

HRSOFT

2015年09月

新情

【人心齐泰山移】

团结就有力量和

智慧，没有诚意实行平

等或平等不充分，就不

可能有持久而真诚的团结。



目 录

【行业新闻】	3
天津市人力社保局发通知 职工医保缴费年限不足可补缴	3
天津市人力社保局推出七项医保政策 支持医联体建设	4
新版社保卡有望明年全面推广 将具备金融功能	5
烟台 10 月起公积金贷款延长至退休后 5 年	10
多地密集放宽公积金贷款条件	11
《陕西省人力资源市场条例》征求意见 用人单位不得有就业歧视	12
【朗新动态】	14
大型建筑企业——永升建设集团签约朗新 eHR	14
全球顶尖物流公司——DHL 签约朗新 eHR	15
“走进华谊嘉信——整合营销人力资源信息化”主题沙龙圆满成功	15
【案例分享】	18
北京信托人力资源管理新模式	18
【管理分享】	22
信息化的薪酬管理	22



【行业新闻】

天津市人力社保局发通知 职工医保缴费年限不足可补缴

日前，市人力社保局印发《关于职工基本医疗保险参保缴费及待遇有关问题的通知》，自今年 12 月 1 日起，本市职工基本医疗保险参保缴费、补缴费、待遇享受以及退休人员医保待遇与单位缴费脱钩等方面执行新规定，进一步维护参保人员权益，让医保政策更加惠民便民利民。

七项便利举措

■一是单位职工中断缴费不超过三个月并按时补缴，中断缴费期间发生的医疗费用可报销。《通知》规定，单位职工连续中断缴费不超过三个月，并且当年中断缴纳的医疗保险费在次年 3 月份（含）以前办理补缴的，中断缴费期间发生的医疗费用按规定报销。

■二是灵活就业人员个人可以按规定参加职工医保。《通知》明确，按照个人参保的规定参加职工基本养老保险的无雇工个体工商户、非全日制从业人员及其他灵活就业人员，可一并按大病统筹模式（个人缴费比例 8%）参加职工医保，按时足额缴纳医疗保险费和大额医疗救助费。

■三是个人参保人员补缴补支付的中断缴费期由三个月延长至六个月。为满足个人参保人员的医疗保障需求，《通知》规定，个人参保人员连续缴费满六个月后中断缴费不超过六个月，并且当年中断缴纳的医疗保险费在次年 3 月份（含）以前办理补缴的，中断缴费期间发生的医疗费用按规定报销。

■四是个人参保人员中断缴费及时足额补缴的视为连续缴费。个人参保人员连续缴费未满六个月中断缴费，且在中断缴费起六个月内恢复缴费并及时足额补缴的，视为连续缴费。

■五是补缴医疗保险费的年限计算实际缴费年限。

■六是缴费年限不足可补缴。《通知》明确，参保人员达到法定退休年龄时，累计缴纳医疗保险费年限男不少于 25 年、女不少于 20 年，且在本市实际缴费年限不少于 5 年的，退休后不再缴纳医疗保险费，但应按规定缴纳当年度大额医疗救助费，发生的医疗费用按规定报销。参保人员达到法定退休年龄时，累计缴费年限不足 25 年的，退休后不再缴纳医疗保险费，但应按规定缴纳当年度大额医疗救助费，发生的医疗费用按规定报销。服务热线：400-6913-788



计缴纳医疗保险费不足规定年限的，可以在办理退休手续时，按照当年缴费标准及所差年限，一次性补足单位及个人应缴纳的医疗保险费。对于已经办理退休手续的人员，因缴费年限不足暂不能享受医保待遇的，也可以按规定一次性补足所差年限，自补足之月起发生的医疗费用按规定报销。其中：单位退休人员补足所差年限，按照办理补缴时单位参保缴费模式和上年度本市职工月平均工资为基数办理；个人参保退休人员补足所差年限，按照办理补缴时个人参保规定的当年缴费基数办理。

■七是终止职工社会保险关系人员个人账户可一次性结清。

来源：天津日报

天津市人力社保局推出七项医保政策 支持医联体建设

为落实国家和本市深化医药卫生体制改革精神，7月31日，市人力社保局发布《关于医疗保险支持医疗联合体建设有关政策措施的通知》，推出七项医保政策，推进医联体发展，促进分级诊疗和双向转诊，方便群众就医。

一、调整医联体医疗机构间的医保基金分配。医联体内医疗机构因参保患者分级诊疗、双向转诊等情形，需要调整医疗机构间医保基金分配额度的，应医联体要求，在总量不变的前提下，医疗保险经办机构可在年度清算时合理调剂。

二、支持开展分级诊疗。参保患者在医联体内医疗机构间分级诊疗，医疗保险继续实行向基层医疗机构倾斜的差别化报销政策，即“一高一低”：职工医保门急诊报销比例，在基层医疗机构明显高于高级别医疗机构，一、二、三级医院分别报销75%、65%、55%；住院起付标准，在基层医疗机构明显低于高级别医疗机构，一、二、三级医院分别为800元、1100元、1700元。同时，保障参保患者刷卡就医、联网结算，引导参保患者首诊进社区。此外，居民医保门急诊报销范围，由一级医院（含社区医疗机构）扩大到开展公立医院改革的二级医院。

三、支持医联体间转院治疗。参保患者在医联体内医疗机构间双向转诊，因病情治疗需要，从低级别



医院转向高级别医院住院，或病情稳定需要从高级别医院转向低级别医院住院，视为同一次住院，医疗保险按照就高的原则，只收取一个住院起付标准的费用。

四、支持推进付费方式改革。按照医疗机构自愿申请、医保部门积极支持的原则，优先在医联体内医疗机构推广糖尿病、肾透析等门特病按人头、按病种付费改革试点。

五、支持扩大药品报销范围。在医联体内社区医疗机构就医为参保患者诊疗时，其用药范围可以扩大到经卫生计生部门同意的基本医疗保险药品目录异名库中的品规。

六、支持开展医师多点执业。医联体内医疗机构医师按照规定开展多点执业的，经办机构依据医疗机构提供的信息，及时建立医保服务医师工作站，保证其能够在相应执业地和执业期间，为参保人员提供医疗服务，并按照执业地医疗机构有关医保政策报销。

七、支持开展康复管理。医联体内医疗机构开展康复管理，医保管理部门在专业资格和康复病种的确定、康复机构标准化和管理信息化建设等方面给予支持，并逐步将符合条件的康复项目纳入医疗保险报销范围。

来源：渤海早报

新版社保卡有望明年全面推广 将具备金融功能

实现就医社保一卡通，是本市不少患者多年来的心愿。而实际上除了社保卡，本市医保参保者还要常备不同医院的众多就诊卡，因为一旦忘带或拿错就诊卡，就会出现挂不了号交不了费的情况。今年6月，市卫计委宣布启动“三卡合一”融合工作，居民手中的社保卡、京医通卡和居民健康卡将统一更换为集多种功能于一身的北京通卡。记者日前从市医改办等有关部门了解到，本市上千万名企业参保者要拿到升级版社保卡，在配合医保个人账户封闭等工作的基础上，最快明年有望启动。

官方声音

年内 200 万参合农民发卡

服务热线：400-6913-788

5 / 27

www.hrsoft.com.cn



今年6月市卫计委方面透露，本市居民健康卡、京医通卡及北京通卡将实现“三卡合一”。此前，大多数北京市民在就医过程中都曾遇到过这样的问题，光拿上社保卡却发现有时挂号、结算医院并不认，还需要再额外办理各家医院的就诊卡。

与此同时，本市推行了超过5年的居民健康卡、在北京市属医院范围内全覆盖的京医通卡以及主要面向本市新农合参合农民发放的北京通卡三种卡片在功能上也存在交叉和重叠。

市卫计委方面介绍，融合后的新北京通卡分为北京通社保卡、北京通基本卡和北京通临时卡三类。北京通社保卡和北京通基本卡的发放对象为在京缴纳社保的常住居民（含北京户籍人口和非北京户籍人口），北京通临时卡发放对象则为临时来京人员。届时，北京通社保卡将包括社保应用、“北京通”应用、健康应用、金融应用、交通应用；北京通基本卡包括“北京通”应用、健康应用、金融应用、交通应用。最终这张“北京通”将成为一张多功能社会服务卡。

市卫计委方面称，市医管局也会做好技术衔接，同时各医疗机构也会逐步完成院内读卡机的升级改造。到今年年底，预计面向本市270万新农合参合农民的发卡率将达到85%。

此外市卫计委方面还透露，在北京通卡发放后，包括各大医院的就诊卡和京医通卡等将会逐步退出。

职工居民有望明年换卡

人社部2011年曾出台“关于社会保障卡加载金融功能的通知”，明确提出为落实十二五规划，各地力争用5年左右的时间，基本实现社会保障卡普遍具有金融功能的目标。

2014年11月市人社局相关负责人做客首都之窗时表示，按照国家对北京市基本医疗保险个人账户实行封闭管理专款专用的要求，本市正在进行个人账户封闭管理的政策研究。个人账户封闭之后，里面的钱将只可用于参保者在医院就医使用，以及在药店购药使用。个人账户封闭管理是一个庞大工程，对医院和药店等系统都要进行改造，具体时间还没有确定下来。



2015 年 1 月在全市人力资源和社会保障工作会上，市人社局再次提出要推进医保个人账户管理改革，研究制定医保个人账户封闭管理办法。通过加快信息系统升级改造，实施医保个人账户封闭管理，推动医保基金规范管理，提高基金使用效率。

随着国家要求社保卡加载金融功能的时限临近，京华时报记者近日从市医改办等有关部门了解到，目前本市有 1600 万城镇职工和城镇居民医保参保人员。除少数公务员职工群体所发的二代社保卡具有金融功能，其他占绝大多数的职工和居民医保参保者，大部分使用的仍是不具有金融功能的一代社保卡。

相关工作人员介绍，以医保个人账户封闭为契机，必然需要拓展相应的支付功能，以方便参保者就医和购药的结算。不过由于本市职工和居民医保参保者数倍于新农合参合农民的数量，不具金融功能的一代社保卡要换发为北京通社保卡，包括信息系统升级和后台结算系统改造，乃至通知参保者换卡，以及后续的制卡和领卡环节，相对来说工作量极为庞大。因此本市一代社保卡要换发为北京通社保卡，今年内很难做到，最快可能也要到 2016 年启动。

本市现状

有就诊卡工本费涨至 10 元

多年来市政交通一卡通 20 元押金收费是否合理饱受各界质疑，而如今京城一些医院就诊卡的工本费也不遑多让，已悄然涨至 10 元之多。

在本市某大型儿童医院，其就诊卡的工本费已经从不起眼的 1 元升至 10 元。办卡处的工作人员告诉一位患儿的家长，涨价是因为现在的就诊卡变为了芯片卡，成本增加了。这位工作人员称，用上这种能刷卡支付的就诊卡，缴费时的排队速度会加快。

然而记者在现场发现，虽然办理了这种就诊卡，可由于其不像银行卡一样可随时多途径地实时自由查询余额，加之缺乏银行卡的提现功能，大家很少会在其中存储过多的现金。不少人在好不容易排到时，第一反应都是让工作人员先查下余额够不够用，不够的话又忙着找现金，或者掏出银行卡来缴费或充值。每天在其排队缴费的窗口前，依然排着壮观的条条长龙。



不仅如此，由于各种医疗相关卡众多，自助机具型号不一，取号、预约、拿检验结果等使用方法各异，超多的卡与自助机具成了不少人看病时先要破解的环环难题，亟待精简合并。

部分医院无就诊卡无法挂号

社保卡中已经有就诊者完备的个人信息，为何还要再填写个人资料排队办张就诊卡，这是当前不少参保者的疑问。记者发现，如果缺了这张就诊卡，确实在不少医院就不能挂号看病了。

在位于北三环的本市一家医保 A 类大型医院，参保者就诊必须先填写个人资料办就诊卡，并将其与社保卡进行关联，否则“门诊号”都不能挂。而在本市某大型儿童医院，医保患儿术后如果需要再次来院换药，也必须持有该院的就诊卡，才能挂上“换药号”。

对于本市参保者来说，由于尚有不少医院强制要求必须办理就诊卡，一旦忘带、带错就诊卡或者无就诊卡就得排队挂号，意味着至少要再多经历排队办卡和排队挂号两次经历。一旦因为延误时间没有挂上想要的号，还得再次来院就诊。即便带齐了就诊卡和社保卡，排队办手续时医院有时要社保卡有时要就诊卡，患者找起来耽误时间，最终人为降低了就诊速度。

专家观点

就诊卡大行其道缘于经济利益

对外经济贸易大学保险经济学院副院长、中国社保学会理事孙洁教授表示，能预存资金并可刷卡结算的就诊卡对于缴费提速可能有所帮助，但对于参保者来说，绝非最优选择。她分析，从技术角度讲，社保卡用来挂号完全够用，很多医院也这样做了。部分医院仍然坚持参保者必须办理就诊卡，与利益因素不无相关。

本市某大型儿童医院公布的数据显示，其每日门诊超过 1 万人次，全年门诊量超过 330 万人次。其每张就诊卡 10 元工本费，保守估计即使半数病人只往就诊卡存二三百元，其涉及资金额每年就至少有数亿元。在利益之下，也难怪一些医院总有力推自家就诊卡给患者的冲动。



2013 年我国出台了“国务院机构改革和职能转变方案”，提出城镇职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗的职责整合，由一个部门承担。孙洁表示，虽然医保职能国家尚未最终统一，但有关部门还是可以通力合作，实现统一发放带金融功能的北京通社保卡，简并各种就医卡和就诊卡，最终让参保者能凭北京通社保卡实现就医一卡通行，最大限度便民惠民。

个人账户封闭后需增医保药店

孙洁提出，一旦按照国家要求对医保个人账户进行封闭管理，使个人账户的钱用于就医和买药，必然要解决其中资金的支付问题。按照封闭的要求，显然不能将个人账户挂钩可提现的银行卡，否则将有违封闭的初衷。因此，为参保者换发或新发带金融功能的北京通社保卡属于最便捷的升级改造办法。

由于目前确实存在医院就诊排队难，以及在参保者非选定医院就诊不报销等问题，很多参保者会选择在药店就近购药。不过考虑到目前本市医保医院数目众多，而医保药店“人丁稀少”的现状，孙洁建议，有关部门应该加大指导扶持，尽快增加医保药店的认定数量。

孙洁也提醒，鉴于国内有些地区曾出现过社保卡变味为“购物卡”，有关部门在增加医保药店便民购药的同时，也要强化监督管理。她建议有关部门一方面应加强与医保药店的信息联网，查出非医疗范围的资金使用问题。另一方面则可通过加强现场检查，增加群众举报途径等方式，堵塞医保资金可能出现的漏洞。

来源：京华时报



烟台 10 月起公积金贷款延长至退休后 5 年

昨日，烟台住房公积金管理中心推出新政，明确于今年 10 月 1 日开始进一步放宽住房公积金贷款和提取政策。新政将在住房支出方面加大对广大缴存职工的资金支持力度，着力提高资金使用效率，为促进我市住房市场的健康平稳发展发挥积极作用。

贷款年限延长至法定退休年龄后 5 年

为缓解贷款职工月还款压力，提高贷款职工可申请贷款额度，新政明确从 10 月 1 日起，烟台将住房公积金贷款年限放宽至借款申请人法定退休年龄后 5 年，即男性 65 周岁，女性 60 周岁。贷款年限增加后缴存职工可在缴存基数不变的情况下申请更多的公积金贷款，进一步缓解了购房职工的压力。

购房后提取公积金时限延长至 3 年

在放宽购房提取条件方面，职工购买自住住房，未申请住房公积金个人住房贷款的，提取范围由“职工本人、配偶及未婚子女”调整为“职工本人、配偶、父母和子女”，提取时限由“取得规定购房凭证 1 年内一次性提取”调整为“在取得规定购房凭证 3 年内一次性提取”。

可用于支付物业费和住宅专项维修资金

此外，新政还扩大了公积金提取的范围，可用于支付物业费和住宅专项维修资金。其中，职工支付普通自住住房物业费的，每年可提取一次本人及配偶的住房公积金，提取额度为当年实际支付的物业费，最高提取额不超过 2600 元。

缴纳住宅专项维修资金的，职工本人及配偶在住宅专项维修资金专用收据开具 3 年内可一次性提取住房公积金，提取额度不超过所缴纳的住宅专项维修资金总额。

烟台 10 月起执行公积金提取新政

- 烟台将住房公积金贷款年限放宽至借款申请人法定退休年龄后 5 年，即男性 65 周岁，女性 60 周岁。



- 职工购买自住住房未申请公积金贷款，可同时提取职工本人、配偶、父母和子女的公积金。
- 购房后，在取得规定购房凭证 3 年内可一次性提取住房公积金。
- 住房公积金可用于支付物业费和住宅专项维修资金。

来源：水母网

多地密集放宽公积金贷款条件

近日，住建部、财政部与央行发布通知称，9 月 1 日起，调整住房公积金个人住房贷款购房最低首付款比例，拥有 1 套住房并已结清购房贷款的公积金最低首付款比例由 30%降低至 20%。事实上，早在政策出台之前，南京、西宁、山东等全国多地早已密集调整了公积金政策，包括“公积金贷款转商业贴息贷款”“公积金即提即贷”“提高公积金贷款额度”等诸多具体措施。业内专家表示，目前楼市在成交量、价格方面都有走强趋势，各地密集调整公积金政策等利好政策，将推动楼市进一步去库存化。

多地多角度调整公积金政策

楼市政策再出新规。近日，住建部、财政部与央行发布通知称，9 月 1 日起，调整住房公积金个人住房贷款购房最低首付款比例，拥有 1 套住房并已结清购房贷款的公积金最低首付款比例由 30%降低至 20%。

其实国内多个地方在此之前就已经在公积金政策方面“各显神通”。

哈尔滨住房公积金管理中心近日发布消息称，进入 9 月，其 5 年期以下住房公积金贷款利率由 3%下调至 2.75%，5 年期以上公积金贷款利率由 3.5%下调至 3.25%。据悉，这是今年以来哈尔滨市三次下调公积金贷款利率。



8月24日，南京住房公积金管理中心发布《南京市个人住房公积金贷款转商业贴息贷款暂行办法》，提出“公转商贴息贷款”措施，而在此前扬州市也推出了这项措施。

据了解，今年7月份以来，已有四川成都、河南、湖北武汉等多地出台政策放宽公积金贷款条件，而2季度，深圳、上海、无锡、南昌、宁夏等近20个省份或地级市已出台住房公积金新政。

除部分城市外，一些省份也在全省范围内调整公积金政策。山东省8月初出台关于完善公积金管理体制扩大住房消费的指导意见，包括降低首付款比例、放宽贷款条件、扩大提取范围等众多内容。

来源：腾讯财经

《陕西省人力资源市场条例》征求意见 用人单位不得有就业歧视

招聘过程中，用人单位不得设置歧视性限制，无论是用人单位还是人力资源服务机构，都应该对求职者的个人信息进行保密……昨起，陕西省正在审查中的《陕西省人力资源市场条例（草案征求意见稿）》（以下简称《条例》）全文公布，面向社会各界征求意见。9月1日前，读者可通过信函、传真或者电子邮件方式提出建议意见。

人力资源服务机构开展公益活动享就业补贴

《条例》明确，县级以上政府应把人力资源服务业作为发展生产性服务业的重点区域，设立人力资源服务业发展引导资金，对本地的人力资源配置进行产业引导、政策扶持，还可以采取政府购买服务方式，委托人力资源服务机构开展公益性人力资源服务活动。开展公益性服务活动的人力资源服务机构，将可享受就业补贴等就业扶持政策。同时，要求各地人力资源社会保障行政部门建立覆盖城乡的人力资源市场监测体

服务热线：400-6913-788



系，对市场供求信息进行分类和分析，形成权威数据并定期发布。

招聘会举办 7 日前招聘信息向社会发布

招聘会集中了大量人群，为避免安全事故，要求每一场招聘会都要有严密的组织方案，安全工作方案和突发事件应急预案，具有与其规模相适应的场所，在举办 7 日前向社会发布招聘信息。对于用人单位的资质、信用等情况，招聘会举办机构应进行审查，保证招聘信息和交流活动的真实性。要求用人单位、人力资源服务机构不得扣押求职者的居民身份证或者其他证件，不得以担保或者其他名义向求职者收取财物，不得以招聘为名谋取不正当利益或者进行其他违法活动。

提供平等的就业机会和公平的就业条件

因女性身份被拒绝录用，因身高不够被拒绝录用，因不是城市户口被拒绝录用……以往各类招聘会上，性别歧视、地域歧视、健康歧视时有发生，状告招聘单位存在歧视的案例也不在少数。对此，《条例》专门规定，用人单位招用人员，应当提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得设置歧视性限制。

为防止求职者信息被滥用，《条例》还明确，用人单位、人力资源服务机构要对求职者的个人资料予以保密。未经本人书面同意，不得公开求职者个人信息或者向第三方泄露，不得作为其他商业性使用，也不得使用求职者为求职而提供的技术、智力成果。

来源：陕西传媒网-三秦都市报



【朗新动态】

大型建筑企业——永升建设集团签约朗新 eHR

永升建设集团有限公司始创于 1983 年，1999 年改制为有限责任公司，是一家以建筑施工和房地产开发为主营业务的大型建筑企业。公司注册资本 1.56 亿元，下设 17 个分公司（厂），控股经营 12 个子公司，参股投资 6 家公司。2006 年 5 月，经国家工商总局核准，以永升建设集团有限公司为母公司的企业集团——永升集团正式成立。集团注册资本 3.58 亿元。2012 年末集团资产总额 40.6 亿元，实现销售收入 31.3 亿元，实现利税 2.54 亿元，2013 年集团公司实现销售收入 34 亿元，实现利税 2.8 亿元。

随着永升建设集团规模的增大，涉及的产业的增多及复杂化，必然产生集团总部对分支及成员企业的管理问题，也就是集团总部对下属各企业的人力资源、财务、资产、战略、业务等如何进行管理的问题，即管理深度和范围问题。因为财务、资产、业务等方面的结果都是通过人的行为来实现的，所以，对于人的管理尤为重要。因此对各层级人力资源管理如何定位，建立怎样的人力资源管理体系，如何发挥集团整体人力资源的最大效用、将灵活性和统一性有机结合，成为集团研究的核心。

由于缺乏共享的人力资源信息平台与传递机制，“信息孤岛”现象严重，集团总部不能及时、准确地掌握下属单位的机构、职位、编制、薪酬等方面的总体情况，甚至会出现虚报人头领空饷、人员超编没控制、人员离职不办手续等现象。尤其是各分支分散在不同地域，产业多元化使内部管理信息延迟严重，总部如何及时掌握各个分支的人力资源信息成为永升建设人力资源管理的难点。因此建立永升建设集团人力资源信息共享平台刻不容缓。

此次合作，朗新 eHR 将帮助永升建设集团构建能支撑永升建设集团未来五年内业务发展、集团统一人员数据的共享平台，通过人力资源软件有效提升人事业务效能；促进集团向量化分析、决策支持的人力资源管理战略转型，为永升建设集团打造新时期人力资源管理信息化新标杆奠定基础。



全球顶尖物流公司——DHL 签约朗新 eHR

DHL 隶属于全球顶尖邮政和物流公司 Deutsche Post DHL Group，包含的事业单位有 DHL Express, DHL Parcel, DHL 电子商务, DHL Global Forwarding, DHL Freight 和 DHL Supply Chain。DHL 的业务遍布全球 220 的国家和地区，是全球国际化程度最高的公司。在全球的员工人数超过 325,000 人，几乎能够为各种物流需求提供完美的解决方案。

作为全球性的公司，DHL 信息化建设非常全面，德国总部早就购买了一套 eHR 系统，推广在全球各国使用，DHL 中国也在使用这套系统。但是每个月中国区想要看到自己辖区内员工的信息汇总、各种报表，在原系统中没有办法进行字段的修改，导致大量报表都需要人工计算完成。为了适应中国的一些特殊性，DHL 第二次决定选择一家本土的供应商来进行服务，结果上线效果不太理想，薪酬的计算满足不了 DHL 中国的要求，导致工资手工算完后需要导入到该系统。第三次 DHL 中国经过多方考察，最终选择了有近 20 年专业经验的朗新天霁作为战略合作伙伴，共同打造 DHL 中国人力资源管理信息化平台。

DHL 中国将通过朗新 eHR，实现人员档案、薪酬、福利、招聘等管理，同时与总部 eHR 系统做无缝对接，达到人力信息数据共享，既保证本土化管理的同时也为全球一体化做好了支持！

“走进华谊嘉信——整合营销人力资源信息化”主题沙龙圆满成功

“互联网+”时代，整合营销行业进入了一个全新的发展阶段，根据企业的目标设计战略，并支配企业各种资源以达到战略目标实现从“以传者为中心”到“以受众为中心”的传播模式的战略转移。因此，整合营销领域面临的核心竞争将是智慧的竞争，即人才的竞争。如何实现人力资源的有效开发与利用，让“人力资本更有价值”？成为推动整合营销行业快速发展至关重要的环节。

金秋时节，国内人力资源信息化领导厂商北京朗新天霁软件技术有限公司偕同领先的大型整合营销传播集团北京华谊嘉信整合营销顾问集团股份有限公司（股票代码：300071）联合举办“整合营销人力资源管理



信息化实践交流主题沙龙”获得圆满成功！朗新天霁总经理蒋建军、华谊嘉信人力资源部相关领导及灵思传媒、新势整合等传媒行业知名企业人力资源相关负责人参加了本次活动！



沙龙现场

华谊嘉信信息化建设从 FM、CRM、OA 到 eHR 一应俱全，各系统相对独立。对此，华谊嘉信人力资源信息化项目负责人指出：传媒行业讲究的是创新，对人不束缚。同时根据公司的战略调整要进行大量的并购，并购的企业来自不同行业，有着不同特点，导致组织结构、流程变化非常快且多。总部要想了解各分公司的实时动态信息，就必须借助信息化的手段。通过 eHR 为全公司提供人力资源管理中心，以 eHR 为信息化建设核心，所有涉及到人的基础信息全都以人力资源软件的提供为准。保证基础数据的准确性和实时性，为公司战略调整做好坚实的大数据支撑。

朗新天霁总经理蒋建军指出，人力资源云服务和移动应用是人力资源信息化未来发展的趋势。2015 年初，朗新天霁就提出了“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”、“让人力资本更有价值”作为公司发展的航标。感谢华谊嘉信一直以来的支持和配合，特授予华谊嘉信相关负责人“朗新人力资源信息化专家”的荣誉！





合影留念

未来，朗新天霁将在华谊嘉信人力资源信息化建设一期成功的基础上，继续提供专业的服务，为华谊嘉信的持续发展保驾护航！



【案例分享】

北京信托人力资源管理新模式

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。

信托公司人力资源管理特色

我国信托业在 20 多年的发展过程中，信托投资公司已成为我国非银行金融机构的重要组织成部分。随着经济全球化和中国信托业改革的深入，信托业人力资源管理呈现出以下几个方面特点及趋势：

（1）人才复合性要求提高。首先，企业员工必须具备银行、证券、投融资、法律、财务等多方面复合的知识结构；其次，员工必须具备对市场的敏感度及良好的市场推广能力；最后，为委托人提供有效的信托服务，保障信托资金的保值增值，是信托公司生存的关键，这就要求员工必须具备诚实、信用、谨慎、勤勉的职业道德。

（2）人力资源职能重心转移。传统的信托公司更多的侧重于人事管理，而目前其职能重心逐步向人力资源开发和人力资源管理战略转移。

（3）人力资源管理实践的边界日益模糊。随着外部环境不确定性的增强，信托公司管理制度越来越有弹性，上下级关系也日趋模糊。作为整体员工素质较高，主要依靠专家理财等专业化服务来实现收益的信托投资公司，人力资源投资与管理，将不再是人力资源管理部门的工作，它需要整个企业，包括高层管理者到一线员工的全方位的关心。

随着人力资源管理重要性的提高，信托公司需要时刻关注其人力资源管理，可通过信息化手段提升人力资源管理水平。



北京国际信托 e-HR 系统需求

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。北京信托一直把引进业内一流的业务骨干和专业化的中后台管理人员，强化中、后台管理信息体系建设作为公司发展的第一要务。

随着人力资源管理理念的深入，北京信托对人力资源管理信息化的需求日益迫切。在 e-HR 系统选型阶段，可谓经历了“一波三折”，深刻体会出“找专业厂商做专业事儿”和“找具有执行力厂商”的重要性。

首先，公司早先已经上线了 OA 系统，当时考虑到系统接口和统一品牌的问题，采用了 OA 系统提供商提供的 eHR 系统，由于该供应商并不是专业的 e-HR 系统厂家，系统实施时出现了工资配置一个月未出结果的情况，严重影响了北京信托人力资源管理信息化建设的步伐。

然后，经管理层决定，重新选定供应商。2013 年初选定了另外一家厂商进行 e-HR 系统搭建，在解决了基础人事信息后，绩效管理模块仍旧无法满足北京信托的需求，主要是每次绩效都需要手动进行转换，反而增加了人力资源部门的事务性工作。

鉴于此，北京信托管理层再次决定，选用一家踏实用心的专业公司，而不是只看市场宣传效应。最终，经过多次了解和探讨，包括对朗新产品了解和考察、朗新老客户参观，北京信托与朗新天霁共同携手，创建具有信托行业特色的人力资源管理系统，实现北京信托公司人力资源管理信息化建设。

北京信托与朗新天霁公司在 2014 年 11 月签署了战略合作协议。在双方项目组的共同努力下，基础人事管理和劳资模块历时一个月完成上线，并与 OA 系统实现了对接、单点登录。同时项目二期，包括绩效管理、移动 APP 也在 2015 年 1 月底完成，实现了各领导及相关负责人通过手机 App 进行流程审批，各类业务部和员工的绩效考核可做到及时、精准。



北京信托 e-HR 系统效果分析

1、建立人力资源信息平台

基于朗新 e-HR 系统建立起了覆盖总部和各业务部的人力资源信息平台，构建了完备准确的基础人事信息库。北京信托每个事业部内部的凝聚力和竞争是并存的，通过朗新分级授权功能，各事业部的负责人可实现对部门内部员工信息的管控和维护；同时也可进行生日、团建活动的提醒，增加各部门间的和谐氛围；另外，基础人事信息维护中，如住址、婚姻状况等也可授权给员工个人，允许员工通过自助平台进行维护，经过审核后归档。

这样就保障了北京信托人员信息数据的准确性。

2、流程规范人力资源基础工作

信托行业属于知识密集型行业，内部有频繁的人事调动。传统的手工纸质操作带来了很多问题，比如调动信息不及时、浪费人力和时间、等等。那么，通过系统实现流程化是规范管理的必然要求，北京信托将员工入职、转正、调岗、离职、退休、从业资格审批等人力资源基础工作全部流程化、信息化。通过信息化手段，从根本上解决了流程执行中的规范和时效性问题。

同时，流程的信息化让所有审批业务的操作都变得可视化、可监控。业务相关人可在系统首页查看需代办的业务，并且可通过“流程查看”直观地看到每个业务流程流转到哪个节点，以及其他人员的审批意见，方便控制进度，同时提高工作效率。

3、汇总分析各类资格证书

信托公司对人才的复合性要求高，虽然各类职业资格证书并不是断定“人才”的唯一标准，但是，一般会作为进入该行业的基本门槛。

e-HR 系统可实现对各类资格证书的管理，如信息维护、统计分析、附件上传等。在系统中可查看某位员工的资格证书类型，也可统计分析拥有各类资格证书的人数和具体人员。这为北京信托内部调动提供一定依据，同时有利于提升北京信托整体的能力素质。

4、基于 B/S 架构加强各业务模块管控

北京信托分为多业务模块，但是其管理模式基本相同，因此适用于集中管理的模式。通过 e-HR 系统的 BS 架构以及分级授权管控，可将各业务模块纳入到统一的信息化平台上，各项业务规范执行和逐级审批。

另外，信托业务往往会随着市场的变化而调整，e-HR 系统大大加速了新业务机构管理规范化的进程，强化了组织复制和扩张能力。因此，e-HR 系统对于信托业组织机构的调整起到了规范作用。

5、优化绩效考核流程

北京信托作为知识型企业，对内部公平性和竞争性要求较高。e-HR 系统的实施，促进了北京信托绩效



考核的优化，可简单便捷的设置绩效考核方案、监控绩效考核过程、分析绩效考核结果。北京信托以业绩为依托，同时辅以 360 度测评，针对不同的业务组可设置不同的考核方案，同时根据其计算规则进行考核汇总，大大解决其在绩效考核中的困扰。

通过绩效考核的信息化，不仅仅能够优化人力资源部的考核工作，而且能够提升企业内部的公平性，提升员工满意度。

6、以信息化手段促进人力资源转型

e-HR 系统的实施，促进了北京信托人力资源管理的逐步转型。通过员工自助平台，员工可以自助查看个人基本信息、考勤情况、薪酬社保及个税、绩效评价等信息。这对于高素质要求的信托业员工来说，符合了其工作习惯，提高了人力资源管理的透明度。

除了员工个人信息查询功能之外，各级管理还能够进一步在线完成各类相关业务审批，便捷处理人力资源管理业务。同时，企业高层管理者还可以随着主动掌握各类人力资源信息，从而做出科学合理的人力资源管理决策。

总结

总之，北京信托的人力资源管理信息化工作，在很大程度上优化了其实际管理中的瓶颈问题，强化了内部管理规范的落实执行。随着 e-HR 系统的深化应用，推动了人力资源管理转型，实现对公司快速扩张和业务变更的有效支撑。



【管理分享】

信息化的薪酬管理

随着企业信息化的浪潮，人力资源的信息化在企业管理中越发显得重要，然而很多企业针对人力资源信息化都盲目跟风，没有想清楚自己企业的信息化到底要解决什么、为什么要上人力资源系统？

国内企业在实现人力资源信息化时的套路大多相同，首先找市面上流行的几家厂商进行首次交流，然后调整自己的需求，一般都会将需求放大、集众家之长，看上去很唯美，好看不实用。然后经过一轮、二轮的选秀筛选，进行投标、比价、选型，最终确定合作厂商；这时花落谁家都未必是件好事，因为客户的需求太复杂；价格经过几轮厮杀已经是零利润或者估算为负利润；厂商抱怨用户需求太复杂，客户抱怨厂商投标阶段承诺的很美好、而实际交付很糟糕，所以经常出现上线失败、再选型再失败的现象。于是发出“天下软件一般烂”的呼声！

在人力资源信息化过程中薪酬的信息化首当其冲，是检验企业信息化成果的重要标准、也是企业解决人力资源信息化的主要目的之一，以我个人经验企业在信息化过程中薪酬信息化管理面对的问题如下：

一、企业目前薪酬管理存在的问题

企业信息化之前首先要做梳理，目前管理存在哪些问题？我认为当你充分了解了这个企业后你必须在心中有个问题清单，问题列表中的问题要分类处理。首先要明确不通过信息化能够解决其中问题列表中的哪些、需要企业内部建立哪些制度为之支撑、什么时间能够解决、对信息化类的问题有没有冲突、是否有必要做一次薪酬方面的咨询，这些问题应该定出时间表来，尽量在信息化之前解决，为信息化的工作铺平道路。具体如下：

1、薪酬制度与规范



薪酬的制度主要是指信息化前一定要对目前正在施行的薪酬制度进行梳理，是否存在哪些不合理的地方；存在哪些有制度不遵守的情况，为什么没有遵守，人为因素到底有多大干扰因素；薪酬的标准计算规则。

2、薪酬项目不统一，种类繁多

薪酬制度梳理完毕后，紧接着要对目前的薪酬现行工资标准和薪酬体系进行标准化，企业内部各下级单位的薪酬体系现状是什么样的，我们在上信息化管理信息系统的时候，调研用户的薪酬制度和计算规则时，发现下属各单位系统的薪酬项目五花八门，薪酬标准不统一。

3、薪酬信息化的可行性评估

信息化能解决哪些问题？不要寄予太高的目标和期望，信息化带来的变化有些哪些？

二、薪酬信息化中薪酬核算方式

目前关于薪酬的方式比较多，但是就国内企业来讲要比欧美企业的薪酬方式种类少，但薪酬核算的过程和项目与欧美企业相比较为复杂，一般企业的薪酬总类分为：年薪制、月薪制、时薪制、计件工资等常见方式，那么下面将介绍如何将上述薪酬制度通过系统进行落地

1、年薪制

年薪制是针对企业高管或者高级管理人员的薪酬制度，与企业经营目标相结合，与企业共进退。年薪制的核算分为两部分，第一部分月薪部分的核算，一般讲年薪工资的按比例发放到月薪中然后再除以 12，然后按照日常的薪酬制度进行核算，换算为月薪后，其薪酬核算方式基本与月薪方式相同；另外一部分是年终部分，一般会根据考核和企业年终利润进行设置发放系数，然后按照年终奖方式进行扣税发放。



2、月薪制

月薪制度是企业里面最常见的薪酬发放方式，但不同企业的发放方式和方法周期存在不同，有部分企业会在月底进行发放当月薪酬，考勤有可能会引入上月的考勤数据和上月的社保数据，对于当月入职和离职的员工需要进行单独处理。

另外一部分企业是下发薪，即没有 10-20 号发放上月的薪酬，这样的企业占大多数，当月的考勤、社保也已经处理完毕，所以这种方式是比较容易核算的

3、时薪制度

这类薪酬一般都是非全日制出勤方式，或者按照出勤时间进行核算，或者会存在劳务薪酬的情况，例如课时费、讲师费、保洁费等等，需要设置的内容是工资中的薪酬单位、单位薪酬单价，对于薪酬的核算可能不是最大的困难，苦难在于如何统计这类人员的出勤时间，一般会采用两种方式一类是通过考勤机去实现，当然这类出勤方式是目前比较常见的，需要考勤硬件和软件系统的支持，而且需要考勤系统具有灵活排班和打卡。

三、薪酬信息化的实现方法与步骤

1、用户薪酬梳理

首先企业要对自己知根知底，通过内部人员的梳理，找出目前需要优化的内容，哪些管理的短板和瓶颈，通过自身制度的完善和未来信息化对标准和制度的支撑能带来改变，切忌期望不要过高。如果对自己的内部管理还不清晰，需要做优化后才能引入信息化，那么可以考虑下面说的第二步骤，引入咨询公司。

2、管理咨询的必要性



首先咨询不是不需要，咨询公司咨询出来的成果，是一系列的规章制度和标准体系，未必都能通过系统落地，所以你还是确立你咨询的目标是什么，然后针对这种目标进行探讨和范围建设，禁止那种大而全的不能落地方案。

3、信息化调研与厂商选型

经过上述两点的准备，如果你认为你已经准备好了，那么可以开始做信息化厂商的选型了，我认为选厂商有如下几点：

(1) 适合行业内其他领导公司的系统未必适合你，因为公司与公司之间的内部管理因素有太多的不一致。

(2) 供应商行业地位，不一定选行业内第一的软件厂商，但至少是第一阵营的软件，毕竟第一阵营的软件厂商的产品都经过了市场的考验，尤其他们有很多典型客户；不要使用厂商最新推出的产品，产品的稳定性优于产品功能的先进性，在信息化方面往往第一个吃螃蟹的会走的很痛苦。

(3) 厂商功能测试，这一点在实际的选型过程中越来越重要，很多企业也越来越重视产品与本身的适合度，而不是盲目投标选型，适合自己的就是对的。接下来你要做的是：首先你先提供测试原型需求（请记住厂商不愿意无成本的付出），所以如果你能申请到费用的话，确定最终的 2-3 家公司，给予一定的 DEMO 费用，那么厂商的配合会更好，才能够真正测试出哪家厂商的软件更加适合你。

4、薪酬方案的确定

选定厂商后，与厂商的调研至关重要，厂商项目需求人员的能力直接决定了系统的顶层设计和蓝图规划，但是没有一家企业愿意无利润的来给你提供最优的服务，所以这一点是需要双方来平衡的。薪酬方案的梳理其实是将薪酬制度和薪酬体系进行系统化的第一个阶段，转变为可落地到系统的标准。企业的项目主导团队要做判断，这种不能实现的需求是否是否决项，是自己改变还是要厂商去满足需求而改变，如果



是操作习惯和无伤大碍的问题，没必要让厂商作开发，原因有四点：一、二次开发与原产品完善性的冲突是企业无法评估的；二、开发带来的时间周期，是否在项目范围内能够完成二次开发工作；三、二次开发的成本；四、自身转变后能否适应软件，信息化的过程就是一个软件本身的管理与企业自身管理理念相融合的过程，在融合的过程中肯定会带来相互的碰撞和融合。

5、系统实施计划管理

这一步是双方项目经理的责任所在，项目成功上线后项目经理会晋升，会有奖金，也会存在项目失败，项目经理引咎辞职或者降级。

项目实施过程的管理，需要有行业经验的人去做。项目不是一个部门能够独立完成的，系统不是孤立的，所以多部门的配合是有必要的，并且随着系统的运行，后续系软件系统和硬件维护工作是一个长期的过程。一个软件的生命周期是 5 年以上，你会发现那些经常换系统的公司，领导也经常在换，结果都是没用起来或者用的都是最基础的人事模块，应付了事。

所以一般建议企业内部设定一个人力资源系统运营经理或者专员的职位（具体级别根据企业的实际情况进行设定），这样能够更好的协调内部资源，并且与供应商现场人员进行及时沟通并对现场工作完成情况进行监督。

四、信息化的效益

薪酬信息化的效益主要从两个方面来描述，一个是显性的效益，一个隐性的，其中显性的最为明显。可以通过实际案例来描述：国内一个知名的超市零售连锁企业，主要业态有大卖场、超市、便利店三种，其中用工形式有劳动合同、劳务派遣、非全日制用工，约有 8000 人（多种用工形式），薪酬核算集中在 2 个 HR 人员，每月核算 8000 人的薪酬（含考勤），核算薪酬主要为三种：第一类是超市人员薪酬的核算。首先下面每个店铺的店长会把每月员工的考勤情况、惩罚情况、奖金情况（店长首先根据实际销售任务额核算员工的奖金，然后人力资源部进行复核和确认）汇总；第二类是总部及运营人员薪酬的核算；第三类是物流配送、仓储人员的薪酬核算；在没有上人力资源系统之前，核算这些人的薪酬和奖金需要两周的时间，



而且周末连轴转，并且还存在着出错的可能。主要表现在：下属店面人员数据混乱、上报数据填错列或者没有按格式填写、在系统与线下并行期会发现，每个月手工算出来的要比系统按照设定规则的多 1-2 万元。通过 eHR 系统核算由两周减少为 3-5 天，几乎不用加班就可以完成。这就是薪酬信息化带来的好处，效益和节约的时间成本与原始人力资源系统的投入估计 3 年的时间就可以完全折算过来。

作者：北京朗新天霁软件技术有限公司 实施总监

