

宗旨

Our

我们坚持以客户至上，服务至上；
We adhere to customer first, service-oriented;



新情

Lon^QShine

2013年12月

目 录

【行业新闻】	3
外地人参保缴费 未满 15 年可“延期”	3
每年超 3000 万人中断社保 转移接续不畅是主因	5
企业年金明年起递延纳税 个人税延型养老仍无解	10
降低社保费率还在研究 专家称个人缴费负担不重	12
北京租房提取公积金额将收紧 1 次取 1 年或变取 1 季	14
【朗新动态】	16
多分支、集团管控与人才整合	16
——中交投资有限公司 eHR 系统终验	16
朗新软件入选“2013’十佳 HR 服务商诚信机构”	17
好丽友中国借助 eHR 系统，以流程驱动企业健康发展	19
朗新亮相 2013HR 年终盛典——第五届人博会	20
【案例分享】	22
正院大宅门人力资源 e 化管理	22
【管理分享】	25
企业战略规划和人力资源规划密不可分	25

【行业新闻】

外地人参保缴费 未满 15 年可“延期”

明年 1 月 1 日起，外埠在京参保人员到退休年龄时，若缴纳养老、医保保险满 10 年，但未达到规定缴费年限，因此不能按月领养老金和享受退休医保待遇者，可继续“延期”缴费，补足所“欠”年限，即可按月领取养老金。近日，北京市人社局出台关于参保人员延长缴纳社保费用的新政。

适用范围

缴费满 10 年可申请“延期”

记者昨日了解到，北京市人社局近期出台《关于参保人员延长缴纳社会保险费有关问题的通知》，其中规定，明年 1 月 1 日起，部分满足条件的外埠参保者可自愿申请延长养老保险、医疗保险缴费年限。

其中规定，男性年满 50 周岁、女性年满 40 周岁前，在北京市参加基本养老保险，2011 年 7 月 1 日（含）以后达到法定退休年龄，在北京市累计缴纳基本养老保险费满 10 年，全部缴费年限不满 15 年，且基本养老保险关系不在户籍地的外埠户籍参保人员，本人自愿，可申请在京延长缴纳基本养老保险费。

另外，上述人员在北京市实际缴纳基本医疗保险费累计满 10 年的，本人自愿，可申请在京延长缴纳基本医疗保险费。

据悉，该规定是按照社保法的规定和人社部养老保险转移接续规定，为保障部分外埠参保者因缴费年限不足，影响社保权益而制定。

但对于养老缴费不满 10 年者，将不能享受此项新政，退休后不能按月领取养老金。

缴费标准

缴费按灵活就业者标准

据悉，外埠参保人员应在达到法定退休年龄当月提出延长缴费书面申请，并于次月开始按规定缴纳社会保险费。

对于缴费标准，外埠参保人员继续按月缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费时，都将参照北京灵活就业人员的参保缴费标准，继续延长缴纳费用。其中，养老保险须按月缴纳满 15 年；医疗保险按月缴纳。

对于延长缴纳基本养老保险费后，补齐所“欠”年限、符合按月领取基本养老金的外埠参保人员，如果仍不满足基本医疗保险缴费年限，可自愿申请一次性补缴差额年限的基本医疗保险费。

享受待遇

“补齐”年限可按月领钱

按照规定，外埠参保人员延长缴费至符合按月领取基本养老金条件的，由社会保障事务

所为其申报办理退休手续，自人力资源和社会保障行政部门核准的次月起享受基本养老保险待遇，实行社会化管理。也就是可以按月领取养老金。

在京实际缴纳基本医疗保险费累计满 10 年、延长缴纳基本医保费用的外埠参保人员，在此期间将可享受灵活就业人员的基本医疗保险待遇。当达到按月领取基本养老金条件，缴费满足基本医疗保险缴费年限后，可享受退休人员基本医保待遇。

每年超 3000 万人中断社保 转移接续不畅是主因

时至年底，又是一年一度流动人口返乡过年的高峰期。“一年累计 3800 万人中断缴纳养老保险”的消息挑动人们敏感的神经，让人们想起了前些年每到 12 月份就涌现的“退保潮”。

社会保险被比作“安全网”、“稳定器”，出发点是为了改善和保障劳动者的利益，而养老保险正是其中分量最重的一项。如今，每年数千万人中断缴纳保险，背后有哪些原因？十八届三中全会提出“完善社会保险关系转移接续政策，扩大参保缴费覆盖面”，将对此产生哪些影响？

■从“退保”到“断保”

——企业不愿缴纳养老保险、参保者失业、参保者累计缴满 15 年不愿再缴、人员流动时社保无法转移，造成部分参保者断保

“断保”的前身是“退保”。

2011年《社会保险法》实施之前，每到春节返乡时，珠三角的东莞、佛山等地总有不少外来务工人员涌到社保办事大厅，提取积攒在自己养老保险个人账户部分的资金，酿成“退保潮”。正在广东打工的湖南籍外来务工人员刘思明就曾是其中一员。他坦言，当时年轻，对自己今后的养老保障没有太多概念，而且几乎一年换一个单位，所以到了年底就想尽一切办法多取点钱在手回家过年。养老保险个人账户部分一年下来能有约2000元，算是一笔不小的现金收入。

虽然没有准确的统计，但据有关机构估算，当时每年退出养老保险的人也在3000万左右。

这一状况在2011年后有了根本性的转变。“《社会保险法》出台后，养老保险已经不允许退保取现了，只能办理转移接续。”广州市梅东路社保医保办事大厅工作人员说。从政策上讲，参保者不论是否继续缴纳养老保险，在达到法定退休年龄前，都无法提取养老保险个人账户中的资金，这使得“退保”不再可能。12月11日，记者在广州小北路社会保险办事大厅、梅东路社保办事大厅，以及居民征收、购买养老保险的单位广州市地税局办事大厅转了一个上午，没有见到前往办理退出或中断养老保险手续的人员。

法律禁止参保者提前支取个人账户养老金，终结了以取现为目的的退保行为，但并没改变其他类型的中断或退出行为。

有的人因为换工作后新单位不给缴纳养老保险而断保。马明阳在北京一家知名连锁造型机构任高级发型师，从业十几年间，他先后在五六家理发店干过，只有一家给员工缴纳养老保险。“单位给上保险当然是好事，如果不给上，我也不会主动要求，断保是平常事。”

有的人因为就业中断而断保。蔡女士怀孕后辞去了在北京一家出版公司的工作，回家做“全职妈妈”，她的养老保险从此中断。“我计划孩子两岁后再出来工作，到时候再接着上养老保险。”

有的人断保是考虑到已经累计缴费 15 年，按照现行政策即可在达到退休年龄后按月领取养老金，自己算算账后不愿再多缴。

还有相当一部分人中断社保是转移接续不畅导致的。自己不想断保，老单位缴纳了社保，新单位可以提供社保，但劳动者异地流动时，养老关系无法顺畅对接。一些人受漫长繁琐的转移接续过程所累，中断了几个月或更长时间的保险。一些人由于无法实现转移，从此断保。据分析，在 3800 万人中，这类群体占据了相当大比例。由于其养老保险完全是被动中断，这部分人对完善制度、顺畅接续的呼声也最高。

■转移接续不畅，参保者无奈断保

——1.5 亿农民工在城乡间流动，6000 多万人跨省流动，养老保险转移接续难题影响参保进程

养老保险转移接续有多难？难到直接导致大量有参保愿望的劳动者无奈断保？

人力资源和社会保障部社保所所长金维刚介绍说，社会保险关系转移接续，既包括统筹地区社会保险关系的转移接续，也包括不同制度间的社会保险关系的衔接，如城乡社会保险制度间的衔接。我国有 2.6 亿农民工，其中 1.5 亿人在城乡间流动，6000 多万人跨省流动。不论是哪一种流动，都涉及社保转移接续的问题。

《社会保险法》从法律层面明确了跨地区就业劳动者基本养老保险权益及关系转接的原则，即“个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付”。

政策说得明明白白，但实际运转中，参保者却发现转移接续难上加难。

赵秀英和丈夫曾在河北秦皇岛一家工厂的流水线上干了近 10 年，一直缴纳养老保险。3 年前，夫妻俩来到北京，进入一家物业公司工作。公司愿意提供三险，这曾让赵秀英很高

兴，以为将来老了能按月领养老金。但反复咨询后才发现，她在河北缴纳的养老保险很难在北京接续，她的户口在吉林，要把河北以及北京的养老保险转至老家以便将来领取待遇也很复杂。她说，如果分段缴纳的养老保险最后不能连着算，还不如不缴保险，现在少扣点工资。

人力资源和社会保障部社保中心统计数据显示，2011 年全国开具基本养老保险参保缴费凭证以转移接续的人中，成功转移的人仅占 20%，约八成的人流动后，要么没有就业，要么就业后没去办理或没办理成功。

一些地方出于利益考虑，对参保人员设置了诸多限制条件。有的大城市不允许非户籍人口以灵活就业人员身份办理养老保险，有的大城市以种种借口拒绝承接大龄劳动者的养老保险关系。此外，操作环节上缺少统一规定，也影响着转移接续。广州市社保部门一位工作人员直言，外来务工人员如果要办理跨省转移，由于在“年限互认”等方面国家没有统一规定，他们基本上采取“搁置”的方式处理。

农民工在城乡间流动，目前我国对职工养老保险和新农保如何衔接尚未做出详细规定，直接影响农民工持续参保。

■不管在哪儿干，养老保险都应接着算

——养老保险应尽快消除“空白点”，完善制度适应流动性

中断社保，对劳动者影响不小。

曾经退保的刘思明现在直言后悔，因为他仅仅提取了社保的个人账户部分，企业出钱缴纳的统筹部分一分钱取不出来。第二年他又回到东莞打工，还得重新办理入保手续。“想明白了，只要一直在一个地方打工，断保肯定不合算。”

断保更会导致参保者最终无法按月领取养老金。深圳的王先生曾在武汉一家事业单位工作多年，上世纪 90 年代中期来到深圳，参加企业职工养老保险。缴纳 10 多年后，所在企

业关门，王先生养老保险中断。按照国家政策，他在事业单位工作期间应视同缴纳养老保险，但实际办理时难以接续，成为又一个“断点”。这使得王先生过了60岁，却无法领到养老金。

影响最大的还是农民工群体。对于流动性强的农民工来说，以前退保还可以领取个人账户资金，现在既不允许退保，又因为转移接续难等原因容易断保，个人缴纳的钱长时间不能用，相关待遇享受不到。社会保险不仅不能成为农民工的“安全网”，反而成为对农民工群体的剥夺。

近年来我国养老保险覆盖面不断扩大，在2012年实现了制度“全覆盖”。但“3800万人断保”这一数字，说明社保制度还很不完善。

“社会保障体系建设滞后于人口迁移流动的步伐、滞后于城镇化的步伐，这是断保问题在今天凸显的大背景。”复旦大学社会发展与公共政策学院教授任远表示。在他看来，断保的具体原因是多方面的，有劳动者认识问题、企业压成本不愿参保的问题，但主要还是在人口流动日趋加快的今天，社保体系地区割裂、城乡割裂、不同群体割裂的状况导致劳动者在流动时被迫断保。

十八届三中全会《决定》指出，“完善社会保险关系转移接续政策，扩大参保缴费覆盖面”、“实现基础养老金全国统筹”。任远认为，这些政策的制定实施将有助于减少断保现象。扩大参保覆盖面，将提高农民工的参保率，消除养老保险的“空白点”。基础养老金全国统筹，有望从根本上解决劳动者在流动时养老保险的转移接续难题。

如何不让劳动者被动断保？人社部社保所的课题指出，应当有针对性地完善农民工养老保险制度。一方面加大扩面征缴力度，以人员流动性较强的商贸业、建筑业、交通运输业为重点，对不给农民工缴纳养老保险的行为及时纠正。另一方面应当放开以个人身份参加养老保险的户籍限制。这既能使农民工在返乡后以个人身份继续缴纳职工养老保险，又允许非本地户籍农民工从事个体经营时能以灵活就业人员的身份参加基本养老保险。此外，还应尽快出台统一的城乡养老保险衔接政策，对不同地区、不同制度间转移接续时的条件、资

金规模、年限认定、待遇标准明确具体规定，真正实现“不管你到哪里干，养老保险接着算”。

企业年金明年起递延纳税 个人税延型养老仍无解

备受市场关注的企业年金、职业年金个人所得税递延纳税优惠政策(以下简称“递延纳税”)终于破冰。12月6日,财政部、人力资源社会保障部(以下简称“人社部”)和国家税务总局联合下发《关于企业年金 职业年金个人所得税有关问题的通知》(以下简称《通知》),自2014年1月1日起,实施企业年金、职业年金“递延纳税”。

什么是“递延纳税”?如何缴纳和领取企业年金、职业年金?与之呼应的个人税延型养老保险试点进展如何?

采用 EET 模式

“所谓递延纳税,是指在年金缴费环节和年金基金投资收益环节暂不征收个人所得税,将纳税义务递延到个人实际领取年金的环节,也称 EET 模式(E 代表免税, T 代表征税)。”财政部税政司、人力资源和社会保障部养老保险司、国家税务总局所得税司有关负责人在联合新闻发布会上对“递延纳税”作出官方解释。

其实, EET 模式是西方发达国家对企业年金普遍采用的一种税收优惠模式。在 OECD 国家中,法国、德国、美国、日本等大多数国家均选择了 EET 模式。此次出台企业年金、职业年金个人所得税递延纳税政策,是在研究借鉴发达国家通行做法的基础上,结合我国实际对年金个人所得税政策体系的完善。

根据《通知》:在年金缴费环节,对单位根据国家有关政策规定为职工支付的企业年金或职业年金缴费,在计入个人账户时,个人暂不缴纳个人所得税;个人根据国家有关政策规定缴付的年金个人缴费部分,在不超过本人缴费工资计税基数的 4%标准内的部分,暂从个人当期的应纳税所得额中扣除。

根据人社部统计，截至 2013 年第二季度，我国已建立企业年金的企业达到 59362 家，参加职工 1957.30 万人，企业年金基金积累达到 5366.65 亿元。

从 2012 年起，每年企业年金新增规模已过千亿。市场分析人士预期，上述政策红利释放后，不考虑新建计划和工资上涨情况，新政也有望促使每年新增规模翻番，从 1000 亿增加到 2000 亿元。再加上未来职业年金的发展，未来这一市场规模将迅速扩大，可为资本市场贡献更多资金。

个税税负有望降低

“此次年金个人所得税政策出台后，年金参保者均可享受递延纳税的好处，相当一部分参保者还会在一定程度上降低个人所得税税负。”财政部税政司有关负责人表示。

记者了解到，此次 3 部门出台的年金“递延纳税”，正是为了推动补充养老保险的发展。国家税务总局科研所副所长靳东升指出，“递延纳税”以税收优惠促进企业建立企业年金的积极性，有助于推动我国补充养老保险制度的发展，促进多层次养老保险体系建设。

对此，财税专家指出，递延纳税政策在降低税率的同时，也大大降低了税款现值。例如，如果单位现在给你发 1000 元，假定边际税率 10%，你就要 缴纳 100 元的税；如果这 1000 元作为企业年金缴费，几十年后领取时也要缴纳 100 元的税，考虑到货币的时间价值，这 100 元的价值也就寥寥无几。

对此，财政部财科所副所长刘尚希指出，国家在起步阶段出台相关的税收优惠政策，支持补充养老保险更快发展，是非常有必要的，也有助于在一定程度上提高企业建立企业年金的积极性。

“目前，人社部、财政部正在研究修改完善企业年金办法和职业年金办法。此次出台的税收政策主要基于现行企业年金和职业年金办法的相关规定，今后将根据企业年金和职业年金办法修订情况，对税收政策作出进一步调整和完善。”财政部有关负责人透露。

税延型养老险需观望

《通知》主要涉及企业年金及职业年金，即第二支柱部分，但对于第三支柱的个人储蓄性养老保险，也就是通常所说的个人税延型养老保险却只字未提，这多少让市场有些“失望”。

所谓个税递延型养老保险是指允许投保人在个人所得税前列支保费，等到将来领取保险金时再缴纳个人所得税，其实质是国家在政策上给予购买养老保险产品个人的税收优惠。考虑到物价上涨因素，这一产品实际能起到个税“减负”作用。

目前，上海已经开展了个人税收递延型养老保险产品试点，但具体细则始终没有出台。对此，中央财经大学保险学院院长郝演苏[微博]此前在接受《国际金融报》记者采访时指出，从长远来看，发展税延型养老保险没有问题，但短期内想要在全国范围内推广存在很大难度。

降低社保费率还在研究 专家称个人缴费负担不重

“适时适当降低社会保险费率”的话题引起社会广泛关注。一些专家对人民财经表示，降低社保费率还需进一步研究，现有的个人社保缴费负担并不重，在降低社会保险费率方面，对个人缴费的费率调整并非当务之急。

降低社保费率还需进一步研究

南开大学社会建设与管理研究院院长关信平在接受人民财经专访时提出，社会保险费率分为名义和实际两种，“适时适当降低社会保险费率”的提法，并没有说是名义上的社会保险费率还是实际上的社会保险费率，因此还需要进一步研究。

“我们的工资总额中包括了奖金等很多金额，这些金额数据并没有计入现在的社保费数据统计中，而且很多人没有提交这部分的数据。”关信平补充道，“因此社会保险费率还需

要进一步测算，现在说降低社保费率为时过早。”

关信平认为，对于社会保险金还需要进一步加强管理，在这个基础之上，再去做严谨的测算。如果没有很好的管理和测算，会导致未来养老金出现不平衡的问题，那么老百姓得到的养老保险自然就少。

人力资源和社会保障部社会保障研究所所长金维刚也认为，目前，有关如何降低社会保险费率以及何时实施的问题都还处于研究阶段，尚无定论。

企业人工成本压力大 个人缴纳并不高

金维刚介绍说，目前，我国城镇用人单位应承担五项社会保险的费率约占本单位职工工资总额的 30%，个人应承担的费率占本人工资的 11%。五项社会保险中，最大的一块是养老保险，按现行规定，由用人单位应承担的养老保险费率为 20%，绝大多数地区的单位费率都按这一标准执行。金维刚表示，多年来，许多企业特别是中小微企业反映单位缴纳的社会保险费率总体负担较重，企业难以承受。金维刚透露，人社部深入调研后发现，社会保险费率偏高确实导致企业人工成本上升，影响企业的市场竞争力和生存能力，并对就业产生消极影响。

金维刚在接受人民财经专访时表示，在适当时机适度降低用人单位缴纳的养老保险费，可以减轻企业的人工成本负担，有利于企业发展和促进就业。

然而，金维刚则表示现有的个人缴费的费率比较适中。因此，在降低社会保险费率方面，对个人缴费的费率调整并非当务之急

降低社保费率要统筹兼顾

金维刚认为，对社会保险费率的调整涉及的因素比较复杂，不仅需要考虑用人单位的人工成本以及履行缴费义务的经济承受能力、个人的收入水平和缴费能力，而且要考虑各项社

会保险基金的收支平衡、各险种之间的差异性及其对费率调整的不同需要，并且也需要考虑宏观经济形势和财政对社会保障的投入力度，等等。

因此，在研究制定降低社会保险费率的政策时，必须统筹考虑各种相关因素，金维刚说道。首先要分析判断需要降低费率的险种，并研究确定可以降低的适当幅度，然后选定可以实施降低费率适当的时机，确保降低费率政策的实施能够保持平稳并充分发挥积极的作用。

北京大学中国公共财政研究中心主任林双林在接受人民财经专访时提出，社保费用包括收支两方面，要降低社保费率应主要从社保费用支出这个方面来解决。“很多现象表明我国发放社保费数额差别太大，且部分地区存在过早退休问题，因此缩小这种差别化发放有助于降低社会保险费率。”

林双林指出，应确保该缴纳社保费的人或企业都缴纳了社保费，杜绝出现不缴纳或缴纳数额不够的现象。

林双林认为，从长远的角度考虑，要找到社保费用收入和支出两方面的平衡点，增收节支也许能很好地改善社保费率这个问题。

北京租房提取公积金额将收紧 1次取1年或变取1季

租房提取公积金额度将收紧

相关政策正在调研；可能由一次性可提一年租金改为一次性可提取半年或一季度租金

新京报讯（记者马力）无论是在网上还是街边的小广告，都能发现不少“代办公积金提取”的广告，一些小中介通过代办这一业务，每笔收取最高10%的手续费。记者昨天从北京公积金管理中心了解到，北京正在研究如何更便捷提取公积金的政策，针对中介代办租房

提取公积金这一现象，租房提取公积金可能会有所调整，如从一次性可提取一年的租金，减少为一次可提取半年或一个季度租金。

中介代提公积金 手续费最高 10%

按照北京公积金的提取政策，除了买房外，租房也能提取公积金。但租房提取公积金需要提供房屋租赁合同、发票等材料，而大部分房屋租赁都没有登记备案和缴税，因此房东大都无法提供发票。

于是一些小中介盯上了这门“生意”——代办公积金提取业务。中介利用手头上代理的一些租赁房源，开具发票，以达到提取公积金的目的，而收取的手续费最高达到 10%。

一位公积金管理部门的内部人士告诉记者，在提取业务中，针对假发票，公积金中心会有验证的程序，发现是假发票会不予办理。但很多代办中介提供的是真发票，无法拒绝办理提取。

“我们做过调研，其实在公积金提取中，绝大部分都是买房提取，租房提取公积金的比例只有 5%左右。但就是这些代办提取的小广告，损害了公积金的声誉。”这位人士说。

公积金提取材料和程序将简化

北京公积金管理中心相关负责人表示，中心正在对公积金提取政策的修改进行调研，“主旨是方便百姓，能更加便捷地提取公积金。提取的材料和程序应该有所简化。比如贷款购房者提取公积金，之前已经办过贷款相关手续，应该减少这方面需提供的相关材料。”

而在这项正在调研的政策中，对于中介代办租房提取公积金，也将有相应的对策。具体办法中，可能会对租房提取公积金每次提取的额度进行调整，比如从以往可一次性提取一年的租金，缩短为一次性提取半年或一个季度的租金。

【朗新动态】

多分支、集团管控与人才整合

——中交投资有限公司 eHR 系统终验

中交投资有限公司成立于 2007 年 4 月 28 日，注册资本 59.6 亿元人民币，是在上海证券交易所、香港联合交易所上市的大型国有控股企业——中国交通建设股份有限公司独资设立的对外投资平台。

近日，中交投资有限公司人力资源管理信息系统项目终验会在中交投资有限公司会议室如期举行，双方项目组人员及中交投资有限公司相关领导出席了会议。

中交投资有限公司人力资源管理信息系统项目早在 2011 年就已经正式上线投入试运行，人力资源软件的试运行标志着中交投资公司的人力资源管理又上了一个新台阶，有效的提高了人力资源部门的工作效率，提升了人力资源管理水平，实现了人力资源管理科学化、规范化、系统化、精准化的全方面信息化管理。

系统投入试运行后，人力资源部对公司全体员工开展了 2 期系统使用方法的培训，受到了广大员工的认同和赞扬。大家纷纷表示，人力资源管理信息系统的投入使用，员工查看、管理和维护个人信息更加方便和便捷了，经理了解部门人员情况有了一个权威、全面的平台，整个系统界面清晰、操作简便、功能强大，有效的实现了信息管理，提高了工作效率，为公司无纸化办公打下了坚实的基础，使人力资源管理工作更上了一层楼。

阶段验收会上，中交投资有限公司李茂惠董事长在大会开幕仪式上做了重要讲话，强调要从战略高度重视公司人力资源工作，提高人力资源管理水平，培养一支与实现公司发展战略相适应的人力资源管理队伍。要克服困难，勇于实践，将人力资源信息管理系统推广落到实处。

经过一年的实践操作，人力资源管理信息系统已经在总部和几个项目公司开展了试运行，并取得了良好的效果。人力资源部副总经理于彬彬对投资公司人力资源信息系统的开发与建设情况进行了介绍，并以人力资源管理理念为主题开展专题讲座。还邀请了试点单位分别作了经验介绍。经过培训学习，参会人员基本掌握了信息系统的使用操作方法，并通过了考试。

终验会上，中交投资有限公司的相关领导及项目组成员对朗新的 eHR 产品及服务作出了极高的肯定！

中交投资有限公司人力资源管理信息系统的终验，是朗新在集团管控、多分支的大型国企的又一标杆客户！未来，朗新作为其长期战略合作伙伴，将一如既往的做好技术支持和售后服务工作，为中交投资有限公司人力资源管理信息化稳定发展继续保驾护航！

朗新软件入选“2013’十佳 HR 服务商诚信机构”

随着我国市场经济高速发展，企业之间的竞争加剧，企业也由市场竞争向人才竞争转变，中国人力资源服务行业随之蓬勃发展起来。经过 30 多年的培育和发展，我国人力资源服务机构数量稳步增长，截至 2011 年底，全国共有各类人力资源服务机构 5.6 万家，其中经营性服务机构 1.6 万家。目前，人力资源服务机构的品牌诚信和人力资源服务品质以及口碑传播日益成为企业人力资源采购者最注重的问题，作为人力资源管理领域的专业服务机构，具备先进的服务理念，高效优质的服务产品，尖端成熟的经验方法，以及最新的市场品牌管理是至关重要的。

为了更好的服务于企业人力资源管理，在“中国人力资源开发研究会学术委员会”、“工业和信息化部人才交流中心”与“中国职工教育和职业培训协会”的在政府领导下，由“三人行-中国人力资源公益论坛”联合国内数十家 HR 专业媒体共同组成了“中国人力资源服务商诚

信联盟”，针对中国人力资源服务领域的社会第三方行业自律、诚信监督平台。为企业人力资源从业者与服务商之间搭建信息交流平台，建立公开公正的沟通渠道，借助传媒舆论，标准规范市场行为，助力中国人力资源服务市场的诚信、健康、可持续发展。



经过“中国 HR 服务商诚信联盟”专家委员会审核、评选，最终朗新入选 2013 十佳 HR 服务商诚信机构。此次入选服务商诚信机构，是广大用户对朗新最好的肯定！作为服务商诚信机构，朗新将继续推动中国人力资源服务市场的诚信、健康、可持续发展；促进中国人力资源服务官、产、学、媒四位一体的融合；借助人力资源软件提升中国企业组织建设与人才管理的发展！

朗新是知名的人力资源管理信息化 IT 供应商，始于 1996 年，一直致力于人力资源管理信息化领域，至今为止使用朗新人力资源软件的用户已经有近 4 万家，是国内拥有客户数量最多的专业厂商。朗新从客户应用最佳实践出发，已经为中国水利水电建设集团、淮南矿业集团、人民日报等大型集团提供了 eHR 人力资源管理信息化解决方案。

好丽友中国借助 eHR 系统，以流程驱动企业健康发展

好丽友（中国）是韩国株式会社好丽友（简称（株）好丽友）在中国设立的两家食品制造销售企业：好丽友食品有限公司和好丽友食品（上海）有限公司的统称。

好丽友高层一直重视信息化建设，面对全国庞大的运营体系，合理的流程化的人力资源管理是当前需要解决的难题。经过多轮选拔，好丽友最终携手优秀人力资源软件供应商——朗新天霖，作为战略合作伙伴助力其人力资源管理水平的提升。



经过双方项目组成员几个月的不懈努力，近日，朗新携手好丽友打造的好丽友 eHR 系统第一期成功验收！双方项目组成员及主要领导出席了验收会。好丽友人力资源系统平台实施取得了第一期圆满成功，为双方在今后展开更全面、更深入的合作奠定坚实的基础。该项目的成功验收，再次验证了朗新 eHR 的技术能力，也从落地的角度证明了朗新 17 年人力资源软件最佳实践成功应用。

成立于 1956 年的（株）好丽友是韩国三大制果企业之一。（株）好丽友在 20 世纪 90 年代初期进入中国市场，并决心扎根中国，建设世界一流食品公司。（株）好丽友在华投资总额超过 5,000 万美元，拥有 2 家法人：好丽友食品有限公司和好丽友食品(上海)有限公

司，在河北廊坊和上海青浦各建有一个生产基地，设北京本部、青岛本部、上海本部、广州本部 4 个营业本部统管全国 60 多个营业所，负责对华北、东北、西北、华东、华中、华南、西南等地区的销售。

好丽友该项目负责人表示，该人力资源软件项目验收是对双方合作的一次有效且有益的推动，可以进一步明确规划未来合作的方向及方式，是双方精诚合作新里程碑。双方真诚的合作使好丽友打造出了完善的人力资源管理体系，为好丽友人力资源管理信息化谱写新的篇章。双方将继续携手走下去，做永远的好朋友！

朗新亮相 2013HR 年终盛典——第五届人博会

2013 年 12 月 7 日，由“三人行人力资源公益学习论坛”联合“中国人力资源开发研究会”发起主办的“第五届中国人力资源博览会暨 2013 人力资源年终盛典”在京成功召开！

本届大会的主题为：美丽中国，幸福企业，快乐员工——激发员工正能量，实现幸福企业梦！共有近 1000 余位企业人力资源管理者出席了本次大会，大会立足企业 HR 最关切的幸福感话题，邀请政府领导、专家学者、知名企业家、HR 管理专家、HR 高管、HR 媒体专家及各界 HR 专业人士深度互动，共同探讨幸福话题，并将“幸福管理”和职场建设、企业发展有机结合起来，着力提升企业幸福指数，探讨一条切实可行的推进“幸福管理”建设的方法和思路。

大会主办方代表、中国人力资源开发研究会常务副秘书长李直先生做大会开幕致辞！李直秘书长对本次大会的成功召开给与了高度赞扬和肯定，并代表中国人力资源开发研究会
对三人行 HR 公益事业表示大力支持！



爱和庭集团董事长--张庆永先生、中国教育电视台《职来职往》特邀点评专家-于洪泽先生、微软亚太研发集团人力资源总监—林磊女士、比拓国际董事长—程向阳先生，空客中国 HR 总监兼薪酬福利总监—张妍女士、人力资源总监—邓玉金先生分别与参会人员做了“员工幸福是企业的第一生产力——构建幸福企业激励人才发展”、“《幸福在拐角》--如何提升员工成就指数”、“企业文化管理，增进员工融合度”、“人力资源职业发展与价值实现”、“强“薪”建体--人才吸引与保留心经”的主题分享。

朗新作为 eHR 领域行业人力资源信息化专家受邀参加此次盛典！作为中国行业人力资源管理信息化服务的专业厂商，朗新一直不断研究行业人力资源管理的最新理念和国内外各行业优秀企业的管理模式，通过人力资源软件，帮助更多的企业提升人力资源管理信息化水平。茶歇期间，众多的 HR 齐聚朗新的展台，与朗新的专家顾问进行了详细交流，深入探讨。

国内人力资源管理的现状与人力资源管理在企业战略方面的重要性及 eHR 如何为企业经营服务等热点问题。

朗新 17 年来一直致力于人力资源软件领域，已经为上万家客户提供了人力资源信息化整体解决方案，通过本次活动，朗新向更多的 HR 们分享人力资源管理信息化理念和管理实践经验，与参会人力资源经理人共同交流和学习，诠释和交流企业管理智慧、幸福企业、快乐员工。未来，朗新将继续通过人力资源信息化，帮助更多的企业管理提升！

【案例分享】

正院大宅门人力资源 e 化管理



用户背景

正院大宅门（北京）餐饮管理有限公司即正院大宅门餐饮集团，成立于 2000 年，系北京餐饮业协会五钻级企业，A 级卫生单位，中国特色餐饮企业、08 年奥运重点接待企业之一，被消费者誉为“老北京的代表，新北京的名片”。正院大宅门集团以“传承北京传统饮食，彰显宅门显贵风范，展现人文餐饮内涵，打造民族餐饮品牌，弘扬中华餐饮文化”，为企业宗旨。以突出的经营特色、雄厚的经济实力，快速成为国内著名餐饮企业。国务院国资委出资的大型国有企业，是我国影像信息记录产业中规模最大、技术力量最强、产品品种最多、市场覆盖面最广、跨地区的现代化企业；是我国最大的数字印刷材料科研、生产基地和我国平板显示器产业链配套所需的中高档聚脂薄膜和薄膜深加工的大型研发、生产基地以及我国感光材料（特种军工）研制、开发和生产制造基地。截止 2009 年 12 月，资产总额 48 亿元，主营业务年收入 27 亿元，出口创汇 1 亿美元，拥有员工 7300 多人，其中中国工程院院士、博士、高级工程师以及各类专业技术和管理人员 2000 余人。

项目背景

作为大型餐饮集团，大宅门集团涉足饭店、洗浴等产业，并在北京各个区拥有多个分店，建立面向集团的多产业、跨区域人力资源管理体系，是大宅门集团关注的重点。2008 年，

集团规模不断扩大，业务种类繁多，集团人力资源部门面临诸多问题：如组织层次复杂，管理幅度更多，人员信息分散，数据不集中等。集团处在不断的发展变化中，人力资源管理不能处于静止状态，不能有信息孤岛，集团总部需要可以随时了解到下面分子公司的人力资源状况以及人员流动情况，因此集团管理层意识到，eHR 系统，需立即上马。

朗新 eHR 解决方案

- 制定人事信息编码标准，整合人力资源基础数据，建成集团人力资源基础数据中心，实现人力资源信息的高度统一和共享。
- 规范人力资源业务流程，建成集团人力资源业务平台，实现人力资源业务的网络化、流程化和规范化。
- 充分利用各种统计、查询等方法和工具，全方位、多层次地开发人力资源，实时进行各部门人力状况监测。
- 通过分级、分块管理和维护，达到信息共享、资源共享，实现集团人力资源信息及时准确的统计分析和集中管理与控制。
- 将人力资源管理信息系统与第三方系统软件供应商定制接口开发，与财务系统集成应用，并实现信息通向和统一的用户访问机制，实现企业信息化的整合和共享。
- 通过员工自助，查看自己的“个人信息”、“刷卡数据”、“排班情况”等，自助完成请假单和加班单的网上申请，查看领导确认的结果，强化员工对 HR 工作的满意度。

应用成果

整个集团整合的数据多而集中，通过信息化平台，各个分公司可以独立处理自己的业务；各层次管理者依据权限划分进行决策分析；集团总部可以进行实时监控，保证数据的真实性、准确性和及时性。数据导出导入接口实现傻瓜式功能，满足易学、易用的要求。



客户感言

通过 eHR 系统, 为员工与管理者在企业的发展中提供一个健康的平台, 培养其具备较强的竞争力和求职能力, 使员工的自身价值因公司价值的提升而提升。并且实现了集团公司人事、薪资、合同等信息化管理, 真正实现了集团化人力资源管理。

【管理分享】

企业战略规划和人力资源规划密不可分

当人类进入到知识经济时代，智力资本在现代企业竞争中的巨大作用越来越为人瞩目。为此，国内的企业管理者们开始探讨“如何通过人力资源规划使本企业发展战略目标得以实现”这一课题并力争将其应用于管理实践中。那么该如何制定企业的人力资源规划并使之能适应企业发展战略的要求呢。

我们将从以下几个方面提供具体可操作性建议。

一、战略规划的内涵及其实质

所谓战略规划，是指战略规划主体在组织愿景和组织目标的指引下，从组织的整体目标和长远利益出发，客观地、充分地分析组织外部环境给组织带来的机遇与挑战，同时对组织内部资源条件进行客观、充分的分析，并在此基础上制定出一套可行的行动方案来实现组织愿景和组织目标。

因此，战略规划具有如下两个重要特点：

(1) 从规划的空间纬度来看，战略规划是一项整体性的规划；它涉及到组织愿景和组织目标的实现途径。

(2) 从规划的时间纬度来看，战略规划是一项长远性的组织规划；它涉及到组织的长远目标而不是短期目标，涉及到组织的长远利益而不是组织的短期利益，涉及到组织发展的远期环境而不是组织发展的眼前环境。

战略规划程序一般包括以下几个环节：

(1) 明确组织愿景：组织愿景描述得正确与否以及组织全体人员对组织愿景认识准确与否都将对组织发展产生重要的影响，它是关于组织总体和长远意图的概括性宣言，它回答了诸如“我们的组织为什么而存在”、“我们的组织能够作出怎样的贡献”以及“我们组织的终极目标是什么”等问题。

(2) 扫描组织环境：战略规划要求规划主题对组织内外环境进行客观、充分的分析，

从而判断组织外部环境给组织带来的机会与威胁以及组织内部资源条件所具有的优势与劣势。一项有效的规划必须反映这些环境因素，同时又能够在组织资源条件下利用组织的外部环境，从而求得组织的生存与发展。

(3) 设定组织目标：组织目标应当具有上述四个特征，即具体的、可行的、富于挑战性的以及可以测量的。这是因为，如果组织目标是抽象的，那么就无法指导组织的实践活动；如果是不可行的，那么组织的活动终究将会是失败的；

如果是没有挑战性的，那么组织就会缺乏发展的动力；如果缺乏可测性，那么组织就无法对其自身的活动进行评价和控制。

(4) 制定组织目标体系：组织目标体系应当是多层次的和多元化的，从而构成一个完善的“目标——手段”链。所谓多层次性，是指组织的目标体系应当形成一个从组织的整体目标、分部目标到具体目标的“目标——手段”链；所谓多元化性，是指组织的目标体系不是某个部门的单一目标，而是由组织内部所有部门的目标组成的有机整体。

(5) 实施规划以及对规划的实施进行控制：战略规划是一种过程，而不是一个事件，而且该过程具有闭环的特征，要求战略规划主体在实施战略规划的同时制定控制该方案实施的评价体系，包括评价的指标体系、评价的方法体系以及纠偏体系。

二、人力资源规划的内涵及其实质

所谓人力资源规划，是指人力资源规划主体在组织愿景和组织目标的指引下，在组织内部现有资源能力条件下，按照组织战略规划的要求，客观地、充分地分析实现组织愿景和组织目标所需要的人力资源的数量、质量（zhiliangguanli.com）及其种类，同时分析来自组织内部资源条件与组织外部环境对所需人力资源的供给情况，从而主动对组织人力资源的需求与供给进行预测，并尽可能地平衡人力资源的需求与供给，从而引导组织的人力资源管理活动更好地与组织的整体活动相协调，保证人力资源管理目标与组织整体目标及其子目标相一致。为此，人力资源规划必须进行战略性思考，从而提高人力资源规划与组织规划之间的协调性，并最终促进组织愿景和组织目标的实现。人力资源规划的战略思考要求人力资源规划主体在进行人力资源规划时应当应用战略的眼光、站在战略的高度来对人力资源活动进

行规划，以期平衡组织人力资源的需求与供给，架构人力资源管理活动和组织活动之间的桥梁，达到人力资源目标与组织目标的和谐统一。战略性思考有助于人力资源规划体现组织愿景和组织目标，从而保证人力资源活动不会偏离组织发展的轨道，同时它还有助于组织提高适应环境的能力以及统筹内部资源条件的能力。

成功实施人力资源的战略性思考要求人力资源规划具备以下条件：

- (1) 人力资源规划主体掌握足够充分的信息，包括组织愿景、组织目标、战略规划、内部资源条件以及外部环境等；
- (2) 人力资源规划必须得到组织高层人员的大力支持；
- (3) 人力资源规划必须得到组织员工的支持，为此需要通过不断的沟通与交流；
- (4) 人力资源规划需要识别组织的经营业务战略对人力资源提出的要求；
- (5) 识别人力资源规划的实施可能带来的影响，包括正面影响和负面影响；
- (6) 把经营业务目标转化为实现该目标所需的人力资源活动；
- (7) 人力资源规划必须得到有效的控制，为此需要建立完善的人力资源规划控制体系。

三、融入战略目标的人力资源规划

人力资源规划的前提是企业要有明确的发展战略目标。为了确保人力资源规划符合企业发展战略要求，我们可以借助鱼骨图这一工具。首先制定企业总体发展目标，作为鱼头其次将这个大的目标鱼头分解为几个具体的分目标鱼骨，落实到每个部门，即为了实现总体目标，研发部门、生产部门、市场营销部门、财务管理部门以及人力资源管理等部门各自的分目标是什么最后，每个部门再将各自的部门目标分解落实到每个职位上鱼刺，这样企业就可以进行人力资源规划了。即企业为实现总目标，需要多少员工？需要什么类型的员工，每个员工的责任和目标是什么等等。通过鱼骨图的形式使得企业从上到下，从大到小形成一

个完整的体系，为达到共同目标整合起来，使所有人的工作都能够正中靶心。

四、企业战略目标如何在人力资源规划的具体内容中得到体现

人力资源规划通常包含的具体内容有总体规划和各项子规划。为了保证总体规划的实现，必须实行各项子规划。在各项子规划中包括人员补充规划，人员分配规划，人员培训和开发规划，人员晋升规划，工资和激励规划，劳动关系规划以及退休和解聘规划等。例如某公司要采取低成本竞争战略，在人力资源规划中就应该进行工资规划，调整薪酬制度进行培训规划，使员工掌握新技术以及节省原料和能源的方法同时进行劳工关系规划，改善劳工关系，减少争议和纠纷，提高员工工作满意度等。

五、人力资源规划的具体过程

一个有系统的人力资源规划过程一般包括下列步骤人力资源需求预测、人力资源供给内部供给与外部供给分析、平衡人力资源供给和需求的措施。在人力资源规划过程中，人力资源规划应以企业发展战略为依据，并且及时为企业战略规划制定提供反馈信息和合理化建议。

（1）人力资源需求与供给分析

人力资源需求预测是人力资源规划的重要组成部分，预测的内容包括要达成企业目标所需的员工数目和类别。

当企业预测了人力资源需求后，就要决定这些需求是否有供给，以及在何时何地可以获得供给。在进行人力资源供给分析时，管理者必须考虑企业内在劳动力市场和外在劳动力市场两项因素。在分析内在劳动力市场时，主要是了解企业内部人力资源的优劣势，除分析现状外，也要预计未来的状况。即在计划期内，有多少人会留在该职位不动，有多少人会变动到其他职位工作轮换、晋升、降级，有多少人会离开本组织。分析内在劳动力市场可以从企业人员编制表开始，这些图表会提供包括企业的不同职位、在任者、现有空缺，甚至是未来可能出现的空缺。此外，企业人才信息库能提供员工的各方面资料，例如员工职位、年龄、经验、工作经历、技能、学历、职责、绩效考评结果、外语程度、培训进修记录、工作意愿、工作强项和弱点等。详细准确的信息档案库能够帮助管理者掌握员工的整体技能水平，能迅速地找到合适的员工去填补职位空缺，同时可进行人员的晋升规划和替补规划。

分析内部劳动力市场有利于掌握人员内部供给情况。一般来说，内部供给有两种方式，一是建立内部招聘系统，二是工作晋升与轮换。目前有些企业的做法是，建立内部机会系统，一旦出现职位空缺，首先在公司内部布告栏上刊登招聘广告。一至两周后，如果内部无合适人选，再进行外部招聘。如果时间紧急，也可以内外同时招聘，但在同等条件下优先考虑内部员工。而分析外在劳动力市场，则主要是了解企业外部人力资源状况供给情况。除分析现状外，也要预估未来的状况。

(2) 如何解决人力资源供给和需求不平衡的矛盾

对人力资源需求和人力资源供给进行分析后，企业就可以着手制定一系列人力资源规划方案，包括各项子规划。当人力资源需求和供给不平衡时，企业可以采取哪些对策呢通常企业会遇到以下两种情况：

一是企业对人力资源需求大于供给，遇到这种情况，建议企业可以采取以下应对措施提高管理者的管理技能，避免企业内部那些拥有关键技术的稀缺人才的流失通过培训提高现有员工工作效率，对岗位进行重新设置或通过团队协作的方式来解决企业面临的新问题，以改变人力资源的需求提高员工留任率，如通过和谐员工关系，为员工进行职业生涯规划，鼓励员工参与管理，加强培训，提高薪资福利等途径使员工获得工作满足感招聘不同类别的员工以达到企业的目标，例如聘用未达到任职资格要求的员工，对他们进行岗前培训或招聘临时工适当调整企业经营战略，使之更切合实际。因为企业目标需要足够的现有的和未来的人力资源去加以实践。

二是企业人力资源供给大于需求，遇到这种情况，建议企业可以采取以下应对措施计算出企业在不同时期出现人员过剩这一问题所耗用的人工成本，从而制定人工成本控制预算，重新进行工资规划规划不同的减员方法和减员成本如采取自愿离职、提前退休、限制加班、降低工资、实行轮班制并停止招聘新员工等方案提高员工使用效率，采取职位轮换和重新培训的方式，使现有员工胜任新工作和新任务，从而控制对人员的需求探讨改变企业经营目标的可能性，例如，企业是否可以实行扩张战略，开拓新市场或进行业务多元化等来充

分发挥人力资源的潜力。

六、企业发展战略整融入人力资源规划的潜在障碍

(1) 高层管理者的理念

有些高层管理者可能会对人力资源规划的作用持怀疑态度，除非他们相信人力资源规划的重要性，人力资源规划才能真正在该企业得到重视并与企业战略更好地结合。企业高层如果重视人力资源规划，他们则更能从全局把握企业未来发展，他们比其他人更能了解在未来发展中企业需要多少人和需要何种人，也更容易比其他人发现企业采取何种经营发展战略会在竞争中取胜。最理想的状况是，高层管理者们认为企业的各项职能如研发、生产、市场推广、销售、财务管理、人力资源管理等企业重要组成部分，皆有权参与企业发展战略的制定和发展。在这种企业中，人力资源规划可以与企业发展战略双向互动，相互依存。这种联合在国内企业虽不是很普遍，但已有不少企业在朝着这个方向发展。

(2) 人力资源管理部门的地位

在承认人力资源管理的成效对企业发展有重要影响的企业中，更能认同人力资源规划的必要性。通常规模较大的企业或处于高速发展和激烈竞争的环境中的企业，由于存在不确定性和复杂性，不通过人力资源规划则很难达到企业目标，因此人力资源规划与企业发展战略两者会有更密切的联合。相反，人力资源部门的地位相对较低的企业中，则忽视人力资源规划的重要性。

(3) 员工的态度

在人力资源规划过程中，员工可能会对其中的组织变革产生抵制情绪。因为，企业对组织结构和人员安排等预测活动，会影响到员工既得利益和地位，会使员工受到威胁。因此，当某项战略方针出台后，应对员工进行讲解和培训，以求获得大多数人的认同。

(4) 信息管理系统的完善程度

当企业建立了很完善的信息管理系统，特别是具备了完备的人力资源信息管理系统时，人力资源规划与企业发展战略就会有密切的整合。通常信息系统应包括两部分内容有关工作的信息和有关个人信息。

总之，企业战略规划和人力资源规划是密不可分的，在每个过程中都需要有纵向和横向的密切配合。未来人力资源规划的发展趋势是应确保人力资源规划的使用性。企业应重视将人力资源规划的各项子规划转化为具体的行动计划，规划行动计划的实施方案，并制定对其实施效果进行评估的方法增强人力资源规划中各项子规划之间的内部联系性。使本企业人力资源总体规划与各项子规划以及各项子规划之间具有密切相关性，从而使各规划形成动态统一体，发挥整合优势使人力资源规划更适合公司的较短期的战略发展规划，从而更体现人力资源规划的灵活性和效益性。值得注意的是企业忽视人力资源规划的直接后果是大量优秀的人力资源将为竞争对手提供服务。相反重视人力资源规划，并使人力资源规划与企业经营战略有效地结合，将更能使企业发挥其竞争优势，开创美好的前景。