

HRSOFT

2015年02月

新
情

迎
春
接
福
羊
年
大
吉

喜庆迎羊年 ● 祝福满心甜

在此，祝大家羊年大吉！愿
新的一年生活美满，心想事成，
如意安康！



羊年 ● 农历乙未羊年

目 录

【行业新闻】	3
朗新 eHR 最新消息：西安人社局公布惠民举措 企退人员养老金涨 10%	3
2015 零售 O2O 的八大趋势.....	4
北京最低工资上调 160 元，调整后最低工资为 1720 元.....	7
2015 年人力资源管理十大新趋势，人力资源软件也不再是简单的人力资源管理	9
国家拟为个人编制税号 个税改革今年或有动作, 朗新 eHR 将紧随趋势	11
【朗新动态】	15
朗新天霁助力小红帽实现人力资源管理信息化.....	15
双十佳人民满意医院——北京儿童医院人力资源管理实现标准化.....	17
蓄势待发，共绘精彩——朗新天霁 2015 迎新年会圆满成功.....	18
朗新 eHR 成功入驻一流零售品牌乐天超市	20
【案例分享】	21
朗新 eHR 助力宝洁中国人力资源松散式管理升级为集中管控	21



【行业新闻】

朗新 eHR 最新消息：西安人社局公布惠民举措 企退人员养老金涨 10%

近日，西安市人社局公布 2015 年惠民举措，企业退休职工养老金、居民基础养老金均提高。

提高各项社会保险待遇水平：从今年 1 月 1 日起，将企业退休人员人均月基本养老金提高 10%。从 2014 年 7 月 1 日起将城乡居民基本养老保险基础养老金由每人每月 130 元提高到 145 元。适时提高城镇基本医疗、工伤、失业、生育保险待遇水平。

全面实行医疗、生育保险联网实时结算：在全市具备联网条件的定点医疗机构，全部实行医疗保险、生育保险联网实时结算，推行工伤保险联网实时结算。

提高政府对城镇居民医保的补贴标准：由 350 元/人·年，提高至 400 元/人·年。

促进高校毕业生就业创业：组织 5000 名大学生参加免费创业培训，发放 1.7 亿元政府贴息创业贷款，鼓励和引领 2500 名大学生投身创业；实施未就业困难高校毕业生托底安置，为 5000 名应届高校毕业生提供就业见习机会，并为每人每月发放 1000 元的见习补贴。

扩大社会保险覆盖面：开展全民参保登记计划试点工作，推进城乡居民全面、持续参加社会保险。加快推动环卫工人、出租车司机等参加社会保险，进一步落实农民工参加城镇职工基本养老保险和城镇居民基本医疗保险制度，继续推进建筑、服务行业农民工及个体工商户等重点群体参加工伤保险。

同时，全面落实灵活就业人员社会保险补贴、小微企业招用就业困难人员社会保险补贴、政府贴息的小额担保贷款、就业创业技能免费培训等政策。开发 2000 个公益性岗位，用于低收入家庭成员托底安置。

此外，今年还将建立被征地农民养老待遇增长机制，逐步将被征地农民纳入到城乡居民社会养老保险或职工养老保险制度之中。并开通“西安市人力资源和社会保障局”（xahrss-12333）微信公众号，及时推送惠民政策及其解读，回应热点问题。来源：华商报



2015 零售 O2O 的八大趋势

作为一种技术应用，移动互联网不可能完全取代实体，但它仍是大势所趋，它像空气一样弥漫，每个行业、每个企业都能嗅到移动互联网转型的紧迫气息。相比传统实体零售的不便利性、传统电商的体验不足，移动互联网化的零售行业，着实能让消费者体验到“鱼与熊掌兼得”的好处。伴随着大数据、云技术、社交工具、人力资源软件、移动支付、eHR 等新技术新工具的应用，零售 O2O 的跨越式发展已是不可阻挡的趋势，也是零售企业必须把握的时代机遇。

业界人士对零售 O2O 发展有不同的看法，但主要观点基本一致——零售 O2O 需要是明确方向，整体规划，理顺关系，建立线上线下融合的自运营生态。那么 2015 年的零售 O2O 将会有什么发展方向？我们不妨总结如下：

趋势一：零售 O2O 的发展迈入纵深化

随着对 O2O 的研究及应用的深入，越来越多的企业意识到，布局 O2O 没有纯粹的线下，也没有纯粹的线上。所有线上线下的努力，都是为了实现消费者更简单、更高效的购物体验。

2014 年，京东、淘宝、梦芭莎等电商大鳄纷纷涉足线下实体店，使线上销售、支付与线下实体售后服务融为一体。巨头们的举措恰恰证明了线上线下打通，纵深化发展 O2O 的趋势。而线上线下打通则必然要保证商品、客户等数据在线上线下的一致性，通过整合企业内外部资源，使线上线下经营同步、促进人与商业的深度连接，为消费者提供更好的购物体验，才是 O2O 发展的真谛。

趋势二：行业化特征明显

在 O2O 刚横空出世的初期，许多零售企业认为做一个微信账号就是 O2O，做一个动态页面、让用户在微信上转发几条信息就是 O2O。其实这都是非常基础的应用，只是一种传播手段而已。他们广泛适用于各种企业，但是也因为其普遍性，使得企业的 O2O 转型并没有多大帮助。随着越来越多的零售企业涉足 O2O，进行移动互联网转型，各行业将因不同行业性质出现行业化的 O2O 发展特点。在移动互联网转型的过程中，企业也将通过行业化突出产品和服务的特性，契合其目标客户的需求。



趋势三：移动支付，不仅仅是支付

如果说滴滴打车和快的打车在 2014 年初的“掐架”，教育了广大老百姓：社交工具还可以用来支付的，那么微信在 2014 年中推出的扫码支付，就再次教育了广大消费者：门店买单还可以不用带卡的。据统计，2014 年移动支付交易额已达 7 万亿，增长近 5 倍，趋势已成，2015 移动支付将渗透更多的支付和生活场景。

而对商家来说，移动支付不仅仅是支付。与支付相关的商品、消费者、商家，三者联系的紧密程度和数据的获取，才是中最有价值的实现 O2O 商业的关键，以移动支付为入口，加强商家与顾客的交流与互动。

趋势四：社交电商从场景化到常态化

基于社交场景和社交的连接，线上导入社交化元素，这是移动电商向社交化发展的趋势。然而，社交电商的运营重点在于其社交基因，商家对社交的利用若只是做一些简单的、无连续性的促销或朋友间的红包传递、优惠推送，并无法成就其社交基因。只有将基于人之间关系的“信任”和“情怀”引入社交电商，将电商的社交常态化，才能真正增加消费者对商家平台的粘性。口碑是最好的营销，而在网络时代消费者的购买决策越来越感性，感性的情怀引导更易促发转化；另一方面，优质的产品和服务体验建立的信任感也更易促进消费者之间的口碑传播，这也将成为移动互联网电商社交常态化的一种趋势。

趋势五：商业回归产品与服务的本质

商业经营需要做到的是，把顾客变成常客，用服务和产品吸引顾客，才是商业的本质目的。任何概念只能促进商业的发展，商业本质一定还是得尽心做好产品和服务。因为消费者需要的永远是优质的产品和良好的服务体验。

消费者的愿望是一块钱当两块钱花，如果企业的商品能让消费者觉得物有所值，就算没有移动互联网，企业也可以做的很好。但有了移动互联网这个工具，商家就有了打时间差的资本。移动互联网使信息获取的便利性、传播的快捷性得以大幅提升，因此消费者端对商品使用的反馈、需求变化信息也能已更快的速度到达企业层面。商场如战场，分秒必争的优秀企业势必不会忽略这些宝贵信息，改进产品、改善服务、占领市场。这也让零售企业能够更专注用户的消费诉求和服务口碑。



趋势五：零售门店科技化、体验化、场景化

过去，实体门店更多是商品流通中心。现在，实体门店更多是消费者体验服务及实现与商家持续沟通交流的中心。商品交易流通可以通过线上平台实现，但是身临其境的感受、无微不至的服务、丰富情感的沟通、面对面信任感的建立提升却只能通过门店带给消费者。

作为拥有线下门店天然优势的零售企业，已经意识到这一优势。在经历了“关店潮”后，又出现了新一波的“开店潮”，而且这波开的新店都具有明显的特色：门店强调科技化、体验感，其中苏宁的云店、顺丰的嘿店就是两个极致的代表：通过在门店中增加科技设备、二维码、甚至服务设施，都是为了线下门店真正做到与企业线上平台优势互补。零售企业在O2O转型中，线上线下将没有距离。实体门店并不单属于线下客户，它可通过线下把消费者引流到线上，再通过线上的运营，回归线下。因此，如何通过科技化设备，有效提升线下门店的科技感、体验感、场景感，拉近消费者距离，是零售企业需要考虑的重点方向。

趋势七：去中心化趋势已成

在移动互联网爆炸式发展、社交工具人人标配的今天，社交互动已经成为人际交往、工作需要、娱乐、生活中的必需。移动社交网络变得极其发达，大量的信息在这个四通八达的社交网络上产生，极速传播。

有别于互联网时代以平台为信息发布、传播的中心，移动互联网时代存在于社交网络上的信息并没有明显的“传播中心”，人人都是自媒体。任何一个处于社交网络中的人，既是一个信息产生的起点，也是一个传播节点，是信息内容的生产者，同时又是消费者。

对于企业而言，硬性的广告传播效果会大打折扣，而带有人文关怀、社会情怀，能引起普罗大众共鸣的信息传播，则将是企业营销的重要方式。

趋势八：数据价值得到重视

大数据以其“浅显易懂”的概念和巨大的应用前景，正成为继云计算、物联网之后信息技术领域的又一热点。但许多传统的零售行业企业，由于所处的行业特性、看问题的角度、面对的用户不同，以及多年来信息化建设的被动局面，其对数据的重要性的看法与互联网企业相去甚远，甚至可以说，他们并不知道哪些数据是重要的。移动互联网让人与商业紧密连接，基于消费者的数据记录不断沉淀，随着零售企业手中的数据越来越多，商品的、消费者



的、供应商的及其相互间的关联数据等等，都将被记录。在向移动互联网转型的过程中，零售企业将关注到这些数据挖掘利用的价值，并正确地收集、分析、运营这些数据。

八大趋势，引领零售 O2O 发展，也将引领传统零售企业转型移动互联网，伴随零售 O2O 的深化，以产品为中心的传统运营方式也将发生改变，以用户为中心的运营模式将成 O2O 核心。

北京最低工资上调 160 元，调整后最低工资为 1720 元

近日，朗新 eHR 得到消息，北京市人力资源和社会保障局于昨日发布，集中上调企业退休人员基本养老金、城乡居民基础养老金和福利养老金、工伤保险定期待遇、企业最低工资标准与失业保险金等六项社会保障待遇标准，六项标准调整后将惠及本市 314.2 万人。

企业最低
工资标准
上调 160 元

根据中央“努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步，低收入者收入明显增加”的精神，将本市最低工资标准由目前的每月 1560 元调整为 1720 元，增加 160 元，增幅为 10.3%。

同时，相应提高非全日制从业人员最低工资标准，非全日制从业人员小时最低工资标准由每小时 16.9 元提高到每小时 18.7 元；非全日制从业人员法定节假日小时最低工资标准由每小时 40.8 元提高到每小时 45 元。

此项调整自 2015 年 4 月 1 日起执行。

城乡居民
基础养老金
月增加 40 元



今年是第五年第六次调整城乡居民基础养老金和福利养老金待遇标准，此次调整需增加财政支出 3.89 亿元，由区县财政承担。此两项调整 1 月 1 日起已执行，3 月底前将发放到位。此次调整基础养老金由每月 430 元增加到 470 元，调整幅度分别为 9.3%。预计 2015 年全市享受城乡居民基础养老金的人员为 39 万人。

福利养老金

月增加 35 元

每月增加 35 元，由每月 350 元增加到 385 元，调整幅度为 10%。预计 2015 年全市享受福利养老金的人员为 48 万人。

工伤职工伤残津贴标准

月人均增 332 元

为保障因工负伤致残完全丧失劳动能力的职工基本生活，今年继续调整工伤保险定期待遇。调整标准是：工伤职工伤残津贴标准由目前的月人均 3370 元调整为 3702 元，人均增加 332 元。供养亲属抚恤金由目前的月人均 1757 元调整为 1917 元，人均增加 160 元。此二项调整 1 月 1 日起已执行，3 月底前将发放到位。生活护理费目前人均每月 2088 元，待 2014 年全市职工平均工资公布后再进行调整。

上述三项待遇调整后，社保基金全年预计增加支出 0.28 亿元左右。

失业保险金标准平均每档

上调 110 元

考虑到今年本市城镇居民最低生活保障标准和最低工资标准调整的实际，失业保险金标准在现行基础上平均每档上调 110 元。累计缴费时间满 1 年不满 5 年的，失业保险金月发放标准为 1122 元；累计缴费时间满 5 年不满 10 年的，失业保险金月发放标准为 1149 元；累计缴费时间满 10 年不满 15 年的，失业保险金月发放标准为 1176 元；累计缴费时间满 15 年不满 20 年的，失业保险金月发放标准为 1203 元；累计缴费时间满 20 年以上的，失业保险金月发放标准为 1231 元。此项调整自 2015 年 4 月 1 日起执行。

全市每月领取失业保险金待遇人员约 3 万人，此次调整社保基金将增加支出 0.4 亿元。

企退人员

基本养老金

继续上调

2015 年，本市再次提高企业退休人员基本养老金，总体调整幅度为 2014 年本市企业退休人员月人均基本养老金的 10%，月人均增加 305 元，调整后，本市企业退休人员月基本养老金平均水平将提高到 3355 元。



具体调整方案待国家人力资源和社会保障部、财政部批准后向社会发布实施，已从 2015 年 1 月起补发，3 月底前将发放到位。

来源：北京晨报

2015 年人力资源管理十大新趋势，人力资源软件也不再是简单的人力资源管理

在新技术、新经济、新人类，以及新需求的影响下，人力资源管理在 2015 年有十大新趋势，人力资源软件 eHR 也面临着新的发展。

趋势之一：从传统的“战略版图决定组织版图，组织版图决定人才版图”，到“愿景驱动人才，人才驱动战略”。

在当下突变的、非连续的环境下，机会窗口往往一闪而过，企业要想抢占先机，没法瞄准了再开 Qiang。只有人，才有可能根据前线的炮声，即时判断、快速反应。

趋势之二：从“人力资源管理”到“人才管理”，从“效率式量变”到“效果式质变”，关键人才的重要性进一步凸显，往往是千军易得一将难求。

HR 最重要的工作就是满世界去找人，一个优秀人才顶两三个人，甚至顶十个人用。

趋势之三：企业是有组织的人类生活的 2.0 版本，乡村、部落、氏族是 1.0 版本，“自由人的自由联合”是 3.0 版本，现在则要谋求兼顾，一方面从“人才为我所有”到“人才为我所用”，另一方面则要建立亲情原乡。

企业家要兼顾两种思维：一种是基于全社会范围的人才观，像小米公司倡导的“粉丝即员工”；另一种是退回 1.0 版本，建立亲情原乡，真的要有一点“亲”的感觉。

趋势之四：HR 部门模式转型提速，从“选育用留”模式，到“三支柱”模式，即业务伙伴（HR-BP）、共享中心（HR-SSC）、专家中心（HR-COE）。

传统 HR 专员将面临淘洗，其职能或被直线经理吸收掉，或被信息技术替代掉。传统 HR 或者转业务，或者走专家路线。



趋势之五：数据化人力资源管理是大势所趋，基于算法的精确匹配已全面波及招聘、培训、绩效、薪酬、福利等各个领域，以后会日趋深化。

运用人力资源管理软件记录和积累员工个性数据，依据数据对员工进行个性化管理，将是未来的发展趋势。

趋势之六：从企业办大学到企业变大学，从经营产品的企业转变为经营知识的企业，新一轮企业大学的发展趋势是群众教育群众、视频化、APP化、自主开发案例。

淘宝大学、万达学院、京东大学等企业大学的共同特点是让培训变得更加“有用”，更“轻”，提倡微学习、微培训、微分享。

趋势之七：新生代员工真实到来，90后大批步入职场，受到时代、家庭财富积累、“421”家庭结构的影响，这是一批不差钱的员工，带来了新的挑战。

这就要求企业做出相应调整：其一，去威权化，真正尊重人才；其二，更加强调工作本身的意义和营造好玩的组织氛围；其三，树立职业荣誉感。

趋势之八：划小核算单元和推行管理会计，渐成绩效管理中的常规动作，赋责任于人，责权利高度统一，对知识型员工的管理要“放权、让利、给名、施爱”。

知识型员工是天然的复合型员工，他们渴望通过个人可控的工作业绩来证明自己。

趋势之九：人力资本进入股权化时代，从资本雇佣人才到人才雇佣资本是知本主义下的新常态，对人的管理重新面对体制检验。

人们开始越来越认可：关键人力资本比财务资本更为重要，需要优先投资，令其享有剩余价值索取权。

趋势之十：时代呼唤企业家精神，但要从“企业家的企业”转变为“企业的企业家”，以组织能力获得“可持续竞争优势”。



国家拟为个人编制税号 个税改革今年或有动作, 朗新 eHR 将紧随趋势

据新华社电 2 月 3 日,《税收征收管理法修订草案(征求意见稿)》在国务院法制办征求意见截止。这份内容丰富的意见稿一个突出特点就是明确了纳税人识别号制度的法律地位。

“国家施行统一的纳税人识别号制度”。意见稿中明确,今后,税务部门将按照国家标准为企业、公民等纳税人编制唯一且终身不变的确认其身份的数字代码标识,朗新 eHR 软件将紧随趋势。

目前,我国企业、事业单位和社会组织都拥有税务登记代码,主要由区域码和组织机构代码组成,个体工商户税务登记代码为其居民身份证号码。对于自然人,税务代码制度却没有实现全覆盖。

对于自然人的纳税人识别号,这份意见稿明确:“自然人纳税人或者其扣缴义务人应当自首次纳税义务发生之日起,法律、行政法规规定的纳税申报期限届满前,向税务机关申报,税务机关登录其纳税人识别号。”

事实上,在 2005 年,国家税务总局在谈及个人所得税改革时已经提出,依托个人身份证件号码,编制纳税人识别号,以此为基础,按照“一户式”储存的要求,建立完整、准确的纳税人档案,对纳税人的收入和与其纳税事项有关的各种信息进行归集和整理,并实施动态管理。

全程参与《税收征收管理法修订草案(征求意见稿)》修订与讨论的北京大学法学院教授刘剑文说,纳税人识别号制度的建立,有助于夯实纳税人诚信体系,用纳税人识别号串联起各方面的信息,从而实现“信息管税”,也能为未来房地产法制定、个人所得税法的完善打下坚实的基础。

《税收征收管理法修订草案(征求意见稿)》颁布于 1992 年,历经 1995 年的一次小修和 2001 年的一次大修。本次修订启动于 2008 年,也是一次大修,修改条款比原条款还多,意见稿也将会根据征求意见情况,提交全国人大完成修法程序。

■ 解读



个人税号可能就是身份证号

缴社保、买房子、炒股票……请先提供您的税号，家庭计征个税、开征房产税、破题遗产税……先要人人有税号。3日在国务院法制办征求意见结束的《税收征收管理法修订草案(征求意见稿)》告诉我们，个人税号时代渐行渐近。

1、每人一个“三合一”号

国家将为每个人编制一个具有唯一性的税号，这个税号终身只有一个。个人税号，很有可能就是身份证号，或是在身份证号基础上编制的，而根据我国的社会保险法，身份证号与社会保障号是一样的，今年，社会保障制度并轨后，每个人都会有一个社会保障号，也就是说每个人都将有一个“三合一”的号。

税号和社会保障号合一是世界通行的做法，也许很多人会觉得这是出于好记的原因，但还有很深刻的一层含义，这象征着因为你向政府纳税，所以政府向你提供社会保障的逻辑关系。

2、“请提供你的税号”

“请提供你的税号”，这句话我们将会经常听到，比如每个月缴纳社保费、退休后领取社保费的时候，如果是单位代扣代缴，单位就会代为提供；再比如向政府部门登记自己的土地、房屋等不动产的时候。

今后的日常生活中，只要涉及合同、协议都会要求提供个人税号，买卖、租赁房屋中需要提供；炒股票、买保险时需提供；银行也会在每笔大额转账时，向税务部门提供账户人的个人税号。

3、实现家庭计征个税

我国提出建立个人税号至少可以追溯到10年前。2005年，国家税务总局在谈及个税改革时提出，依托个人身份证件号码，编制纳税人识别号，按照“一户式”储存的要求，建立完整、准确的纳税人档案。



个人税号与个税改革常被同时提及。2015年，在提出建立个人税号制度的同时，财政部、国家税务总局在2015年的改革清单中列出，要抓紧推进个税改革，提出改革方案。

个税改革的目标是“综合计征”，即把所有的收入放到“一个筐”里，用统一的税率计征个税，低收入者少缴税，高收入者多缴税。个人税号实际就是那个大筐。在收入多元化的今天，有了这个税号，每个人的纳税信息才能归集到一块，最终实现家庭计征个税。

4、个税改革今年有动作

从种种迹象预见，2015年，沉寂多年的个税改革将会有动作，而个人税号是实现这一改革必需的技术条件，二者必须同步推进。

事实上，不仅个税改革，包括房地产税改革，包括开征遗产税，这些与我们切身利益紧密相关的直接税改革，都需要个人税号制度的建立作为基础，只有能够掌握个人税号中的个人交易、收入、财产信息等，才能消除征税漏洞，实现公平征税。

■ 专家观点

是否三号合一

并非核心问题

个人税号，实际就是为每个人一生的纳税行为建立一个档案，将个人的各种纳税行为集结在税号之下。

在全程参与《税收征收管理法修订草案(征求意见稿)》修订与讨论的北京大学法学院教授刘剑文看来，个人税号，表面只是一个小小的号码，其背后是捆绑在上面的纳税信息，再背后其实就是社会征信体系。



身份证号、个人税号、社会保障号是否三号合一并非核心问题，真正重要的是其背后的制度和信息是否深度互通。

纳税信息能否与每个人的身份信息、银行信息、不动产信息等实现共享，能否打通部门的壁垒，实现各个部门信息的互联互通，消灭信息“孤岛”，这是建立个人税号制度的核心，也是建立全社会征信系统的核心。

来源：新华社



【朗新动态】

朗新天霁助力小红帽实现人力资源管理信息化

2015年2月2日下午,北京朗新天霁软件技术有限公司与小红帽发行股份有限公司在北京潘家园大厦召开了“小红帽 HR 系统项目启动会”,合作双方领导及项目组全体成员参加了项目启动会和工作计划部署。



项目启动会现场

小红帽发行股份有限公司的前身是北京小红帽报刊发行服务有限责任公司,创立于1996年,是北京市第一家由报社创办的自办发行企业。经过多年发展的小红帽公司,不仅拥有新闻出版总署颁发的“出版物全国总发行权”、“全国连锁经营权”以及“在上海、天津、重庆等12个城市设立分公司”的权力,还联合国内省级及重点市级都市报刊社40余家发行企业创建了以小红帽公司为盟主的全国城市报业发行网络联盟。

目前,小红帽公司旗下拥有一个集成分拣中心、60多辆厢式货车、近百个发行(配送)站点、2000多名员工,年配送货物量达3亿件,已经成为京城及业内首屈一指的集报刊发行、城市配送、仓储运输、直复营销等信息、物



流服务于一体的社会化综合服务型企业。伴随着公司规模扩张和业务发展转型，人员调整滞后、控制粗放、资源浪费、劳务派遣缺乏预警系统支持等问题日渐凸显。比如，由于人员分类与工资标准不同，每月工资发放都是非常棘手的问题。

作为一家具有 20 年发展历史的劳动密集型企业，小红帽此次成立了一把手亲自参与、以公司领导层为项目组核心成员的人力资源信息化项目招标与实施小组，为实现人才更新换代，从传统人事管理向人力资源管理升级迈出了坚实的一步。

朗新天霁蒋建军总经理在项目启动会上表示，朗新天霁有信心、有能力将小红帽项目做成行业标杆项目，在移动互联网时代为传统管理模式注入新的因素。创新人力资源管理，助力企业经营管理！



项目组全体成员合影留念



双十佳人民满意医院——北京儿童医院人力资源管理实现标准化

随着国家新一轮医改政策的出台,势必对现有的医疗体制模式进行新的改进,而医院是一种集医疗、教学、科研、预防、康复、保健、急救为一体的综合型的公益性机构,担负着对人民群众“救死扶伤”的责任。因此,面对新一轮的医改形势,医院应该建立合理的人力资源配置,实行医疗绩效原则,进行优化组合,形成强大的团队合力,充分发挥和利用人力资源的效能,建立人力资源健康发展的长效机制,对医院来说是一件非常重要的事情。医院成为每个国家发展必备的基础事业机构,其工作质量的好坏以及效率的高低,直接影响着国民身体素质的提升。要提高医院工作的质量和效率,最主要的是要做好医院内部的人力资源管理。

北京儿童医院是我国目前规模最大的三级甲等综合性儿科医院,共有在职职工 3000 多人,随着北京儿童医院不断高速成长,现有的人力资源管理方式已经不能够很好的满足人力资源管理的需求,因此希望上线 eHR 系统更好的为院精神提供平台、为院宗旨应用统一目标、为院方针贯彻执行保驾护航、为院价值展现舞台、为院服务提供保证、为院经营形成有序发展、为院管理汇集核心竞争力,引导全员参与。

经过严格的选型,最终选定朗新天霁为北京儿童医院人力资源管理信息化战略合作伙伴!

在双方项目组成员的共同努力下,北京儿童医院 eHR 系统正式上线。通过人力资源软件,搭建了全院 HR 数据管理、共享平台,共包含了儿童医院及儿研所、外包劳务公司三家单位,二级科室 60 多个。其中,总计入库 4000 多人,在册正式人员 2236 人,编外人员 228 人,劳务派遣 875 人,退休人员 900 多人;将全院的人力资源业务流程纳入到系统中进行管理,并串联驱动人力资源 6 大板块,平均审批层级 5 级;

朗新天霁根据儿童医院特色,每个科室都有考勤员,由考勤员为科室进行排班,科室考勤的核算,对于护士由护理部分配到护士长统一管理审批,最后汇总到人力资源进行计算复核,实现了在线的请假、加班的流程管理,并且有很多医院的个性管理特色如:各科室班次的不同、周出勤必须满 5 天,医生连班情况,护理部排班的特殊要求,医生病房与门诊排班,无规律排班等要求。通过朗新人力资源系统的配置结合医院个性需求的开发调整,使考勤模块实现了信息化的自动统计,各科室主任通过在线审批流程,掌握本科室医生的出勤情况,减少人为干预。实现多种用工形式的管理;实现了工资、保险的在线核算,考勤的排班请假加班,系统自动考勤、奖金在线分配,绩效、招聘、培训相应流程的信息化、规范化。

通过人力资源软件全面应用,达到了统一、功能齐全、高效安全、使用方便的人力资源管理信息化系统平台,为北京儿童医院人力资源管理标准化奠定了基础!



蓄势待发，共绘精彩——朗新天霁 2015 迎新年会圆满成功

马奔前程去，羊携好运来！2014 已向我们挥手告别，2015 正迈步而来！站在岁末我们回望过去，有太多的感动与故事；展望未来，将有更多的期望和梦想！

2015 年 2 月 12 日，朗新天霁举办了以“蓄势待发，共绘精彩”为主题的年终狂欢，庆贺公司的战绩，展望我们的未来！

蒋建军总经理首先在年会上致辞，对公司 2014 年度工作进行了总结、对 2015 年工作进行了部署；并对 2014 年度公司优秀员工进行了表彰奖励，感谢他们为公司发展所付出的勤劳和汗水；年会还组织了员工文艺表演和游戏活动，大家在欢天喜地的氛围中喜迎新年！



优秀员工合影





精彩节目



开心游戏

2015年，朗新天霁将在蒋建军总经理“竞逐专业厂商领头羊”的号召指引下，在产品、品牌、市场、营销、服务及商业模式上进行创新式变革，成为人力资源信息化第一品牌！



朗新 eHR 成功入驻一流零售品牌乐天超市

韩国乐天集团成立于 1948 年，世界 500 强企业之一，在韩国十大企业中排名第五位，年销售额 300 亿美元，主要经营食品、饮料、物流、旅游、重工业、建筑业、化工、商贸、通信、金融等。乐天集团也是韩国流通业最大企业，乐天集团的事业已经扩展到全世界包括中国、日本、俄罗斯在内的 16 个国家，拥有三十多个上市和非上市公司。乐天集团现在是韩国食品界最大的企业财团。

乐天超市自 2012 年进入中国市场，并成为了韩国首家进军中国市场的超市企业。现以北京为中心拓展，为顾客提供新鲜、安全的商品，为进一步提高顾客生活水平而不断努力。但随着乐天超市在中国规模的不断扩大，员工数量的不断增多，人事事务越来越繁杂，乐天超市迫切需要一套人力资源软件来助乐天超市提升人力资源管理效率，使人力资源部门发挥更大的作用。目前乐天超市人力资源管理存在如下急需解决的问题：

- 1、人员业务扩展迅速,人员流动性较大，相关人力流程处理繁杂，容易造成业务脱节；
- 2、考勤班次多，考勤逻辑复杂；
- 3、人员种类多,薪资套也对对应着较为繁琐；
- 4、进行考勤和薪资计算需要耗费大量的人力和时间；

朗新 eHR 入驻乐天超市后，帮助乐天超市建立了人力资源管理规范化系统平台，并实现了以下目标：

- 1、帮助乐天超市人力资源管理实现从日常事务处理提高到人力资源的计划和分折，使人力资源战略能够支持、加强乐天超市的发展战略，从而提高员工满意度，使员工流动带来的损失降至最低，逐步使乐天超市从以人事管理为中心，发展到以人为本、以员工为中心的人力资源管理。
- 2、进一步建立、完善乐天超市的人事计划和人力资源发展体系，提供组织规划和人力资源规划的有效支持，把乐天超市各个管理部门和各个门店的业务进行更有效的整合，以便对乐天超市的员工进行统一的人力资源规划和管理。
- 3、建立一个统一、稳定、准确的人力资源信息平台，实现员工人事信息管理、组织结构管理、薪资管理等有机集成和统一，提高业务效率，为企业提供实时、准确的信息。



【案例分享】

朗新 eHR 助力宝洁中国人力资源松散式管理升级为集中管控

宝洁公司始创于 1837 年，是世界上最大的日用消费品公司之一。宝洁公司通过其旗下品牌服务全球大约四十六亿人。公司拥有众多深受信赖的优质、领先品牌，包括帮宝适、汰渍、碧浪、护舒宝、潘婷、飘柔、海飞丝、威娜、佳洁士、舒肤佳、玉兰油、SK-II、欧乐 B、金霸王、吉列、博朗等等。宝洁公司在全球大约七十五个国家和地区开展业务。

当企业进军一个新的市场时，销售和分销通常是最重要的工作之一。P&G 由于正确实施了销售与分销策略，才能够成为日用品工业中销售和分销的领袖。P&G 在销售和分销方面取得成功在于其向中国引进先进的管理观念、经验、技术和系统帮助客户提高他们的管理能力和运作效率策略。简而言之，P&G 的成功正因为他们帮助客户获得成功。

P&G 不断向中国引入革新科技，帮助中国企业提高管理质量，P&G 也由此获得并保持了其在销售和分销领域中的领先地位。因此，P&G 在中国的重要成功的经验是：**帮助客户战功，就能取得战功**

十几年来，宝洁中国在中国逐渐建立起庞大的分销体系，宝洁中国对全国 200 多家客户建立了包括财务、后勤、储运、市场、人力资源和信息管理系统一体化的专业服务。随着宝洁中国的迅速发展，各分销商的规模也日益壮大，已经上线分销系统进行日常工作管理。但是下属一级、二级分销商的人员数据没有进行集中统一的数据管理，在进行各类报表汇总的时候需要各辖区分销商对自管人员进行汇总后上报宝洁总部再分类进行汇总，过程繁复琐碎且时效性不强，严重影响了人力资源部门的工作效率，同时也不能提供及时有效的数据为战略决策做支撑。在进行人员劳动合同签订率、基本工资发放率、国家法定福利上交率等统计的时候各个地区的需要先按照不同类别分层进行统计后逐一汇总，最后再上报宝洁中国。宝洁中国需要再按照区域或者级别进行汇总分析，对各区域整体人力成本运营状况的分析因时效性的关系不能提供有力的数据。因此必须要上线一套人力资源软件，提升宝洁中国在市场的综合运营能力。

宝洁分销人力资源管理系统业务设计思路

- 1、以销售流通为核心，HRMS 中建立以 P&G 所提供的规范、统一的岗位及培训体系；



2、依据 P&G 提供的通用报表，结合 P&G 的 HR 管理理念及分销商特点，以 P&G 的 HR 工具为基础进行报表及薪酬体系的规则设计，分销商薪酬体系个性化需求以权限进行划分；

3、薪酬体系中相关 P&G 销售人员的量化指标直接由绩效管理引入，一期中暂由 EXCEL 表导入薪酬计算，待试点上线测试通过后

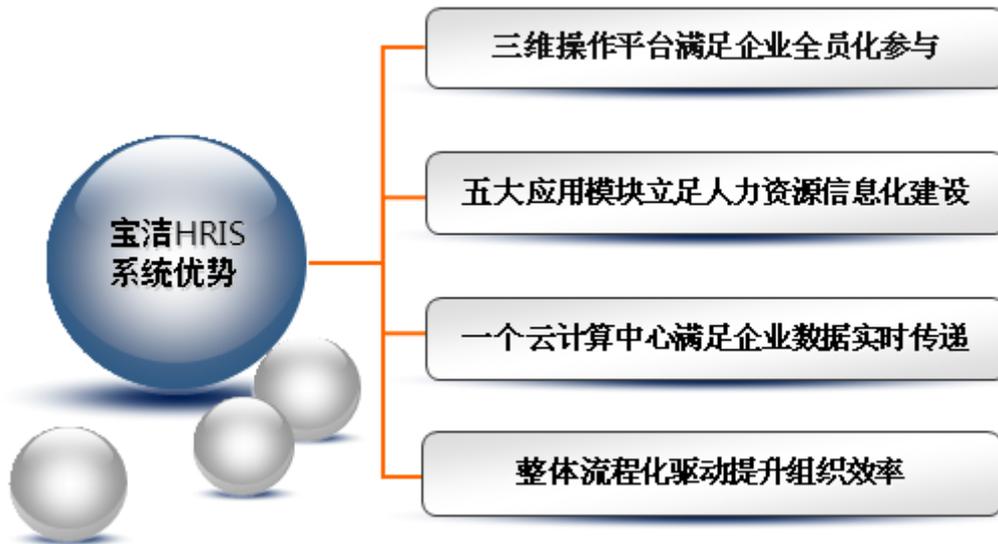
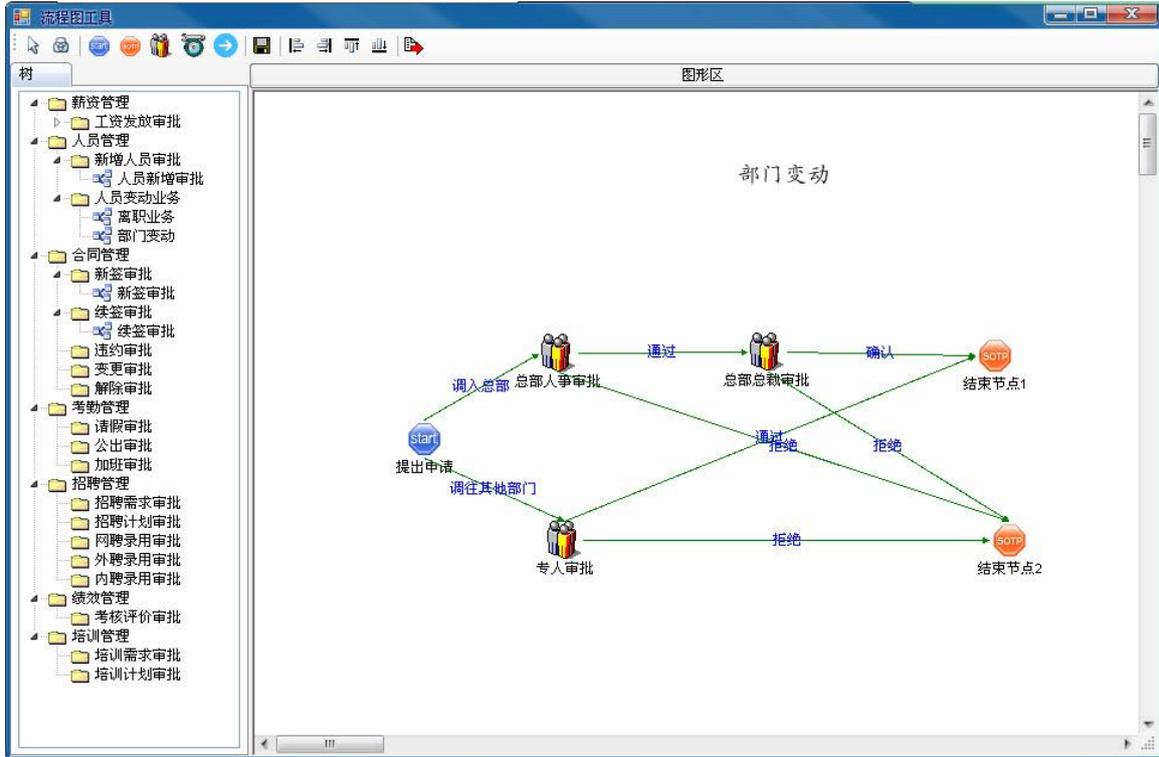
4、再与 P&G 的 DMS 系统进行数据整合，实现销售人员考核指标的无缝数据衔接；

5、各模块字段配置减少分销商个性化凸显，以 P&G 提出规范化报表进行字段的反推设置；

6、业务流程审批由 P&G 提供参考模板，企业选择性采纳；

7、P&G 销售人员指标由 P&G 强制下发，其标准由各企业根据自身情况可做调整；





借助 eHR 软件来梳理全国的人力资源管理体系，从以前的松散式管理升级为集中管控。规范下属各省地市级管理的神经末梢，形成标准化运营。通过将统一、标准的人员信息纳入到系统中，打造统一规范的数据共享处理中心，宝洁中国总部及下属各分支 HR 工作人员及其他管理人员通过不同权限可以在系统中进行所需数据的抓取，随时在共享处理中心查询人员信息、人力资源各业务流程的变动、关键节点动态。通过 eHR 系统的使用，宝洁中国实现了与下属各分支人力资源数据及工作的对接，为宝洁中国人力资源管理提供了统一的信息化平台，实现了全国人力



资源事务的统一管理，促进了人才资源整合，推动了宝洁中国资源的优化配置，为未来绩效落地奠定了基础。

