

HRSOFT

2014年12月

喜庆元旦
HAPPY NEW YEAR
2015

**新
情**

庆元旦 贺新年

目 录

【行业新闻】	3
2015 薪酬涨幅：农业、高科技、医疗健康、文化教育“喜扬扬”	3
国务院副总理马凯：五险一金占工资超 4 成 缴费确实偏高.....	6
三部委：明年起省内异地医保可直接结算.....	7
医改明年将启动薪酬改革试点	8
长沙合肥南昌下月起四城市公积金可互提互贷.....	9
【CEO 专访】	12
朗新天霁蒋建军：2015 竞逐专业厂商领头羊.....	12
【朗新动态】	15
圣诞大礼——朗新天霁与华夏典当行合作签约暨项目启动仪式在华夏典当行总部举行！	15
朗新天霁喜获“2014 年中国软件和信息服务人力资源管理领域杰出企业奖”	17
让人力资本更有价值——走进好丽友.....	19
综合性投资集团——纽宾凯集团签约朗新 eHR	21
全国百姓放心示范医院——兰州大学第二医院签约朗新 eHR	22
房地产整合服务提供商——嘉德融地产顾问机构 eHR 系统成功上线	23
北方信托 eHR 系统成功上线.....	24
【案例分享】	25
好丽友中国借助 eHR 系统，以流程驱动企业健康发展	25



【行业新闻】

2015 薪酬涨幅：农业、高科技、医疗健康、文化教育“喜扬扬”

亚洲领先的人才管理服务商，科锐国际公布《2015 年企业薪酬调研报告》，显示

“新常态”2015 全国薪酬预期平均涨幅稳中趋缓

“喜扬扬”农业、高科技、医疗健康、文化教育领跑 2015 年薪酬涨幅！

“新力量”成都、西安、重庆、武汉涨幅最抢眼

“民为贵”民企薪酬涨幅居首

2015 年薪酬涨幅 8.4%，稳中趋缓。12 月 18 日，科锐国际人力资源有限公司（以下简称“科锐国际”）公布 2015 年企业预期薪酬涨幅。科锐国际于今年 11 月启动调研，覆盖 1200 多家企业，15 个行业。外资、民营、国企样本分别占到总样本的 44%、45%，11%。

“新常态”2015 全国薪酬预期平均涨幅稳中趋缓

调研显示，受访企业预期 2015 年平均薪酬涨幅为 8.4%，较 2014 年 8.3% 接近持平。此数值已连续 5 年下滑。科锐国际的专家认为，这是薪酬“新常态”的表现，据中国社科院预计 2015 年 GDP 增速将放缓至 7% 左右，明年出口拉动不大，国内投资稳中趋缓，消费平稳增长。企业薪酬涨幅也出现“新常态”，涨幅趋缓，薪酬涨幅的增长势头来自于重点行业如服务业、重点区域如二三四线城市、民营经济的驱动。

“喜扬扬”农业、高科技、医疗健康、文化教育领跑 2015 年全行业薪酬涨幅！

调查显示，领跑整体薪酬涨幅的行业：农业 9.8%、高科技 9.7%、医疗健康 9.3%、文化教育行业 9.3%。热门的电子商务与金融服务业较去年增幅提升最快。地产及机械制造持续下滑。

农业：作物科学、食品配料与农产品加工等领域增长最劲

近 10 年，中国有机食品出口年均增长率逾 30%，国内需求不断扩大。现代农业受到资本追捧，更多企业涌入，生产基地和并购日益增多。销售转向社区、网店、电商结合的新模式。

企业从一线科技人员到高级管理人员大规模短缺，高端技术与经营管理类、质量控制类、品牌运营类人才尤为匮乏。很多新进企业，不惜大量重金引进才。在细分领域中如作物科学、食品配料与农产品加工薪酬增长最劲。



高科技：大数据类分析和预测人才最受追捧

中国已成为全球最大的互联网市场，未来 10 年，互联网将在中国 GDP 增长总量中贡献 7% 到 22%。而移动设备、云计算、自带设备办公、SNS、大数据将推动整个行业。

大数据分析和预测技术人才倍受追捧，云计算、可穿戴设备领域人才需求变热。互联网企业员工持股计划提速，更多企业强化长期激励及个性化的福利，而传统 IT 领域相对势微。

医疗健康行业：保健品研发与医疗器械类人才薪酬涨幅明显

未来 10 年，中国将成为全球药物研发与创新的领导者。经济转型、政府支持、城市化、生活方式的改变及人口老龄化等因素驱动行业快速发展。

医疗健康行业薪酬近年平稳增长，本土企业薪资福利竞争力增强，一些高端岗位上，超越外企，一些热点岗位，如保健品研发人才和医疗器械人才，薪酬涨幅甚至翻番。

文化教育产业

数字型“内容产业”发展迅猛带动文化产业升级，电影、视频、音频、网络游戏、表演艺术、在线数据库等行业异军突起。2014 年中国在线教育市场规模达 1026 亿元，未来将保持 30% 以上的年增速。非营利组织随人们对社会公益事业投入度的升高，正走向规模化发展。

电影、视频、音频、网络游戏等新兴文化业态人才需求增加。引入互联网思维的新兴在线教育行业，产品开发、培训师短缺。过去，大多非营利组织的专业人员比例偏低，而近年来，非营利组织专业人员的比例在上升。

电子商务、金融行业增幅最大

较 2014 年的薪酬涨幅，电子商务、金融行业 2015 年预期薪酬涨幅的提速最快。

科锐国际专家认为，中国已成为全球销售额最高的电商零售市场，随着传统企业涉足电子商务，行业人才需求增加。同时，行业还面临着跨行业的人才竞争，如一些金融及汽车等行业的企业，也在雇佣大量纯电子商务类的人才，从而推动了 2015 年的薪酬上扬。

中国金融业正在高速发展，随着业务多元化，具备国际视野、通晓金融市场实务、熟悉集成产品开发与定价、能驾驭跨业与跨境经营的人才需求量上升。此外，互联网金融的兴起，促使企业吸引越来越多纯粹互联网人才的加入，而提升薪酬的竞争力，无疑是引才的关键。



“新力量”成都、西安、重庆、武汉最抢眼

二三线城市预期 2015 年薪酬涨幅为 9.0%，高于一线城市。非管理层涨幅为 10.3%，同样高于一线城市非管理层。二三线城市中最抢眼的是成都 9.9%、西安 9.7%、重庆 9.7%、武汉 9.5%、一线城市中北京、上海、广州起头并进 8.3%。

科锐国际专家认为，中国城市化的推进，企业大力开拓二三线及四五线市场，而新兴市场的人才匮乏，其中一线员工及专业技术人才缺口最大，迫使企业不得不调整跨区域人才吸引策略，建立更清晰、更具吸引力的雇主品牌。而雇员的就业理念也在发生改变，出于对生活质量、生活成本的考虑，及新兴市场的发展机会，跨区人才也愿意考虑更好的内地机会。

“民为贵”民企薪酬涨幅位居第一

在所有受访企业中，民企 2015 年平均薪酬涨幅位居第一，达到 9.4%；其中，非管理层薪酬涨幅为 10.4%，管理层涨幅为 8.6%。

科锐国际专家认为，在宏观形势影响下，民营经济保持长期向好的基本面：经济数量规模继续扩大，吸纳就业稳步提高，民间投资动力强。民企加大对电子商务的投资，民营工业企业的经济贡献继续加大，民营企业的跨境并购也是成绩显著。

民企竞争力的增强及在人力资本上投入的增加，促使更多的外企人才回流，民企在无论是激励体系合理性、薪酬福利竞争力、领导力、文化建设等方面，都得到长足进步，尤其在管理岗位上，其薪酬福利的竞争力已超越外资企业。而非管理层岗位上，外企以完善的培训及绩效体系依然保持领先，因此，薪酬福利的提高，成为民企最先使用且最快见效的策略。



国务院副总理马凯：五险一金占工资超4成 缴费确实偏高

十二届全国人大常委会第十二次会议举行联组会议，结合国务院关于统筹推进城乡社会保障体系建设工作情况的报告进行专题询问。国务院副总理马凯在回答委员询问时表示，现在的养老保险缴费水平确实偏高，“五险一金”已占到工资总额(注：工资总额是指单位在一定时期内直接支付给全部职工的报酬总额，并非职工个人所得工资)的40%至50%。他透露，机关事业单位和城镇职工养老保险制度并轨的有关文件近期将印发，并将进一步部署。

养老保险并轨文件近期印发

此前，马凯在向全国人大常委会会议作报告时表示，将推进机关事业单位养老保险制度改革，建立与城镇职工统一的养老保险制度。按照中央部署，有关部门经过广泛调查研究和反复论证，已经拟订了改革方案，并经国务院常务会议和中央政治局常委会审议通过。

昨天，马凯在应询时进一步表示，“机关事业单位和城镇职工养老保险制度并轨问题，中央已经讨论通过，近期文件就要印发，印发后还要召开会议部署”。

马凯表示，养老保险体系的顶层设计问题是政府明年社会保障工作的一个重头戏。他说，本届政府一成立即做了部署，开展了养老保险顶层设计的研究工作。经过一年半的努力，人力资源和社会保障部牵头的部际联席小组已形成了顶层设计研究的总体报告和16个专项报告。

五险一金已占工资40%-50%

党的十八届三中全会提出要适当降低养老保险缴费水平。对此，马凯表示，现在的缴费水平确实偏高，“五险一金”已占到工资总额的40%-50%，企业觉得负担重。但是另一方面，现在社保基金收入增长幅度慢于支出增长幅度，这又是一个矛盾。“一方面企业反映缴费水平太高，一方面降低缴费水平又会影响当期的收入，这个两难矛盾怎么解决，需要研究。”

对于近期同样受到高度关注的渐进式延迟退休年龄的问题，马凯表示，党的十八届三中全会决定了明确要求，但是社会上分歧很大，认识并不统一。其解决思路是，“在统一认识的基础上还有明



确目标的问题，退休年龄是推迟到 63 岁还是 65 岁？还有时机选择、节奏掌握、配套措施以及监督实施的问题”等都需要深入研究。

针对养老保险全国统筹问题，马凯说，现在各地情况千差万别，制约因素很多，有的地方入不敷出，中央补助以后才能保证支付。针对这一问题需要解决的是，“怎样才能既能发挥养老保险的共济性功能，又能调动各地的积极性，平衡点怎么找”。

三部委：明年起省内异地医保可直接结算

人社部、财政部、卫计委近日联合印发了《关于进一步做好基本医疗保险异地就医医疗费用结算工作的指导意见》，透露明年将基本实现地市和省（区、市）范围内异地就医住院费用的直接结算。

人社部医疗保险司负责人表示，指导意见提出了分层次推进医疗保险异地就医费用结算的思路，要求以全面实现市域范围内医疗费用直接结算为目标，做到基金预算、筹资待遇政策、就医管理的统一和信息系统的体化衔接，努力做到“同城无异地”。

这次文件还提出了相应的工作目标，2014 年要基本实现市级统筹区内就医直接结算，规范和建立省级异地就医结算平台；2015 年将基本实现市级统筹区内和省内异地住院费用直接结算，建立完善国家和省级异地就医结算平台；2016 年全面实现跨省异地安置退休人员住院医疗费用直接结算。

文件提出跨省异地就医费用直接结算的重点人群是异地安置退休人员，指按照户籍政策取得居住地户籍的长期居外退休人员，主要是退休后随子女居住的老人。他们普遍年龄大、医疗负担重，长期不返回参保地，异地就医报销时的“跑腿”和“垫支”问题对他们的影响最大，因此对异地就医费用直接结算的需求最为迫切。同时，这部分人群界限相对比较清晰，也有利于跨省异地就医工作的稳妥起步。



下一步，结合户籍和居住证制度改革的推进，有条件的地方可以在总结经验的基础上，探索将其跨省异地居住人员纳入住院医疗费用直接结算范围。

医改明年将启动薪酬改革试点

2009年申城启动新一轮医改。2012年，申城医改进入“深水区”。申城医改还将进行哪些制度性探索，让市民更多享受医改成果？12月16日下午，2014年市人大代表年终集中视察“公立医院改革”，申城公立医院改革深化探索，将分层推进公立医院综合改革，并启动薪酬改革试点，推进分级诊疗制度。

申城医改明年将启动薪酬改革试点

启动薪酬改革试点

建立科学规范的薪酬制度，是医改必须触及的实质性问题。一方面有利于调动医务人员积极性，形成改革红利；同时，转变收入分配方式，也有利于健全激励约束机制，遏制趋利倾向，控制不合理收入。

今年以来，市卫计委重点研究制定了本市卫生事业单位薪酬制度改革方案，包括1个全市总方案和市级医院、区县医院、社区卫生服务中心、公共卫生机构4个具体方案，已经多次提交市政府专题会议讨论。具体措施包括4个方面——

- ◆ 考虑行业特点、现实基础等因素，核定薪酬水平。
- ◆ 根据标化工作总量、标工作量人员成本、服务绩效考核结果，核定可分配总额。
- ◆ 转变按收入提取分配的方式，依据服务数量、质量、效果等综合考核结果实行绩效考核分配。
- ◆ 建立核定和发放的标准和流程，规范资金管理。

来自市申康医院发展中心的信息显示，截至目前，24家市级医院均建立了新的内部绩效考核指标体系。这项考核体系切断了医务人员个人收入和医院科室收入直接挂钩的关系，切断了医务人员个人收入和处方、检查、耗材收入直接挂钩的关系；彻底改变了原来以科室经济收支结余为基数的分配模式。与之相匹配的，是与“八要素”挂钩的分配制度，“八要素”涉及：患者满意度、岗位工作量、工作难易度、服务质量、医疗费用控制、成本控制、医德医风、临床科研产出与教学质量等核心要素。这一新的考核办法覆盖了医疗、护理、医技等各类医务人员。今年10月，面向24家医院1800多名临床一线医务人员开展的问卷调查表明，医务人员对改革的支持率达到97%。



市卫计委透露，2015年，本市将在部分具备改革条件的公立医疗机构，率先启动薪酬制度改革试点。

推进分级诊疗制度

一方面是公共服务能力有限，一方面是公众健康需求日益增长。深化医改，另一项重要的制度建设是分级诊疗。

分级诊疗制度，首先要做实的，是家庭医生签约服务，引导居民定点就诊。同时，加强家庭医生对签约居民的健康管理，以电子档案为基础，进行分类管理，提供针对服务；开展家庭医生签约居民医保费用管理试点，探索建立以签约居民为切入点的医保费用管理机制，赋予家庭医生管理签约居民医保费用的责任。此外，市级医院通过预留门诊号源、建立绿色转诊通道，加大对基层医疗机构的支持力度。

长沙合肥南昌下月起四城市公积金可互提互贷

全国各地公积金各自为政，大量异地工作人群有公积金却买不了房，今年10月份住建部首次提出要实现公积金缴存异地互认。昨天，武汉、长沙、合肥、南昌4个中部城市推出新政，从下月起在全国率先实现公积金互提互贷。

武汉在3城市工作职工

可回汉公贷买房

现在，武汉户籍人群在外地工作，回武汉买房要想用公积金贷款，除非跳槽回来，把公积金迁回来，否则公积金就成了“死钱”。新政规定，从2015年1月1日起，4个城市间，职工异地购房可申请公积金贷款。职工在就业地缴存公积金、在户籍所在地贷款购买自住住房的，可凭缴存地公积金缴存证明向贷款地公积金中心申请公贷。如武汉户籍的人群在长沙工作，在长沙缴存公积金。下月起，可以用长沙的公积金，向武汉公积金中心申请贷款买房。

未使用公积金家庭



可异地提取买首套房

现在，在公积金缴存地如果想提取公积金，要么在当地买房，要么辞职离开该城市。新政要求，职工及配偶未使用住房公积金贷款的，可以在缴存地提取本人及配偶公积金账户内的存储余额，用于购买户籍地首套房或偿还商业贷款。户籍地公积金管理中心应协助证实购房行为的真实性。

异地公贷购房

要“两地认房又认贷”防投机

武汉公积金中心表示，异地购房贷款执行贷款地公积金贷款政策规定。如果在南昌工作的武汉人，回武汉买房，虽然用的是南昌的公积金，但是要执行武汉二套房公贷要首付 6 成等政策。

武汉公积金中心表示，为了防止有人利用异地公贷投机购房，该政策只支持首套普通自住住房和改善性住房，不支持买第三套。另外，对于套数的认定，要缴存地、贷款地的房屋套数、贷款次数合并计算。比如武汉人在长沙已经买了一套房了，哪怕没有用过公积金，再回汉买房，就算二套房。

办事指南>>>

问：异地贷款购房怎样办理？

公积金中心：第一步，到缴存地公积金办理本人及其配偶在当地公积金缴存和贷款情况证明。第二步，回户籍所在地的售楼部，将情况证明、身份证等公贷材料提交给银行代办人员，由其代办即可。

武汉与一线城市和省内城市

还贷还要等

据了解，目前武汉购房人群中，有一半以上是省内购房者，因此省内实现公积金互提互贷的需求非常旺盛。记者了解到，事实上，湖北全省公积金“还贷通存”早在 2007 年就已经提出，由于种种原因至今还没实现。武汉公积金中心说法是，相关政策还在研究。



另一类急需政策落实的是大量在北上广深工作的武汉籍职工，由于房价高等原因，他们中相当一部分人倾向于回汉买房，但由于目前异地不认，致使他们的公积金在这些城市公积金帐户上睡大觉，想在汉购房又要承担高额商贷利息。对此，武汉公积金中心有关人士表示，武汉要召集一线城市互提互贷很难，所以只能“先易后难”，先行在中部 4 个省会城市推行，以后再推行到全国各大城市。



【CEO 专访】

朗新天霁蒋建军：2015 竞逐专业厂商领头羊

“在一个一平米的地方打一口一万米深的井！”这是北京朗新天霁软件技术有限公司总经理蒋建军常说的一句话。18 年磨一剑！专业、专注、专一已成为朗新天霁的品质。日前，软件行业知名咨询研究专家、管理软件分会秘书长、中国软件网总裁曹开彬先生对朗新天霁蒋建军总经理进行了深度访谈，引领您走近朗新、了解朗新，从而揭开朗新天霁执着任性、高速成长的奥秘所在……



HR 百亿级市场尚处于起步阶段

蒋总首先表示随着企业对 HR 软件重视程度的提高和软件本身日趋扁平，HR 软件逐渐从部门级应用转变为全员级应用，成为企业所有员工都会用到的应用，比如日常办公经常会用到其中查工资、考勤、请假等功能。

从部门级到全员级的转变，也意味着 HR 市场会随之扩大。由薪酬、人力资源信息服务、人力资源外包服务三个方向组成的 HR 市场，目前已经形成百亿级市场，其中人力资源信息服务、人力资源外包服务分别已经形成约 200 亿的规模。

蒋总之所以对 HR 软件未来发展表示看好，除了当前市场已经达到百亿级规模之外，更在于蒋总认为 HR 市场尚处于起步阶段，蓝海未来前景无限。在行外人看来，HR 发展了十几年不说已经趋于成熟，至少也应该处于发展



阶段，但蒋总给出了与众不同的解答，“以前 HR 软件就是管管人，不能说是人力资源管理，更偏向于人事管理。而随着 80、90 后逐渐迈向工作，甚至成为企业中高层，这个时候的 HR 软件才是人力资源管理软件，也就是现在处于起步阶段的 HR 软件。”

专业厂商成为推动市场发展的领军者

起步阶段的市场如要发展离不开厂商的共同推动，那 HR 软件市场的几股生力军如：集团型综合软件厂商、专业 HR 厂商、系统集成商和新兴 SaaS 模式的 HR 厂商，谁又将是推动市场发展的主力？

蒋总认为 HR 软件发展的推动力来自于专业 HR 软件厂商，首先市场推动是由核心功能、业务功能来推动；其次专业 HR 软件厂商在 HR 领域更加专业、专一，专注度更高，推陈出新的可能性更大；第三，专业 HR 软件以人为导向，而集团型厂商在技术实力上虽然毋庸置疑，却是以财务为导向；最终是专注于 HR 领域的厂商团队更加稳定。

提及专注型厂商不免提及同类厂商，蒋总表示，相比同类厂商，朗新天霁擅长的是企业客户。朗新天霁成立近二十年来，专注 HR 管理软件领域，紧跟市场发展趋势，不断寻求模式和技术创新，在产品上推陈出新，至今客户已经近 4 万家，覆盖了近乎所有行业的企业。

蒋总透露朗新天霁 2015 年在产品、品牌甚至是商业模式上都将进行创新式变革，成为专业厂商中的 NO.1、领军者，成为市场发展推动最主力的一环。

逐渐被重视，产品功能日趋增强

蒋总表示在国家大气候和行业小氛围影响之下，HR 管理软件市场发展现状呈现稳步向前之景，相比十年前、五年前的进步不可谓不多。首先 HR 管理软件客户单价整体在上升。虽然软件行业产品单价整体价格在下降，但在 HR 管理软件领域，随着产品品质提高、实施成本上升和经营压力增大，面对中高端客户的产品客单价一直呈现上升趋势。其次在于用户数量的持续增加。随着人口红利的消失，企业管理方式在逐渐改变，对人力资源管理的要求越来越复杂，也越来越重视，HR 管理软件随之逐步成为企业重要需求点。整个行业的客户数量并没有因为客单价的增高而受到影响，反而呈现上升趋势，其中朗新天霁 HR 管理软件用户数量 4 年来一直保持着 100% 的速度稳步增长。

从最初的人事管理发展到今天的人力资本价值管理，朗新的产品始终非常重视客户的体验，并且做到与时俱进。朗新天霁 2015 年产品方面的重心将会放在移动端和云计算上，积极应对 2B 市场移动互联网的浪潮，大力发展产品并推陈出现。新产品将由之前的 e-HR 转变为 HCM，在流程驱动、界面、易用性上做到极致，结合品牌推广成为专



业厂商名副其实的领军者。

颠覆性变革——实施部署交给客户

从企业管理角度来讲，HR 软件处于重要不紧急的评类之中。HR 管理软件的尴尬位置，是否意味着未来发展趋势并不明朗？蒋总解答道，HR 管理软件市场的未来是光明的，也会一直呈现乐观发展趋势。首先随着客户对 HR 管理软件需求的增大，HR 市场会越来越大；其次企业管理制度在逐渐转变，对于 HR 管理软件会越来越重视；与此同时，市场内玩家会越来越少，产品发展方向逐渐集中，最终行业领袖也会随之诞生。

朗新将在加强本地化服务，在为客户提供及时、优质服务的同时，减少实施成本。蒋总表示朗新天霁 2015 年会出台一种颠覆传统的变革，就是实施部署尽量由客户自主进行。根据多年的行业经验及调研情况来看，将产品应用好的客户往往是实施能力强的客户。基于这种情况，蒋总表示朗新天霁将放弃基础实施工作，交由用户自己实施，以期能让产品得到更有效的利用，在用户否定后继而考虑由外包商进行实施，朗新天霁只进行核心模块的实施工作。

企业互联网时代，所有传统软件厂商都面临着被颠覆的危机，不变革也就意味着将会被淘汰。唯有创新、唯有变革，产品才能长足发展，企业方能绿树常青。



【朗新动态】

圣诞大礼——朗新天霁与华夏典当行合作签约暨项目启动仪式在华夏典当行总部举行！

2014年12月25日，圣诞节！

在刚刚获得“2014年中国软件和信息服务人力资源管理领域杰出企业奖”不到一周的时间内，北京朗新天霁软件技术有限公司又迎来了重大喜讯：成功签约华夏典当行！朗新天霁蒋建军总经理和华夏典当行相关领导出席合作签约暨项目启动仪式。



朗新天霁蒋建军总经理出席签约仪式

北京市华夏典当行有限责任公司成立于1993年初，是北京市最早成立的典当行，也是全国规模最大的典当行之一。华夏典当行作为全国典当专业委员会副会长单位、北京典当行业协会会长单位及北京中小企业协会副会长单位，已成为具有全国影响力的中小企业及个人融资机构，在全行业具有良好的口碑。华夏典当行是全国最早开展股票质押业务的典当行，并率先在全行业开办房地产抵押、汽车质押贷款等业务。目前华夏典当行主要经营质押贷款、民品典当、绝品销售三项业务，采用连锁化发展模式，在北京已有40多家经营店面，员工800多人。初步计划明、



后年开设百家店面并开辟外地业务（其中天津店已于上月开业）。

典当行业兼具金融与零售行业特质，对从业人员专业能力要求很高。随着公司业务的增长、规模的扩大，基础人事工作量繁重且面临数据不准确、统计不及时等问题。业务结构亟待优化，组织能力需要提升。商业模式对业务成长推动，管理是推动力、信息化是手段。

本次选用朗新天霁作为人力资源管理信息化建设的合作伙伴，主要基于朗新天霁专业、专注、专一的18年磨一剑的行业精神、灵活易用的产品特色以及优质的本地化服务。通过项目实施，华夏典当行计划实现管理提升、组织结构优化、提高效率从而提高人力资源管理能力，将繁重的基础人事工作信息化，使有限的人力资源从事更有价值的工作。

朗新天霁蒋建军总经理表示：追求更高的市场效率，谋求人力资本转型升级，业务模式创新，追求在标准化基础上快速规模化扩张，追求人力资本创造更大的价值。这是朗新天霁梦寐以求的客户服务。朗新天霁有信心、有决心将华夏典当行的人力资源信息化项目实施成行业标杆，让华夏典当行成为朗新天霁的样板客户。



项目启动会现场



朗新天霁喜获“2014 年中国软件和信息服务人力资源管理领域杰出企业奖”

2014 年 12 月 19 日，凭借 18 年专业经验的积累和辉煌的市场占有率，北京朗新天霁软件技术有限公司在由中国电子信息产业发展研究院主办的“2014 中国软件大会”上喜获“2014 年中国软件和信息服务人力资源管理领域杰出企业奖”！朗新天霁蒋建军总经理作为特邀嘉宾出席颁奖典礼及答谢晚宴！



图一：蒋建军总经理应邀出席颁奖晚宴

软件产业在中国的发展已超过 30 年，已经成为国民经济发展的重要组成部分。工业和信息化部杨学山副部长指出，中国软件企业要抓住难得的历史发展机遇。中国已是全球最大的市场，正在成为世界最复杂、最先进系统的产生地，信息技术正在形成涵盖处理、传输、感知、内容、行为、系统等六大技术的新体系，信息技术应用正在走向需求驱动创新的新模式，经济社会发展正在走向两化深度融合新阶段。要按照党中央、国务院的决策部署，加快提升软件能力和系统能力，尽快形成安全可靠信息系统建设能力。

日前，在北京举行的中央经济工作会议上。习近平在会上发表重要讲话，分析当前国内外经济形势，总结 2014 年经济工作，提出 2015 年经济工作的总体要求和主要任务：经济增长将更多依靠人力资本质量和技术进步，更加注重加强教育和提升人力资本素质！同时，在新技术的驱动下，人力资源软件的价值和作用，已有了巨大的改变，人力资源软件不再仅是工具，已经成为用户的核心竞争力之一，帮助企业在激烈的市场竞争中洞察先机，预见趋势，



把握潮流。



图二：蒋建军总经理与中国电子信息产业发展研究院罗文院长（图左）合影

朗新天霁作为国内最早专注于人力资源管理软件研发的公司，服务用户现已近 4 万家，行业、区域覆盖率均达 100%，企业用户数量稳居行业第一。朗新天霁作为国家科技部科技推广项目和中国信息产业行业采购首选品牌，获得了“建国五十周年成就展”重要科技成果的殊荣。朗新天霁总部位于北京中关村科技园区，公司分设上海、武汉、西北、华南分公司和厦门研发、实施中心并建立了覆盖全国的营销与服务网络。公司领导团队具有深厚的专业背景、先进的管理理念和丰富的行业经验；拥有一支近二十年专注于产品研发和专业、高效的实施与技术团队，确保优质的本地化服务。朗新天霁崇尚“专业、高效、协作、创新、共赢”的经营理念，关注客户的成功和员工的进步。

18 年磨一剑！中国软件和信息服务人力资源管理领域杰出企业奖是中国软件和信息服务领域最有影响力的评选与褒奖！是广大用户对朗新天霁的肯定和认可！展望未来，随着软件行业和 IT 技术的发展，朗新天霁将为广大用户提供更加全面的人力资源管理信息化产品和解决方案，为提高企业人力资本价值管理水平铸就新的辉煌！

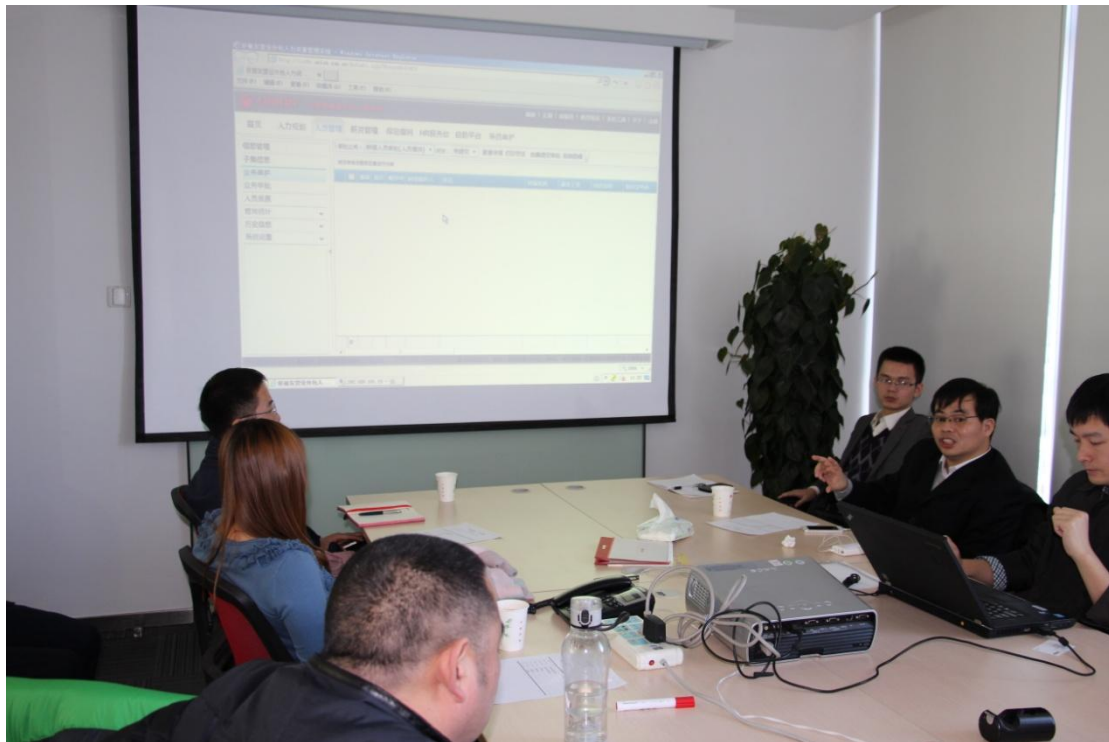


让人力资本更有价值——走进好丽友

2014年12月4日上午，寒冬料峭，北京朗新天霁软件技术有限公司总经理蒋建军亲率公司市场部、行业部负责人并会同合作伙伴、客户代表一同走访了世界500强企业好丽友食品有限公司。好丽友营业人事经理涂贝、IT经理王宇热情接待了来宾并就好丽友与朗新天霁的合作进行了介绍和分享。

好丽友食品有限公司于1995年进入中国市场，1997年开始量产，年增长率高达40%，2014年预计实现产值70亿元人民币。目前公司业务遍布整个中国区，旗下设有5个本部、32个区域、275个营业所，人员比较分散。

作为零售型企业的代表，好丽友人事管理最初采用依托传真传递信息的纸质传统管理模式，面临着标准不统一、人员数据分析不准确等诸多问题。2012年好丽友经过历时半年的诸多国、内外HR管理软件比较选型，最终确定采用朗新天霁eHR(V9.0)产品基础人事管理、薪资管理、保险福利等模块彻底解决了人力资源管理难题。在与来访客人分享好丽友人力资源管理系统成功实施上线体验时，好丽友主管领导对于朗新天霁平台化产品与配置性开发相结合的特性给予了极高的评价，对于朗新天霁技术人员在项目实施过程中面对基础信息不完整、二次开发工作量大等困难表现出的敬业、专业、职业精神表示钦佩和感谢！



图一：朗新天霁总经理蒋建军与合作伙伴进行分享交流

朗新天霁蒋建军总经理在与大家交流时表示，作为国内最早、最专业、最专注的人力资源软件产品与解决方案提供商，朗新天霁服务用户现已近4万家，行业、区域覆盖率均达100%；公司人力资本管理产品既结合了中国特



色的信息化管理需求，又满足了中国各类组织人力资源管理的个性化要求。本着用户至上，让人力资本更有价值的服务理念，朗新天霁关注客户的体验和成功！

窗外寒风凛冽，屋内和谐融洽，应邀来访的合作伙伴针对好丽友的股份和蒋总的发言进行了热烈的沟通交流，对好丽友与朗新天霁的成功合作表示赞许、对合作双方提供这种坦诚务实的交流体验表示感谢。朗新天霁市场部表示未来公司将树立一批行业样板用户，为合作伙伴创造更多的现场交流和体验分享机会！



图二：蒋建军总经理与合作伙伴合影留念



综合性投资集团——纽宾凯集团签约朗新 eHR



纽宾凯集团有限公司是一家综合性投资集团公司，业务范围涵盖地产、商业、酒店、教育、养生及文化等六种业态的投资及运营管理。目前，公司旗下的总资产近 50 亿元人民币，拥有近 300 万方的房地产及商业地产的总开发体量、20 多家中高档连锁酒店、近 20 家连锁时尚餐饮店、18 家连锁幼教机构。

随着集团的规模不断扩大，集团的员工人数也在逐步的增加，环境和政策的变化，促使集团必须加快人力资源管理改革的步伐。管理大批的员工，必须要由过去粗放的人力资源管理向精细化管理过渡。如何通过科学有效的人力资源管理，不断提升人力资本回报率，建立高绩效的企业文化，成为纽宾凯集团人力资源管理正面临的焦点。因此，通过借助一套信息化手段人力资源软件来帮助自己，纽宾凯集团管理者才能有效让管理人员发挥出应有的价值。

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，与纽凯宾集团携手打造纽凯宾集团人力资源管理信息化服务平台，进一步提升纽凯宾集团内部管理水平！



全国百姓放心示范医院——兰州大学第二医院签约朗新 eHR



兰州大学第二医院（简称兰大二院）是一所集医疗、教学和科研于一体的大型综合性三级甲等医院，是“全国百姓放心示范医院”、“全国百姓放心百佳示范医院”，甘肃省儿童医院也设在院内。医院地处兰州市中心，为清代甘肃贡院遗址。

医院占地 155 亩，总建筑面积约 28.1 万平方米。现有职工 4000 余人。开放床位 2500 张，2013 年门诊量达 110 万人次、年急诊量 6 万人次、年住院人数 7.8 万人次、年手术 3.4 万台次。医院设有 24 个行政职能处室，内设近 80 个行政科室，设有 10 个临床医学中心、80 余个临床医技科室、133 个亚学科、74 个护理单元。

随着全球信息化的飞速发展，给各行各业的信息化建设也提出了新的要求，在医疗领域，计算机与信息技术的应用也已日趋成熟与广泛。信息化建设是医院实现战略目标的重要辅助手段，是推动和促进医院体制改革、业务流程优化和文化建设的过程。只有科学合理的医院管理与业务流程，建立健全现代医院经营管理标准化体系，才可以建立以管理、医疗和服务数字化为主要内容的数字化医院，保证医院可持续发展。

兰大二院管理人员开始思考如何建立合理的人力资源配置、建立合理的人力资源配置比例关系和合理的智力结构、建立动态发展和人员流动原则,医院人力资源的编设一经核定,应保持相对稳定。因此，通过建立现代化的医院人力资源软件,利用信息化手段来推动医院人力资源管理是一件很有意义的事情。

经过多方选型，最终携手朗新 eHR 共同建设兰大二院人力资源信息化,通过兰大二院人力资源信息系统的建设来建立全院员工的人员档案管理、日常管理、人员招聘、绩效考核、培训、工资、保险、退休、调动等功能,从而对医院人力资源信息实现全省范围内各医院人力资源的统计、汇总。



房地产整合服务提供商——嘉德融地产顾问机构 eHR 系统成功上线



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。

在双方项目组的共同努力下，嘉德融 eHR 系统于近日正式上线。此次项目共分三个阶段，分别完成了系统安装、调试，基础业务模块需求的收集、整理，组织机构、人事管理、合同管理、薪资管理、考勤管理、宿舍管理、自助服务等模块的实施工作，搭建起符合嘉德融管理需要的人力资源管理信息化平台，实现了总部及各项目部人力资源信息的统一管理。

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，朗新与嘉德融共同打造了企业与员工的共同成长的人力资源管理信息化服务平台，成功助力嘉德融提升了人力资源管理信息化水平！



北方信托 eHR 系统成功上线



北方国际信托股份有限公司（以下简称：北方信托）前身为天津经济技术开发区信托投资公司，于 1987 年 10 月经中国人民银行天津分行批准成立，注册资本为 2000 万元。1994 年更名为天津北方国际信托投资公司，其间经公积金转增股本、增资扩股各一次，使注册资本达到 50,679 万元。2002 年 6 月，完成与天津滨海信托投资有限公司合并，同时增资扩股 67,818 万元，公司注册资本达到 150,251 万元，并改制为股份有限公司，公司名称变更为天津北方国际信托投资股份有限公司。2002 年 9 月经中国人民银行批准重新登记。2003 年 10 月，更名为北方国际信托投资股份有限公司。2005 年 12 月，经天津市政府批准，完成公司分立，注册资本变更为 1,000,998,873 元。2008 年 10 月，经中国银监会批准公司名称变更为北方国际信托股份有限公司。

随着北方信托的高速发展，市场业务不断扩展，公司人员队伍日渐壮大，这就对人力资源管理规范性带来了全新的挑战，需要借助信息化有效手段提高管理效率。在经过严格选型后，公司最终选择了朗新天霁作为合作伙伴，共同推动北方信托人力资源管理信息化 eHR 项目建设。

近日，经过双方项目组共同努力，北方信托人力资源管理信息化平台如期正式上线运行！借助朗新人力资源软件，北方信托全面提升人员管理、薪资管理、招聘管理、绩效管理、培训管理的规范性；实现移动办公、随时办公，便于管理公司员工基本信息及统计工作，加快无纸化办公进程！

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，已经为中天证券、三峡银行、渤海证券、阜新银行等知名金融机构提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新与北方信托共同打造了企业与员工的共同成长的人力资源管理信息化服务平台，成功助力北方信托提升了人力资源管理信息化水平！



【案例分享】

好丽友中国借助 eHR 系统，以流程驱动企业健康发展

好丽友（中国）是韩国株式会社好丽友（简称（株）好丽友）在中国设立的两家食品制造销售企业：好丽友食品有限公司和好丽友食品（上海）有限公司统称。

成立于 1956 年的（株）好丽友是韩国三大制果企业之一。（株）好丽友在 20 世纪 90 年代初期进入中国市场，并决心扎根中国，建设世界一流食品公司。（株）好丽友在华投资总额超过 5,000 万美元，拥有 2 家法人：好丽友食品有限公司和好丽友食品(上海)有限公司，在河北廊坊和上海青浦各建有一个生产基地，设北京本部、青岛本部、上海本部、广州本部 4 个营业本部统管全国 60 多个营业所，负责对华北、东北、西北、华东、华中、华南、西南等地区的销售。

快消品行业因市场集中度低，竞争激励，消费者需求变化快、产品周转周期短、市场反应快速等特点对企业经营管理提出了非常高的要求，对创新也要求很高。

- 1、高流失率，人员流动较为频繁
- 2、对市场和渠道人员专业能力要求高，但就业人员素质参差不齐
- 3、很多企业管理较为粗放，组织效率低下
- 4、缺乏有效的人才储备和培养机制，中高层人员青黄不接
- 5、人力资源管理被企业高管层忽视，人才管理与发展体系不健全
- 6、培训体系薄弱，业务人员技能因高流失和没有系统培训而影响业务有效开展
- 7、人工成本占比较高，人员投资回报率较低
- 8、缺乏必要的制度保障，人力资源决策较为随意
- 9、劳动密集型行业，存在一定的劳资纠纷风险及用工不规范现象
- 10、部分人力资源从业者未受过系统的人力资源管理培训，过多精力投入事务性工作，无法为高层和一线业务提供必要的人力资源策略和专业化建议，导致人力资源在企业影响力较低，专业能力不足，常处于被动局面。

随着好丽友的多元化战略实施、业务发展和对人才需求的增加，好丽友在业务流程、管理模式、信息管理和信息查询与统计分析等方面都遇到了新的挑战，其中，人事管理方面出现的问题最多。原有的管理方式已经无法满足人事管理人员的日常工作和公司战略实施的要求，各部门之间存在着明显的断层，如一座座信息孤岛。



好丽友高层一直重视信息化建设，面对全国庞大的运营体系，合理的流程化的人力资源管理是当前需要解决的难题。经过多轮选拔，好丽友最终携手中国人力资源管理信息化首选品牌——朗新天霁，作为战略合作伙伴，助力其人力资源管理水平的提升。希望能够借助 eHR 信息系统，解决管理问题，减少 HR 事务性工作占比。将更多精力投入到人力资源增值服务环节。



针对好丽友要实现整体管控，必须建立一个共享的信息化平台：需要将组织体系及代码体系、岗位体系、人员编码、人员主数据表单和字段、人员数据代码信息制定统一的编码规则。岗位分布、业务流程、工资体系、保险基数与缴纳基数制定统一管理标准。薪酬福利根据区域、不同营业所建立不同针对本部、区域、营业所的差异化管理，在线计算与发放。

按照组织层级，授予相应的权限，对人员的基本信息进行全方位、深层次、多角度的查询与分析，可以随时查阅全部员工（包括在职、离职以及试用状态的员工）的详细信息以及历史记录，包括在公司内部的部门及职位异动记录、离职率分析、人员分布统计等。根据不同部门不同类别划分不同权限，比如，某营业所的薪酬专员，只能看到该营业所的薪酬情况，看不到同级营业所的相关信息。





人力资源软件加强了好丽友本部的监管作用，例如：薪酬总额控制，发放审批、人员数据工作通过系统权限下放至各个区域、营业所机构，公司本部、本部监控审核。减轻了本部人员手工进行报表的统计，决策分析的数据更为准确快捷。减少了以前纸质报表的人为干扰因素，管理层和下属部门管理层人员能够实时通过系统了解系统内的数据，由向人力资源部要数据转变为主动从人力资源系统获取数据，减少了以往过程中人为干扰因素，更加公平公正。

薪资调整的逐级在线审批，无需员工拿着纸质工资变动审批单跑上跑下，工资的核算、统计、发放等工作也是“一键式”完成，大大减轻了人力资源管理人员的工作量，子公司在自己的管理范围内独立处理业务，集团自动全面掌握子公司薪酬数据，并可以对集团薪酬情况按照相应的统计规则进行统一的分析处理，生成各类工资分析报表，为集团领导提供决策依据。同时，员工可以在自助平台上查看自己的薪酬表，结合自己的出勤情况与绩效考核结果，核对自己的薪酬。

通过系统的上线，减轻了人力资源部工作统计负担，HR 能够抽出时间进行人力资源分析，效能开发，为公司战略服务！

