



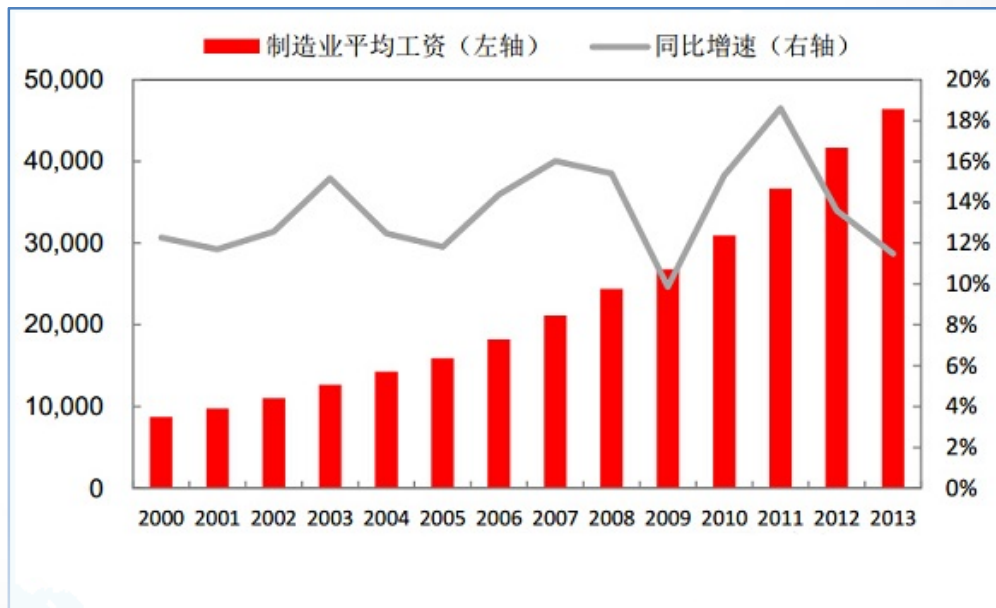
# 国内劳动力发展现状

企业劳动力管理难点

COHO劳动力管理专家

# 国内劳动现状一-劳动力成本上升

- 据人力资源和社会保障厅公布的数据显示，2010年以来，江苏、浙江、上海、北京陆续提高社会最低工资，提高幅度都在10%以上，部分省份超过20%。沿海地区劳动力工资在过年五年年均增长15%，劳动生产率改善7%-8%，但未来员工工资增长的这个态势还将持续存在。



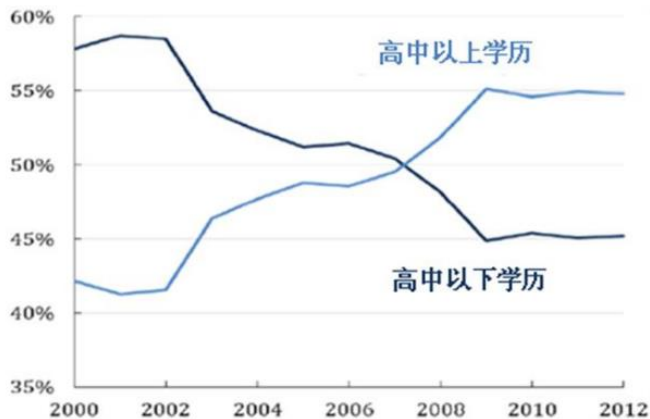
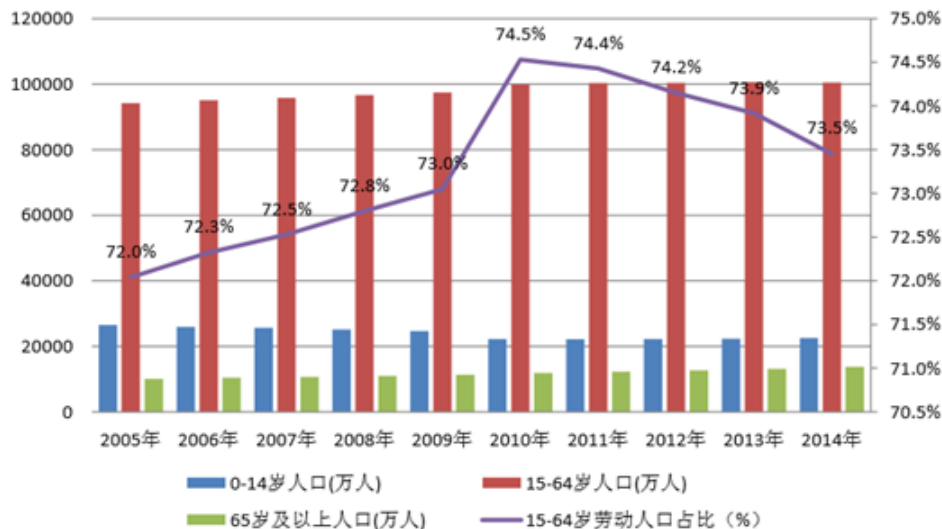
## 国内劳动力现状二-劳动法律法规日趋完善

- 2008年，新《劳动合同法》对“无固定期限劳动合同”、“加班工资加倍”、“带薪婚假病假年假”等内容做了规定。2013年7月1日国家再次对《劳动合同法》做了补充。



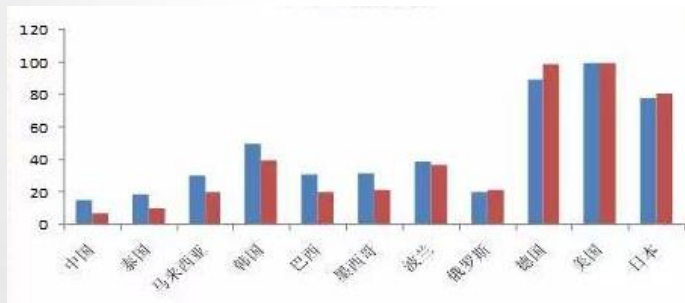
## 国内劳动力现状三-新生代

- 新生代劳动力指80/90后出生，16周岁以上的青壮年。新生代受教育程度高，他们对新事物的接受能力强、对新技术和新工具较为关注。这些新生代劳动力并不仅仅注重收入水平，他们强调尊重，拥有较强的维权意识。因此，企业不能以对待上一代劳动力的方式来要求他们，新生代劳动者不再被动地接受企业强加的用工条件。



# 国内劳动力现状四-劳动生产率低下

- 世界银行发布报告显示，中国的劳动生产率水平不仅比发达国家要落后数十年，甚至比不上拉美以及印度、泰国和摩洛哥等国家。中国科学院曾发布多份报告认为，中国的劳动生产率只相当于美国的1/12，日本的1/11。随着成本和生产率之间的差距逐渐拉大，中国的竞争力逐渐受到侵蚀！



## 基础问题

1

每个月的工资结算是几号？

2

个人能否实时看见考勤数据？

3

有多少的假可以休？

4

异常数据如何处理，什么时候可以休？

# 企业现状问题

效率问题

1

今天有多少员工上班、请假、加班？

2

企业劳务出勤是否合规？

3

截至今天企业需要产生了多少加班？

# 企业现状问题

管理问题

1

截至今天企业的出勤数据，请假数据是多少？

2

截至今天企业需要支付多少的加班成本？



# 连锁、零售、服务行业-现状分析

■人员分散，总部无法统一、有效的进行监管。

■领导层难于了解到一线员工日常单位时间的工作状态，使之无法及时做出正确决策

■日常工作由于人员的请假、调休等情况导致关键岗位缺岗，以至于影响正常营业。

■多总部、多机构及不同的业务形态在人事制度及时间成本核算方式上统计分析存在困难。

各分子机构的数据各自一本账，甚至无法保证数据的真实性存在大量的人情账，致使总部制定的政策与实际脱节甚远，时间成本精细化管理更无从谈起。

中底层管理人员大多使用EXCEL进行工作报表的提交，格式上的大相径庭给总部进行数据上的汇总分析带来极大的人力成本浪费

不同的地理位置，各地区的人事制度大相径庭再加上信息传递的不及时，导致企业人事合规管理处处在的高风险状态

# 集团、制造行业-现状分析



人员类型多样

多种工时制度并存

人员班次变动频繁

考勤规则繁多

请假加班数据审核统计繁琐

加班工时兑换灵活多样

考勤数据多采用部门填报核查汇总困难

合规风险高发

**谢谢！**