

HRSOFT

朗新天霁 让人力资本更有价值

寻找诗和远方

XUNZHAODE

你的

因为有梦·所以勇敢

CHUANG CHENG YI SHU DE MEI HAO CHUANG CHENG YI SHU DE MEI HAO CHUANG
CHENG YI SHU DE MEI HAO CHUANG CHENG YI SHU DE MEI HAO

新情
2017 第三期

DREAM 梦想 | 远方 DISTAN

目录

政策快讯	3
人社部印发《关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》	3
人社部：招聘平台发布假信息可被吊销许可	3
人社部：今年按平均 5.5%水平继续上调养老金	4
专家：人社部未发布过延迟退休年龄的任何方案.....	6
媒体关注	8
来自丰岛控股的感谢	8
我们是谁	9
市场活动	12
匠心之作，朗新天霁斩获 2016 年度中国企业人力资源开发与管理优秀服务商.....	12
“携手共赢，拥抱未来”——朗新天霁首秀京津冀渠道巡展.....	14
协手共赢之道，同聚精彩盛会——祝贺河南渠道伙伴沙龙圆满召开	15
公司动态	17
朗新天霁成功中标云南城投置业人力资源管理信息化建设项目	17
广西投资集团人力资源管理系统第三次培训会如期召开	17
祝贺丰岛控股 HCM 系统成功验收！	18
朗新 HCM 助力强佑集团实现人力资本管理全面快速转型.....	20
朗新 HCM 中标整体家装解决方新贵——山水装饰集团	21
立秋之日，沪传捷报——朗新天霁签约外高桥造船	22
名家谈管理	24
华为人才评估体系：要奋斗者，而不是老好人!.....	24

政策快讯

人社部印发《关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》

近日，人社部印发《关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》（以下简称《意见》），作为调整和确定工伤保险待遇水平的政策依据。

《意见》指出，工伤保险待遇是工伤保险制度的重要内容。随着经济社会发展，职工平均工资与生活费用发生变化，适时调整工伤保险待遇水平，既是工伤保险制度的内在要求，也是促进社会公平、维护社会和谐的职责所在，是各级党委、政府保障和改善民生的具体体现。

《意见》强调，工伤保险待遇调整和确定要与经济发展水平相适应，综合考虑职工工资增长、居民消费价格指数变化、工伤保险基金支付能力、相关社会保障待遇调整情况等因素，兼顾不同地区待遇差别，按照基金省级统筹要求，适度、稳步提升，实现待遇平衡。原则上每两年至少调整一次。

《意见》重点对伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费及职工住院治疗工伤的伙食补助费的调整作出规范。《意见》明确，一级至四级伤残津贴调整以上年度省（区、市）一级至四级工伤职工月人均伤残津贴为基数，综合考虑职工平均工资增长和居民消费价格指数变化情况，侧重职工平均工资增长因素，兼顾工伤保险基金支付能力和相关社会保障待遇调整情况，综合进行调节。供养亲属抚恤金调整以上年度省（区、市）月人均供养亲属抚恤金为基数，综合考虑职工平均工资增长和居民消费价格指数变化情况，侧重居民消费价格指数变化，兼顾工伤保险基金支付能力和相关社会保障待遇调整情况，综合进行调节。生活护理费按照上年度省（区、市）职工平均工资增长比例同步调整，职工平均工资下降时不调整。住院伙食补助费原则上不超过上年度省（区、市）城镇居民日人均消费支出额的40%。

《意见》要求，各地要高度重视，加强部署，统筹兼顾，加强管理，正确引导，确保稳定。

人社部

人社部：招聘平台发布假信息可被吊销许可

本报讯（记者 解丽）昨日，人社部办公厅印发《关于进一步加强招聘信息管理的通知》（以下简称《通知》）。《通知》明确，各地要对互联网招聘平台实施集中整治，严厉打击信息发布违法违规行为。发布虚假招聘信息情节严重的要吊销人力资源服务许可证。

《通知》指出，各地要完善招聘信息管理制度。建立定期检查和不定期抽查制度，对用人单位和人力资源服务机构招聘信息发布情况进行检查，督促其确保信息的真实性、合法性；要建立人力资源服务机构年度报告公示制度，将招聘信息服务情况纳入报告内容向社会公示；要建立守信激励和失信惩戒机制。

根据《通知》要求，用人单位发布招聘信息应真实有效，不得设置性别、民族等歧视性内容，不得发布虚假招聘广告，不得以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。人力资源服务机构特别是互联网招聘平台也要加强对招聘单位的资质认证和信息发布人员的实名认证；要建立服务情况跟踪检查机制，了解服务进展，跟踪用人单位招聘进度和劳动者求职应聘情况；要建立意见投诉和结果反馈机制，对求职者和用人单位在求职招聘中遇到的问题及时调查处理，并将调查处理结果反馈求职者和用人单位；要加强对求职者和用人单位信息的保护，防止因信息泄露使求职者和用人单位合法权益受到侵害。

对于信息发布违法违规行为，各地要进一步加大对人力资源市场的劳动保障监察执法力度，会同有关主管部门对互联网招聘平台实施集中整治。对用人单位发布虚假招聘广告、以招聘为名牟取不正当利益或进行其他违法活动的，要依法责令改正并可处罚款。对未经许可擅自从事职业中介活动的，要依法予以关闭、没收违法所得并处罚款；对提供虚假招聘信息、为无合法证照的用人单位提供职业中介服务的，要依法责令改正、没收违法所得并处罚款，情节严重的要吊销人力资源服务许可证。对扣押劳动者居民身份证等证件、以担保或者其他名义向劳动者收取押金财物的，要责令限期退还并依法给予处罚。各类用人单位、人力资源服务机构及互联网招聘平台违反法律规定，侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，要依法承担民事责任，构成犯罪的要依法追究刑事责任。

此外，各地要充分利用举报电话、互联网、新媒体等手段，畅通投诉举报渠道，鼓励劳动者、用人单位、社会组织等社会力量参与人力资源市场监督，多种途径获取违法违规行为线索。对有多次投诉或不良评价的监管对象实施预警等。

人社部：今年按平均 5.5%水平继续上调养老金

中新网 7 月 28 日电 人社部政策研究司副司长卢爱红今日透露，全国企业退休人员月均基本养老金从 2012 年的 1686 元增加到 2016 年的 2362 元，年均增长 8.8%，今年按平均 5.5%的水平继续上调养老金。城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准从每人每月 55 元提高至 70 元，人均养老金水平达到 120 元左右。

今日上午人社部召开新闻发布会，通报 2017 年第二季度人社工作进展情况。人社部政策研究司副司

长卢爱红表示，全国社会保障制度改革取得突破性进展，社会保障覆盖范围持续扩大，保障水平稳步提高。

卢爱红表示，人社部全面推进机关事业单位养老保险制度改革，实现机关事业单位和企业的养老保险制度并轨。建立统一的城乡居民基本养老保险制度，打通职工和居民两大基本养老保险制度的衔接通道。制定基本养老保险基金投资管理办法，在确保安全的前提下努力实现基金保值增值。

据其介绍，目前国内已建立起了世界上覆盖人群最多的社会保障制度。截至2016年底，基本养老、失业、工伤、生育保险参保人数分别达到8.88亿人、1.81亿人、2.19亿人、1.85亿人，分别比2012年末增加9980万人、2864万人、2879万人、3022万人。基本医疗保险覆盖人数超过13亿人，全民医保基本实现。

全国企业退休人员月均基本养老金从2012年的1686元增加到2016年的2362元，年均增长8.8%，今年按平均5.5%的水平继续上调养老金。城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准从每人每月55元提高至70元，人均养老金水平达到120元左右。职工医疗保险和居民医疗保险基金最高支付限额分别为当地职工年平均工资和当地居民年人均可支配收入的6倍，政策范围内住院费用基金支付比例分别达到80%和70%左右。城乡居民基本医疗保险补助标准从2012年的240元提高到2016年的420元，今年继续提高到450元。大病保险覆盖城乡居民超过10亿人，政策规定的支付比例不低于50%。2016年，全国月均失业保险金水平为1051元，比2012年增加344元；因工死亡职工一次性工亡补助金标准达到62.4万元，提高18.8万元；生育保险待遇水平达到人均15385元，增加4098元。

此外，2016年，各项社会保险基金总收入合计5.36万亿元，比2012年增加2.28万亿元；基金总支出合计4.69万亿元，增加2.36万亿元。2016年末五项基金累计结余6.63万亿元，抗风险能力得到增强。积极推动基本养老保险基金投资运营，目前，首批8个省份已与社保基金会签订合同，委托总金额约为4100亿元。健全基金监管制度体系，推进基金监督行政执法与刑事司法衔接，加大对违法犯罪行为的惩处力度，确保基金安全。

卢爱红称，人社部深入推进“多证合一”登记制度改革，推动社保经办业务与“互联网+”技术深度融合。从中央到地方的五级社会保障管理组织体系和服务网络初步形成。社会保险转移接续更加顺畅，2016年全国基本医疗保险关系跨统筹地区转移接续190万人次，比2012年增加100万人次。目前，已实现90%以上的地市接入国家异地就医结算系统平台，部分群众已享受到直接结算带来的便利。社会保障卡持卡发行量突破10亿张，全国102项社会保障卡应用目录平均开通率超过80%，“12333”电话咨询实现了地市覆盖，人民群众享受到了更加方便、快捷、高效的服务。

专家：人社部未发布过延迟退休年龄的任何方案

机关事业单位养老保险改革的范围是什么？机关事业单位人员参加养老保险改革后，养老金如何计算？……6月6日，人社部养保司专家为四川人社系统“社会保险工作”专题培训班授课时，对上述社会关注的热点进行了介绍。

为提升全省社保行政及经办系统人员业务知识水平和解决实际问题的能力，推动全省社保事业稳步发展，省人社厅举办全省人社系统“社会保险工作”专题培训班。当天，受省人社厅邀请，人社部养保司专家为参训学员们讲授了“养老保险改革发展的形势和任务”。

养老保险“并轨”，事业单位按性质参保

上世纪80年代，为适应市场经济体制，企业建立了社会养老保险制度，而机关事业单位未处于市场经济最前沿，仍实行单位养老制度，结果形成了“双轨制”。国务院2015年初发文并开会部署，决定自2014年10月1日启动机关事业单位养老保险改革，目前各地正在贯彻实施。

这项改革的范围是什么呢？人社部养保司专家介绍，根据改革要求，按照公务员法管理、参照公务员法管理的机关和单位、事业单位及其编制内的工作人员参加改革。值得注意的是，事业单位是指分类改革后的公益一类、公益二类事业单位，而生产经营类事业单位应参加企业职工养老保险。按照机关事业单位编制管理规定确定参保人员范围。编制外人员依法参加企业职工养老保险。

个人按工资8%缴费，个人账户余额可以继承

据介绍，机关事业单位养老保险改革思路坚持一个统一五个同步。一个统一为：机关事业单位与企业统一实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度。五个同步为：机关与事业单位同步；养老与工资改革同步；待遇确定与调整机制同步改革；职业年金同步建立；全国同步启动改革。

机关事业单位参加养老保险，参保单位按本单位工资总额的20%缴费，个人按本人工资的8%缴费，并建立个人账户。个人账户储存额只用于养老，不得提前支取。每年按国家统一公布的记账利率计算利息，免征利息税，参保人员死亡的，个人账户余额可以依法继续。

“中人”设10年过渡期

机关事业单位养老保险改革后，基本养老金如何发放，是社会关注热点。据介绍，根据不同群体确定不同计算原则，以实现改革前与改革后工作人员的养老待遇水平合理衔接，并立足增量改革，实现平稳过渡。对改革前已退休的“老人”，保持原待遇标准并参加今后待遇调整，对改革后参加工作的“新人”，通过建立新机制，实现待遇的合理衔接，对改革前参加工作，改革后退休的“中人”，通过实行过渡性措施，保持待遇水平不降低。具体为：

——“新人”缴费年限满15年的，退休后按月领取基本养老金，基本养老金由基础养老金和个人账

户养老金构成。

——“中人”缴费满 15 年（含视同缴费年限）的人员，按照合理衔接、平稳过渡原则，在发给基础养老金和个人账户养老金的基础上，再依据视同缴费年限长短发放过渡性养老金。同时设立 10 年过渡期，过渡期内退休人员实行新老待遇计发办法对比，保低限高。

——根据职工工资增长和物价变动等情况，统筹安排机关事业单位和企业退休人员基本养老金调整，逐步建立兼顾各类人员的待遇正常调整机制，分享经济社会发展成果，保障退休人员基本生活。

——机关事业单位在参加基本养老保险基础上，为其工作人员建立职业年金。单位按单位工资总额 8% 缴费，个人按本人缴费工资 4% 缴费，进入个人职业年金账户。工作人员退休后，按规定领取职业年金待遇。

人社部未发布过延迟退休年龄的任何方案

延迟退休年龄是社会关注的热点，网络上流传着人社部已确定延迟退休年龄的方案、时间表等消息。对此，这位专家表示，我国十三五规划提出要出台渐进式延迟退休年龄政策，但截至目前，相关方案还在深入研究论证过程中，人社部并没有发布过延迟退休年龄的任何方案、时间表等信息，因此网络流传的信息并不可信。

媒体关注

来自丰岛控股的感谢

8月3日，我司收到了丰岛控股发来的感谢信，充分肯定了丰岛控股人力资源项目我司项目组成员的专业知识和敬业精神，对我公司提供的优质高效的服务表示由衷的感谢。

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，蒋总曾表示过，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。未来，朗新将继续秉承“以客户为中心，以奋斗者为本”的价值观，在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，为让人力资本更有价值而努力奋斗！

感谢信

尊敬的朗新天霁软件技术有限公司：

本公司与贵公司合作的EHR人事软件历时半年多终于已成功上线。非常感谢贵公司对我们公司人事软件技术方面的竭诚支持，同时也非常感谢为我们提供技术服务的项目团队成员：蒋卓经理、赵志忠经理、田武工程师及周凡等四位伙伴。

该项目于2016年9月19日启动，期间经历了项目的前期准备、需求调研、测试实施以及上线运行四个阶段。在人事软件项目实施的各个阶段中，不仅会临时调整相关需求，而且也操作过程中难免也会遇到各种问题，当各类问题出现时，项目团队成员能与我们保持及时良好的沟通与跟踪，并能不厌其烦的协助我们解决各种问题，当我们对人事软件中的某些功能不会操作时，赵经理与田工他们能不厌其烦的指导我们如何进行正确的操作。

最后，再次由衷地感谢贵司为我们安排的项目团队成员，就是因为他们这份的敬业精神，才使得我们的这次软件项目那么的顺利与完美，因为这份敬业精神，才能使企业以及个人更好更长远的发展下去。

此致

敬礼

丰岛控股集团人力资源部

2017-07-20

我们是谁

我们是谁，我们是 21 年专注于人力资源信息化建设的朗新人，或许我们的工作并不完美，但我们依旧热爱！







市场活动

匠心之作，朗新天霁斩获 2016 年度中国企业人力资源开发与管理优秀服务商

2017 年 5 月 26 日、27 日，第五届“人本中国论坛”在北京辽宁大厦隆重举办。本次论坛的主题是“以人力资源为支撑，培育壮大新动能”，论坛立足于当前深化改革的时代背景，关注人力资源管理新思维、新方法，从变局与破局、前瞻与实践、当下与未来等不同视角带来最前沿、最深度的行业洞察...



朗新作为中国领先的人力资源管理混合云一站式服务供应商，应邀出席，并现场为与会 HR 管理者提供项目咨询、产品讲解、互动体验等服务。



会议首先对 2016 年度为推动中国人力资源开发与管理事业的发展 and 进步，促进企事业单位人力资源开发与管理水平及人力资源理论和实践研究水平的提升，在人力资源领域成绩优异、贡献突出的企事业单位和个人进行了表彰。朗新天霁凭借极高的粘性度，始终如一地履行自己对客户所做出的承诺，斩获 2016 年度中国企业人力资源开发与管理优秀服务商！



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。朗新天霁总经理在接受记者采访时表示，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。

国务院李克强总理曾指出：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。

未来，朗新人将继续秉承“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！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！

“携手共赢，拥抱未来”——朗新天霁首秀京津冀渠道巡展

随着互联网技术的发展，软件行业也出现了巨大的变化，新型的技术和产品不断出现，依托着云计算、大数据等先进的软件产品正在逐渐改造传统企业。也正是因为互联网的互通互达，软件行业的服务商正在改变了各自为战的孤岛服务环境。

6月17日上午，由海纳汇主办的主题为“海纳联盟，破冰之旅”的软件资源渠道对接巡展会暨京津冀渠道伙伴沙龙在北京展开。此次活动吸引了京津冀地区大量的软件服务商和渠道商前来参加。北京朗新天霁软件技术有限公司代表出席了本次会议，并在会上做了精彩的主题演讲。



基于软件行业近几年市场现状，考虑到各渠道伙伴公司的发展状态，朗新天霁通过多种方式与区域渠道伙伴拉近距离，让更多的伙伴快速高效的了解朗新 eHR。倡导伙伴不再局限某一家厂商的软件资源，而是可以从单一的产品经营，升级为深度客户经营，联合每个领域更专业的软件厂商，满足各个行业客户的深度信息化需求，实现合作共赢，打造更好的软件生态环境。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、最专注于人力资源管理信息化的公司之一。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%。非常多的世界 500 强和央企、集团型企业都是朗新的长期客户，如：中国电建、中国能建、中国兵器装备集团、中交投资、中国

二十二冶集团、中国航空综合技术研究所、中国交通建设、宝洁、惠普、DHL、本田.....

未来，朗新天霁将继续秉承在人力资源信息化领域 21 年的专业积淀、倡导智慧营销理念，在为客户提供优质的人力资本管理产品与服务同时，在“品牌、产品、管理”三个方面助力客户实现提升和发展，帮助更多的企事业单位通过应用人力资源管理信息化，建立统一的人力资源管理数据平台，以此打破信息孤岛，优化业务流程，切实提升人力资源部门的工作效率和管理水平，使信息服务真正落地、改变基因，在未来的竞争和发展格局中实现空中加油！

朗新天霁的精彩演讲赢得了与会嘉宾的阵阵掌声！演讲结束后，朗新与渠道伙伴进行了面对面的深度交流，共同探讨了通过获取行业产品资源深度挖掘客户需求，实现客户深度经营、多次产出，让更专业的行业软件商来为客户实现应用落地，为合作伙伴和客户创造更多的价值！与会者纷纷表示接下来将会与朗新天霁进行紧密的合作！

协手共赢之道，同聚精彩盛会——祝贺河南渠道伙伴沙龙圆满召开

7月21日，由海纳汇主办、朗新天霁及十四家软件厂商承办的主题为“海纳联盟，破冰之旅”的软件资源渠道对接巡展会河南站在郑州御玺国际酒店如期召开。此次活动吸引了河南、山东、山西地区大量的软件服务商和渠道商前来参加。北京朗新天霁软件技术有限公司渠道部总经理出席了本次会议，并在会上做了精彩的主题演讲。

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、最专注于人力资源管理信息化的公司之一。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%。非常多的世界 500 强和央企、集团型企业都是朗新的长期客户，如：中国电建、中国能建、中国兵器装备集团、中交投资、中国二十二冶集团、中国航空综合技术研究所、中国交通建设、宝洁、惠普、DHL、本田.....

基于软件行业近几年市场现状，考虑到各渠道伙伴公司的发展状态，朗新天霁通过多种方式与区域渠道伙伴拉近距离，让更多的伙伴快速高效的了解朗新 eHR。倡导伙伴不再局限某一家厂商的软件资源，而是可以从单一的产品经营，升级为深度客户经营，联合每个领域更专业的软件厂商，满足各个行业客户的深度信息化需求，实现合作共赢，打造更好的软件生态环境。

朗新天霁的精彩演讲赢得了与会嘉宾的阵阵掌声！演讲结束后，朗新与渠道伙伴进行了面对面的深度交流，共同探讨了通过获取行业产品资源深度挖掘客户需求，实现客户深度经营、多次产出，让更专业的行业软件商来为客户实现应用落地，为合作伙伴和客户创造更多的价值！与会者纷纷表示接下来将会与朗新天霁进行紧密的合作！

未来，朗新天霁将继续秉承在人力资源信息化领域 21 年的专业积淀、倡导智慧营销理念，在为客户提供优质的人力资本管理产品与服务同时，在“品牌、产品、管理”三个方面助力客户实现提升和发展，帮助更多的企事业单位通过应用人力资源管理信息化，建立统一的人力资源管理数据平台，以此打破信息孤岛，优化业务流程，切实提升人力资源部门的工作效率和管理水平，使信息服务真正落地、改变基因，在未来的竞争和发展格局中实现空中加油！

公司动态

朗新天霁成功中标云南城投置业人力资源管理信息化建设项目

近日，群雄逐鹿，经过激烈的竞争，最终朗新天霁成功中标云南城投置业人力资源管理信息化建设项目，成为云南城投置业人力资源管理信息化建设的长期战略合作伙伴。

云南城投置业股份有限公司（以下简称“云南城投”）是经云南省城市建设投资有限公司收购重组云南红河光明股份有限公司，于 2007 年 11 月 30 日在上海证券交易所复牌的国有控股上市公司（股票简称：云南城投，股票代码 600239）。公司经营范围涵盖房地产开发与经营、商品房销售、房屋租赁、基础设施建设投资、土地开发、项目投资与管理，注册资本为 10.7 亿元人民币，具备房地产开发企业一级资质。

此次双方合作，朗新将在人力资源集团管控系统建设的思路，以集团战略为核心，以集团总部、事业部、子企业的混合组织模式为基本架构，将集团公司 eHR 信息化管理系统建设成为能有效支撑集团公司的发展战略的平台，提高集团公司成员企业人力资源开发与管理的管控能力。坚持：“一个核心平台，两级管理应用，混合组织模型，四种管控权限，五种关键角色，八大业务体系”的建设思路。在全集团范围内搭建适应新时期发展需要、先进、实用、全员参与、集中管控式的人力资源管理业务协同平台，不断打造并加强云南城投人力资源核心竞争力，实现人力资源管理从事务型向战略型的转变，为领导决策提供更加及时、准确、全面、高价值的支撑和服务。

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。

广西投资集团人力资源管理系统第三次培训会如期召开

2017 年 6 月 20 日，广西投资集团有限公司人力资源管理系统二期项目第三次培训会如期召开，广西投资集团下属各公司相关 HR 负责人参加了此次培训会议。



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，基础模块如期上线。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。按照项目的规划，二期项目在 2016 年 11 月启动。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根据自身情况，在集团公司指导下选择新增拓展模块。

经过项目组全体成员的共同努力，二期项目成功建立了一个高效运转的人力资源信息化平台，项目组有计划有步骤地完成人员基本数据及相关履历子集信息数据采集，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，建立了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了系统管控，全面提升了广投集团人力资源管理水平及核心竞争力！

祝贺丰岛控股 HCM 系统成功验收！

近日，丰岛控股借助朗新 HCM 系统搭建的人力资源共享中心在双方各级领导的大力支持及丰岛控股各级人力资源部和信息管理工程部积极配合下，顺利完成验收！



丰岛控股集团系国家首批农业产业化重点龙头企业、全国经济林产业化龙头企业、全国罐头行业十强企业、中国农村致富十佳带头企业、全国农产品加工出口示范企业、全国园艺产品出口示范企业、全国服务新农村建设百佳乡镇（民营）企业、国家农产品加工企业技术创新机构、浙商社会责任大奖获奖企业。业务板块涵盖花卉产业、食品产业、房地产。旗下拥有在浙江、湖北、云南、广西、海南设有生产基地，产品远销世界五十多个国家和地区。

之前，丰岛控股绝大多数的人力资源业务依旧停留在手工电子表格的管理状态，“十二五”期间，集团将围绕“市场多元化、产品专业化、资本证券化、合作全球化”经营方针，在农业科技、休闲观光、新农村建设等发面发挥更大的作用。随着集团整体业务的发展及规划，人力资源管理的规范化、科学化、高效化成为管理层关注的焦点，因此上线一套适合集团管控应用的人力资源管理信息化系统成为必然。



丰岛控股 HCM 项目此次建设的主要模块包括人力规划、人员管理、合同管理、薪资管理、保险管理、员工自助、经理自助等。在系统上线后，实现了人事管理的规范化，流程化；数据统计、人员情况、组织架构可以清晰的展示；可以按照不同的组织建立多种独立的薪资核算方案，通过报表自动校验本月薪资发放与上月差额，避免薪酬核算错误，建立了多种查询分析体系，实现薪资数据查询统计便捷化、简单化。大大节省了各下属企业及集团人力资源本部的工作量。

在项目建设完成后，朗新将继续优化人力资源业务，完善人力资源数据的沉淀，最终达成全面、完整、

规范的集团管控化 HCM 系统。

该项目的成功验收，再次验证了朗新天霁的技术能力和“把工具变服务”的产品策略，也从落地的角度证明了朗新天霁 21 年人力资源软件最佳实践成功应用。

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。

朗新 HCM 助力强佑集团实现人力资本管理全面快速转型

北京强佑集团创始于 1978 年，是由北京强佑房地产开发有限公司、北京盛弘基房地产开发有限责任公司、北京强佑装饰工程有限公司、北京智诚房地产经纪有限公司、北京强佑物业管理有限公司、北京玛尔思工贸有限公司、北京博雅丰源资产管理公司、云南汇集矿业公司、云南苍海觅踪酒店管理公司等多家公司组成的以房地产投资为核心业务的集团化企业。

强佑集团一贯秉承“以人为本”的用人之道，尊重人才，不断开发企业内部的人力资源。几年来，企业培养了一批年富力强、高素质、高学历的员工走上了集团重要岗位。根据强佑集团的 5 年规划，未来，要把人力资本当成一项业务来经营，人力资源部要成为业务伙伴，HR 要提升效率和效能，像业务单元一样运作，改变 HR 流程效率低下，数据缺乏或不准确，IT 应用落后，HR 花费大量时间从事事务性工作的局面。

经过多次的沟通与交流，最终，朗新凭借 21 年的专业经验和最佳实践应用，得到了强佑集团的高度认可，朗新根据强佑集团的中期规划，将为其打造符合强佑集团发展的人力资源管理平台。



近日，强佑集团人力资源管理信息化项目启动会如期召开，双方项目组成员代表出席了此次会议，对项目进行了总体规划：首先进行基础信息的搭建，包括：组织管理、岗位管理、人员管理、薪资管理、报表管理、自助管理；未来，根据集团的发展要求，再进行其他模块的建设。

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，基于朗新二十一年来，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，与不断腾飞的强佑集团一起，共同成长，共同发展，一起追逐梦想，实现理想！

朗新 HCM 中标整体家装解决方新贵——山水装饰集团

近日，朗新 HCM 中标整体家装解决方新贵——山水装饰集团。朗新此次将向山水装饰集团提供机构管理、岗位管理、合同管理、人员管理、薪资管理、保险福利、报表管理、考勤管理、招聘管理、培训管理、绩效管理、自助管理、移动应用等人力资源管理系统等完整的实施服务。

山水装饰集团成立于 2002 年，是一家集设计、施工、整体服务、1 比 1 情景展示、物流、建材贸易、家具代理、工厂生产、投资及企业管理等全产业链覆盖的集团企业。旗下有山水空间装饰合肥总部、山水空间装饰蚌埠公司、早晨装饰合肥总部、山水精工装、私人订制设计机构、梦陈设软装设计机构等多家

分、子公司。“山水空间”被认定为安徽省著名商标。集团总结并研发了“五好家居”，即好品牌、好设计、好产品、好工艺和好保障，全面总结了现代家装的关键点，还原打造人居环境的真实意义，将之从物理属性升华到了价值高度。

在快速的发展中，山水装饰集团最大的挑战不是现在，而是未来如何拓展安徽 16 个地市，完成安徽家装市场的全面覆盖，拓展和复制全国业务，实现规模和利润的飞速发展。集团全新升级的 ERP 信息管理系统，加强了集团信息化建设管理能力，对装饰各环节进行有效管控，提升装饰品质。但是人力资源管理方式相对比较落后，集团管理层了解到人力资源管理信息化建设是人力资源管理发展的必然趋势，在企业的人力资源管理过程中起着重要作用。越来越多的企业正在进行人力资源管理的信息化工作。为此，专门成立了项目小组，对人力资源软件市场进行了深入的调研考察。

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。

此次朗新 HCM 系统的引入，将全面满足山水装饰集团用人管理和战略发展的需要，实现人力资源管理工作流程化和高效管理，降低运营成本，同时朗新天霁还提供 21 年人力资源信息化最佳实践经验分享，为山水装饰集团成为安徽省第一个上市的装饰企业贡献力量！

立秋之日，沪传捷报——朗新天霁签约外高桥造船

立秋之日，沪传捷报——外高桥造船正式签约朗新人力资源管理系统！

上海外高桥造船有限公司成立于 1999 年，地处长江之滨，是中国船舶工业集团公司旗下的上市公司——中国船舶工业股份有限公司的全资子公司。公司全资拥有上海外高桥造船海洋工程有限公司、控股上海江南长兴重工有限责任公司、上海外高桥海洋工程设计有限公司、上海中船船用锅炉有限公司、中船圣汇装备有限公司，参股上海江南长兴造船有限责任公司。

外高桥造船一直积极倡导“员工与企业共同发展”的价值观，大力弘扬“学习、创新、团结、卓越”的企业精神，推行绿色造船，创立安全环境，建造优质产品，在推进建立现代造船模式的进程中，走出了一条锐意进取的跨越式发展之路。作为行业领先的典范企业，上海外高桥造船有限公司坚持认为，企业的未来源于对可持续发展的追求，因此公司不仅倡导并实践绿色造船，更是要利用信息技术手段来提升企业

管理水平！

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 21 年来近 4 万家客户的成功经验，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。

此次合作，外高桥造船将借助朗新人力资源管理系统共同建立以集团管控为核心、业务流程驱动为基础的人力资源管理信息平台，实现业务流程化、集团管控、数据实时分析展示，一站式轻松高效解决人事问题。朗新将继续秉承研究与最佳应用，助力外高桥造船不断加强自身的长期能力建设，为建造世界一流产品的目标保驾护航！

名家谈管理

华为人才评估体系：要奋斗者，而不是老好人！

2016 年，华为实现销售收入 5200 亿，不搞金融、不炒房地产的华为能够以实业发展至今天地步，很大程度上得益于其一条路走到底的坚持。

在内部人才和干部管理上，华为坚持了“简单、实用、高效”的方法论，没有太多的理论模型，摒弃复杂的方法论，而使用简单制胜的法则：

一切以业绩结果为评估标准，坚持使用“歪瓜裂枣”，因为歪瓜裂枣看起来并不完美，但它们很甜，可以给企业带来业绩上的突破！

通过通过 360°评估来找人是要完蛋的

每到一个考核期，企业管理者和 HR 会绞尽脑汁设计出各种奇葩问题，对大家进行全方位扫描，开始做 360 度评估，上级、下级、平级，滴水不漏！这样的做法理论上不错，对员工全面翔实地考察，发现优势与不足，找出优势与发展路径，克服不足与短板，perfect！

然而华为老板任正非却对此 sayNO！

因为，360 做出来的结论是：老好人得分最高！最后的结果是，引导全公司的人都做老好人！

看看华为老板任正非怎么理解，怎么用 360 度？

1

想通过360度来找完人是要完蛋的。你别指望公司有完人，什么叫完人，“刚出生的小孩就是完人，无所作为的人就是完人，我们认为这个社会，我们的公司不需要完人，我们需要能做出贡献的人。”

2

360度应该理解为一个调查方法，该叫360度调查。按任正非的话说，360度调查是寻找每一个人的成绩，每一个人的贡献。也包括寻找英雄，寻找将军。

3

企业老板很喜欢把加班放进360度来评估，认为加班多的人就是好，就应该给高分。这一点任正非是这么看的，“他不加班，但他绩效很好，说明他潜力大，应该多给他加担子，而不是打击他”。

4

360度不是为了找缺点，找问题。很多企业的HR认为找到缺点和问题是360度的成功，唯其如此才没有白做，甚至把缺点和问题放大，然后把这个人打倒。

也就是说，360度不是拿来考核的，而是用来寻找人才，发现某些方面特别有贡献的人。恰恰很多优秀的人，缺点也是很鲜明的。这部分人很容易被360度伤害，甚至被干掉。任正非的原则是，任何一种管理办法都不能伤害到“优秀的奋斗者”，即便是那些调皮捣蛋不听话的奋斗者，只要有贡献他就应该得到激励。

在华为，这样的案例数不胜数。

任正非：重用余承东

迄今在终端消费BU呼风唤雨的余承东，如果按照360全方位评估的话，在任何时候估计都不能得到高分，都不能“被提拔重用”。

因为他是一个出名的“大嘴巴”：善于把企业中的问题和毛病用大喇叭的方式喊出来，让很多人颜面无存；善于“吹牛”，把别人根本不敢想的事情吹的天花乱坠，让人向往；敢于把责任揽到自己身上，敢于骂人，敢于叫板老板，敢于得罪一切人.....

但华为坚决使用这样的人才，哪怕在余承东上台后针对运营商的一系列举措让业绩短时间下滑，也没有听从一些人的“风言风语”把他拿下，而是坚持相信，最终华为手机实现成功逆袭，成为今天的全球前三，中国第一。

尺有所长，必有其短

“尺有所长，必有其短”，职场上能够发挥自我优势最为关键，《现在，发挥你的优势》一书中提到，全世界只有 20% 的职场人士在工作中充分发挥了自己的优势，施展了自己的能力，而绝大部分的上班族正在日复一日地埋没自己的优势，扼杀自己的前途！

大家总是花太多时间模仿、实践别人的工作方法，反而压制了自己与生俱来的独特优势。而成功从来就不是只有一种模式，只要找到最适合自己的“优势角色”，在任何职位上都能获得非凡成绩。

在领导力的研究和实践中发现，一个人领导力素质的往往有所长并有所短，一方面的优势越突出，其短板可能越致命！

善于夜间行动外出觅食的猫头鹰，其眼睛并不适应白天的阳光；一个执行力高行动迅速的人，往往不擅长逻辑思考；一个内向羞涩不善表达的人，一般情况下其内在的观察力往往很棒。

所以领导力素质发展的原则是发挥优势，而非均衡发展，偏科出奇才！

领导力素质发展的另外一个原则是发展相关优势，弥补致命短板，取得更大绩效。

据研究，当一个人在“结果导向”这个素质很优秀，但“建立关系”表现平时，他成为卓越领导者的可能性是 12%；当“建立关系”是你的优势而“结果导向”表现一般时，你成为卓越领导者的概率是 14%。但是，如果这两项素质同时都很优秀时，你成为卓越领导者的机会不是 26%，而是 74%。

除了削足适履，还要因地制宜

任何一种管理方法，都有其应用上的不足的一面，任何人才，都有其不擅长的一面，如果形而上学地使用，不加思考地使用，追求理论性地使用，则一定会出问题：

目标管理自上世纪 50 年代被德鲁克提出，迄今已经得到全球绝大部分企业的应用实践，其中以 KPI 为主的绩效管理却得到了很多质疑诟病之声，索尼前副总裁天外次郎的一篇“绩效管理害了索尼”（又译为绩效主义）引发地震，于是乎，各种 OKR，BSC 出来，各种“讽刺打击”，业界人士恨不得赶紧撕去 KPI 的标签。

七八十年代中国企业热衷 ISO9000 等各种体系认证，然而很快就发现，一个证书前后不用一个月，花费最低 5000 元就可以拿到，质量管理体系认证成为墙角、电线杆牛皮癣的时候，各种“专家”又是一阵狂轰滥炸，恨不得踩在脚下而后快。

互联网思维漫天飞的当下，各类“专家大师”们纷纷抛出的“去中心化”、“去平台化”、“去 KPI”等等，两个字“我去”！恨不得跟过去统统说 NO，方能显示自己的特立独行，拿一个个非典型事例，来验证自己“理论”的正确，要么是对事物规律不能客观认知，更多的，则是别有用心！

深谙灰度管理的任正非认为，一个人有缺点反而说明这个人还有很大的提升空间，更应该珍惜这种“努力贡献而不听话”的人。而企业用人，评估人，则更多用绩效成果视角看，业绩好，哪怕性格上有缺

陷，也要认可其贡献，同时用其长处，而非综合评估让他改善不足，反而会打击员工的士气。总之，任正非认为，360度主要应该在识别人的能力和贡献角度来用，以此方法来找出真正的“奋斗者”，而不是为了评估出一个完人，一个老好人。

任何管理理论和工具也是需要因地制宜地使用，任何思想都有其情境限制，如果不能根据企业的自身特点和文化环境进行调整优化，则必然“东施效颦”，“邯郸学步”。

附：任正非演讲：《不要做一个完人》

在人生道路上，我觉得充分发挥自己优势最重要。比如说我英文不好，但不等于说我英语能力不行，大学时我是英语课代表，同时还自学了日语，都能进行简单交流。但20年军旅生涯没有使用这个工具的机会，就生疏了。

当我走向新事业时，虽然语言对我很有用处，但我发现，我最主要优势是对逻辑及方向的理解。如果用过多精力去练习语言，可能对逻辑的理解就弱化了。我放弃对语言的努力，集中发挥我优势，这个选择是正确的。对我来说，可能英文好，在人们面前会挺风光的，但我对社会贡献的价值就完全不一样了。于是，我就集中精力充分发挥我的优点。

我的缺点和劣势是明显的。大学时代，我没能参加共青团，因为优、缺点太明显。我在军队这个大熔炉，尽管非常努力，但也加入不了共产党。我加入是在粉碎“四人帮”以后，上级领导认为我有重大贡献，在其直接干预下，我才加入。我不埋怨任何人，他们的确指出了我的不足。我们公司以前有位员工，后来去了美国，他走的时候跟我说，“你这个人只能当老板，如果你要打工，没有公司会录用你。”

我希望大家不要努力去做完人，一个人把自己一生的主要精力用于去改造缺点，等你改造完了，对人类还有什么贡献呢？我们所有的辛苦努力，不能对客户产生价值就毫无意义。

完人的心理负荷太重了，大多数忧郁症的患者，包括精神病患者，他们中的大多数在社会中是非常优秀的人，他们绝不是一般人，一般人得不了这个病，就是因为太优秀了，对自己追求目标太高了，这个目标实现不了，而产生的心理压力。

大家充分发挥自己优点，做一个有益于社会的人，这就已经很不错了。我们为了修炼成一个完人，会抹去身上许多棱角，自己的优势往往被压制，成为一个被驯服的工具。但外部的压制，不会使人的本性完全消失，人内在本性的优势，与外在完人的表现形式，不断形成内心冲突，使人非常痛苦。

我希望你们把优势充分发挥出来，贡献于社会，贡献于集体，贡献于我们的事业。每个人优势加在一起，就可以形成一个具有“完人”特质的集体。

从这个角度说，希望大家能够重视自己优点。虽然不是说不必去改造缺点，但完人的心理负荷太重，

他们给自己定的追求目标太高，这个目标实现不了会产生心理压力。

有一首歌叫《铃儿响叮当》，这首歌现在已经成为西方圣诞节里不可缺少的歌，其作者是约翰·皮尔彭特。他的一生从来就是过高地估计自己，他设计的人生目标最后全都失败了。直到 87 岁，那天出去参加人家的圣诞平安夜，在途中，赶着雪橇车的时候，随意哼唱出这首歌，结果这首歌就成了脍炙人口的世界名曲。你看看，过去的失败，就因为他没有正确对待自己，没有正确对待自己的人生，他浪费了 80 多年不应该浪费的光阴。

所以说，不要努力去做完人，而是要发挥自己的优点。