

LongShine

2013年02月

新情



把握决策时机 是企业成功的一把金钥匙！

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
带薪年假最长可达 23 天 应休未休要发 3 倍工资	3
人社部拟规定学生实习期间事故不属工伤	5
农民工用工荒节后重现 收入分配新方案或成助力	6
卫生部表示先治病后付费尚无时间表	11
福建今年将适时上调最低工资	13
【朗新动态】	17
朗新 2012 年年会圆满举办	17
朗新软件喜获	18
“2012 推进中国信息化和工业化融合杰出贡献企业”	18
朗新 eHR 助中国饮料市场的民族品牌王老吉推动管理创新	20
全国唯一承担水电等技术管理工作的事业单位签约朗新	21
【管理分享】	22
降低员工流动率	22

【行业新闻】

带薪年假最长可达 23 天 应休未休要发 3 倍工资

18 日，国务院办公厅印发《国民旅游休闲纲要(2013—2020 年)》，职工带薪休假问题再次引起社会关注，很多职工对如何带薪休假、带什么薪水并不了解。羊城晚报记者获悉，工龄不同，职工带薪休假可以休 5-15 天，如果加上周末，职工年休假最多可以休 23 天。一些将假期搭配合理的“达人”们，最多可连续一个月休假。

但带薪休假所带的薪水，到底是按照合同工资来算，还是按照职工上一年度的平均工资来算，目前专家的意见还不一致，未有定论。

怎么休？

工作超过 1 年，可休 5 天年假

“我进公司 7 年了，没休过假，也不知道带薪休假能休几天，但我们一年到头都很忙，根本没时间休假！”广东一家房地产公司白领李先生告诉记者。

另一家投资公司的易小姐则很仔细地研究过带薪休假。“我进公司 3 年，每年都会要求休假，这是我的权利，一般领导也会批准，”易小姐笑着说自己是休假“达人”，“我一般是将带薪休假跟周末假期，或者国庆节假期合并起来，一般 5 天的年假加上前后两个周末，可以休到 9 天。要是加上国庆和周末，则可能休到 13 天。”

对于带薪年假怎么休，记者从人社部门获悉，目前职工带薪休假依据的是 2008 年 1 月 1 日实行的《职工带薪年休假条例》。在机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工，只要连续工作 1 年以上的，都可享受带薪年休假。

“按照条例，职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。”广东人社部门相关负责人介绍，职工带薪休假时，国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

应休未休补发 3 倍年假工资

“但是单位也可以不给职工休年假，因为条例规定，单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。”这位负责人介绍，对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的**300%**支付年休假工资报酬。

对于单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，职工举报后，人社部门可以责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金。而对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分。

由于国家法定假日和周末不算入带薪假，记者也从人社部门了解到，一些会合理安排假期的达人们，将国庆、春节、周末、带薪假等假期合起休，连续休假甚至可达**1**个月，不过由于休假，工资收入也会相应减少。

带啥薪？

法规没有细说，目前尚无定论

“我合同工资是**3000**元一个月，但是我的年收入很大部分是提成、奖金，带薪休假到底带什么薪水呢？”深圳一家销售自动化产品公司的隆先生问。

《职工带薪年休假条例》明确规定，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。《广东省工资支付条例》第十九条规定：劳动者依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

两个条例中都提到“正常工作期间工资”，但对这个正常工作期间收入，目前分歧很大：有专家认为是合同上标明的工资，也有专家认为是职工上一年平均工资。究竟是哪一个，目前尚无定论。

广东劳维律师事务所主任段毅认为，职工带薪休假发放的是合同工资，“例如一个工人，合同工资约定的是**1500**块钱，但他还有加班费、超额工资等。带薪休假还是按照合同约定的**1500**块钱来发。”

段毅的说法受到了《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》支持，该规定第七条表示：职工享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假期间，企业应按劳动合同规定的工资标准支付工资。其中，参加了生育保险的企业，女职工产假工资，可按当地生育保险规定的标准发给。

但广州市人社局法规处相关负责人则表示：“带薪休假的薪水，是职工上一年度的平均工资，不是按照合同约定工资来算。”

这位负责人的说法获得国内最大的社保专业网站“我要社保网”CEO 余清泉的支持。余清泉表示，人社部此前已经下发《企业职工带薪年休假实施办法》，办法规定，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的月工资收入，这个月工资收入，有明确规定，“是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满 12 个月的，按实际月份计算月平均工资。”

人社部拟规定学生实习期间事故不属工伤

人社部近日发布《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(征求意见稿)》并征求意见。

大中专学生实习期间遭遇的事故伤害，人社部在意见稿中明确其不属于工伤；此外还规定职工离岗后诊断为职业病的可认定工伤。

实习生可通过商业保险保障权益

目前，我国每年都有大批大专院校和中等职业学校学生到企事业等单位实习。学生实习期间受到的事故伤害是否属于工伤，此前一直没有定论。

人社部在此次意见稿中说明，相关部门研究认为，实习学生与实习单位之间未建立劳动关系，不是劳动法意义上的劳动者。

实习学生权益保护可通过购买商业保险等方式解决。2009年教育部等部门印发了《关于在中等职业学校推行学生实习责任保险的通知》(教职成[2009]13号)。明确在中等职业学校推行学生实习商业保险制度,保障学生实习期间受到事故伤害后的权益。

明确“因公外出工伤”条件

对于因公外出工伤,意见稿明确了“因工外出期间”的认定:一,职工外出是否是用人单位指派的因工外出;二,遭受的事故伤害是否与其从事的工作有直接的、紧密的联系。满足上述条件方可按照“因工外出期间”这一条件认定工伤。

离职后职业病可认定工伤

一些特殊行业的职工,在离职后可能诊断出患有职业病,此前其工伤权益很难得到保障。

对此,意见稿拟明确,从事接触职业病危害作业的职工,在离开工作岗位或原单位后,被诊断为职业病的,可以进行工伤认定。除条例规定的特殊情况外,由工伤保险基金支付的长期待遇不得一次性支付,而是按月发放。

农民工用工荒节后重现 收入分配新方案或成助力

留乡发展——越来越成为节后务工人员的新选项。

“今年我们夫妻两人都不打算回上海打工了,想留在岳阳家乡发展,在家做鞭炮也挺挣钱的。”小林向《中国经营报》记者表示自己春节后的计划。

有媒体称,在往年吸引外来务工人员重地东莞,截至2月中旬,开工企业只有49%的员工节后返回企业上班,仍有51%的员工未返回。由于像小林这样的许多中西部省份的返乡农民工在当地就能找到不错的工作,且离家近,更愿意选择留在家乡发展。

广州市人力资源市场服务中心近日对326家规模不同的企业调查显示,企业节后需要

补员 11.32 万人，85%的企业节后有招工计划。

“招工难”或许很快将成为这些企业面临的考验。

被“拦截”的工人

来自本地的发展前景甚至亲情的因素，也越来越成为“拦截”外出务工人员的重要因素。

“就在春节前一日，家乡鞭炮厂的李老板还跑上门做我的思想工作，劝我去他的鞭炮厂拉炮筒子，给出的薪水是 120 元/日。”这让小林坚定了留在家乡发展的信念。

小林是湖南岳阳人，他告诉记者，他们夫妻两人去年在上海一家电线厂打工，他每月工资约 3000 元，而妻子则约 2000 元，多加班也才达 2700 元。

现在，由于湖南浏阳的鞭炮厂部分产业转移到岳阳，在家乡做鞭炮一个月也能挣 2000 多元，有时拉炮筒子也能挣 3000 多元，跟外出打工薪水差距不大。

逐步与沿海地区拉近的薪水固然是吸引过去的外出务工人员留驻家乡的重要原因，来自本地的发展前景甚至亲情的因素，也越来越成为“拦截”外出务工人员的重要因素。

春节从广州电子厂返乡的周兰（化名）也告诉本报记者，春节后不再回广州了，也准备在家里做鞭炮挣钱，一边照顾家里上一年级的 6 岁儿子。“孩子太小了，给爷爷奶奶带着被宠坏了，养成了打架等坏习惯，学习成绩也不好。”周兰对此显得有些担心。

小林也告诉记者，在家乡打工不仅更方便照顾家里小孩，还能兼顾田地里的农活。

值得一提的是，近几年来，农民收入的连续提高和惠农政策频出也使他们留在家乡发展的意愿增强。

2 月初，国务院办公厅发布的《关于深化收入分配制度改革重点工作分工的通知》中，明确 5 条集中讨论如何促进农民收入较快增长的内容。其中增加农民家庭经营收入，允许农民以多种形式流转土地承包经营权，确保农民分享流转收益尤其受到关注。包括“家庭农场”等经营形式得到鼓励也让农业经营的前景被看好。

外出务工人员的思路转变，将直接影响节后沿海地区的用工状况。

“我们企业现在招人比较难，即使去年年底涨薪 20%以上也难招到人。”2 月 19 日，珠海一家大型跨国电子企业的负责人对记者无奈地表示。

据她观察，即使现在找到人，也主要以 90 后的年轻人为主。“90 后虽然接受新事物较快，但都不愿意吃苦，外面的工作机会又太多，所以离职率高、流动性强，企业‘用工荒’都快要成为常态了。”她说，这种情况在佛山、东莞及深圳等工业较发达的地区更突出。

据悉，为了留住熟练工人，这家企业不仅涨薪，还通过改善工人的福利以及居住和生活条件，甚至包括他们的孩子福利。“但还是留不住人。”她颇为苦恼地说。

渐变的“用工荒”

2012 年中国劳动力总量出现改革开放以来首次下降，“用工荒”现局部性和结构性。

小林和妻子的留乡选择只是基于眼前生活的考虑，而他们的返乡却是“中国式”用工模式渐变的缩影。

每年号称“人类最大规模迁移”的春运在过去 20 年间将源源不断的劳动力运往沿海发达地区，现在也仍在继续。这些脱离土地的劳动力成为“中国制造”价廉物美的发展红利来源。但是这种状况还能持续多久？

国家统计局 2 月 18 日发布的最新数据显示，2012 年我国 15~59 岁劳动年龄人口为 93727 万人，比上年减少 345 万人，占总人口的比重为 69.2%，比上年年末下降 0.60 个百分点。这也是中国劳动力总量出现改革开放以来的首次下降。而在此前的 2011 年，我国劳动年龄人口比重自 2002 年以来首次出现下降，为 74.4%。有分析称，劳动年龄人口总量下降意味着劳动力短缺的情况会日益严重。

对于农民工“招工难”现象，中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南在接受本报记者采访时分析表示，其深层原因首先是我国劳动力供求关系发生了新变化，此前充裕的供给已成过去，现在我国人口老龄化加快且新生儿偏少，40 岁以上的劳动力数量较之前多，而 30 多岁及以下者数量增加较此前少，这是导致部分地区和企业结构性招工难的基础原因。

其次，区域经济发展导致劳动力布局发生变化。近年来，中西部地区经济发展提速，

涌现了大量的工业园，再加上惠农政策的实施，农民工就地就近就业的机会较此前增多，使劳动力分流，导致长三角与珠三角的务工人员数量减少。

“如餐馆服务员岗位，东部与中西部差距不大，大多是每月 2000 元左右，市场价大多趋于统一，因为从事该工作的人员流动频繁，有利于逐渐形成市场均衡工资率，推动工资差距缩小。”

他认为，中西部与东部地区工作条件差距缩小，区域发展落差逐步缩小，这是好势头。“这有利于东部与中西部发展平衡与协调，有助于最终实现共同富裕。”苏海南向记者表示，结构性“用工荒”对我国经济也有正面的刺激作用，要客观地看待我国用工现状，用工的结构性矛盾可以促进产业转型升级。东部沿海的产业往中西部转移，也有利于中西部的的发展，而且对于打工者来说，也可以获得与资方协商工资的契机。

值得注意的是，苏海南认为，80 后、90 后新生代农民工正在成为外出务工人员的主力，企业招工难跟部分企业存在的愿支付的工资偏低、工作条件差以及对务工人员不够尊重等问题，导致招不到人。

苏海南看来：“当前的‘用工荒’仍是一种结构性和局部性的现象，只是全国范围内局部性‘用工荒’。”他同时强调，从全国看，就业压力仍然很大，千万不要因为出现局部“用工荒”，就对全国的就业问题掉以轻心。

收入分配新方案或将助力

收入分配方案“提低控高”执行将巩固劳动力流动。

据悉，近期在上海来沪人员就业服务中心举行的大型用工招聘会上，企业均称涨薪 25% 仍遇招工难。

但是如果涨薪幅度超过 50% 呢？当这个问题抛向小林与周兰时，他们却表示 如果外出务工薪水比家乡高出 1000~2000 元，对他们还是有吸引力的，他们也会重新考虑是否外出打工。

显然，这对急需用工的企业而言，将是急剧增加的成本，而这个成本将被直接转嫁到那些“made in china”的商品上。如何保持“中国制造”的竞争力又同时提高中低收入人群的收入

入？

同样在 2 月，历时 8 年之久，收入分配改革方案终于在 2013 年出台，受访专家认为这有助于吸引更多农民工外出务工，将有利于缓解企业“招工难”问题。

“如果认真贯彻实施收入分配制度改革‘若干意见’，真正促进农民工等中低收入群体的工资合理增长，以吸引更多农民工进城打工，这肯定有利于缓解企业‘用工荒’问题。”苏海南向记者表示。

记者注意到，国务院办公厅最新发布了关于深化收入分配制度改革重点工作分工的通知。其中，提高农民收入是改革方案的重中之重，该通知“继续完善初次分配机制”中的第三条就提到“促进中低收入职工工资合理增长”等工作分工。

苏海南认为，就抓重点而言，收入分配工作的主线是“尽快扭转收入差距扩大趋势”，努力实现缩小收入差距，为此要下大力气“提低控高”。“提低”即提高低收入群体的收入，如提高城乡贫困居民的保障标准与抓好农民增收工作，建立中等收入劳动者工资增长机制等。而“控高”则包括调节部分垄断行业企业、部分高管、某些社会群体的偏高或过高收入，同时加强个人所得税的征收，规范灰色收入和打击非法收入。

他建议，提高小企业（包括微型企业、雇工的个体工商户）中以农民工为主体的劳动者收入，是一项系统工程。

另外，要解决“招工难”问题，企业也需转变观念、改进管理。苏海南向记者表示，企业首先应该尊重劳动者，根据企业自身发展状况以及物价上涨情况调整务工人员工资，另外还需改善企业的劳动关系和员工的人际关系以及工作、生活条件，这对 80 后与 90 后新生代农民工尤为重要。

“现在愿意出去打工的 80 后与 90 后农民工，他们关注的不仅仅是工资薪酬，还注重工作环境、待遇及个人今后的发展空间等。企业如不能满足这些年轻人的需求，他们就很容易辞职另谋高就，在一定程度上也助长了局部地区出现‘招工难’。”他说。（来源：《中国经营报》）

卫生部表示先治病后付费尚无时间表

近日，有报道称卫生部今年将全面推行“先看病后付费”，引发社会关注。昨日，卫生部明确回应：由于受社会征信体系、医保报销水平等条件限制，关于“先看病后付费”模式，卫生部倡导在有条件地区开展试点，但从未要求“全面推行”，今年肯定是不可能的。

卫生部相关负责人表示，“先诊疗后付费”是医改进程中，公立医院探索简化服务流程的一种新型付费模式，值得推广；多个省份已在有条件的医院开展试点。但是，“先诊疗后付费”涉及社会征信体系、医保基金运行安全等多部门协调问题，很难作为行政命令“一刀切”推行，全国推广尚没有时间表。卫生部也从未提出过“全面推行”的要求。

2009年9月，卫生部委托北京大学人民医院探索开展“先诊疗，后结算”新型付费模式试点工作。患者在门急诊诊疗时，可先预交押金，不必在接受每项诊疗服务时单独缴费，待本次所有诊疗过程结束后再统一结算。但当时即有业内人士指出，人民医院的“先诊疗，后结算”试点，并非真正意义上的“先看病后付费”，只是改善患者就医体验的一种医疗服务改革。

在总结人民医院试点工作基础上，卫生部2010年1月发出《关于进一步改善医疗机构医疗服务管理工作的通知》，要求各地简化门急诊服务流程，积极稳妥推行“先诊疗，后结算”模式。

2013年卫生部年度工作要点中，也提出“开展先诊疗后付费模式试点”。卫生部一位工作人员说，这份最新的文件也代表了卫生部目前的态度，“先诊疗后付费”模式要逐步推进、试点先行，不会作为行政命令强制推行。

■ 说法

推行“先住院后付费”条件尚不具备

卫生部医政司医疗管理处处长焦雅辉介绍，近年来，针对门急诊患者，各地积极探索开展“先诊疗后结算”试点。不仅如此，针对住院患者，目前全国已经有青海、山东、河南等20多个省份在省级或地市级层面试点“先住院后付费”模式。但这种试点，多数局限于以接治新农合患者为主的县级以下医院。参加新农合的患者住院可不交押金，待出院时只需交纳

全部医疗费用中由个人承担的相应部分；而归医保报销的费用，则须由医院与当地医保部门结算。从目前各地的实际医保报销比例来看，如果草率推行“先看病、后付费”，医院垫付资金风险仍较大。此外，各地医保结算尚未实现全国联网，异地就医的患者往往还是要自己先掏钱交费，再回到原籍报销。

此外，焦雅辉坦言，我国的社会征信体系还不够完善。在“先诊疗后付费”模式试点中，虽未出现大面积的恶意欠费逃费，但个别地区还是有患者逃费现象发生。若是没有医保的患者恶意逃费，医院不能获得医保补偿，也无法向患者追讨医疗费用。

因此，焦雅辉说，卫生部认为，“先住院后付费”模式要在全中国推行，一些基本条件尚不具备。

■ 相关新闻

卫生部、国家药监局发布新规，零售药店须在三年内配备执业药师

不配执业药师药店将被关门

未来三年，我国将强制实施执业药师制度。今年6月1日起，全国42万家零售药店，均须在三年时间内逐步配备执业药师。不配备执业药师的零售药店，将面临关门处罚。

近天，卫生部、国家食品药品监督管理局正式发布新修订的《药品经营质量管理规范》。这份关系到药品经营流通环节的质量安全新法规，将于今年6月1日起实施。

由于新规涉及全国1.3万家药品批发企业、42万家零售药店，影响范围广，国家药监局在慎重调研论证后，对新规实施设置了3年的过渡期。

新规明确规定，药品零售企业的法定代表人或企业负责人应当具备执业药师资格；企业应当按国家有关规定配备执业药师，负责处方审核，指导合理用药。

来源：新京报(记者 魏铭言)

福建今年将适时上调最低工资

东南网-海峡都市报2月27日讯(记者 薛辉) 我省今年将适时上调最低工资和非全日制用工小时最低工资标准,并将全面推进泉州市金融服务实体经济综合改革试验。记者从省发改委获悉,日前,省政府印发了《关于2013年深化重点领域改革的实施意见》。

根据意见,我省将全面实行流动人口居住证制度,逐步推进流动人口与居住地居民平等享有公共服务。研究制定推动教育、医疗等城镇基本公共服务由户籍人口向常住人口全覆盖的政策措施。将符合条件的流动人口,纳入城镇住房保障体系,探索利用农村集体建设用地建设流动人口集体宿舍。

意见明确,创新加快推进厦漳泉大都市区、福州大都市区发展的体制机制。加快农业水价综合改革,逐步推进城乡供水同网同价。

意见明确,全面推进泉州市民营经济发展综合配套改革试验,促进泉州经济转型升级,为全省民营经济改革发展发挥积极的示范带动作用。

意见还提出,创新公共服务提供方式,在医疗、教育、文化等公共服务领域,探索建立政府购买制度。研究制定对民营医院按新建床位或实际门诊、住院量进行补助的具体实施办法,吸引民间资本进入医疗行业。

意见明确,促进中低收入职工工资合理增长。适时调整最低工资标准和非全日制用工小时最低工资标准,发布企业工资指导线。

相关报道

闽深化11个重点领域改革

探索农村土地转化为股权、农民房产转化为资产

东南快报讯(记者刘云鹏)推进福州港、厦门港列为国家启运港退税政策试点、探索建立厦漳泉一体化存取款体系等。日前,省发改委提出的《关于2013年深化重点领域改革的实施方案》已经省政府常务会议研究通过。今年,我省将深化11个重点领域的改革,涉及城

镇化和城乡发展一体化、生态文明建设、国企改革等内容。昨日，省发改委对这份实施方案进行了解读。

推动教育、医疗等向常住人口全覆盖

《方案》提到，今年我省将深化户籍制度改革，全面实行流动人口居住证制度。将研究制定推动教育、医疗等城镇基本公共服务由户籍人口向常住人口全覆盖的政策措施，并将符合条件的流动人口纳入城镇住房保障体系。

此外，还将创新加快推进厦漳泉大都市区、福州大都市区发展的体制机制。创新中心城市规划管理机制，将周边联系密切的市、县和乡镇纳入规划管理范围。

开展水权交易改革试点

我省将实施生态保护财力转移支付制度，加大对限制开发区域和禁止开发区域的生态保护补助力度。同时建立健全森林生态效益补偿标准稳步增长机制。此外，还将研究制定水土保持补偿费、水资源生态补偿费征收和使用管理办法。选择一批跨流域上下游水资源开发利用工程，开展水权交易改革试点。

推进泉州民营经济发展综合配套改革试验

《方案》提到，今年我省在优化民营经济发展体制环境方面，也将有不少动作。今年我省将全面推进泉州市民营经济发展综合配套改革试验，促进泉州经济转型升级。

同时，将大力实施民资“回归工程”，积极推进民营经济配套发展央企和外企的上下游产业，并继续完善中小企业服务体系建设工作。

落实创新激励政策，加大企业研发费用税前加计扣除、高新技术企业所得税减免等政策实施绩效评估力度。

推进省级行政机关与所办(属)企业脱钩

我省将研究制定关于推进省级行政机关与所办(属)企业脱钩工作的实施意见，推动二者脱钩改制。探索推进国企厂办大集体改革，使厂办大集体与主办国有企业彻底分离。

此外，我省还将稳妥推进省属企业战略性重组，做大做强省属企业。继续推进权属企业公司制股份制改革，适时推进母公司层面的公司制股份制改革，推动具备条件的国有企业加快资本证券化步伐。

探索农村土地转化为股权、农民房产转化为资产

《方案》提到，今年我省将建立健全集体建设用地转让、作价(出资)入股、出租等流转制度，探索在依法自愿有偿前提下农村土地转化为股权、农民房产转化为资产，以承包地换股、换租、换保障，以宅基地换钱、换房、换地方。

推进福州港、厦门港列为国家启运港退税政策试点

今年我省将推进福州港、厦门港列为国家启运港退税政策试点。同时完善海洋产业分类引导机制和产业退出机制，建立项目用海的海域使用审批服务新机制。

此外，将完善岸线、海域、无居民海岛等海洋资源有偿使用制度，开展无居民海岛保护开发试点。

推进泉州金融服务实体经济综合改革试验

我省将全面推进泉州市金融服务实体经济综合改革试验，推动金融机构加强组织形式、产品和服务机制创新，丰富泉州金融服务业态，提升金融服务实体经济功能。

同时，继续推进符合条件的农村信用社改制为农村商业银行，做大做强融资性担保机构和小额贷款公司。运用差别化监管政策、市场准入等监管工具，引导银行业机构进一步向社区、县域等小微企业、民营企业集聚区延伸金融服务。

开展福州市行政区划调整前期工作

今年，我省将适时推进行政区划调整，争取龙岩市行政区划调整方案尽快获国务院批准。进一步研究论证南平市行政区划调整方案，积极开展福州市行政区划调整前期工作，并力争上报国务院。

此外，我省还将探索创新公共服务提供方式，在医疗、教育、文化等公共服务领域，探索建立政府购买的制度。研究制定对民营医院按新建床位或实际门诊、住院量进行补助的具

体实施办法，吸引民间资本进入医疗行业。鼓励县级人民政府通过拨付经费购买教育服务的方式，选择符合实施义务教育要求的民办学校承担义务教育任务。

推进城乡居民社会养老保险制度一体化

收入分配上，我省将制定出台城乡居民社会养老保险制度一体化实施意见，统一缴费档次、完善多缴多得的激励机制。

实施更加积极的就业政策，做好重点群体就业工作，继续把高校毕业生就业放在首位。同时适时调整最低工资标准和非全日制用工小时最低工资标准，建立健全向农民工免费提供职业教育和技能培训制度。健全农产品价格保护制度。

探索建立厦漳泉一体化存取款体系

今年我省将研究设立厦漳泉区域合作产业投资基金，探索建立一体化存取款体系，实行同城收费标准。同时，我省还将探索统一岛内外最低生活保障标准，加快形成覆盖常住人口的基本公共服务均等化制度体系。

在两岸交流上，将制定台资举办独资或合资、合作医疗机构(含门诊部、诊所)的政策和实施细则，制定台籍医生设置个体医疗机构及台籍医生注册便利化政策。此外，我省还将全面落实扶持东南国际航运中心发展的各项政策，大力促进各类航运要素的聚集。

争取在平潭试点离岸金融

今年我省将探索两岸金融业务、金融机构准入、金融市场、金融产品合作的具体途径，引进境内外金融机构在平潭设立机构，争取试点离岸金融等金融创新业务。同时，推进海峡股权交易中心尽快进入实质性运转。

此外，我省将争取尽快设立国家一类口岸，发展培育平潭至台湾的货运航线和海上快捷客货滚装航线。积极推进台湾地区机动车进出平潭实施更加便捷的口岸通过措施。加快设立口岸离境免税店、台湾商品交易市场、进出境动植物检疫隔离处理中心，发展游艇产业。

【朗新动态】

朗新 2012 年年会圆满举办

辰龙回宫欣报捷，巳蛇出洞喜迎新!值此万家团圆、欢度佳节的喜庆时刻。我们满怀收获的喜悦和奋进的豪情走过 2012 年，迎来了充满生机和希望的 2013 年。朗新 2012 年年会近日在延庆圆满举办!

回顾过去的 2012 年，北京朗新天霁软件技术有限公司在全体员工的共同努力下，公司各方面工作均取得了不错的成绩。各部门严格管理，尽心尽力，使公司展现出团结一心、积极向上、高效务实的良好工作氛围，管理水平越趋成熟，员工岗位技能也逐渐提高。虽然经济市场大势不是很乐观，但公司整体运营状况还是呈良好的态势，朗新依然获得了健康、稳步、持续的发展，做到了销售业绩稳健的增长，不断提升公司综合竞争能力，使公司又迈上了一个新台阶，这是朗新员工共同努力的成果!对于有突出贡献的员工，公司进行了表彰。



会后，公司全体员工参观了冰雪大世界，在滑雪场上尽情释放!





展望 2013 年，机遇与挑战并存。全球经济环境充满复杂性和不确定性，市场竞争更加激烈而残酷。旧岁已展千重锦，新年再进百尺杆，面对新的形势，在朗新全体员工的共同努力下，一定再次完成公司战略目标，迎接更加美好的明天！

朗新软件喜获

“2012 推进中国信息化和工业化融合杰出贡献企业”

近日，中国计算机用户协会在京发布了“2012（第二届）中国信息化和工业化融合五十佳企业。据中国计算机用户协会名誉理事长陈正清介绍，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。近两年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。

中国计算机用户协会还同时发布了“2012 中国信息化和工业化融合示范案例”、“2012 中国信息化和工业化融合领袖人物”、“2012 推进中国信息化和工业化融合杰出贡献企业”、“2012 推进中国信息化和工业化融合领袖人物”等。中国计算机用户协会秘书长唐群表示，

自 2010 年中国计算机用户协会发布了首届中国信息化和工业化融合五十佳企业以来，协会一直密切关注着我们工业企业的信息化进程和取得的成就，此项工作也得到了许多企业的积极参与和支持。五十佳企业的发布有助于加强全国两化融合工作经验交流，有助于促进两化融合工作效果评价和评估，有助于做好典型经验的培育、总结、宣传和推广。

本次评选，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。朗新最终被评为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。

2012 年，朗新人力资源软件获得了企业级 IT 应用评选“优秀产品奖”，荣获这一殊荣，是广大用户对朗新 eHR 的认可。再次获得促进工业企业信息化方面作出杰出贡献的企业，是对朗新在 eHR 领域的再一次肯定！

朗新 eHR 助中国饮料市场的民族品牌王老吉推动管理创新



广州王老吉大健康产业有限公司是广州药业股份有限公司（A 股代码：600332；H 股代码：0874）全资子公司。广州王老吉大健康产业有限公司于 2012 年 6 月创建，至今推出的唯一也是仅有的产品为红王老吉。广药集团的大健康产业已具规模，2009 年王老吉凉茶成为首个在中国饮料市场超越可口可乐世界知名跨国企业的民族品牌。

随着王老吉的高速发展，特别是人员规模的不不断扩大，管理规范性要求的提升，王老吉越来越需要信息化管理工具为人力资源管理提供全面的支撑和服务，尤其是急需以信息化手段提升考勤、档案管理相关工作的规范性和效率，为构建王老吉现代化的人力资源体系奠定坚实基础。

近日，朗新软件成功签约广州王老吉大健康产业有限公司（以下简称王老吉）人力资源管理信息化项目，王老吉将借助朗新 eHR 人力资源软件，推动全公司人力资源管理创新。以信息化全面提高人员机构、考勤管理、档案管理的规范性、高效性，从而实现人力资源管理水平的全面提升。

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，与王老吉携手打造随需而变的王老吉人力资源管理信息化服务平台，加速提升王老吉人力资源管理信息化水平！

全国唯一承担水电等技术管理工作的事业单位签约朗新



水电水利规划设计总院是在2002年12月电力体制改革中经国务院批准保留的事业单位，现隶属于中国电力建设集团有限公司管理。水电水利规划设计总院的定位是：为政府行使职能提供支持保障、提供公益服务并可部分实现由市场配置资源的企业化管理事业单位，国家有关部门委托的水电、风电、太阳能光伏发电等行业技术管理单位，电力、水利和清洁可再生能源开发建设的产业政策研究中心。

随着全球经济的加速发展，信息社会的迅速崛起，水电水利规划设计总院紧跟信息技术进步，把握市场机会。上线人力资源软件进行管理成为必然。在调研了多家 eHR 供应商后，经过多方严格的筛选，最终选择了朗新作为其人力资源信息化的战略合作伙伴。通过此次信息化建设，水电水利规划设计总院将合理规范人员基本信息，实现对人员基础信息的集中化、规范化管理。并根据组织中各类岗位的性质、任务、职责、劳动条件和环境，以及员工承担本岗位任务应具备的资格条件进行系统的分析与研究，制定系统的培训管理体系，纳入软件系统进行科学的管理。

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，与水电水利规划设计总院携手打造随需而变的水电水利规划设计总院人力资源管理信息化服务平台，加速提升水电水利规划设计总院人力资源管理信息化水平！

【管理分享】

降低员工流动率

作者：安吉 福克斯

译者：于彬彬 姜彦松

调查数据会为您呈现保留员工的原因以及方式。

雇主在过去四年里根本无需担心员工流动率——两年的经济大萧条，随之两年的经济复苏乏力导致了企业的高失业率，高失业率又直接降低了员工自愿离职率。据美国劳工统计局数字显示：2009年1月全国失业率超过7.5%时，非农员工自愿辞职的数量下降到了200万，2001年1月的失业率为4%，彼时员工自愿辞职的数量为350万。

自2009年以来员工大多降低了对工作的要求，对工作抱有感恩心理，企业辞退员工率也有所降低。“高管们根本不担心员工流动率因为他们的该项比率很低……也是因为员工们根本无槽可跳”孟菲斯大学的管理学教授，资深人力资源专家大卫·艾伦说。

变化的开始始于今年五月——美国的失业率为8.2%，较去年同期有所降低。随着劳动力市场的渐渐复苏，人力资源专家们称企业可能会面临员工流动危机。

根据经济危机持续的时间和影响，研究人员预测在不久的将来会迎来大规模的员工流动。据人才招聘公司Right Management 2011年11月对美国、加拿大超过1000名员工的网上调查显示：高达84%的受访者表示，他们有计划在2012年换一份新工作。

美世咨询于2011年10月对17个地区的3万名员工（含超过2400名美国员工）进行的调查显示：认真在考虑离职的员工百分比从2005年的23%跃升至2010年的32%。

34%的人力资源 and 招聘经理称2011年他们企业的员工流动率有所上升，据Harris Interactive公司所做的2012年美国就业预测报告显示：期待更高的薪酬和感觉过度劳累是对各行业且规模不一的企业的3000多个招聘经理和的人力资源专家的调查中员工们给出的首要原因。30%的雇主表示，他们已经流失了在2011年度表现最佳的员工，43%的雇主则担心自己的顶尖人才在2012年可能会跳槽。

“我们现在的员工流动率尚低是因为失业率居高不下的经济大环境，”艾伦说。人力资源专家不得不“想方设法保留、激励优秀员工，还需要随时关注谁有离职的动向和如何想方设法留住他们。”

跟踪，分析和预测员工流动率可以确保你的企业免受现有员工大量流失的风险。

员工流动 101

为了防止员工流动，首先要知道员工流动率是什么。员工流动率是指在一定的时期内，公司员工的流动性数量占固定员工数的比率。人力资源专家会统计自愿的人员流动率（员工自主选择离开）和非自愿的人员流动率（雇主辞退员工）。

虽然人力资源领导人可能更关注员工的自愿离职率，但据加州奥克兰市人力资源研究公司 Bersin & Associates ‘研究方法和分析’ 的负责人凯伦·莱昂纳多说，非自愿的人员流动率的统计数据也同样有价值。“非自愿的人员流动数据可能会揭示出招聘方法、发展计划或性能改进干预等诸多方面的问题。”

根据人力资源管理学会（SHRM）2011-2012 年人力资本标杆数据显示，员工流动率最高的行业是服务业——住宿和餐饮行业，其平均比率为 35%；而人员流动率最低的行业是一些协会和公用事业行业，比率为 8% 左右；综合各行业，平均的人员流动率为 15%。

据著名人才发展调查研究及顾问服务公司 Bersin & Associates 调查显示，受访的 725 家规模不一的公司中只有一半公司只关注最优秀员工的流动率。

统计出一个行业的各种数字是人力资源专家了解公司的一个非常好的方式，但对这些数据的统计工作也只是一个起点。

“我通过对这些基准数据的分析来判断我是否是正确的，然后我必须确定在我的企业里哪些是奏效的，” 亚特兰大智力资本咨询公司首席性能官，资深人力资源专家凯蒂·马丁说，“仔细分析员工流动率的历史数据，看其是如何变化的。”

“通常会分析员工流动率，然后制定方案来减少其百分比，” 密苏里州圣路易斯拥有 3000 名员工的浸信会医疗中心的人力资源总监杜安·莱说，“高管们可能会说‘我们要消减人员流动率’，那么你打算出资多少来降低这一比率呢？现在哪些数字已经足够低了？事实上有一些员工流动是很健康的，新人们带来了新鲜的想法。那么什么样的数字又算是高呢？”

2008 年人力资源管理学会基金会的报告指出，高员工流动率可能是很昂贵的：初步估算更换和雇用新员工的成本约为员工年薪的 60%。但是，根据 2006 年罗兵咸永道会计师事务所的白皮书数据显示：更换新员工的总成本，包括培训费用和生产力的损失，则可能会高达员工年薪的 90% 到 200% 不等。

据人力资源管理学会数据库报告显示：员工流动率较低的行业，如公用事业和专业行业

协会，有着比员工流动率高的行业如服务和娱乐行业更高的年收入。

“我们都在谈员工流动率，事实上我们却并不关心员工流动率，”莱说道，“我们只担心其达到什么比例才会对企业产生负面影响。为了找到答案，必须找出数字背后的原因。”

员工流动率 2.0

对比好与差的员工流动率——或者说可避免的与不可避免的员工流动率，是企业分析每年离职总人数的重要方式。员工流动应该“如营销细分市场和客户”一样被分门别类，密斯丹尼·马丁说。举一个经理人发展他的下属内部晋升的例子。应该就会分享到一些员工流动带来的正面影响，她解释说。员工流动率还会受外部环境的影响，如搬迁或退休，这部分数据实际上应该被单独分离出来。

亚特兰大的‘美国男孩女孩俱乐部’目前拥有 370 名企业员工。企业发展总监特丽·多尔西分析了自愿离职员工数据并将退休人员 and 那些虽离开总部但仍在‘美国男孩女孩俱乐部’其他地方工作的员工数据都分离了出来。

“我们的员工流动大部分都发生在员工来公司一到三年之间，”多尔西说。在离职面谈中，她已经确定员工的离职原因大抵是员工性格与工作岗位不匹配或者工作内容并非员工事先所想象的那样。

这些数据带来的一个成果是，去年 HR 部门实现了更‘高精尖’的现场组织多次面试的人才招募系统。招聘官们改变了考核业绩的方式：以求职者的质量而不是数量为衡量标准。

“我们过去采取的是抓紧填补空位的策略，现在我们只要求求职者的质量，多尔西说，“我们让领导来评估招聘的质量，一年之后我们会考核新入职员工这一年的表现。”

据

多尔西说，2010 至 2011 年男孩和女孩俱乐部招募的 82 名新员工中，93% 都得以留任。

员工流动率在 2011 年略有下降达到 9% 左右，低于前一年的 11%。“这一数字如果来源于我们的优秀员工真的会吓到我们，”多尔西说。“我们优秀员工的保留率在 95% 以上。”

多尔西还采用了不同于其他人力资源专家惯用的方法，调研了优秀员工和高潜质员工离职的数据。

据 Bersin & Associates 2010 人才管理概况调查显示，受访的 725 家规模不一的公司中只有一半公司只调查最优秀员工的人员流动率。

南希·尼格伦五年前任职于加州女童子军的首席执行官，当时她看到了吸纳更优秀女孩的机会，新的目标需要企业文化的变革，而这就导致了一些传统守旧员工们的高流动率。

work” jumped from 63 percent to 76 percent.

但南希说，这样的员工流动就是健康的，2010年以来，企业员工已稳定在65名左右。高管继续跟踪参与调查的问题。从2009年到2011年，表示“我想留在奥兰治县的女童子军一年以上”的员工比例从57%提高到了72%；而表示“奥兰治县的女童子军激励着我更好工作”的员工比例从63%跃升至76%。

南希希望她的人力资源专家能够很清楚，哪些人有离职的风险，而这部分人是否是优秀员工。

“高管们并不想知道企业有60%还是5%的员工流动率，”密史斯丹尼·马丁说，“他们只关心：在这60%还是5%的员工流动率中，有多少人是优秀员工，高潜质员工？还有这个数字是否会给企业带来负面影响？”

浸信会医疗中心的人力资源总监杜安·莱说，找到员工离职的原因很重要也很棘手。每一个人力资源信息系统“都需要填写一个员工离职原因，”他说，“我们需要经理来告诉我们，这个原因是什么，如果员工离职的原因与经理有关，我们得到的原因答案可能就不那么准确了。”

离职面谈——由人力资源专家或第三方主持，有支持者和反对者。通常是在员工离职的一周之内举行，但据艾兰说调查显示在职员工离职一周与三个月所给出的原因并不相同，“离职，甚至是主动辞职，三个月左右的易受情绪影响而无法给出刚离职时真实而准确的原因答案。”

去除情感因素仔细分析数据的模式会揭示一些员工流动背后的原因，莱建议说。“当我们了解到因为提升某人为新手经理人，员工流动率跳升了10个百分点，那么我们就可以加强我们的新经理培训，”他接着说，“如果我们通过分析了解员工流动具有季节性或通常在每年分红后出现高峰，我们就可以在一年内调整或重组奖金的分配。如果发现在一个部门分配很高比例的新员工也会引发员工流动高潮，我们就可以致力于新员工的团队建设。

预测员工流动率

预测分析意即预测下一波的人力资源指标，使用它来预测员工流动率是很重要的。“当你拿到员工流动率的报告，你已经错失了机会，”莱解释说。

人力资源专家要学会使用员工流动率数据与其他一些辅助数据来预测员工未来的行为，从被动到主动地进行干预。“一些进步的人力资源部门还雇佣了具有行业背景或者统计背景

的人做了预测试验，” Bersin & Associates 的莱昂纳多说。

即使企业不耗资致力于企业的员工流动分析，人力资源专家也可以很容易找到一些与员工流动相关的问题，科罗拉多州路易斯维尔 Revolution Advisors 公司首席顾问布赖恩·威尔克森说。威尔克森说他已经确定了一些会影响企业员工流动的因素，包括：

- 当地经济
- 岗位特点
- 员工升职的频率
- 加薪频率

例如，员工中开始蔓延不满和倦怠感也会使企业面临高员工流动率的风险，他解释说，“当你再开始招聘时，发现现有员工水平与企业曾经高峰时期的人员水平之间存在的巨大落差，而当初只想填补空位。”我们目前的趋势似乎就是聘用号召力强的经理和先填补容易填补的空位。

升职频率也是会影响高潜力员工流动的一个参考标准。如果一名优秀员工在同一个职位上做了三年，“你可能就要开始担心了，”威尔克森建议道，“这个周期可能会因为经济危机而变长，但一旦劳动力市场复苏它又会回归到三年左右的这样一个周期上。”

每个公司都想找出员工会在公司呆很久的“突破点”。因为不乏有雇员在一家公司呆了4年，然后又呆了6年。威尔克森建议找到这个突破点是什么。

劳工统计局有6种失业率的衡量标准。最常用的衡量标准被称为U6失业率，U6的计算包括那些已经放弃寻找工作和等待就业的数据。拿到这些数据可以很好地预测员工流动率。威尔克森的研究发现，当公司U6的速度增涨0.5%时，员工流动率便会下降1%至4%，此外，威尔克森还发现，当个人消费水平上升的时候，员工流动率通常会在30至60天后有所上扬。

因此，在一些公司，员工流动率可以通过员工在公司的时间，U6失业率，员工最频繁的工作安排，奖金和晋升的历史情况等综合因素得到预测。还有一些公司，员工流动率取决于人员统计数据，企业的生产总值，生产效率与员工在公司的时间等因素。在许多情况下，职位不同这些因素也会有所不同。

威尔克森认为员工的某些行为可以被参考为想要离职的迹象。工作时间和工作量都是很好的预测因素，可用作调整企业文化的参考。“工作得久还是短——工作模式的变化——都能从中看出是否有离职迹象”，还有诸如“不愿做团队工作如特殊项目的志愿服务，或问

问题比以前少了”，威尔克森说，“如果有人变得比平时安静，通常是意欲离职的最大的迹象。当然也可能与工作无关，但对于经理人来说这都是和员工坐下来好好谈谈的机会，问问到底出了什么状况。”

威尔克森说，人力资源专家可以培训经理人善于发现员工离职的迹象，和如何与员工进行交流谈话。

倦怠感仍然是会引发员工流动的一个关键问题，尤其是在非盈利组织里，佐治亚州亚特兰大的非盈利组织中心主任林恩·诺顿说，“非盈利组织的员工与一线员工一样更容易情绪倦怠。”

在奥兰治县的女童子军，南希通过她的人力资源团队感受到了员工的倦怠感。“我们的人力资源管理部门就是员工的眼睛和耳朵，员工向他们倾诉会感到很舒服，”她说，“我们像很多企业一样，深感压力与人手不足。当我们注意到有人有因为压力而要离开的迹象，我们就会采取一些措施。”

人力资源领导人需要了解：马上为保留员工进行投资是值得的——即使企业目前的员工流动率很低。

威尔克森鼓励人力资源专家要经常使用“脉搏”调查法来寻找员工流失迹象，这样的调查通常是全员参与。

整合数据综合分析

作为公司领导人，数据都摆在那里——员工流动率，员工参与度，招聘指标，绩效评估。现在需要的是有人对数据进行分析、寻找迹象、进行干预，以防止不良的员工流动。

现在需要的是“人力资源专家要有分析的兴趣，并知道要问些什么问题，”莱说。“这些都并不需要你要拿一个统计学的博士学位才能做，”虽然他建议人力资源专家要修些此类课程。

纽约市瑞士信贷常务董事，人才开发的全球负责人威廉·沃尔夫建议人力资源专家要使用预测分析，“跑之前要先学会走。”首先，要确保数据收集是精简的和不重复的。管理人员在人力资源专家预测人员流动率前必须对数据的质量有信心。他建议找到市场营销，财务部门的同事配合工作，使分析与人力数据相匹配。“自从我们开始从流失分析角度分享整个团队的发现，一线员工甚至都想要在 HR 部门工作，”沃尔夫说。

一旦正确的团队和数据都到位了，就很容易找出离开和留任员工的特点。

在你确定预测企业员工流动率的因素后，要经常观察他们，威尔克森建议。人力资源领

领导人需要了解：马上为保留员工进行投资是值得的——即使企业目前的员工流动率很低。

沃尔夫提议企业对预测分析进行投资，因为它反映出的员工情况都很真实，反之就会有人在离职面谈中告诉你这些，比如，简离职的原因是她是一个女人，所以公司里的女同事一定会缺乏机会。

“预测分析能够揭示真正的，员工选择留下或者离开的根本原因，”沃尔夫总结道。“以此种方式投资人力分析将为人力资源行业带来真正的春天。”