

新情



导读

朗新助国资委直属事业单位人力资源
管理化繁为简

17省上调最低工资标准 廉价劳
动力时代结束

朗新推出人力资源沙龙

LongShine

2012年8月

目 录

【行业新闻】	3
劳动合同法修正征 55 万意见 劳务派遣重回审批制	3
17 省上调最低工资标准 廉价劳动力时代结束	5
对外劳务合作管理条例 8 月 1 日正式实施	8
北京调整生育津贴计算办法 以单位月均工资为基数	8
调查显示超四成职场新人遭遇超长试用期	9
【朗新动态】	10
朗新助国资委直属事业单位	10
北京国际技术合作中心人力资源管理化繁为简加速提升管理品质 ..	10
朗新人力资源沙龙第一期	11
——福利管理对员工的激励作用	11
朗新人力资源沙龙第二期	13
——如何做好绩效管理项目落地工作如期举办	13
泰邦集团人力资源总经理受邀中国软件网为	15
——HRM 软件选型专家	15
【案例分享】	18
第一家专业健康保险公司	18
——中国人民健康保险股份有限公司应用朗新 eHR 案例分享	18
【管理分享】	20
解读新《工伤保险条例》	20

【行业新闻】

劳动合同法修正征 55 万意见 劳务派遣重回审批制

557243 条。这是劳动合同法修正案(草案)仅用一个月征集到的意见，创造我国有法案公开征求意见的最高纪录。

8 月 5 日，该法案结束征求意见。在劳务派遣工数量庞大的中国劳动力市场上，法案的修正背后，是劳动者最切身的劳动经济权、就业稳定权和职业发展权。

修正案对此前一直存在争议的“三性”岗位范围做出界定，提高劳务派遣单位门槛，同时增加违法处罚力度。但对作为劳务派遣主体的事业单位和国企、外企，并未触动太多利益。

中国劳动关系学院劳动关系系主任乔健说：“可以通过全国总工会与国资委、中国企联集体协商，共同订立一个全国性集体合同的方式来规范劳务派遣，更胜于修法。”

不过他也认为，做出法律的界定和规范有胜于无。从劳动执法监督和用工单位主动规范自己行为的角度，还是有作用的。

重新界定“三性”范围

正如全国人大常委会委员信春鹰在审议草案时所言，劳务派遣规模越来越大，如果再不及时、明确地在法律上加以规范，劳务派遣很可能会发展成用工主渠道，瓦解我们的劳动法律制度。

据全总估计，全国劳务派遣工总量在 3000 万人左右。北京市在 2008 年劳务派遣工只有 8 万人，劳动合同法实施后，2011 年末已激增到 60 万人。实施三年半，历经全国人大常委会两次专题调研，《劳动合同法》启动修订。

现行劳动合同法第六十六条规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

由于对“三性”一直没有明确的定义和边界，劳动合同法实施以来，劳务派遣用工数量快速增长，部分企业突破“三性”岗位范围，在主营业务岗位和一般性工作岗位长期大量使用被派遣劳动者。

为严格限制劳务派遣用工，修订草案规定劳务派遣只能在“三性”岗位上实施，并对“三性”岗位的具体含义作了进一步界定：

临时性是指用工单位的工作岗位存续时间不超过六个月；辅助性是指用工单位的工作岗位为主营业务岗位提供服务；替代性是指用工单位职工因脱产学习、休假等原因在该工作岗位上无法工作的一定期间内，可由被派遣劳动者替代工作。

参与法案座谈讨论的学者们也承认，法律条款不可能穷尽所有情况，通过法规制定科学而又具有可操作性的条款并不容易。

比如讨论焦点之一的“替代性”，草案规定是职工如果脱产学习、休假等原因，暂时空出的岗位可以使用劳务派遣工，但除脱产学习、休假之外的原因难以详细化。“上半年审议通过了新的中国职业大典，如果能把职业大典和‘三性’界定结合在一起，效果会更好。靠通过几个条款来规定难以形成有效约束。”乔健告诉记者。

比如可采取行业集体协商方式，规定不同行业劳务派遣的岗位，从总数和结构做出规范。比如日本采取负面列表，规定哪些行业不得采取劳务派遣，劳务派遣不能冲击主流用工岗位。

他认为，有必要出台劳务派遣相关规定，对规章做出更清晰的解释和规范，对本法形成补充。

劳务派遣单位先过审批关

劳务派遣被滥用，还涉及到对劳务派遣公司的监管问题。

修改后的草案提出，劳务派遣单位门槛从注册资本五十万元提高到一百万元。更关键的是，“设立劳务派遣单位，应当向劳动行政部门依法办理行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

劳务派遣单位管理究竟是审批制，还是备案制？这是争论已久的问题。

有专家介绍，原《劳动合同法》没有明确说明采用哪种形式，但是表达的涵义是采取备案方式。“只要达到注册金 50 万元这个标准，就可以设置机构，不像职业介绍机构，需要行政部门审批。”

这也成为劳务派遣泛滥的重要原因。

《劳动合同法》制定之初的用意是，通过市场化方式来规范劳资关系，而不像过去通过行政审批办法来促进某类企业发展，而且将审批的权力放在政府手里容易产生更多寻租行为。

在劳动关系转型初期，劳务派遣单位本身就归劳动行政部门管理。为了规避行政管制的弊端，却出现一放就乱的弊病。《劳动合同法》颁布实施后，大量劳务派遣机构涌现。

“因此，从备案制回到审批制，从源头由行政控制起来，也是一种无奈之举。”乔健说。

至于现存劳务派遣机构，在修订案颁布后是否需要重新去行政部门审批，业内人士认为这是相当于把难题甩给了劳动行政部门或是执法监督部门，肯定需要一个过程。

乔健说：“修正案颁布以后，对劳动执法方面有高要求，执法部门要有相应手段、力量来保证法律落实到位，目前劳动执法检查体系还难以满足要求。”

17 省上调最低工资标准 廉价劳动力时代结束

今年以来，全国 17 个省份先后上调最低工资标准，收入分配“提低”进程加速，也预示着廉价劳动力时代终结。

近日，海南省政府常务会议通过最低工资标准调整方案。9 月起，海南省最低工资标准全面上调 220 元，小时最低工资标准将在原基础上上浮 2 元。

调整后，海南省一类地区（海口市、三亚市、洋浦经济开发区）、二类地区（琼海、儋州市）、三类地区（其它市县）月最低工资标准分别上调至 1050 元、950 元、900 元，小时最低工资标准分别上调至 9.2 元、8.3 元、7.9 元。

海南省省委副书记、省长蒋定表示，此次上调将切实提高城乡居民特别是低收入群体的收入水平，并对保障企业用工稳定起到积极作用。

从全国看，今年最低工资增幅同比有所回落。数据显示，截至今年6月底，全国16个省份最低工资标准平均增幅为**19.7%**，低于去年的**22%**。

尽管如此，专家认为**19.7%**的增幅仍属于高增长，高于GDP增速和劳动生产率增速，高于“十二五”规划目标。多名受访专家认为，这是市场需求和行政手段共同作用的结果。

与往年不同，今年最低工资标准上调的一个大背景是，《收入分配体制改革总体方案》即将出台。但在经济增速放缓的情况下，收入分配改革是否会加速前进，目前尚存争议。

工资水平补偿性增长

2009年我国最低工资标准调整暂缓。随着我国经济增速恢复，就业需求和物价涨幅较大，2010年和2011年多个省份对最低工资标准进行了大幅调整。

本报记者对17个省市近3年（2010年-2012年）最低工资标准增幅统计发现，海南以**66.7%**的增幅名列第一，四川、重庆分别以**38%**、**35.2%**的增幅紧随其后。江西增幅最小，为**17.2%**。

对于今年**19.7%**的增速，中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南分析，今年GDP增速放缓，

物价也有回落，最低工资增速下调一些很正常，**19.7%**的增速仍然算高。

广州社科院高级研究员彭澎同意这一观点，他同时认为，近两年工资增长是一种补偿性增长，“以前的工资水平实在是太低了”。

在最低工资标准提高同时，整个社会工资水平一并提高。以全国城镇非私营单位在岗职工年平均工资为例，国家统计局数据显示，2010年和2011年，全国城镇非私营单位在岗职工年平均工资分别为**37147元**、**42452元**，同比名义增长**13.5%**、**14.3%**，增幅同比上升**1.5%**、**0.8%**。

多位专家认为，“这是市场需求和行政手段共同作用的结果，最低工资标准与整个社会工资水平正相关。”

工资上涨推动了人均可支配收入增加。国家统计局数据显示，2012年上半年中国城镇居民人均可支配收入扣除价格因素实际增长 9.7%，农村居民人均现金收入扣除价格因素实际增长 12.4%，均超过上半年 7.8%的 GDP 增速。

但接下来的问题是，大幅提高低收入者工资水平面临困难。彭澎说：“受国际金融危机影响，中小企业经营困难，企业成本压力大。沿海劳动密集型产业的出路是，转移或升级。即向中西部低劳动力成本地方转移，引进先进技术、改变营销策略等。”

人口比较优势降低

工资上涨潜藏的信息是：人力成本在大幅增加。

中国社会科学院人口研究所研究员蔡昉分析称，本世纪头 10 年中国劳动年龄人口只增加了 1%，到 2015 年中国劳动年龄人口就不再增长，中国刘易斯拐点已经全面到来。

尽管社会上对“人口红利全面消失”的说法仍存在争议，但无可否认的是，廉价劳动力时代已成为过去，中国比较优势逐渐消失。

一个重要的表现是，许多外国商业巨头，比如阿迪达斯、耐克等纷纷关闭在中国的生产线。今年 7 月关闭在华唯一直属工厂后，又传出阿迪达斯将与中国 300 家代工厂终止合作的消息。根据媒体在珠三角的调研，陷入困境的绝非阿迪下属代工厂。

人力成本增加是造成这一现象的重要原因。日本贸易振兴会统计资料显示，同等条件下，越南生产成本比中国要低 15%至 30%。去年越南工厂工人的平均月薪约为 136 美元，印度尼西亚约为 129 美元，而中国工人已经达到 413 美元，是越南和印尼的二倍以上。

2003 年以来，“用工荒”一词被广泛提及。而近 10 年用工紧张呈现出新变化，即劳务输出地中西部地区与东部沿海同时呈现用工紧张，双方争抢劳动力。

国家统计局数据显示，2011 年上半年安徽省内务工人员工资首次超过省外务工人员，同样的情形也出现在湖南等劳务大省。这反映出，部分行业在中西部收入已经超过沿海地区。

对外劳务合作管理条例 8 月 1 日正式实施

作为中国对外劳务合作领域的第一部专门法规,《对外劳务合作管理条例》将于 8 月 1 日起正式实施,这将推动中国对外劳务合作进入良性发展轨道。

条例主要内容包括:一是按照“属地管理、权责一致”的原则,明确了“对外劳务合作由县级以上地方人民政府负责全过程监管以及各部门协调配合”的管理架构;二是严格经营资格管理,提高了对外劳务合作企业的注册资本要求和缴纳对外劳务合作风险防范备用金的标准,并授权省级地方商务主管部门或设区的市级商务主管部门负责审批;三是按照“谁派出,谁负责”的原则,明确外派企业和劳务人员的权利义务,规范经营行为;四是严厉打击非法外派,维护正常的市场秩序;五是加强政府服务和管理。

商务部部长陈德铭 30 日在由商务部等部门召开的贯彻落实条例全国电视电话会上表示,相关部门要以条例出台为契机,继续深化对外劳务合作管理体制改革。商务部将会同有关部门根据条例和改革需要,建立全国对外劳务合作部际协调机制,同时抓紧完善各项配套措施。

随着中国“走出去”规模的扩大,中国在境外的各类投资合作人员不断增加。截至目前,中国已累计派出各类劳务人员 609 万人次,遍及全球 160 多个国家和地区。据不完全统计,在外劳务人员每年汇回或带回的外汇收入超过 40 亿美元,400 多万人的家庭经济状况因此得到改善。中国对外劳务合作总体发展良好的同时,也存在着境外突发事件增多等问题。

北京调整生育津贴计算办法 以单位月均工资为基数

本市从今年起已调整生育津贴计算办法,要求生育津贴应按职工所在用人单位月缴费平均工资为基数计发,而不再以女职工本人工资为缴费基数来计算。

近日,一家企业人力资源部门工作人员记者透露,她在为单位产妇到区县社保部门办理生育津贴事宜时,被告知本市已要求生育津贴应按职工所在用人单位月缴费平均工资为基数计发,而不再以女职工本人工资为缴费基数来计算。该工作人员随即发现,由于其单位几位产妇所在部门不同,产前工资相差较大。对于原本个人工资低于单位平均工资者,可能会

因此受益；而原本个人工资高于单位平均工资者，可能会因此受损。该工作人员表示，她担心利益受损的产妇可能会对此有异议。

记者随即从市人力社保部门了解到，本市从今年起已开始执行新规定：即参加本市生育保险的职工，因生育或计划生育享受产假的，产假期间可享受生育津贴。生育津贴按职工所在用人单位月缴费平均工资除以 30 天再乘以产假天数计发。按照 2005 年颁布的《北京市企业职工生育保险规定》，生育津贴按女职工本人生育当月的缴费基数除以 30 天再乘以产假天数计算。

对此，市人力社保部门表示，企业针对上述情况可以灵活处理。生育津贴即为产假工资，生育津贴高于本人产假工资标准的，用人单位不得克扣；生育津贴低于本人产假工资标准的，差额部分可由用人单位补足。也就是说，对于原本个人工资就高于单位平均工资者，本市鼓励企业为其补差额。

调查显示超四成职场新人遭遇超长试用期

“前程无忧”近日就职场人的试用期生存状态展开了一项调查。调查结果显示，超过四成的职场新人遭遇超长试用期。

劳动合同法对员工试用期的上限和试用期工资的下限都有明确规定，但是这项调查发现，部分职场人的实际试用期时长和试用期薪资都不符合法律规定。调查显示，28%的受访者最近一次的实际试用期时长超过了劳动合同法的相应规定。这一群体中，超过半数的受访者来自民营企业，国有企业员工所占比例则居第二位。

这项调查同时显示，受调查的应届毕业生中有 43.8%的受访者实际试用期时长不符合劳动合同法的规定，且这种超长试用期的现象集中在劳动合同期限为三年以下的应届毕业生群体当中。

调查中，有 29.2%的受访者表示试用期薪资低于转正薪资的 80%，这一群体中更有 2.3%的职场人表示自己在试用期内没有工资。从职能上分析，试用期薪水低于规定下限的人群中，销售职能的受访者所占比重最大，达到了 14.3%，远远超过其他职能。

调查显示，57%的受访者表示自己曾在试用期内主动离职。造成职场人和企业主动谈“分手”的前三位原因分别是薪酬福利低于预期、职业发展空间小、不适应企业和团队的工作风格。

【朗新动态】

朗新助国资委直属事业单位

——北京国际技术合作中心人力资源管理化繁为简，加速提升管理品质



北京技术交流培训中心（BTETC）成立于1988年2月，目前是北京市人民政府国有资产监督管理委员会直属事业单位。

1998年以来，BITCC/BTETC管理层顺应客观形势的变化，以市场为导向，以经济效益为中心，通过一系列改革措施，适时调整产业结构和组织机构，积极谋求“跨越式发展”，逐渐形成了以国际合作为切入点，物业经营、贸易、汽车事业、培训事业和产品研发与制造五大板块并重的产业发展格局。

如今，北京国际技术合作中心除了多种类型产业，BITCC还适应经济全球一体化、企业发展国际化的时代要求，充分利用“国际技术交流与合作”的平台优势，不断拓宽对外合作与交流的渠道，先后与德国、日本、澳大利亚、新加坡等国家及中国台湾地区的企业或院校建立了合作关系，形成了独具特色的国际合作模式和广泛的国际合作网络。

随着不断的发展 BITCC 下属机构越来越多，且对于不同类型的下属机构有不同的管理规范，原有的传统管理方式已经不再适合 BITCC 的战略管理，因此需要借助人力资源软件来规范不同类型人员的信息、不同类型人员合同的签订、变更、提醒流程等人力资源管理工作。在进行了国内外多家厂商背景、实力、产品成熟性、产品灵活性、典型客户参观、用户口碑等多方面比较后，最终选择了朗新作为 BITCC 人力资源信息化系统长期战略合作伙伴。

在经过周密、完善的调研准备工作后，双方项目组成员全力配合进行 eHR 实施，一期项目已经顺利上线，双方项目组主要成员及主要领导出席了一期项目验收会议：



- 1、能准确、及时地提供人事、工资信息，有效提高人力资源工作效率；
- 2、人力资源信息更加透明，对人员异动、工资发放情况实施更加便捷精确的监控；
- 3、能更加快速地对企业现有人员数量、质量、结构及分布状况进行分析，为制定和执行各项人力资源政策提供准确依据，为员工发展、绩效管理、培训等工作的开展奠定基础。

下一步，朗新将依据 16 年人力资源管理信息化的专业经验，继续为 BITCC 实现人力资源管理变革，将管理化繁为简，加速提升管理品质！

朗新人力资源沙龙第一期

——福利管理对员工的激励作用

7 月 22 日，北京朗新天霁软件技术有限公司推出了激励讲堂人力资源沙龙。本次沙龙邀请了曾任世界 500 强亚太人力资源负责人的资深人力资源专家苏进老师，与参会嘉宾共同分享了《福利管理对员工的激励作用》。

来自国企、民营、公共事业单位等高科技企业、餐饮企业、金融投资机构的人力资源经理、薪酬福利绩效相关负责人参与了此次沙龙，在品味茶文化同时，共同探讨传统福利变革

为激励体系带来的动力。



员工激励是指通过各种有效的手段，对员工的各种需要予以不同程度的满足或者限制，以激发员工的需要、动机、欲望，从而使员工形成某一特定目标并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态，充分挖掘潜力，全力达到预期目标的过程。激励系统是一个系统，有经济性和非经济性两种，给员工带来安全感和归属感的福利管理是其中重要的一部分。

众所周知，员工福利是薪酬体系的重要组成部分，是企业或其他组织以福利的形式提供给员工的报酬。福利是对员工生活的照顾，是组织为员工提供的除工资与奖金之外的一切物质待遇，是劳动的间接回报。

福利管理既有法律要求的五险一金，又有体现公司特色的个性化福利。比如全员性福利：全体员工可以享受的福利，如工作餐、节日礼物、健康体检、带薪年假、奖励礼品、补充保险、雇员服务福利（住宿、培训等）等，还有特殊群体福利：指能供特殊群体享用，这些特殊群体往往是对企业做出特殊贡献的技术专家、管理专家等企业核心人员。特殊群体的福利包括住房、汽车、出国游等项目。

福利良好的应用，可以有效吸引保留人才，打造优秀的雇主品牌，同时可以防范企业的用工风险，提高员工敬业度。

同时，还可以创新福利管理内容。目前企业在核定的人均年度福利预算范围内提供可供选择的多种福利项目，给员工自主选择权，由员工本人及其家庭成员的需要自主选择福利产品或产品组合，这些又称为弹性福利，也可称为自助餐式福利，或菜单式福利或自

选福利。不同职业生涯阶段，福利管理的重点不同。企业可根据员工特点精心设计福利套餐（菜单），提高员工多层次的物质和精神需求。

在互动交流阶段，大家热情讨论了各自企业福利的现状及对激励体系的反思，同时对公益行业员工的低薪无薪是否合理的发表了自己的观点。

更多沙龙活动，请时刻关注朗新动态！

朗新人力资源沙龙第二期

——如何做好绩效管理项目落地工作如期举办

炎炎的烈日，挡不住 HR 们对学习的热情，对知识的渴望。8 月 4 日，来自各行各业的 HR 齐聚北二环，共同聆听专家的讲解、一起分享如何将绩效项目成功落地的经验。

本次邀请到的专家是在人力资源管理方案设计和实施上具有丰富经验，擅长项目落地工作的邓金玉先生。



绩效管理就是一系列让被管理者（公司、部门或员工）完成设定任务的管理过程。它包括三个层次：公司、部门和员工，对应的管理者分别是董事会（投资者）、最高管理层和中

层直线经理。对于公司层次，公司绩效与战略管理基本重合。

绩效管理，通常指的就是部门和员工两个层次，而且在许多情况下，对部门的绩效管理也常常归结为对中层直线经理的管理。也就是说，绩效管理关注的主要是组织中“人”的方面，这也是绩效管理常常被认为只是人力资源部的的工作的重要原因。实际上，绩效管理是所有人的工作，高层管理者需要通过绩效管理来实施战略、达成公司战略目标，中层直线管理者通过绩效管理来更好地完成部门任务，对于员工个人来说，绩效管理有助于达成工作目标、提高个人绩效、培养职业发展潜能等。总之，绩效管理是组织中所有人的任务，HR 部门只是恰好负责管理和协调，正如质量管理部门管理协调产品质量一样。

邓金玉先生首先从通常绩效管理的五大误区进行了阐述：绩效管理不光是人力资源部门的工作、管理者把绩效管理简单等同于绩效考核、绩效管理是一项额外的工作、绩效管理最主要用在发放奖金与调整工资上、把绩效管理作为包治百病的良药。而最终实现绩效管理落地的关键首先是要制定好绩效管理的 PDCA。将企业目标进行分解，制定绩效计划，根据计划进行分布实施，然后进行绩效评估和绩效反馈，这是因为，绩效管理的实施远非简单地说说建立执行文化那样容易，它是由一系列理论、模型、工具和方法组成，分别适用于各个环节，各有优缺点，且都需因时因地因实际情况进行权衡。实际上，这里再次呈现管理的本质，管理只是直觉、思考加一点经验，理论、方法、工具会使得思考更容易、更有效。

绩效计划是绩效管理的第一步，也是绩效管理能否实现的一个关键步骤；而不少企业往往在绩效计划这个环节出了问题，导致整个绩效管理陷入失败的境地。科学合理的绩效计划有助于企业绩效管理，有利于企业的发展；管理者与员工的双向沟通能够保证绩效计划的科学合理与有效性；解决方法：

1. 在绩效计划的准备阶段：要注重信息的交流与员工的动员，即让信息不仅能够自上而下传递，还能够之上传递；要让员工了解他们自身的目标，也要让他们了解与其个人相关的信息。
2. 在绩效的沟通阶段：要强调计划的双向沟通，让员工参与自己绩效目标和标准的计划过程，确保员工在绩效周期中有效的执行计划。
3. 在绩效计划的制定阶段：要保证绩效计划与组织战略相适应，员工的工作目标与企业的总体目标紧密相联，管理者对员工的工作任务、条件、权限已达成共识，管理者对员工工作过程中遇到的困难能提供帮助；同时，也要保证绩效计划的实效性，能随着企业的发展不断补充新的内容；最后阶段性目标和年度目标结合起来，这样可以有一个反馈和自检，以便修

正和提高阶段性绩效水平。

PDCA 管理循环适用于企业管理的多个领域，只要将 PDCA 管理循环运用到企业绩效管理系统的运行过程中，企业的绩效管理就会得到持续的改善和提升。

邓金玉先生的精彩分享赢得了阵阵掌声，互动交流阶段，大家都踊跃的发言，提出目前在进行绩效项目或准备进行绩效项目所遇到的问题以及如何解决的办法，气氛空前热烈。

更多沙龙活动，请时刻关注朗新动态！

泰邦集团人力资源总经理受邀中国软件网为

——HRM 软件选型专家

目前，越来越多的管理者开始意识到，人力资源管理对于组织生存与长远发展的重要性，而且也逐渐认识到，人力资源管理水平的提升，不仅需要高素质的管理人员，更需要信息化的工具进行辅助，这在无形中为人力资源管理软件的发展创造了巨大的市场空间。每一个企业用户或者说每一个管理者究竟该如何选择适合自己的 eHR 软件?中国软件网记者采访了泰邦生物人力资源部总经理周泉淳先生，周泉淳先生从用户角度谈到 eHR 软件选型的几点注意事项。

周泉淳先生谈到，泰邦生物是唯一一家在美国纳斯达克上市的血液制品企业，是中国生物制品有限公司的全资子公司，同时也是在中国的管理总部。下属分支有两家控股公司，分别是山东泰邦和贵州泰邦，同时参股西安回天生物。之前泰邦上过很多系统，比如 ERP 系统、原料采集系统，还有财务系统，不过都是零散上的，业务部门各自为政，人力资源管理方面用的是传统的手工方式，给管理上带来了一些难题。比如，如果要临时组建一个项目团队，很难快速的从各公司相应部门抽调出最合适的人手。因此，实现集团管控，建立保障信息渠道通顺，实现公司管理透明度，大力提高行政效率，降低管理风险，提高内控力度，整合集团人力资源，实现 1+1>2。必须上一套成熟、灵活、易用的人力资源系统。

由于是集团上的第一个大型的信息化项目，集团管理层非常重视，为此，成立了选型小组，选型小组以业务部门为主，技术部门为辅，主要为泰邦生物人力资源部领导及骨干人员、IT 部领导及骨干人员、采购部。选型小组经过对 eHR 厂商深入考察，对国内外各大厂商的产品技术框架、产品的成熟度、产品的灵活性、产品的易用性、产品的稳定性以及客户数量、典型客户调研、客户口碑、供应商的服务能力等综合考评，最终选择了朗新天霁。

在选型过程中，周泉淳先生谈到了自己以下几点经验：

专业厂商与综合厂商中选择专业厂商

选型过程中，一定会遇到专业厂商与综合厂商。专业厂商的优点在于只做 eHR 这一产品，专业性较高，综合厂商尤其是 ERP 的产品中大都包含 HR 模块，专业方面难免做的不够精细。我记得一家高科技企业高管在提到 eHR 的时候说，对于高科技企业而言，eHR 就是 ERP。这句话未必适用于其他企业，但却在相当大程度上说明了 eHR 在高科技企业的相对独立性和重要性。所以从企业信息化建设全局角度看待 eHR 系统，做出科学定位。泰邦生物非常重视人力资源的信息化，认为人力资源是在集团管控中最重要的一环，是最重要的一步，也是第一步，如果人没有管理起来的话，集团管控是形同虚设的。因此，经过多方面考虑，泰邦选择了专业厂商作为长期的合作伙伴。

了解自身需求不选最好 只选最合适

人力资源管理软件已经经过了十几年的发展，大品牌的产品已经趋于成熟。泰邦生物是一家高科技企业，同时也正处于高速发展期，对于软件产品的要求除了方便集团管控，必须要求是纯 B/S 的产品，在选型时考虑的还有就是产品功能是否强大，以便将来可以根据泰邦生物自身发展变化而进行组织架构、工作流程、审批权限等方面的调整，这就对产品的灵活性、适用性要求比较高。像国外的一些产品功能也很强大，但是由于实施周期比较长，费用相对较高，性价比就稍微低了点，最重要的是，国外的软件对于本土化做不到很好的过渡，很多地方比较适合中国的国情。另外还有一点就是软件要易用，因为泰邦下属的各公司管理参差不齐，这是由于历史原因造成的，信息化方面的力量比较薄弱，简单方便的操作界面更容易让大家能够快速接受。而且管理高层时间都比较紧张，每天要做决策的时候如果面对一个人性化的操作界面，会大大节省时间。

成熟的接口 持续的升级服务

eHR 是企业信息化很重要的一部分，泰邦生物也非常看重软件供应商整体服务能力。周泉淳先生谈到，在选型时，一定要选择整体服务能力较强的厂商，市场在不断地变化，功能需求也在不断地变化和增加，升级是软件跟上时代并日臻完善的重要过程，越先进的软件升级的速度越快，软件厂商是否能提供不断地升级服务，也是 HR 系统软件评估的一大要素。

周泉淳先生简介



硕士研究生毕业

现任职于泰邦生物集团 (NASDAQ: CBPO)，担任集团总部人力资源部总经理。曾先后服务于深圳特区发展集团、泰国卜蜂国际 (正大集团) 及美国沃尔玛百货公司等企业，具有丰富的人力资源管理经验。

【案例分享】

第一家专业健康保险公司

——中国人民健康保险股份有限公司应用朗新 eHR 案例分享



企业网站 www.picchealth.com

企业简介

中国人民健康保险股份有限公司（简称“人保健康”）系国务院同意、中国保监会批准成立的第一家专业健康保险公司，是由 PICC 中国人民保险集团公司联合欧洲最大的商业健康保险公司 DKV 德国健康保险股份有限公司及国内其他知名企业发起设立的现代股份制保险企业。公司充分依托中国人保（PICC）的品牌和资源优势，借鉴国际先进技术，整合外部社会资源，致力于成为中国专业健康保险市场的引领者，把人保健康建设成为理念先进、制度科学、技术领先、影响广泛的大型专业健康保险公司。

项目背景

随着保险业的开放和外资保险公司的进入，中国保险公司面临的是资本实力、业务、客户、技术和人才等方面的强大竞争，而人才是保险业竞争的根本。人才是市场竞争中取胜的决定因素。保险公司作为知识、技术、智力密集型企业，人才对推动企业发展和业务、技术、管理、制度创新等各方面的作用尤为突出和重要，是在未来激烈的同业竞争中能否取胜的决定因素。因此在公司内要实行差异化激励政策，根据员工的岗位、贡献和绩效确定不同的薪酬待遇，员工薪金要与超额利润贡献、业绩增长、风险收益、市场满意度等考核指标挂钩，适当拉大收入差距，必须要有一套灵活的人力资源管理软件来支撑。

朗新提供的人力资源管理信息化解决方案

- 1、 规范全国各分支人员信息，连同三级公司的人员数据信息进行统一编码，合理规范化管理，将身份证的校验等事务性工作通过系统来解决，搭建统一的人员基础信息数据平台。
- 2、 通过系统实现在线考核过程跟踪和考核结果分析，考核结果自动参与工资计算。
- 3、 与 ERP 系统、协同办公的整合，如：与 OA 系统的待办、待阅集成、单点登录，工资与财务系统的接口。
- 4、 通过三级审批流程权限，方便总部和下属公司的各级领导对公司所有人员的各种信息进行统计与查询。
- 5、 引入图形化 workflow 平台，系统采用流程驱动，方便用户设计调整审批流程。

管理价值提升

人保健康 eHR 系统一期上线主要使用的范围是机构调整前的总部和二级公司，随着人员规模的逐渐壮大，公司人力资源管理的业务发生了很大的变化，二期的时候将三级公司的人员信息也纳入系统。通过软件可以对现有系统人力资源相关的报表（人事、工资）的调整，工资体系结构，组织结构的调整。从而实现对员工信息的动态更新和及时获取，有限避免了因组织调整员工在部门之间、分子公司之前调动而导致信息舒服的重复工作，提高了信息的准确性。

【管理分享】

解读新《工伤保险条例》

文：袁品格

新《工伤保险条例》有哪些突出亮点？施工企业应如何积极调整和应对？

2010年12月8日，国务院第136次常务会议通过了《工伤保险条例》修正案，12月20日，温家宝总理签署国务院586号令，颁发了《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》，并于2011年1月1日起施行。

新《条例》的颁布与实施，是深入贯彻落实以人为本的科学发展观的内在要求，使我国的工伤保险制度能够惠及更多的职业人群，使广大职工能够充分享受社会发展的成果，为进一步保障劳动者与用人单位的合法权益，推动形成和谐劳动关系，促进构建和谐社会，将起到积极作用。纵观新《条例》的变化，主要体现在十个方面，突出的亮点有六个。

扩大了工伤保险适用范围。新《条例》规定，“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等有组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

与原《条例》中的“中华人民共和国境内的各类企业、有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费”相比，覆盖范围进一步扩大，惠及的职业人群明显增多。

调整并扩大了工伤认定范围。新《条例》规定，“在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”可以认定为工伤。在新《条例》修改中，一是对上下班途中发生的交通事故，增加了城市轨道交通工具、客运轮渡、火车事故伤害认定为工伤的情形，排除了因无证驾驶机动车、驾驶无牌照机动车或者饮酒后驾驶机动车发生事故导致伤害认定为工伤的情形。二是明确了吸毒不得认定工伤的情形，排除了过犯罪和违反治安管理不得认定的工伤的情形。

简化了工伤认定程序。其一，增加了工伤快捷认定的时限规定，由原来的60日缩短为

15 日。即新《条例》中“社会保险行政部门对手里的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在 15 日内作出工伤认定的决定。”

其二，增加了特殊情况下工伤认定时限中止的规定。即“作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。”新《条例》规定，地方人力资源和社会保障行政部门应当自受理工伤认定决定。作出工伤认定决定的实现中止可以通俗理解为“时限暂停”，是指因不可抗力或者其他正当理由，致使申请工伤认定的职工、近亲属或用人单位无法行使请求权时，为了保护职工的合法权益，可以把工伤职工、近亲属或用人单位无法行使请求权的这段时间不计算在内，即在这种情况下，地方人力资源和社会保障行政部门作出工伤认定决定的时限不受 60 天的限制。

其三，取消了行政复议前置程序，简化了存在劳动关系争议的工伤认定程序。即取消了原《条例》中行政复议是行政诉讼必经程序的规定。新《条例》规定：“有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼：申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。”

提高了部分工伤保险待遇标准。一是提高了一次性伤残补助金的标准，其中一至四级、五至六级、七至十级的标准在原条例规定的基础上分别增加了 3 个月、2 个月、1 个月的本人工资。二是将一次性工亡补助金标准由原来的统筹地区上年度职工平均工资 48-60 个月提高到按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍发放。新《条例》对一次性工亡补助金的调整，着力是为了解决各地职工因工死亡后“同命不同价”问题。按照原条例的规定，由于统筹地区的差异，造成了职工死亡后一次性工亡补助金各不相同，全国平均为 10.24 万元，最低地区为三四万元，新《条例》修改后，待遇标准提高至原标准的近 3 倍，解决了由于地区差异而带来的待遇差距问题。三是放宽了享受待遇的条件。删去了被判刑正在收监执行人员停止享受工伤保险待遇的情形，体现了法律上权责分离的思想。

增加了基金的支出项目，减轻了用人单位的负担。一是将职工住院治疗工伤的伙食补助费、工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用纳入工伤保险基金支付。二是将

职工与用人单位解除或者终止劳动关系后的一次性工伤医疗补助金改由工伤保险基金支付。三是明确了把工伤预防费列入工伤保险基金的支付项目，为今后建立工伤预防、补偿、康复三位一体的工伤保险体系，奠定了法律基础，保障了资金来源。

加大了强制力度。一是增加了对用人单位不参加工伤保险、拒不协助认定部门进行事故调查核实的出发措施，即“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并按照《社会保险费征缴暂行条例》的规定加收滞纳金；逾期仍不缴纳应缴的工伤保险费和滞纳金的，对用人单位处应当缴纳工伤保险费数额一倍以上三倍以下的罚款。拒不补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金和罚款的，由人力资源和社会保障行政部门申请人民法院强制执行。”加大了对用人单位违法行为的出发力度。二是明确了工伤认定结论下达后再行政复议或行政诉讼期间工伤医疗费用不能停止支付，进一步保障了工伤职工合法权益。

此外，新《条例》在工伤保险费率的执行、再次鉴定和复查鉴定的期限等方面也做出了新的规定。新《条例》的颁布与实施，拓宽了工伤保险制度的执行空间，为工伤保险制度的进一步完善提供了新的机遇，是对《社会保险法》的进一步细化，使工伤保险的惠民政策更具有可操作性，对《社会保险法》的实施将起到积极的推动作用。

随着新《工伤保险条例》和《社会保险法》的相继实施，劳动者的权益得到了进一步的保障，如果企业不认真、积极的加以应对，劳动者提起劳动争议的机率会不断增加。尤其是建筑施工企业，施工队伍高度流动分散，管理跨度和难度很大，属国家二类风险行业，工伤事故的发生频率相对较高，加之生产规模的迅速扩张，大量使用社会劳动力资源，工伤事故的潜在风险不断显现。因此，建筑施工企业应从以下几个方面着手，积极应对新《条例》的变化：

加强对新《条例》的宣传，保障企业与职工的合法权益。新《条例》是《社会保险法》的重要配套法规，它的修订与实施，对完善我国工商保险制度，更好的维护广大职工的合法权益，促进社会的和谐稳定发展具有重要意义，也是我国工伤保险事业发展中的一件大事。兼职施工企业应以新《条例》的实施为契机，分不同层面加强对新《条例》的宣传与培训。一是加大对企业管理人员的宣传与培训，增强各级管理者的责任意识。在新《条例》修订中，增加了对用人单位不参加工伤保险、拒不协助认定部门进行事故调查核实的处罚措施，加大了用人单位的违法责任，同时，增加了基金的支出项目，减轻了用人单位的负担。因此，加大对管理人员的宣传与培训，让其从思想上认识到参加工伤保险的好处和不参保应付的法律

责任，提高他们参加工伤保险的积极性，增强他们的责任感。二是要加大对广大职工的宣传力度。新《条例》的颁布与实施，旨在最大限度的保护劳动者的合法权益，首先是扩大了工伤认定范围，使其惠及更多的职业人群，既体现了公平原则，又符合实践的发展，其次是提高了工伤职工及其供养亲属的保障水平，以保障工伤职工的基本生活。因此，加大对广大职工的宣传力度，不断增强他们的社会保障意识，树立法治观念，对加快新《条例》的实施，有着十分现实的意义。三是加大对工伤保险从业人员的政策培训力度，深刻理解新《条例》的相关规定，做到政策理解统一，解释口径一致，操作流程规范。尤其是针对建筑施工企业，制定和完善相应的管理办法，明确自身的岗位职责，树立以人为本的服务理念，优化业务流程，把切实保障企业和职工的合法权益作为资深工作的出发点，倡导责任文化，在做好新旧条例衔接工作的同时，贯彻落实好新《条例》。

加强对社会劳动力资源的资格审查，理顺劳动关系。建筑施工企业设计铁路桥梁、隧道贯通、城市基础、轨道交通、市政建设、房地产等诸多领域，其生产任务受多方面因素影响，无法均衡组织生产，经常出现赶工期、赶进度的情况。在生产任务饱和阶段或者由于生产规模的扩张，大量的社会劳动力资源不断增加，企业潜在的工伤事故风险日益显现，加大对社会劳动力资源的管理力度，理顺劳动关系，不仅维护了劳动者的合法权益，同时也规避了企业的用工风险。建筑施工企业的特殊性质决定了其对劳动力资源需求的不均衡，规避用工风险是建筑施工企业人力资源管理的永恒主题，其大量引进的社会劳动力资源多是临时性、季节性和替代性工作岗位，发生工伤的风险非常大，如果劳动关系不清，势必导致用工单位承担一系列的连带责任，用工风险下潜在的工伤赔付风险将难以避免。因此建筑施工企业再引进社会劳动力资源方面，一定要选择用工合法、资质优良、管理规范、管理规范的劳务公司，把参加社会保险作为审查引进社会劳动力资源的必要条件，按照《劳动合同法》的规定，强化对社会劳动力资源管理机构的监督检查，明确用人单位与用工单位各自的权利和义务，降低企业的用工风险和工伤赔付风险。

优化管理流程，加强证据文化建设。新《条例》的实施，对建筑施工企业的内部管理也提出了新的要求。工伤保险是社会保险中依法行政体现最具体的险种，因此，优化管理流程，加强证据文化建设则显得尤为重要。企业只有细化管理，做好工伤保险的过程控制，实现对工伤的全程跟踪，才能最大限度的减少因工伤引起的劳动争议，才能保证企业的合协稳定与发展。

新《条例》中，扩大了工伤的认定范围，简化了工伤的认定程序，但对建筑施工企业来

说，由于管理跨度大，管理难度也有所增加，要适应新《条例》的要求，就必须加强内部管理，规范管理程序，收集好工伤事故的第一手资料，实现内部管理流程与地方人力资源社会保障行政部门的有效衔接，并从以下四个方面做好工伤保险的管理工作。一是发生工伤事故及时向工伤保险经办机构速报，取得经办机构的政策指导；二是对有第三方责任和排除条款的，要及时与其主管部门联系，手机相关的证据资料。比如，发生道路交通事故的，要第一时间与交通管理部门联系，对故意犯罪、吸毒、醉酒等行为，要及时与公安机关或司法机关沟通等；三是对事实不清楚的事故，要事先摸清底数，尽可能把矛盾消化在企业内部，不要引起不必要的上诉；四是建立各类管理台账。对工伤资料的上报、经办机构的受理、认定决定书、鉴定结论书的送达实行登记和签认制度，确保工伤保险管理的时效性，提高工作效率。

以浮动费率为导向，积极开展工伤预防。按照工伤保险的国际通行做法，工伤保险实施的初期主要是以补偿为主，保障工伤职工的基本生活，这是一个现实选择，但随着制度的完善和发展以及劳动者需求的不断提高，工伤保险管理的重心应该是工伤预防与康复，其首要任务是工伤预防。新《条例》在修订中充分体现了与国际接轨的原则，将工伤预防费纳入基金支付范围，保障了工伤预防的资金来源，为建立工伤预防、补偿及康复三位一体的工伤保险体系，奠定了法律基础。因此，建筑施工企业应针对自身的行业特点，以新《条例》的颁布为契机，建立有效的内部考核机制，以工伤保险浮动费率为导向，根据企业内部各单位工伤事故发生频率，适当提高或降低其费率标准，激励各施工单位开展形式多样的工伤预防活动，采取有效措施预防工伤事故的发生，逐步实现以工伤预防为主，补偿和康复为辅的现金的工伤保险体系。

新《条例》的颁布与实施，是我国工伤保险事业进一步发展完善的标志，建筑施工企业只有不断完善管理制度，规范管理程序，积极应对新《条例》的变化，切实维护企业与职工的合法权益，才能促进企业的和谐稳定发展。