

HRSOFT

朗新天翼 | 让人力资本更有价值

2015年05月

梦想多大
就能飞多高

How can dream fly high
Nothing is impossible to a willing heart!

新情



目 录

【行业新闻】	3
人社部：九方面鼓励就业创业.....	3
人社部：公务员工资每年或每两年调一次.....	4
互联网+HR 的企业管理新思维	7
北京试点健康险减税 月入 5000 元一年少缴 72 元个税.....	9
人社部：挂靠集体户口有望停止收费 杜绝捆绑收费.....	10
【朗新动态】	12
世界橡胶业及轮胎业前列——普利司通（中国）投资有限公司签约朗新 eHR	12
“同心共舞，云端探戈”——朗新天霁携手微软战略合作.....	13
中国工程设计企业 60 强——中国电力工程顾问集团华东电力设计院有限公司签约朗新 eHR	14
朗新云产品解决方案	15
国家级战略新区下属全资国有企业——梅溪湖投资（长沙）有限公司签约朗新 eHR ..	18
国际知名承包商——中国土木工程集团签约朗新 eHR.....	19
【案例分享】	20
中国二十二冶集团，人力资源管理就是这么任性.....	20



【行业新闻】

人社部：九方面鼓励就业创业

近日，据新华社报道，国务院近日印发了《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》，这是指导当前和今后一个时期就业创业工作的纲领性文件。人力资源和社会保障部副部长信长星、人社部劳动科学研究所所长郑东亮进行了解读。

信长星认为，意见最大亮点就是把鼓励创业和促进就业更好地结合在一起，这把党的十八大提出来的政府促进就业和鼓励创业相结合这一方针进一步细化，在政策上加以具体化，也正是本届政府提出来的打造大众创业、万众创新的新引擎在政策上具体化。

“简要概括新文件的内容，可以从四方面把握：第一，围绕实施就业优先战略，文件提出要把稳定和扩大就业作为经济运行的下限，同时要将城镇新增就业、调查失业率作为宏观调控的具体指标。”这位副部长说，第二，围绕着促进以创业带动就业提出了一系列政策。第三，针对各类重点群体就业提出了新的政策措施。第四，在加强就业服务和职业培训方面也提出了许多新的措施和明确要求。

“当前就业形势总体还是比较平稳的。”信长星说，但经济增速放缓的情况下，就业也不可避免地遇到一些新情况、新问题。主要表现是用工需求不旺，有减少的势头；二是结构性矛盾增多，这也是结构调整、产业转型升级过程中的正常现象。

郑东亮认为，要深入实施就业优先战略，就是要把就业创业摆在经济社会发展更加优先、更加突出的位置，实现经济增长和扩大就业的良性互动。

信长星说，文件相关部分对鼓励创业的政策可以概括为九个方面：

第一，营造宽松便捷的创业准入环境，主要是深化商事制度、行政审批制度改革等。

第二，培育创新创业公共平台，总结推广新型孵化模式，加快发展创客空间等，这是创业的载体。



第三，创新创业融资渠道，解决融资难问题。因为创业在起步阶段最需要的就是融资支持。主要是支持风险投资等发展，加快设立国家中小企业发展基金和国家新兴产业投资引导基金，发挥多层次资本市场作用，探索发展互联网金融。

第四，支持创业担保贷款发展。将小额担保贷款统一调整为创业担保贷款，最高额度统一调整为十万元，对贷款在基础利率上上浮 3 个百分点以内的部分由财政贴息。

第五，加大了减税降费的力度。

第六，调动科研人员创业的积极性，对经同意离岗的可以在三年内保留人事关系，与原单位其他在岗人员同等参加职称评定、岗位等级晋升和社会保险方面的权利。

第七，鼓励农村劳动力创业，发展农民工返乡创业园，支持农民网上创业等。

第八，营造良好的创业氛围，包括培育积极向上的创业文化等。

第九，在就业创业服务方面，包括开展创业培训，提供创业咨询等一系列服务，帮助他们成功创业。

信长星说，从目前情况看，当前高校毕业生整个就业情况还是比较平稳的。随着经济增速放缓压力的加大，特别是随着企业用工减弱的趋势，再加上今年毕业生数量有所增加，当前促进高校毕业生就业方面的任务非常艰巨繁重。

来源：财信网

人社部：公务员工资每年或每两年调一次

近日，国务院批转了国家发改委《关于 2015 年深化经济体制改革重点工作的意见》，提出了 39 项年度经济体制改革重点任务，其中明确提出了“完善机关事业单位工作人员工资制度”等内容；同时，国务院对此改革给出了时间表：今年 6 月底前，各地工资调整一定要落实到位。



“需要注意的是，6月底不是机关事业单位调薪的启动时间，而是全面落实到位的时间，部分地区已经先行。”5月21日，一接近人社部的业内人士接受《华夏时报》记者采访时表示，此次调整机关事业单位人员工资并非是孤立进行，而是为了配合已落地的机关事业单位养老保险制度改革。

据人社部称，按全国平均水平计算，机关事业单位人员月人均实际增资300元左右。引人注意的是，下一步要建立公务员基本工资标准正常调整机制，原则上，今后公务员基本工资标准将每年或每两年调整一次。

离退休人员待遇先涨

早在1月14日，国务院就公布了《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》，确定公务员和事业单位人员要缴纳基本养老保险；同时，官方明确，配合这次养老保险制度改革，机关事业单位人员的工资也将同步调整。

紧接着的1月19日，人社部副部长胡晓义表示，国务院已下发了《关于机关事业单位工作人员基本工资标准和增加机关事业单位离退休人员退休费三个实施方案的通知》，文件已经下发到各单位，明确从2014年10月1日起，调整机关、事业单位工作人员基本工资标准、增加机关事业单位离退休人员离退休费。但是，至于相关人员的工资调整何时落地，此后并未有明确消息。

直到近日，国务院总理李克强对机关事业单位人员工资调整确定了落实时间表，这意味着，在今年6月底前，将有接近4000万名机关事业单位在职人员、1500多万离退休人员因此受惠。

改革方向已经明确，部分地区纷纷结合本地实际情况拟定具体的实施办法，如辽宁省人社厅近日已将形成的初步实施意见上报省政府研究，广州市财政局也已为工资改革预留了相应资金，而湖南省甚至已经对部分机关事业单位人员的工资进行调整。同时，部分相关部委的离退休人员也早于3月份就拿到了第一笔调薪后的工资。

“今年3月份，我的退休工资一下子涨到了9000多元，比之前多了几百元。”5月21日，某正局级退休人员接受《华夏时报》记者采访时表示，退休人员的工资都是按级别进行调整，上涨比例都不一样。

据记者了解，离退休人员除了调薪先行，去年至改革前的补发工资也已到位。

记者从《关于增加机关事业单位离退休人员离退休费的实施方案》中明确看到离退休人员每月增加离退休费的标准，以离休人员为例：行政管理人员，省部级正职及以上1400元，省部级副职1140元，厅局级正职900元，厅局级



副职 730 元，县处级正职 570 元，县处级副职 480 元，乡科级及以下 400 元；专业技术人员，教授及相当职务 820 元，副教授及相当职务 540 元，讲师(含相当职务)及以下职务 400 元。不过，相应级别退休人员增加的额度标准分别低于离休人员。

“一增一减”

依据人社部此前透露的信息，此次调整并非简单为机关事业单位工作人员普涨工资，而是着重体现对于工资结构的优化，提高基本工资比重，规范津贴补贴的发放。据悉，公务员工资分为三部分—基本工资、津贴补贴、奖金，事业单位工作人员的工资也是三部分组成的，包括岗位工资、绩效工资和津贴补贴。

“职务工资和级别工资组成的基本工资比重太小，占比仅 30%多一点，其他 60%为津贴补贴，这从理论上、历史上以及和国外公务员工资结构的比较上看都是不合理的。”5 月 21 日，中国劳动学会薪酬专业委员会会长苏海南接受《华夏时报》记者采访时强调，此次改革，事业单位和公务员的工资比重将是“一增一减”，即减少津贴补贴的额度转给基本工资，从而增加基本工资的占比，而此前所述的月人均实际增资 300 元的额度属于绝对的增加额。

也就是说，这是在抵消掉工资中的养老缴费后计算出来的数字。

“我们的工资暂未进行上调，但工资结构在 1 月份曾有过一次调整，也就是将部分奖金纳入了基本工资科目，从而增加了基本工资的比例。”5 月 19 日，北京市某机关单位一位要求匿名的公务员接受本报记者采访时表示，结构调整之后，基本工资占比已接近工资总额一半。

记者了解到，这次工资调整还将冻结规范津贴补贴工资增长，各地各部门不得自行提高津贴补贴水平和调整津贴补贴标准；同时，今后将通过建立基本工资标准的正常调整机制等措施，逐步实现基本工资在工资中占主体，且重点向基层倾斜。

具体来看，本次基本工资普涨中，像公务员中最低级别的办事员，基本工资标准是由 630 元提至 1320 元；事业单位中最低级别的工人、专业技术人员、管理人员，基本工资标准分别由 610 元、630 元、3150 元，提升至 1280 元、1320 元、6940 元。



基本工资占比高了，缴纳的社保也就多了。值得关注的是，由于基本工资实行全国统一标准，而养老保险个人缴费因各地工资水平的不同而存在差异，因此，对工资收入水平较高地区的部分人员，这次增加的工资可能不足以完全弥补个人缴费，当期收入还会有所下降。

“公务员的薪酬改革，不管怎么做都至少应该遵循两个原则：公务员工资应该公开透明、调整机制能够公开透明。”5月21日，北京师范大学中国收入分配研究院执行院长李实接受《华夏时报》记者采访时强调，建立正常的机关事业单位工资标准调整机制尤为重要。

对此，在年初下发的《机关事业单位工资调整方案》中明确提出，要建立公务员基本工资标准正常调整机制，原则上，今后公务员基本工资标准将每年或每两年调整一次，主要依据公务员和企业相当人员工资水平的调查比较结果，并综合考虑国民经济发展、财政状况和物价变动等因素，来确定公务员基本工资标准的调整幅度。

来源：财经网

互联网+HR 的企业管理新思维

互联网时代来了，悄悄地改变着人们生活与工作方式，企业人力资源管理或已融入到互联网中，互联网+HR，准备好了吗？

第一，互联网让员工沟通交流更顺畅。大数据时代，每一个企业均是一个互联网，互联网让企业信息整合，每个企业内部的信息整合，企业与外界沟通也可通过互联网扩展。企业日常经营活动可在对大数据有效分析后，进一步提高运营效率。同时，企业内不同组织部门的员工也可以更加及时沟通与交流信息。

第二，互联网促新兴福利不断增多。企业员工福利创新。传统企业，给员工的福利主要是涨薪，而互联网时代，一些新的福利也能够起到一定激励效果。除了提高工资外，比如带薪休假，家人体验日、员工免费



节假日午餐、员工孩子小饭桌与上下学免费接送、员工父母的老年人健康保健与健身集体活动等。比如公司后勤服务，餐厅、洗衣房、上下班班车、休息室、健身房，公司免费网络平台等等。在企业内部互联网内，还可以推出对不同员工的个性化福利。许多新兴福利或更容易受到年轻人的青睐。

第三，移动互联网让培训多样化更灵活。企业员工培训更加多样化，互联网时代，员工有更加灵活的培训学习方式，可以选择周末、集中一两个月，或者休息时间碎片时间进行培训，在规定培训时期内，完成培训内容与达到考核要求即可。与传统培训不同，互联网时代，员工培训可以更多样化，时间更灵活，互联网时代，员工培训不一定要坐车到培训中心或培训学校，只需每个人随身携带一个终端接收网络课堂与教材就可以。

第四，互联网让人才供应链更多元。企业招聘人才时，不再是只有传统人才供应渠道，互联网时代，企业可以通过互联网招聘，企业选拔人才有更多元化的渠道，在互联网时代，企业可以更快速、更精准地找到合适人才，满足企业发展需要。

第五，互联网让企业考核过程成本减少。比如，企业人力资源部门做一份员工问卷调查，过去呢，会打印问卷，分发到每个部门，再分发到每个员工，填写完后，再依次递交，统计，评分，打分，做综合计算。而互联网时代了，整个问卷考核过程只需一小会儿，每个员工进入企业网填表提交即可，也省去了纸张的费用。

第六，互联网让用户体验及时反馈。企业不仅有内部交流平台，而且企业与供应商与用户的交流也更加便捷，一方面，可以获得更好的供货渠道信息，一方面，顾客有什么需求，或者对产品使用有什么好想法，也可以更及时反馈，把好想法反馈到生产运营部门，有利于进一步升级产品提高服务。

第七，互联网时代人力资源不仅精通业务而且跨部门思维，进入互联网时代，单一的知识结构很难适应企业发展，企业人力资源部门员工也可以通过互联网学习其他部门的专业知识，不仅熟悉本专业专业知识，而且对各个部门相关学科知识也熟悉或掌握，进一步拓展思维，掌握跨不同部门的专业知识。

第八，互联网提升企业文化，比如同事微信圈，员工内部刊物、邮件，交流内容也让员工对业务多一些交流或探讨，企业内部集体活动、集体订购、分发物品、庆祝节日、互相点赞等，互联网也或让企业文化进一步提升。



互联网来了，或给企业人力资源管理者带来新思维。

作者：龚蕾

北京试点健康险减税 月入 5000 元一年少缴 72 元个税

近日，财政部网站发布《关于开展商业健康保险个人所得税政策试点工作的通知》，公布北京、上海、天津、重庆四个直辖市全市试点购买由保监会研发并会同财政部、税务总局联合发布的适合大众的综合健康保险产品的纳税人，可享受扣除限额为 2400 元/年（200 元/月）的个税优惠政策。

上周，国务院常务会议作出决定，将试点开展商业健康保险个人所得税优惠政策，针对个人购买商业健康保险的支出，允许在当年按照年均 2400 元的限额予以税前扣除，鼓励购买适合大众的综合商业健康保险。

那么，商业健康保险税收优惠政策谁可享受？根据财政部最新发布的《通知》，适用商业健康保险税收优惠政策的纳税人，是指试点地区取得工资薪金所得、连续性劳务报酬所得的个人，以及取得个体工商户生产经营所得、对企事业单位的承包承租经营所得的个体工商户业主、个人独资企业投资者、合伙企业合伙人和承包承租经营者。

财政部出台的细则同时规定，符合规定的商业健康保险产品，是指由保监会研发并会同财政部、税务总局联合发布的适合大众的综合健康保险产品。待产品发布后，纳税人可按统一政策规定享受税收优惠政策，税务部门按规定执行。这也意味着在试点阶段，纳税人之前已经购买各类健康保险产品，暂时享受不到个税优惠政策。

相关人士计算，假设市民月收入 5000 元，购买商业健康保险后，一年将少缴 72 元个人所得税。对此，业内人士表示，不仅个人受益，业内也期待上述税收优惠成为撬动健康险市场的重要杠杆。

来源：北京青年报



人社部：挂靠集体户口有望停止收费 杜绝捆绑收费

5月7日，由人力资源和社会保障部组织的全国人力资源市场建设座谈会在浙江杭州召开。记者从会上了解到，人力资源市场标准化建设加快，已制定4项人力资源服务国家标准；人力资源市场区县一级整合改革和经营性服务分离工作将于今年年底基本完成；人力资源市场立法预计将于明年出台。

人力资源机构助1.2亿人次就业和流动

截至2014年末，全国各类人力资源服务机构2.5万家，从业人员40.7万人，行业年营业收入达到8058亿元，共为2211万家次用人单位提供了招聘、培训、咨询、人力资源外包等服务，帮助1.2亿人次实现就业和流动，人力资源服务业已成为现代服务业的新增长点。

记者从会上获悉，2014年人力资源市场对外开放稳步推进，在上海、广东、天津、福建自贸区和中关村国家自主创新示范区开展了放宽外资准入的政策试点。人力资源市场的标准化建设进一步加快，制定了4项人力资源服务国家标准，分别为已经实施的高级人才寻访服务规范、将于今年7月1日开始实施的现场招聘会服务规范和人才测评服务业务规范，以及即将颁布实施的流动人员人事档案管理服务国家标准。档案管理出台国家标准将会规范档案服务的内容和流程，推动档案在人才市场更流畅的传递。

人社部副部长信长星在会上强调，加快全面落实人力资源市场整合改革任务，突出区县一级整合改革和经营性服务分离两个重点难点问题。进一步理顺政府与市场的关系，加快公共服务整合融合和经营性服务与公共服务的分离，如将对各地人社部门下属的人才交流中心等事业单位的档案保管等公共服务内容与人才招聘等经营性服务内容予以分离，改革分离工作将于今年年内基本完成，今年下半年将会针对人力资源整合改革工作开展一次全国范围内的专项检查。

挂靠集体户口有望停止收费

在提升人力资源管理水平方面，人社部将加快人力资源市场立法进程。加紧推进人力资源市场条例相关工作，同时着手研究制定相关配套规章，形成与改革相衔接、与统一规范灵活的人力资源市场建设相适应的法律规范体系，发挥好法治的引领作用。各地要结合实际，适时出台市场管理地方性法规。人力资源市场立法已经纳入重大改革事项，有望于明年出台。



加快发展人力资源服务业的关键是加强人力资源服务机构建设和服务创新。当前，网络信息技术正在对人力资源服务业产生革命性的影响，要融入国家“互联网+”行动计划，推进人力资源服务业与互联网技术融合，推进人力资源服务领域的管理创新、服务创新和产品创新，鼓励新业态发展，提供专业化、多样化、精细化服务，培育人力资源服务品牌。

自去年人社部与中组部等五部门联合印发《关于加强流动人员人事档案管理 ze 工作的通知》以后，明确了档案保管的公共服务的性质，结束了 30 多年人事档案收费管理的历史。下一步，人社部还将继续组织开展公共服务收费情况清理检查，会同有关部委，对流动党员管理服务、人才引进、集体户口管理等服务内容是否为公共服务性质进行界定，凡国家或地方已经明确为基本公共服务的一律不再收取任何费用；凡本地有明确收费项目和收费标准的，要严格执行，做到公开透明；凡没有明确收费项目和收费标准的，一律暂停收费；杜绝捆绑收费，强制收费或者擅自提高收费标准的现象。

来源：人民网



【朗新动态】

世界橡胶业及轮胎业前列——普利司通（中国）投资有限公司签约朗新 eHR

居于世界橡胶业及轮胎业前列的株式会社普利司通，自 1931 年创建以来，始终奉行“以最高品质贡献社会”的企业方针，以领先于时代的尖端技术和积极果敢的进取精神，从开发、生产、销售、物流到售后服务均实行全方位的品质管理。

目前，株式会社普利司通作为跨国公司，销售区域遍布全球 150 多个国家，设有 48 家轮胎工厂，134 家化工及其他工厂，而且拥有东京（日）、阿克伦（美）、罗马（意）、无锡（中）四家技术开发中心。根据美国业界权威杂志《Tire Business》的统计，普利司通连续多年位列世界轮胎 75 强 3 甲，并连续 20 年成为橡胶行业冠军。同时在财富世界 500 强的排名中，列第 259 位。

普利司通中国轮胎事业自 1999 年在中国实现国产化以来，目前已构筑起包括中国总部、4 家（沈阳、天津、无锡、惠州）生产基地、1 处（无锡）培训中心和 2 处（无锡）研发机构在内的，集生产、销售、研发、管理机能于一体的完整经营体系。

现在，普利司通制造的高品质、高性能产品的优越性，正通过遍布全国各地的代理店网络和特约零售店，以及细致入微的服务体制大力推荐给消费者。

随着公司业务在中国的迅速发展及市场的不断扩大，为了帮助决策层、管理层、业务层时刻了解公司人力资源分布状况，普利司通中国决定采用一套基于为公司决策支持服务的人力资源软件。通过有效整合分布在各个分支的人力资源信息，更好的为公司管理决策服务。

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 eHR 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，已经为多个行业客户提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与普利司通中国投资有限公司携手打造普利司通中国人力资源管理信息化服务平台，进一步提升普利司通中国人力资源管理水平！



“同心共舞，云端探戈”——朗新天霁携手微软战略合作

2015年5月7日，朗新天霁携手微软开启主题为“同心共舞，云端探戈”的战略合作！

本次合作中，微软中国全面开放自己的电话销售中心200座席，把朗新天霁的人力资本管理系统HCM推介给微软的品牌客户。本次合作是微软相关负责人Bill金与朗新天霁蒋建军总经理讨论策划并最终落实推广的。本次合作打破了微软传统合作模式，首次与合作伙伴进行此类资源共享。



朗新天霁蒋建军总经理在战略合作启动会上表示：继与贵阳市政府合作拟在贵阳筹建国内首家人力资源云服务大数据中心后，携手微软是朗新天霁在战略合作上的又一突破。第一期合作朗新天霁针对微软的金牌客户推出人力资本管理系统HCM解决方案，第二期将同微软一起推出基于微软云服务的朗新云端人力资源管理系统。实现双方优势互补，合作共赢！





朗新天霁作为一家专注于人力资源软件研发的高新技术企业，20年来致力于为客户提供全方位的人力资源管理信息化产品和服务。已为中国水利水电建设集团、Dairy Farm 集团、上海锦江集团、北京现代汽车、人民日报、好丽友中国、华远地产、日本电装株式会社、乐语中国、宝洁中国、京客隆集团、安博教育、巨化集团、古井集团等多种类型客户提供全面的人力资源信息化解决方案，至今用户已近 4 万家，行业、区域覆盖率均达到 100%，是国内最大的企业人力资源管理软件供应商之一。

中国工程设计企业 60 强——中国电力工程顾问集团华东电力设计院有限公司 签约朗新 eHR

中国电力工程顾问集团华东电力设计院有限公司（简称“华东院公司”）1953 年创建于上海，是获得国家质量管理体系、环境管理体系、职业健康安全管理体系认证证书，并具有工程设计综合、工程勘察综合、工程监理、工程咨询、工程造价咨询、环境影响评价、测绘、水土保持方案编制、节能评审/评估等甲级证书和对外经营权的独立法人。华东院公司主要承担电力系统规划、火电、核电、新能源和输变电项目的勘察、设计、咨询、监理、总承包等业务。



近日，朗新天霁成功签约华东院公司。华东院公司将借助朗新 eHR 系统，构建基础的人力资源业务功能模块，实现各业务管理功能的协调统一运作，使得人力资源管理人员摆脱繁重的日常工作，集中精力从战略的角度考虑人力资源规划和政策，提高人力资源信息指标分析、决策支持的能力，优化华东院公司的人力资源配置和人力资源管理水平。整合全院人力资源管理资源，为战略人力资源管理提供系统支持。

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 eHR 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，已经为多个行业客户提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与普利司通中国投资有限公司携手打造普利司通中国人力资源管理信息化服务平台，进一步提升普利司通中国人力资源管理水平！

朗新云产品解决方案

背景与挑战

人力资源管理是企业生存、发展的基础，也是企业日常运营、管理的重中之重，在云技术和互联网时代，传统的人力资源管理工作也面临着新的挑战：

在传统的人力资源管理模式下，大多数时候，员工的人力资源管理工作都以手工的方式开展，工作流程繁杂、容易出错且效率低下，业务开展过程需要高度依赖员工的经验、习惯和责任心，难以保证服务质量和持续性；在支持业务开展的过程中，由于在信息化建设过程中可投入的资源有限，因此对业务流程变化的响应速度难以满足业务发展变化；同时，由于缺乏高效、系统的人事软件支持，导致在管理过程中的风险防范不到位，人事管理和流程混乱，导致很多管理黑洞（风险）和漏洞（损失）的存在，在问题发生时难以支撑企业业务运营和发展需求。

为帮助企业更加灵活地应对在企业人力资源管理中面临的挑战，朗新天霁凭借长期以来在人力资源管理领域积累的丰富经验，以及对云技术的把握，推出了基于微软成熟的云平台 Windows Azure 的人力资源云产品，在帮助企业满足运营模式转变的同时，为企业提供一种低成本、功能丰富的人力资源管理解决方案，帮助企业在尽可能短的



时间内获得所需的 IT 基础架构和人力资源管理功能模块，优化现有的人力资源管理流程。通过帮助用户更加高效地利用现有的资源和产品，提升企业整体运营效率，实现增强的人才战略，并最终提升企业在市场竞争当中的核心竞争力。

解决方案

朗新天霁长期以来专注于人力资源管理领域，针对企业面向未来的人力资源管理需求，朗新天霁推出的基于微软 Windows Azure 的人力资源管理云产品能够满足未来企业 IT 运营模式的转变，为企业提供低成本、功能齐全的人力资源软件产品及服务。朗新天霁在人力资源管理领域已经有近 20 年的信息化服务经验，拥有数量众多的成功客户和丰富的行业运营实战经验，为企业客户提供了成熟、完善、高效的人力资源云产品和最佳解决方案。产品有以下主要功能：



解决方案具备以下功能或技术亮点：

管理平台-组织管理

解决方案提供的组织管理模块支持在多层次的组织架构当中开展管理，以实现集团级别的管控，支持组织提供自顶向下的人事信息查询，同时支持虚拟组织管理，为不同规模的组织提供了灵活定制和拓展能力；

岗位任职体系及编制管理

解决方案提供的岗位管理及编制管理功能支持一体化的系统建设和维护，支持人力资源管理人员快捷地实现编制管控，并实现岗位定岗、定编等功能，支持集团级别的认知体系建设，并支持公司灵活定义岗位工作说明书；

人员信息管理

解决方案提供的人员信息管理功能支持以分类化的方式开展人员管理工作，支持对人事信息字段的自助式定义，从而帮助企业的人力资源管理人员更加方便地查询信息，并支持信息的批量导入和导出；



员工入职与劳动合同

解决方案提供了外接式的身份阅读器接入支持，通过支持批量导入、员工自动录入等功能支持，方便企业的人员管理专员更加快捷方便地开展员工身份审核与确认。解决方案支持多种合同、协议文书的自助式定义，提供了对合同全过程的管理；风险预警解决方案提供了增强的自定义风险预警提示功能，包括对到期合同提示（如：可自定义提前一月），并灵活地支持请假、加班审批提示、信息修改审核等等功能，帮助企业更加灵活、快速地识别企业运营中的风险点，并及时采取有效的应对措施。

客户收益

朗新天霁推出的基于微软 Windows Azure 云基础架构的企业人力资源云产品能够帮助企业在人力资源管理领域获得以下切实的收益：

提升现有 IT 基础架构的安全性和弹性，更加灵活地支撑业务发展过程中的需求

解决方案通过提供对云基础架构平台的支持，能够极大地提升现有 IT 基础架构的安全性和弹性，借助先进的流程管理设计和数据库技术，以及强大、灵活的综合报表分析，实现事半功倍的管理效率，加快运营速度。通过支持让员工参与企业管理，授权员工自助服务和工作，并承担更多的责任，提升企业员工主人翁意识；

优化人力资源管理流程，及时发现人力资源管理过程中存在的风险，降低由人事工作带来的损失

解决方案能够极大地实现人力资源管理的职能转变，优化人力资源管理流程。通过为员工授权，并开展相应的直线管理在人力资源方面的管理职能，能够将人力资源部门从繁杂的日常性工作当中解放出来，将工作重点放在人力资源的战略性工作内容上，从而确保人力资源工作的服务质量，并及时发现过程中存在的风险，降低潜在的由人事工作带来的风险；

提升在人力资源管理过程中的自动化程度，提升人力资源管理效率，确保服务质量和持续性

通过提升企业现有的管理技术和管理手段，解决方案能够帮助企业客户提升在人力资源管理过程中的自动化程度，从而提升人力资源管理效率，节约招聘、人员过程中所花费的成本，提高员工信息管理的效率，提升薪资福利核算效力，并最终为员工提供共同的工作期望，将企业的发展目标和员工的发展规划结合在一起，满足员工事业发展预期。

成功案例

宝洁中国人力资源松散式管理升级为集中管控

宝洁公司是世界上最大的日用消费品公司之一，十几年来，宝洁中国在中国建立起庞大的分销体系，为实现更



加灵活、精准的企业人力资源管理体系，宝洁中国引入了由朗新天霁提供的基于云平台的人力资源管理解决方案，建立起了包括财务、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，提升了宝洁中国在市场的综合运营能力。



国家级战略新区下属全资国有企业——梅溪湖投资（长沙）有限公司签约朗新 eHR

梅溪湖投资（长沙）有限公司（以下简称：梅溪湖）成立于 2009 年 9 月，为国家级战略新区湖南湘江新区管理委员会（原长沙大河西先导区管理委员会）下属全资国有企业，作为片区招商、融资和建设的平台，五年来，公司以一级土地开发为龙头、以基础设施配套建设、引领性项目建设为主营业务，按照市委、市政府“树两型社会标杆、建高端品质新城”的要求，坚持准确投入、规模投入、快速投入，全力、高效推进梅溪湖国际新城的开发建设。

随着梅溪湖业务和员工数量大幅增加，规模急速扩张，给梅溪湖的人力资源管理部门带来了一定程度上的困难。员工数量的庞杂和组织结构的臃肿使得人力资源管理成为了梅溪湖管理层亟待解决的问题。

本次合作，朗新天霁将携手梅溪湖共同打造梅溪湖人力资源管理平台，建立梅溪湖人力资源管理信息系统基础平台后，通过梅溪湖基础人事信息库、组织架构等公用信息库，帮助梅溪湖各项目 HR 提高信息传递的效率以及信息的透明度，帮助总部 HR 快速、准确地获得其所需的各类详细、统计、分析数据及信息。使得梅溪湖能够将自身最大的能力发挥出来，从而进一步扩大自身的效率和效益。



朗新天霁始于 1996 年，拥有近 4 万家客户，在各行业人力资源信息化应用方面都有丰富的行业经验和大量的成功案例。已经拥有各行业大批标杆客户。鉴于此，梅溪湖将通过朗新**人力资源软件**，将实现 HR 统一管理！朗新将凭借 18 年 eHR 最佳应用实践，助力梅溪湖现人力资源管理全面提升！

国际知名承包商——中国土木工程集团签约朗新 eHR

中国土木工程集团有限公司（以下简称：中国土木工程集团）前身是铁道部援外办公室，1979 年 6 月经国务院批准成立，是中国最早进入国际市场的外经企业之一，目前已发展成为拥有中国铁路工程施工总承包特级资质的大型国有企业，连续 17 年入选 ENR 国际承包商排行榜百强行列。在巩固壮大工程承包市场的基础上，中土集团公司着力向经营多元化、专业特色化发展，投融资能力稳步增强，经营领域不断拓宽。

面对不断增加的业务量以及项目的增加，中国土木工程集团管理层希望在逐步完善内部管理体制的同时，同时通过人力资源软件提升中国土木工程集团的人力资源管理水平。经过全面考察，中国土木工程集团最终选择近 20 年一直专注于 HR 信息化的北京朗新天霁作为人力资源信息化的合作伙伴。

通过朗新 eHR 将全集团人员信息、薪酬、福利、合同、绩效部署在人力资源管理信息平台上，为中国土木工程集团统一人员资料库，实现人事信息的及时有效管理，同时提高人力资源部工作效率和完善工作规范，满足管理层及人力资源部的数据统计分析功能，对企业的战略人力决策起到辅助作用。

朗新天霁始于 1996 年，拥有近 4 万家客户，在各行业人力资源信息化应用方面都有丰富的行业经验和大量的成功案例。已经拥有各行业大批标杆客户。鉴于此，朗新将凭借 20 年 eHR 最佳应用实践，助力中国土木工程集团实现人力资源管理全面提升！



【案例分享】

中国二十二冶集团，人力资源管理就是这么任性

用户背景

中国二十二冶集团有限公司（以下简称中国二十二冶集团），隶属于世界企业五百强的中国冶金科工集团有限公司，是以工程承包、房地产开发、装备制造和资源开发为主营业务的综合性大型企业集团，具有房屋建筑、冶炼工程、市政公用工程总承包壹级资质和钢结构、机电设备安装、炉窑、地基与基础、管道工程专业承包壹级资质；房屋建筑甲级设计资质，测绘甲级资质，房地产开发二级资质；经国家对外贸易合作部批准，拥有独立对外经营权。

客户面临的困难和挑战

在未引入朗新 eHR 系统之前，客户一直采用手工表格统计人员信息，与下属分公司数据收集与数据月报采用邮件方式，数据不及时，统计不准确，无法准确掌握人员和工资情况。

随着企业的不断扩张，下属项目部和公司人力资源管理和管控迫在眉睫，希望人员信息准确，对工资总额、个人工资保险数据实现总部管控，领导能够在线信息查看，减轻 HR 人员的日常业务分析量，提高工作效能。

系统实现的业务需求

系统选取模块：机构管理、岗位管理、人员管理、合同管理、薪资管理、保险管理、培训管理、招聘管理、绩效管理、职业鉴定、OA 接口单点登录、自助平台（经理和员工）、LAP 平台（数据重构、 workflow 平台、报表工具、代码平台）

系统实现的管控需求

- 实现集团管控的需求
 - 统一组织体系及代码体系、分权限维护



- 统一岗位体系及代码体系、超缺编管理
- 统一人员编码规则
- 统一人员主数据表单和字段管理
- 统一人员数据代码信息管理
- 业务流程统一梳理
- 工资体系的统一管理
- 工资总额集团实现管控
- 保险基数与缴纳的统一标准

系统总体概况

- (1) 搭建了全集团公司 HR 数据管理、共享平台。
- (2) 通过系统规范全集团公司人员业务流程，并串联驱动人力资源 6 大板块，效率大增，37 个业务流程，平均审批层级 7 级；
- (3) 满足全集团公司统一化管理政策，也适应各级企业差异化、个性化管理政策；目前完成总部和各级下属企业多种薪酬核算方式，实现京津唐等 3 个城市保险福利政策的管理；
- (4) 在线实现年度绩效考核，并且多种和多维护考核方式。

项目实施总结

由于是第一次将人力资源管理信息化，中国二十二冶集团把项目实施想的过于简单，前期准备不足，主要集中在岗位模块和工资模块，一开始没有做好梳理工作，岗位名称不规范没有上下级关系，编制不明确，工资体系存在很多漏洞，各地核算标准不统一，总部很多都没有把控，导致算法不一致

主要体现在工作流程审批、工资模块客户存在的问题比较多，审批流程没有规划梳理，工资混乱各地标准不一，在实施过程中，朗新帮助客户梳理工资 工资的算法。从扣款到正算，算法更加简单，更容易理解，操作更加简单，将朗新关于工资部分的最佳实践用于了工资的核算体系

项目总结

- 通过导入朗新系统，.....



- 加强了集团的监管作用，例如：集团本部薪酬、福利、考勤事务工作通过系统权限下放至各个分支机构完成，集团本部监控审核，；
- 梳理优化了业务流程，例如：人员入职流程从 13 纸质审批环节简化为 9 级个电子审批环节；
- 减轻了总部人员的统计分析功能、统计更为准确快捷，数据更准确，同时对下属公司的数据准确性进行考核，减少以前纸质报表的人为干扰因素；
- 集团管理层和分公司管理层人员能够实施通过系统了解系统内的数据，由向人力资源部要数据转变为主动从人力资源系统获取数据

顺利通过建筑业企业施工总承包特级资质标准信息化考评。

用户感言

朗新天霁人力资源管理系统地实施更好的体现了现代化管理的理念，管理的高效准确成为可能，我们提高了工作效率，也就为企业节约了管理成本，同时我们也正努力用更多的时间和精力在为员工服务上，这也逐渐提高了员工内部的满意度，而通过系统获得的及时准确的信息数据为集团管理决策提供了最直接的支撑，系统的价值就体现在这几个重要方面了。

