

HRSOFT

2014年06月

团队齐心协力

在蚂蚁的家族中，它们不仅仅拥有高度的凝聚力和团队意识来共同克服困难，它们还拥有明确的分工体系和管理阶层，让它们的家族强大，生生不息。

新情



目 录

【行业新闻】	3
中国 3000 多万事业编人员下月起开始缴纳社保	3
北京多行业蓝领工资超白领：拉面师月薪上万	7
海尔张瑞敏：将裁 1 万名中层 他们是烤熟的鹅	10
中国“移动互联网之战”引发 IT 及市场营销类工作机会飙升	12
【朗新动态】	14
房地产整合服务提供商——嘉德融地产顾问机构签约朗新 eHR	14
亚洲最大的公务机和船舶租赁公司——民生金融租赁签约朗新 eHR	15
漳州首届人力资源管理高峰论坛圆满落幕	16
朗新 eHR 签约上海燃气集团	17
“中国最具满意度软件服务机构”朗新天霁榜上有名	18
【案例分享】	20
制冷行业领军企业三花股份人力资源管理升级	20
【管理分享】	23
人力资源管理系统如何正确实施？	23

【行业新闻】

中国 3000 多万事业编人员下月起开始缴纳社保

2014 年上半年，引发社会热议的养老金并轨问题终于有了实质性进展。根据国务院日前发布的《事业单位人事管理条例》(以下简称《条例》)规定，“事业单位及其工作人员依法参加社会保险，工作人员依法享受社会保险待遇”。该条例将于 7 月 1 日起正式实施，2014 年也因此成为养老金并轨破题之年。

千呼万唤 养老金并轨政策迈出关键第一步

早在 2008 年 2 月，国务院常务会议就讨论并原则通过了《事业单位工作人员养老保险制度改革试点方案》，确定在山西、上海、浙江、广东、重庆 5 省市先期开展试点，与事业单位分类改革配套推进。然而 6 年过去了，试点地区仍未取得实质性进展。

2014 年，这一誉为“开启全面深化改革元年”之年被寄予厚望。新年伊始，即有媒体在前瞻大事时表示，饱受争议的养老金双轨制有望在今年破题。人社部部长尹蔚民在去年 12 月 26 日召开的全国人力资源和社会保障工作会议上表示，2014 年在社会保障方面将推进机关事业单位养老保险制度改革，着力解决“双轨制”、“待遇差”问题。

3 月，人社部副部长胡晓义表示，国家层面的养老金顶层设计方案仍在综合研究，另外还会按照分步实施的方式，哪方面改革条件成熟，就会马上推行实施。对于养老金“双轨制”何时并轨的问题，胡晓义表示，“总理的政府工作报告实际已给出答案”。报告里有一句话是“改革机关事业单位养老保险制度”，它是列在 2014 年重点工作里面，所以是已给出时间表了。

3 月底，有媒体传出消息称，人社部已经完成养老金并轨方案的制定，目前进入论证阶段，其核心内容是根据公务员的工龄进行一系列计算来确定如何补齐养老保险。但当天下午消息即被辟谣。人社部社会保险事业管理中心副主任徐延君接受记者采访时指出，公务员养

养老金并轨方案还在讨论中，并没有定论，所谓“公务员养老金将按工龄补齐保险”也只是其中一个意见和观点，“这些传出的消息不可靠”。

4月中旬，尽管机关事业单位养老保险改革最终的方案还没有出炉，但媒体报道称“公务员和事业单位职工需要像企业职工一样缴纳养老保险的原则已经确定了”。

5月14日，国务院发布《事业单位人事管理条例》，自7月1日起实施，其中明确，“事业单位及其工作人员依法参加社会保险，工作人员依法享受社会保险待遇”。至此，养老金并轨终于有了实质性进展。相较2011年国务院法制办发布的事业单位人事管理条例(征求意见稿)而言，“终稿”减少了24条。

6月上旬，北京市人力社保局副局长陈蓓表示，今年北京市将积极与相关部门合作，共同开展前期调研工作，了解本市机关、事业单位人员的基本情况，同时从制度完善、基金收支平衡、财政投入、经办能力建设等方面统筹研究，待国家颁布具体政策后，本市将按要求并结合实际进行落实。

谋篇布局 15省城乡养老保险并轨已经完成

2月21日，国务院出台《关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》，决定将新型农村社会养老保险(新农保)和城镇居民养老保险(城居保)两项制度合并实施，在全国范围内建立统一的城乡居民基本养老保险制度。

此后，各省纷纷出台了相关实施细则或意见。截至5月中旬，山东、云南、上海、四川、天津等15个省份完成了城乡居民基本养老合并。合并后各地缴费档次均有所调整，另有部分地区提高了基础养老金水平。

以山东省为例，两保合并后，缴费档次已经在全省统一为100元至5000元12个缴费档次。与此前新农保100元至500元5个档次和城镇居民养老保险100元至1000元10个档次相比，参保人的缴费选择更加多元化。不仅如此，自今年5月1日起，山东居民基本养老保险基础养老金标准由每人每月不低于65元提高到75元，提高后比国家规定水平高出20元。

有专家表示，全国范围内完成城乡养老保险制度合并还需要一个过程，但应该不会迟于 2015 年。

影响深远 3153 万事业编制人员下月参加社保

据国务院法制办、中央组织部、人力资源社会保障部负责人于 5 月 15 日在回答记者提问时提供的数据显示，目前我国现有事业单位 111 万个，事业编制 3153 万人。按照《条例》的要求，有分析预计，随着新规于 7 月 1 日开始实施，逾三千万的事业编制人员将开始参加社会保险。

不过，也有专家指出，《条例》只作出原则规定，要求“事业单位工作人员参加社会保险”。中国人事科学研究院事业单位人事管理研究室主任李建忠就在接受记者采访时表示，一些误读的存在，说明有些人对已经进行了 10 多年的改革还存在认识上的误区，“相关的配套政策还有需要完善的地方。”

此番的事业单位社保改革，诸如“养老金并轨怎么并？钱从哪里来？”等问题并没有给出可操作性规定。清华大学就业与社会保障研究中心主任杨燕绥认为养老金并轨的最大难题是从哪里找钱，养老金制度有 3 个环节：找钱、管钱、发钱，而这 3 个环节首先是要找到钱，这也是事业单位改革遇到的最大难题，然后才是如何确定待遇，如何发放待遇。

北京社保缴费基数调整 上限增 1710 元



随着职工平均工资的上涨,北京市社保中心昨天公布,2014年度北京社保缴费工资基数上限调至17379元,比去年提高了1710元。

各项社保缴费的下限亦有所变动。比如,养老保险缴费基数最低限调至2317元,比去年的2089元提高了228元。

社保缴费平均工资基数调为5793元

近日,北京市人力资源和社会保障局、北京市统计局公布了2013年度北京市职工年平均工资,为69521元,月平均工资为5793元。

昨天,北京市社保中心官网发布公告称,按照北京市社会保险的相关规定,2014年度各项社会保险缴费工资基数、缴费金额将作相应调整。其中,以北京市上一年职工月平均工资作为缴费基数的,其缴费工资基数调整为5793元,比原先的5223元上调了570元。

目前,在京参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险的职工,应按照本人上一年月平均工资确定缴费基数。不过,部分参保群体,会以北京市上一年职工

月平均工资作为缴费基数,比如城镇个体工商户和灵活就业人员的养老保险缴费基数,无法确定上一年月均工资的参保职工医保缴费基数等。

同时,对于部分收入较高的群体,其缴费基数也将随社平工资的上涨而提高。上一年月平均工资收入超过北京市上一年职工月平均工资 300%的,其缴费基数为 17379 元,比去年的 15669 元提高了 1710 元。这意味着,若一个人月收入 2 万元,他去年的社保缴费为 15669 元,今年上调至 17379 元。

养老险缴费基数下限提高 228 元

此外,每年随社平工资的提高,各项社保缴费基数的下限也随之提高。

据市社保中心表示,参加基本养老保险、失业保险的职工缴费基数下限,按照北京市上一年职工月平均工资的 40%确定。调整后,这两个险种的缴费工资基数最低不能低于 2317 元,比去年的 2089 元提高了 228 元。

参加基本医疗保险、工伤保险、生育保险的职工缴费基数下限,按照北京市上一年职工月平均工资的 60%确定。调整后,这三个险种的缴费工资基数最低为 3476 元,比去年的 3134 元提高了 342 元。

北京多行业蓝领工资超白领：拉面师月薪上万

公交司机招聘月薪 8000 元

市民张女士近日在乘坐电车时,发现在司机座位后方贴有一则月薪 8000 元招聘司机的广告,这让她很吃惊:“公交司机一直都被认为薪水不高,现在也能拿到 8000 元的月薪了?!”北

京青年报记者随后致电该电车公司办公室，相关工作人员表示，公交车司机的基本薪酬在四五千元左右，个别班组如夜班司机，或者经常加班的司机，薪酬水平也有可能达到七八千元。

小张(化名)在家乐福超市凉菜窗口工作已经 6 年多了，从每天早上 6 点半到岗准备当天需要的凉菜，在 8 点半开门前完成清洗、切菜、分类等准备工作。随后按照顾客的需求搭配出 20 多种凉菜，10 余种配料调制口味，小张说对这份工作他已经很娴熟，而今年最让他期待的是，工资要比去年翻番。

“去年工资从 3000 元涨到 3500 元，今年已经说好涨到 6000 元。因为我已经是师傅级了，这些调料都是我们自己的秘方。”对于每月 6000 元，休息 4 天的待遇，小张觉得还算满意，他说：“如果超市再不给我加薪，我就到别的餐馆做，一样能拿到这么多薪水。”

调查

招聘信息很多蓝领薪水超白领

北青报记者再一仔细查询，原来一些看似偏低端化的蓝领职位，待遇并不低的不在少数。

在赶集网招聘频道上，随便打开一个行业都能发现薪酬水平已经比两年前翻了几倍。

在厨师岗位中，待遇水平基本在 5000 至 8000 元(税后，下同)，四星级酒店的总厨月薪能到 2 万至 3 万元。

此外，像写字楼里的保洁员，行业薪酬水平在 2500 元至 3500 元左右，更为特殊的高空保洁工种蜘蛛人，日薪在 400 元至 500 元。一家保洁公司的宋经理告诉北青报记者，通常给一座大厦清洗外墙要 15 天左右，持有高空作业证的蜘蛛人工作时间 8 小时，另外还有每天 70-80 元的高温补贴和保险等待遇，算下来每月薪水一般可拿到 12000 至 15000 元。

还有同样靠手艺吃饭的焊工，月薪为 5000 元至 7500 元，搬运工月薪 6000 元至 8000 元。在安保行业，特别招聘退伍军人的保镖行业，业内的薪酬水平稳定在一万多元，即便是一般的

保安人员月薪也有 3000 至 5000 元。而近年来新兴的淘宝客服，因有在家办公的优势，月薪至少 3000 元至 5000 元左右。

蓝领月薪官方指导价去年大幅上涨

在日前由市人力社保局刚刚发布的 2014 年度 90 个职位工资指导价位中，这种趋势也得到了印证：北青报记者留意到，包括发电运行值班人员、储运人员、西式面点师、铸造工等 36 个蓝领岗位综合价位的年平均工资均达到 5 万元以上，都比上一年有较大幅度增长；而像发电运行值班人员，其年平均指导价位达到了 102959 元，即指导月薪为 8580 元，较去年的 5569 元增加了一倍以上。

探因

三大原因让蓝领工资暴增

市人力社保局相关负责人指出，一线服务岗位薪酬蹿升迅猛一定程度上反映了市场供需结构性矛盾，“像包括餐饮服务业、居家服务业等在内是招用一线服务岗位的大户，近两年如果不给出高工资，北京的生活成本如此之高，求职者还不如转而去津冀就业。”

为什么相对低端的职位能拿到高薪呢？赶集网高级产品经理王晓红进一步剖析，仔细研究这些高薪的低端职位，无外乎几种情况：一是职位“声誉”并不好，比如送快递的通常与汗臭相连吧？二是都很辛苦，“像你提到的电力运行值班人员，肯定至少得值夜班吧？”三是有一技之长，“拉面师傅 12000 元，是带着配方的，不然肯定不会给这么高！”

王晓红强调，这种低职高薪的趋势肯定是未来的发展方向，“美剧里的水管工都很受欢迎，属于中产阶级。就是要给辛苦的工作以相对较高的报酬，脑力体力之间因为社会分工不同造成的收入差距进一步缩小，这也是一种社会进步的表现。”

某大型咨询公司合伙人何先生则指出，这种低职高薪现象对于企业的好处在于，会刺激企业注重技术创新以达到减员增效的目的，而不再安然躺在低人工成本的运营中。

对策

国企留人靠晋升 民企激励靠年终奖

如此增速，企业是否会感到重压呢？一家国有餐饮公司的相关负责人表示，“太高的薪水，我们作为国有单位给不了。那怎么办？就得在福利、晋升、培训上花功夫了，这是我们的强项！”

而一家私营电力工程公司总经理赵先生坦言，“外界给的高，我这边的员工就要人心浮动，一旦因为工资达不到而跳槽，有些工程就会出现断层。我的办法是，工资基本两年才会一涨，会告知员工，干得好年底再发奖金。这也算是心理战术吧！”

海尔张瑞敏：将裁 1 万名中层 他们是烤熟的鹅

6 月 16 日消息，海尔领袖人物张瑞敏近日在出席沃顿商学院全球论坛上表示，海尔完成组织结构调整后，将进一步“瘦身”，预计今年将去掉 1 万名中层管理者。

张瑞敏表示：“企业里面的中间层就是一群烤熟的鹅，他们没有什么神经，也不会把市场的情况反映进来。所以去年我们去掉 16000 人，变成 70000 人，去掉了 18%。”

这是张瑞敏推动海尔跳出传统制造业，在互联网时代谋求转型的结果。“如果不创新，就会被时代所抛弃。”他认为，互联网甚至击碎了传统企业管理的基石。

张瑞敏做的几件事：

1、战略改变。海尔目前将员工分为多个自主经营体，实行“人单合一”，即以用户为中心

制定的，让员工成为自主创新的主体。

海尔将 7 万名员工自我组织成为 2000 多个自主经营体，最大的自主经营体数百人，最小的只有 7 个人。自主经营体分为三级：直接按“单”定制、生产、营销的一级经营体，为一级经营体提供资源和专业服务的平台经营体，以及主要负责创造机会和创新机制的战略经营体。

不同层级自主经营体通过契约合同关系实现相互承诺和资源协同以及利益捆绑。除战略经营体体长即原来的高层管理者保持相对稳定外，其他两级经营体长采用竞聘方式产生，拥有决策权、用人权和分配权，但无固定任期，2/3 以上的经营体成员可以联名淘汰不合格的经营体长。自主经营体是一种自主运行、自负盈亏的弹性组织，员工以“抢单”的方式进入，接单而聚，单毕而散。同时，自主经营体之间可以相互兼并，排在后 10 位的自主经营体实行自我淘汰。

结果：海尔内部形成了多个小微公司，成为员工创业的平台，也可以找风投投资。“我们现在的理念叫“我的用户我创造，我的超值我分享”，就是如果这个员工自己找到用户，那你自己可以为这个用户创造价值，而创造出来的价值有你的一部分。现在我们企业叫“企业即人，人即企业”，每个创业者都可以创造一个新的企业，这和管理理论完全不一样。”张瑞敏表示。

2、组织结构改变。由原来“正三角”式组织变成“倒三角”，串联式变成并联式。

“倒三角”是海尔员工在最上面，最高领导在最下面。“倒三角站不住，如果要让它站住就必须不停转动。我们又从倒三角变成现在的网状组织，完全扁平了。”张瑞敏此前

原来企业是串联的流程，研发完了去制造，制造完了去营销，一环一环下来，但不知道最后产品的用户在哪里。现在变成并联的流程，各个节点都在一起面对用户需求。从产品最初设计开始，用户就参与，一直到最后销售结束。这样，生态圈就不仅仅是企业内部的，而是整个社会资源形成的生态圈。

结果：并联式知道用户在哪里。满足用户需求之后产生的价值，达到企业平均利润之后，高出的那块利润，员工可以和企业分利。这种机制驱动每个员工全力以赴去创造更高的利润。“改变之后我们是外去中间商，内去隔热墙，隔热墙就是中层管理者。”张瑞敏表示。

3、薪酬改变。海尔以前的薪酬以工作岗位和工作时间来得到劳动报酬。目前根据两个轴来确定，一个横轴，一个纵轴，横轴是对企业销售收入、利润、市场份额等考核，纵轴是“网

络价值”，即联网用户的数量。

结果：用户成为员工的考核结果，也决定他的薪酬。“360 度考核制度在中国一个讲关系的环境里完全没有用。”张瑞敏表示，“海尔现在是用户考核，如果用户有点赞你可以受到加奖，如果用户对你提出投诉你就有问题。”

中国“移动互联网之战”引发 IT 及市场营销类工作机会飙升

中国人力资源经理 2014 年 5 月 21 日讯 中国“移动互联网之战”引发 IT 及市场营销类工作机会飙升

移动互联网市场在中国的飞速发展，为从事开发新程序的科技专家、社交网络营销专家创造了更多工作机会，招聘专家瀚纳仕谈到。

我们看到在过去半年多的时间里，中国互联网巨头的移动之争如火如荼。继打车软件争夺之后，近日地图产业又掀起波澜。这些知名应用程序之间的竞争开启了“应用程序之战”。但是对这些互联网巨头，尤其是其招聘部门而言，真正的战争是人才之战。

“为了赢得市场份额、赢得更多投资，开发这些应用程序的公司不但需要招聘可以进一步开发和提高应用程序的人才，而且还需要程序推广人员。”瀚纳仕中国区总监兰熙蒙（Simon Lance）说道。

“这两个领域缺少合适且经验丰富的人才，因此吸引具有相关技能的卓越人才是关键所在。”

“现在，精通 C 语言、C++ 及 Objective C 专业知识的 IOS 程序开发人员，精通 Java 的安卓系统开发人员，前端工程师，UI、UE 及 UX 领导或者经理，产品经理及开发总监等需求量较大。”

随着互联网、移动终端的飞速发展，人们的生活习惯和消费习惯发生了巨大变化。“市场营销人员需要与时俱进以与客户建立充分联系、提高市场份额。现在最需要的是拥有数字营销、移动营销及社交媒体专业知识项目经理和市场营销经理，以及具有相关行业经验的传播经理及总监。”

“但是行业的快速变化意味着具有相关技能和经验的专业人才的严重匮乏。受这一问题的影响，雇主在人才方面的竞争导致薪酬节节攀升。”

展望未来，兰熙蒙认为，对具有移动互联网专业知识的技术和营销人才的需求还会增长。“由于中国的线上到线下（O2O）行业在不断成长，移动互联网在传统行业得以应用的数量将会飙升。” 兰熙蒙说，“因此，移动互联网应用程序开发人员和相关营销人员的工作机会也会随之增长。”

【朗新动态】

房地产整合服务提供商——嘉德融地产顾问机构签约朗新 eHR



嘉德融地产服务机构（以下简称：嘉德融）2007年7月成立于北京，历经7年不懈发展，现已成长为北京同行业市场中最具成长力代理行之一。旗下拥有员工近500人，业务模块涵盖市场研究、前期顾问、营销策划、销售代理、广告服务等房地产专业服务领域。

公司内部，嘉德融提倡“分享知识与利润，实现企业与员工的共同成长”，在以人为本的智力密集型行业领域，为员工搭建通畅的职业发展平台，提供科学持续的专业培训以及合理完善的薪酬福利，同时营造和谐、轻松、友爱、积极的企业文化氛围，以便充分发挥人才的效能。工作中提倡以积极、热情、专注、敬业、融洽的服务态度，倡导员工努力实现个人价值与企业价值。此次，嘉德融携手朗新，借助朗新 eHR 人力资源管理系统，打造嘉德融人力资源管理信息化平台，通过系统，让全体员工参与到公司的管理中来，真正实现“分享知识与利润，实现企业与员工共同成长”的目标。

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，已经为华谊嘉信、灵思传媒、新势整合等营销传播机构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，与嘉德融共同打造企业与员工的共同成

长的人力资源管理信息化服务平台，助力嘉德融不断提高与完善人力资源管理信息化水平！

亚洲最大的公务机和船舶租赁公司——民生金融租赁签约

朗新 eHR



民生金融租赁股份有限公司（以下简称民生金融租赁）成立于 2008 年 4 月，是经中国银行业监督管理委员会批准设立的首批 5 家拥有银行背景的金融租赁企业之一，由中国民生银行和天津保税区投资公司共同发起创建。目前已成为亚洲最大的公务机租赁公司和国内最大的船舶租赁公司。

作为金融租赁行业的佼佼者，民生金融租赁非常重视信息化建设。OA 系统、财务系统早已上线。同时身为服务性行业，管理模式与客户服务意识等软指标才是提升金融行业竞争力的核心因素，而这一切都离不开管理与金融租赁专业人才乃至一线员工的积极参与。应该说，金融租赁行业的核心竞争力归根结底来自于人才竞争力。民生金融租赁已经敏锐地意识到，金融租赁业人才竞争力取决于银行自身的管理能力尤其是人力资源管理能力的提升，必须从企业文化、人员结构、能力建设、职业发展、激励机制、变革意识等方面全方位推进人力资源管理改革。

2012 年底，民生金融租赁将原来的航空租赁部、航运租赁部更名为飞机租赁事业部和

船舶租赁事业部，设立了能源设备租赁部、车辆及设备租赁部。其他内设部门的名称也相应做了改动。趁此调整，民生金融租赁决定引进一套人力资源管理系统，利用 eHR 帮助公司从企业文化、人员结构、能力建设、职业发展、激励机制、变革意识等方面进行落地，让全员一同参与到企业管理中来，提升员工满意度与归属感，同时提升 HR 管理效率。

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，在金融行业已经为三峡银行、阜新银行、中天证券、武汉农商行等行业标杆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，通过人力资源管理信息化服务平台，帮助民生金融租赁提升人力资源管理信息化水平！

漳州首届人力资源管理高峰论坛圆满落幕

从古到今，“天”、“地”、“人”历来是一国之君、一军之帅制定治国韬略、寻找获胜良机所考虑的最根本要素。如同今天激烈竞争的商业社会，从工业革命时代规模的竞争、资本的竞争逐渐转向知识经济时代的管理水平的竞争、执行力的竞争，但归根到底，是人的智慧与能力的竞争。所以今天的人力资源管理的内容已不仅仅是传统的人事管理，而是从企业经营目标出发，把人当作是企业最宝贵的资源来规划、组织、管理和协同，帮助企业提升核心经营能力，最终保障企业经营目标的实现，这是新时期的人力资源管理。



近日，漳州首届人力资源管理高峰论坛将在漳州宾馆圆满落幕，朗新天霁作为行业人力资源管理信息化第一品牌受邀参加，与来自漳州知名的人力资源管理专家和标杆企业家齐聚漳州，围绕如何深化企业人力资源管理的主题，与漳州当地及周边地区的数百位人力资源岗位负责人一起分享人力资源管理经验。



会上，朗新天霁资深顾问与众位嘉宾分享了朗新天霁人力资源管理信息化的最佳实践，深入探讨了企业人力资源管理实战解决方案等内容，博得了阵阵掌声。

朗新 18 年来一直致力于人力资源软件领域，已经为上万家客户提供了人力资源信息化整体解决方案，通过本次活动，朗新向漳州地区更多的 HR 们分享了人力资源管理信息化理念和管理实践经验，与漳州众位知名企业人力资源经理人共同交流和学习！未来，朗新将继续通过人力资源信息化，帮助更多的企业成功，通过人力资源软件，让人力资本更有价值！

朗新 eHR 签约上海燃气集团

上海燃气（集团）有限公司（以下简称：上海燃气）成立于 2003 年 12 月，注册资金 42 亿元，为申能（集团）有限公司全资子公司。业务领域涵盖天然气管网投资、建设运营与销售，人工煤气生产与销售，以及液化气经营等，上海本地燃气市场占有率超过 90%，用户规模与储运能力位居全国首位。旗下包括一家天然气管网公司、三家制气公司、五家燃气销售公司、一家液化气公司，参股燃气设计院、申能新能源、申能能源服务、林内、富士工器等企业。

信息技术是当今世界经济和社会发展的重要驱动力，上海燃气始终抓住中国城市燃气行业发展的历史机遇，不断增强服务意识、安全意识、成本意识和市场意识，追求更安全、更高效、更周到、更细致的服务。

作为燃气行业的先驱企业，除了注重技术保障的重要性，上海燃气也同样注重企业信息化建设。除了上线市场开发系统、自动化办公系统、生产运营和客户服务系统，上海燃气急需一套 eHR 人力资源管理系统，来实现集团的高效管理，在此背景下，经过上海燃气集团领导的层层考察、选拔，最终与朗新天霁达成战略合作协议。

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。此次合作，上海燃气总部及下属成员单位人力资源业务将开始应用朗新人力资源软件的组织机构管理、人员信息管理、人员变动管理、合同管理、薪资管理、综合报表等子系统来完成日常管理工作。朗新将继续凭借多年的专业经验，加速上海燃气集团人力资源高效管理！

“中国最具满意度软件服务机构”朗新天霁榜上有名

2014 年 5 月 29、30 日，北京辽宁大厦，由中国人力资源开发研究会举办的“2014 春季人本中国论坛”圆满结束。来自政界的领导、行业资深专家、各企业精英，近两千人齐聚一堂。朗新天霁作为行业人力资源管理信息化第一品牌受邀参加此次盛会！



随着经济转型升级步伐加快，中国企业在产业结构、增长模式、动力结构等方面发生了显著的变化，但人力资源管理缺乏战略的适应性，新的战略、新的业务面临人才的严重短缺，核心人才队伍难以形成。为促进人力资源服务市场的健康有序发展，提高人力资源服务的标准化、专业化、行业化程度，中国人力资源开发研究会开展了2013年度最具满意度人力资源服务机构的相关调查活动，并推选在人力资源服务领域成果显著、贡献突出、客户满意度高的服务机构。



朗新天霁是知名的人力资源管理信息化 IT 供应商，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 eHR 人力资源管理信息化解决方案。

此次朗新天霁喜获“2013 年度最具满意度软件服务机构”，荣获这一奖项，是广大用户对朗新 eHR 的认可。是对朗新天霁在 eHR 领域的再一次肯定！

【案例分享】

制冷行业领军企业三花股份人力资源管理升级



浙江三花股份有限公司（以下简称三花），坐落于浙江省新昌县七星街道下礼泉，成立于1994年9月，注册资金2.97亿元，总资产45亿元，占地面积18.9万m²，建筑面积17.9万m²，是一家由三花控股集团有限公司控股、浙江中大集团和日本东方贸易株式会社等参股的股份有限公司。2005年6月三花股份在深交所成功上市，2005年11月通过股权分置改革。2007年9月，成功收购世界同业巨头——英维斯集团旗下兰柯公司的四通换向阀全球业务，整合国际行业资源，实现全球战略跨越。通过定向增发股份与支付现金相结合的方式购买了三花控股集团制冷相关资产，2009年1月实现了三花控股制冷产业的整体上市。

公司拥有100多条生产流水线，1300多台（套）各类先进的、高精度的生产装备，是松下、大金、三菱、东芝、日立、富士通、LG、三星、开利、特灵、约克、格力、美的、海尔等世界著名的制冷空调主机厂的战略供方和合作伙伴。

随着制造型企业的集团化、企业扩大生产与再生产迅猛扩张，对于一个万人的制造业来说，公司人力资源管理部门遇到多方面的困难：

- 1、随着生产情况的变动，组织结构变动频繁。
- 2、本月又有大量员工入离职，海量人事数据需快速处理；人事数据分散，重复维护量大，统计分析数据不准确。
- 3、生产部门根据订单调整生产计划，调班调线频繁，人工维护工作量大；出勤情况复杂，使考勤管理陷入混乱。

4、迟到、早退、加班、轮班、换班情况复杂，员工实际工时统计困难。

5、新进员工一定要培训上岗，可新员工培训工作如何组织；一线工人、各车间、工厂管理人员培训结果的评估统计困难，员工参与度不高。

6、各厂、各车间生产成品不一样，有的车间只有几个人，有的车间有十几个人甚至几十上百人，因此绩效考核也不尽相同，

三花一直非常重视信息化的建设，在采用朗新 eHR 软件以前上过一套人力资源软件，解决基本人事问题。随着集团化管控，企业战略目标如何层层分解、人力资源如何规划、不同岗位的不同员工如何构建合理的能力素质模型并落地，如何将招聘透明化管理，是三花现阶段面临的问题，原有软件已不适用。经过与朗新的深入沟通，朗新的人力资源软件是以流程驱动为企业经营服务的，与三花的“常青树文化”非常相近，最终多次探讨后决定与朗新合作，朗新为三花人力资源管理信息化战略合作伙伴。

系统的建设目标如下：

1、将人力资源工作者从繁重的事务性、核算性工作中解脱出来，投入到管理性、分析性的工作中，进行战略性人力资源管理；

2、建立统一规范的人力资源管理工作流程，提高整体管理水平；

3、通过建立人力资源管理系统，提升人力资源工作者的业务能力，提高工作效率，并且降低因人为因素而影响的数据真实性、准确性等；

4、降低企业用人成本，规避用工风险（特别是 2008 年新劳动法颁布）；

5、建立员工关怀机制，提高员工满意度，稳定人员留驻；

6、数对人员，算对工资；

7、数据统一管理、存放，支撑企业决策分析之需要；

根据朗新 18 年专业的经验，为三花提供的是制造业人力资源信息化解决方案。三花采取的是“整体规划、分布实施”方式来进行整个集团的人力资源信息化工作。

按照先有组织，再有人事，首先将三花的组织架构纳入到系统中，将基础人事行政事务数据(如人事、出勤、薪酬等)重新梳理并编码。朗新人力资源软件是以流程为驱动的人员变动管理，人员变动支持自定义各种员工管理业务流程。支持全生命周期的管理，不仅能完整的记录员工从入职到离职发生的所有过程，也能够依据需要进行各种人员变动的流程申请和审核。支持员工从入职、岗位变动、调动、晋升一直到退休或离职的整个职业生命周期的状态变动和流动的管理。方便各部长及时了解核心员工的详细信息，方便做好人才储备库及人才提拔。

各种管理报表是人力资源日常管理工作中非常重要的一个环节，也是 HR 信息化实施过程中的一个重大难点。在实施信息化之前，处理各种手工报表给三花 HR 带来许多困扰，头痛不已。朗新 eHR 系统的自定义报表平台便捷、灵活、开放，可以方便简单地在系统中定义各种报表。同时可以进行数据的深度挖掘，为三花量身定制的人力资源管控报表不但可以清晰地呈现各类日常管理数据、方便三花高层进行战略的制定与管理工作，而且灵活的报表自定义平台也能制作出符合三花不同特殊需求的各类管控报表，以支撑企业根据市场形势调整战略方向的转型与挑战。

对于三花来说，考勤薪酬更是管理的重中之重，朗新先进的考勤管理模块：可以自动计算正常出勤（出勤天数、出勤小时），异常出勤（如旷工、中途出入、迟到、早退、漏刷卡、单次刷卡），加班（休息日加班，节日加班），各种请假（短期临时请假及整天请假，部门整批人员请假）并可以处理员工的请假（年假、产假等）、公出、加班等事务型处理，此工作可通过员工自助申请，并启动工作流，实现了流程化的休假、加班、出差等时间业务管理审批。通过主管理员授权，可按层级关系设定各级考勤管理人员的权限，实现总部、各分支、工厂、各班组内的考勤数据统计，并自动汇总、分析，部门领导或人力资源部可随时进行查询、审核操作，实现集中化分级管理。在薪酬模块中按照不同类别不同职能不同工种设定不同的薪资架构，每个员工自动匹配对应的薪资公式，考勤结果自动进入系统，计算工资。减少了 HR 大量的手工计算工作，同时也减少了人工错误率。

普通员工可以通过员工自助平台查询自己的相关信息，工厂工人通过触摸屏可以方便的查询到本月的出勤情况、工资信息等。减轻人事部门对个人信息的维护量，并且确保了员工信息的时效性和准确性，特别是经常变化的信息，如：联系方式和通信地址等。

朗新 eHR 具有较强的灵活性和集成性。各分支及工厂可以在集团统一架构下自主配置个性化的业务规则、系统模板、审批流程、查询报表，实现人力资源业务的全面应用，进而为集团决策分析和业务管控提供有力的数据支持，助力三花集团人力资源管理有力升级！

【管理分享】

人力资源管理系统如何正确实施？

首先，中国企业要正确定位 eHR：人力资源管理系统作为一项管理技术，只能服务于管理，而不能替代管理。任何先进的管理技术，都只能作为实现企业管理目的的手段，eHR 系统自然也不例外。没有对自身人力资源管理需求的清醒认识，生搬硬套选进强大的 eHR 系统，效果往往适得其反。不同的企业，不同的发展阶段，不同的市场环境，不同的文化特点，与之相适应的人力资源管理机制和制度也必定不同。对企业发展的实际需求缺乏清醒认识，不管三七二十一照搬一套通用的、先进的、功能全面强大的 eHR 系统，常常陷入舍本逐末的怪圈：为适应通用 eHR 系统中先进的管理模式和业务流程，盲目地对原有人力资源管理模式进行大规模再造，造成管理震荡，最终因管理模式不适合企业特点。

eHR 系统要发挥应有作用，必须建立在人力资源管理体系得到有效改进的基础之上。企业在上 eHR 系统之前，必须对自身人力资源管理现状有清醒的认识和清楚的了解。若现有人力资源管理体系难以支持企业发展，就必须先进行必要的改进；然后基于改进后的人力资源管理体系，结合企业管理基础和现阶段管理需求，再进行 eHR 系统的规划。一个好的人力资源解决方案，一般是一个一体化的方案：人力资源改进方案的成功实施，为 eHR 系统提供设计指引和实施基础，eHR 系统成功上线，为人力资源改进方案提供技术支持。两者的紧密结合，已成为未来的发展趋势。

eHR 系统并不是万应良药，试图用 eHR 系统来替代管理，无疑是行不通的。企业在导入 eHR 系统之前，必须对人力资源管理体系进行切实的改进，夯实管理基础，改进管理模式，提高管理水平。只有这样，才可能设计和开发出真正适合企业发展需求的系统，真正发挥信息系统的作用。中国当前大多数上了 eHR 系统的企业，之所以很多系统功能没有得到有效应用，最大的原因在于仍未摆脱传统人事管理模式，管理基础难以支撑 eHR 系统的全面实施。

其次，管理者要全局规划 eHR：了解 eHR 系统功能和自身管理需求，对 eHR 进行冷静的全局规划。

eHR 是将先进的技术力量运用于人力资源管理，为企业建立人力资源管理与服务的网络系统，使人员管理电子化。在传统的 HR 管理方式下，HR 工作者从事最多的是行政事务，其次是人力资源专业支持，而在帮助企业构筑以人为源动的战略实施能力方面则着力最少，这就构成了一个金字塔形的分布。而在 eHR 的管理环境下，HR 工作者着力最多的工作，是帮助战略支撑、专业支持及内部咨询服务，行政事务工作被电子化、自动化的 HR 流程所取代。具体来说，eHR 系统主要具备四个方面的功能：

数据管理：通过基础数据储存，提高人力资源管理工作效率。工资发放管理、员工考勤管理、人员招聘流程，以及工作调动和岗位轮换等日常事务，若手工操作，需占用人力资源管理大量时间，而且容易出现错误。因此，eHR 系统首先要解决的问题是如何提升工作效率，这也是目前大部分企业的当务之急。通过将大量日常事务工作电子化，人力资源工作人员可以从事务性工作中解放出来，将更多的精力投入到专业分析工作中去。

流程规范：规范人力资源管理流程，有效缩短管理周期。中国企业管理的规范程度普遍不高，人力资源部很难约束公司领导及管理人员遵循制度和流程。通过 eHR 系统规范人力资源工作流程，使工作流程自动化、电子化，可以减少人为因素的干扰，有效地推进管理规范化，强化企业的执行能力，解决困扰人力资源部的问题。

决策支持：内化专业分析工具，提升决策支持力度。人力资源部门正从人力资源信息提供者转变为人力资源管理专业分析者和决策支持者，从职能部门转换为企业战略合作伙伴。根据企业发展需要，通过 eHR 系统设定相关专业分析工具及参数，帮助人力资源人员更好地进行人力资源规划、薪酬水平测算调整、员工满意度调查等专业分析工作，为企业经营决策提供专业建议。

自助服务：通过互联网技术为企业和员工提供人力资源管理增值服务。在建立客户导向的人力资源工作模式方面，人力资源管理系统能起到非常重要的作用。eHR 系统通过对人力

人力资源管理将信息进行分类，并对不同级别人员的信息查询和反馈权限进行划分，使各级人员非常方便地查询信息，并与人力资源管理人员进行有效的信息交换和互动，大大提高信息共享的效率，节约沟通成本，提升人力资源管理的有效性。

eHR 系统功能如此之多，理论上可发挥的作用如此之大，企业在建立 eHR 系统时却不可贪多求全，一定要结合本企业管理基础和管理需求，对 eHR 系统进行冷静的全局规划，对实施进程要胸有成足、历历在目：eHR 系统当前要解决的重点问题是什么？在实施中会遇到哪些障碍？需要哪些方面的支持与配合？需要对人力资源管理体系做出什么改进？等等。

最后，管理者要分步实施 eHR 系统：循序渐进，按照人力资源业务需求的轻重缓急进行分步实施。

人力资源部作为人力资源管理信息化的主责部门，很自然会有这样的想法：难得单位立项，一定要多申请资金，一步做到位，以后再申请就难了。在这样一种心态下，往往倾向去选择一套大而全的“完美”软件。但一步到位的信息化脱离人力资源管理的现实需求，既加大了投资成本，延长了实施周期，也增加了未来升级换代的代价。因此，正确的人力资源管理信息化进程应采取循序渐进的方式。在全局规划基础上，按人力资源业务需求的轻重缓急，一步一步实施 eHR 系统：

首先，从行政事务管理、组织机构管理、薪酬福利管理入手，提高人力资源工作效率。上述三部分工作会占用人力资源工作者和管理者大量时间，而且往往工作效率低且容易出错。

其次，从招聘管理、绩效管理、培训管理三个方面规范人力资源管理的业务流程。只有在人力资源管理工作职能完全覆盖并划分清楚后，才能对具体流程进行优化。实现第二步的前提，是本单位已在网络环境下建立了基础数据库并应用良好。

最后，从职业生涯规划、人力资源成本评估、人力资源战略决策等几个方面入手，开展战略性人力资源管理与开发。先优化管理模式，再优化管理工具；先弄清楚需求，再确定系统功能；不一味追求先进，因为企业的管理未必同样先进；不追求一步到位，因为任何企业

(尤其是中小企业)的管理模式和管理水平都在变化之中。正确定位，全局规划，分步实施，这是中国企业人力资源管理信息化建设的策略选择。