

HRSOFT

2015年04月

新情

使命

让人力资本更有价值



目 录

【行业新闻】	3
人力资本增值是我国经济转型的主线	3
兰州自由职业者住房公积金缴存比例扩大为 10%-21%	4
机关事业单位职业年金办法发布 个人缴 4%单位缴 8%	5
全国总工会发布各省最低工资标准：北京不得低于 1720 元	9
山西省拟出台措施提高公积金使用效率	10
【朗新动态】	11
互联网+时代，朗新天霁开启渠道革命	11
国内首家人力资源云服务大数据中心将落地贵阳	13
中国餐饮行业首届 HR 管理信息化研讨会圆满成功	14
新华联集团 eHR 应用培训班成功举办	17
朗新天霁应邀参加江西 2015 首届人力资源高峰论坛	19
【案例分享】	21
景建集团人力资源管理升级	21



【行业新闻】

人力资本增值是我国经济转型的主线

目前，上上下下都在谈“转型”：宏观经济要“转型”，企业要“转型”，个人也要“转型”。但是，“转型”的方向是什么？“转型”的动力是什么？“转型”的评价和衡量尺度是什么？这些问题需在“转型”破题后进一步深入思考。

我认为，宏观经济、企业组织以及员工个人三个层面“转型”的关键都在于“人力资本”。说到这个从外部引入的经济学概念，引发了我的点滴回忆。上个世纪 80 年代中期，我在人民大学读研究生。经彭剑锋介绍，认识了一位出版界的朋友。这位朋友想翻译出版诺贝尔经济学获奖者的著作，嘱我去找一些原著。我跑到人大图书馆，毫不费力就找到两本：一是西奥多·W·舒尔茨著的《人力投资》，二是阿瑟·刘易斯的《二元经济论》，后来这两本书经由我和几位当时的同学翻译后都正式出版了。

“人力资本”是西奥多·W·舒尔茨对资本理论的丰富和延伸。在“人力资本”概念出现之前，“资本”通常指物质形态的资本。而物质资本有一个动态规律是报酬递减。舒尔茨发现，许多经济体的长期投资回报并不是递减的而是递增的。原因何在？

舒尔茨的假说是：人的知识、技能也是一种资本；对这种资本的投资，可以获得递增的回报，这是人力资本和物质资本差异所在。他认为，人力资本增值是现代经济增长的基本动力和源泉。

“人力资本”理论和“知识型社会”等理论，从一个侧面解释了社会经济发展的趋向和规律，得到实践的验证，在宏观经济、企业组织和员工个人三个层面均产生了重大的影响。

从社会角度看，人力资本的壮大和知识型员工的增加，提升了社会整体运营效能，重组良性发展的经济结构，优化了自然与社会生活环境，最终帮助社会跳出了“中等收入陷阱”；从经济角度看，人力资本增值促进、支持了低层次经济体的转型，从而推动了经济的长期稳定增长。从企业角度看，人力资本成为企业成长的牵引和基石，是管理的重心和中心环节；从员工个人角度看，人力资本是我们自身安身立命的保证和“幸福人生”的主要依托。

“人力资本”理论不仅有“实证”上的意义，也有“规范”层面的意义。利用人力资本获取收益，相比利用物质资本或者其他什么资本获取收益，显然要平等得多、进步得多。每个人自主、自为地开发、利用自身的人力资本，是个人权



利和经济自由的体现，也是将效率和平等有机结合起来桥梁。阿马蒂亚·森的“以自由看待发展”理论对此作了进一步阐释和证明。从一些发达经济体近几十年的实践看，由于人力资本作用的增强以及参与收益分配，一方面高新技术企业迅猛发展，另一方面收入差距并未恶化甚至有所改善。

我国未来 3 个层面的转型，均需以人力资本增值为主线。就国家而言，需进一步加强和改进教育，提升全体社会成员的知识素质和劳动者的技能；同时，需打破社会流动的樊篱和障碍，真正让人力资本流动起来，使人力资本的分布更加合理，为人力资本的提升提供更多的机会和途径。

就企业而言，需开放利益结构，通过多种形态的分享机制，使更多的员工凭借人力资本获得收益；同时注重知识型员工的管理，增强文化的包容性和组织的参与度，系统开发员工的技能。就员工个人而言，需基于外部市场对人力资本的要求以及自身的禀赋条件，主动、积极地开发、提升专业技能，为组织绩效创造贡献，为自身成长添加动力。

人力资本增值是未来我国经济转型的一条主线。专业化的员工队伍支撑着知识型企业；而知识型企业则是经济增长方式转型的中坚力量。

来源：华夏基石 作者：施炜

兰州自由职业者住房公积金缴存比例扩大为 10%-21%

4 月 7 日，记者从兰州住房公积金管理中心获悉，《兰州市城镇自由职业者个人缴存和使用住房公积金管理办法(2015 年修订)》已于日前正式通过审核，将从本月起正式实施。据了解，新办法将自由职业者缴存比例由之前的 10%-17%扩大到 10%-21%，由本人自行选择申报，兰州住房公积金管理中心根据缴存人的实际情况核定。



自由职业者缴存住房公积金月缴存额核定为：月缴存额=月缴存基数×住房公积金缴存比例，自由职业者的月缴存基数为其上一年度月平均收入。月平均收入由本人申报，且最低不得低于统计部门公布的上年度兰州市在岗职工月平均工资，最高不得高于上年度兰州市在岗职工月平均工资的 3 倍。

住房公积金提取方面，自由职业者符合兰州市住房公积金提取政策规定的，可以提取本人住房公积金账户内的存储金额。自由职业者自开户之日起按月足额缴存住房公积金 6 个月以后，在购买、建造、翻建、大修自住住房时，符合兰州市住房公积金贷款政策规定的，可申请住房公积金个人贷款。

来源：每日甘肃网

机关事业单位职业年金办法发布 个人缴 4%单位缴 8%

1 月 15 日，国务院出台机关事业单位工作人员养老保险办法后，作为该办法重要配套项目的《机关事业单位职业年金办法》（以下简称办法）昨日正式出台。这个牵涉到 3700 万公务员和事业单位工作人员的补充养老办法，意味着我国养老“并轨”又向前推进了一步。

单位缴工资总额的 8%个人缴 4%

“机关事业单位职业年金今年就会缴纳，与机关事业单位缴纳基本养老保险是同步的。”人力资源和社会保障部社会保障研究所所长金维刚介绍。国务院《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》明确提出，“机关事业单位在参加基本养老保险的基础上，应当为其工作人员建立职业年金”。

“职业年金是机关事业单位工作人员的补充养老保险。”金维刚说。办法明确，职业年金所需费用由单位和工作人员个人共同承担。单位缴纳职业年金费用的比例为本单位工资总额的 8%，个人缴费比例为本人缴费工资的 4%，由单位代扣。



为保证在特定时期(如 C PI 超高)职业年金收益可能面临通胀带来的缩水情况,办法还提到,可以“根据经济社会发展状况,国家适时调整单位和个人职业年金缴费的比例”。

“我最关心的就是缴费基数是多少!”国家某部委公务员王钦任职正科3年,月收入5400元左右,其中工资只有1900元左右,其他都是津补贴。“要是按照1900元的工资缴费,那就亏大了。”他说。

人社部负责人告诉记者,对于公务员和参公人员,缴费基数是上一年的基本工资、国家统一的津补贴和已经规范后的津补贴;对于事业单位人员,缴费基数是基本工资、国家统一的津补贴以及绩效工资。“改革性的补贴、奖励性的补贴暂时不纳入缴费基数。”这位负责人说。

职业年金基金将实行市场化投资

职业年金的钱从哪里来?办法规定,对于财政全额供款的单位,单位缴费部分由财政支出,根据单位提供的信息采取记账方式,每年按照国家统一公布的记账利率计算利息,工作人员退休前,本人职业年金账户的累计储存额由同级财政拨付资金记实。

而对于非全额供款的单位,单位缴费由单位实际承担,采取实账积累。由此形成的职业年金基金实行市场化投资运营,按实际收益计息。“公务员的供款渠道只有财政,所以要建立职业年金制度,财政是唯一的供款渠道,不允许机关自筹自支搞小金库。”人社部副部长胡晓义说。

会不会造成新的不公平?“这一问题的实质在于如何引导企业年金更快地发展,使更多的企业职工能够不但有基本养老保险保障,而且有补充养老保险的补充保障,这样有利于整个社会公平。”胡晓义说。

职业年金也能跨单位跨地区转移

办法规定,变动工作单位时职业年金个人账户资金可以随同转移,升学、参军、失业期间或新就业单位没有实行职业年金或企业年金制度的,其职业年金个人账户由原管理机构继续管理运营。这解决了公务员、事业单位人员升迁、调动后的职业年金接续问题。

办法规定了领取职业年金的几种情况,其中工作人员退休后,可以选择两种方式按月领取职业年金待遇:一种是一次性用于购买商业养老保险产品,然后按保险约定按月领取待遇;另一种是选择按照本人退休时对应的计发月数计发职业年金月待遇标准,发完为止。



此外，参保人如出国(境))定居，其职业年金个人账户资金可根据本人要求一次性支付给本人；工作人员在职期间死亡的，其职业年金个人账户余额可以继承。

举例

以一名月薪 6000 元的基层公务员为例，其每月参加职业年金的缴费数为 $6000 \times 4\% = 240$ 元；而单位虽然是以工资总额的 8% 缴交，但具体到个人，实际上也为这名基层公务员缴交了 $6000 \times 8\% = 480$ 元的职业年金。

再如一名 60 岁退休的公务员，其对应的计发月份数为 139 月，其职业年金滚存总额为 30 万，那么其可以按月领取 $300000 / 139 = 2158.27$ 元。除退休金外，该参保人的职业年金收入再增加 2000 多元每月，连领 139 个月。

焦点

“记账利率”到底和什么挂钩？

办法规定，“职业年金基金采用个人账户方式管理。个人缴费实行实账积累。对财政全额供款的单位，单位缴费根据单位提供的信息采取记账方式，每年按照国家统一公布的记账利率计算利息，工作人员退休前，本人职业年金账户的累计储存额由同级财政拨付资金记实；对非财政全额供款的单位，单位缴费实行实账积累。实账积累形成的职业年金基金，实行市场化投资运营，按实际收益计息。”

个人缴费实行实账积累，也就是说个人缴费部分全部进入看得见摸得着的个人账户。

而对于财政全额供款的单位，包括 700 万公务员群体所在的政府机关，其工作人员的职业年金中，单位缴费的 8% 将采用“记账”办法计入职业年金个人账户中，是一种部分的“名义账户”。首都经济贸易大学保险系教授庾国柱告诉南都记者，正因为账户中的这笔钱是记的账，而不是实打实存在于账户中的“真金白银”，因此公务员单位缴的 8% 职业年金将不参加市场化的投资运营，而是根据记账利率计息，最后在公务员退休前才记实。

庾国柱表示，采用部分积累的办法管理公务员职业年金，可能是出于财政较大的压力，“相信有关部门也经过了精算平衡，能够让这部分不投资的职业年金不会贬值缩水”。人社部副部长胡晓义此前坦承，机关事业单位现在在职职工 3000 多万人，退休人员 1500 多万。改革后，既要为在职职工养老保险缴费筹资，又要保证已经退休人员的基本生活，“资金的需求量确实很大”。胡晓义同时透露解决办法就是通过现收现付，部分积累，“主要是代际赡养的模式，工作的一代缴费来供养已经退休的一代”。



“这也可能说明机关事业单位的养老改革面临着阻力，现在不想拿钱，把支付责任延后”，上海财大公共政策与治理研究院副院长郑春荣也对南都记者说，目前财政在养老金转轨中出现一些困难，采用这个办法延缓拨款。

“记账利率”怎么计，将会成为公务员职业年金的一个焦点问题，郑春荣说，统一公布职业年金的记账利率到底和什么挂钩，是和什么期限的银行利率挂钩，目前利率市场化竞争，商业银行利率可以进行浮动。“这很关键，决定了公务员职业年金到底有多少，是否可能跑赢企业年金”，郑春荣说，“估计不会很慷慨，现在是生蛋的老母鸡也没有。”

职业年金

怎么管理

采用个人账户方式管理，个人缴费实行实账积累，也就是你缴的年金全部进入看得见摸得着的个人账户，“我的是我的，单位交的退休后连本带息也是我的”

财政全额供款的单位，单位缴费部分每年按照国家统一公布的记账利率计息

非财政全额供款的单位，单位缴费部分划入核定账户形成职业年金基金，按投资收益计息

职业年金基金怎么投资

实行市场化投资运营，按实际收益计息，遵循谨慎、分散风险的原则，保证安全性、收益性和流动性，具体投资管理办法另行制定

委托具有资格的投资运营机构作为投资管理人，选择具有资格的商业银行作为托管人

必须与投资管理人和托管人的自有资产或其他资产分开管理，不得挪作他用

换单位怎么办

新单位已经建立职业年金或企业年金制度的，职业年金个人账户资金可以转移

升学、参军、失业或新单位没有实行职业年金或企业年金制度的，职业年金个人账户由原管理机构继续管理运营



怎么领取

退休后一次性购买商业养老保险产品，然后按保险约定按月领取待遇

退休后选择按退休时对应的计发月数计发，发完为止

1 和 2 为单选项，参保人选定后不得更改

出国(境)定居，可一次性支付给本人

在职期间死亡的，其职业年金个人账户余额可以继承

怎么交税

事涉养老保险相关政策带来的退休金收益，按社保法规定，不需缴纳个人所得税

什么时候开始交

自 2014 年 10 月 1 日起实施，也就是说要从去年 10 月起缴交

全国总工会发布各省最低工资标准：北京不得低于 1720 元

从昨天开始，本市企业月最低工资标准上调 160 元，达到 1720 元。全国总工会昨天通报“关于各省、自治区、直辖市最低工资标准调整情况”，在目前执行的全国月最低工资标准中，北京市的排名位居第五位，已经基本完成了“十二五”期间月最低工资标准年均增长 13% 的目标。

我国的最低工资制度是提高低收入职工工资水平的一种重要手段。一个地区在出台最低工资标准后，劳动者在法定工作时间内为企业工作，企业支付给劳动者的工资不得低于本市规定的最低工资标准，并且根据《最低工资规定》，最低工资标准每两年至少要调整一次。

根据全总通报的数据，截至目前已经有北京、天津、湖南、广东、海南、西藏等 6 个省（区、市）以及深圳市相继调整了最低工资标准，北京、天津、深圳是在 2014 年已经调整的基础上，再次上调了最低工资标准。但是，



黑龙江和西藏在 2013 年和 2014 年两年均未调整，不符合《最低工资规定》中最低工资标准每两年至少要调整一次的规定。目前，全国深圳市的月最低工资标准最高 2030 元，黑龙江较低 1160 元。

从 2011 年至 2014 调整幅度分析，最低工资标准调整的幅度正在逐渐减弱。2011 年至 2014 年，全国分别有 24、25、26、18 个省（区、市）调整了最低工资标准，调整幅度分别达到 22%、20%、17%、14%。受最低工资标准调整直接或间接影响的劳动者约占从业人员的 20%。

来源：北京青年报

山西省拟出台措施提高公积金使用效率

作为广大城镇职工重要的住房保障制度，山西省住房公积金覆盖范围不断扩大。日前，笔者从山西省住建厅获悉，为更好地发挥住房公积金制度惠及民生的作用，我省拟出台措施提高住房公积金效率，相关措施正在起草中。不办理职工住房公积金缴存登记手续、不缴或少缴职工住房公积金的单位，将面临行政处罚。

山西省住建厅统计显示，截至 2014 年底，我省住房公积金缴存职工数达到 400.40 万人，同比增长 10.26%；住房公积金缴存总额达到 1492.58 亿元，同比增长 21.48%；提取总额达到 467.22 亿元，同比增长 26.60%；缴存余额达到 1025.36 亿元，同比增长 18.57%；发放个人住房贷款总额 391.26 亿元。公积金制度施行至今，我省累计超过 207 万个城镇职工通过公积金贷款、提取公积金改善了住房条件。今年，山西省 11 市公积金管理中心将提高职工住房公积金缴存数量，全省预计新增缴存职工数量将达到 38 万人，住房公积金覆盖面达到 80%，让这一住房保障制度更大地惠及群众。同时，我省将在提高公积金使用效率方面做更多努力，以提高城镇职工的住房消费能力。在保障资金安全的前提下，我省将放宽公积金提取、贷款条件，提高放贷额度，简化审批手续，落实国家租房提取政策，满足缴存职工的不同消费需求。太原、晋中、朔州将继续做好住房公积金贷款支持保障房建设性试点工作。为更好地落实公积金制度，让广大公积金用户了解公积金，2014 年 12 月，山西省住房和城乡建设厅、山西省财政厅、中国人民银行太原中心支行联合就住房公积金的缴存、提取与转移、贷款等业务流程、办理要件、办理时限进行规定。来源：山西日报



【朗新动态】

互联网+时代，朗新天霁开启渠道革命

2015 年 4 月 28 日，以“洞察产业发展趋势、搭建厂商合作平台”为服务宗旨的第八届中国软件渠道大会在京隆重召开。本次大会以“产业链合作 平台化生存”为主题，为“互联网+”时代的软件企业带来了四大核心价值：看趋势、找合作、秀产品、交朋友，为产品厂商和合作伙伴之间搭建了一次面对面深入交流的合作对接平台。朗新天霁作为唯一一家专业人力资源软件与服务提供商受邀参加此次盛会，朗新天霁总经理蒋建军出席主题为“移动、云计算改变软件”的尖峰对话。



蒋建军总经理出席尖峰对话

蒋总在对话时表示：云服务是大势所趋、移动互联应用是潮流、大数据变革才刚刚开始，朗新天霁即将推出朗新一代基于云平台的移动端云人力资本管理系统！





朗新天霁渠道总监出席颁奖仪式

基于近 20 载的辛勤耕耘，朗新天霁在本次盛会上喜获“2015 年度中国人力资源软件最佳渠道满意度奖”！这既是对以往的肯定，又将为助力朗新天霁 2015 渠道发展、竞逐行业“领头羊”奠定更加坚实的基础！



参会嘉宾在朗新天霁展台前咨询交流

本届大会辗转北京、上海、广州、深圳、武汉、杭州、南京、成都、沈阳、西安、济南、南昌、厦门，将为软件业上演一次跨界盛宴。朗新天霁将全程参与，同大家携手开启软件行业的跨界转型之旅。



国内首家人力资源云服务大数据中心将落地贵阳

随着信息技术和互联网技术的快速发展，产业结构的转型升级，以现代信息技术为支撑的服务外包产业逐步成为我国参与新一轮全球资源配置、促进现代服务业发展的重要引擎。

4月24日下午，由中共贵阳市委、贵阳市人民政府主办的北京·贵阳服务外包及呼叫中心产业发展推介会在北京举行。本次推介会主题为“携手同行 共创双赢 全球呼叫贵阳服务”。现场共集中签约项目16个，签约坐席1.6万席，投资总额为30.8亿元。贵阳市委副书记、市长刘文新在现场进行了推介。他表示，随着大数据时代的到来，与之紧密相关的服务外包及呼叫中心产业迎来快速发展的黄金时期，并逐渐成为经济发展的重要引擎和新增长点。

北京朗新天霁软件技术有限公司作为本次会议唯一一家eHR人力资源管理软件及服务提供商受邀签约，朗新天霁总经理蒋建军先生受聘为贵阳市政府现代服务业高级顾问。未来北京朗新天霁将在贵阳市筹建云服务及大数据产业发展基地，通过人力资源软件降低人力成本的优势帮助贵阳市政府打造智慧型呼叫中心，带动大数据产业的发展！



贵阳市刘文新市长与朗新天霁蒋建军总经理在签约现场合影

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。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。



朗新天霁总经理蒋建军先生出席签约仪式

中国餐饮行业首届 HR 管理信息化研讨会圆满成功

中国人口红利已经结束，餐饮行业用人荒已成定局，如何通过互联网思维和信息化工具，提升企业的人力效率，解决各个餐饮企业的人才瓶颈，是餐饮企业亟需解决的问题。

2015 年 4 月 22 日，北京朗新天霁软件技术有限公司和中国餐饮行业 HR 俱乐部联合发起的中国餐饮行业首届 HR 管理信息化研讨会在江边城外举办！会议紧密围绕在互联网+时代，餐饮行业如何通过云服务、移动应用实现让人力资本更有价值这一主题进行了充分的沟通和交流。





来自全聚德、俏江南、上鱼舫、嘉和一品、金百万、呷哺呷哺等餐饮行业龙头企业的 HRD 参加了本次 HR 管理信息化研讨会，朗新天霁蒋建军总经理代表主办方首先致辞，欢迎大家参与本次研讨会，介绍了朗新天霁在餐饮行业的耕耘与成果。



朗新天霁样板用户——江边城外副总裁与大家就如何借助朗新系统实现人力资源管理信息化进行交流分享。





蒋建军总经理代表朗新天霁授予江边城外 CHO 朗新天霁人力资源信息化专家荣誉证书。



餐饮行业 HR 俱乐部授予朗新天霁蒋建军总经理等 5 家企业领导俱乐部名誉理事。



蒋建军总经理表示，朗新将尝试为餐饮行业提供免费的 HCM 云服务，为餐饮企业做大、做强、管理规范化保驾护航！



新华联集团 eHR 应用培训班成功举办

新华联集团创建于 1990 年 10 月，由国际贸易起步，历经 24 年的持续快速发展，已成为涵盖地产、石油、矿业、化工、金融、酒业等多个产业的大型现代企业集团。目前，集团拥有全资、控股、参股企业 70 余家，其中拥有控股、参股上市公司 5 家，企业分布和主要业务遍及国内 20 多个省市自治区和 40 多个国家与地区，员工 40000 余人，年营业收入超过 450 亿元，企业总资产超过 460 亿元。

24 年来，集团成功创建和合作打造了东岳化工、华联陶瓷、新华联地产、金六福酒、香格里拉·藏秘、开口笑酒等一系列行业知名品牌，拥有 13 个中国驰名商标，连续 9 年跻身中国企业 500 强和中国民营企业 100 强行列，并被国务院、中国企业联合会、全国工商联、国家民政部等评为“全国就业先进单位”“中国优秀民营企业”“中国企业文化建设优秀企业”“中国十大慈善企业”和“中国最具生命力企业 100 强”。

作为一家拥有多元化产业的集团型航母，新华联集团“需要一套能够支持集团管理的纯 B/S 架构，支持大并发



计算，支持多品牌运作及集团快速扩张的行业应用人力资源解决方案。而朗新人力资源软件是一个“流程驱动，系统全面，统一规范，灵活拓展、层层汇总与数据集中，全员参与与权责明确、流程优化与高效便捷、信息共享与决策支持、纵向管理与协同运作、助力经营与改善业绩”等多种功能的信息管理平台。

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，此次，朗新与新华联集团达成战略合作伙伴，助力新华联集团通过朗新人力资源软件，利用信息化工具加速集团人力资源管理变革！



为了使朗新 eHR 系统在新华联集团能更好的应用，近日，新华联集团 2015 第一季度人力资源工作会议暨人力资源培训班隆重召开，来自新华联集团各分支的 HR 齐聚北京，接受 eHR 人力资源软件推广应用的培训。

此次朗新天霁将与新华联集团携手建立人力资源相关大数据的 e 化平台，eHR 系统在全国推广后，新华联集团管理层将可以实时掌握各个分支、业务板块的人力资源详细状况，及时了解到人力资源信息的变化，使人力资源信息维护统一化、集成化，并与企业内部的其他应用系统进行匹配、整合。



朗新天霁应邀参加江西 2015 首届人力资源高峰论坛

纵观全球经济形势，中国经济增长速度持续放缓，互联网、电子商务等新技术、新商业模式层出不穷，传统企业从资源、人才到资本都面临严峻挑战。2014 年岁末，中国人口红利政策已经结束。各行业用人荒已成定局，如何通过互联网思维及信息化工具，提升企业人力的效率，解决各行业企业的人才瓶颈，是未来人力资源今后发展的主攻方向。

朗新天霁作为人力资源信息行业的领军代表，在发展规划开始就对 2014 年末以及 2015 年的严峻用人形势做出高瞻远瞩的正确判断。在朗新天霁高层的英明决策下 2014 年朗新软件推出基于人力资本管理的新系统，公司也在 2014 年实现了 200% 以上的业绩增长，并荣获“2014 年度中国软件和信息服务人力资源管理领域杰出企业奖”。这有力佐证了朗新软件作为行业领头羊的实力和地位。



2015 首届江西人力资本高峰论坛会场

为进一步推进经营模式转型，提高江西企业的整体竞争能力，朗新天霁应邀参加“2015 首届江西人力资本高峰论坛”，并赞助价值上百万的人力资源软件！共同探讨“从职业经理人到事业合伙人”为江西的企业和企业家出谋划策，助推江西企业管理升级！





朗新合作伙伴论坛致辞

未来，朗新将继续打造可亲、可敬、可信的朗新品牌，形成人力资源管理信息化专家的朗新文化。对朗新的合作伙伴和客户来讲，是与朗新产品、服务相关的一种持久、可信的价值承诺，它体现了朗新软件所拥有的价值。朗新品牌的最终理想是大众分享，大众认同，大众成就。



【案例分享】

景建集团人力资源管理升级

山东景建集团公司始建于 1965 年，是一家集地产开发、建筑、工业、金融、投资于一体的大型综合性企业集团，是“全国守合同重信用企业”“全国优秀施工企业”、“全国钢结构优秀施工企业”、“中国房地产开发诚信品牌企业”；山东省建筑业综合经济实力 100 强企业、山东省 AAA 级信用企业；潍坊市重点企业、潍坊市百强民营企业，连续十八年获评潍坊市建筑业十强企业。集团公司注册资本 3 亿元，总资产 25 亿元，拥有各类专业技术人才 1500 多人，连续被评为潍坊市重点企业和百强民营企业。

集团公司业务范围涉及房地产开发、建筑施工、钢结构加工及安装、物业管理、门窗幕墙、配电设备、市政工程、消防工程、机电安装、金融、投资及教育产业等，下设潍坊新大置业有限公司、山东景芝建设股份有限公司、山东上冶钢构股份有限公司、安丘市通源小额贷款股份有限公司以及相关配套实体公司，具有房地产开发、建筑施工总承包、钢结构制作安装等国家一级资质三项，国际工程承包与劳务输出资质、钢结构工程专项设计资质等 20 多项专业资质。企业于 2003 年通过 GB/T19001—2000、GB/T24001—1996、GB/T28001—2001 质量、环境、职业健康安全一体化标准体系认证。近几年来，先后在济南、青岛、滨州、东营、潍坊等地建设了数百项标志性建筑。

集团公司以“树百年景建，作值得尊重与依赖的企业”为企业愿景，坚持“诚信、务实、责任、创新”的核心价值观，科学经营，奉献社会。管理规范，运行有序。如今，集团公司正以深化改革和强化管理为动力，积极向资本股份化、产业多元化、管理现代化迈进。

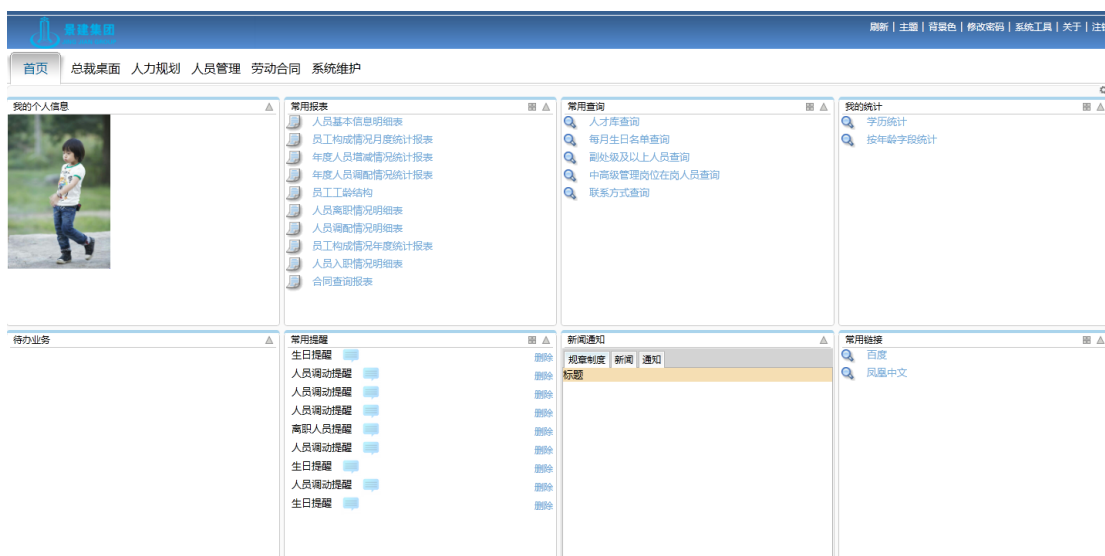
作为一家集房地产、建筑、工业、金融及投资于一体，且专注于经营与管理的中国先进企业，山东景建集团也非常重视信息化的建设，已经上线了财务系统、OA 系统、人力资源系统，但是随着不断的发展，原有系统不适应集团管控。随着人员的逐步，给数据的统计和汇总带来了很大的困难，总部及分子公司每月都需要把大量的时间和精力用于数据搜集和统计核对上，且由于人工统计缺乏标准，数据汇总往往出现错误，需要多次校对，且数据不是实时更新，不便于各级管理人员查询。

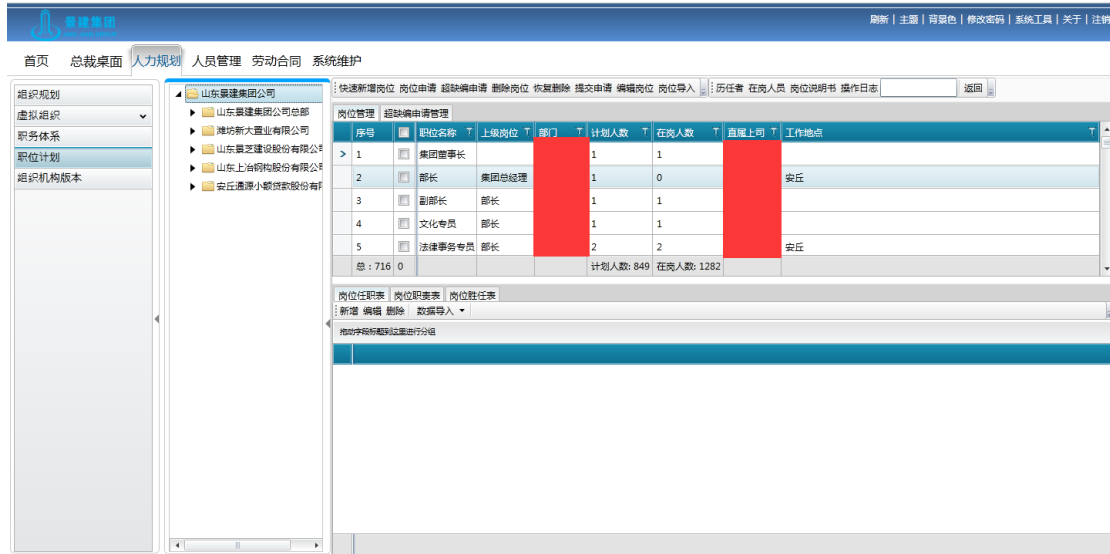
因此，借助一套能够进行集团管控的信息化工具进行人力资源管理的升级是碧生源立刻要落实的项目。



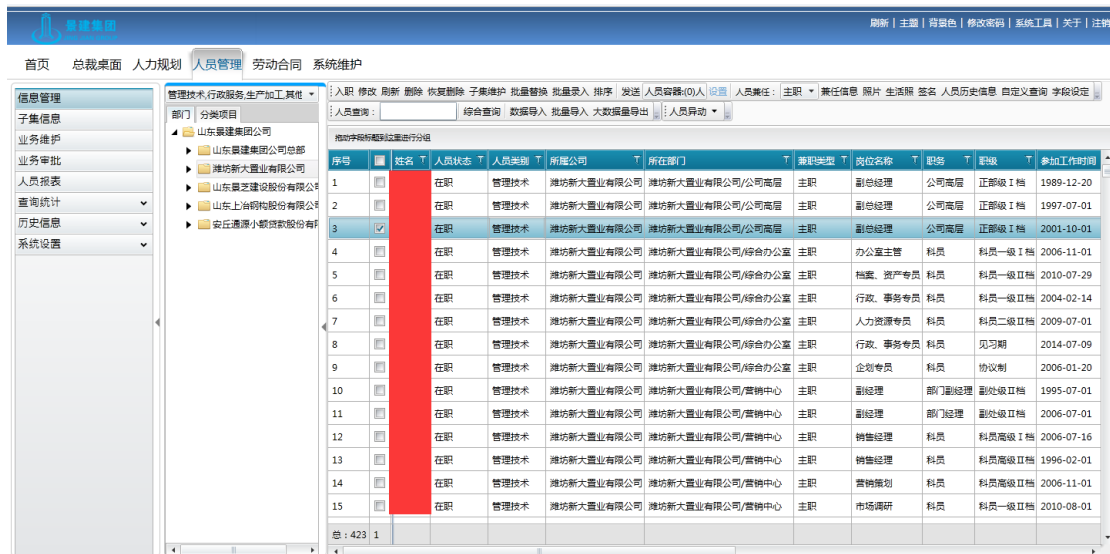


从前系统中的岗位没有统一标准，出现多个不同岗位名称重复等问题，造成统计查询不便，岗位职责不清等问题。岗位规划是人力资源部的一项重要工作，因此，项目建设伊始，首先解决的就是岗位名称统一问题，朗新实施工程师根据其他项目成功的实施经验，给客户建议，与客户一起梳理清楚岗位体系，避免了后续按照岗位进行统计查询的不便，梳理清晰了每个岗位的职责和分工。





从前的系统中人员信息比较陈旧，而且没有统一的员工编号。但人员基本信息的精准是项目建设的基础，因此，我们要解决的就是人员统一编号问题。朗新根据景建集团的组织，设定不同的人员类别，并以此为依据进行员工编号，该编号是员工在系统中唯一编号。当人员进行了调整，无论是平级变动或是升迁，都可以在日志中通过历史回溯查到。



数据梳理完毕后，各项信息的统计也是困扰人力资源部门的一项遗留问题，我们为客户提供统计方案、统计报表、总裁桌面等多种统计查询方式，满足不同层级人员的查询需求。

统计方案：

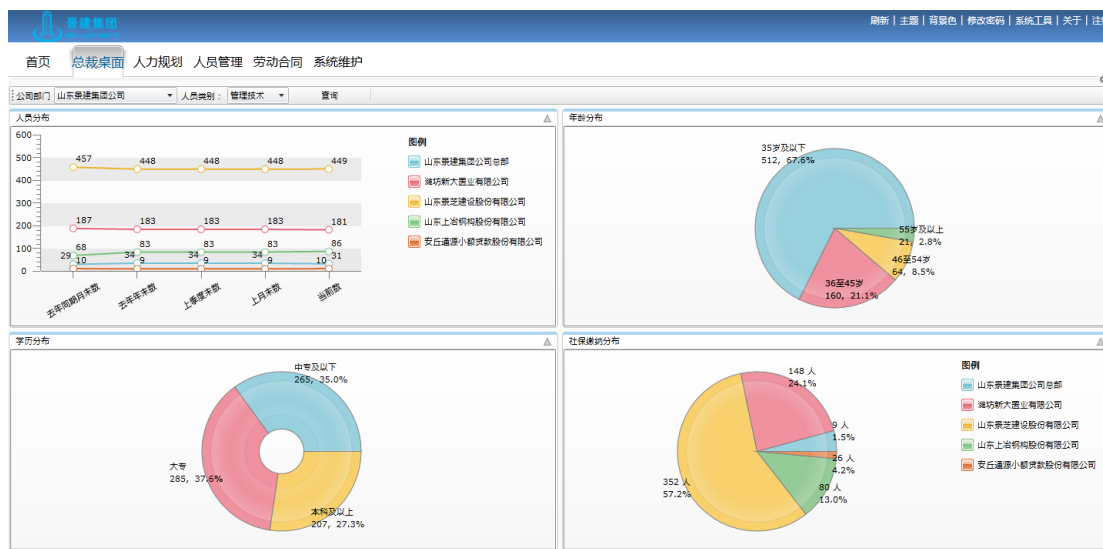




统计报表:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
	员工工龄结构															
	集团公司工龄					本实体公司工龄					参加工作年限					
	1年以内	1-3年	3-5年	5-10年	10年以上	1年以内	1-3年	3-5年	5-10年	10年以上	1年以内	1-3年	3-5年	5-10年	10年以上	
人数																
占比																
年初数据																
相比增加	1	2	0	-2	1	1	1	0	-2	-1	1	-1	2	-3	3	
	报表时间: 2015-01-18															

总裁桌面:



伴随着 HR 软件上线, 极大的规范了数据及业务标准, 梳理清晰了部门的业务管理流程, 为不同层级的领导提供及时有效的数据支撑, 以往每月底都需要消耗大量的时间和精力制作的报表, 现在只需要鼠标点击几下即可完成



数据的统计汇总工作，给人力资源部的工作带来了很大的便利，使人力资源部员工有更多的时间去服务其他部门，优化自己的工作，给自己部门的服务满意度带来了极大的提升。

自从公司上了朗新 ehr 软件后，人力资源部的工作效率明显的提升，减去的很多日常重复而琐碎的工作，尤其是数据统计方面，统计的效率和质量有了质的飞越；选择朗新软件没有让我们失望，感谢朗新公司及朗新实施工程师的辛勤付出！

