

Long Shine

2013年01月

新情

设定明确目标

在现在市场竞争中是重要的！

每一位领导者每天都要做出很多的决策，大决策如企业的战略方针、品牌定位等，小决策如一个会议的时间、参会的人员，甚至某个员工的请假条的批准等。不管决策大小，每项决策都涉及一系列其它的决定，尤其是会涉及到要决定何时解决问题、谁参与决策过程，以及有什么替代方案可供考虑。这些相关的决定做对了，就能制定正确的行动步骤，使企业成功！

目 录

【行业新闻】	3
今年多项改革将引向深入 工资制度改革将推进	3
收入分配改革存四误区 个税调节不能只盯起征点	5
就业弹性系数增大 2013 年就业目标维持不变.....	11
人社部将研究拟定养老金投资运营办法	14
住房公积金行业差距过大 专家吁放宽使用自主权	15
【朗新动态】	18
朗新助成都桂湖置业集团人力资源管理信息革命	18
朗新受邀参加两化融合评选	19
宝洁中国 eHR 应用交流峰会圆满落幕	19
【管理分享】	22
怎样避免组织绩效跳表格上的舞蹈	22

【行业新闻】

今年多项改革将引向深入 工资制度改革将推进

自去年 12 月以来，国务院多部委相继召开年度工作会议，部署 2013 年工作重点，涉及经济、民生、行政职能转变方面的多项改革引发期待。人民网记者特别对此进行梳理，期待在年末时以此检验各部委工作成效。

经济领域：能源体制改革时间表将确定

去年 12 月 20 日召开的全国财政会议指出，今年将加强和改善财政宏观调控，促进经济持续健康发展，并结合税制改革完善结构性减税政策，着力扩大国内需求。同时，深化财税体制改革，健全财力与事权相匹配的财政体制，推进税收制度改革。

稍晚些时候召开的全国工业和信息化工作会议则强调加快产业结构调整。工信部部长苗圩在会上指出，今年要加快传统产业改造和新兴产业发展，着力调整优化产业结构，并进一步优化政策环境，大力支持小微企业发展。

1 月 8 日，备受关注的全国能源工作会议在京召开。国家能源局局长刘铁男作报告时指出，今年将深化能源体制改革，深入研究深化能源体制改革的顶层设计和总体规划，明确改革总体方案、路线图和时间表，积极开展试点示范。

在此前召开的全国发展和改革工作会议上，国家发改委主任张平表示，今年力争在重要领域的改革取得新突破，提出要稳步推进资源性产品为重点的价格改革，完善成品油价格形成机制，实施重点电煤与市场煤价格并轨，推进天然气价格改革，完善居民阶梯电价政策。

中央企业负责人会议则透露出今年央企改革的主方向。国资委主任王勇在会上指出，今年中央企业要研判形势，及时调整经营策略，加强市场开拓力度，逐步扩展境外业务，全力保持生产经营稳定增长。

去年 12 月 21 日，全国农业工作会议召开。会议指出，今年将着力抓好农业科技创新和推广，谋划实施现代农业重大工程项目，同时进一步拓宽农民增收渠道，积极推动农业经营体制机制创新。

着力探讨扩大消费途径的全国商务工作会议则要求，今年将积极培育消费新增长点，特别是引导热点消费。商务部部长陈德铭表示，将研究实施信用消费促进政策，重点带动家电、家居、汽车等耐用品消费。扩大品牌消费，发展专卖店、折扣店等业态。规范发展网络消费，制定第三方平台交易、经营者管理等规章制度。

民生领域：工资制度改革深化 楼市调控继续

在去年 12 月 18 日召开的人社部工作会议上，部长尹蔚民表示，今年将稳步推进工资制度改革，完善企业、公务员和事业单位的工资制度，提出改革国有企业工资总额管理办法，严格规范国有企业特别是中央企业负责人薪酬管理。

与之相对应的是，中央企业负责人经营业绩考核工作会议要求各中央企业强化考核引导，大力开展开源节流、降本增效，其中，中船集团主要负责人带头降薪 30%，并明确“领导降薪幅度大于中层干部，干部降薪幅度大于一般员工”。

在上述人社部工作会议上，继续深化事业单位人事制度改革也被明确提及。尹蔚民指出，今年要加快推进事业单位人事管理立法进程，推动出台事业单位人事管理条例，并探索建立岗位设置动态管理机制，开展管理岗位职员制试点。

住房城乡建设部在去年 12 月 25 日召开的全国住房城乡建设工作会议上传递政策信号，表示今年将坚定不移地搞好房地产市场调控。部长姜伟新在会上发言指出，凡是放松调控致使房价过快上涨的城市，我们将继续采取措施并会同监察部对其进行约谈直至问责。

而今年带薪休假制度也有望在法制层面上得以推进。1 月 10 日召开的全国旅游工作会议上，国家旅游局局长邵琪伟表示，按照全国人大旅游立法工作进度，预计今年《旅游法》有望审议通过，将从根本上解决包括带薪休假等长期制约旅游业发展的矛盾、问题。

在食品安全方面，国家工商总局副局长王东峰在 1 月 8 日举行的“全国工商系统流通环节食品安全监管工作会议”上表示，今年进一步创新和完善食品经营者诚信自律体系及协调协作和社会监督机制，进一步强化食品安全监管与有关部门的执法协调协作，切实形成监管合力。

行政职能转变：干部人事制度改革

1月10日，全国信访局长电视电话会议在京召开。会议提出，今年将推进以市县两级为重点的领导干部接访下访工作，到一线和基层实地解决问题，加强督导，坚决纠正一切“拦卡堵截”正常上访群众的错误做法。

“真正把来访群众当家人，把群众来信当家书，把群众反映的问题当家事，把群众工作当家业来做，千方百计解决群众的合理诉求。”与会的中共中央政治局委员、国务委员兼国务院秘书长马凯讲话表示。

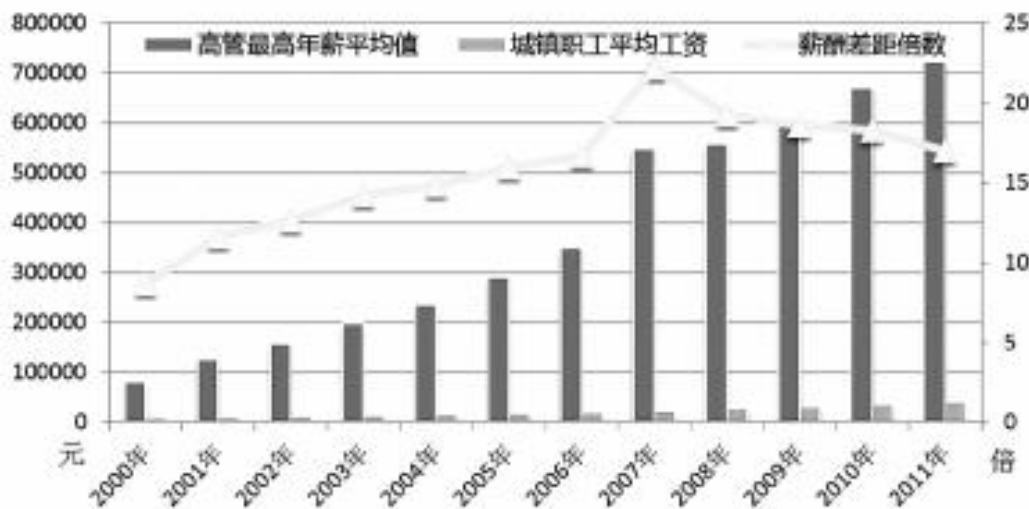
全国行政机关公务员管理工作会议本月8日在京召开。人社部副部长、国家公务员局党组书记杨士秋介绍说，今年将围绕深化干部人事制度改革、建设高素质执政骨干队伍，进一步完善公务员制度。

人社部部长尹蔚民在本次会议上透露，今后要继续推进公务员分类管理，根据不同的职位和职责，给不同类型的公务员设计符合自身特点的职业发展道路，使所有公务员都有发展的通道和空间，实现管理的精细化、科学化。

(来源：人民网)

收入分配改革存四误区 个税调节不能只盯起征点

上市公司高管年薪与城镇在岗职工平均工资差距



核心提示

-收入分配改革方案万众瞩目，但仅一个方案不能解决全部问题

-个税调节不能只盯起征点，改进累进税率更有意义

-仅靠增加工资不能实现扩消费，完善社保制度是改革的关键

-改革必然触动现实利益，冲破樊篱才能取得实效

国家统计局上周公布，2012年中国的基尼系数为0.474，这个超越国际警戒线的数字揭示了我国贫富差距的严峻性。

日前，多家央企高管主动带头降薪，引发社会广泛关注。中船集团主要负责人带头降薪30%，中煤能源也决定全矿区员工降薪10%。然而，高管降薪仅仅是企业行为，推进收入分配制度改革仍然任重道远。原定于去年年内出台的收入分配体制改革总体方案，目前尚未公布。备受瞩目的收入分配新方案是否能解决全部问题？收入分配改革难道就是涨工资？涨工资是否就能扩消费？改革抓手究竟在何处？

误区1 一个改革方案就能解决所有问题吗？

收入分配改革方案引发热议，但终不能解决全部问题，不能把收入分配改革所有希望寄托在一个方案之上。

据有关专家预测，争议许久的收入分配改革方案有望在今年3月份全国两会后出台。照此推算，以缩小贫富差距为宗旨的收入分配改革方案已酝酿了8年。

8年间，一方面，由于方案牵涉广、阻力大，问世时点一再延后，而另一方面，公众的关注度和期望值却被持续推高，由此引发的热议不断。

“仅仅指望通过一个指导意见，来解决我们所有的收入分配问题，显然不现实，也是不可能的。”中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南就此表示，收入分配改革指导意见是一个顶层设计，只能就收入分配改革作出一个框架性的安排，本身不可能具体地回答一些微观层面的收入分配的具体问题，这是指导意见本身的定位所决定的。

“我们既要重视收入分配的改革，同时又不能把全部希望都寄托在改革方案上。”中国社科院世界社会保障中心主任郑秉文强调，在中国实行市场经济条件下，一次分配应主要由市场配置，要素的价格和回报还应由市场来决定。换句话说，涨工资主要还是要靠市场。“否则，一旦政府干预过深、过广，价格扭曲势必影响效率，影响市场机制的发挥。”这一看法与中国改革基金会国民经济研究所副所长王小鲁不谋而合——“唯有市场环境改善，就业机会增加，劳动力需求旺盛，才有涨工资的前提条件。”王小鲁说。

“事实上，二次分配才是收入分配改革中寄希望的重要着眼点，因为再分配主要由政府主导，政府拥有发言权。”郑秉文进一步指出，在社保、公共服务的提供等等再分配领域，政府要发挥更多作用，来弥补一次分配产生的缺陷和不足，“这是毫无疑问的。”

“但凡改革必定需要冲破思想樊篱，触动现实利益，既得利益集团必定会千方百计阻挠。”国家发改委社会发展研究所所长杨宜勇说，如果我们都把希望寄托于政府这么一个文件，是不现实的。政府里边有中央政府、有地方政府，改革的主体是多元的；企业里面有国企、有民企，有大企业、有中小企业；个人里边又分管理层、一般的工人，有城里人、有农村人，有穷人、有富人；企业里面还有垄断的、非垄断的企业，这些都是改革或者被改革的主体。这些主体之间共识的达成和收入分配的调整，涉及的问题远远不是政府一个文件能够解决的。

“唯有形成一个自上而下、从条到块的政策大体系，再把政策贯彻落实，齐抓共管，才有可能逐步地解决收入分配问题。”苏海南说。

误区 2 起征点是个税改革的全部？

收入分配改革的一个重要方面是税收调节，但光强调提高起征点是不科学的，从公平角度考量，改进累进税率更加有意义，否则只会让高收入者受益。

收入分配改革的一个重要手段是税收调节，很长时间内，有关提高个税起征点的呼声不绝于耳，有人建议调到 5000 元，有人说应调到 10000 元。然而，真的是起征点越高越合理吗？

对此，苏海南打了一个形象的比方：“曾经有人做过测算，比如简单地将个税起征点大幅度提到 30000 元，结果月入 4、5 千元以下的劳动者交税不受影响，而月入 5、10 万的高

收入者所交的个税反而比原来减轻了，这样的话低收入群体并没有减轻负担，高收入群体反而是占了便宜。”

中国社会科学院学部委员高培勇说，我国现行的个人所得税，实行的是分类制，分成 11 个征税项目，包括工资薪金所得、个体工商户生产经营所得等。国家对不同项目采用不同的计征办法，税率也不同。“收入差距，不是单一项目的差距。因此，仅单一地提高个税起征点，不能发挥个税调节贫富差距的作用。”

财政部财政科学研究所所长贾康指出，在我国现行的 11 个分类征收个人所得税框架下，单纯提高起征点而不提高收入，对工薪阶层来说是没有意义的。个税改革应重视推进“综合与分类相结合”的配套改革。他建议将现行的九级超额累进税率减至五级超额累进税率。

回顾我国个税制度的演进历程，1994 年开始实施个税税率九级累进制度，之后的改革都集中于起征点的调节，而个税税率却始终未变。具体来看，5%的初始税率相对于普通工薪族收入水平，显得高了些。如能降低这一比率，比如调至 2%、3%，其意义将大大超过起征点的上调。

此外，目前的每一个纳税级别的间距从 500 元，到 1500 元，再到 3000 元，之后就急速扩大到 15000 元、20000 元，级距曲线显得过于“陡峭”。有关专家指出，如能将前三级变为一档，比如月纳税所得额 5000 元以下都调整为 5%，则陡峭的曲线将变得平缓，这也会使得 3500-5000 元收入的纳税者的税赋水平降低。从拉缓“级距”中，也能更好地体现“缩小收入差距”以及“量能负担”的原则，有利于构建“橄榄”形社会收入结构。

误区 3 仅靠涨工资就能扩消费吗？

收入分配改革需要增加低收入群体工资，但光靠增加工资是不能实现扩消费目标的，还有赖于教育、医疗、养老、住房等保障制度的完善。

新年伊始，就职于北京一家出版社的范玲丽领到了第一张工资单，工资单上的数额比去年同期增加了 1800 元。家庭总收入 14000 元，总支出 9340 元……“每月房贷 5000 多元，小孩上幼儿园 2000 多元，逢年过节，还得给家里老人寄点钱，交通费、吃饭加上买点衣服，一年下来能存下的钱就不多了。”

虽然加了薪，但由于住房、教育等花销和对未来预期的不确定，范玲丽除了硬性消费，没有其他消费，剩下的钱都存进了银行。

2011年初，央行公布的储户问卷调查报告显示，只有14.2%的居民倾向于“更多消费”，这是1999年进行问卷调查以来的最低值。高达85.8%的城镇居民则倾向于储蓄。其中，44.2%偏好“投资债券、股票、基金等”的变相储蓄，41.6%偏好“储蓄存款”。有关专家指出，中国经济中储蓄和投资结构严重失衡，中国52%的高储蓄率世上少有。

毋庸置疑，收入分配改革需要增加低收入群体工资。但光靠增加工资是不能实现扩消费目标的，还有赖于社会保障制度的完善。“企业退休人员社保待遇相对机关事业单位偏低，所以仍需逐步上调，特别是新农保、新农合、城镇居民养老医疗保险待遇的标准要随着财政收入的增长、社会经济的持续发展，持续提高水平，让他们共享经济社会发展的成果。”苏海南说。

苏海南同样指出，还必须让财产性收入同步调整。“要逐步提高低收入群体的财产性收入，例如去年国务院提出要提高农民在土地转让分配中的收益，让他们也获得土地转让所带来的资产性收益，这也是‘提低’的重点之一。增加工资、完善社保、增加财产性收入，三个方面都必不可少。”

误区4 改革只差一个顶层设计？

从公布基尼系数可见，收入分配改革已提上日程，从近期看，需要脚踏实地推进改革，尤其要推进配套改革，加强后续监督。

从免农业税到个税调整，从大规模保障性住房建设到基本保障制度全民覆盖，从最低工资标准的持续提升和基本公共服务体系的加快建设……我国的收入分配改革其实一直在路上。

“过去三十年，城乡分割的户籍制度一直没有变，大量农民工在城市打工，却不能享受城市的社会保障待遇，不能在城市安家落户，长期流动于城乡之间，造成了大量社会问题。这不利于启动内需，不利于劳动力资源的充分利用，成为未来城镇化推进的一个障碍。这也是导致收入分配失衡和结构失衡一个重要原因。”王小鲁说，“改革必须促进民生的改善，

让全民共享发展成果。要扩大提供公共服务，实现社会保障的全民覆盖，这些都需要通过加强顶层设计，同时推进制度的配套改革。”

此外，目前垄断行业技术、专利、经营、管理、信息、劳动、资本等生产要素参与分配的体制没有真正建立起来，政策不够明确、可操作性不强等问题突出。垄断收入、资源性收入如何分配是一个重要问题，亟待公开透明，这有赖于税制方面的改革推进，也有赖于垄断樊篱的突破。

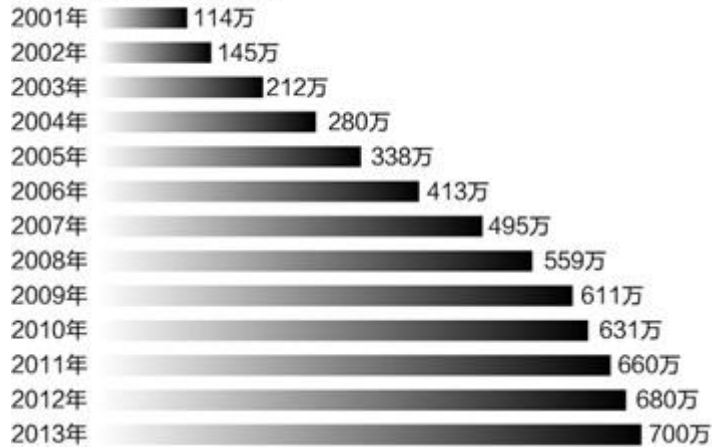
“下一步，垄断行业的收入分配结构一定要进行调整，向生产一线倾斜，向重点岗位倾斜，向科技创新倾斜。”国资委研究中心主任李保民说。

“收入分配改革不应该只是一个顶层设计，而应该是国家与公众、中央与地方、政府与社会协商互动的过程。”国家发改委就业和收入分配司副司长刘浩指出，收入分配改革涉及最广大群众的切身利益，必须要有社会和广大群众的参与，不能高高在上，闭门造车。“改革的任务，大都以体制机制为保障，设计了制度改革，就要有体制上的推手，还要有后续的监督，这样改革才能推进而不会停滞不前。”

（来源：人民网）

就业弹性系数增大 2013 年就业目标维持不变

近年全国高校毕业生人数



临近春节，湖南衡阳师范学院新闻班还有 8 个学生比较忙。

他们刚刚考完研究生，正在找实习工作。在江门日报实习的该班毕业生余颖琳对记者说，全班 33 个人，目前差不多都有着落，只要不挑单位，要实习和找工作问题都不大。“只是要找到自己认为的理想工作，恐怕就不容易了。”

本报记者获悉，2013 年毕业的大学生人数在 700 万左右，约比上 1 年的 680 万人数增加 20 万左右。而 2004 年的时候，全国才 280 万毕业大学生。大学生人数不断增多，已经成为近年来需要解决就业岗位的首要考虑因素。

近年来国家规定每年新增就业岗位是 900 万，5 年新增 4500 万。2013 年新增就业目标仍和上一年一样，为 900 万人以上，城镇登记失业率为 4.6%。这 900 万人中，近 8 成是大学生。

有意思的是，尽管大学生就业难度日趋加大，但是实际新增就业人数却在不断快速回升，反映就业增长的弹性系数，即经济每增长 1 个百分点，所带来的新增就业人数，也在大幅好转。比如 2012 年全国经济增速为 7.8%，全国城镇新增就业 1266 万人，比 2007 年经济增速达到 14.6% 时带来的新增就业人数 1204 万还多。

不过，人力资源部坦言，未来就业压力仍很大。2012年全国劳动力总量下降345万，对此，人力资源部政策研究司司长尹成基指出，劳动年龄人口总量下降后，需要就业的人数仍会增加。大概有4-6年的延迟时间，需要就业的人数才可能减少。

就业弹性系数增大

来自统计部门的数据显示，近几年来，在中国经济放慢时，所带来的就业岗位反而增加，这意味着就业弹性系数大为好转。

比如2010年经济增速为10.8%，新增就业岗位是1068万人。到了2011年，经济增速放缓至9.2%，就业岗位反而新增到1221万。2012年经济更是达到改革开放以来除去特殊时期(1989年、1998年等)以来的最低值，只有7.8%，但是新增就业人数达到历史最高峰，为1266万。这一数字，甚至比十多年来经济最高速的2007年(增速14.6%)所增加的1204万就业岗位还多。

导致如此的原因，可能是服务业的快速发展导致就业弹性系数上升有关。国家发展改革委社会发展所社会政策室主任张本波同意这个看法。

他指出，在一般的条件下，服务业发展加快，对于就业的带动作用，比同等条件下第二产业的作用要大一些。“此外，可能还有一个因素，即政策对于就业的拉动作用也很大。”他说。

据悉，“九五”期间GDP(地区生产总值)年均增长8.6%，年均增加就业人数804万人；“十五”期间GDP年均增长9.5%，年均增加就业人数只有748万人，比“九五”时期少56万人。

有意思的是，2012年第三产业增加值增长8.1%，增速与第二产业持平，尽管增加值与第二产业还有距离，不过这改变了过去多年来第三产业增速低于第二产业的情况。

经济放慢，就业岗位反而增加，这背后的玄机的确很大。

2013 年就业目标不变

不过，尽管近 3 年以来在经济放慢时，所带来的就业新增量更大，但是人力资源部仍对于下一步的就业工作不敢放松。

根据人力资源部的安排，2013 年就业工作的目标是：城镇新增就业 900 万人以上，城镇登记失业率控制在 4.6%以内，这与 2012 年等同。

但是实际 2012 年年末登记失业率已经下降到 4.1%，全国城镇新增就业 1266 万人。对此，中国劳动保障研究院专家张丽宾认为，尽管劳动力总量已经下降，但是很多劳动年龄人口推迟了就业，这会给此后几年的就业带来压力，加上很多人过去还没找到工作，这使得总体每年需要就业的人数其实是增加的。

为什么越是经济放慢，反而就业总量增加更大，这与经济放慢时，第二产业放慢，第三产业加快有关。而每次经济加快时，主要是工业拉动，服务业发展相对较慢，此时带动的就业岗位相对并不显著。

她的这个说法，在一些地方得到了证实。

以武汉为例，2012 年武汉市新增就业人数 15.93 万人，但是 2013 年需要就业的人数达到 33 万，武汉劳动力市场高级职业指导师李永洪指出，汉宜高铁开通后，周边很多地方也开始到武汉就业，加上目前武汉的大学生约 30 万人，原来只有 20%左右选择在武汉就业，现在则有 45%选择在此找工作。“需要就业的人数自然增长和机械性增长都很大。这都会给武汉就业市场压力。”

有意思的是，尽管 10 万人就业很难，武汉缺工仍严重，比如 2013 年商业服务需要 15 万，求职的只有 9 万多，生产加工的需要 10 万，实际求职的只有 8 万。导致如此的原因，除了与很多大学生不愿意从事这些行业以外，还有很多岗位需要很高的技术。这种就业结构不匹配的问题，未来仍将长期存在。

北京青年压力管理服务中心主任熊汉忠则指出，目前大学生已经有开始转向二、三线城市就业的倾向，期望工资也有所降低，未来如果愿意向更基层的地方就业，工作压力会进一步降低。

(来源：21 世纪经济报道 定军)

人社部将研究拟定养老金投资运营办法

人社部基金监督司 4 日印发的《2013 年社会保险基金监督工作要点》(简称《工作要点》)提出：“将研究社会保险基金投资运营问题。按照国务院部署，研究拟定基本养老保险基金投资运营办法。”

专家和业内人士分析，社保基金投资运营的方向已明确，多个相关部门正积极研究和制定相关细则。业内人士期待投资运营办法今年推出。

投资运营思路逐渐清晰

党的十八大报告提出，扩大社会保障基金筹资渠道，建立社会保险基金投资运营制度，确保基金安全和保值增值。根据《工作要点》，人社部将全面推动社保基金的监管、运营工作，研究建立社会保险基金安全评估指标体系，摸索预测基金风险的有效办法，加强与相关部门的协同配合，健全社会保险基金综合治理机制等。

人社部、全国社保基金理事会、证监会等部门人士去年表态称，将积极研究和推动基本养老保险基金投资运营。全国社保基金理事会理事长戴相龙多次强调，养老金入市并不意味着要全部投资股票，而只是小部分投资股票。养老金投资股市应坚持长期投资、价值投资、责任投资，客观上有利于股市稳定，而不是被动托市、救市。

人社部研究所所长金维刚此前公开表示，投资运营办法的出台不宜久拖不决。业内人士表示，养老金投资体制改革将直面风险与收益的矛盾，如何在两者之间取得平衡成为养老金投资体制改革的核心问题。

中国社科院世界社会保障研究中心主任郑秉文表示,平衡点的选择将不仅是技术性的问题,它取决于对风险和收益的容忍度。目前基本养老保险基金投资体制改革存在一些认识和担当的问题,但基本投资运营思路已逐渐清晰。

权威人士对中国证券报记者透露,多个部门已尝试成立专门的基本养老保险基金投资运营部门。戴相龙建议成立中国社会保障基金投资运营监督管理委员会,对全国社保基金、城镇职工基本养老金、企业年金的投资运营实行统一监管。

研究扩大企业年金投资范围

人社部基金监督司副司长张浩近日表示,人社部正研究制定扩大企业年金投资范围和提高投资效率的政策。一是适度扩大固定收益类产品的投资效率,二是通过发行养老金产品来开展养老金后端集合,解决集中投资问题。她透露,去年前三季度,我国企业年金的投资收益率为 4.1%。

根据《工作要点》,人社部 2013 年将完善企业年金政策。推进企业年金集合计划规范管理,制定提高企业年金投资收益的若干措施,并跟踪实施情况,做好企业年金产品发行的审核备案工作;规范企业年金合同备案管理。加强各省和计划单列市企业年金基金合同备案管理,对合同备案、自律公约的执行、年金计划转移等加强指导规范。完成企业年金管理机构资格延续。

据人社部披露的企业年金统计数据,截至去年前三季度,共有 12 个受托人机构建立了 48 个企业年金集合计划。

住房公积金行业差距过大 专家吁放宽使用自主权

近日,一则“住房公积金最高 9000 元最低 240 元 “隐性福利”凸显行业差距”的新闻报道引起公众关注。该报道称,我国各行业职工住房公积金的缴存数额存在很大差别,最高与最低之间的比例超过 30 倍,银行、电力、烟草等垄断行业缴存数额最高。有银行职员称,在

一些银行，住房公积金缴存数额超过万元。

近年来，住房公积金的缴存差距普遍存在于各个城市的各个行业间。有调查显示，在内蒙古某市，一家中央企业所属公司在当地工作的职工月缴存额最高为 5625 元，而当地一家银行的职工月缴存总额最高是 2712 元，而当地公交公司职工月缴存额每人仅为 100 元。

2011 年至 2012 年 6 月，武汉市月人均缴存住房公积金总额最高 2787 元，最低为 166 元。广东省最低的月住房公积金缴存总额约为 135 元，最高的为 9500 元左右。据武汉市审计部门审计，住房公积金缴存额度行业排序靠前的是金融业、电力、燃气及水的供应、科学研究、技术服务和地质勘探，靠后的几个行业是居民服务、制造、住宿和餐饮、批发和零售。

中国社科院经济所研究员、公积金政策研究专家汪利娜在接受中国青年报记者采访时表示，目前我国的规定是，住房公积金缴存比例为职工月基本工资的 5%~12%。“有钱的单位往上靠，没钱的单位往下靠，甚至还有很多非国有企业的员工、进城务工者根本没有缴存住房公积金。”一般情况下，效益越好的单位缴得越多，效益越差的缴得就越少。

据了解，建设部、财政部和中国人民银行于 2005 年 1 月 10 日联合下发的《关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见》中提出，缴存住房公积金的月工资基数，原则上不应超过职工工作地所在设区城市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的两倍或 3 倍，而“具体标准由各地根据实际情况确定”。记者发现，广东省当年即按照此文件精神规定“党政机关和企事业单位职工缴存住房公积金的月工资基数不得超过职工所在市、县统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 5 倍”。

“在实际执行过程中，很多效益好的单位是睁一只眼闭一只眼，月平均工资的两倍或 3 倍和 12% 的上限标准执行得并不是很好。”汪利娜说，一些单位愿意以公积金的方式来增加职工福利，因为缴纳公积金是不纳税的。

作为一项社会福利保障制度，住房公积金的设计初衷是“高收入者不补贴，中低收入者较少补贴，最低收入者较多补贴”，让普通职工特别是中低收入家庭买得起房、住得上房。但从现在的情况看，住房公积金却陷入了“济富不济贫”的怪圈。

网友“风雨印迹”在博客上发表看法说，本来是为中低收入阶层“雪中送炭”的住房公积金，最终收入越高受益越大，收入越低受益越小，变成给高收入人群“锦上添花”。不但没有起到缩小贫富差距的作用，反而进一步拉大了收入差距，这显然有悖其制度初衷和社会公平。

“住房公积金被质疑‘劫贫济富’，主要是由于制度设计的缺陷造成的。”汪利娜说，住房公积金采用强行缴存方式，但使用却是有条件的。低收入群体往往成为净储户，因为他们无

力支付购房首付,只能存钱,没有办法用这笔钱,而住房公积金的储蓄利息跟活期存款一样,非常低。高收入群体有办法支付首付,可以拿买房合同享受公积金的低息贷款。

北京中原地产市场研究部总监张大伟接受中国青年报记者采访时说,如今,越来越多的住房公积金缴存职工把住房公积金贷款作为置业贷款的首选,但目前住房公积金缴存的差额,间接放大了职工住房消费能力上的差距。“月均工资 5%的最低缴存标准还有进一步提升的空间。应该考虑对中低收入人群提高缴存住房公积金的比例或者提高贷款额度,使他们可以使用低利率的住房公积金贷款来购买自住物业。”

汪利娜说,我国的住房公积金制度最初借鉴新加坡中央公积金制度。在新加坡,所有就业人员都按工资的一定比例缴存公积金,没有不同单位缴存比例不同的问题。不过,公积金的缴存比例经常调整,不同的经济时期,缴存比例是不一样的。同时,新加坡对中央公积金的存款利率实行高利率政策,且与市场利率挂钩,本息都不缴税。她建议,我国可以提高住房公积金存款利率,低收入者即使不贷款也不会产生利息损失,同时堵上拿低收入者利息损失补偿高收入贷款者的漏洞。

据了解,今年以来,全国已有超过 40 个城市调整了住房公积金政策,总体方向是“降低住房公积金提取和贷款的门槛,提高使用率并适度扩大适用范围”。

经济学者马光远认为,要给低收入者提取使用住房公积金开辟宽松便捷的“绿色通道”,改变他们只能缴纳而难以使用住房公积金的尴尬困局。比如,可以规定住房公积金不仅可以用来建房子、买房子,还可以用来租房子,让住房公积金发挥更多作用。

汪利娜认为,住房公积金作为活期储蓄放在个人账户里,是一种资源的浪费,“应该给老百姓更多的使用自主权”。在新加坡,每个人都有一个人公积金账户,这些钱可以用于养老、买房、医疗,甚至可以用于教育投资和证券股票投资。我国可以通过改革来完善公积金制度。比如,是否可以提取住房公积金缴纳物业费或取暖费?当买不起房的时候,这种个人储蓄能不能用来给孩子支付学费,给老人看病?总之,要让群众从住房公积金的使用中得到真正的实惠。

【朗新动态】

朗新助成都桂湖置业集团人力资源管理信息革命



成都桂湖置业集团是以成都桂湖置业有限责任公司为母公司，对二十余家大型子公司实行绝对控股而建立的大型民营集团企业，主要经营地产建设、商业贸易、星级酒店、旅游观光、高端物管、能源开发等跨行业、跨地区多种产业，其中房地产开发资质等级为二级，各子公司分布在成都市新都区、什邡市、凉山州西昌市和攀枝花市盐边县四大区域。

成都桂湖置业集团是大型集团化企业，未来五年集团将坚持“商业连锁带动商业地产”的战略发展模式，以“农村包围城市”的战略路线，即在成都及其周边区域的二、三、四线城市的中心区域，或发展势头强劲的新区选点，通过租赁合作或购置开发等方式发展商业连锁经营，做当地最好的、规模最大的、档次最高的商业综合实体。随着全球经济的加速发展，信息社会的迅速崛起，成都桂湖置业集团紧跟技术进步，把握市场机会。面对成都桂湖置业集团组织规模的迅速扩大，组织机构的调整频繁，成都桂湖置业集团人力资源需求变化快，人才招聘、培训、薪酬、绩效等方面的管理非常复杂，同时，对二十余家大型子公司的人员管理，面临巨大挑战，人力资源信息化解决方案成为必然。

朗新始于 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人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与成都桂湖置业集团携手打造按需而变的成都桂湖置业集团人力资源管理信息化服务平台，加速提升成都桂湖置业集团人力资源管理信息化水平！

朗新受邀参加两化融合评选

自党的十七大提出大力推进信息化和工业化融合以来，两化融合工作如火如荼，推动着我国现代化建设大踏步前进。

两化融合工作近年来取得了明显的经济和社会效益，提升了企业核心竞争力；催生了一批新型的企业发展模式；增强了中小企业的生存和发展能力；促进了产业转型升级；促进了区域经济发展方式转变；提升了区域绿色安全发展能力；建立起协同推进的工作体系；形成了强有力的政策支持。

为了深入的加强全国两化融合工作经验交流，促进两化融合工作效果评价和评估，做好典型经验的培育、总结、宣传和推广，推介先进适用的信息化产品和方案，加强各类企业间的交流和对接，朗新受邀参加表彰 100 家两化融合示范性工业企业评选。

本次评选，将通过网友投票、专家组评审、媒体曝光度、用户推荐、行业研究等多种方式进行全面评选。最终评选出促进工业企业信息化方面作出杰出贡献的企业。

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。

宝洁中国 eHR 应用交流峰会圆满落幕

宝洁公司始创于 1837 年，是世界上最大的日用消费品公司之一。宝洁公司通过其旗下品牌服务全球大约四十六亿人。公司拥有众多深受信赖的优质、领先品牌，包括帮宝适、汰渍、碧浪、护舒宝、潘婷、飘柔、海飞丝、威娜、佳洁士、舒肤佳、玉兰油、SK-II、欧乐 B、金霸王、吉列、博朗等等。宝洁公司在全球大约七十五个国家和地区开展业务。

十几年来，宝洁中国在中国逐渐建立起庞大的分销体系，宝洁中国对全国 200 多家客户建立了包括财务、后勤储运、市场、人力资源和信息管理系统一体化的专业服务。随着宝洁中国的迅速发展，各分销商的规模也日益壮大，已经上线分销系统进行日常工作管理。但是

下属一级、二级分销商的人员数据没有进行集中统一的数据管理，在进行各类报表汇总的时候需要各辖区分销商对自管人员进行汇总后上报宝洁总部再分类进行汇总，过程繁复琐碎且时效性不强，严重影响了人力资源部门的工作效率，同时也不能提供及时有效的数据为战略决策做支撑。在进行人员劳动合同签订率、基本工资发放率、国家法定福利上交率等统计的时候各个地区的需要先按照不同类别分层进行统计后逐一汇总，最后再上报宝洁中国。宝洁中国需要再按照区域或者级别进行汇总分析，对各区域整体人力成本运营状况的分析因时效性的关系不能提供有力的数据。因此必须要上线一套人力资源软件，提升宝洁中国在市场的综合运营能力。



朗新始于 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，此次，朗新与宝洁中国达成战略合作伙伴，助力宝洁通过分销

商人力资源信息管理系统利用信息化工具引领管理变革！



为了更好的推广 eHR 系统在宝洁的应用，近日，宝洁 eHR 应用交流峰会隆重召开，来自宝洁全国各分支的上百位 HR 齐聚深圳，接受薪酬、福利、组织机构、职位、招聘管理、合同管理及满意度敬业度等模块的知识培训和考核。

借助 eHR 软件来梳理全国的人力资源管理体系，从以前的松散式管理升级为集中管控。规范下属各省地市级管理的神经末梢，形成标准化运营。通过将统一、标准的人员信息纳入到系统中，打造统一规范的数据共享处理中心，宝洁中国总部及下属各分支 HR 工作人员及其他管理人员通过不同权限可以在系统中进行所需数据的抓取，随时在共享处理中心查询人员信息、人力资源各业务流程的变动、关键节点的动态。通过 eHR 系统的使用，宝洁中国实现了与下属各分支人力资源数据及工作的对接，为宝洁中国人力资源管理提供了统一的信息化平台，实现了全国人力资源事务的统一管理，促进了人才资源整合，推动了宝洁中国资源的优化配置，为未来绩效落地奠定了基础。

【管理分享】

怎样避免组织绩效跳表格上的舞蹈

作者：李崇高

从战略管理、组织管理、运营管理和人力资源管理等四方面努力，是全面提升企业管理水平、从而提升组织执行力和组织绩效的有效途径。

加强战略管理，明确组织绩效方向

战略规划必须切合企业实际。企业在制定战略规划时至少要考虑三个方面：外部环境、内部条件和企业的核心理念。首先，任何一个企业都不是独立存在的，其经营一定会受到宏观、行业（中观）、微观环境的影响，因此，企业在制定战略规划时必须充分考虑环境因素的影响，要争取充分利用市场机会，努力规避环境风险。其次，战略规划的制定要充分考虑企业内部条件。内部条件是指企业的资源和能力，包括人才、资金、设备、客户关系、管理能力、企业文化等。具体到某一项业务中，如果企业利用其内部资源和能力可以比竞争对手做的更好，可以提供更优质的产品和服务，那么，该业务机会对企业才有意义，否则这个机会就是别人的机会。另外，战略规划还要服从企业的核心理念，与企业的愿景、使命、核心价值观一致。只有具有明确核心理念并为之持续努力的公司才能够基业长青。战略无所谓好坏，适合自己的就是最好的。只有在充分考虑上述三方面因素的基础上，充分利用团队的智慧，运用专业知识和工具进行系统规划的战略才是切实可行的，否则战略将失去其导向作用，制定的发展目标也将失去激励作用，毫无意义。

加强企业自身的战略管理能力

目前，越来越多企业开始重视战略管理工作，甚至聘请外部顾问协助制定企业战略规划，增强其科学性。遗憾的是，许多企业只是重视战略规划的制定，却忽略了战略实施过程的管理，政府主导的五年规划更是如此，很多企业是为了应付上级的要求而制定战略规划。这样，五年以后发现当初设定的目标和实际实施的结果存在巨大偏差也就不足为奇了。从提高组织绩效的角度看，企业战略管理必须做好目标分解、目标调整和绩效管理三件事：战略规划制定后，必须将战略目标分解到年度，并根据年度发展目标制定企业年度经营计划和预算，加强过程控制；企业需要对战略进行滚动调整，根据经营环境的变化和战略实施效果的影响对战略进行修正，同步调整目标体系；绩效考核是目标实现的抓手，企业必须加强目标

考核工作，并与薪酬挂钩，这样将更有利于目标的实现。

优化组织设计，为组织绩效提升提供组织保障

分工明晰。在企业的组织结构设计中通常会设置一些部门和岗位，通过部门职能的发挥和岗位责任的履行来实现组织目标。分工明晰，有利于提升组织绩效；反之，则可能出现职能交叉和确实现象，降低组织效率。理论上讲，应该先设计组织结构，后进行人员配置，但是在现实操作中，特别是一些国有企业，因为人才短缺或非市场化的影响，人才现状反过来也会影响组织结构设计。如笔者在某石化施工企业的咨询项目中就遇到类似情况：因为企业中层干部管理能力不足，管理幅度偏小，为保证组织设计的可操作性，不得增加部门设置，甚至增加管理层级。在咨询实践中，我们通常采用三级职能分解这一咨询工具来确保职能分工的不交叉、不遗漏，效果非常好。

授权明确。分工主要偏向于横向部门间的职责明确，而授权主要偏向于纵向各管理层级间的权责分配。任何一个岗位要履行其职责，都需要授权其相应的权力；如果缺乏相应的权力，要么影响决策效率，要么就不可能履行其职责授权的目标，为每个岗位授予其职责相对应的权力，授权过大或过小都不合适。如果组织权责不清，授权不明确，将降低组织运行效率，降低组织绩效。笔者在某路桥施工企业咨询实践中就遇到了这方面的典型问题：该企业多个管理层级的权责不明确，很多事情都必须等总经理拍板，一方面造成总经理每天都忙于日常事务，无精力考虑企业长远发展的问题；另一方面，如果总经理不在，好多事情就停下来等待，严重损害了阻止运行效率；同时，这一做法还会影响员工的工作热情和积极性，不利于各级管理人员能力的提升和人才培养。

组织适应性强。战略规划滚动调整的同时，企业的组织设置也要进行相应变化，如果组织太僵化，不能及时应变，也会影响战略目标的实现，影响组织绩效的提升。企业组织结构必须遵循客户导向的原则，直接服务客户的岗位必须匹配足够的全力，以便及时满足客户需求，提升客户满意度。

改善运营管理，提升组织执行效力

在实践中，我们发现很多施工企业对管理标准化都比较重视，且企业自身编撰了制度汇编。通过分析发现，这些制度汇编中普遍存在两个问题：其一，文件不成习题，互相之间衔接不好，存在很多自相矛盾的地方；其二，文件多以文字形式表现，缺乏相应的流程图和操作表单的支持，从而大大影响了文件的可操作性。这两个问题的存在很大程度上影响了运营管理的效率，从而也会最终影响到组织绩效。笔者认为，要提升文件的执行效果，需要注

意以下三点：

从流程的角度思考，从职能的角度归纳。在文件制定过程中，我们首先要从流程的角度思考和筹划，首先要明确为了实现战略目标，企业需要执行哪些关键业务流程和管理流程，通过这一过程可以确保关键流程的完整性，并保证文件能够形成体系。从职能的角度归纳，意味着文件体系表的结构还是按照传统的职能来归纳的，这样的目的是为了明确文件的责任部门，确保文件的执行。

重视支持文件的作用。单纯以文字形式呈现的制度文件，其执行力度会大打折扣，甚至可能会流于形式。为此，建议企业在编制具体文件时，要善于使用流程图、操作表单等直观的表现形式，以增强制度的可操作性。

员工参与。让员工参与管理对提高组织效率和改善组织绩效非常重要。在文件编写过程中，需要让相关岗位的员工参与进来，这样编写的文件会更符合实际，员工会更容易理解和接受，也便于后期执行。文件编写完成后，要组织相关部门进行评审，确保文件符合企业实际情况，并不产生互相之间的矛盾和冲突。文件执行前，要对相关人员进行宣贯和培训，确保大家熟悉文件，明确责任，提高文件的执行效果。另外，企业还应定期征求员工意见，对文件进行修订，确保文件的现实性。

在此基础上，企业的管理文件体系将比较完整，文件可操作性强，现实感强，整个组织运营的效率将会大大提高。

加强人力资源管理，夯实组织绩效的人员基础

人员配置。组织设计完成后，企业要为每个岗位配置符合岗位任职资格要求的员工，这样才能履行岗位职责，发挥部门职能，实现组织目标。用人无疑非常重要，那么怎么才能够做到知人善任呢？首先，对于新员工招聘，企业必须有一套良好的甄别系统，确保员工知识、技能、价值观能够切合企业需求；其次，企业必须建立业绩评估系统，在企业内部实现“能者上，庸者下”，确保每个岗位上的员工都是胜任本职工作的；再次，企业必须建立“能进能出”的人才优化机制，一方面能够从社会吸引需要的人才到企业，为企业所用，另一方面，对于不合适的人员必须建立退出机制。只有这样，才能建立一个优胜劣汰的机制，不断提高团队素质和能力，改进组织绩效。

员工培训。越来越多的企业开始重视培训工作，对企业来说，培训是提高员工工作能力，改进组织绩效的一种手段，对员工来说，培训也是一种福利。要做好培训工作，笔者建议在以下几方面下功夫：第一、建立培训管理体系，有计划、有目的地开展培训工作；第二、加

强课程设计和师资建设工作，课程要符合企业实际需要，师资要充分利用内部和外部两类资源，不断改进授课效果；第三、对培训效果进行评估，分析培训管理工作中的不足，进行持续改进。

薪酬激励体系。总体来讲，企业的薪酬激励体系需要做到三点，外部竞争力、内部公平性和内在激励性。首先，企业的薪酬水平在行业内必须具有一定的竞争力。当今的人才市场是非常开放的，如果企业的薪酬水平明显低于行业平均水平，不但不能招聘到优秀的员工，企业内部培养的成熟人才也会出现流失现象。其次，企业的薪酬体系还必须尽量保持内部公平性，要基于员工对企业的贡献来确定其薪酬水平，不能让干的人吃亏，也不能让庸人占便宜。如果内部薪酬分配不公，会打击一部分人的工作积极性，而受到影响的往往是能力强、贡献大的优秀员工，这将必然影响到组织绩效。再次，薪酬体系还必须具有一定的激励性，这样才能充分调动全体员工的工作积极性，提高组织工作效率，改善组织绩效。薪酬激励性的关键是薪酬必须与员工绩效考核挂钩，根据员工的工作表现和业绩来确定其最终薪酬回报，决不能吃大锅饭。

以上策略中，战略管理为组织指明了前进的方向，为绩效管理提供了目标，是改善组织绩效的基础；组织管理主要说明了如何改善组织分工和授权体系，提升组织效率和执行力，建立一个柔性的反应敏捷的组织；运营管理是对组织管理的深化，是在组织设计的基础上制定的一套标准化文件体系，是企业制定的游戏规则，目的是让广大员工明确如何做事，提高工作效率，通过标准化提高工作质量；人力资源管理主要说明如何做到人岗匹配，充分调动员工工作积极性，通过富有团队精神、素质过硬、奋发向上的广大员工励精图治、发愤图强，最终提升组织绩效，并通过持续改进迈向卓越之路。相信通过各方面的持续努力，每个企业都可以不断改进工作效率，强化组织执行力，并改进组织绩效。