的工作，都要重視小事，關注細節，
把小事做細，做透，細中見精，小中見大第道理



目 录

【行业新闻】	3
国务院：全国建立居住证制度 明确积分落户.....	3
城乡医保整合方案下月完成 八省已实施并轨.....	5
失业工伤生育 3 项社保费率降低 将为湖北省企业减负 22 亿元	7
甘肃省出台《办法》推进机关事业单位工作人员养老保险制度改革	9
北京六大服务业对外资降门槛 外国医师明年行医.....	10
【朗新动态】	16
立足行业，精耕细作.....	16
热烈祝贺朗新天霁样板用户恒泰证券在香港主板成功上市	17
【案例分享】	18
华远地产人力资源管理“用数据说话”	18
【管理分享】	23
拖延症，职业病还是管理缺陷？	23



【行业新闻】

国务院：全国建立居住证制度 明确积分落户

草案规定，在全国建立居住证制度，推进城镇基本公共服务和便利向常住人口全覆盖，要求各地积极创造条件，逐步提高居住证持有人享有的公共服务水平。草案还明确了居住证持有人通过积分等方式落户的通道。

凭借居住证获得基本公共服务成为可能。

10月21日，国务院总理李克强主持召开国务院常务会议，通过《居住证暂行条例（草案）》，以法治助推新型城镇化。

会议落实户籍制度改革，用法治方式完善居住证管理，保障持证人合法权益，是推进以人为核心的新型城镇化、推动农业现代化、促进社会公平正义的重要举措，也有利于扩大内需。

草案规定，在全国建立居住证制度，推进城镇基本公共服务和便利向常住人口全覆盖，要求各地积极创造条件，逐步提高居住证持有人享有的公共服务水平。草案还明确了居住证持有人通过积分等方式落户的通道。

淡化户籍

首都经贸大学特大城市研究院研究员叶堂林指出，居住证制度在全国推进后，将有望代替原先的户籍制度。

户籍未必在各地会消失，但是会淡化。而居住证能否推行，核心是由其带来的住房、教育、医疗等相关公共均等服务能否到位。对于京沪而言，其公共服务水平相对较高，目前对外来人口限制比较大，但是对于人口不多的城市，如果能够提供更高质量的公共服务，则有利于这些地方聚集人口。

而居民之所以不愿意去中小城市，原因在于当地的各项公共服务跟不上，同时就业机会少，收入低。要使中小城市有更多的产业集聚，公共服务要向下倾斜，此时需要中央财力支持。



“未来全国建立实施居住证制度后，每个人都有一个社保账号，走到哪都一样，这有利于人口流动。而不会因为每人户籍不一样，附着的福利也不一样。”他说。

此前《国家新型城镇化规划（2014—2020年）》提出，进一步调整户口迁移政策，统一城乡户口登记制度，全面实施居住证制度，加快建设和共享国家人口基础信息库，稳步推进义务教育、就业服务、基本养老、基本医疗卫生、住房保障等城镇基本公共服务覆盖全部常住人口。

到2020年，基本建立与全面建成小康社会相适应，有效支撑社会管理和公共服务，以人为本、科学高效、规范有序的新型户籍制度，努力实现1亿左右农业转移人口和其他常住人口在城镇落户。

建立居住证制度后，公民离开常住户口所在地，到其他设区的市级以上城市居住半年以上的，可以在居住地申领居住证。居住证持有人享有与当地户籍人口同等的劳动就业、基本公共教育、基本医疗卫生服务、计划生育服务、公共文化服务、证照办理服务等权利等。

明确积分落户通道

不过，居住证实施的一个问题是，农民工前往大城市的意愿发生了变化。

国家统计局数据显示，今年三季度末，农村外出务工劳动力总量17554万人，与上年同期基本持平，这与前几年每年5%左右的增速相比，下滑明显。

天津城建大学经济与管理学院副院长王振波认为，一线城市落户限制多，现在情况已经有很大变化，很多人不愿意放弃农村户口。因此，从长远看，中国的户籍制度还是要取消的，劳动力流动不应该被限制。

他认为，居住证的积分制度可能和农民工没有多大关系。积分制度肯定是与人才、就业多长时间、受教育程度等因素有关，农民工很多人达不到这个条件。现在国家放开小城镇落户，但是一般居民都不愿意去。一个可行的办法是，推进大城市周边的小城镇化。

北京市哲学社会科学CBD发展研究基地执行主任蒋三庚认为，城镇化还是要遵循市场规律。目前还是要促使中小城镇发展起来，现在特大城市人口多，中小城市人口减少，关键在于资源要均衡，这样才能吸引农民工去中小城市。



“如果农民工通过积分在一些城市能够落户，其子女上学，以及其他的医疗等方面问题能够得到解决，农民工还是愿意的。这也利于解决超大城市和特大城市人口过于聚集。”他说。

此前清华大学的一项城镇化调查，询问被访者“如果您能在城镇定居，根据您的或家人的条件，最想定居在什么地方？”调查结果发现，愿意在城镇定居的农民工群体中，76.7%的人愿意在地级市、县城或镇上居住，仅有 23.3%的人愿意在省会或直辖市定居。

清华大学教授李强认为，农民工在一些县级和地级城市就地城镇化，是未来的发展思路。很多农民工因为子女升学，在当地城市买房比例比较大，这能促进农民工就近就地城镇化。

来源：21 世纪经济报道(广州)

城乡医保整合方案下月完成 八省已实施并轨

上海市日前表示，将于 2016 年 1 月 1 日起实施《上海市城乡居民基本医疗保险办法》，建立城乡居民统一的基本医疗保险制度。至此，宣布城乡居民医保并轨的省份已达八个。根据全国人大财政经济委员会的意见，研究制订整合城乡居民基本医疗保险管理体制和试点实施意见的工作将在 11 月前完成。

据《经济参考报》记者初步统计，截至目前，已有天津、青海、山东、重庆、广东、宁夏、浙江等七个省份完成了城镇居民基本医疗保险和新型农村合作医疗制度的整合，并建立起统一的、城乡一体的居民基本医疗保险制度，此外，新疆建设兵团也实行统一的居民医疗保险制度。

除了上述省份，部分县市也展开城乡医保并轨的实践。江西省南昌市将从 2016 年 1 月 1 日起基本实行“保障范围和项目统一、筹资标准统一、待遇水平统一、经办流程统一、基金管理统一、网络信息系统统一”的城乡居民基本医疗保险制度。新疆乌鲁木齐市、四川省宜宾市、江苏省南通市等地的城乡医保整合并轨也将于 2016 年 1 月 1 日起全面运行。



据了解，制度并轨后，不属于城镇职工基本医疗保险参保范围的城乡居民，包括农村居民、城镇非从业居民等，均可参加居民基本医疗保险，统筹地区内实行统一的城乡居民医保政策，实现统一的管理部门、筹资标准和信息系统。

新农合基金和城镇居民医保基金统一为城乡居民医保基金。

从执行上看，在实现城乡居民医保并轨的地区，绝大部分是由人力资源和社会保障部门管理和经办，但也有并轨到新农合系统的地区，如安徽省界首市、宁国市。

根据人社部的最新统计，目前我国三项基本医保制度(城镇职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新农合)覆盖人数已经超过 13 亿人。

随着全民医保体系基本形成，整合城乡居民医疗保险体制也被确定为既定方向。2013 年 3 月召开的第十二届全国人民代表大会第一次会议审议通过的国务院机构改革和职能转变方案曾提出，职工医保、城镇居民医保、新农合的职责要整合为由一个部门承担，并明确整合工作要在当年的 6 月底前完成。

专家认为，城乡医保并轨完成后，不仅两者在定点医院范围、用药药品目录、诊疗项目目录和服务设施目录等方面可以实现资源共享，对参保人而言，门诊病种有望增多，结算也将快捷省事。

两年多来，各界对于医保城乡一体化的呼声十分强烈。不过从全国范围来看，医保制度并轨任务进展缓慢，人社部经办城镇居民基本医疗保险、卫计委经办新农合导致的医保管理体制分割的局面未有明显改观，且在城镇化过程中出现了一系列待遇失衡和制度衔接上的问题，重复参保、待遇重复享受、多头报销等现象依然存在。

“当前基本医疗保障制度间既有交叉又有断裂，管理部门的分散也带来了财政的重复投入和管理上的相互掣肘，存在着重复建设、信息不兼容的问题，管理层面也存在协调上的困难。”中央财经大学社会保障系主任褚福灵对《经济参考报》记者表示，随着我国城乡一体化的快速发展，整合城乡基本医疗保险制度的管理势在必行。



对此，国家卫生计生委副主任马晓伟年初曾透露，城镇职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险和新农合的“三保合一”暂且做不到，但城市居民和新农合可以做到“两保”先合，政策制度争取今年合并。

全国人大财政经济委员会此前针对人社部关于落实全国人大常委会对统筹推进城乡社会保障体系建设工作情况报告的审议意见报告也提出，要在 2015 年 11 月前完成研究制订整合城乡居民基本医疗保险管理体制的改革和试点实施意见的工作。

业内人士建议，应协调各部门工作，完成两制度从职能、机构、编制、人员、基金、资产等各方面的整体合并。同时，应统一制定政策法规，衔接好运行机制。同时进一步细分政策标杆和政策标准，如在打破城乡身份的同时，按不同收入水平分类的方法制定有区别的医保待遇政策；根据不同的医保支付方式，确定个人费用分担比例的标准，减少“一刀切”的普惠政策带来的福利刚性弊端，增加政策的针对性和差异性。

来源：经济参考报

失业工伤生育 3 项社保费率降低 将为湖北省企业减负 22 亿元

降低失业、工伤、生育保险费率，实行社保费缓缴政策，积极为企业提供“援企稳岗”等补贴……今年 10 月以来，省人社厅出台了一揽子政策为企业减负。仅失业、工伤、生育等 3 项保险费率的降低，就为企业减负达 22 亿元。

按照国务院要求，省人社厅将工伤保险平均费率由 1% 降至 0.75%；对生育保险基金累计结余超过 9 个月的统筹地区，将生育保险基金费率从不超过 1% 降到不超过 0.5%。据测算，三项保险降低费率后，仅这一项政策就将为省内企业和参保职工减少支出 22 亿元。



对经营遇到困难的企业，省人社厅实行了社保费缓缴政策，适当延期缴纳五项社保费用，最长可达一年。以武钢集团鄂钢总公司为例，面对钢材市场疲软导致的经营困难，在省人社部门政策帮扶下，2015年缓缴金额可达8120万元，缓解企业经营困难的同时使参保职工利益不受影响。

此外，省人社厅在全国率先通过失业保险资金实行“援企稳岗”政策。对符合条件的企业，按不超过其失业保险缴费额的50%给予稳岗补贴，支持企业用于提升职工技能培训或缴纳社会保险费。政策实施以来，全省累计发放稳岗补贴24.39亿元，惠及用人单位19545家次，稳定就业岗位571.1万个次。

小微企业是经济增长、市场繁荣的重要分子，而创业初期往往面临诸多困难。对此，对小微企业新招用就业困难人员和毕业年度高校毕业生的，省人社部门可给予3年的社会保险补贴。前三季度，全省人社部门为用人单位和灵活就业人员发放社保补贴、岗位补贴16.93亿元；拨付就业见习补贴资金1182.3万元，涉及11879个就业见习岗位，13343名高校毕业生参加见习。

省人社部门还对行政事业性收费进行了全面清理。凡属行政性公共服务收费项目的，按要求一律停止收费；凡符合规定的收费项目全部纳入清单管理；凡国家和省取消的行政事业性收费项目，一律不得违规收取；对在清单内的行政事业性收费，积极争取政府纳入财政经费保障，逐步取消收费。据悉，2015年湖北省公共就业人才服务机构已全部实现档案免费代管。

省人社厅党组书记、厅长翟天山表示，人社部门是基本民生保障和第一资源管理部门，要处理好经济发展和民生改善的关系，把握服务企业发展与维护职工权益等平衡点，通过民生改善和人才驱动，释放制度和人才红利。

来源：湖北省人民政府门户网站



甘肃省出台《办法》推进机关事业单位工作人员养老保险制度改革

近日，省政府出台《机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施办法》，此举旨在改革现行机关事业单位工作人员退休保障制度，逐步建立起符合我省实际情况，独立于机关事业单位之外、资金来源多渠道、保障方式多层次、管理服务社会化的养老保险体系。

《实施办法》适用对象为本省行政区域内按照公务员法管理的单位、参照公务员法管理的机关(单位)、事业单位及其编制内的工作人员。该《实施办法》明确，对于机关事业单位工作人员养老保险，今后将建立待遇与缴费挂钩机制，实行多缴多得、长缴多得，提高单位和职工参保缴费的积极性，最终形成责任共担、统筹互济的养老保险筹资和分配机制。同时，遵循改革前后待遇水平相衔接的原则，对改革前已退休人员，保持现有待遇并参加今后的待遇调整，对改革后参加工作的人员，通过建立新机制，实现待遇的合理衔接，对改革前参加工作、改革后退休的人员，通过实行过渡性措施，保持待遇水平不降低。

根据《实施办法》，在基本养老保险筹集方面，全省机关事业单位工作人员实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度，基本养老保险费由机关事业单位和参保人员个人共同负担。自2014年10月1日起，参保人员应按个人缴费工资基数8%的比例缴费，由所在单位代扣代缴。在基本养老金计发方面，建立养老待遇与缴费挂钩的激励约束机制，改革全省机关事业单位工作人员退休后的退休费计发办法，实行“老人”老办法，“新人”新制度，“中人”逐步过渡。2014年10月1日前机关事业单位已经退休的人员，仍按国家和本省规定的原待遇标准发放基本养老金，同时执行基本养老金调整办法。其中，符合国家和本省统一规定的待遇项目，纳入基本养老保险基金支付；其他待遇项目，仍从原渠道列支。改革后参加工作、个人缴费年限累计满15年的参保人员，退休后的基本养老金由基础养老金、个人账户养老金和职业年金待遇组成。退休时的基础养老金月标准以本省上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数，缴费每满1年发给1%。改革前参加工作，改革后退休且缴费年限(含视同缴费年限，下同)累计满15年的参保人员，实行全省统一的过渡办法。“中人”设立10年过渡期，自2014年10月1日起至2024年9月30日止，过渡期内实行新老待遇计发办法对比，保低限高。即：新办法(含职业年金待遇)计发待遇低于老办法待遇标准的，按老办法待遇标准发放，保持待遇不降低；高于老办法待遇标准的，超出的部分，第一年退休的人员(2014年10月1日至2015年12月31日)发放超出部分的10%，第二年退休的人员(2016



年1月1日至2016年12月31日)发放20%,依此类推,到过渡期末年退休的人员(2024年1月1日至2024年9月30日)发放超出部分的100%。过渡期结束后退休的人员执行新办法。

在基本养老金调整方面,《实施办法》规定:根据职工工资增长和物价变动等情况,统筹安排机关事业单位和企业退休人员的基本养老金调整,逐步建立兼顾各类人员的养老保险待遇正常调整机制,分享经济社会发展成果,保障退休人员基本生活。在养老保险关系转移接续方面,参保人员在省内各市州的机关事业单位之间流动,只转移养老保险关系,不转移养老保险基金。参保人员跨省(自治区、直辖市)流动或在机关事业单位与企业之间流动,在转移养老保险关系的同时,基本养老保险个人账户储存额随同转移,并以本人改革后各年度实际缴费工资为基数,按12%的总和转移基金,参保缴费不足1年的,按实际缴费月数计算转移基金。转移后基本养老保险缴费年限(含视同缴费年限)、个人账户储存额累计计算。

来源:中国甘肃网-甘肃日报

北京六大服务业对外资降门槛 外国医师明年行医

也许普通市民还没有意识到,北京市成为全国首个服务业扩大开放综合试点城市意味着什么。在未来的三年里,它将为日常生活带来潜移默化的影响。你可以选择中外合资旅行社提供的出境游线路,乘坐的飞机日常维修可能是由一家外商独资公司负责的;生病住院既可以找在京执业的外国医师,也可以选择一家社会资本运营的医疗机构;更多的外商独资演出经纪机构将引入最新的国外演出.....

昨日,北京市服务业扩大开放综合试点实施方案发布。在未来三年里,科学技术服务、互联网和信息服务、文化教育服务、金融服务、商务和旅游服务、健康医疗服务等六大领域服务业升级换代的脚步将会加快。

对外商:更低门槛

亮点一:微软参与北京众创空间建设

服务热线:400-6913-788



大众创业，万众创新，席卷中华大地的“创客风潮”对外资敞开了怀抱。

在科技服务领域里，实施方案引导和鼓励国内资本与境外合作在京设立创新创业孵化平台。据了解，目前北京已经与微软等外资企业积极合作，共同建设众创空间。“境外在创业孵化方面有一些比较先进的理念和方式，引进以后，非常有利于提升创新型孵化器的孵化能力。”相关负责人表示，现在已经有在孵企业上千家。

有人才才能有未来，人才是最重要的核心竞争力。科技服务业很重要的一个问题就是人才引进。在人才中介机构方面，中关村示范区突破了限制。

以往，中外合资的人才中介机构，外方合资者可拥有股权的比例被严格控制，实施方案中将其上浮到最高70%。目前，对在中关村国家自主创新示范区设立的中外合资人才中介机构的注册资本以及外方合资者的股权比例要求已经开始执行最新规定。

亮点二：外资将进首都机场修飞机

根据国际机场协会8月31日发布的数据，首都国际机场连续五年稳居世界第二繁忙机场，仅次于美国亚特兰大机场。数据显示，首都机场去年起降飞机58.2万架次，共完成旅客吞吐量8612.8万人次，相当于把2000万常住人口的北京市民“运送”了四次。

如此密集的航班设置，使得航空维修业务需求量非常大。在此次实施方案中，取消了对外商投资飞机维修项目的中方控股的限制。此前，设立这类公司必须是中方控股。

此外，实施方案在多个领域对外资进入降低了门槛，如允许设立外商投资资信调查公司；在符合相关法规的条件下，允许外资金融机构设立外资银行、民营资本与外资金融机构共同设立中外合资银行；允许符合条件的取得中国注册会计师资格的港澳专业人士担任合伙制会计师事务所合伙人等。



对企业：更大支持

亮点一：境外投资网上无纸化备案

既欢迎外资进入北京市服务业六大领域，也鼓励北京市企业到境外寻求更大空间。目前，北京市正在起草《北京市关于进一步促进企业境外投资合作发展的实施方案》，鼓励和支持企业“走出去”。

在过去十年中，北京对外投资增长了 33 倍，近五年的平均增速为 67%。政府将为企业创造更多便利条件，目前，北京已经把境外投资由核准制变为备案制，更方便的是，今年十月，本市即将启动境外投资网上无纸化备案。同时，下放权力，委托相关区县办理相关业务的审核。

“我们还加强了对‘走出去’企业融资的支持，利用北京的外经贸发展引导基金和外经贸担保服务平台，对企业提供支持。目前正在进行相关托管银行、基金受托机构的选取工作。”相关负责人表示。

亮点二：总部企业一揽子通关

在外商投资企业登记审批权方面的改革从今年七月就已经开始实施了，除市商务委批准的外商投资企业由市工商局登记外，其他外商投资企业均可在分局直接办理。

据介绍，一个多月以来，已经有 500 多户新设外商投资企业实现了就近登记。

相关负责人表示，在提高通关便利化水平方面，将对在京总部企业提供全国范围的一揽子通关服务，目前北京地区已经开始试运行全国统一版的“三个一”申报系统，并计划于今年年底前在全市推广应用。“打破关区藩篱，为总部企业提供全国一体化的通关环境和个性化的公共产品。”这位负责人表示，目前已经与 9 家总部企业建立联络常态化机制，预计年内将形成比较完善的实施方案。

对市民：更多选择

服务热线：400-6913-788

12 / 26

www.hrsoft.com.cn



亮点一：出境游性价比更高

未来，出境游“价格战”可能越来越厉害，消费者将享受性价比更高的旅游产品。因为按照实施方案，支持在京设立并符合条件的中外合资旅行社从事除台湾地区以外的出境游业务。业内人士认为，未来几年内，合资旅行社、合资旅游企业将越来越多。

近几年，北京出境游发展迅猛，每年增速 30%以上，仅去年就有超过 420 万人次出境旅游，客观存在消费需求。北京旅行社协会副会长钟晖对此持欢迎态度。“旅行社是充分竞争行业，外资进入后，这个行业会更壮大，业内应持欢迎态度。”他认为，虽有外资进入，但整个旅游行业的大趋势并不会改变，旅行社发展是向移动互联网靠拢。

实际上，2013 年《中国(上海)自由贸易试验区总体方案》就允许在试验区内注册的符合条件的中外合资旅行社从事除台湾地区以外的出境旅游业务。钟晖认为，北京对外商旅游业“松绑”恰逢其时，本土企业可以更好地学习先进的管理及资本运作经验，促进整个产业链的融合。“优秀的出境游、定制游人才可能会有流动，此外，在华外国企业、外国人的客源流向会有变化，他们可能会更偏向中外合资的旅行社。”谈到外资进入的影响时，钟晖说。

在从事旅游行业多年的决胜网 CEO 戴政看来，价格战会打得更厉害。他表示，旅游产品是标准化产品，比拼市场份额只能靠低价去取胜，标准化产品抢占市场份额惟一的方法就是打折甩卖、各种补贴等。“对消费者而言，肯定会有更多优惠，很多外资企业如果在境外有同样资本控制的旅游企业，如果能做更好的合并、对接、产品输出，将来可能埃菲尔铁塔的门票在中国都能打折卖。”

备受关注的环球主题公园项目合资协议日前签约，按照规划，2019 年北京市民就可以在家门口尽情感受“世界最大环球影城”的魅力了。类似的外商参与投资旅游项目将会越来越多。实施方案鼓励外商可参与到商业旅游景区景点开发建设中，投资旅游商品和设施。



据北京市旅游发展委员会统计，2014年北京市旅游总收入为4280.1亿元，同比增长8%。旅游特征产业完成投资额614.9亿元，同比增长1.2%，占全社会固定资产投资的比重为8.1%。旅游对消费的拉动已经十分明显，在投资方面仍有很大的潜力。知名旅游专家刘思敏认为，目前，国内的旅游市场并不缺乏资金，而是缺乏好的项目，引入外资后带来的投资多元化以及外资背后的创意和经验将有利于旅游市场的发展。“一方面，高频次的短途游不断增长，预示着一个很大的市场；另一方面，中国人的旅游观念也正从观光向休闲转变，一些带有娱乐、休闲性的投资项目会受到游客青睐。”钟晖说。

亮点二：外国医师明年起北京行医

从明年开始，市民看病将会多一种更加“洋气”的选择。实施方案部分下放外国医师在京行医注册的审批权限。

据介绍，在区县登记的医疗机构中执业的外国医师的审批权限将下放至区县卫生计生行政部门，为医师注册提供便利。这项措施拟于2016年实施。在简化诊所审批程序方面，目前正在研究制定鼓励个体诊所发展的有关政策，以进一步调动医务人员积极性，提高医疗资源使用效率，为百姓就近就医提供便利。与此相关的政策将于2015年底出台。

在健康医疗服务领域，支持社会力量以出资新建、参与改制、托管、公办民营等多种方式进入医疗服务领域。目前这项工作已经启动。

7月24日，安贞医院和财政部直属的中国东方资产管理公司签订了我国首例以特许经营方式合作办医协议。作为全国第一例大型公立医院与社会资本以特许经营合作办医的改革尝试，安贞医院和东方资产按照有序疏解非首都功能的要求，重新调整优质医疗资源有序发展布局。协议签署双方将发挥各自优势，合作建设、运行、管理合作医院。特许经营的指导意见预计将于年底发布。

亮点三：“零时差”看百老汇戏剧



此前，外商只能通过合资、合作经营方式投资演出经纪机构，而且必须是内地合作者拥有经营主导权。而实施方案允许选择文化娱乐业聚集的特定区域，让外商独资投资演出经纪机构，在北京市市域范围内提供服务。这意味着大量优质外国文化产品、娱乐形式和文化领域的人才将有机会流通和聚集到北京，开拓文化市场。

在北京演出行业协会秘书长杨红斌看来，这一举措将使市民有机会看到更多更新的国外演出。他告诉记者，目前每年也都有国内演出机构引入国外演出资源，但经常存在一些衔接问题，导致一些高水平的演出成本过高，“外商独资经济机构进入后，可能会引入更多一手的演出资源，会让演出市场更加丰富，同时对国内同类演出经济机构也会起到促进发展的作用。”

杨红斌的期待有前例可循。2013年，上海自贸区总体方案取消了外资演出经纪机构的股比限制，允许设立外商独资演出经纪机构和娱乐场所，在试验区内提供服务。2014年9月底，美国百老汇知名演艺经纪机构倪德伦环球娱乐公司在上海自贸区注册成为中国首家外商独资演出经纪机构，已经计划在沪运营管理四至五家2000座左右的剧院，与更多国内演艺制作企业携手合作，期待将上海打造成为未来的“东方百老汇”，而市民也将有更多机会“零时差”欣赏到来自美国百老汇的精彩戏剧。

相关研究显示，百老汇的戏剧产业可以形成“1比7”的带动效应，即1张门票直接拉动餐饮、娱乐以及购物等7倍的各种消费。倪德伦公司相关负责人表示，将打造走出去和走进来的双向平台，不但要引入国际上最知名的戏剧，还会借助自己在海外成熟的推广、运营经验，把中国优秀的节目送出去。

来源：北京日报



【朗新动态】

立足行业，精耕细作

“走进好丽友、走进小红帽、走进江边城外、走进红日药业.....走进华谊嘉信”，从2014年底开始国内人力资源信息化领导厂商朗新天霁开始了一连串的走进行业样板客户的活动，从一个侧面有力的佐证了朗新“2015 竞逐行业领头羊”的市场战略。

曾几何时，IT圈“云山雾罩”！一时间云（计算）、物（联网）、移（动互联网）、大（数据）、智（慧城市）成了概念时尚与业内流行语，甚至出现了“软件已死，数据重生”的荒谬论断！传统软件该向何处去？价值体验是概念炒作、哗众取宠还是要回归满足客户需求、实现合作共赢这一根本！

朗新天霁秉承20年的专业积淀、以“让人力资本更有价值”为使命，在概念与泡沫的喧嚣中始终保持“产品为本，客户至上”的经营理念。在传统软件应用的基础上，不断提升和改进产品功能与服务以满足客户的实际工作所需。在朗新天霁智慧营销理念的指导下，公司采用行业精细化市场策略：根据各行业特点先后推出了行业信息化专刊、行业解决方案、行业精品案例集，对症下药、药到病除！

一万年太久，只争朝夕！人力资源管理信息化的进程在不断加速，作为行业领袖厂商朗新天霁将不断创新、与时俱进，引领潮头！



热烈祝贺朗新天霁样板用户恒泰证券在香港主板成功上市



恒泰证券股份有限公司前身为内蒙古自治区证券公司，成立于1992年；1998年11月，改制组建为有限责任公司。公司注册地为呼和浩特市，在自治区及北京、上海、深圳等国内主要城市设有64家证券营业部，其中在内蒙古自治区内设有32家证券营业部。公司在深圳、长春设有分公司，分别负责证券自营业务和辽宁、吉林、黑龙江三省区域的经纪业务管理工作。另外，公司还拥有恒泰长财证券有限责任公司、恒泰期货有限公司、恒泰先锋投资有限公司和恒泰资本投资有限责任公司等4家全资子公司，分别负责经营投资银行业务、期货业务、另类投资业务和直接投资业务。2013年10月，公司成为新华基金管理有限公司第二大股东。

恒泰证券之前使用一套自己开发的eHR系统，在系统应用方面有一定的经验，随着业务不断调整、组织频繁变动，技术人员对HR业务变动的理解与HR实际要达到的效果有一定的差距，因此恒泰证券决定选择知名的专业eHR软件产品与服务供应商——朗新天霁来帮助恒泰证券搭建人力资源信息化平台。

新系统上线后，朗新实施顾问对历史数据进行了迁移及补充，对人力资源工作流程完善并优化，与OA及考勤系统进行了整合，为恒泰证券成功上市夯实人力资源信息数据基础！



【案例分享】

华远地产人力资源管理“用数据说话”



【客户介绍】

“华远”是国内房地产业最早创立的品牌之一，至今已诞生二十余年。华远地产于八十年代初进入房地产业，一直致力于开发高品质的具有市场代表性的房地产产品。1987年北京市西城区华远建设开发公司成立，1993年改组为北京市华远房地产股份有限公司（“原华远房地产”），之后陆续完成了中外合资、境外间接上市，创造了房地产企业利用外资高速发展的奇迹，成为国内第一家中外合资的股份一级综合开发企业。至2000年，公司总资产达80亿元，净资产达30亿元，为全国最大的房地产公司之一，资产、销售额、开发量等指标连年居北京房地产市场前茅，累计开发竣工住宅8万多套，公建40多万平方米，其中包括西单文化广场、华威大厦、华南大厦、华亭嘉园、华清嘉园、凤凰城等北京地产界知名的项目。

【行业特点】

建筑地产企业往往项目分步广、人员数量多，必然会引起总部与各个项目部、业务公司之间，各个项目部、业务公司之间的信息沟通困难，信息鸿沟的形成，直接增加了企业对建筑地产人力资源管理、服务和专业支持工作的难度，该行业人力资源管理存在的主要问题可归纳为以下几点：



1. 由于建筑行业本身的特点，对人才的需求可能会在短时间内产生，因此对企业的人才储备、人员信息统计有非常高的要求，需要建立一个庞大及时的人才库，才能为内部人才流动和员工招聘提供保障。
2. 由于建筑地产企业以项目居多，那么企业在一定时期，有着对特定人才的需求，如项目监理、安全总监等等，但是由于企业的管理幅度和难度，往往对这些核心人员很少掌握，必然会造成混乱状态。
3. 建筑地产企业的人力资源工作者往往易陷于日常事务性工作，人员信息的统计、薪资的核算、报表的统计等往往耗尽大量的人力成本。
4. 建筑地产企业内各项目组、业务公司的绩效管理模式众多，手工考核的工作强度决定了考核频率的有限性，基本是一年考核一次，由此而带来的近视效应等问题愈发突出，使考核的公平、公正性受到质疑。

【项目背景】

华远地产在应用 e-HR 系统前后，其人力资源管理方式发生很大的变化。在应用 e-HR 系统之前，其人力资源管理特点如下：

- 集团对下属企业的人力资源信息收集和人力资源管控比较薄弱，费时费力，需要一个统一的人力资源管理信息中心和处理平台；
- 由于华远地产的管理跨度较大，且各子公司的管理方式存在差异，导致人力资源管理业务流程在实际中难以规范，并且往往浪费大量时间；
- 华远地产的人力资源管理工作对一线业务部门支持较弱，不能及时统计人事信息、薪资数据等，需要花费很多时间统计分析才能满足领导要求。

根据华远地产的人力资源管理特点，朗新项目团队提出“利用数据说话”。但是在以往，华远地产的管理模式很难利用数据做出更多的决策，也很难通过数据来观察现象本质。互联网时代，人力资源真正进入了“量化”人力资源管理阶段。

【选型过程】

鉴于华远地产跨区域、多公司、多项目的管理特点，2007 年，华远地产携手朗新 e-HR 软件，贯彻人才强企战略，实现了人事数据、薪资、保险福利、考勤、培训、绩效、报表的实施和上线。但是，随着华远



地产人力资源管理业务的变更和产品技术的进步，并且进一步顺应大数据的趋势，华远决定升级现有系统。通过系统升级，积极建立大数据库，通过大数据进行考勤、离职率、薪酬、绩效指标来对未来进行预测和管理决策。将“用数据说话”的思维植入，对华远未来的高效率运转打下夯实的基础。

【达到效果】

华远地产旗下设立多家项目开发子公司以及华远经纪、物业管理等公司，形成了涵盖项目开发、销售代理、物业管理的地产开发综合体。没有升级前，各分支都是由专门的考勤员进行填表考勤，再将考勤结果提交到各分支 HR 部门，HR 部门独自进行工资的核算，总部管理人员的工资由总部 HR 部门核算。当总部想统计所有员工在职在编的情况时，万分的麻烦，统计数据上来常常要耗费半个月的时间。而半个月过去，人员又有了新的变动，数据的实时性就要差很多。由于行业的特殊性，华远地产人员的调动非常频繁，比如异地外派、异地借调。异地外派是长期被派到某个项目上 1-2 年，异地借调是短期 1-2 月。总部外派的员工很多，除了职能部门，剩下的人员不进行打卡考勤，只记请假和公出，同时外派的人员还享受工作日满 15 天有 1 天的异地探亲假。

2010年年假、探亲假初始统计表

序号	人员编号	部门	人员姓名	年份	探亲假	已休探亲假	剩余探亲假	年假总天数	已休年假	剩余年假天	法定年假	公司年假	去年延期年	备注	司龄
1	HY0001	高层	***	2010				15		15	15				
2	HY0003	高层	***	2010				15		15	15				
3	HY0004	高层	***	2010				15	2	13	15				
4	HY0005	高层	***	2010				15	1	14	15				
5	HY0007	高层	***	2010				15	11	4	10	5			
6	HY0008	高层	***	2010				15	8	7	10	5			
7	HY0009	高层	***	2010				15	12	3		15			
8	HY0010	高层	***	2010	26		26	15	11	4	10	5		截止2010年1月31日外派满一年(24+2)	
9	HY0042	高层	***	2010				15	12	3	10	5			
10	HY0043	高层	***	2010				15	6	9	15				
11	HY0200	高层	***	2010	26		26	15	8	7	10	5		截止2010年1月31日外派满一年(24+2)	
12	HY0255	高层	***	2010	26		1	25	15	15	10	5		24+2	
13	HY1111	高层	***	2010											
14	HY0035	总部	***	2010				15	9	6	10	5			
15	HY0086	总部	***	2010				15	7	8	5	10			
16	HY0144	总部	***	2010				15	7	8	5	10			
17	HY0332	总部	***	2010				15	6	9	10	5			
18	HY0045	总部	***	2010				15	3	12	15				
19	HY0048	总部	***	2010				15	7	8	10	5			
20	HY0096	总部	***	2010										以上。	
21	HY0169	总部	***	2010				15	5	10	5	10			
22	HY0308	总部	***	2010				15	7	8	5	10			
23	HY0326	总部	***	2010				15	8	7	5	10			
24	HY0327	总部	***	2010				15	6	9	5	10			
25	HY0085	总部	***	2010				15	6	9	10	5			
26	HY0248	总部	***	2010				15	14	1	10	5			
27	HY0249	总部	***	2010				15	8	7	10	5			



通过朗新人力资源软件，建立了华远地产统一的人力资源信息平台，完善了全部人员信息档案，及时了解各类人员的变动信息，全国各地分支无需通过邮件传输进行数据的传递与汇总。按照不同的项目、不同分支、不同部门设定不同的权限。将不同类别员工进行细分，合理定制不同组织所采用差异化考勤管理。员工无论在哪里，登录系统，按照月度来进行打分考核。eHR 将华远地产各种人事数据信息集中管理，并实现集中控制和分散管理并行，满足总部人力资源管理业务数据整合需要。

考核设定

新增 编辑 删除

考核类型

考核指标

考核方式

员工关系维护

部门关系维护

评分标准

编码	名称	说明
选择 0001	高层人员考核	
选择 0002	总部业务单元经理考核	
选择 0003	城市公司总经理考核	
选择 0004	一般员工考核	

数据输出 锁定列前 4 列

新增 修改 删除 选择评分方案

复制

年度考核

等级名称	最高分	最低分	等级别名	标准分值	备注
选择 优秀	10	8.1	优秀	10	
选择 胜任	8	6.1	胜任	8	
选择 基本胜任	6	4.1	基本胜任	6	
选择 不胜任	4	0	不胜任	4	

记录数 [1-4/4] 每页 10 条 GO 数据输出 锁定列前 4 列

新增 编辑 删除

编码	名称	反向关系	说明
选择 001	自评考核		自评考核
选择 002	上级对下级考核		
选择 003	同级之间互评		
选择 004	下级对上级考核		

记录数 [1-4/4] 每页 10 条 GO 数据输出 锁定列前 4 列

【用户评价】

作为一家大型的上市企业，机构多、人员杂是华远地产的特点，较早前应用的 C/S 版产品主要是为了减轻 HR 的手工工作量，可以方便的获取相关的人员、薪资等统计信息，但这些也只局限于在集团总部进行的工作，要实现集团总部以及下属分公司信息的集中管理，之前的 C/S 系统就很难满足这种需要。运行新



系统后，集团总部实现了对远在青岛，长沙，西安等地的人力资源管理，提高了集团总部对各分公司下属机构的管控力度，更加及时准确地掌握下属分公司的人力资源管理业务信息。真正帮助整个华远地产系统内实现信息高效共享，达成了集团管控的目的。



【管理分享】

拖延症，职业病还是管理缺陷？

——论任务目标信息化的重要性和实现途径



你有过这样的情形么？年初做的规划，到年中或年尾都不清楚做到了什么进度，下属都做了哪些工作？计划好这个月要完成某项报告，但是因为规划或沟通等原因，最终不了了之？已有研究表明，近九成职场人都爱拖延、近半职员会拖到最后一刻、入职时间短的职场人更加拖延。

远离拖延症的有效方式是：确定目标，把事做完再放松。目标管理作为一种民主管理的手段，不仅仅可以降低个人的拖延症，还在提高组织效率方面有着特殊的作用，组织越庞大、业务越复杂，这种作用就越明显。

在管理实践中，任务管理和目标管理密切，往往采用任务管理的思维推行目标管理。也就是说，任务目标两者之间既不是排斥的管理，也不是完全重叠的。那么采用传统手段，任务目标的设定和实现难以实时监控和调整。随着信息技术手段的日益进步，可借助互联网思维实现任务目标的信息化和先进性管理，以便起到督促作用，大大降低职场中的拖延症。



但是，任务目标信息化究竟是什么？会遇到哪些挑战，并获得哪些效益？

任务目标信息化

任务目标信息化，也就是说借助互联网思维，通过流程规范自己或员工的目标设定和实现过程。在系统中，可完成目标分解、任务计划回顾、任务计划监控、结果评价等过程，可以实时了解自己或下属员工的工作进度，提升员工工作效率和组织效率。

目标设定应注重原则

- (1) 简化性：目标项不宜过多，选择对公司利润/价值影响较大的目标，以 3-5 条为好，可视具体情况酌情增减；
- (2) 挑战性：目标值不宜过高或过低，应力求接近实际，在此基础上增加目标的挑战性；
- (3) 一致性：各层次的目标应保持一致，下级目标要以完成上级目标为基准。

任务目标分解的方法

任务目标分解是一个由上至下的过程，集团企业的战略目标一般分为 2-3 个，可将总经理（对应 CEO）的各项指标分解到各个部门负责人（对应 VP）头上，再由各中心总监分解到各部门经理，再从各部门经理分解到各相应岗位处。在目标分解的过程中应先将公司目标中的重要指标进行分解，然后，由各个部门分解其他部分。

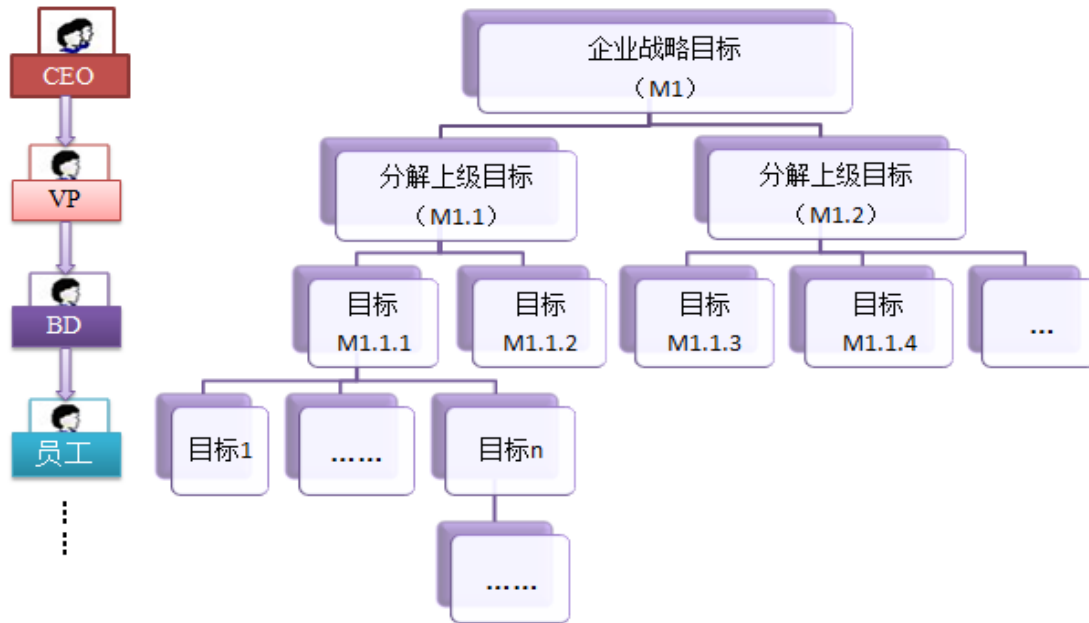
当然，任务目标在实际实现过程中往往要进行适当调整，比如领导偶尔会口头交代一项任务，或某岗位员工离职需要另一员工接替，在这种情况下，该名员工的绩效考核指标应发生相应的调整。而且，只有领导和员工分别对已有任务计划进行更新，才能对该名员工进行公平考核。

朗新系统可对任务目标进行即时更新，并与领导任务目标相关联，即员工可通过系统获得领导指派的任务，并且员工可将更新的任务目标在系统中递交上级进行审批。这种途径不仅仅提高了企业内部的沟通效率，更为绩效考核提供精准的依据。

通过目标分解发现企业内部所有的考核指标都是相辅相成的，往往一个大指标的实现需要多个部门共同配合完成。任务目标分解具体方法如下：



任务目标分解示意图



在过程中可随时进行如下操作:

- ① Anytime review (随时回顾), 随时查看未开始、执行中、已完成等状态下的任务。
- ② Anytime check (随时督办), 可随时查看自己或下属工作进展状况, 进行警告或督办。
- ③ Anytime Adjust (随时临时调整), 有两种途径可以实现, 第一, 领导可通过会议指派或口头安排, 由下属填报审批; 第二, 领导通过系统下发任务安排, 再开会通知。

此过程中的挑战

任务目标功能模块不仅仅是将手工的任务目标分解移植到线上, 更是企业内部流程的变革。若想最大化发挥任务目标模块的功能, 企业面临的挑战如下:

首先, 要求企业内部员工的工作习惯进行改变。在国内大多数企业中, 员工或多或少会存在一定的“惰性”, 也存在着一定的“侥幸”心理。很多员工自身的工作内容领导无法实时监控, 因此在工作上易产生偷懒行为; 另外, 因为企业日常工作中, 很多工作内容是领导口头交代或工作存在一定的难度, 员工就会一拖再拖, 最终该工作会不了了之。在以上问题的基础上, 若想将任务目标的功能达到最大化, 员工需要随时在系统中记录自己的工作任务并即时标记任务进展状态, 也就是说, 即使领导口头交代一项任务, 也需要



员工在系统上进行提交审批。另外，领导可通过系统对员工的任务执行状态进行随时监督，这对于员工来说需要一定的时间进行适应。

其次，该功能模块需要得到集团高层领导的支持。若集团企业想通过任务目标的逐级分解得到集团的任务地图，进而与集团的战略地图相匹配，这需要集团高层领导的支持。因为，这项功能模块不仅仅是针对集团内部某一类人，而是针对集团内部所有员工，并且是对员工日常工作行为的改变，因此，这就需要公司高层领导利用其职权进行强制要求，或利用其个人魅力进行渲染。

最后，该功能模块需要大量培训。任务目标功能模块的应用也是一类知识的学习，其应用方式和设计理念需要大量的培训才能够企业内部得以实现。因此，该功能模块的熟练应用需要一定时间的使用期。

任务目标信息化获得的收益或解决的主要问题

收益 1: 公司高层领导可实时掌握公司整体运行状况,对企业发展或突发状况可进行及时或全面的指导。

收益 2: 更新企业内部流程体系,使员工工作目标及任务计划更加明晰。

收益 3: 使绩效考核更加客观,克服近因效应、首因效应等不公平行为,使得绩效考核更加公平客观。

收益 4: 为员工、部门主管及 HR 部门提供统一的绩效业务处理平台,实现绩效管理全员参与,增强员工绩效意识,最终达到提升员工个人及部门整体绩效的目标。

收益 5: 严格的员工分等比例设置与校验,确保绩效评价的客观、公正性。

收益 6: 绩效管理的各项业务流程及时提醒机制,确保所有参与考核人员能够及时处理与绩效考核管理相关的业务流程(例如,考核表单设定、审批,绩效沟通,绩效申诉等),确保绩效管理流程的顺畅。

收益 7: 考核结果发布后,可与人事、薪资系统接口,为员工升迁或薪资计算提供参考依据,并可生成相关培训建议,使考核结果得到充分应用。

作者: 北京朗新天霁软件技术有限公司 咨询顾问

