

HRSOFT

2015年03月

创新 **Innovation**
就是进步……

新情

行动是成功的开始，等待是失败的源头，创新是发展的桥梁。



目 录

【行业新闻】	3
山西省企业退休人员基本养老金月增 100 元.....	3
北京将出台居住证制度	3
东莞市发布《住房公积金提取管理规定》	6
微利益化，是移动互联时代人力资源管理的核心.....	8
失业保险费率下调 1 个百分点	11
【朗新动态】	13
北京国际信托人力资源管理系统成功上线.....	14
朗新天霁举办“迎新春 创未来” 2015 媒体联谊会.....	15
动力源 eHR 系统成功上线.....	17
【案例分享】	19
动力源成功借助 eHR 系统增强人力资源管理源动力.....	19



【行业新闻】

山西省企业退休人员基本养老金月增 100 元

3月25日，省人社厅发布通知，2015年山西省调整企业退休人员基本养老金方案已经确定：企业退休人员每人每月增加100元。再按本人缴费年限每满1年增加4.7元，缴费年限不满10年的按10年计算。调整办法从今年1月1日算起。 据介绍，本次调整针对的人群是2014年12月31日前已按规定办理退休（职）手续的人员，其中不包含建国前参加革命工作并符合原劳动人事部劳人险[1983]3号文件规定条件的退休老工人。所规定的缴费年限含视同缴费年限，不含折算工龄，缴费年限不满1年部分按1年计算。

在上述调整基础上，对下列人员，还将再按下列标准增加基本养老金：一是建国前参加革命工作但不符合离休条件或原劳动人事部劳人险[1983]3号文件规定条件的人员每人每月增加50元；二是建国后至1953年12月31日前参加工作的人员每人每月增加30元。此外，2014年12月31日前年满70周岁的，在上述基础上每人每月再增加50元；军队转业干部退休人员按上述标准调整基本养老金后，月养老金（含冬季取暖补助）低于2638元的补齐到2638元。来源：山西日报

北京将出台居住证制度

3部门为市发改委、市公安局、市政府法制办；北京发布216项政府工作报告重点工作分工

2015年政府工作报告重点工作分工方案昨日发布，216项任务全部由市长或副市长“挂帅”，各部门须于今年年底前落实完成。备受关注的居住证制度及积分落户政策的研究制定，已确定由常务副市长李士祥牵头，市发改委、市公安局、市政府法制办3个部门主责。此外，超过20个市级部门以及16个区县今年均将承担落实京津冀协同发展的任务。



超 20 部门承担“京津冀”重点任务

根据方案，总共 216 项任务被分解给各个主责部门，每项任务均由市长或副市长牵头。据统计，在近 5 年政府工作报告的“分解任务”中，今年是项目数量最多的一年。

在今年政府工作报告中，“积极推动京津冀协同发展”被放在了重点工作首位。昨日公布的分工方案中，京津冀协同发展任务被分解为 17 条，参与的市级部门数量超过了 20 个，16 个区县也都将承担“京津冀”相关工作任务。

今年 12 月底前，北京将加快疏解动物园地区批发市场、大红门地区批发市场、天意小商品批发市场，对其他区域性批发市场逐步制定调整疏解计划。按照任务分工方案，涉及的区县包括东城、西城、朝阳、海淀、丰台、石景山，这意味着城六区全部涉及批发市场的调整疏解。

16 区县均承担人口调控任务

今年，北京市政府工作报告明确提出将出台居住证制度，研究制定积分落户政策。国家发改委此前也发布方案，通州将试点积分落户。北京的居住证、积分落户政策将如何设计、制定和推进，也成为众所关注的热点。

按照分工方案，居住证、积分落户政策的研究制定任务已确定由常务副市长李士祥牵头，市发展改革委卢彦、市公安局负责人、市政府法制办刘振刚三部门及负责人，将作为“主责”。完成的时限是在今年的 12 月底。

同时，北京今年将全面实施人口规模调控方案，落实区县调控责任，强化依法管理，实现常住人口增速明显下降。市发改委、市公安局及 16 区县均将承担人口规模调控任务。

政府工作报告重点工作分工(部分)

积极推动京津冀协同发展

- 严格控制增量，有序疏解存量，对不符合首都城市战略定位的功能和产业，逐一列出清单，拿出具体方案，尽快组织实施，确保取得实质性进展。



主要责任单位及负责人：市发展改革委卢彦、市规划委黄艳、市教委线联平、市经济信息化委张伯旭、市国土局魏成林、市环保局陈添、市住房城乡建设委徐贱云、市交通委周正宇、市农委王孝东、市商务委闫立刚、市卫生计生委方来英、各区县区长

●加快疏解动物园地区批发市场、大红门地区批发市场、天意小商品批发市场，对其他区域性批发市场逐步制定调整疏解计划。

主要责任单位及负责人：市发展改革委卢彦、市商务委闫立刚、市工商局陈永、市规划委黄艳、市安全监管局张树森、市公安局负责人、东城区政府张家明、西城区政府王少峰、朝阳区政府吴桂英、海淀区政府孙文锴、丰台区政府冀岩、石景山区政府夏林茂

●积极推动部分教育、医疗等社会公共服务功能向外转移和疏解。

主要责任单位及负责人：市教委线联平、市卫生计生委方来英、市规划委黄艳、市发展改革委卢彦

●制定实施交通一体化、生态环保、产业对接协作年度任务项目清单，尽快取得新的成效。

主要责任单位及负责人：市发展改革委卢彦、市交通委周正宇、市规划委黄艳、市环保局陈添、市水务局金树东、市园林绿化局邓乃平、市经济信息化委张伯旭

全力破解城市发展难题

●全面实施人口规模调控方案，落实区县调控责任，强化依法管理，实现常住人口增速明显下降。

主要责任单位及负责人：市发展改革委卢彦、市公安局负责人、各区县区长

●加大停车治理力度，严格停车执法，规范停车收费。

主要责任单位及负责人：市交通委周正宇、市公安局负责人、市发展改革委卢彦、东城区政府张家明、西城区政府王少峰、朝阳区政府吴桂英、海淀区政府孙文锴、丰台区政府冀岩、石景山区政府夏林茂

切实保障和改善民生



●做好社会保障制度整合衔接，制定机关事业单位与企业职工养老保险并轨的具体办法，推进医疗保险付费方式改革，完善社保待遇标准联动调整机制。

主要责任单位及负责人：市人力社保局张欣庆、市民政局李万钧、市财政局李颖津、市编办刘云广

●加大住房保障力度，通过新建、收购、租赁和货币补贴等多种方式，筹集各类保障房 10.5 万套，确保完成“十二五”期间新增 100 万套的任务。

来源：新京报

东莞市发布《住房公积金提取管理规定》

4 月 1 日起，租房提取公积金将简化手续，租住东莞市住房的职工本人、配偶及未成年子女在本市无自有产权住房，可计提不高于职工本人缴存当月金额 60%且不超过 540 元的公积金作为租金补充，且不必再提供租赁合同、租金发票等资料。记者从市公积金中心官网上了解到，《东莞市住房公积金提取管理规定》(以下称“提取规定”)3 月 1 日起开始实施，并作出上述规定。

按照提取规定，离职或失业提取按“旧钱旧办法、新钱新办法”执行。3 月 1 日以前缴存的住房公积金，在外市户口职工离职或本市户口职工失业时均可提取，没有时间限制。但 3 月 1 日起缴存的住房公积金，不能再以离职或失业情形提取，只能按符合本规定的提取情形提取。此外，保留低保和重大疾病提取情形，取消离休、工作调离、户口迁出、突发事件等提取情形。

譬如，张三(外市户口)在 2010 年 6 月在东莞开始缴存住房公积金，2015 年 3 月 1 日的账户余额为 2 万元。他在 2015 年 6 月 1 日离职，那么无论他什么时间过来办理提取都可以提取到他 2015 年 3 月 1 日之前的账户余额，



即 2 万元。2015 年 3 月 1 日之后缴存的部分不可以因外市户口离职办理提取，若张三及其家庭成员在本市无自有产权住房，可以申请租房情形提取。

提取规定还调整了可提取人的范围。3 月 1 日后购房、偿还贷款本息等住房消费情形只能提取职工本人和配偶缴存的住房公积金。父母、子女将不能以上述情形提取住房公积金。3 月 1 日前生效的贷款逐月划扣服务提取人非职工本人或配偶的，3 月起住房公积金划扣将被终止。市公积金中心提醒，请这部分职工予以留意，并及时在还款账户存入足够资金，以免逾期还款造成信用记录。此外，根据建造、翻建、大修住房提取的情形，住房所在地不再局限于东莞，在职工户籍所在地建造、翻建、大修住房也可申请提取公积金。可提取额度与建(修)住房总价、建筑面积等相关。新规同时保留低保和重大疾病提取情形，取消离休、工作调离、户口迁出、突发事件等提取情形。

提取规定还简化了租房提公积金的手续。4 月 1 日起，凡职工本人、配偶和未成年子女在东莞市无自有产权住房即可申请计提不高于职工本人缴存当月金额的 60%且不超过 540 元的住房公积金作为支付房租的补充资金。市公积金中心相关负责人表示：“与旧政相比，新政实施后，符合条件的职工提取住房公积金无需提供租赁合同、租金发票等资料，只要提供个人有效身份证件和转账账户即可。

■ 公积金提取新政知多少

问：租房提取公积金的家庭成员包括哪些？

市公积金中心：包括职工本人、配偶和未成年子女(未满 18 周岁)，职工本人、配偶可分别计提不高于职工月缴存额(单位+个人两部分)的 60%且不超过 540 元的金额。

问：父母、子女关系是否可以办理公积金提取业务？

市公积金中心：若父母及子女关系提取公积金，可分为以下两种情况：其一，购买、建造、翻建、大修住房和偿还购房贷款本息等情形，可申请提取住房公积金的提取人范围为职工本人及配偶，父母、子女关系不可以办理提取；其次，重大疾病可申请提取住房公积金的提取人范围为职工本人、配偶、父母和子女。

来源：南方日报



微利益化，是移动互联网时代人力资源管理的核心

移动互联的本质

我的感觉是，现在很多人在做互联网的事情，但是不一定都理解互联网的本质。

人的生意是从大利益逐步到小利益的发展过程。过去我们关注大利益，用 50 块钱是难以去理财的。而现在的趋势是往“小”的方向走。1 个人的 50 块钱不算什么，但是 1 亿人的 50 块钱就是大价值。

从科斯的交易成本理论来讲，移动互联的本质是让小利益的交易成本为零，零成本地将小利益汇聚成大价值。

海量信息的量变可以引起质变。百度文库就是互联网思维，把微不足道的人调动起来，上传微不足道的东西，形成了大价值。一个人的信息可能不重要，但是有 13 亿人的信息时就很重要了。每个人的一句话是不重要的，但是如果 13 亿人都有一句话，就重要了。

时代的发展必然会让我们关注小利益，以前这些小利益难以被解决，但是移动互联的出现让我们拥有了解决小利益的技术和平台。抓住“微”就抓住了移动互联的本质。

移动互联与人力资源管理的关系

移动互联让我们做成了以前想做但是做不了的事情。

1、战略：关注未解决的小利益

过去做生意，总是从大处着眼，而现在都会关注人的小利益。战略不一定要“大”。做 100 个人每人 100 万的生意不叫移动互联的思维，做 1 亿人每人 1 块钱的生意叫移动互联思维。在战略上，要琢磨清楚还有什么小利益没有被解决。

2、工作分析：分解、碎片化、IT 化



工作分析离不开分解。泰勒科学管理原理的核心就是分解，这是要把非常复杂的事进行管理的重要步骤。对于企业来讲，有专业化的横向分解和层级化的纵向分解。通过横向纵向的分解形成一个结构，每一个岗位都会在一个具体的位置上。

在科学地设置岗位的前提下，要让每个岗位、每个人发挥作用。人力资源管理的效率可能来自碎片化的管理。碎片化管理就是让每一个岗位每一个细胞都很活跃。什么东西会导致碎片化的效率最高？自我管理，员工参与。如何让员工参与并自我管理？通过 IT 系统，IT 是保证碎片化的效率的手段。

分解导致细化的效率，细化导致碎片化，移动互联网技术将此固化。

3、招聘：大数据与微招聘

微信招聘、云招聘对于我们来讲，已经不是新鲜词汇。在移动互联时代，招聘不再是按部就班、进展缓慢的过程。我们可以在手机上进行投递简历，查看应聘进程等操作。

移动互联和传统互联最大的区别就是交互，把很多中间环节都去掉了。移动互联发达之后，其实中介机构的力量会减小。这也是值得关注的趋势。招聘是社交化的，基于移动互联的社交圈可以成为招聘的优质渠道。通过社交网络，实现求职关系的碎片化，创造更多的匹配机会。

基于云的系统也可以记录和获取各种数据，招聘过程和人员管理的数字化能有效的匹配人选。使用高科技 eHR，使用数据来让招聘变得更加精准有效，成本低廉，速度更快。大数据一定是招聘的未来。

4、培训：大数据、微培训、为培训提供激励

用大数据来做培训规划。超市要以绩效差距来做员工的培训规划，会碰到很多挑战。主管要找每个人谈差距，这是很费时的。但是用一个技术手段就能解决这个问题。比如大数据，一个顾客进来你说了多少话，你给顾客介绍商品的次序，这些都可以用数据记录下来。用数据记录每个员工和每个顾客的行为，并进行分析。用大数据来确认员工的能力差别，从而进行培训规划。

用微培训建立移动的行动学习课堂，实现碎片化学习。饭店新员工很多，主管要告诉他们怎么端盘子，怎么收银等等。原来的培训方法是师傅带徒弟的，如果在主管服务的时候，有员工把这个过程拍下来，上传到网上，大家不仅可以随时随地观看，并且还能进行分享、回复。通过微课程上传和微课程查看的方式，增加互动，节省时间。



为员工提供培训激励。比如用社交媒体的手段提升学习的兴趣，大家可以互相交流培训感想，分享好的培训课程等等。也可以采用积分制，每学完之后得到一些培训学分，用学分兑换积分，获得小奖励。

5、绩效：绩效云系统

绩效管理很重要的是要有数据依据。通过人力资源计量明晰绩效考核的依据，了解员工的绩效差距，计算绩效管理的投资回报率。同时，移动互联技术可以实现绩效的实时跟踪，从而进行及时的绩效辅导、沟通和提升。在 IT 系统中，每个员工都可以参与进来，实现人力资源管理的即时性和交互性。比如说，员工有个自己的账户，将信息即时输入系统后，主管审核。既让员工有承诺，也要直线经理参与进来。通过绩效云系统，将僵化的绩效管理变成动态的、互动的、数字化的，这是绩效管理的一大趋势。

6、薪酬：即时认可与工作（生活平衡）

当今时代，移动互联技术的发展为认可激励提供了前所未有的发展机遇。小利益的汇集可以创造大价值，而互联网的本质就是零成本地将小利益汇聚在一起，形成大价值。员工表现好，就可以利用移动互联对其表扬，让大家点“赞”，这是员工行为中的小利益。要对大量员工进行即时认可是很困难的，但是利用技术手段，可以轻松实现所有人的认可激励。当所有员工都实现了即时认可，实际上创造了大价值，实现动态激励。

人力资源管理的两个趋势，去人化趋势和人性化趋势。去人化指的是绩效尽可能不依赖人，人性化指的是顺着人的性子，绩效还很高。工作-生活平衡就是解决这个问题，让大家变得很舒服，让绩效变得很高。工作-生活平衡的本质，在极大化地尊重人性的前提下，找到不断提高绩效的方法。很多公司有弹性工作制，员工可以在家里工作。这是因为移动互联技术创造条件，打破了工作的时间和地域限制，交流间接化，工作时间弹性化，工作地点弹性化，从而使管理更顺应人性。聪明地工作地胜过辛苦工作，聪明地工作带来工作与生活的平衡。

不少人说，人力资源管理正在被移动互联颠覆。与其说是颠覆，不如说人力资源管理在移动互联时代蜕变。移动互联只是一种工具，利用这一工具，人力资源管理能够实现对小利益的关注，将无数小利益零成本地汇聚成大价值。

移动互联再往前走，一定可以再分解。具体分解到什么状态我们不知道。在设备方面，带通讯功能的可穿戴的移动设备，这可能是下一个趋势。



这不仅是人力资源管理的变革，而且是整个时代的变革。在变革风潮中，人力资源管理正在蜕变，我们每个人的小利益被关注，也应不断地关注他人的、社会中未被解决的小利益。

来源：华夏基石 作者：文跃然

失业保险费率下调 1 个百分点

近日，国务院常务会议确定将失业保险费率由现行条例规定的 3% 统一降至 2%。那么目前我国的失业保险是怎样一个情况？对个人而言，失业保险费率下调 1 个百分点，又究竟能省下多少钱呢？通过 eHR 人力资源软件，可以帮你算出省下多少钱。

1、截至 2014 年 11 月，全国失业保险基金累计结存超 4300 亿元。

全国总工会保障工作部的一份调研报告显示，我国失业保险制度存四大待解难题：生活保障惠及面过窄、保障水平过低、基金责任界定不清、促就业防失业措施不完善。

调研报告指出，2001 年至 2013 年，我国参加失业保险人数由 10355 万人增至 16417 万人，但领取失业保险金人员却由 312 万人降至 197 万人。即目前失业人群与参保人群、参保人群与领取失业保险金人群均处于高度不重合状态。

2、初步测算每年将减轻企业和员工负担 400 多亿元。

根据新规定，据推算这一减费措施每年将减轻企业和员工负担 400 多亿元。具体到省份，四川 600 万人可少缴失业保险 20 多亿元，浙江省可以少缴约 50 亿元。



3、月薪 5000 元，个人一年可省下 300 元。

虽然单位和个人缴费的具体比例由各省、自治区、直辖市人民政府确定，但通常用人单位和职工个人缴纳费率比原来分别下降 0.5 个百分点，即个人从 1% 下调为 0.5%。

以月薪 5000 元的职工为例，费率下调 1%，每月单位和该职工将共少缴费 50 元，全年下来就是 600 元，其中个人可少缴 300 元。

据悉，虽然失业保险费率下调了，但这部分降低缴费的比例政府可以通过其他救助形式补充，不会影响个人福利待遇，即失业后拿到的钱也不会较之前有所减少。

来源：九个头条网



【朗新动态】

低碳农业先行者——金正大集团签约朗新 eHR



金正大生态工程集团股份有限公司成立于 1998 年，主导产品为复合肥、缓控释肥、水溶肥及其它新型肥料，是全球最大的缓控释肥生产基地。公司是国家重点高新技术企业和国家创新型企业、缓控释肥料行业标准与国家标准起草单位、全国缓控释肥产业技术创新战略联盟理事长单位，先后在山东临沭、山东菏泽、安徽长丰、河南郸城、河南驻马店、辽宁铁岭、贵州瓮安、云南晋宁、山东德州、广东英德等地建有生产基地，并在香港、美国、以色列等地设有分支机构。

集团由于飞速发展和规模扩大的需要，员工人数不断增加，人力资源管理面临管理变革，需要借助人力资源软件提升集团的人力资源管理水平。

朗新始于 1996 年，一直致力于人力资源管理信息化领域，至今为止使用朗新人力资源软件的用户已经有近 4 万家，是国内拥有客户数量最多的专业厂商。朗新从客户应用最佳实践出发，已经为各领域知名企业提供了人力资源管理信息化解决方案。





近日，金正大人力资源软件项目启动会成功召开！

此次合作，朗新 eHR 将帮助金正大集团构建能支撑金正大集团未来五年内业务发展、国际化的、集团统一的共享人力资源管理信息平台，促进人力资源管理 workflow 化、规范化，并实现一定程度上的自动化，有效支持组织结构的分析、人员趋势的分析、薪酬分析、绩效的考核和评估等工作，为人力资源管理决策提供依据，与其它应用系统有效集成，达到信息共享，支持人力资源日常业务处理，提升日常工作效率！

北京国际信托人力资源管理系统成功上线

北京国际信托有限公司（简称北京信托，原名北京国际信托投资有限公司）是中国改革开放之初首批成立的信托公司之一。2007 年，北京信托实施股权重组，引进了境外战略投资人——英国安石投资管理公司，并更名为北京国际信托有限公司。北京信托成立近三十年来，在金融领域不断创新，始终处于行业领先地位。公司从增资改制到完成战略重组，依赖于科学的公司治理制度，严谨而顺畅的业务操作流程，坚持发展是硬道理的信念，遵循创新是



企业的生命线的真谛，恪守股东、受益人利益最大化的承诺，抓信托创新，促业务发展，使公司不断壮大发展并连年取得新突破。

在一个常规的信托业务流程中,相对于信托业务推介和营销,以及谈判、缔约等前台业务部门而言,类似于信托产品研发、信托风险管理、信托业务执行、信托财务、信托内控和稽核、信托信息系统管理、信托公司财务,以及人力资源等若干辅助和配套的管理部门,被统称为中、后台管理体系。这些部门在业务流程上虽然不直接面对客户,但在管理功能上,与前台业务部门一道组成了完整的信托业务体系。从信托业务资源的合理配置和信托业务价值链的最佳链接来说,对中、后台管理体系的研究和建设是至关重要的。

在双方项目组的共同努力下，一期计划的人员、工资、合同、流程、考勤全部在 2014 年 12 月底前完成，并与 OA 系统进行了系统对接、单点登录。移动应用也已全面展开，各领导及相关负责人均可通过手机 APP 进行流程审批。二期绩效模块在 2015 年 1 月底前完成。系统于近日成功上线！

北京朗新天霁软件技术有限公司（以下简称朗新天霁）是中国领先的人力资源管理软件产品和服务提供商，致力于为各类组织提供全面的人力资源管理软件产品和解决方案，是国内历史最早、最专业、最专注于人力资源管理软件研发的公司之一，总部位于北京中关村科技园区。朗新天霁从客户应用最佳实践出发，已经为北方信托、中信信托、中天证券、三峡银行、渤海证券、阜新银行等知名金融机构提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新与北京信托共同打造了企业与员工的共同成长的人力资源管理信息化服务平台！

朗新天霁举办“迎新春 创未来”2015 媒体联谊会

时光荏苒，又是一年春来到！朗新天霁于 2015 年 3 月 20 日举办“迎新春 创未来”2015 媒体联谊会。

来自光明网、中国软件网、中国人力资源开发研究会、中国人力资源经理、比特网、至顶网、赛迪网、CIO 时代、51CTO、IT168、三人行公益论坛、中国卫生人才、世界经理网、T 客帮、e 创客等媒体的领导和编辑记者应邀参加，朗新天霁蒋建军总经理出席本次联谊。

2015 年，朗新天霁提出了“竞逐行业领头羊”的发展目标！在全新的产业环境下将打造“人力资源管理软件和



云服务第一品牌”，将“让人力资本更有价值”作为公司发展的航标。



朗新天霁蒋建军总经理在联谊会上发表了热情洋溢的讲话，感谢媒体朋友长期以来对朗新天霁的关心和厚爱，特别是 2014 年对朗新天霁的鼎力支持和大力宣传，为朗新天霁 2015 的市场拓展营造了良好的舆论氛围。媒体已成为朗新天霁品牌宣传、扩大市场影响、提升用户口碑的重要渠道和方式。希望大家一如既往对朗新天霁的未来发展给予支持和帮助！



在温馨、祥和的氛围中，蒋总同与会的各位媒体朋友亲切交流，畅想未来。进一步加深了友谊、促进了合作，增强了媒体对朗新天霁近 20 年坚持秉承“专业、专注、专一”的行业发展道路的深入了解，为公司打造人力资源信息化首选品牌创造了良好的舆论环境。



动力源 eHR 系统成功上线

北京动力源科技股份有限公司是一家致力于电力电子技术及其相关产品的研发、制造、销售和服务的高科技上市公司(股票代码: 600405)。是国内电源行业首家上市企业,是国家人力资源和社会保障部授权的能源审计师和能源管理培训单位;也是国家发改委批准并第一批公布、面向全社会的节能服务公司之一。

公司总部坐落于北京中关村科技园丰台园区,旗下拥有全资子公司北京迪赛奇正科技有限公司、安徽动力源科技有限公司、深圳动力聚能科技有限公司及控股子公司北京科耐特科技有限公司。

动力源始终定位于以电力电子技术为核心的发展平台,凭借强大的技术创新能力,已开发出基于 AC/DC、DC/AC、AC/AC、DC/DC 技术平台下的百余种产品,技术领域不断拓展、产品系列不断丰富,为客户提供专业系统的解决方案。

根据动力源的信息化要求及现状,整个项目规划,总共分为三个阶段:第一阶段掌握并梳理基础数据,主要解决人与事的问题,实现人力资源信息的存储,方便组织架构调整、考勤的统计、人员基本信息管理。动力源在应用好了基础的模块后,是人力资源信息化实施第一步的成功体现。接下来的目标是做更深入的应用,从人与事关系的协调走向了人力资源专业体系的整体搭建。



第二阶段通过人力资源软件与考勤机集合,帮助动力源实现数据互通、科学排版、准确统计、便于保存,快速准确的计算工资,为决策提供准确的数据支持。并利用信息化系统来支撑工资预算。最为重要的是进行绩效计划管理。绩效计划是被评估者和评估者双方对员工应该实现的工作绩效进行沟通的过程,并将沟通的结果落实为订立正式书面协议即绩效计划和评估表,它是双方在明晰责、权、利的基础上签订的一个内部协议。绩效计划的设计从公



司最高层开始，将绩效目标层层分解到各级子公司及部门，最终落实到个人。对于各子公司而言，这个步骤即为经营业绩计划过程，而对于员工而言，则为绩效计划过程。通过软件，将绩效计划落地，全员参与到计划中来，各级领导可以随时监管、调整计划执行情况，保证了计划的按时完成。第三阶段将进行招聘、培训、能力建设的搭建。通过系统实施，逐步体现效率提升，支撑人才队伍的构建，加强动力源总部的人力资源管控能力。

近日，经过双方项目组的共同努力，动力源人力资源信息化平台经过测试、试运行、验收，成功上线！动力源借助 eHR 系统增加了人力资源管理源动力！



【案例分享】

动力源成功借助 eHR 系统增强人力资源管理源动力

北京动力源科技股份有限公司是一家致力于电力电子技术及其相关产品的研发、制造、销售和服务的高科技上市公司(股票代码: 600405)。是国内电源行业首家上市企业,是国家人力资源和社会保障部授权的能源审计师和能源管理培训单位;也是国家发改委批准并第一批公布、面向全社会的节能服务公司之一。

公司总部坐落于北京中关村科技园丰台园区,旗下拥有全资子公司北京迪赛奇正科技有限公司、安徽动力源科技有限公司、深圳动力聚能科技有限公司及控股子公司北京科耐特科技有限公司。

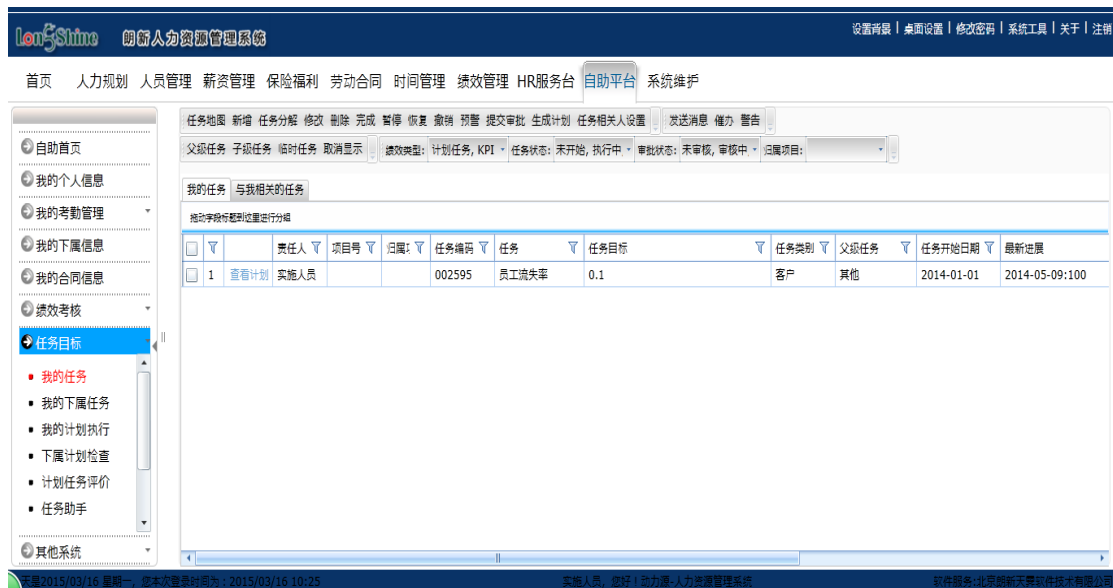
动力源始终定位于以电力电子技术为核心的发展平台,凭借强大的技术创新能力,已开发出基于 AC/DC、DC/AC、AC/AC、DC/DC 技术平台下的百余种产品,技术领域不断拓展、产品系列不断丰富,为客户提供专业系统的解决方案。

整个人力资源管理系统建设规划,总共分为三个阶段:

第一阶段掌握并梳理基础数据,主要解决人与事的问题,实现人力资源信息的存储,方便组织架构调整、考勤的统计、人员基本信息管理。动力源在应用好了基础的模块后,是人力资源信息化实施第一步的成功体现。接下来的目标是做更深入的应用,从人与事关系的协调走向了人力资源专业体系的整体搭建。



第二阶段通过人力资源软件与考勤机集合，帮助动力源实现数据互通、科学排版、准确统计、便于保存，快速准确的计算工资，为决策提供准确的数据支持。并利用信息化系统来支撑工资预算。最为重要的是进行绩效计划管理。绩效计划是被评估者和评估者双方对员工应该实现的工作绩效进行沟通的过程，并将沟通的结果落实为订立正式书面协议即绩效计划和评估表，它是双方在明晰责、权、利的基础上签订的一个内部协议。绩效计划的设计从公司最高层开始，将绩效目标层层分解到各级子公司及部门，最终落实到个人。对于各子公司而言，这个步骤即为经营业绩计划过程，而对于员工而言，则为绩效计划过程。通过软件，将绩效计划落地，全员参与到计划中来，各级领导可以随时监管、调整计划执行情况，保证了计划的按时完成。



第三阶段进行招聘、培训、能力建设的搭建。

人力资源软件的成功应用，将人力资源信息、OA、考勤系统、CRM系统整合在一起，打造了动力源信息共享的网络平台。逐步实现工作效率提升，加强了动力源总部的人力资源管控能力。

