

HRSOFT

朗新天霁 让人力资本更有价值

新情
2017 第一期

行动

是成功的开始

Action is the beginning of success

等待是失败的源头

Waiting is the source of failure



北京朗新天霁软件技术有限公司

目录

政策快讯.....	3
人社部发布“互联网+人社”计划 社保卡将支持各类缴费.....	3
工程用工将实名制 工资支付专户管理.....	4
李克强主持召开国务院常务会议 通过“十三五”促进就业规划等.....	5
人社部：五证合一有序进行 利于实现社会保险精确管理.....	7
媒体关注.....	8
洞悉 HR 应用前沿趋势，引领未来制胜之道.....	8
市场活动.....	11
第七届人博会，朗新资料、展台又又(shuang)又又(shuang)被洗劫！	11
2016 中国 HR 应用洞察力论坛如此精彩，干货满满！	13
公司动态.....	15
朗新为中国装饰持续发展的万里长卷中增添新篇章.....	15
引入 eHR 系统，自贡市商业银行签约朗新.....	16
著名母婴用品品牌——贝亲签约朗新天霁.....	17
聚焦软实力，才是硬道理——广西投资集团人力资源管理扬帆远航.....	18
名家谈管理.....	20
人力资源管理信息化之“Big-B”与“Big-O”？	20
解决方案.....	24
连锁行业人力资本集团管控信息化解决方案.....	24
生活在朗新.....	33
“17 奋斗，筑梦远航”——朗新天霁年终盛会嗨翻天！	33

政策快讯

人社部发布“互联网+人社”计划 社保卡将支持各类缴费

人社部发布“互联网+人社”计划 构建“人社电子档案袋” 社保卡将支持各类缴费

人力资源和社会保障部发布了《“互联网+人社”2020 行动计划》，全面部署人社领域的“互联网+”行动计划。今后，国家将为每个人构建“人社电子档案袋”；社保卡将加载支付功能，支持各类缴费和待遇享受应用；参保缴费、职业培训、调解仲裁等事务都可以实现网上办理，变“群众跑腿”为“信息跑路”。

社保卡将增加支付功能

《行动计划》提出目标：2020 年之前，实现“互联网+人社”多元化、规模化发展：建成较为完善的创新能力体系，形成线上线下融合、服务衔接有序、规范安全高效的“互联网+人社”发展格局，各项行动主题全面深化。形成开放共享的“互联网+人社”生态环境，社会参与程度大幅提升，服务资源得到充分开发利用，群众满意度显著提升。

计划提出，要普遍发放社会保障卡，实现“一人一卡”，依托社保卡及持卡库，构建全国统一的个人身份认证平台，提供线上线下综合身份认证手段，形成业务办理的实名制验证能力，做到“单点登录、全网通办”，并与国家统一建设的用户身份认证体系实现互联互通。结合生物特征识别技术，进一步提高身份认证的准确度与方便性。

今后，社保卡还将增加支付结算能力，充分发挥社保卡普遍加载金融功能的优势，强化社保卡的银行账户功能，支持各类缴费和待遇享受应用。

构建“人社电子档案袋”

人社部将实施人力资源和社会保障大数据战略，与公安、税务、民政、教育、卫生计生等部门共享数据资源。聚集整合个人就业经历、职业技能培训、参保缴费、待遇享受、工资收入、权益保障、表彰奖励等数据，以及用人单位的劳动用工行为等数据，构建“人社电子档案袋”。融合社保卡应用、服务、管理信息，构筑“用卡轨迹图”。

通过汇聚整合人口、就业、社会保险等数据资源，就能准确感知劳动者就业创业和人才服务需求，提供针对性服务。比如，“待遇资格认证”，将逐步改变传统的单纯依靠现场认证的方式，利用旅行、就业、医疗、消费等生活轨迹信息，就能够判断待遇享受人员的就业状况、健康程度与生活质量，辅助认定就业扶持、社会保险、培训创业等政策待遇的享受资格。

网上参保续保调解仲裁

很多用人单位或个人都抱怨，到社保大厅办事人太多，排长队、等候时间长；此次人社部要求，要推广线上服务，凡具备网上办理条件的服务事项，都要实现网上受理、网上办理、网上反馈，提供办理进度和办理结果网上实时查询服务，做到“应上尽上、全程办理”。推广网上维权、网上调解仲裁、网上职业培训等新模式。提供网上自助参保、续保、缴费等服务，引导广大群众参加社会保险，促进全民参保。

社保卡将支持网上购药

计划还提出，要推进就医一卡通，结合参保人员持卡就医购药的轨迹信息，实现对门诊、住院、线上线下购药等医疗服务行为的全方位智能监控。完善社会保险基金监管系统，推动社会保险与财政、税务、金融监管等大数据资源的融合应用，筛查社会保险基金欺诈违法违规行为，实现精确查处。同时，将开放社保卡支付结算接口，支持与各类社会支付渠道的应用集成。建设统一、开放的医保结算接口，支持相关机构开展网上购药等应用。

来源：北京晚报

工程用工将实名制 工资支付专户管理

针对建设工程欠工资频发，不时出现集体讨薪的现象，广东省将以法规进行遏制。昨日《**广东省工资支付条例修正案(草案)**》(以下简称《支付条例修正案》)提交省人大常委会会议审议，将进一步有防和惩处建设工程领域的欠薪行为。

《支付条例修正案》重点对建设工程领域的用工和工资支付管理等作出规范，从五个维度保障建设工程工人的合法权益。首先，修正案明确要求建立用工实名制管理制度，对建设工程领域实行用工实名管理以及建立进场登记制度和用工管理台账等作出规定。

并且要求实行工资支付专户管理制度,对建设工程领域实行工资支付专户管理,人工费和工程款分账管理、按时足额拨付,以及专户资金管理等作出规定。从源头强化落实建设资金,对办理施工许可证时,提交和审查工资支付专用账户的开立等建设资金落实情况作出明确规定;对政府投资工程项目未落实建设资金来源的,规定依法不予批准。

明确违法违规的法律责任,对未实行用工实名管理、工资支付专户管理的,设置相应的法律责任。

还规定省人民政府应在一年内出台用工实名管理、工资支付专户管理等制度的具体办法。上述内容分别作为修正案草案修改稿第三条、第四条、第五条、第十条、第十二条。

为加大对欠薪企业的惩戒力度,修正案建议对建立欠薪单位黑名单制度、失信记录纳入企业信用信息系统制度,以及限制享受政府支持和优惠政策等内容作出规定。

来源:网易新闻

李克强主持召开国务院常务会议 通过“十三五”促进就业规划等

国务院总理李克强 1 月 18 日主持召开国务院常务会议,通过“十三五”促进就业规划,推动稳定和扩大就业打造高素质劳动者队伍;部署进一步做好困难群众生活保障工作,兜住基本民生底线。

会议指出,就业是最大的民生,也是经济发展最基本的支撑。实现比较充分和高质量的就业,对发挥人的创造能力、促进群众增收和保障基本生活、适应人们对自身价值的追求,都有重要意义。“十三五”时期,要把实施积极的就业政策摆在更加突出的位置。

一要努力增加就业岗位。积极发展先进制造业,带动现代物流等生产性服务业发展,催生适应多样化需求的新业态,释放吸纳就业潜力。大力发展就业容量大的健康、养老等生活性服务业。创新和完善用工、社保等制度,扶持灵活就业等新形态。加快资源枯竭城市、产业衰退地区等脱困振兴,引导劳动密集型企业向中西部和东北地区转移,增强吸纳就业能力。

二要以大众创业、万众创新和新动能培育带动就业。大力发展共享经济,降低市场准入门槛和制度性交易成本,营造有利于创业的政策环境,加大初创企业场地、设施、住房等政策扶持力度,建设小微企业创新

创业基地。落实促进高校毕业生、退役军人等创业税费优惠政策，鼓励高校毕业生到基层就业。支持高校和科研院所专业技术人员离岗创业。结合新型城镇化、农业现代化，支持农民工返乡就地创业就业。

三要强化就业困难人员帮扶。通过公益性岗位托底、就业援助等，确保零就业家庭动态清零。采取灵活工时、培训转岗等多种方式，在化解过剩产能中妥善做好职工安置。推进就业扶贫，实施贫困家庭子女等免费接受职业培训项目。四要鼓励社会力量参与就业创业服务，建设更多有利供求对接、人才流动、便利就业的信息平台，提高人力资源市场透明度和匹配效率。制定实施企业参与职业教育的激励政策，加快推进工学一体、企业新型学徒制等培训模式，健全劳动者素质提升长效机制，满足国家建设和发展的人力资源需求。

会议认为，保障困难群众基本生活，是社会公平的重要标志，是防止冲破道德底线的基本要求，也是补上民生短板、促进社会和谐的内需。过去一年，各地区各部门按照党中央、国务院部署，围绕提高困难群众生活保障水平，做了大量工作。

会议确定，一是各级财政要在一般性转移支付中，把保障困难群众基本生活放在重要位置，确保政府这方面投入只增不减。中央财政已拨付的救助补助资金要抓紧到位。加快推进农村低保与扶贫开发衔接，促进低保兜底脱贫。开展农村贫困人口大病专项救治活动，提高特困人员失能半失能对象的集中供养比例。

二是全国各县（市、区）都要建立健全由政府负责人牵头的困难群众生活保障工作协调机制，确保党中央、国务院相关决策部署落实到基层。

三是指导各地加大受灾群众困难排查力度，做好自然灾害应急救助。对因去年特大洪涝灾害仍住在临时安置住所的受灾群众，今年要全部帮助解决住房问题。会议强调，要落实社会救助和保障标准与物价上涨挂钩联动机制，防止物价波动影响困难群众生活。各地要加强节日期间福利院、特困人员供养机构、救助机构等安全管理和服务保障，在加强农村留守儿童关爱保护中，特别要改善孤儿和残疾儿童等群体的保障条件。鼓励有条件的地方提高困难残疾人生活补贴和重度残疾人护理补贴。在露宿人员集中地区设立开放式救助点和临时底寒场所，确保生活无着流浪乞讨人员等有饭吃、有衣穿、有场所避寒。给困难群众更多关爱和温暖。

来源：中国政府网

人社部：五证合一有序进行 利于实现社会保险精确管理

人力资源和社会保障部于 2016 年 10 月 25 日 10:00 在西院(东城区和平里中街 12 号)216 会议室召开新闻发布会，通报 2016 年第三季度人社工作进展情况。

以下是实录：

中国劳动保障报社记者：

刚才您在发言中提到了“五证合一”，今年 10 月开始实施“五证合一”，请问人社部门的推进情况怎么样？这一举措对于社保经办部门的服务有哪些影响？谢谢。

李忠：

国务院关于加快推进“五证合一”、“一照一码”登记制度改革的通知下发以来，各地人力资源社会保障部门按照“五证合一”的新要求，简化优化社会保险登记的流程，不再另行为企业发放社会保险登记证，并取消了社会保险登记证的定期验证和换证规定，与工商部门的信息共享工作也在抓紧有序的进行。

通过实行“五证合一”，企业可以更好的享受“一站式”的服务，**企业办理社会保险登记从过去法定的工商登记注册后 30 日内可以申请，经办部门受理后 15 日内核准的规定**，变为企业在进行工商登记的同时就能进行社会保险的登记和核准，既减少了企业的跑腿，又大大缩短了相关业务的办理周期。这项工作对社保经办机构的影响可以说能够更加有利的实现社会保险的精确管理，在企业进行工商登记的同时，我们就同时进行社会保险的登记验证和核准，可以更加及时、更加精确掌握参保单位的设立、变更和注销的相关情况，也有利于我们更好的实现为参保对象记录一生、保障一生、服务一生的庄严承诺。谢谢。

来源：中国网

媒体关注

洞悉 HR 应用前沿趋势，引领未来制胜之道

——专访朗新天霁总经理蒋建军



“他对 HR 应用执着坚持，服务人力资源管理信息化 20 年不变。他专业性极强，他服务过包括世界 500 强在内的上百家企业。面对人力资源服务的多元化诱惑，他坚持专业独立发展。他崇尚 HR 服务的生态发展，他致力于让 HR 应用变成客户自己能掌控实施。他就是 HR 软件厂商在移动互联网时代的变革探索者——朗新天霁总经理蒋建军。”

这是蒋建军荣登“2016 中国 HR 年度人物”时，主办方中国软件网给他写的颁奖词。事实上，这段颁奖词写的不仅仅是蒋建军，也是朗新天霁专注 HR 信息化 20 年的生动写照。

在接受记者专访时，蒋建军一再强调“专业、专注、专一”，“变革、向云进军”。他表示，朗新天霁始终坚持专业 HR 软件厂商的定位，专注于 HR 信息化，同时积极应对云计算、大数据、物联网、移动互联网

对 HR 应用带来的机遇，向客户提供人力资源管理混合云一站式服务，让人力资本增值，助力 HR 战略转型。

专业 HR 软件厂商中低调前行的隐形冠军

据了解，公司名“朗新天霁”语出《淮南子》“日开天霁，朗而新之”，其意是描绘宇宙形成、天地初开时一派清新、隽朗的气象。

有意思的是，成立于 1996 年的朗新，是国内最早专注于人力资源管理软件研发的公司，正逢中国人力资源市场蓬勃欲出之际。朗新的诞生，迎合了中国人力资源市场的需求，先人一步、先声夺人之势也令朗新驶入发展快车道。

斗转星移 20 年，朗新天霁已然成为我国专业 HR 软件厂商中的领头羊。蒋建军告诉记者，近 8 年来，朗新产值增长了几十倍。

与其说赶上了好时代，还不如说朗新天霁对品质持之以恒的专业、专注和专一。蒋建军经常说的一句话是“在一个一平米的地方打一口一万里深的井！”

相较于集团型综合软件厂商、系统集成商等 HR 厂商，蒋建军认为，专业 HR 厂商是推动市场发展的主力军，一则专业 HR 软件厂商在 HR 领域更加专业、专一，专注度更高，更易推陈出新，引领行业发展变革；二则专业 HR 软件以人为导向，而这恰恰是客户所看重的；最后是专注于 HR 领域的厂商团队更稳定。

而在同类专业 HR 厂商中，朗新天霁的客户量是最多的。蒋建军告诉记者，迄今为止，朗新天霁已有 4 万用户，8 万个安装点，50 万个最终用户，3000 万员工每天都在使用朗新系统，行业、区域覆盖率均达 100%，企业用户数量稳居第一。诸如中国电建、新华联集团、铂涛集团、宝洁、惠普、松下、DHL、7-ELEVEN 等中外知名企业均是朗新的客户。

拥抱云大物移 把工具变服务

当前，一场以云计算、大数据、物联网、移动互联网技术为核心的新 IT 浪潮风起云涌，它将重塑传统的信息化应用模式。

蒋建军对此表示，人力资源是企业最核心的资产领域，云大物移带来了更广阔的服务空间，成为人力资源服务化转型的加速器。朗新需要做的是，主动拥抱变革，运用新的理念、方法和技术来提供更好的人力资源服务，助力企业重构价值链，提升核心竞争力。

而从客户需求方面看，随着中国经济转型和人口红利渐趋消失，如何发挥人才优势、让人力资本更有价值已经多次被最高决策层提及并深受重视。早在新年伊始，国务院李克强总理指出：当前最重要的是要把经济增长从过度依赖自然资源转向更多依靠人才人力资源，把亿万人民的积极性、创造性释放出来，使

他们靠勤劳和智慧创造新的社会财富。因此，打造智慧 HR 管理平台，提升企业信息化应用水平已成为当务之急。

在这一系列大政方针的催化下以及新技术的推动下，朗新天霁在今年初提出向“云”进军的工作目标。不过有人看来，在“云山雾罩”的时代，朗新天霁“云战略”似乎有些姗姗来迟。

但蒋建军并不这么认为，他表示，朗新天霁在“私有云”客户定制研发领域已有很深的积淀，只是基于 HR 信息化后发优势和用户使用习惯的考虑标准化产品“引而未发”。朗新天霁一直奉行品质为先，先将手头的事情做到极致，静待时机成熟稳步踏进，力争后来居上。

在产品策略上，蒋建军提出“把工具变服务”，“在以人为本的时代，要把招聘、薪酬、培训、福利这些 HR 工具变成服务，比如薪酬，我们和银行直接对接，向员工提供金融服务；培训则和专业培训机构合作，以 O2O 的模式提供服务。”

混合云是 HR SaaS 的未来

由于 SaaS 服务拥有成本低、无需采购软硬件、无需 IT 投入、自动升级、云端办公等优势，使得 HR SaaS 成为行业发展的主流趋势。蒋建军也认同 HR SaaS 这一发展趋势，并判断“混合云是 HR SaaS 的未来”！

蒋建军进一步指出，对于大型企业集团来说，采用 SaaS 公有云的主要顾虑在于数据的安全性和保密性。由于人力资源涉及到企业的核心私密数据，从企业管理者的角度来看，很难将薪酬这样的核心数据放到公有云数据中心里。但混合云则提供了本地化部署加公有云部署的方式，对于招聘这样的非私密数据就可以通过公有云的方式降低成本、提高效率。因此，集合两者优势的混合云将是 HR SaaS 的未来。

据了解，在云端 SaaS 化的大趋势下，朗新天霁开创性地采取公有云及私有云结合的混合云模式，形成完整的人力资源解决方案。

具体来说，朗新私有云部署于企业内部，确保安全可靠，定位于以流程与标准为核心的管控平台，提供包括组织管理、员工管理、薪酬核算、用工分析、人工成本分析等在内的全面人力资本管理应用，面向人力资源部应用，聚焦人力资源核心业务。

朗新公有云系统部署在互联网，定位于全员服务，让朗新 HCM 系统走出人力资源部，提供社会招聘、人才测评、猎头推荐、问卷调查、人才盘点等人力资本管理应用，为高管、经理、员工等提供服务。

蒋建军认为，未来服务全员，内外互联，建立人力资源云服务生态是企业人力资源管理的大趋势。在恪守专业、专注、专一理念的同时，朗新天霁将致力于帮助企业在完善内部服务体系的同时，建立起与外部的垂直 HR 服务供应商进行合作的生态链系统，最后基于云端的大数据为企业提供更加多样化的增值服务，为员工赋能，让工作更高效，让人事变轻松，让职场更有温度。

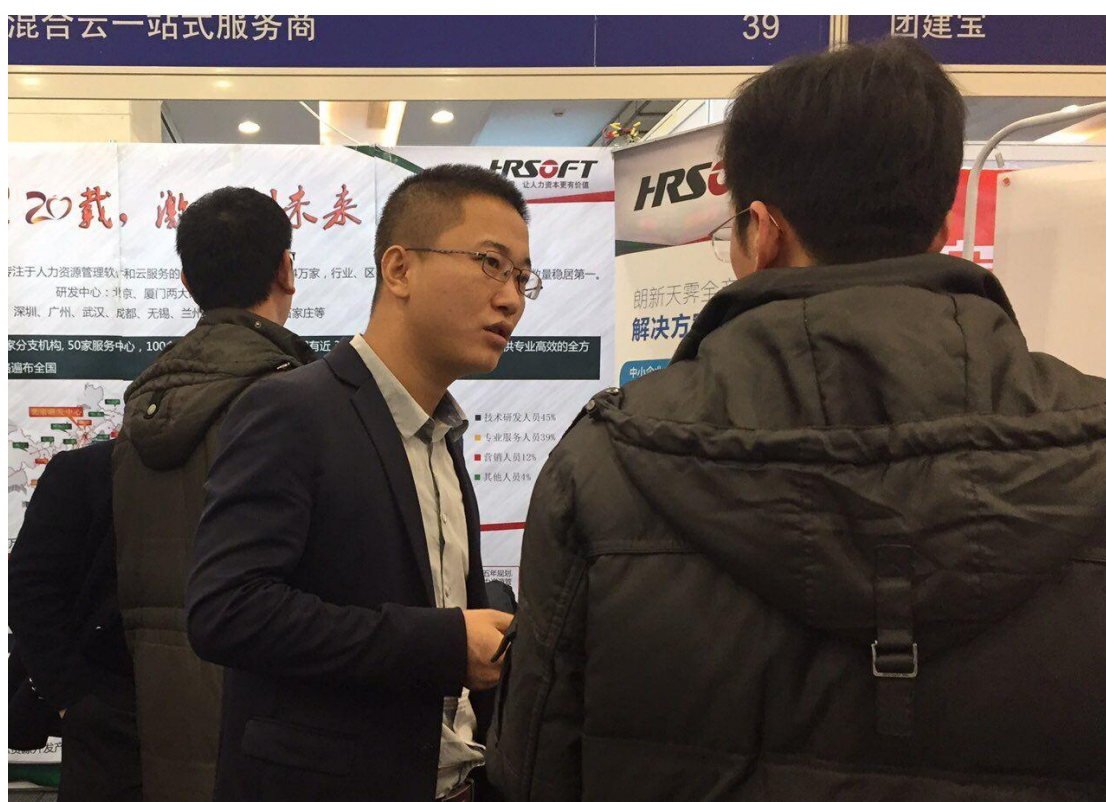
市场活动

第七届人博会，朗新资料、展台又又(shuang)又又(shuang)被洗劫！

2016 年 12 月 4 日，第七届人博会在北京国际会议中心隆重开幕，上千位 HR 共赴年度盛会，业内专家大咖云集现场，围绕大会主题：“重塑人力资本，共创人力资源管理新未来”与参会嘉宾进行分享。



李克强总理在考察上海自贸区内的 GE 中国科技园时说，中国有 1.7 亿受过高等教育和专业技能培训的人才，世界总量第一的人力资源是中国发展的最大“金矿”，各类人才是我们的巨大财富。在全球经济一体化的大潮下，越来越多的组织已经认识到，采用系统、科学的人才管理方法对实现组织战略具有极大的价值。它不仅能够显著提升员工的绩效水平，同事也能够确保组织的持续发展和最终成功。面对外部环境的变化，人力资源管理也在逐步转变为人才管理，提升组织人力资本效能，在人力资源管理时代，组织更加重视人力资源的管理，人力资源也更加专业和细化，包括招聘、培训、薪酬等职能逐渐明确，各司其职，在人才管理时代，组织需要设定发挥员工价值的一套流程，帮助组织“吸引、聘任、培养和保留人才”



朗新作为中国领先的人力资源混合云一站式服务供应商，派出颜值高、技术硬的超强团队参加盛会，现场与各位 HR 进行互动交流，资料、展台又又(shuang)又又(ji)shuang)被洗劫！从成长走向成熟直至爆发，从 2015 年竞逐专业厂商领头羊到 2016 年打造人力资源管理软件与云服务第一品牌，成就客户、价值为王

——让人力资本更有价值已成为朗新天霁的使命和座右铭！未来，朗新天霁将为客户继续提供最专业、最有竞争力的解决方案，持续为客户创造最大价值！

2016 中国 HR 应用洞察力论坛如此精彩，干货满满！

当前，随着人力资源战略化角色升级，HR 应用也在经历着革新，社保、考勤、招聘、培训、测评等典型应用场景被肢解成碎片化、独立化的应用。此外 HR 应用正向移动化、云计算等新技术新模式迅速迁移，与社交化、大数据结合，HR 应用的碎片化裂变将给厂商带来哪些机遇与挑战？

2016 年 12 月 1 日，中国 HR 应用洞察力论坛在北京中关村软件园国际会议中心成功举办，国内 HR 领域的精英大咖和学界专家共聚一堂，共同分享他们的技术、产品、战略、案例、经验以及对未来趋势的分析和判断。

北京朗新天霁总经理蒋建军先生作为特邀嘉宾出席此次论坛，并被评为“2016 中国 HR 年度人物”。

亮点一 权威评选颁奖盛典



本次大会通过专家评审的方式对在 2016 年人力资源领域作出突出贡献的企业和个人进行了表彰。北京朗新天霁总经理蒋建军先生秉承老实做人、踏实做事的原则，一直在梦想中激情起步，在创新中勇敢前行，被评为“2016 中国 HR 年度人物”！由中国软件行业协会许建刚先生亲自颁奖！

亮点二 业内大咖顶配的豪华阵容



北京朗新天霁总经理蒋建军先生作为特邀嘉宾参加“从管理到赋能”圆桌对话，来自业内的各位大咖围绕从“选-育-用-留”模式到“三支柱”模式、数据化人力资源管理是大势所趋、从人力资源管理到人才自管理等议题展开思想碰撞。蒋建军先生与参会嘉宾分享了数据化人力资源管理是大势所趋这个观点，独到的见解，有力的论述，博得了现场阵阵热烈的掌声，为大家了奉上一场高质量的思想盛宴。

亮点三 发布《2016 中国 HR 应用市场研究报告》



中国软件网总裁曹开彬先生在会上发布了《2016 中国 HR 应用市场研究报告》并对 HR 应用趋势进行了深度解读。他表示，HR 应用的定位是员工赋能、组织灵动的支撑，智力资产的运营系统，核心价值是智力资产能力规划，选用育留，并帮助员工和机器人实现价值。HR 应用进入智力资产运营阶段，HR 应用具有碎片化、留痕化和服务化等特点，绩效分析将是未来应用重点，数据安全性、网络速度影响满意度。从长远看，云、大、移动影响日益加深，将产生诸多全新的业务形态和商业机会。

公司动态

朗新为中国装饰持续发展的万里长卷中增添新篇章

2017 年 1 月 17 日，中国最具实力的大型装饰集团——中国装饰&朗新天霁战略合作签约仪式圆满举行！

中国装饰董事长及朗新天霁总经理出席了此次签约仪式。



中国装饰股份有限公司（原中国装饰（集团）公司）于 1984 年经国家经委批准成立，2003 年 5 月 16 日改制，经国家工商管理总局注册为中国装饰股份有限公司，是具有室内、外建筑装饰施工最早一批一级、建筑装饰设计甲级的大型、高级精品装饰装修企业，是以建筑装饰为主，多元经营，跨地区、跨行业的股份制大型建筑装饰骨干企业，拥有一大批建筑施工、建筑结构、装饰装修项目、室内室外专业设计、材料供应、木门钢窗加工、设备配套、劳务管理等企业优秀管理部门等行业的专家和服务人才。具备完成各类星级宾馆、酒店、写字楼、大型影视剧院及电视台演播厅、博物馆、飞机场航站楼、地铁、银行、院校、网通、大型体育场馆、商城、电厂、医院、军队、公寓、别墅、园林庭院、驻外使领馆以及各类大型综合

公共建筑、设计、装饰装修、改建工程精品设计和施工的能力。

具备 30 年发展历史的中国装饰，正处于经营规模的增长期和产业升级与结构调整的变革期，中装确定了“调整推进传统版块升级，打造创立行业新兴版块”的企业第二个五年发展战略规划，着力打造五大基地、创立五大平台、推进五化建设，启动公司的 N 个成长动力。

随着中国装饰的壮大，产业的升级，必然产生集团总部对下属企业的管理问题，也就是集团对所属人、财、物、战略、经营等如何进行管理的问题，即管理深度和范围问题——集权和放权的问题，而其中对人的管理尤为重要。因为对其他方面的管理都是通过对人的管理和控制来实现的。所以怎样对集团化公司各层级人力资源管理的定位，如何发挥集团整体人力资源的最大效用、将灵活性和统一性有机结合，解决人力信息不及时部队称所造成的的人力成本配比浪费是近几年中国装饰在人力资源管理中越来越感到棘手的问题。

中国装饰在信息化建设方面已经上线了 OA 系统、ERP 系统、远程监控管理系统等，此次将借助朗新 eHR 系统来落实规范的管理体系、实时掌握人力资源分布情况、人员结构、合同签订情况以及常规的人力资源报表数据，将碎片式的数据整合在人力资源管理信息化平台上实现有效的人力资源盘点。

朗新集团型企业人力资源管理信息化解决方案是以为企业经营服务为设计理念，以推动促进战略执行为目标，基于朗新二十来近 4 万家客户的成功经验，为集权与分权、跨行业跨地域管理的集团企业提供服务与集团战略，服务全体成员的人力资源管理信息化平台，帮助集团企业实现人力资源管理的大集成管理。未来，朗新将继续充分利用现有的优势，以脚踏实地的工作作风和以客户为中心的奋斗精神，乘势前进，劈波斩浪，为中国装饰股份有限公司持续发展的万里长卷中增添新的篇章！

引入 eHR 系统，自贡市商业银行签约朗新

近日，四川省自贡市商业银行正式与朗新天霁签约，引入并启动实施朗新 eHR 系统。

金融行业竞争日益激烈，面临着信息化、网络化、国际化带来的挑战。通过科学规划、有效配置、绩效考核、培训发展、员工关系和激励等一系列方法提升人力资源管理效率，是提高企业竞争力的重要手段和途径。

朗新天霁在提升金融行业人力资源管理水平上有着丰富的行业经验，已经为中原农险、中国进出口银行等二十多家客户提供了人力资源解决方案。通过朗新 eHR 系统的应用，首先人力资源部门从传统的人事

行政管理角色转换为企业战略发展的顾问和伙伴，通过实施科学有效的管理，使银行获得足够数量和质量的人力资源，为银行实现战略发展目标提供支持和保障。其次，人力资源部门从繁杂的数据录入、计算机统计等事务性的工作中解脱出来，更多地关注于银行的业务经营，借助信息技术来优化银行人力资源的核心业务流程，提升工作效率。

据了解，四川省自贡市商业银行成立于 2001 年 12 月，是一家地方股份制商业银行。目前，设置 26 个部门、10 个管理行、31 个营业网点，员工 650 余名。2010 年在金堂县发起设立“金堂汇金村镇银行”；2015 年荣获《银行家》杂志评选“全国最佳新锐城市商业银行”、全国地方金融论坛评选“2015 年度十佳成长性银行”，省银行业协会评选“2015 年度最佳民生金融奖”，已成为四川金融业的重要一员。

2014 年以来，自贡市商业银行智力水平、经营业绩和综合实力持续提升，实现逆势而上、跨越发展，今年 3 季度，资产规模实现历史性突破，达到 511 亿，提前实现 3 年 500 亿的阶段性战略目标，一举跨入 500 亿元商业银行行列。

此次朗新 eHR 系统的引入，将全面满足总行及各级分支机构用人管理和战略发展的需要，提高管理层获取相关信息和战略决策能力，提升标准化的人力资源管理流程效率，减少用工风险，为银行降低运营成本，实现人力资源管理工作流程化和高效管理，朗新 eHR 系统还具备员工自助服务的功能。未来，朗新将紧密携手自贡市商业银行，凭借朗新 her 系统强大的技术支持和完善的管理功能助力银行人力资源管理转型升级！

著名母婴用品品牌——贝亲签约朗新天界

贝亲品牌创立于 1949 年。自创业以来，贝亲一直致力于为消费者提供包括奶瓶在内的相关育婴产品和服务。而今，事业领域的触角已开始延伸至产前、产后相关用品及育儿支援服务。历经半个多世纪的发展，贝亲已经成为同行业的领军企业，获得了世界各地客户的极大青睐和信赖。

2002 年，贝亲正式进入中国市场。贝亲中国集研发、生产、营销、物流、幼儿教育培训于一体，为孕产妇及婴幼儿带来优质的生活便利和贴心的成长体验。短短几年时间，贝亲已经在全国 23 个省，4 个直辖市和 5 个自治区进行了销售，以沿海主要城市为中心进一步扩展至内陆城市，现在已成为同行业的第一品牌。随着市场的不断发展，贝亲的事业也飞速发展。继贝亲婴儿用品（上海）有限公司、贝亲母婴用品（上海）有限公司、上海长宁贝亲宝贝教育培训中心之后，贝亲在常州武进高新区投资 750 万美元新建了贝亲母婴用品（常州）有限公司。主要用于研发、生产和加工母婴用品以及组装母婴用品。贝亲公司全体员工

将不懈努力，为把公司发展成为知名的跨国公司，从而更好地将爱心送往世界各地而不懈奋斗。在 21 世纪新的历史舞台上，贝亲公司将以迅速、进取、实干为企业经营方针，在全球市场上展翅翱翔。

企业的快速发展，必须依靠 IT 手段，才能实现高效管理，贝亲逐渐意识到加强各项目、各区域公司信息统筹的重要性，而 eHR 系统正可以帮助其建立起集团范围内人力资源相关信息的集中管理，使分散的信息得到整合，信息的采集、整理和更新也更加及时、准确、全面。

eHR 项目对于公司人力资源管理来说至关重要，是公司信息化建设的一个重要环节未来，eHR 系统上线后，贝亲可以实时监控区域人力资源绩效及业务实时数据，以量化的方式引导公司战略目标的实现，从而使人力资源管理成为企业可持续发展最重要的驱动力。

北京朗新天霁软件技术有限公司是中国领先的人力资源管理软件和云服务提供商，致力于为各类组织提供全面的人力资源管理软件和云服务解决方案，是国内历史最早、最专业、最专注于提供人力资源管理混合云一站式服务的公司。迄今为止已有 4 万家用户，8 万个安装点，50 万个最终用户，3000 万员工每天都在使用朗新系统，行业、区域覆盖率均达 100%，企业用户数量稳居第一。

聚焦软实力，才是硬道理——广西投资集团人力资源管理扬帆远航

2016 年 11 月 25 日，广西投资集团有限公司人力资源管理系统二期项目启动会隆重召开，广西投资集团人力资源部总经理、北京朗新天霁软件技术有限公司总经理及双方项目组全体成员出席了本次会议。



广西投资集团有限公司是广西壮族自治区重要的投融资主体和国有资产经营实体，肩负着参与自治区重点项目建设，培育发展资源优势产业，壮大国有资本，创造价值、服务社会、成就员工的光荣使命。

经过近几年跨越式的发展，广西投资集团已经打造能源、铝业、金融、文化旅游、海外资源开发等五

大业务板块，推动广西投资集团发展战略，实现“复杂的问题简单化、简单的问题规范化、规范的问题流程化、流程的问题 IT 化”的目标。作为大型投资集团，广西投资集团总部拥有统一信息平台，涵盖 ERP、OA、审计、档案管理信息等系统。伴随着集团业务的发展，人才的价值和作用逐步凸显，实现人力资源管理信息化已成当务之急。人力资源管理系统不光要在总部运行，更要对分支机构人力资源信息状况实时掌控。如何进行公司资源的有效管理、如何建立管理创新体系、如何做到有效的风险防范、如何降低成本，以及如何如何进行精细化管理等等给广西投资集团提出了一个崭新的课题。

广西投资集团人力资源管理系统项目自 2015 年 8 月启动建设以来，经过一年的努力，基本实现基础模块如期上线。按照项目的建设规划，即将启动二期建设。一期建设，实现了动态掌握总部和 3 家试点企业的人员基础信息、人力资源分布情况、人员结构、薪酬分配方案、合同签订情况以及常规的人力资源报表数据，能通过以表汇表功能对其他非试点企业进行管理。



广西投资集团人力资源部总经理在会上做了“精心组织、统筹部署，高标准实施集团人力资源管理系统”的发言，对项目组全体成员一年来的辛勤工作和竭力支持了表示衷心的感谢。并表示人力资源管理是否能够有效很大程度上受制于对员工信息的掌握程度，项目组有计划有步骤地完成人员基本数据及相关履历信息数据采集，通过收集原始数据——数据科学性校验——本人确认——数据规范性校验——二次确认的“初始化五步骤”来完善系统数据，为 HR 系统实现有效管理和提供决策支持奠定基础。二期建设主要分两步走：一是向集团所有财务并表的控股企业推广实施第一阶段的基础模块，力争实现全员进系统；二是已实施第一阶段的三家试点企业可有针对性根据自身情况，在集团公司指导下选择新增拓展模块。根据信息化推进程度，拟启用新增模块包括但不限于招聘管理、培训管理、绩效考核管理、外事出国、党务工纪检等功能模块，从而建立全集团系统实时共享的人力资源数据库，进而对人员编制实现系统管控。二期的目标是建立一个高效运转的人力资源信息化平台，力争集团财务并表的控股企业均实现人力资源管理信息化，从而全面提升广投集团人力资源管理水平及核心竞争力！

名家谈管理

人力资源管理信息化之“Big-B”与“Big-O”？



伴随着互联网+的热潮，“Big-Data”逐步受到大家的喜爱和追求。但是在大数据未成形之前，组织行为学已有关于“大组织”、“大行为”的研究。但是，大组织和大行为究竟是什么？这和人力资源管理大数据之间存在哪些关联呢？

Heath & Sitkin 于 2001 年在《组织行为学杂志》(JOB, Journal of Organizational Behavior)上发表“大行为对大组织：什么是组织的组织行为学？”一文，将组织行为学研究界定为二种取向：

- “大行为” (Big-B)，即强调组织中有趣的员工个体行为及发生于组织环境中的行为，例如人力资源管理过程中所关注的员工目标、员工决策行为、员工压力、员工态度、工作满意度、离职原因等内容。
- “大组织” (Big-O)，强调组织任务中心的行为，关注的是人们怎样组织及实现目标，例如日常人力资源管理过程中的组织规范、绩效考核、员工沟通、培训、招聘等内容。这些内容对于组织而言是非常核心的行为，企业可以进行研究从而能够反映出这些行为如何在一种独特的环境中发生与进行。

这两种行为取向相互促进，共同作用汇总成为了人力资源管理大数据。那么，在人力资源管理信息化日益兴盛的今天，如何通过系统实现“大组织”与“大行为”的管控呢？

通过自助平台规范“大行为”

“大行为”即体现员工自身意愿的重要途径，因此需要通过人力资源管理信息化提升员工满意度。

假定，作为普通员工想查询考勤结果、规章制度、工资明细等内容，有两种途径：



一种途径是找人力，人力忙，等人力想起来一个星期过去了，甚至永远都不记得这些“小事儿”。



另一种途径是员工通过登录系统就可以查看到自己期望查询的所有数据，算下来也就是两三分钟的事情。



假定，作为领导想查询员工学历、人员结构等内容，一般情况下，领导会交代下属收集资料、统计分析，如此一来，必定会占用下属较长时间。那么，通过系统无论是领导，还是下属，都可以通过“托拉拽”一键式查询所需的信息。





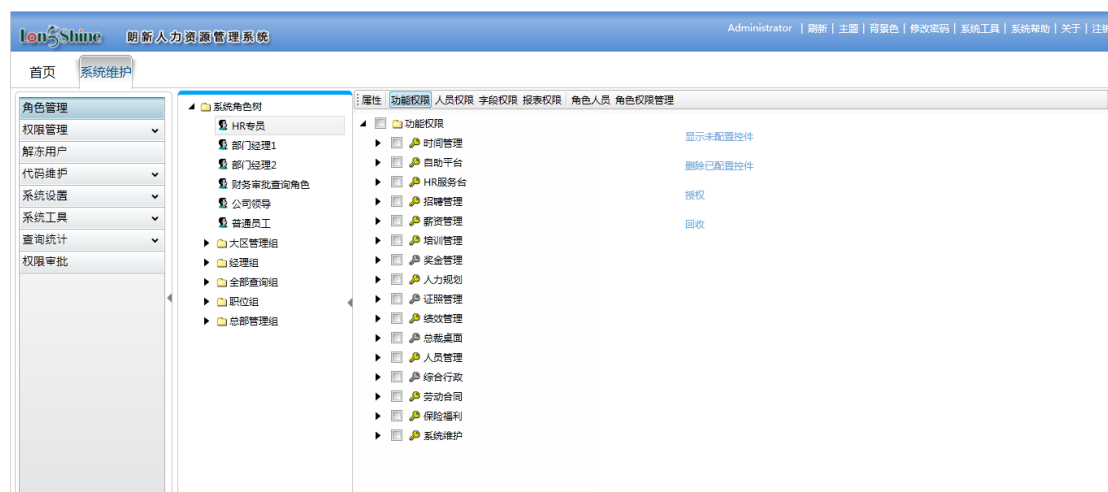
信息化助力“大组织”

企业内部“大组织”的管控更多的是关于薪资、培训、绩效、招聘、员工发展等业务性的流程管控，如何通过系统实现“大组织”的管理，需要重点实现以下内容：

● 分级授权

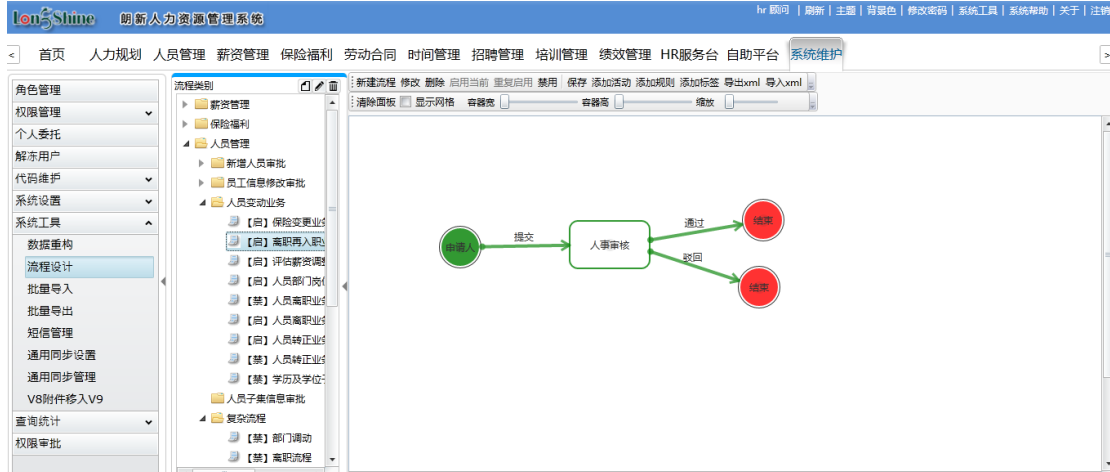
朗新系统能够为不同的用户和决定定制和分配不同的权限。权限分配可以实现分二级授权, 并且可以按照功能、人员、表、字段、报表、数据等维度细化授权内容。

从业务角度体现为，不同岗位的员工可以查看不同的功能模块和人员；员工档案中的每项内容都可以通过授权让员工查看和修改。



● 自定义流程设计

传统的人力资源管理业务，包括入职、转正、调动、离职、退休、请假、加班、公差等的申请，一般需要拿着表单跑上跑下，甚至需要传真机穿来穿去，浪费了大量的人力和财力。但是人力资源管理信息化，可以通过流程规范人力资源管理工作中的流程，实现“无纸化”运作。并且，可以实现组织内的有效沟通，为“大组织”提供有效保障。



● 各项人力资源管理业务辅助“大组织”

通过人力资源管理信息化手段，不仅仅可以实现组织和人员基本信息的管理，更能实现考勤、薪资、招聘、培训、绩效等人力资源管理业务的管控。

经过人力资源管理信息化的管控，“大组织”和“大行为”会在企业内部实现更大的提升，从而为企业的经营目标和未来发展服务。

文：北京朗新天霁软件技术有限公司 高级咨询顾问 张玉

解决方案

连锁行业人力资本集团管控信息化解决方案

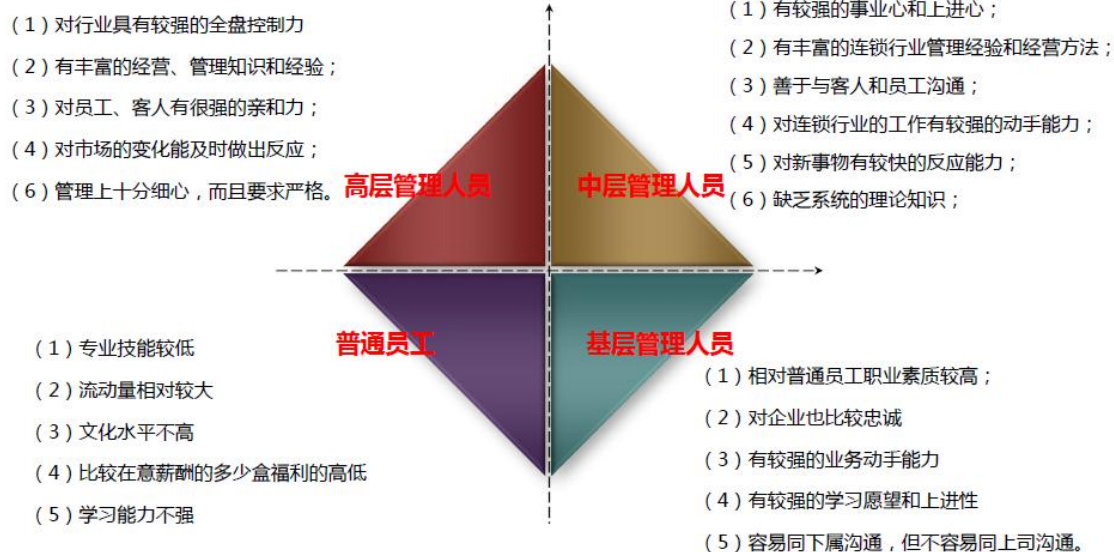


连锁企业行业特色



- 连锁经营是指通过一定的联结纽带，遵循一定的规则，将众多分散孤立的经营单位联结在一起，并按照统一规则的要求进行商业运作。

连锁企业人力资源特点



4

© 2017 朗新天界 版权所有

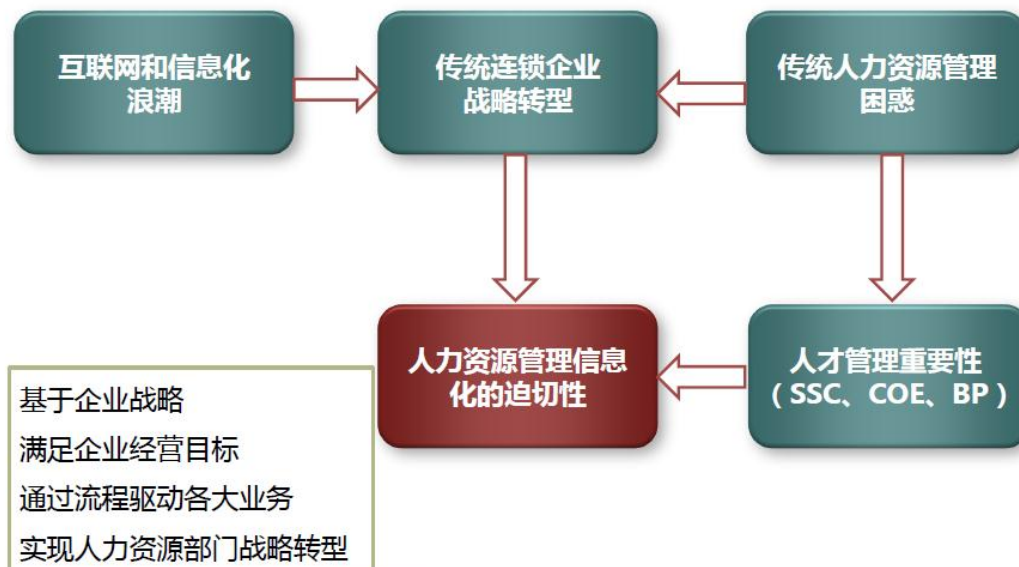
连锁企业传统人力资源管理



5

© 2017 朗新天界 版权所有

互联网背景下的新挑战



6

© 2017 朗新天界 版权所有

连锁企业人力资源管理的新机遇

• 朗新HCM助力连锁企业人力资源管理



7

© 2017 朗新天界 版权所有

系统应用价值

利用系统分析用工策略，契合集团战略

实现考勤、工资等业务集中管控

人力资源信息共享，实现资源集成

降低工作强度，提高工作效率

实现由职能部门向战略部门的转变

信息化推动人力资源管理模式的转变



8

© 2017 朗新天界 版权所有

系统上线的经验

模块关注度模型：

- 一级关注模块：组织管理、员工管理、时间管理、薪资管理、保险福利、报表工具
- 二级关注模块：劳动合同、招聘管理、自助平台、移动端
- 三级关注模块：绩效管理、培训管理、总裁桌面、人才发展

9

© 2017 朗新天界 版权所有

4 步玩转 朗新人力资源管理系统



10

© 2017 朗新天霁 版权所有

统一平台，提升效率



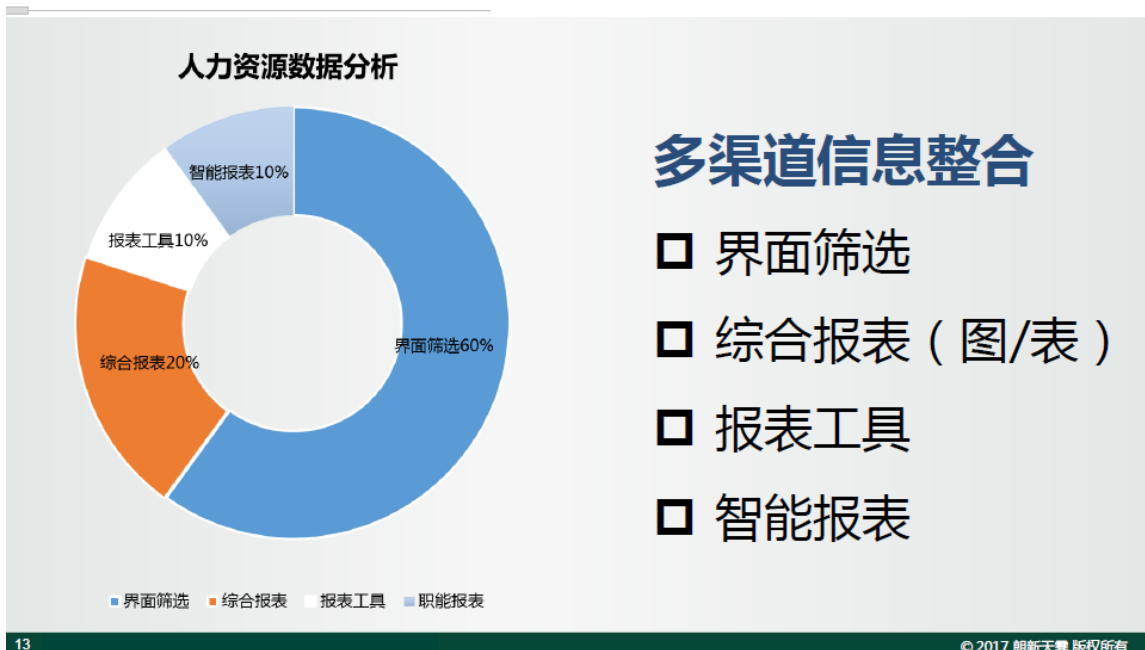
规范流程，全员参与



12

© 2017 朗新天昇 版权所有

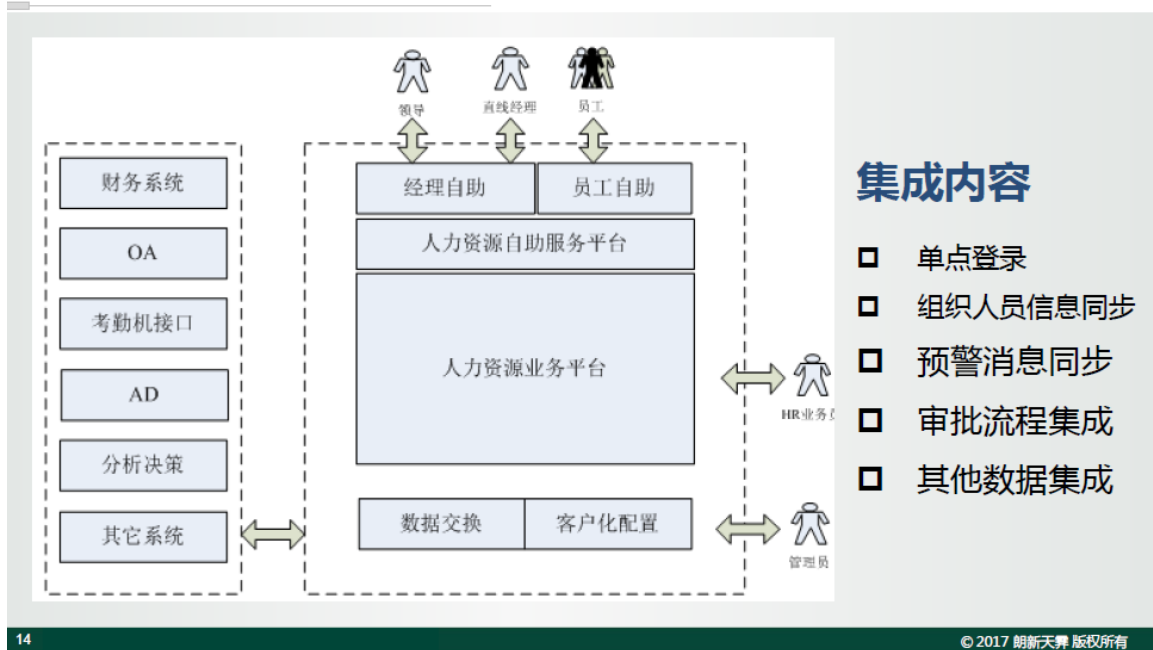
信息整合，决策支持



13

© 2017 朗新天昇 版权所有

系统集成，打造一体化平台



14

© 2017 朗新天界 版权所有

成功案例 | 案例场景

应用模块：

- 组织岗位
- 人员管理
- 薪资管理
- 保险福利
- 假期管理
- HR服务台
- 自助平台

云海肴Mystic South-Yunnan Ethnic Cuisine，寓意“源自彩云之南，汇聚四海佳肴”，穿梭在充满独特神秘的彩云之南。

实施过程

- 1、2016年11月9日 项目启动。
- 2、2016年11月20日 需求确认。
- 3、2016年12月25日 系统上线 致远OA集成 邮件集成

痛点&挑战

- 云海肴在北京、上海、无锡、郑州等地拥有直营门店18家；
- 人员流失、调动频繁；
- 总部与各店面之间信息不对称；
- 考勤和工资核算周期长且错误率高。

收益

- 借助系统梳理80多家店面、2500多条数据，实现对组织、人员等数据的实时监控；
- 落实了对员工调动的流程化管理，实现了薪资福利的智能化管理，加强了对人员变动和人力成本的统一管控；
- 实现了考勤动态管理，门店员工由店长或店长助理统一在线上填报；
- 完成了与致远OA系统的对接，实现单点登录、预警集成等内容

16

© 2017 朗新天界 版权所有

成功案例 | 案例场景



应用模块：

- 组织岗位
- 人员管理
- 合同管理
- 薪资管理
- 保险福利
- 假期管理
- 自助平台

大碗先生2004年创建了第一家门店，至今拓展到23家门店，在职人数达到949人，成为株洲平价餐饮第一品牌。面对未来，大碗先生坚持“四好一低”（出品好、服务好、卫生好、环境好、价格低）的品牌形象

痛点&挑战：

在应用朗新系统之前，大碗先生已应用一套简易的人事系统，但是原系统仅仅简单实现了总部层面的数据存储和归档管理，不能满足全公司跨区域、多门店经营的业务发展需求。

收益：

- 按照门店、供应中心、职能部门建立职位体系，配置各岗位计划人数，系统自动统计各岗位在岗人数
- 按照管理需求建立多种人员类别管理，建立全面的员工档案结构，便捷、准确的人员结构统计分析
- 按照不同的组织建立三种薪资方案，实现薪酬的自动核算。
- 在系统中实现考勤的全自动化计算，HR人员彻底告别了繁琐的各种EXCEL表。
- 根据业务需求以及行业特点，设定了多种业务表单
- 员工自助及经理自助可以查看详细的人员、工资及考勤信息。

项目实施过程：

- 1、2016年7月9日 项目启动。
 - 2、2016年7月16日 需求确认。
 - 3、2016年9月1日 系统上线
- （系统实施周期约两个月，究其原因原系统具有数据记录的基础）

17

© 2017 朗新天界 版权所有

成功案例 | 案例场景



锦江国际酒店管理有限公司是中国最大的酒店专业管理公司，致力于完美的酒店管理业务，管理实践始于20世纪的二十年代，核心竞争力近年来迅速提高，专业管理团队具有丰富经验，品牌有很高的知名度，公司有先进的订房系统，管理有完善的政策程序和体系，在全国各地管理着以高星级酒店为主的110余家星级酒店。

痛点&挑战

- ❑ 管理机制问题是制约中国酒店业可持续发展以及核心竞争力形成的严重障碍；
- ❑ 工资体系的单一使得工作性质完全不同的人员的特点无法在薪酬上得以体现；

系统成功关键点

- ❑ 打造开放性平台化的系统，以适应集团化业务变革；
- ❑ 完善并统一代码体系，将国家标准代码体系纳入系统；
- ❑ 集团总部进行统一管理授权；
- ❑ 按照不同品牌完成个性化登录界面；
- ❑ 通过二代身份证读取个人信息，录入系统，准确记录人事基础信息。

- ❑ 通过系统建立了完善的人员信息档案，管理各类人员基本信息和变动信息，实现人员信息方便快捷的统计和查询；
- ❑ 实现人员工资、奖金的计算和发放，相关工资数据的统计台帐和报表，及历史月份工资数据的查询；
- ❑ 方便了各种险种的维护，险种的计算、缴纳企业员工各类保险，包括养老、医疗、工伤、生育和住房公积金等；
- ❑ 集团总部各部门及相关领导可以实时掌握集团人力资源分布状态，为实现企业战略目标定期调整人事规划

18

© 2017 朗新天界 版权所有



成功案例 | 案例场景



北京京客隆商业集团股份有限公司前身是国有商业企业，2004年11月改制为股份有限公司，2006年9月25日在香港联交所创业板成功上市，并于2008年2月26日转主板成功。

痛点&挑战

- 1.店面扩充迅速，充最初的几家店铺，发展到290多家，使得店面和用工人数无法实时监控。
- 2.不同的人员类别在人员管理、薪资管理、保险管理方面采取差异化的策略和管理方式，带给人力资源部门很大的工作量。
- 3.各门店人员的频繁流动为京客隆带来劳动纠纷风险。
- 4.无法满足企业快速发展条件下加强管控的需要

应用效果

- 单店人力资源流程相关的运营成本下降15%；
- 客户满意度提高17%；
- 流程的标准化的达到了90%；
- 薪资准确率达到了99%
- 提升人力资源分析预测能力，为企业发展提供决策支持

通过人力资源软件为集团总部及各分公司及门店搭建起统一的人事数据信息平台，实现数据整合。

生活在朗新

“17 奋斗，筑梦远航”——朗新天霁年终盛会嗨翻天！

2017 年 1 月 20 日，是一个可以载入史册的日子，上百位软件精英从全国各地齐聚北京，共同分享朗新人 2016 年开放共赢、创新专注的累累硕果，并准备撸起袖子加油干在 2017 年写下新的篇章！



朗新董事长徐长军亲临现场，为大家送上新春祝福！



今天，我们欢聚一堂，共同见证和记录朗新天霁的壮丽与辉煌。

二十年来，我们踌躇满志，锐意创新，拼搏进取。

二十年来，我们斗志昂扬，携手共进，激情澎湃。

二十年来，在不断变幻的市场风云中，我们秉持同一种理念，乘风破浪，踏歌而行。

二十年来，在市场竞争日益激烈的今天，我们互持互助，凯歌高奏，尽显王者之范。

二十年来，一腔热情是我们奋斗的起点，一往无前是我们战斗的精神！

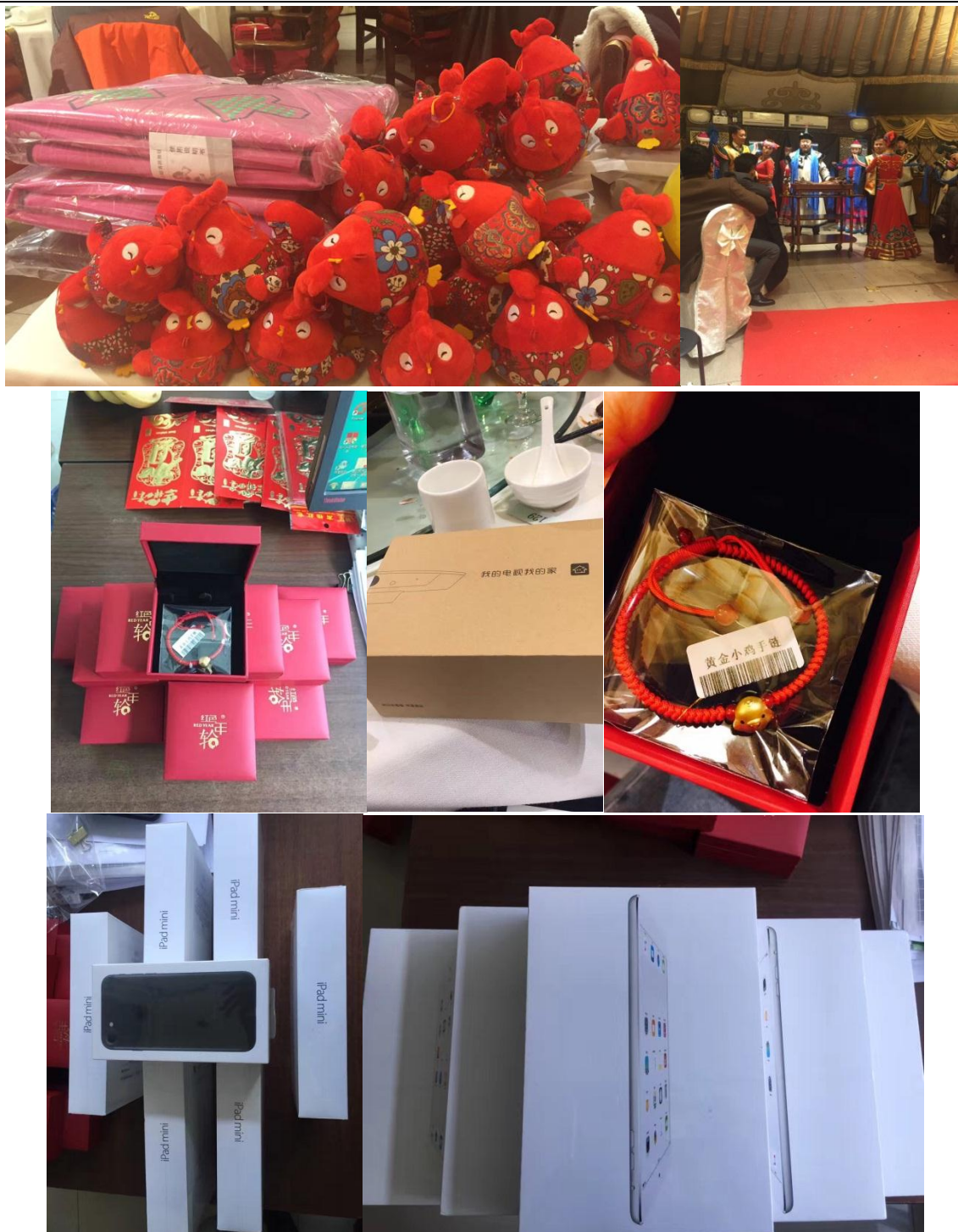
展望未来，我们更期待辉煌！



朗新天霁蒋建军总经理做了主题为“17 奋斗，筑梦远航”的新年致辞。过去的一年里，在公司全体员工共同努力下，我们奋力拼搏，取得了骄人的战绩，各项指标在专业 HRM 领域荣登榜首；展望 2017，朗新在恪守专业、专注、专一理念的同时，需要做的是，主动拥抱变革，运用新的理念、方法和技术来提供更好的人力资源服务，帮助企业在完善内部服务体系的同时，建立起与外部的垂直 HR 服务供应商进行合作的生态链系统，最后基于云端的大数据为企业提供更加多样化的增值服务，为员工赋能，让工作更高效，让人事变轻松，让职场更有温度，助力企业重构价值链，提升核心竞争力。朗新人将秉承“以客户为中心，以奋斗者为本”的精神来打造人力资源管理混合云一站式服务第一品牌！



20 年来朗新天霁始终坚持专业 HR 软件厂商的定位，专注于 HR 信息化，同时积极应对云计算、大数据、物联网、移动互联网对 HR 应用带来的机遇，向客户提供人力资源管理混合云一站式服务，让人力资本增值，助力 HR 战略转型。朗新天霁走过了二十年的风风雨雨，有一些同事从始发站就上车，与朗新天霁这班列车共同行驶到了这里。在年会盛宴上，朗新管理层感谢入职五年以上的员工，感谢他们的不离不弃，也感谢他们为朗新所做的贡献。



欢乐 PARTY，各种丰厚的奖品拿到手抽筋，一起来嗨！

燃情 2016，激情 2017：让我们撸起袖子加油干，一起放飞梦想！