

# 鹰雁团队

鹰一样的个人，雁一样的团队。

使具有鹰一样能力的个人，能够象雁一样地一起合作。  
最终形成一支在压力巨大，时间紧迫，信息不充分的情况下仍能快速决策并坚决执行的鹰雁团队。



新情

2014年3月

# 目 录

<b>【行业新闻】</b> .....	3
人社部证实社保卡号与身份证号统一 将全国通行 .....	3
人民日报：81 元养老金如零花钱 居民养老标准 4 年未上调 .....	4
详细揭秘五险一金的秘密：看看你是不是白交了 .....	9
北京医保账户封闭引排队支取 官方：不必扎堆取钱 .....	12
<b>【朗新动态】</b> .....	16
朗新 eHR 签约西安市出租汽车总公司 .....	16
专业大型化家私企业九天家私签约朗新 eHR .....	16
流程驱动下的 HR 管理——走进动力源 .....	17
朗新 eHR 签约上海最大五星级花园别墅式国宾馆 .....	20
<b>【案例分享】</b> .....	21
全国最大的煤化工企业集团——山西晋城无烟煤矿业集团人力资源 信息化建设.....	22
<b>【管理分享】</b> .....	24
创业团队需要向银行劫匪学习些什么？ .....	25

## 【行业新闻】

### 人社部证实社保卡号与身份证号统一 将全国通行

曾经困扰全国人民多年的跨地区转移就业社保接续障碍有望得到解决。记者今日从人力资源和社会保障部(下称人社部)办公厅获悉,人社部正在紧锣密鼓地推行全国社保卡统一工作,居民身份证号将作为社保卡号,终身不变,新社保卡将全国通行,并且具有充值功能,可随时随地交纳费用。

#### 全国社保卡将统一用身份证号

据悉,人社部计划在今年内发行6亿张新社保卡,取代各地自制的社保卡,从而结束社保卡“地方割据”现状,实现全国“通存通兑”。

新型的社保卡为IC卡,但安全性能高,具有存储功能,可用于存取支付,也就是说新社保卡可以直接充值缴费,打破以往社保卡在地域、时间和功能上的限制。

关于新型社保卡的功能拓展,人社部发布了《关于社会保障卡加载金融功能的通知》,其中透露,加载金融功能后,社保卡具有信息纪录,信息查询,业务办理等功能的同时,还可以作为银行卡使用,具有现金存取、转账、消费等金融功能,方便群众享受社保待遇和金融服务。

但一位不愿透露姓名的人社部人士认为,新社保卡的金融应用为人民币借记应用,暂时不支持贷记功能;实现社保卡普遍具有金融功能的目标,已经在规划中,大概需要五年左右的时间,到2015年,全国统一的社保卡发放量预期为8亿张,覆盖60%人口。

目前社保卡均为各省、直辖市、自治州自制,卡的颜色、卡号数都不相同,对持卡人极不便利,只要跨省、市、州工作,原社保卡基本上等于作废。所以,在人口流动十分频繁的长三角和珠三角地区,无奈的退保现象十分普遍——对很多打工者,特别是农民工来说,辞职就意味着要退保,否则,就成了死账呆账。

目前,随着城市化进程加快,流动人口的日渐增多,不少人对现行社保制度有诸多不满,期待改变的呼声日益高涨,建立全国统一的社会保障网络,实行联网制度,打破社保卡的地域限制和实现社保卡的多能化,已经众望所归,把社保卡与居民身份证号捆绑,是一次期待已久的社保改革的大胆尝试。

据了解,新的社保卡要实现全国统一,参保人员的参保信息就要全国联网,包括年龄、缴费金额、养老金、参保年限等核心业务数据都将纳入,并实现全国联网。

不难看出,社保卡号的统一将有利于参保者在全国跨地区就业、社保接续转移。有专家认为,把社保卡和身份证号绑定,并非万事大吉了,实现社保卡的流动性和多功能化,还有很多后续工作要做。

“建立一个全国统一的网络,发放一张通行全国的 IC 卡,其实并不难,难就难在让持卡人办理社保转移手续时能像在银行刷卡那样方便,如果办理相关手续仍然困难重重,一张卡的改变就意义不大了。”受访专家表示,对管理者来说,简化手续,方便群众,做好后台服务,保障社保卡畅通无阻,才是解决社保卡现存问题的关键。

## 人民日报: 81 元养老金如零花钱 居民养老标准 4 年未上调

新农保、城居保并轨,引起人们对居民养老保险制度的更多关注。不少人发现,虽然冠以“养老保险”四字,但很难靠这份保险来养老。

到 2013 年底,新农保、城居保覆盖人数达到 4.98 亿人,其中按月领取养老金的城乡老年居民 1.38 亿,这些老人的月人均养老金仅为 81 元,全年不到 1000 元。

同期，企业退休职工月人均养老金约 2000 元；农村低保每人每年 2200 多元；扶贫标准为人均纯收入 2300 元。

居民养老待遇标准会不会涨？数亿人在期盼。

### ■81 元，居民养老金被指如同“零花钱”

“新农保养老金，有比没有强。”安徽籍农民工李虹说。她的公婆均已年过 60，如今每月总共可以领到 100 多元的养老金。老两口种着不到 3 亩地，现金收入很少。子女都在外地打工，有了新农保养老金，每月按时领取，手上多了点活钱。“以前一分钱也没有，现在有一点是一点，家里的老人还是挺高兴的。”

但是，指望这 100 多元钱养老，李虹认为不可能，“人老了，每天都要吃好几种药，光药费 1 个月就要花 100 多元。电费水费也要交，电话不可能不打，一个星期总得让老人吃顿肉，青菜豆腐偶尔也要花钱买，还有村里亲戚邻居办喜事随礼，一个月再怎么省也要五六百元支出。新农保养老金也就是点零花钱，还是得靠我们几个孩子年底往家拿钱。”

2013 年我国农民人均年纯收入 8896 元，按目前每月 81 元、每年 972 元的养老金计算，养老金替代率不到 12%，与国际上公认比较合理的 50%—60%替代率相差甚远。当然，农民还有土地保障，但其前提要求年迈的老人继续田间劳作以获得大部分生活来源。

与老年人相比，在外打工的中青年农民对新农保有更多纠结。

“不参保的话，怕老了以后一点收入也没有。”甘肃天水农民王春兰在北京做育儿嫂。没有固定的单位，她不太可能参加企业职工养老保险。所以，从新农保试点开始，她就让老家的丈夫为自己办了参保。

“虽然已经参保了，可算算账，将来真不能靠这点养老金生活。”王春兰今年 48 岁，3 年前参保，按每年最低档 100 元缴费，到 60 岁时将缴满 15 年。最近新农保城居保并轨，政府倡议多缴多得，王春兰的雇主建议她也提高缴费档次。

多缴一些，能多得多少？新农保的宣传小册子给农民举了一个例子。新农保养老金待遇由基础养老金和个人账户养老金两部分组成，支付终身。基础养老金，目前中央确定的标准为每人每月 55 元。个人账户养老金，月计发标准为个人账户全部储存额除以 139。若个人缴费选择每年 300 元档次，政府每年补贴 50 元，缴费 30 年，平均年利率为 3%，到 60 周岁时个人账户累计储存额为 16651 元，除以 139，每月个人账户养老金 120 元。两项相加为 175 元。按现行方案，王春兰即使也按 300 元档缴费，到 60 岁也只能缴 15 年，届时养老金水平还达不到 175 元。

王春兰近两年收入增长不慢，每月能挣 5500 元。她已在西安买了套 80 平方米的住房，准备将来到那里养老。她表示，就算再多交一些保费，每月 200 元左右的养老金，感觉还是太低了。

新农保近两年推进速度不慢，但 35 岁以下符合条件的人群参保比例不高。据分析，这与新农保待遇水平偏低有关，年轻的农民工多在观望中。

## ■居民养老金仍定性为补充性养老收入

如何看待当前的城乡居民养老金水平？

“不能简单地说太少。”人力资源和社会保障部农保司刘从龙副司长说。不论是每月 81 元的养老金还是 55 元的基础养老金，单纯看的确不高。但要考虑到，新农保 2009 年才开始试点，城居保 2011 年试点，两项制度到 2012 年才在全国推开。给予农民和城镇非从业居民 55 元基础养老金，虽然是低水平起步，但实现的是从无到有的跨越。对农村老人来讲，

原本是一分钱也拿不到，现在每月多了 55 元现金收入，改善生活的作用也不可小觑，这在边远地区农村表现得尤为明显。

人社部负责人也多次强调，当前，对于农村居民来讲，主要还是靠土地、家庭养老，新农保基本定性为补充性的养老收入。在土地、家庭养老的基础上，政府再逐步建立、完善社会化的养老保险制度。

许多人拿居民养老待遇和职工养老待遇做比较，前者不到后者的 1/10。对此，刘从龙认为，二者不宜放在一起比较，更不太可能拉平。

55 元对已满 60 岁的农村老人是不需缴费就可直接按月领取的待遇。社会保险不同于济贫扶困的社会救助制度，实行权利与义务相适应的原则，多缴多得、长缴多得。由于居民养老保险实施时间很短，多数正在领取待遇的人没有个人账户积累。到去年底，88%新农保待遇的领取者根本没有个人账户，主要由财政补贴。而企业职工养老保险已实施多年，个人缴费和单位缴费的数额要高出很多。

不少在城市务工的农民也明白这一点。家在山西的老郝在北京、天津等地打工近 20 年，新农保和职工保险都参加了。他说，新农保一年才交两三百元。在企业里缴纳职工养老保险，单位每月要给他交 500 多元，自己工资再扣近 200 多元，一年算下来 8000 多元。“交的钱差别这么大，退休后待遇差别肯定也大。”对他而言，新农保没太大意义，但因为担心做不到连续参加企业职工养老保险满 15 年，他还是继续缴纳新农保，算是有个“保底的”。

新农保、城居保待遇还常常被拿来与最低生活保障、扶贫标准比较。刘从龙介绍说，新农保、城居保是普惠的，不论家庭状况如何，满 60 岁都有基础养老金。低保、扶贫等制度，针对的则是特定对象，必须满足一系列的条件，因此也不宜简单地拿来参照。

## ■调整基础养老金应提上日程

“55 元好几年了，怎么就不涨涨？”李虹反复解释，不是说新农保不好，而是觉得待遇该涨了。这也是参保者的普遍想法。

城镇企业职工基本养老保险“十连涨”，新农保、城居保的基础养老金为什么近 5 年来一分钱也没见上调？有的参保者提出，企业退休职工也不再缴费，但养老金年年都在涨。居民养老保险待遇，从绝对额上不好和企业养老金进行比较，但调整频率不应该差得这么多，否则感觉不公平。

物价年年涨，居民养老金原地踏步，等同于“缩水”，参保者满意度降低甚至变得不满意很正常——许多参保者拿物价涨幅做比较。新农保 2009 年 10 月开始试点。看统计数据，2010 年 CPI 同比增长 3.3%，2011 年增长 5.4%，2012 年增长 2.6%，2013 年增长 2.6%，虽然近两年涨幅温和，但毕竟年年都在涨。在京务工的四川籍农民徐大姐说，方便面是她家经常消费的食品，买的最多的某台湾品牌 5 盒装方便面，记得 2009 年左右不到 10 元，现在涨到 12.5 元。

中央财经大学社会保障研究中心主任褚福灵表示，随着经济发展水平的提高、物价的上涨，包括城乡居民养老保险在内的各类社会保障待遇，都应建立相应的调整机制。“经济发展了，国家财力更雄厚，应当调整基础养老金待遇，这是让老百姓分享发展成果的重要方面。物价持续上涨，也要调整养老金待遇，这样才能保证老百姓的生活不受大的影响，也提高制度的吸引力。”

据了解，到 2011 年底，我国已全面建立起“社会救助和保障标准与物价上涨挂钩”的联动机制。最低生活保障标准、失业保险金、企业职工养老金待遇等多项指标，结合物价增长状况，近年来每年都在调整。但是，新农保和城居保的基础养老金没有变过。

对此，人社部副部长胡晓义解释说，新农保 2009 年开始试点，2010 年开始扩大试点，2012 年才全面铺开。试点期间，搞了试点的地方农村老人有养老金，没搞试点的地方农村



老人仍是一分钱也没有，所以在这个阶段，首先解决的是制度覆盖全国的问题，而不是立刻提高待遇水平。他表示，目前新农保、城居保已覆盖全国并且合并为统一的城乡居民养老保险制度，适时适度提高待遇水平有必要提到日程上来。

不过，提高待遇并非发一份通知那么简单，需要强有力的资金支持。在 55 元的标准下，目前财政对新农保、城居保待遇的补贴额度一年已超过 1200 亿元。按照规定，政府对符合领取城乡居民养老保险待遇条件的参保人全额支付基础养老金，其中中央财政对中西部地区的基础养老金给予全额补助，对东部地区给予 50% 的补助。哪怕仅仅提高 10 元钱，每年财政也要多支付十多亿。

## 详细揭秘五险一金的秘密：看看你是不是白交了

找工作，除了问工资，一般还要问五险一金怎么交。因为你的生老病死住，全离不开它。但五险一金其实有一些你不知道的秘密。譬如养老保险交的多≠得的多；医疗保险不是所有的病都能获得保险等。下面，和大家一起来补一补五险一金的知识吧！

首先，社保五险一金包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金。

接下来，我们来详细解读五险一金的秘密：

1、养老保险：退休后你的消费水平也许不得不大幅下降

我国的养老保险制度，以“城镇职工基本养老保险”为核心。就是工作的人每个月从薪资中被扣掉一笔钱，等达到法定退休年龄(男 60 岁、女 50 岁)后可以从社保系统领养老金。

假如你 22 岁大学毕业，在“中国养老金发展指数”最高的北京工作，月收入 8000 元(2011 年北京月均工资 4672 元)，单位代缴工资基数 8000 元。按照 5%的固定增长率，你在退休(60 岁)时月薪为 4.86 万元。而按照现行标准，你退休后领取的养老金为 8624 元。这相当于只有退休前工资的 18%，并且低于全国平均基本消费支出。

## 2、医疗保险：不是所有的病都能获得保险

整容、减肥、增高、近视矫正、不孕不育、性功能障碍、精神疾病，以上这些医疗费用，医保是不管的。

此外，如果不幸出了交通事故，或被歹徒伤害，这些都不在医保范围内，只有在公安机关证明确实找不到加害人的情况下，才能由医保暂时核销。

医保在异地使用上也有诸多限制。在国内非居住地突发疾病，需急诊抢救的可以先就近住院，但必须在 3 个工作日内，将住院日期、医院名称等信息报参保地医疗保险经办机构备案，病情稳定后需继续治疗的，应及时转至定点医疗机构就医。

## 3、失业保险：大费周章值不值得？

领取失业金，必须先满足下面两个条件：

- 1) 所在单位和本人已按照规定履行失业保险缴费义务满 1 年
- 2) 非自己主动辞职

然后就是一大堆手续要办：应在离职之日起 60 日内持职业指导培训卡、户口簿、身份证、解除劳动(聘用)合同或者工作关系的证明和照片到户口所在街道、镇劳动保障部门进行失业登记，办理申领失业保险金手续。

注意是户口所在地，也就是说，如果你户口在甘肃，而人在上海上班，就要千里迢迢回老家办。而按照目前的标准，大多数城市一个月的失业保险金多在几百元不等，基本不超过 1000 元，经济越落后的地区，能领的越少。钱不多，能领的时间也不长：失业之前累计缴费 1 年至 5 年的，最多领 12 个月；5 年至 10 年的，最多领 18 个月；累计缴费时间 10 年以上的，最多领 24 个月。

#### 4、工伤保险：48 小时生死线

网络上出现一篇题为《未成年民工晚死 1 小时不算工亡逼人早死？》的网帖。该网帖称，湖南娄底籍 17 岁民工陈果，在东莞市石碣镇打工时重度中暑死亡。由于陈果在发病后第 49 小时去世，其家属时隔 20 天仍未能得到赔偿。

他们被告知，我国《工伤保险条例》第 15 条规定，在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤。陈果是发病后第 49 小时死的，不算工伤。其实，关于工伤认定的纠纷和诉讼一直不断。不只是 48 小时生死线，要认定工伤，不是那么容易。

#### 5、生育保险：必须有单位

生育是一件很私人的事情，但是如果如果没有工作单位，就很难享受到生育保险。因为生育保险必须由单位统一缴费。也就是说，全职太太就无法有生育保险。

生育保险至少要缴费满一年以上才可享受。生完小孩后还要继续缴费，不交的话后期计划生育方面的福利就不能享受了。

## 6、住房公积金：长期不用不划算

很多人都知道，每个月单位交的住房公积金越多越好，将来买房子、装修都可以用得到。但是对于不买房子，或者短期内不准备买房子的人来说，公积金就这么存在账户上，并不划算。

因为公积金中，当年缴纳的部分只能获得活期存款利率，而以往年度缴纳的资金，只能获得三个月的定期存款利率。在通胀加剧的情况下，显然不如自己用来投资，甚至不如银行一年期的定存。

## 北京医保账户封闭引排队支取 官方：不必扎堆取钱

昨日，一则“医保存折资金系最后一日支取”的消息引发众多市民前往北京银行网点排队取钱。对此，北京市人社局、北京银行表示，医保个人账户封闭管理后，医保存折原有资金属于个人所有，仍可随时支取，市民不必“扎堆取钱”。

### 市民扎堆取医保存折资金

“据说医保存折里的钱今天是最后一天能取出来，大家都去北京银行取钱了吗？”昨日，这则信息在网络迅速传播。

“好多人都来取医保存折里的钱，银行下班的时间也拖后了。”昨日下午 5 时 40 分，位于惠新西街的北京银行奥东支行，一名工作人员说。

面对前来取款的市民，银行工作人员一遍遍地说，“不用着急取，里头的钱都是您的，不会被扣除。”话音刚落，又有一位小伙子拿着医保存折，匆匆推开银行大门。

在奥东支行专设的医保自助取款机前，不断有市民排队。“取了1万，打算当个零花钱。”在一家外企工作的张先生称，他有3年没有动过医保存折里的钱，个人账户里每月将近300元，一年3000多元。

前来取钱的市民郭先生说，周围不少同事、亲友都是趁这两天周末，将存折里的钱取出来。主要是担心政策突然有变化，钱会取不出来。

#### 医保存折资金不用担心被封闭

事实上，“医保个人账户拟封闭管理”消息一出，不少市民担心账户封存后不能提取存款，近期北京银行排队取款的市民明显增多。

北京市人力社保局明确表示，不论医保个人账户的管理方式如何调整，已经打入医保存折里的资金都属于参保人个人所有。对于这笔资金，参保人员凭医保存折可以随时到北京银行或北京农村商业银行自由支取。参保人员不用担心这些钱会被封闭，更不必着急扎堆取钱。目前，市人力社保局已在银行各网点贴出了解释公告。

#### 焦点

什么是医保个人账户封闭管理？

个人账户资金改打社保卡专用

按照规定，北京市城镇职工基本医疗保险实行的是“统账结合”的管理模式，医保基金分为统筹基金和个人账户两部分。

统筹基金实行全市统筹管理，用于报销参保人员的住院和门诊医疗费用；个人账户资金用于支付门诊和住院起付线以下、封顶线以上及自费的医疗费。

市人社局表示，由于北京市医保改革从 2001 年起步，基于当时的管理条件和环境，对个人账户实行的是开放式管理，即为参保人员建立银行存折，每月将个人账户资金打入存折，由个人支配使用。

医保存折，通俗地说就是医保部门在北京银行为每名参保人建的一个医保专用存折，目的是用于支付个人应承担的医疗费用。

据记者了解，北京研究将医保个人账户封闭管理，主要是将参保人员个人账户资金由目前的打入医保存折内，改为打入社保卡中专款专用，参保者看病就医或购药时，可持卡实时结算。社保卡中的个人账户资金也可以积累、转结和继承，有一定积累后，参保人员患大病时也能抵御风险。目前，北京市人社局正在研究具体措施。

解释

医保存折的钱如何得来？

医保存折中的钱是按照缴费基数乘以相应比例计算得出，分三部分：

一、职工按本人上一年月平均工资的 2% 缴纳基本医疗保险费，划入个人账户。

二、用人单位按全部职工缴费工资基数之和的 9%缴纳基本医疗保险费。其中，一部分按照下列标准划入个人账户：(一)不满 35 周岁的职工按本人月缴费工资基数的 0.8%划入个人账户；(二)35 周岁以上不满 45 周岁的职工按本人月缴费工资基数的 1%划入个人账户；(三)45 周岁以上的职工按本人月缴费工资基数的 2%划入个人账户；(四)不满 70 周岁的退休人员按上一年本市职工月平均工资的 4.3%划入个人账户；(五)70 周岁以上的退休人员按上一年本市职工月平均工资的 4.8%划入个人账户。

## 【朗新动态】

### 朗新 eHR 签约西安市出租汽车总公司

西安市出租汽车总公司是西安城投集团下属的国有企业（以下简称：西汽），现有出租汽车 2687 辆，约占全市出租汽车总数的 1/4；公交线路三条 409、707、708，中巴车 94 辆，营运车辆总数 2781 辆，在册职工 655 名，从业驾驶员 6000 多名。下设 5 个公户车管理公司、1 个私户车管理公司、1 个中巴公司和 1 个信息中心。企业总资产 2.6 亿元。

公司信息中心主要负责调度，信息化建设方便比较薄弱。2012 年是西汽的品牌提升年，西汽总公司将以“文明服务、诚信经营、安全舒适、方便快捷”的工作标准回报社会，为建设人民满意城市做出新的更大的贡献，力争创西部第一。为实现这一战略目标，西汽决定加强完善公司信息化建设，首先建设人力资源管理信息化平台。

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。鉴于此，西汽选择了与朗新天霁合作共同搭建人力资源管理信息化平台。通过人力资源软件 eHR，实现全公司 HR 统一管理，确保人力资源管理制度从总公司到下属各个车队的统一性。通过自动化的考勤和薪资计算实现提升 HR 处理效率，节省人力成本，通过系统提供的认识、考勤、薪资管理报表，实现对薪酬总体的浮动成本的实时监控，为人事决策提供有效支持。

### 专业大型化家私企业九天家私签约朗新 eHR

成都九天家私始建于 1983 年，是中国家具行业中的一家集设计、研发、生产和销售于一体的专业大型化家私企业。主导产品为高中档实木、板式、民用及办公、宾馆家具。

2012 年九天家私进入大跨越式发展，为此建立信息化管理系统，开发出一整套供应商管理、品质管理、客户管理、终端运作管理系统，实现了从产品研发设计、采购、生产制造、



物流、销售、到顾客售后服务的全价值链信息化集成管理。为全面推进企业信息化战略，向管理规范化、规模连锁化、市场扩大化迈进。九天家私决定上线人力资源软件。

随着组织机构的不断壮大，店面的不断增多，人员规模也就在不断扩大，如何及时掌控随时调整的各店面人员信息，就必须借助 eHR 来实现管理，尤其是急需以 eHR 来规范基础人员信息数据。九天家私的管理者开始在市场中寻找具有先进管理理念的信息管理平台，以整合人力资源管理工作，加强人员管理效力。经过一段时间的调研、考察、对比，九天家私的管理层一致认同朗新公司提出的流程驱动，为企业经营服务的理念和人力资源管理解决方案，最终决定由朗新软件为其提供人力资源管理系统的搭建及服务。

近日，朗新软件成功签约九天家私人力资源管理信息化项目，九天家私将借助朗新 eHR 人力资源软件，推动全公司人力资源管理创新。以信息化全面提高人员机构、考勤管理、档案管理、薪酬管理、绩效管理等方面的规范性、高效性，从而实现人力资源管理水平的全面提升。

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，已经为中国水利水电建设集团、淮南矿业集团、人民日报等大型集团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，与九天家私携手打造随需而变的九天家私人力资源管理信息化服务平台，加速提升九天家私人力资源管理信息化水平！通过人力资源管理信息系统的实施，从一定程度上提高家具企业管理效率和经济效益，提高人力资源管理水平，促进家具人力资源管理的发展！

## 流程驱动下的 HR 管理——走进动力源

近日，丰台科技园，30 余位企业 HR 受邀走进动力源，参观了解工厂生产线并交流流程驱动下的 HR 管理与 eHR 系统的有效融合。

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。

活动开始, 动力源人力资源总监带领大家参观了工厂生产线并进行了讲解。随后, 对动力源新开发的人力资源系统应用进行了专题研讨, 包括机构管理、人员管理、绩效管理、决策支持、领导查询、远程管理等功能。



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。

大家在互动学习中更深入的体会到人力资源 eHR 系统不仅可以实现各个 HR 职能之间的业务协同工作，也可以实现不同部门之间的协同工作等，为企业充分发挥人力资源的应用价值、塑造良好企业文化、提升核心人才竞争能力提供了有利的条件。

## 朗新 eHR 签约上海最大五星级花园别墅式国宾馆

西郊宾馆是上海最大的五星级花园别墅式国宾馆-占地 1160 亩，园内遍植名木古树，奇花异草，亭台水榭点缀着 8 万平方米的湖面。西郊宾馆是有着 40 多年神秘历史的国宾馆，接待了包括英国女皇、日本天皇、德国首相科尔、美国总统布什、俄罗斯总统普京等在内的百余批国内外名人政要，毛泽东、邓小平、江泽民同志，胡锦涛主席、温家宝总理也曾在此下榻。APEC 峰会、上海合作组织的成立和五周年庆典活动均在此举行。而今，这里已成为重要国事接待，高端商务活动的首选之地。



像这样一个有几百名员工的五星级大酒店，人力资源部一直是用手工加 Excel 来进行酒店员工的人事管理，HR 非常吃力，重复性的人事信息录入和统计就需要花费 HR 部门大量的时间，人事报表的制作更是既繁琐又不规范，致使工作效率很低，而且还经常出现资料找不到、班次安排混乱、薪资计算出错等问题，大大影响了整个酒店的管理效率及员工的工作情绪。随着管理模式的发展，日趋复杂和繁琐的人事信息管理和不及时性，使人力资源管理成为了恶梦。当 HR 花大量时间来处理数据后，仅剩少量的时间可专注于人力资源的发展和规划。因此尽快提升工作效率和水平就成为 HR 管理最迫切的要求。

面对这些管理问题，西郊宾馆决定寻找人力资源软件专业提供商，并在多重比较后最终选择朗新人力资源解决方案。西郊宾馆与朗新软件在 eHR 上全方位的合作，西郊将全面提

升人力资源管理水平，实现组织的信息共享与有效沟通，创建酒店人力资源管理新模式。

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。在酒店行业已经拥有如锦江国际酒店、格兰云天酒店、五月花大酒店、稻香湖景酒店等客户。此次合作，朗新将继续凭借多年的专业经验，与西郊宾馆携手打造西郊宾馆现代化人力资源服务平台！

## 【案例分享】

# 全国最大的煤化工企业集团——山西晋城无烟煤矿业集团

## 人力资源信息化建设

山西晋城无烟煤矿业集团有限责任公司（简称“晋煤集团”）是由山西省国资委控股（控股 60.31%），国家开行（持股 19.63%）、中国信达（持股 16.45%）和中国建行（持股 3.61%）三方股东参股的有限责任公司，是我国优质无烟煤重要的生产企业、全国最大的煤层气抽采利用企业、全国最大的煤化工企业集团、全国最大的瓦斯发电企业集团。现有 65 个子公司、10 个分公司、1 个托管企业。截至 2013 年底，企业总资产 2149 亿元。2013 年，企业实现营业收入 1926 亿元，跻身世界 500 强第 435 位。

随着国民经济的快速增长，煤炭需求量的不断攀升，煤矿企业生产负荷越来越重，煤矿企业的经济效益也创下历史新高，也由于煤矿生产环境的特殊性，造成煤矿企业生产自动化程度普遍较低，企业信息化管理手段较为落后。随着企业规模的快速扩张，晋煤集团已经进入了企业发展的成长期和转型期，多元化、规模化的发展决定了原有煤炭企业的人力资源管理模式已不能适应企业快速发展的需要。面对的主要问题如下：

1、企业快速发展导致组织机构和管理跨度增加，各分子公司的分步地域广泛，总部与各分子公司人力资源数据分散，缺乏有效整合，总部对人力资源的总体情况不能及时、准确地掌握，从而无法有效的开展全集团范围内的人力资源战略整体规划。

2、由于不能实时掌控数据，总部对下属分子公司控制能力比较弱，下属企业按照自己的想法进行管理，管理水平不一，存在各种由于管理水平不到位而引发的种种矛盾和管理漏洞。

3、各分子公司没有采用统一的人才调配，使得有的公司某方面的人才紧缺，有的过剩，人才流动做不到整体优化配置，浪费人才现象严重。

因此，为加快实现集团人力资源管控，晋煤集团对人力资源管理信息化工作进行了规划，进行了多方考察后，最终决定与朗新携手，借助朗新 eHR 建立面向晋煤集团人力资源信息化平台。

晋煤集团管理的下属单位众多，分子公司、直管单位、参观公司，多种体制并存，且地域分布广泛：煤炭板块、煤层气板块、煤化工板块、多经板块、电力板块、煤机板块等主要在山西地区，参股公司及各办事处则分布在全国各地。这就要求在人力资源软件中必须要明确组织架构，合理设定管控权限。

首先，整理基础人事信息，将人员信息管理、人员配置管理同步进行：所有人事基础档案按照统一字段录入系统；根据各分支机构之间的层级关系、不同组织的性质、属性和相关的工作职能定义好组织架构，并与人员信息相匹配。人员调动从系统中进行人员异动操作。比如第一天进行异动操作，第二天调动人员就出现在系统中组织架构新的位置，追溯历史，可以看到该人员的调动曲线：时间、部门。



其次，随着国家相关劳动法规的日益严密和企业内部环境的日益规范，劳动合同是动态跟踪员工在企业内生命周期的重要资料，需要进行细化管理，避免人为因素造成不必要的问题出现。因此，将所有劳动合同纳入到系统中进行管理。将合同类型、签订时间、有效时间、续签时间、合同状态等关键信息用栏目的形式记录，并按照签订、续签、变更、中止、解除、终止来设置预警时间。

第三，实现所有生产矿井井下及地面电子考勤；实现与井下考勤系统、人员定位系统的集成整合及远程监控管理。将考勤数据导入到系统中进行薪酬的计算。

**薪酬保险：**薪酬社会保险涉及到每一名职工的切身利益，政策性较强。晋煤集团分支较多，各分支、各部门，不同的人员岗位薪资架构大不相同。根据有关政策，晋煤集团对所属企业参保人员的社会保险帐户实行统一管理，由于不同地区的社保缴费基数不同，在系统中分别设置不同区域，以方便进行地区差异化管理。并将结果同薪酬挂钩，完成薪酬计算，自动与银行报盘发放。

同时，人力资源的管理部门可能经常需要根据不同的条件来进行查询和做出报表，以满足人力资源管理层和其它相关业务部门的需要。借助朗新 eHR，可以来方便地对有关薪酬等人力资源方面的信息进行即时的查询，并可做出各种列表和各种图表，从多个维度进行分析。将生产矿及地面单位报表常用报表内置到系统中，方便日常使用。

对于生产矿井的员工来说，由于上班时间不固定，要通过人力资源部门进行每个月工资查询要等到合适的班次才可以。为解决这一问题，所有生产矿井建立触摸屏查询系统：职工通过触摸屏查询系统进行工资考勤查询。

对其他各分支，进行了身份认证的单点登录、职业安全健康管理系统、镁光人员定位与跟踪系统、OA 系统、电子考勤系统等接口的集成。

系统上线后，实现了全集团人事信息集中汇总，规范了各分支人事管理流程，大大提升了考勤和薪酬计算的准确度和效率，从原来需要 10 多人花费几天时间缩短到几个小时。通过系统自动生成的人事、考勤、薪酬报表，HR 部门可以对薪酬的总体和浮动成本比较，并进行实时监控，为人事决策提供了有效支持。

## 【管理分享】



## 创业团队需要向银行劫匪学习些什么？

过完年了吧，拿完年终奖了吧，人心思动了吧？短短几天时间，好几个创业的朋友都苦逼的找我哭诉招人的难，并希望能推荐几个技术产品。

其中一友，我问他对招人的要求，他慷慨激昂的说：“要牛！我招人就要招最牛的！”例如对技术开发的要求，用他的原话是“服务器能扛得住 50 万人同时在线发请求”。

我和颜悦色的劝他：“哎呀，你的产品有想法不代表能推出，能推出不一定会火，能火不一定能拿到钱，拿到钱不一定有百万用户.....现在招这么牛的技术完全是杀鸡用牛刀啊！”

他肯定会把我拉黑的。但是一些话仍然想说，加上年前刚看了一本伊坂幸太郎的小说《阳光劫匪》，深深感到很多创业团队都需要向书中的银行抢劫团伙学习。

### 一.牛逼的劫匪团队是怎么样的？

从内地到香港到好莱坞，银行劫匪影片层出不穷，《银行大劫案》《偷天换日》《抢钱夫妇》《局内人》《城中大盗》《十一罗汉》《惊天魔盗团》.....有斗智斗勇的，有高科技的，有连环圈套的.....

而现实中的银行劫案也风格各异，有 1948 年日本战败后装作防疫医生一人毒死 12 人的帝银事件，也有流传网络的那个中国拿斧子狂敲防弹玻璃的憨直汉子。

但是《阳光劫匪》里都是什么人呢？一个行事低调刻板的公务员，一个咖啡厅老板，一个单身妈妈，一个小偷，这么四个人组成了一个强大的银行抢劫团伙。

为什么是四个人呢？恩，因为逃跑时的轿车只能坐四个人，颇有点儿高僧遇到任何问题都会说“施主随缘”的感觉。

抢银行如此平庸到烂大街的话题，之所以能吸引我的地方是：他们把抢银行当做工作，而不是梦想。

创业也该是如此。

## 二.高效抢劫团队的构成

### 1.公务员，科长成獭：抢劫团伙总指挥

**特点：谋定而后动，一切都胸有成竹，对人性很有把握，有大局观**

在这个银行抢劫团伙中，成獭是最冷静的。每次抢劫之前，他都会先去踩点，研究银行资金情况和职员性格。抢劫时，会根据不同性格的人采用不同的手段。

特别是对人性的把握让他做任何事情都能未雨绸缪。例如在最后他为了救一个被绑架的富家小姐接近一个黑老大时，他选择了买一张新干线上黑老大的邻座车票，去接近他。原因是“他这种人，心狠手辣，不会相信自己身边的一切人，没有朋友。但是他会相信一个看似巧合坐在自己身边的旅途同行者”，这就是对人性的准确把握。

恩，至于为什么会救这个富家小姐呢？因为这是个抢银行的团队，在其他时候，他们是很有正义感的。所以才会出现抢银行的团队去营救被绑架的少女这种狗血事件。

创业团队：

放在互联网的创业团队中，成獭这种角色无疑就是产品经理。一个优秀的产品经理需要事先去了解市场，了解对手，遇到事情能当机立断，知道如何去发挥团队中每一个成员的作用，真正做到物尽其用。很多时候，合适比人多更重要，古往今来，精兵以弱胜强的案例如过江之鲫数不胜数。

## 2.响野：咖啡店老板

### 特点：废话多，每次抢劫都要对人质做一次 4 分钟的演讲

成獭这种军师谋划型人才出现在任何一个劫匪团队都不意外，但是响野这种明明是中年猥琐大叔的角色居然也能入选，不由得让人大跌眼镜。因为用他老婆的话来评价，“除了我的丈夫，其他所有人的丈夫看起来都是好丈夫。”

但是在抢劫中，响野的角色就是拿一把模型枪，对着被聚拢在一起的所有人质演讲(因为他的朋友没有人愿意听)。所以在每次抢劫之前，他都要做功课，从演讲的题目到参考的文献，演讲的范围从鼻涕虫的记忆到时间的维度，无奇不有。

他总是在抢劫的第 60 秒出场，跳上桌子，面对听众，说：“我只会占用大家 4 分钟的时候，你们如果保持冷静，那么我们相安无事，你们还能回去跟朋友们炫耀‘我见到银行劫匪了哟’。240 秒，是负伤死亡还是出去炫耀？要知道我们抢劫的可是利息一点儿都不涨，光顾自己赚钱的银行哟。”

240 秒之后，所有的听众还沉寂思索在他的高深话题里，劫匪们已经扬长而去。

创业团队：

响野这种简直就是运营的绝佳人才，短时间内吸引到所有人的注意力。不管是来取钱的，来存钱的，银行员工.....都忘记了报警这回事，都沉寂在他的人性的演讲和思考中。

而运营也正需要这种号召力和煽动力，让所有人的思路和注意力都跟着自己走。一个银行劫匪讲量子物理？不可思议吧？要的就是这个效果。

### **3.久远：小偷，动物爱好者**

#### **特点：单纯的可爱，身手敏捷，偷钱包绝不落空**

相比成獭的智力活，响野的口活，久远就是绝对的技术活，身手敏捷，进银行关摄像头隔离员工与经理等工作都靠他完成。而每次与人擦身而过，均能将对方的钱包手到擒来，不是为了钱而偷，而是因为习惯！！

而他除了极度崇拜成獭，非常听话之外，还非常有童真。例如在去营救富小姐的时候，他在门前问：“请问你喜欢狗还是喜欢猫？”富小姐回答说喜欢狗。久远进去救了她，富小姐纳闷的问：“如果我说喜欢猫呢？”久远淡定的说：“我还是会救你，如果你说你什么都不爱，那就不会救你了。”

这逻辑，简直就是程序猿啊！

创业团队：

靠手活打天下，有自己的逻辑思维模式，哪怕跟世界格格不入都没有关系。唯一比较好的是，这个程序猿很听产品经理的话，没有欲杀之而后快。

### **4.雪子：单亲妈妈，外包公司员工**

### **特点：文静内向，体内自带秒表，驾驶技术高超**

平时是文静少妇内向文员，但是当要抢劫银行时，就化身了飙车女神。在抢劫前，她都要去进行路线踩点，记住每个红绿灯的间隔时间，对自己苛刻到分秒不差。有对比才能看出差距，每次抢完一出银行，雪子总能准时出现在他们面前，带着他们呼啸而去。而另外有个抢劫团伙，当他们抢完冲下楼的时候，发现开车的司机还被堵在了立交桥上欲哭无泪。

创业团队：

雪子这种人就是顶级的交互设计师，每一毫秒的延迟在她得心目中都是难以遗忘的污点。无数次的测试与模拟只是为了用户使用时的顺畅。对细节近乎变态的关注与苛刻，这让我很容易的想起了FB那个知名的A/B测试实验。细节虽小，但是牛逼的产品就是用一个个的细节堆积起来的。

## **三.创业团队跟他们学习四点**

### **1.平常心，去神化**

很多时候，想起抢银行，立马就会想到大包大包的现金，想到一夜暴富，想到去太平洋小岛上跟几个洋妞无聊过一生。但是在伊坂幸太郎笔下的抢劫团队，他们只是把抢银行当做了一份工作，定期去抢罢了。

他们在一次得手之后，不由得感叹“工作就是这么一种平凡作业的不断重复。”这话放在任何一个谨慎小心的白领口中说出来都不稀奇，但是从几个银行劫匪嘴里说出来，就有了莫名的喜感。并且当有雪子的同事听说雪子还有兼职的时候，好奇的问她做什么。雪子淡定的回答：“抢劫。”所有人都笑了。

他们的抢劫，与其说是谋略的胜利，倒不如说是平常心的胜利。他们只是把抢银行当做个工作，然后去分析如何将这份工作做的更好，不再神秘化。

而这两年的移动互联网创业领域，也在走着这样的路子。一个新的想法新的产品，很多团队还没有用户就早早的开始想“哎呀，马上要融资了，我的股份是不是少了？”“你看巨头又并购了，什么时候并购我们啊？”“这个风投给的钱不多啊”。很多新入者满怀憧憬觉得一地黄金的进入，无形之中神化了创业，忽视了风险，埋下了隐患。

有梦想去追求去创业当然好，但是最好保有一个平常心，仰望星空之前，先别被脚下的石头绊倒。

## **2.人尽其用，将合适的人放在合适的岗位**

创业团队，并不是需要每个人都是业内翘楚，重要的是根据要做的事情来选择需要的人。例如看管人质，一个喋喋不休演讲的响野，作用要远远大于一个手拿冲锋枪的彪形大汉，因为后者容易激发矛盾，造成无法挽回的损失。例如开车，一个雪子，作用要远远大于一个专业赛车冠军，因为前者知道如何在都市的拥挤车流中穿梭。

更何况，这些人会在一次又一次的实战中慢慢成长为自己的牛人。

## **3.寻找自己最擅长的领域**

当成獭决定去救富小姐的时候，团队其他成员反对的理由是“我们是银行劫匪，救人我们不擅长啊！”

当有新闻说出现运钞车劫匪时，团队成员也不为所动，因为“抢运钞车可能就要杀掉押运员，杀人我们不擅长啊！”。

所以寻找到一个擅长领域，然后深入的钻研进去，那么要比看什么火做什么更容易成功。

#### 4.胜不骄败不馁，淡定面对厄运

总指挥成瀨，离婚了，前妻抚养着一个自闭症的孩子。雪子是单亲妈妈。响野开着一家生意不好的咖啡馆。久远之前靠偷窃为生。每个人都有自己的不如意之处。

哪怕他们开始抢劫，冒尽风险抢了 4000 万。然后在换车出城的路上，被一辆车拦腰撞上，然后那辆车下来了几个人，是逃亡中的运钞车劫匪。

就这样，银行劫匪劫的 4000 万现金和轿车，都被这伙运钞车劫匪给抢了。但是人生的厄运并没有能消磨掉他们的坚强意志，他们在逆境中不骄不躁，继续勇攀抢劫高峰。

而不管是创业还是工作，再倒霉也不至于自己铤而走险抢到的钱又被人抢走吧？所以想想他们，谁还好意思自暴自弃怨天尤人呢？

#### 四.尾声

最近收到不少简历，有好几份都是刚出校园就开始当创始人当 CEO，然后创业不成又到处找工作。我从不怀疑有很多人非常有天分适合创业，但是我也相信有些人只是看到科技媒体天天报道的融资信息，只惦记贼吃肉，没看到贼挨打。

这时，我的脑海里只出现了一个人，一句话：“这么多年，我不想证明我有多了不起，我只想得到，我想要的东西。”

抢银行是这样，创业也理应是这样。