

## 6 才市扫描 HR Market

## HRD 成立湖南分会 共筑人力资源专业之路

中国HRD(人力资源总监)俱乐部湖南分会成立大会,10月16日在湖南大学工商管理学院隆重举行。到会的湘籍及外地专业HR管理人士共计300余人。湖南大学工商管理学院书记刘泽亮先生,湖南大学工商管理学院副院长雷辉先生,湖南大学MBA教育管理中心主任祁顺生先生,湖南大学工商管理学院EDP主任冯兵计先生,中国HRD俱乐部发起人、海尔集团全球人力资源总监蔡元启先生,中国人民大学劳动人事学院副教授、心理学博士、数据与案例研究中心兼劳动科学实验室主任李育辉女士,云南白药集团人力资源中心总经理、中国HRD俱乐部云南分会会长顾明先生,万达商业管理有限公司区域副总经理、中国HRD俱乐部山东分会会长邱进先生,人力资本顶层设计专家、北京中科金财副总裁陈毅贤先生,泰富重装国际工程有限公司副总经理蒋朝安先生,中国HRD俱乐部海南分会会长王又鸣先生等出席了会议。

会议前一天(10月15日),组委会进行了预热活动。近100人的HR管理团队前往湖南三一重工、楚天科技进行了参观、交流。而16日会议议程分为“成立大会”环节、“嘉宾分享”环节、“圆桌论坛”环节。

在“成立环节”中,湖南大学工商管理学院雷辉院长做了致辞。致辞中提到新的社会经济形态下,“资源共享、人才共享”这一话题。此次湖大工商管理学院与中国HRD俱乐部合作成立中国HRD俱乐部湖南分会,也将更好地推动湖南人力资源专业能力的提升、更好地进行人力资源理论与实践的研究与探索、更好地实现校企资源共



●图为HRD俱乐部湖南分会会员合影。(本文供图/蒋诚芳)

享,共同发展。这不仅推动了湖南省人力资源管理工作的进展,为企业核心竞争力提供了强有力的服务和组织保证,也在企业与学校之间、企业与企业之间建立了人力资源开发的桥梁和纽带,为企业人力资源管理提供了一个最佳的学习、交流、提高专业水平的平台。最后,在300多人的亲自见证、遍及湖湘的HR从业者的关注下,会议进行了俱乐部授牌及理事会成员聘任仪式。中国HRD俱乐部湖南分会的成立,揭开了湖南省人力资源管理工作的新篇章,标志着湖南省人力资源管理工作进入了一个新的阶段。

“嘉宾分享”环节,各位重量级嘉宾分别就大数据时代的人力资源创新与变革、绩效反馈面谈的方法与技巧、人才成长加速计划、大转型时期HR如何提升企业的核心竞争力等课题进行了深度的分析和案例呈现。人力资源管理概念中国较之欧美国家,

出现得晚。经历了一个从人事管理到战略管理的转变过程,人力资源管理者在这个过程中完成了从高级办事员到企业战略合作伙伴的角色转变。如何成为人力资源经营者,是每个HR管理者的专业高度及职业目标。

“圆桌论坛”环节,主要是围绕“现行经济环境下企业如何激活人力资本”这个话题,参会人员与嘉宾们进行了现场交流并答疑解惑。

据记者了解:中国HRD俱乐部起源于中国HR俱乐部,时间可追溯到2010年6月。并已入驻中国人民大学劳动人事学院、正式挂牌。拥有HRD/HRVP/CHO,人力资源专家、学者2500名之多。俱乐部每周的专题探讨“八点大咖谈”已经举行了近200期并成为中国人力资源实践界颇有影响力的品牌,很多人力资源团体组织都先后效仿。秉

承俱乐部发起人蔡元启先生的理念,中国HRD俱乐部坚持公益路线,不求规模最大,只求坚持初心“关注前沿理论,先知先觉,落地企业实践,践行践祥”。致力于中国人力资源管理理论与实践的研究、探索与传播,成为中国HR领域最纯净的高端组织。

湖南大学工商管理学院作为湖南知名大学及全国知名的特色学院,以百年名校为基础,以优势的MBA教育为先,具备优良的学术资源与教学资源。在共享共建的新经济时代,具有非常好的合作基础与战略发展优势。因此,此次中国HRD俱乐部与湖大工商管理学院进行战略合作,共同打造中国HRD俱乐部湖南分会,未来将实现知识共享、人才共享的美好愿景。正如雷辉所言:中国HRD俱乐部湖南分会一定能够在全省经济发展中发挥优势,大有作为。

(周治萍 黄倩倩 杨娟)



## 苹果被自己的员工给告了 涉嫌违反加州劳动法

10月18日消息,据国外媒体报道,苹果零售店前员工指控苹果涉嫌违反加州劳动法(California Labor Code)的集体诉讼案于19日在圣地亚哥高等法院开庭。

民事陪审团庭审已于当地时间上午9点正式开庭,主审法官是Honorable Eddie C. Sturgeon。尽管过去两年苹果都否认涉嫌违法,并要求驳回集体诉讼,但法庭并未予以采纳。

该案最早是在2011年发起,并于2014年提升为集体诉讼案。起诉方认为,苹果并没有依法给予零售店员工合理的就餐时间和休息时间,另外也没有对员工结束工作后的必要准备时间支付薪水,此外苹果也没有提供准确的工资清单。

该名名为“Felczar vs. Apple Inc.”的集体诉讼案将涉及所有当前仍为苹果工作的员工,及所有在2007年12月16日到庭审开庭之前曾经为苹果工作的员工,总数约为18000人(截至2014年数据)。如果最终和解达成,赔偿将平分给所有参与集体诉讼的原告人。

根据加州劳动法,员工必须在任何时长超过5小时的工作期间被授予至少30分钟的就餐时间,以及每连续工作4个小时要被提供至少10分钟的休息时间。而苹果前员工指控称,苹果在庭审确立前四年,一直都没有提供过这些法定休息时间。

此外,原告方还指出,一些员工在离职后数周才收到最后那份工资支票。这些企业行为是有违法律的,因此要求苹果补偿损失,重新支付所有拖欠的工资,以及利息和司法诉讼费。但原告方未给出一个具体的数字。(佚名)

## 惠普未来三年要裁员4000人

10月14日消息,据路透社报道,从前惠普拆出来的硬件公司——惠普公司宣称,在未来3年内,该公司将会裁员3000人到4000人,这促使其股价下跌了1.3%。

惠普公司表示,他们将会调整2017财年的预期收益,每股股票收益约为1.55美元到1.65美元。但是Thomson Reuters I/B/E/S表示,分析师们普遍预测其股票收益为1.61美元。

惠普还将季度股息提高到7%,并称将增加30亿美元资金用于股票回购计划。作为重组计划的一部分,惠普公司预计花费将达3.5亿美元到5亿美元。

惠普公司9月份就已经表示,到2016财年结束,大约会裁员3000人。(小小)

## 实习收入是劳务费,还是工资?

6月4日,江苏省南京市,大批大学生涌进暑期实习招聘会,寻找合适自己的实习单位。

今年暑假期间,湖北一高校大三学生小孟在北京一家企业实习,约定月工资为2200元。日前,小孟发现,到手的实习工资竟少了280元钱。“实习单位说是缴了所得税了,可是个人所得税的起征点不是调到3500元了吗?”10月14日,小孟不解地向记者。

小孟的遭遇并非个例。每年这个时候,除了实习结束的批量返校学生陆续遭遇“劳务报酬个人所得税”。

当下,就业压力不断增大,为了增加今后就业的“含金量”,实习已经成为在校生的必修课。通过实习,学生可以尽早熟悉工作环境,学得一些劳动技能,并获得一定报酬,这样的制度设计对于学生、学校、企业乃至社会都是共赢。实习增加了学生求职的筹码,但其中遭到学生“吐槽”的问题也不少,劳务报酬个人所得税起征点低便是其一。

## 实习收入只能算作“劳务报酬所得”

注册税务师宋宝山表示,我国个人所得税的税目分为11小类,包括“工资、薪金所得”“劳务报酬所得”等,不同税目有不同的征收方法。而我们通常所说的3500元的个税起征点是“工资、薪金所得”的起征点,实习收入一般只能算作“劳务报酬所得”。

北京地税部门工作人员也表示,实习生不和实习单位签订劳动合同,就界定为以劳务报酬来征收个人所得税,企业单位可替实习生代扣代缴,实习生也可以本人去税务大厅自行申报。

“根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条的规定,在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。有了这一规定,在现实中,用人单位基本上都不和实习生签订劳动合同。”北京中闻律师事务所合伙人沈斌律师对记者说。

据记者了解,《个人所得税法》第三条规定,劳务报酬所得,适用比例税率,税率为百分之二十。该法第六条则规定,劳务报酬所得应纳税所得额为,每次收入不超过4000元的,减除费用800元;4000元以上的,减除百分之二十的费用,其余额为应纳税所得额。

“小孟的劳务报酬在4000元以内,适用个税起征点是800元,税率是20%,应纳税所得额为1400元,因此应当缴纳的



个人所得税为280元。”宋宝山说。

## 劳务报酬所得税800元起征点36年未改

那么,相对于“工资、薪金所得”,为何劳务报酬所得个人所得税(以下简称劳务税)的起征点这么低呢?记者在采访中了解到,这一规定最早见于1980年9月10日通过的《个人所得税法》。

国家统计局公布的数据显示,1980年全国职工年均工资是762元,一次收入800元的起征点对绝大多数人而言高不可攀。可到了2015年,在岗职工年平均工资63241元,约为1980年的83倍。

然而,从1980年至今,《个人所得税法》已进行了6次修订,“工资、薪金”的个税起征点也从800元增至了3500元,但劳务税800元的起征点、20%的税率沿用至今,已36年未改。

中国社会科学院财经战略研究院税收研究室副研究员蒋震认为,这是在分类税制设计的情况下出现的问题,其实劳务报酬的税制设计应该和整个经济发展相适应。

有教育界人士则指出,随着我国高等教育的逐渐普及,大学实习生的数量会越来越庞大,继续保持劳务税800元的起征点标准、20%的税率,将影响学生的实习积极性。期待有关部门能及时组织调研,并积极促成税制不合理部分的修改完善。

## 是“劳务报酬所得”还是“工资”有争议

就在媒体就劳务税这一话题进行讨论之时,长沙市地税局稽查局审理科科长段文涛10月12日发文指出,对于实习生、临时工等群体的劳动报酬,应按“工

资、薪金所得”项目征收个人所得税,按照“劳务报酬”项目征税是误用税收政策。

段文涛指出,2012年4月,国家税务总局发布《关于企业所得税应纳税所得额若干税务处理问题的公告》明确:企业因雇用季节工、临时工、实习生、返聘离退休人员以及接受外部劳务派遣用工所实际发生的费用,应区分为工资薪金支出和职工福利费支出,并按《企业所得税法》规定在企业所得税前扣除。

“在2012年以前,对于支付给季节工、临时工、实习生等灵活就业人员的报酬,该如何扣税,税收政策的规定是不太明确的,而企业的习惯也是按劳务报酬处理。但2012年4月之后,实习生等灵活就业人员取得报酬的性质,在企业所得税中已经很明确,属于‘工资、薪金’而非‘劳务报酬’。”段文涛说。

此后,该文被国家税务总局官方微博公众号转载。网络媒体多以“国家税务总局:实习生‘劳务报酬税’是误用税收政策”为题进行了报道。但有意思的是,10月14日,记者发现,该文已被税务总局官方微博删除。段文涛则告诉记者,“我也没搞清,为何我的文章被当成税务总局的观点了。”

事实上,有税法专家告诉记者,实务中对国家税务总局2012年发布的公告中有关规定的理解和执行还存在一些争议。例如,有人认为,上述公告仅是在涉及企业所得税税前扣除时,将对上述5类人员支付的劳动报酬视为“工资、薪金”,不是对个人所得税税目应税范围的重新划定,也不是对上述5类人员支付的劳动报酬在征收个人所得税方面的定性。因此,希望国家税务总局能够及时回应这些争议。(吴明)

## 资本眼中的人工智能:投资人比创业者多

“在国际竞争领域,人工智能是重大的战场,这里创新创业的空间无比宽广。就像当年的核技术,已经应用到很多方面,包括医疗、能源,远不是研究武器那么简单。”10月15日,在中国科协科学技术传播中心承办的“双创面对面”论坛上,地平线机器人技术研发有限公司创始人于凯表示。

中国科技传播中心副主任毛大庆向参会者分享说,科学界预测2100年前的十大有关科技的突破包括:读心术、视网膜轻松上网、人体器官商店、灭绝动物的复活、延缓衰老、变形术、人机融合、建造星际飞船、太空电梯、战胜癌症等,其中一半是人工智能,一半是医疗健康。

在中国,以AR/VR为代表的智能在投资界不断升温。但人工智能的IP又有多少呢?有投资人就对记者感慨,“这一领域的投资人比创业者还多。”在多数人眼里,人工智能的火热场景看起来更像是一场虚火。

不过毛大庆告诉记者,“人工智能不是单纯人工智能的一个算法或一个产品,更多是要能够撬动传统行业变革的问题。最终,所有的行业都会被人工智能改变,大家关注人工智能不要在表面关注,而是要看长远和垂直的发展。”

## 需国家铺设底层技术

“弄一个小机器人去卖了,以为那就是人工智能?如果都停留在这个层面,人工智能很难蓬勃发展。”毛大庆认为,应该将人工智能放在国家战略层面来看。

他认为,人工智能是国家战略性的事情。人工智能发展要求投入很多,需要国家在底层技术上铺设和投入,仅靠天使、创投远远不够。美国、英国、德国都做了很多国家性的基础设施的投入。比如今天核技术已经渗透到方方面面,若不是国家战略,进行底层技术铺设,就没有今天这么扎实。

科大讯飞轮值总裁胡郁也表示,要从全球历史发展角度来看人工智能。美国政府把人工智能作为继星球大战计划、核计划之后进一步称霸全球的战略,是美国下一阶段在全球保持霸主地位的支点。这绝对不只是简单做出一些智能化产品和硬件,而是人工智能理论和技术的系统体系,以及他们在各行各业中的深入应用。

在胡郁看来,现在所说的互联网创新和移动互联网创新,在底层、系统、原创层面并非中国控制,手机操作系统、移动互联网的网络协议都是美国的。在下一轮技术变革中,中国有控制的机会,但需要组合,而是人工智能,用在非常多方面,必须做持续长期的核心和各个点上的技术创新。

## 应关注长远和垂直发展

在不少人看来,目前人工智能投资存在“僧多粥少”的情形。

于凯向记者表示,这一领域可以做的事情很多,可以撬动未来的可能性很多。好的项目确实少,这是现实。另一个现实情况是,大家都在摸索,并没有成熟的模式,这恰恰是大家思考的问题。在2000年以前,整个互联网都没有盈利模式,恰恰是这种不确定性才是未来的机会,但人工智能这个大趋势是非常确定的,它会改造我们的教育,改造智能交通、农业、生产、物流,这一点毋庸置疑。

胡郁告诉记者,技术成熟曲线显示,任何一个新技术刚来的时候,会被瞬间拉成高峰期后回落。技术发展要经历启动期、换挡期再趋向成熟的过程。

他表示,人工智能为什么在历史上有三次浪潮,这也和人性有关。后者导致了它会在某个阶段会出现投资人比较多的情形。

他提醒说,人工智能投资周期长,需要厚积薄发。人工智能和移动互联网、物联网是两个不同赛道上的事物,投资物联网和移动互联网,只要时机对、技术人员到位,就很容易退出来,而投入人工智能需要冒着很长时间没有收获的风险。

不过他也表示,人工智能的外延很广阔,不能单单落在发明人工智能的算法这件事上。人工智能需要跟行业结合,相比纯互联网行业,它对企业的发展要求更高。因为要深度地和每个行业进行融合,比如到底采用何种产品形态,怎样的商业模式等。这不单单是人工智能企业的事情,而是所有的行业怎么认识人工智能改造传统行业的问题。

毛大庆也表达了类似的看法。他表示,谈人工智能不是谈算法,或者单个产品,更多是要能够撬动整个传统行业的变革。最终所有的行业都会被人工智能改变,大家关注人工智能不要在表面关注,更多是长远和垂直的发展。(张寿林)

## 京津冀人力资源共享实现突破

京津冀人力资源共享的计划,15日在三省市的毗邻区域迈出实质性步伐。

“通武廊人才一体化发展示范区”当天在天津市武清区揭牌。该区域将率先实行京津冀人才互认的共同标准,建立人力资源共享的平台。

“通武廊”即指北京通州区、天津武清

区、河北廊坊市。三地官方一天前(14日)在武清召开联席会议,审议通过了该示范区“建设宣言”、人才互认标准、创新平台共享共用目录等多份文件。

京津冀组织部门相关负责人、天津市武清区委书记王小宁等出席了15日的揭牌仪式。中国人才发展研究专家吴江、陶庆华为

示范区揭牌。

天津市委组织部副部长、市人力资源和社会保障局局长孔长起指出,该示范区建设标志着三地人才战略合作的进一步深化,是三地交流合作的建设性工程。

启动仪式后,三地共同组织了一场联合招聘会,112家重点用人单位参加,提

供岗位超过500个,共吸引有求职意向者6000余人,现场达成就业意向1946人次。

三地官方表示,今后将在人才引进互融互通、人才培养共有共培、人才评价互认互准、创新平台共建共享等方面深入合作。(张道宇)