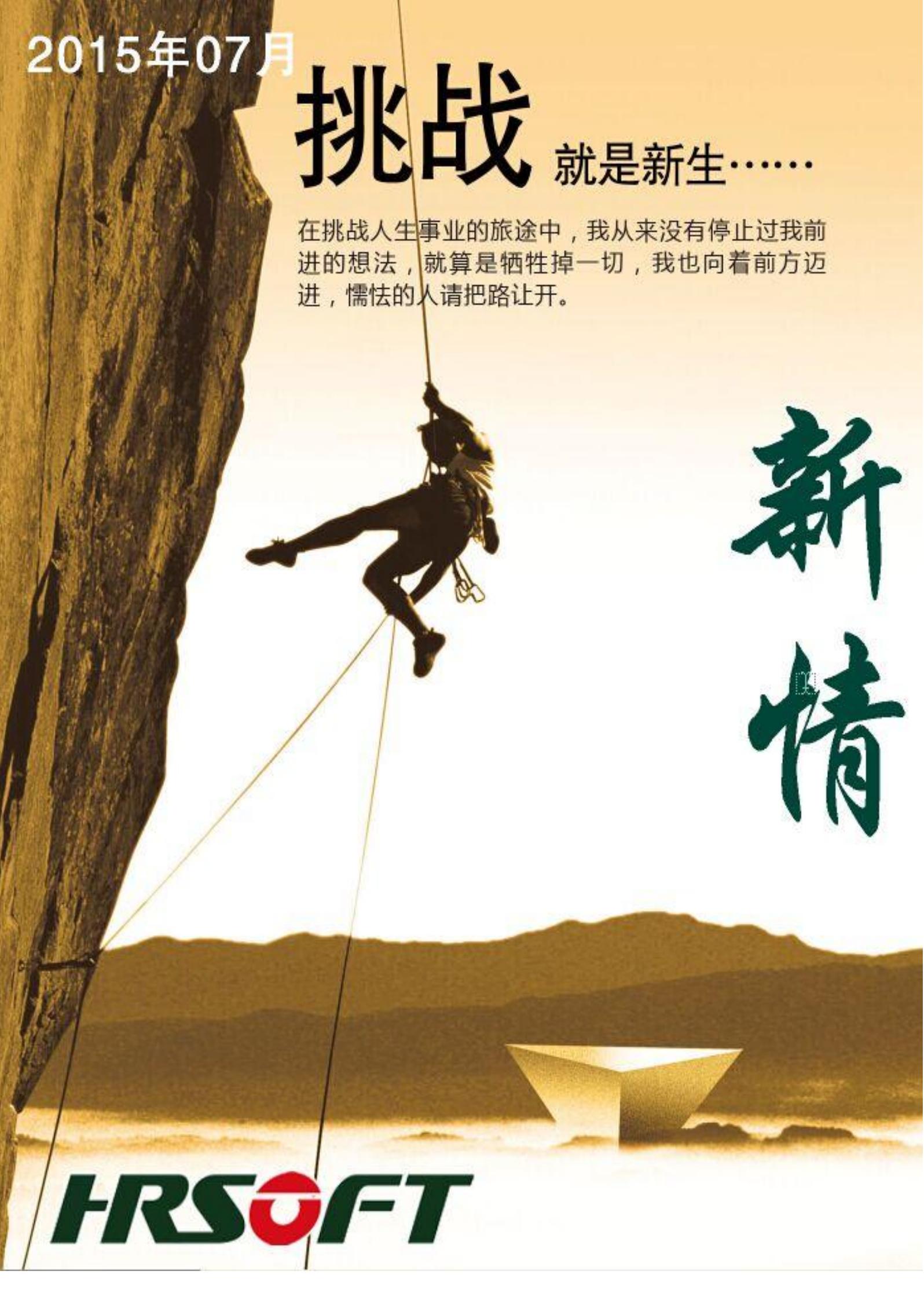


2015年07月

挑战 就是新生……

在挑战人生事业的旅途中，我从来没有停止过我前进的想法，就算是牺牲掉一切，我也向着前方迈进，懦弱的人请把路让开。

新情

A person is rappelling down a large, textured rock face on the left side of the image. The person is in silhouette, wearing a helmet and harness, and is holding onto a rope. The background shows a vast, open landscape with rolling hills and a body of water. In the distance, a large, white, angular structure resembling a boat or a monument is visible on the water. The sky is a warm, golden color, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is one of adventure and challenge.

HRSOFT

目 录

【行业新闻】	3
生育险工伤险费率双双降低 一年可为企业减负 270 亿	3
人社部:力争今年出台职工养老保险全国统筹方案.....	4
大病医保标准 国务院: 大病医保年内实现全覆盖.....	5
养老保险断缴增加 人社部表示将适当降低社保费率	6
月度劳动力调查明年开始 将更准确反映就业情况.....	9
【朗新动态】	11
朗新天霁助力津门第一股发展大健康产业.....	11
生物医药行业 当如何应对人力资源挑战.....	14
携手合作 共创未来——朗新天霁走进长三角.....	17
国家级重点新闻网站——中国西藏网签约朗新 eHR	20
【案例分享】	21
烟台交运集团实现人力资源信息共享.....	21
烤鱼连锁第一品牌——江边城外如何走好人力资源信息化之路	23



【行业新闻】

生育险工伤险费率双双降低 一年可为企业减负 270 亿

社部、财政部联合发文，决定自 10 月 1 日期，适当降低生育保险费率。部分地区筹资比例可下调 0.5 个百分点，初步测算全国一年可为企业减轻负担 120 亿元。同时，现行工伤保险费率政策也将调整，平均费率由 1%左右降至 0.75%左右，初步测算全国一年可减轻企业负担 150 亿元。

自 2015 年 10 月 1 日起，我国在生育保险基金结余超过合理结存的地区降低生育保险费率。人社部、财政部印发的《关于适当降低生育保险费率的通知》明确，自 2015 年 10 月 1 日起，在生育保险基金结余超过合理结存的地区降低生育保险费率。适当降低生育保险费率，进一步减轻用人单位负担，促进稳定就业。此前生育险存在地区间发展不平衡，基金结余偏多等方面的问题。调整后，部分地区筹资比例可下调 0.5 个百分点，初步测算全国一年可为企业减轻负担 120 亿元。

同时，涉及降低生育保险基金费率的地区，应在 9 月底前提出降低生育保险费率的办法或方案。

此外，人社部、财政部还联合发出通知，决定 10 月 1 日起调整现行工伤保险费率政策。《通知》明确将行业工伤风险类别划分为八类。各行业一类至八类工伤风险类别对应的全国工伤保险行业基准费率分别控制在该行业用人单位职工工资总额的 0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%左右。初步测算，工伤保险费率调整，全国一年可减轻企业负担 150 亿元。

>>官方释疑

费率降低不会影响相关待遇

当日，人社部医疗保险司负责人解读了适当降低生育保险费率的相关问题，透露生育保险预见性强，风险相对小，降费率不会影响参保者待遇。



这位负责人介绍，这次调整生育保险费率是依据统筹地区生育保险基金存量划分的，不搞一刀切。目前，全国生育保险基金结余存量不均衡，有的地区生育保险基金当期收不抵支，也有的地区基金存量可支付一年半以上。

对于这次降低生育保险费率是否有导致基金支出风险的问题，该负责人表示，据上年生育保险统计数据显示，部分地区基金结余可支付一年半以上，生育保险基金有下调费率的空间。另外生育保险与其他保险项目比较，预见性强，风险相对小，可通过对怀孕和出生人口数据、工资增长幅度、医疗消费增长情况以及其他变量进行测算，高风险支出相对比较少，基金运行相对稳定。

人社部工伤保险司负责人透露，此次政策调整平均费率由 1%左右降至 0.75%左右。在可比的 86 个行业中，有 74 个行业的基准费率标准降低，占到了 86%。

这次费率调整是减轻企业负担，进一步完善工伤保险制度的重要举措。调整费率后，工伤职工的工伤待遇水平不会受到任何影响，而且每年还会随着职工平均工资和生活费用变化等情况逐步调整提高。

来源：新华网

人社部：力争今年出台职工养老保险全国统筹方案

人力资源和社会保障部部长尹蔚民 10 日在十二届全国人大三次会议记者会上说，职工养老保险全国统筹方案力争在今年出台。

“按照社会保险的大数法则，实行全国统筹以后，我们可以在全国范围内调剂余缺、分散风险。”尹蔚民在对就业和社会保障相关问题答记者问时说。



关于养老保险基金收支平衡问题，尹蔚民说，2014年，企业职工养老保险总收入2.33万亿元，总支出1.98万亿元，当期结余3458亿元，累计结余3.06万亿元。城乡居民养老保险总收入2315亿元，总支出1572亿元，当年结余743亿元，累计结余3843亿元。无论是企业职工养老保险，还是城乡居民养老保险，都收大于支。

尹蔚民表示，人口老龄化对养老保险基金收支平衡影响巨大。据测算，我国目前60岁以上老年人口比例达到了14.9%，到2020年将达到19.3%，到2050年将达到38.6%，而劳动年龄人口绝对数在下降。随着人口预期寿命的增加，老年人领取养老金的年限也相应增长，而且养老金待遇是刚性增长的。

解决养老金收支平衡问题，需要综合施策，首先将加大扩面征缴力度。尹蔚民说，扣除在校学生和学龄前儿童，其他人都应纳入养老保障制度体系。目前还有近2亿人未纳入养老保险制度范围内，其中一半要参加城乡居民养老保险，一半要参加职工养老保险。我们已经制定了“全民参保计划”，正在扎实推进。

此外，人社部还将采取渐进式延迟退休年龄政策，多方面筹措养老保险基金，加大财政支持力度，同时做好结余养老保险基金的投资运营。

来源：突袭新闻

大病医保标准 国务院：大病医保年内实现全覆盖

从中国政府网获悉，国务院总理李克强7月22日主持召开国务院常务会议，会议决定，从城镇居民基本医保和新农合基金中划出一定比例或额度作为大病保险资金，2015年底前使大病保险覆盖所有城乡居民



基本医保参保人。根据会议确定的目标，大病医保今年支付比例达到 50%以上，今后还要逐步提高，到 2017 年，建立比较完善的大病保险制度。按照收支平衡、保本微利的要求，原则上由政府招标选定商业保险机构承办大病保险，保费实行单独核算，确保资金安全和偿付能力。

值得注意的是，针对大病保险支付后部分患者自付费用仍有困难的问题，会议明确大病医保将与医疗救助等紧密衔接，由医疗救助、慈善救助等为困难患者给予帮助，防止发生家庭灾难性医疗支出。

大病保险制度设计之初就确定了由商业保险机构受托承办的原则，经过三年实践，这项制度已取得明显成效。根据保监会数据，截至 2014 年年底，大病医保已在 27 个省开展了 392 个统筹项目，覆盖人口 7 亿人。

来源：中国政府网

养老保险断缴增加 人社部表示将适当降低社保费率

6 月 30 日，人力资源和社会保障部对外发布《中国社会保险发展年度报告 2014》，这是首次以政府部门的名义就社会保险制度建设、管理运行等方面情况向公众全面、系统、客观地进行发布。

《报告》显示，截至 2014 年底，城镇职工基本养老保险参保人数达到 34124 万人，比上年底增加 1906 万人，增长 5.9%，但企业缴费人员仅占参保职工 81.2%的比例，比 2013 年的占比下降 2.8 个百分点，比 2009 年下降 6.5 个百分点。也就是说，企业职工养老保险实际缴费人数占参保职工的比例在持续下降。



“按这样的比例来看，如果全国有 10 个人参保的话，其中就有两个人由于种种原因中断了缴费。”7 月 6 日，中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文接受《华夏时报》记者采访时强调，断保最直接的影响就是导致参保者因为缴费年限不足 15 年而最终无法按月领取养老金。

断缴人员持续增加

记者注意到，截至 2014 年年底，城镇职工基本养老保险缴费人数为 20948 万人，其中，企业缴费人数为 19431 万人，数量比上一年均有所增加，但是占参保职工人数比例却在不断下滑，从 2009 年的占比 87.7% 下滑至 2014 年的 81.2%。

“这说明企业中断缴费的人数越来越多。”7 月 7 日，首都经贸大学劳动经济学院博士孙博接受《华夏时报》记者采访时强调，中断缴费无论对整个保险制度还是个人而言都有很大影响，今后需要不断提高企业和职工的参保意识。

《报告》分析称，导致缴费人数占参保职工人数比例下降的主要原因有三方面。一是困难群体中断缴费比较多，主要是部分个体、灵活就业人员收入低且不稳定；二是部分人员对养老金计发“多缴多得、长缴长得”等政策不够了解，缴费年限累计满 15 年就不愿再继续缴费；三是一些人在多地就业过程中未能及时接续养老保险关系，因而即使在新就业地已经参保也可能被原参保地统计为中断缴费人员。

“近几年，人口流动非常大，这就出现了很多跨区域保险接续的问题，该问题在政策层面不存在障碍，但由于各地财政利益之间的冲突，执行起来很难。”7 月 7 日，对外经济贸易大学保险经济学院社保系主任孙守纪接受《华夏时报》记者采访时表示，社保系统需要努力把流程尽可能简化、合理化，同时，尽快实现养老保险全国统筹，避免转移接续造成的养老金损失和对参保者的负担。

记者了解，《社会保险法》从法律层面明确了跨地区就业劳动者基本养老保险权益及关系转接的原则，即“个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付”。但在实际运转中，由于各地社会保险统筹层次不同，造成了利益冲突，不少地方实行了保护政策。比如，有的城市不允许非户籍人口以灵活就业人员身份办理养老保险，还有的城市以种种借口拒绝承接大龄劳动者的养老保险关系。



此外，操作环节上缺少统一规定，同样增加了养老保险转移接续的难度，最终造成参保人被迫中断缴费养老保险。

各地收不抵支问题凸显

养老保险中断缴费现象严重影响到基金征缴收入以及社会保险制度的可持续性发展，是目前企业职工基本养老保险制度运行中存在的突出问题。

《报告》显示，2014年城镇职工养老保险基金收支的总规模虽然仍在增加，但城镇职工养老保险收入增长速度减缓趋势越来越明显，其中，2008年至2013年的数据分别为23.4%、18.9%、16.5%、25.6%、18.0%和13.2%，而在2014年，这一数据直接降至个位数，仅为9.7%。与此同时，在剔除财政补贴后，全国养老金“亏空”正在逐年扩大，目前在全国30多个省份中，已经有18个省的养老保险处于“收不抵支”的状态。

“缴费的人数少，领取的人数多，基本养老保险的抚养比已经发生了结构性变化，中断缴费便是促成该问题的其中一个因素。”孙守纪强调。

根据《报告》显示，2014年，全国城镇职工基本养老保险抚养比为2.97:1，较上年下降了0.04个百分点，这意味着，不到3个人养一个人。而记者梳理数据发现，该比例也是中国全国城镇职工基本养老保险抚养比首度跌破3:1，此外，企业养老保险抚养比也跌破3:1，由2013年的3.01:1下降为2.99:1。

很明显，实际缴费人数比例的下降、中断缴费人数的增加不光影响了养老基金的支付能力，同样成为了后续一系列连锁反应的诱因之一。

人社部社保中心主任唐霁松表示，未来要进一步积极研究如何完善养老保险的相关政策，包括研究完善养老保险关系转移接续的政策，吸引和鼓励更多的企业和个人参加或者接续养老保险关系，完善养老保险待遇的计发办法和待遇调整的办法，激励更多的人长期缴费、多缴费。

同时，为了避免更多的中断，人社部还要加大对缴费困难的人员的扶持力度，比如落实社保补贴政策。同时要加强社保的稽核与执法的检查力度，按照社会保险法对各类人员参加社会保险的强制性要求，加大



执法检查力度，保证参保人员流动到私营企业、小微企业、服务业的时候，能够及时接续好自己的养老保险关系。

此外，据记者了解，人社部还将进一步适时、适当地降低社会保险费率，综合采取各种措施，打组合拳。比如实施养老保险基础养老金全国统筹，实行渐进式的延迟退休年龄政策，加强养老保险基金的投资运营，进一步完善养老保险的个人账户等。

来源：股城网

月度劳动力调查明年开始 将更准确反映就业情况

国家统计局网站 21 日发布的消息显示，全国月度劳动力调查的各项技术准备工作已基本完成，今年 7 月起开始组织首次试调查，明年开始将正式组织全国月度劳动力调查。

国家统计局人口和就业司司长冯乃林接受采访时表示，劳动力调查是国家统计局统一组织的反映就业情况的专项调查。为更全面反映全国整体就业情况变化，国家统计局正全力推进就业统计的改革完善工作，包括将调查范围由大城市扩大到全国所有地级城市，每月调查样本约为 12 万户；增加反映就业质量方面的内容；采用现代信息技术手段，强化对调查过程的质量控制，进一步提高调查数据质量。

他表示，今年上半年我国就业形势总体稳定。31 个大城市城镇失业率基本保持在 5.1% 左右，波动幅度未超过 0.2 个百分点。6 月份降到了上半年的最低点 5.06%，与上年同期基本持平。从整个上半年失业率走势看与近几年基本一致，既没有出现大的上升，也未出现大的下降。与此同时，企业用工仍在增加。据国家统计局 90 万家企业联网直报统计，今年二季度末全国规模以上企业就业人员 17449 万人，比上年同期增加 46 万人，同比增长 0.3%。



他同时表示，虽然就业形势总体稳定，但仍存在一些需要高度关注的结构性问题，比如大学生和部分资源型、装备制造型和压缩产能任务较重地区存在失业率相对较高的问题。

据介绍，上半年 20 至 24 岁大专以上文化人员(主要为近年毕业大学生)的失业率在波动中呈下降走势，到 6 月份已降至 7.74%，但仍高于总体失业率 2 个多百分点。上半年，东北地区省会城市平均失业率在 7% 左右，比全国平均水平高 2 个百分点左右。

“目前我国正处在调结构、转方式的关键时期。”冯乃林说，经济结构调整，必然对部分经济结构比较单一的地区产生一系列影响。但这是结构调整过程中的阶段性现象，也是我们下决心进行结构调整的出发点。相信随着结构调整不断取得进展，这些问题也会逐步得到解决。

来源：国家统计局网站



【朗新动态】

朗新天霁助力津门第一股发展大健康产业

2015年7月3日，在天津红日药业集团报告厅隆重召开了“红日药业集团人力资源信息化项目结项会议”。朗新天霁蒋建军总经理和红日药业集团领导、人力资源部、运营中心负责人出席了本次会议。



图一：参会领导及嘉宾

朗新天霁-红日药业人力资源信息化项目实施负责人介绍了本次项目实施全过程，并对项目二期蓝图进行了展望。





图二：实施部负责人汇报项目进展及展望

蒋建军总经理代表朗新天霁对于双方合作成果表示祝贺，对于红日药业参与人力资源信息化项目的各位同仁所给予的支持和帮助表示感谢。蒋总代表朗新天霁向红日药业合作团队颁发奖杯，籍以表达双方的友好合作之情。





图三：蒋总向红日药业集团领导颁发奖杯

红日药业成立于 1996 年，迄今已发展为一家横跨现代中药、化学合成药、生物技术药、医疗器械等诸多领域，融研发、生产、市场和资本于一体的企业集团。随着公司业务的快速发展，人才培养和充分发挥人力资本价值已成为公司人力资源管理的首要任务，信息化建设受到了集团领导的高度重视。本次选择朗新天霁作为项目合作伙伴，主要是基于朗新专注行业 20 年的深厚积淀和在制造业的斐然成绩。面对未来，红日药业仍将以科技武装自己，秉承“追求卓越品质、创造健康生活”的企业理念，在以研发精药、生产良药为己任的同时，积极发展智能医疗等产业链业务，为人类的健康事业尽自己的微薄之力。将企业发展成为中国制药企业的翘楚，回报股东，回报社会。



生物医药行业 当如何应对人力资源挑战

人力资源发展至今已有几十年，在新阶段、新形势下，面临国家快速经济发展的需求，如何创新模式、优化人力资源管理，应对新形势？

近日，天津红日药业集团副总裁、人力资源总监陈瑞强在接受中国软件网记者采访过程中，对人力资源发展现状及挑战，以及人力资源管理在企业中的重点难点做出了分析。



天津红日药业集团副总裁、人力资源总监 陈瑞强

红日药业享有“津门创业第一股”之称，公司成立于1996年，在企业创始人姚小青董事长领导下，迄今已发展为一家横跨现代中药、化学合成药、生物技术药、医疗器械等诸多领域，融研发、生产、市场和资本于一体的企业集团。2009年10月30日，红日药业登陆深圳证券交易所，成为全国首批、天津首家创业板挂牌上市企业(股票代码 300026)。利用资本平台，携资金优势，公司进行产业并购、技术引进，扩大产业规模、扩强市场容量。短短几年的时间，公司市值从五十亿提高到一百六十亿规模，市场规模与利润、税收成倍增长。因业绩突出，公司自上市后连续荣登《福布斯》中国潜力企业榜、2013年度上市公司金牛奖百强综合榜，荣获2013年度金牛最佳创业成长公司、最具投资价值上市公司、中国最具竞争力医药上市服务热线：400-6913-788



公司 20 强、2013 中国创业板上市公司十佳管理团队等殊荣。

人力资源遭遇三大挑战课题

陈瑞强首先表示，当前生物制药行业的人力资源管理面临三大问题。生物制药行业人力资源现在发展速度放缓，已从前些年的快速发展期进入相对平稳期，企业发展速度放缓，人力资源首先就要面对如何推动企业人力资源价值升级的问题；第二，资本推动的市场优化调整，兼并重组现象日趋严重，对人力资源管理来说，如何形成对外部兼并重组有效支持是第二大问题；第三，国家经济发展到人均 GDP 6000、7000 美元以上后，外部顾客的需求环境、员工的需求环境发生了很大变化，跟上世纪 90 年代，乃至近十年的发展需求迥然不同，已经进入到了一个全新的阶段，人力资源迎来极大挑战，企业必须要考虑对人力资源进行优化、调整，以适应不断变更的需求。

聚焦业务为导向，搭建完善人才体系

陈总认为，应对以上问题，人力资源需聚焦到企业业务上，以推动业务发展、满足业务需要为中心，搭建人才发展平台和体系，才能实现人力资源之价值。兼并重组整合需要人才、需要团队，业务发展转型也需要优秀人才、团队，因此企业首先要打造一个更加优秀的人才供应链。

其次是实现人力资本的增值和发展。随着公积金、社保的调整，投入工资必然会随之增长。外部人员、优秀人才的薪酬水平在提高，行业整体销售额、利润在下降，人力资本投入过后必须要增大产出，实现人力资本的增值。

第三要搭建内部人才梯队的培养和成长体系。企业在人才培养上，不能只从外部招聘，外部引进的人才在能力上可能对团队有所弥补，但在忠诚度、团队默契、文化融合上，需要很长时间的磨合，因此内部人才的成长和培养体系应该成为企业发展的重要组成部分。内部人才培养和外部人才引进，是企业发展过程中必然会经历的过程，两者长期同时存在，只是在不同阶段各有侧重。企业在初创及高速发展阶段，是以外部引进人才为主，内部人才培养为辅；而在发展到一定阶段后，企业发展趋于平稳，这时将是内部人才培养为主，外部引进人才为辅；但在企业并购时，又将转变为外部引进人才为主，内部人才培养为辅。

牵手朗新天霁，优化人力资源体系



红日药业集团人力资源中心郑勇发部长表示，红日药业的人力资源信息化从 2014 年 10 月份就开始启动，在经过三、四轮竞标后，最终选择了朗新天霁作为人力资源信息化合作伙伴，在这几轮的竞标中，不乏 SAP、Oracle 这种国际型厂商。

郑部长表示选择朗新天霁是公司信息化委员会的一致决定，之所以选择朗新天霁 e-HR，在性价比较高的基础之上，主要是看中了以下几点：其弹性化的特性，报表处理和组织结构的灵活性、可视化很强；此外朗新天霁展示的 APP，也较好的满足了集团远程移动考勤、审批等移动办公需求；其三，朗新天霁在生产制造和医药行业有很深的积淀，积累了很多大型生产制造企业的成功案例。

郑部长同时透露目前对人力资源信息化系统最满意的是报表的灵活性和可视化，期望未来朗新天霁将作为增加客户粘性非常重要的一环的 APP 优化，做到“Anywhere, Anytime”；其次是跨平台的数据统计，实现数据库里不分模块的数据抓取。这种线性关系、曲线关系的建立很难，当前即使是国际知名 HR 软件也尚未做到，但希望朗新天霁能够完成这项客户化很强的需求。

红日集团希望在与朗新天霁的合作中完成这两项需求，从而对企业决策形成参考依据，而不仅限于内部招聘、人才梯队和团队的建设方面，进而将红日药业人力资源信息化合作项目打造天津人力资源信息化的标杆案例！



携手合作 共创未来——朗新天霁走进长三角

乙未年七月季，主题为“产业链合作、平台化生存”的第八届中国软件渠道大会上海、南京、杭州三站连发，北京朗新天霁软件技术有限公司作为人力资源管理软件和云服务领导厂商参加巡展。



朗新天霁渠道总监发言

朗新天霁渠道负责人应邀在渠道大会上海站发表题为“互联网+, 人力资源变革与创新”的主旨演讲，他表示，当下企业人力资源管理困境和挑战主要集中表现在人才竞争激烈、高端人才稀缺、组织结构不合理、人才能力不匹配、贡献率降低等方面。企业必须跨越这些鸿沟，在变化中实现创新发展。他指出，互联网时代人力资源管理的新变化主要体现在：员工跟客户之间的界限模糊了，员工与客户无边界共同为企业创造价值；人力资源管理基于数据,并用数据说话和决策；去中心化与员工自主经营与管理；小人物、大贡献，核心人才与非核心人才动态转换；情感链接、沟通无限，提升人才价值体验；精准选人，构建人才全面发展平台，打造人才供应链；瞬时反馈沟通，建立全面认可激励系统；从人才企业所有制转向价值创



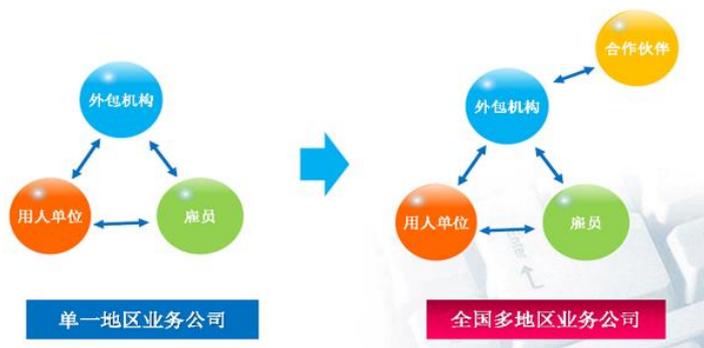
造所有制（人才价值创造生态圈）；打造有机共赢生态系统，推行人力资本合伙人制；跨界思维、人力资源微管理、价值创造网状化。

为更好的适应时代的发展和需要，近年来人力资源管理开始大规模使用云技术，云服务已然是人力资源管理的一个必然途径。这为其进一步实现移动化管理创造了条件。他表示，随着云服务的进一步完善以及人们移动工作和生活趋势的进一步普及，今后围绕人力资源管理移动化市场的服务和竞争会更激烈。移动互联网与云平台的日益壮大正在给传统行业带来巨大改变，在社交方式、消费方式日渐移动互联网化的同时，企业人力资源管理也在向移动化、智能化方向加快转变。



朗新移动应用

支持各规模行业客户使用

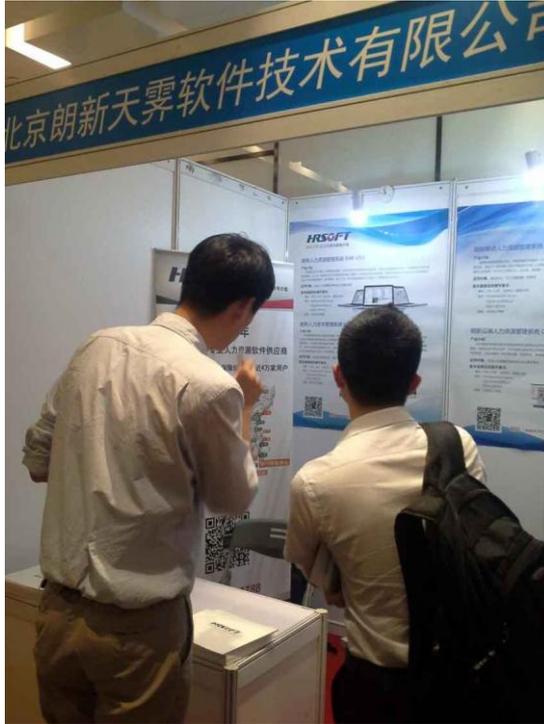


朗新云服务

朗新天霁作为人力资源信息化的领军企业，在发展规划开始就对 14 年末以及 15 年的严峻用人形势做
服务热线：400-6913-788 18 / 25 www.hrsoft.com.cn



出高瞻远瞩的正确判断。在朗新天霁高层的英明决策下 14 年推出基于人力资本管理的新系统，公司在 2014 年实现了高速业绩增长，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”。这有力的佐证了朗新软件作为行业领头羊的实力和地位。通过搭建云平台实现云管理，进而实现管理的移动化，这一模式正在成为企业实现人力资源管理新的流行方式。在第八届中国软件渠道大会长三角（上海、南京、杭州）巡展上朗新天霁正式推出 HR 移动应用及 HR 云服务两大产品利器，帮助 HR 从业者实现在移动互联环境下人力资源工作的华丽转变。



合作伙伴在朗新天霁展台前与渠道经理沟通

朗新天霁始于 1996 年，朗新人力资源软件从 v1.0 到 v9.0，合作伙伴从 1 家到上百家，客户近 40000 家。基于近 20 载的辛勤耕耘和深厚积淀，朗新天霁在本次活动北京首站喜获“2015 年度中国人力资源软件最佳渠道满意度奖”，成为最值得代理的人力资源软件品牌！朗新天霁全程参与本届中国软件渠道大会，将继续在这一平台上看趋势、找合作、秀产品、交朋友，借助“互联网+”新变革拥抱互联网新技术，实现创新发展！



国家级重点新闻网站——中国西藏网签约朗新 eHR

中国西藏网创办于 2000 年，目前以中文简体、中文繁体、英文、德文、法文、藏文等 6 种文字和音视频发布涉藏信息，是以向海内外网友介绍西藏为主要职能的国家级重点新闻网站，是中国最大的涉藏专题综合性网站，以服务西藏发展、传播藏民族优秀文化、促进国际社会增进对西藏的了解为宗旨，整合涉藏信息资源，向世界客观、全面地展示西藏的历史和现实。

对于中国西藏网来说，人事管理是其核心，管理者需要及时掌握全面、准确、科学规范的信息，通过科学决策和人事动态提供参考数据，实现信息资源率的最大化。朗新人力资源软件能够为中国西藏网建立一个完善、高效、科学的人力资源管理信息化平台，帮助管理者统筹编制、信息沟通、公共服务、绩效管理、全员聘任、合同管理、动态配置、科学决策为一体的人事管理模式,达到业务环节的快速完成、信息的实时共享。

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，帮助中国西藏网提升人力资源管理水平！



【案例分享】

烟台交运集团实现人力资源信息共享

烟台交运集团（以下简称：烟台交运）是山东省大型道路运输企业，始建于 1948 年。1996 年由原烟台汽运集团和烟台二运集团成建制合并而成，1999 年兼并联运总公司。2000 年起由烟台市政府授权，实施国有资产授权经营。集团公司具有国家货运一级经营资质和客运一级经营资质，拥有国家重点物流建设项目 1 个、公路主枢纽项目 2 个，国家一级客运汽车站及货运场站 4 家、二级客运汽车站及货运场站 18 家。



烟台交运现有全资及控股企业 28 个、参股企业 5 个，分布于烟台市各县市区，占地面积 100 多万平方米。集团目前总资产 10.4 亿元，员工 5000 余人，其中拥有中高级专业技术职称人员 1000 人。主要经营道路旅客运输、物流、汽车销售及维修服务、房地产开发、建筑装饰、商贸旅游、餐饮娱乐、客车制造、计算机技术开发等。

近年来，由于烟台交运规模的逐步扩大，怎么样把人给管起来、管好，怎么把烟台交运的薪酬体系给统一起来，这是烟台交运面临的一个迫切需要解决的问题。对人力资源也提出了一些更高的要求。特别是对信息化的建设，提出了一个更高的要求。以前一些传统的管理工具、管理模式已经不太适应烟台交运现在的发展，特别像一些效率问题，一些准确性的问题，包括 08 年劳动合同法实施以后，对劳动合同签订的一些时效问题，那么这一些，都成为烟台交运当前面临的一些困难，在这种情况下，烟台交运也是在市场上进行了多方面的寻找，多方面的查询、咨询，也找到了很多开发这些 HR 管理平台的这些企业，这些软件供应商进行交流，最后选定和专业的 eHR 供应商——朗新来合作。



eHR 项目的核心首先是围绕着交运集团的急需解决的企业员工档案管理问题展开。即要实时查询到某一时段某一员的详细信息，包括签定合同、工资发放、绩效考核、人员档案的具体信息，改变过去的手工翻阅查询的习惯，提高工作效率。由于烟台交运总部与下属企业的分散性，下属企业分别分布在烟台各县/市，员工档案、合同等等人力资源信息都是手工操作，管理方式也不统一，对于总部的业务管理造成管理困难，在某种程度上来说阻碍了烟台交运的蓬勃发展与高新技术人员的持续引进。要查询某员工的详细信息，相关负责人难以短时间内整理成文档上报企业领导，同时信息的准确性不能保证，影响了企业经营决策者的信息需求。

双方项目小组首先对烟台交运的人力资源基础信息进行快速的统计整理，建立了统一的编码规则，每个员工只要在系统里，就有唯一的编码相对应，也是员工自助登陆的唯一用户名。通过人员信息表设置了详细的字段，以前要查询各方面的材料非常麻烦，现在只要列出条件建立查询方案，系统自动进行全部数据搜索，很快就能查出符合条件的人员。

薪酬方面，由于烟台交运业务相对分散，且包括的行业众多，所以计算工资的方法也多种多样。根据不同部门、不同岗位在软件中分别设置不同的薪资架构，只要员工在系统中，划分好相关岗位，自动就可以匹配到该岗位的薪资计算公式。这样即保证了烟台交运工资发放能够实行全面的控制。而且可以实现每个员工入职的控制。

将绩效考核、岗位评价等通过员工自助来轻松实现。每个员工通过员工自助平台登陆系统，可以轻松的查到自己的薪酬、绩效考核情况等信息。对于自身的一些基本信息，如果有变动可以自行修改，提交 HR 部门审批，HR 部门的人员通过相关资料核查完后批准修改，不仅保证了员工基本信息的及时性，也提升了 HR 的工作效率。

根据不同层级、不同部门、不同人员进行不同的权限设置，像一些综合性的报表，分管领导能看到那些报表，部门经理能看到那些报表，成员企业的薪资管理员能看到那些报表，这些信息都是针对个人来设计的。这样可以有效地实现烟台交运一些信息的保密。比如做像一些统计、查询，过去统计大专以上的、年龄三十周岁以下的，要统计这一部分人员相当麻烦，需要一个人可能要拿出一天的时间来，5000 多人从头看一下，现在只需要几分钟，就可以轻松实现这些功能。

烟台交运人力资源软件系统的成功应用，理顺了烟台交运的人力资源基础信息管理，业务审批管理、工资发放管理、招聘管理、人员调动管理、合同信息管理等业务流程，一方面减少了大量的手工业务处理事务，另一方面，提高了人力资源的工作效率，使得烟台交运集团的各项人力资源信息能够实时、准确的



反馈，各层级授权用户能够便捷、快速的进行查找、分析相关数据，解决了前期烟台交运集团人力资源管控的难点问题，优化了人力资源管理流程，填补了烟台交运集团信息化的空白，提升了烟台交运集团的信息化管理层次。

烤鱼连锁第一品牌——江边城外如何走好人力资源信息化之路

北京江边城外投资管理有限公司（以下简称：江边城外），成立于2006年，是一家专业的连锁餐饮管理公司。公司旗下品牌“江边城外”自创立以来，在北京迅速普及，以创新的经营模式、服务水准和就餐环境，改变了人们对烧烤类餐饮的看法。烤全鱼品牌自2006年创立至今，在全国北京、上海、天津、南京、沈阳、济南、苏州区域拥有近50家店面，员工上千人，致力于打造烤鱼连锁第一品牌。

江边城外要想做大做强，信息化是必经之路。江边城外已经在使用用友的财务系统，人员信息等则通过excel进行手工管理。总部与区域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、考勤和工资情况。随着江边城外分店的不断开设，下属区域和门店的人力资源管理和管控迫在眉睫。

双方eHR项目组成员基于江边城外急需解决集团人事和薪酬管控的需求，经过多次沟通，规划江边城外eHR项目总共分两期，一期进行基础信息的整理，范围内模块有：机构、岗位、人员、合同、工资、保险、系统平台、系统维护，经理自助、员工自助等。二期进行绩效、招聘、培训、人才盘点等模块的搭建。

首先解决各分店考勤统一

由于门店众多，每家店的情况也不太一样，不同区域的门店，营业时间不同，考勤规则也不同。虽然大多数店都有考勤机，但有的考勤机是指纹的，有的考勤机是刷卡的，没有考勤机的则靠人工签到来解决考勤问题，每个月计算工资的时候需要各个店先分别统计出该店的出勤情况，整理到excel中，再通过邮件的形式发送到人力资源部，人力资源部根据出勤统计结果再进行薪资的计算，费事费力不说，对于没有考



勤机的店面人力资源部就无法掌握该店真实的考勤数据。因此，为了保证考勤数据的实时性和真实性，将所有店面考勤机全部更换为指纹考勤机，指纹考勤机数据直接链接到 HR 系统中，总部 HR 可以实时监管各店考勤。每月做工资时，根据在在系统中的排班，考勤结果自动计算，方便 HR 计算工资的速度，提升了工资的准确性。



其次解决人员基本信息统计

餐饮行业人员流动性大，每月都有大量的人员进出，且有多种用工模式，近 50 家店面，上千人的人员信息，依靠人工来进行录入、填报、审批等往往和实际情况不符，HR 要想进行各店人员的日常业务分析根本拿不出实时的数据。而且，由于各店人员的习惯的不同，提交上来的数据往往需要进行二次修改，比如姓名、名字等。要解决这一问题，要对人员基本信息重新进行梳理，双方项目组成员根据实际情况，确定了人员基本信息的每一个字段，并对员工号码制定了统一规则，不论员工入职、升职、离职、调店，每位员工在系统中只有唯一的编码。并将固化的人员基本信息表分到各店，各店负责人将该店每一位员工的信息采集完整，通过系统提交到总部汇总。避免了因为字段不同而无法进行数据统计，HR 可以通过系统实时调取任一店面的数据进行分析。





第三全体员工共同参与到管理中

每位员工有唯一的编码，通过唯一的编码登陆到系统中，可以看到跟自身相关的信息、总部 HR 发布的各类通知、查询工资明细、发起申请。在自身基本信息有变化的时候，可以通过登陆系统进行修改、提交相关附件，并可以清楚的看到发起的流程进行到哪一个节点。从前提交请假申请，往往需要 3 天的时间，总部 HR 才能开始处理，现在通过员工自助平台，半天就能处理完成，看到处理结果。减少了总部 HR 工作量的同时，也加快了工作效率。

