

新情

视野—我们成功的关键
您的需求
就是我们的追求

目 录

【行业新闻】	3
今年企业退休人员基本养老金将继续提高 10%	3
关于加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的意见	4
用人单位单方调岗调薪操作指南	7
北京市劳动局关于转发劳动人事部、公安部《关于全民所有制单位劳动合同制工人跨地区转移工作单位有关问题的通知》的通知	8
银行代发失业保险金 最高每月 1001 元	11
【朗新动态】	14
朗新助北京大型文化机构——北京歌华文化发展集团整体全面提升 HR 管理水平	14
朗新 eHR 做京城最顶尖的教育培训机构高思教育坚实后盾	15
朗新助国内领先的移动通讯终端产品销售与服务提供商——乐语中国打造一流 eHR 平台	16
【案例分享】	17
北京国际技术合作中心应用朗新 eHR 案例分享	17
【管理分享】 绩效管理七大问题	19

【行业新闻】

今年企业退休人员基本养老金将继续提高 10%

10% 养老金实现“九连增”

基金结余超 1.9 万亿，养老金支付不会有太大问题

解读人：中国社会科学院社会政策研究中心秘书长 唐钧

采访人：本报记者 陈仁泽

报告原文：[【今年企业退休人员基本养老金将继续提高 10%】](#)

今年企业退休人员基本养老金继续提高 10%，这是自 2005 年首次调整后的连续第九年增长。

中国社会科学院社会政策研究中心秘书长唐钧表示，养老金不断提高，一方面是因为物价上涨使企业退休人员的生活成本不断提升，连续上调养老金有助于保障他们的基本生活。另一方面，企业退休人员退休金长期落后于机关事业单位退休人员，连续上调养老金有助于缓解养老“双轨制”造成的利益冲突。

养老金连调，未来是否会出现支付难？目前我国五项社会保险基金的结余达 2.7 万亿元，其中养老保险基金结余已超过 1.9 万亿元。唐钧认为，统筹考虑社会保险基金的收支状况，养老金支付不会有太大问题。“今后国家肯定还会不断完善养老保险制度，使其更具可持续性，因此，在养老金支付上不必太担心。”

与往年不同，今年的报告特别强调要完善社会保障制度，增强公平性，适应流动性，保证可持续性。唐钧认为，这样的部署契合了当前社会发展的实际。

近年来，我国大力推进社会保障体系建设，城乡居民基本养老保险实现了制度全覆盖，各项养老保险参保达到 7.9 亿人。但与此同时，当老百姓对基本社会保障制度“从无到有”的诉求总体趋于解决后，更加多样化的目标诉求就逐步显现出来。

“目前我国农民工总量已达到 2.6 亿人,大量农民工跨城乡、跨地区、跨就业形态流动,这个群体的社保转移接续问题已变得非常突出。”唐钧认为,适应流动性就是要尽快打通城乡社会保障制度之间的转换路径,促进人力资源合理流动。

唐钧指出,增强公平性,就要真正实现城乡各类群体的全覆盖,逐步提高社会保障总体水平。保证可持续性,就要更加注重制度的长期稳定可持续运行,既解决现实突出问题,又建立长效机制。

关于加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的意见

- **发文单位:** 人力资源社会保障部 中华全国工商业联合会
- **文 号:** 人社部发〔2013〕2 号
- **发布日期:** 2013-01-10
- **执行日期:**

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、工商业联合会：

非公有制经济是社会主义市场经济的重要组成部分,是促进就业的主要渠道,是构建和谐劳动关系的重要领域。当前,非公有制企业劳动关系总体和谐稳定,但企业内部劳动争议协商解决机制不健全,劳动争议预防调解制度尚未全面建立,劳动争议仍易发、多发。为贯彻落实《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》及《企业劳动争议协商调解规定》,切实加强非公有制企业劳动争议预防调解工作,进一步促进劳动关系和谐,维护社会稳定,现提出如下意见:

一、加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的指导思想和目标任务

加强非公有制企业劳动争议预防调解工作要以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导,按照“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针,建立健全企业内部劳动争议

协商调解机制，提升企业自主预防解决争议的能力，促进建立互利共赢、和谐稳定的劳动关系，推动企业健康持续发展。

加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的目标任务是：在大中型企业普遍依法建立劳动争议调解委员会，在小型微型民营企业设立劳动争议调解员，在商会（协会）建立劳动争议调解组织，建立健全企业内部劳动争议协商解决机制，形成企业、商会（协会）、乡镇街道调解组织与仲裁机构协调配合的劳动争议预防调解工作网络，建设一支公道正派、热心调解、具有较高专业素质的调解员队伍，逐步实现非公有制企业劳动争议预防调解工作全覆盖，努力将劳动争议化解在萌芽状态、解决在基层。

二、推动非公有制企业普遍建立劳动争议协商调解机制

指导推动大中型企业在总部设立劳动争议调解委员会，鼓励企业根据需要在分支机构设立劳动争议调解委员会，在车间、工段、班组设立调解小组，建立企业内部多层次的劳动争议调解组织，逐步形成劳动争议分类处理、分级负责、上下联动的工作机制。指导推动小型微型民营企业由劳动者与企业共同推举职工代表担任调解员，负责本企业劳动争议预防调解工作。

指导企业探索建立多种形式的劳动争议协商解决机制。充分发挥企业劳动争议调解委员会或调解员促进劳资双方沟通协商的作用，采取召开劳资恳谈会、劳资协商会以及设立意见箱、开展问卷调查等方式，就劳动条件、劳动报酬、职工福利等涉及劳动者切身利益的问题听取职工意见，及时了解掌握并认真研究解决职工的合理诉求。完善职代会、厂务公开等民主管理制度，依法保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。

三、充分发挥商会（协会）预防调解劳动争议的作用

指导行业性、区域性商会（协会）建立劳动争议调解组织，当前要重点推进制造、餐饮、建筑、商贸服务和民营高科技等行业商会（协会）劳动争议调解组织建设。商会（协会）要依托劳动争议调解组织，切实加强对本行业、本区域内非公有制企业劳动争议预防调解工作的指导，积极开展劳动保障法律法规政策咨询服务和劳动争议调解工作，搞好企业劳动争议预防调解培训，协助企业与当地调解仲裁机构进行沟通。

四、加强非公有制企业劳动争议调解与仲裁工作的衔接

各地劳动争议仲裁机构要大力开展非公有制企业、商会（协会）劳动争议调解组织调解协议的仲裁审查确认工作，对于争议双方当事人持生效的调解协议书向仲裁委员会提出的审查申请，要及时受理，快速立案，对程序和内容合法有效的调解协议依法出具调解书，不断提高企业、商会（协会）调解组织的社会公信力和调解协议的执行力。要积极开展劳动争议调解建议工作，对当事人未经调解直接申请仲裁的劳动争议案件，在征询双方当事人同意后，可向当事人发出调解建议书，引导其在企业、商会（协会）等劳动争议调解组织解决争议。要积极稳妥开展委托调解工作，研究制定委托调解的基本条件，完善委托程序，制定规范的委托调解文书，将适合调解的申请仲裁案件委托商会（协会）、乡镇街道劳动争议调解组织处理。

五、加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的组织实施

各级人力资源社会保障行政部门和工商联组织要高度重视非公有制企业劳动争议预防调解工作，切实加强组织领导，共同推动这项工作深入开展。人力资源社会保障行政部门要发挥统筹协调作用，会同工商联组织制定工作计划，积极指导推动非公有制企业和商会（协会）加强劳动争议预防调解工作，建立健全集体性劳动争议协调处理机制。工商联组织要发挥职能优势，加强对非公有制企业经营者的培训，引导企业认真执行劳动保障法律法规及政策，搞好劳动争议协商调解工作，参与处理重大集体性劳动争议。

要建立非公有制企业劳动争议预防调解工作情况通报制度，及时沟通争议处理情况，共同研究解决工作中存在的困难和问题，不断完善预防调解政策措施。要建立集体性劳动争议预防预警制度，共同加强对非公有制企业劳动争议隐患的排查，对于已经发生的集体劳动争议，加强联调联控，积极稳妥处理。

人力资源社会保障部 中华全国工商业联合会

用人单位单方调岗调薪操作指南

《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施后，劳动合同中“工作岗位”和“劳动报酬”的约定就成为了法定必备内容。用人单位往往以享有用工自主权为由，对劳动者进行单方面的调岗和调薪。

但依据《劳动合同法》第三十五条的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。用人单位的调岗调薪属于对“劳动合同的变更”，而对于劳动合同的变更要经过用人单位与劳动者协商一致并且采取书面形式。这在实践中对于用人单位来讲是非常难以操作的，不具有可行性。

用人单位不满劳动者的工作表现，如何以单方决定对劳动者调岗调薪？依据《劳动合同法》和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》的规定，合法的操作方式如下：

一、用人单位单方口头通知变更，员工实际履行一月后有效。

1、法律依据：《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第十一条的规定：变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

2、用人单位行使口头单方解除权要件：

(1)不需要劳动合同同意，用人单位单方决定；

(2)不需要书面形式，用人单位口头通知；

(3)员工实际履行变更后的劳动合同超过一个月未提出书面异议。

3、用人单位单方口头变更劳动合同法律效力。

用人单位单方口头通知变更“工作岗位”和“劳动报酬”，员工未提出书面异议实际履行一月后，虽然书面合同没有变更但法律上以实际变更内容为准。

二、用人单位可以劳动者不能胜任工作为由单方调整岗位。

1、法律依据：《劳动合同法》第四十条规定：劳动者不能胜任工作，经过培训或者岗位调整，仍然不能胜任的，用人单位可以解除劳动合同。

2、用人单位行使员工不能胜任工作单方调岗权要件。

(1)劳动者不能胜任工作；(2)用人单位可不经员工同意对其调整工作岗位。

3、用人单位行使员工不能胜任工作单方调岗权法律效果。

劳动者不能胜任工作，法律就赋予了用人单位对其进行培训或者岗位调整的单方权利。劳动者经过培训或者岗位调整后，仍然不能胜任工作的，用人单位有权利单方决定解除劳动合同。

综上，用人单位单方变更合同内容必须严格依法进行，否则就是违反劳动合同法的行为

北京市劳动局关于转发劳动人事部、公安部《关于全民所有制单位劳动合同制工人跨地区转移工作单位有关问题的通知》的通知

- 发文单位：北京市劳动局
- 文 号：【87】市劳配字第 480 号
- 发布日期：1987-10-16
- 执行日期：1987-10-16

各区、县劳动局、市属各局(总公司):

现将劳动人事部、公安部劳人劳【1987】20号文《关于全民所有制单位劳动合同制工人跨地区转移工作单位有关问题的通知》转发给你们,请遵照执行。为做好劳动合同制工人的转移工作,保证劳动合同制的顺利推行,促进劳动力的合理流动,根据本市的具体情况,并商得市公安局同意,现就执行《通知》的有关问题通知如下:

一、劳动合同制工人转移工作单位的具体手续:出京的,由本人申请,经所在单位同意并填写《北京市劳动合同制工人转移工作单位审批表》,报所在区、县劳动局批准,经所在区、县劳动局与转入地区、县以上劳动行政部门协商同意后,即可解除劳动合同,并由区、县劳动局填发《北京市劳动合同制工人转移工作单位介绍信》,办理转移手续.进京的,由申请转移工人在京的父母或配偶向所在单位申请,并填写《申请调动工作登记表》,按规定报所在区、县劳动局(单调报市劳动局)审核批准。

二、劳动合同制工人跨地区转移工作后的工资待遇:鉴于本市工资制度已经改革,外省、市合同制工人转移到本市工作后的工资待遇,由本市接收单位按其新工作岗位的工资标准,根据本人技术水平、工作表现,参考本单位同等条件人员的工资水平,经考核后重新确定。

三、劳动合同制工人退休养老基金的转移,采取汇兑结算方式,即由我市退休基金统筹办公室或调京工人原工作地区社会保险统筹机构,委托各自的开户银行办理信汇或电汇手续.属进京的,在我市区(县)、市劳动局审核同意发《北京市劳动合同制工人转移工作单位通知书》时,一并将我市统筹办公室开具的开户银行全称、帐号通知调京工人原工作地区保险统筹机构.进京人员报到时,需携带转出地区出具的缴纳劳动合同制工人退休养老基金证明和已由银行汇出的凭证;属出京的,由转入地区社会劳动保险统筹机构将开户银行全称、帐号通知本市统筹办公室,由本市统筹办填写《北京市劳动合同制工人退休养老基金转移单》,并与转出、转入单位办理转移手续。

四、由外省、市、自治区调入本市工作的集体所有制工人,安排在全民所有制单位时,一律实行劳动合同制,工龄连续计算。

五、劳动合同制工人在本市范围内转移工作,由各企事业单位自行联系办理。

六、本市区、县以上集体所有制单位合同制工人需要转移到外省、市工作时,如转入地区的县以上集体所有制单位实行了劳动合同制,其转移手续按上述规定办理。

七、本通知自即日起实施。

附:

劳动人事部 公安部关于全民所有制单位劳动合同制工人跨地区转移工作单位有关问题的通知

劳人劳【1987】20号

(一九八七年六月二十七日)

各省、自治区、直辖市劳动人事厅(劳动局),公安厅(局),国务院各部委劳动工资司(局):

为进一步贯彻实施《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,保证劳动合同制的顺利推行,现就全民所有制单位劳动合同制工人跨地区转移工作单位的有关问题通知如下:

一、劳动合同制工人,确因生产、工作需要或按照国家有关规定,需要跨地区转移工作单位时,经县以上劳动行政部门协商同意后,可以与所在地工作单位解除劳动合同,与所需单位签订劳动合同。

二、跨地区转移的劳动合同制工人,接收地公安、粮食部门可凭县以上劳动行政部门出具的接收证明,给予办理落户和粮食关系转移手续。当地劳动行政部门所属的社会保险机构应予以办理退休养老保险基金的转移手续。退休养老基金按照转出地区人民政府规定的缴纳标准,扣除管理费后(管理按照退休养老基金的1%计算),与银行实际支付的存款利息一并转移。劳动合同制工人转移前后缴纳养老保养基金的年限合并计算。

三、按照国家有关政策规定,需要跨地区转移的劳动合同制工人,仅限于城镇户口、吃商品粮的合同期限内的劳动合同制工人。本规定不适用于轮换工、临时工、季节工和试用期、熟练期、学徒期未滿的合同制工人。

四、跨地区转移的劳动合同制工人的工资待遇,仍从事原工种工作的,经考核合格后,按照原工资等级支付工资;改变工种的,试用期间的工资按照不低于二级工工资标准支付,原工资低于二级工的保留原等级,试用期满后考核定级。

五、全民所有制单位劳动合同制工人,可以转移到集体所有制单位工作,但不保留全民所有制单位合同制工人身份。

六、中央部属企业和单位的劳动合同制工人,需要跨地区转移工作单位的,经主管部门审查同意,报单位所在地的县、市劳动行政部门审批。

七、劳动合同制工人在办理转移工作单位手续期间,不进行待业登记,不享受职工待业救济。

八、劳动合同制工人在各省、自治区、直辖市内需要跨地区转移工作单位的,由各省、自治区、直辖市人民政府制定具体办法。

九、本通知自即日起施行。

银行代发失业保险金 最高每月 1001 元

下月 1 日起,延续 26 年的由区县和街道发放失业保险待遇的历史将结束,每月 17 日,失业保险待遇将统一由市社保中心委托代发银行发放,领取时间统一为每月 17 日。这一调整标志着失业保险工作向制度化、科学化和信息化方向又迈进了一大步。

发放时间: 统一为每月 17 日

北京市人力社保局昨天发布《关于调整失业保险待遇发放流程的通知》,规定自 4 月 1 日起,调整失业保险待遇发放流程,统一全市失业保险金的领取时间,失业人员在申领失业保险金的次月 17 日就可以领取到保险金,方便了失业人员。

此前，失业保险待遇资金发放是经市、区县、街道（乡镇）三级，最终由街乡社保所发放给失业人员。本市共有 300 多个街道乡镇社保所，每个社保所都各自规定发放失业保险金的时间，发放时间不同，既不便于失业人员领取失业保险金，也不利于社保基金的监管。

领取方式：可自选银行领取

据介绍，此次调整还统一了失业保险待遇资金的发放渠道。由原先的社保所发放改为统一由市社保中心发放，大大降低风险，同时失业管理系统与社保五险系统互通互联，降低了资金流失的风险。

北京市社保中心委托代发银行，将资金直接发放到个人账户中，实现了失业保险金的社会化发放。失业人员可以在 13 家代发银行和邮政储蓄所中自选一家办理存折（卡），以便每月领取失业保险金及其他失业保险待遇，不仅方便了失业人员，而且简化了程序，减轻了区县、街道社保所工作人员的负担。

此外，新流程规定，失业保险经办机构 and 社保所在信息采集、失业保险待遇核定、申领和发放等关键岗位，均采取双人双岗复核制。同一环节，必须两个人在同一天分别操作后，结果一致，方可进入下一环节工作，确保了信息的准确性和资金的安全性。

申领：手续 15 日内报送材料

新政策规定，为保障失业人员的切身利益，用人单位应在与劳动者终止解除劳动合同（或聘用关系）后 15 日内，将失业人员的档案及材料送到失业人员户口所在地的区县人力社保局，以便失业人员及时办理失业登记。

用人单位不按规定及时、准确、完整地向失业保险经办机构提供失业保险待遇核定所需材料，致使失业人员不能享受失业保险待遇，或影响失业人员再就业的，用人单位应当赔偿由此给失业人员造成的损失。此举保障了失业人员的权益。

同时，失业人员如果想领取失业保险金，应该在与单位解除劳动合同后 60 日内，携带身份证、户口簿、一寸照片和原单位解除劳动关系的证明，到其户口所在地的街道社保所办理失业登记，同时办理失业保险金领取手续。

失业人员还须每月向社保所如实报告本人的求职经历、就业状态和培训等情况，履行申领失业保险金签字手续。否则，按相关规定，相关人员失业保险金及其他失业保险待遇将被停发。

金额：上调最高每月 1001 元

截至去年底，全市领取失业保险金待遇人员约 2.5 万人。2013 年，失业保险金标准在原有基础上平均每档上调 50 元，增长 5.6%。农民合同制职工一次性生活补助标准由目前的每月 678 元调整为 728 元。

依据规定，累计缴费时间满 1 年不满 5 年的，失业保险金月发放标准为 892 元；累计缴费时间满 5 年不满 10 年的，失业保险金月发放标准为 919 元；累计缴费时间满 10 年不满 15 年的，失业保险金月发放标准为 946 元；累计缴费时间满 15 年不满 20 年的，失业保险金月发放标准为 973 元；累计缴费时间满 20 年以上的，失业保险金月发放标准为 1001 元。

【朗新动态】

朗新助北京大型文化机构——北京歌华文化发展集团整体全面提升 HR 管理水平

北京歌华文化发展集团成立于 1997 年 12 月，是北京市的大型文化机构。

歌华集团秉承“传承华夏文明，做优秀文化的创造者和传播者”的使命，致力于文化产业改革与发展，为社会提供优质的文化服务。集团现阶段实行“3+2”的发展战略模式。“3”是指“文化”、“传播”、“科技”三个产业平台，以文化内容为核心，以传播推广和文化科技为支撑，形成合力发展文化创意产业。“2”，是指“资本”、“创新”两个支撑平台，以资本和创新的力量促进文化创意产业的发展，从而实现机构的事业体系与产业体系协调发展。

在不断的发展过程中，北京歌华文化发展集团始终坚持以人才为中心打造企业核心竞争力，高度重视人才的管理和开发。随着集团规模的不断扩大，人力资源管理越来越成为集团发展的挑战。这些挑战主要体现在人员基础信息无法集中管理、管理流程不畅、上下沟通闭塞、高层决策缺乏数据支撑等方面。因此，搭建一套灵活、具有先进管理理念的人力资源软件是北京歌华文化发展集团迫切需要解决的问题。

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。

本次朗新携同北京歌华文化发展集团共同打造北京歌华文化发展集团人力资源管理系统，利用 eHR 系统整合优化全集团的人员基础信息，实现统一的集中化管理，确保基础信息的准确性和实时更新；其次，将合同、保险、考勤、薪资、人事异动、等相关业务流程应用系统中，规范业务流程的同时强化对各项业务的管控能力，进而实现精细化管理；再次，依托领导决策平台，各种精确、灵活的分析数据报表使集团高层能够实时把控人力资源发展状况，从而为相关决策提供强有力的保障。保证北京歌华文化发展集团人力资源系统整体建设初期目标的实现，为北京歌华文化发展集团全面提升了 HR 管理水平！

朗新 eHR 做京城最顶尖的教育培训机构高思教育坚实后盾

高思教育创立于 2009 年底，经过了两年多时间的努力，高思学校已经从最初的一个教学区，发展到了 11 个教学区。业务范围涵盖了小学、初中的全部课程以及高中数学的超常培优，并设立了个性化 1 对 1 教学中心，成为了京城牛孩的大本营。2011 年高思教育集团在成立两周年之际获得国际著名风险投资机构“晨兴创投”千万美元投资。晨兴创投之前曾成功投资搜狐、第九城市、携程网、凤凰网、迅雷、UC 优视、正保远程教育等企业，在国际上有很高的声誉。高思将利用本次的融资，进一步完善已有的产品线和教师培训体系，巩固行业内超常学生培养、教学研究、教师培训的领先优势。

经过不断的努力，高思学校已经从最初的一个教学区，发展到了 11 个教学区；教师队伍的不断壮大，专职教师的比例达到了 75%。传统的手工管理已经成为高思教育战略发展的瓶颈，必须借助人力资源软件进行实时的人员信息管理与监控，将管理流程落地在人力资源软件上。保证在企业发展过程中发生组织结构调整，资质变革的情况下，都可以快速实现部门岗位人员等人力资源管理各要素的拆分、合并与重组。员工可以按照最新的组织岗位体系调整到位，对成熟的部门和岗位显示快速的组织复制。

科学化系统化的人力资源管理，离不开人力资源管理系统的大力支持；而人力资源管理系统则是完善的管理体系与理念的重要基础。因此选择一套既专业便捷，又灵活安全的人力资源管理系统系统，成为高思教育 eHR 系统项目选型的首要考虑因素。

朗新 eHR 以流程驱动为基础，通过流程重组，为 HR 人员的各项日常事务管理、薪酬福利管理等提供了便捷的操作环境，为高思教育实现先进的管理体系与理念奠定扎实的系统基础，为提升高思教育整体管理水平提供有力坚实后盾！

朗新助国内领先的移动通讯终端产品销售与服务提供商

——乐语中国打造一流 eHR 平台

乐语中国控股有限公司始创于 2003 年，是国内最大的专业通讯连锁企业，拥有 1200 余家零售店面，员工约 12000 名，每周为 60 万人次顾客提供服务，拥有注册会员近 500 万名；零售网络覆盖全国 20 个省份 118 个大中城市，卖场总面积近 20 万平米，年销售手机近 650 万台。乐语以推动行业变革为己任，致力于成为专业通讯连锁的领导品牌。根据公司的发展战略，到 2013 年底，公司在全国将有 3000 家店面，销售规模达到 150 亿元人民币。

乐语中国控股有限公司一直非常重视信息化的建设，早已经上线了分销系统、财务系统、OA 系统。随着组织机构的不断调整，门店不断的增多，员工规模越来越大，原有传统的人力资源管理方式已经不能满足乐语中国控股有限公司发展的需求，因此在经过多方面考察后选择朗新作为其人力资源管理信息化的长期战略合作伙伴。

近日，乐语中国 eHR 一期项目成功上线！此次人力资源软件项目主要完成了人员管理、薪资管理、人员合同管理及综合查询分析等工作，可实现以下业务处理功能：

- 1、建立了标准人员档案，HR 及管理人员可以通过不同权限对各岗位员工档案查询，提高了数据的准确性和工作效率。
- 2、以流程驱动为基础，实现员工入职到离职管理的过程管理，记录员工职业生涯轨迹，提供精准数据为 HR 分析人员的各项数据。
- 3、灵活的系统方便 HR 进行不同岗位不同薪资公式的设计，与考勤联动，快速准确的出具工资报表及分析表，为公司决策层提供有效的数据。
- 4、系统提供多种预警，如转正、生日、审批、合同续签等，可通过预警提醒及时处理相关的业务，规避用工风险，提升员工满意度。
- 5、员工可以通过自助平台对个人信息及出勤、薪资情况进行查询。
- 6、通过数据共享平台，总部可及时看到各门店人员变动、更新以及人员暂时借调等信息。

【案例分享】

北京国际技术合作中心应用朗新 eHR 案例分享



企业网站 www.bitcc.com.cn

企业简介

北京技术交流培训中心（BTETC）成立于 1988 年 2 月，目前是北京市人民政府国有资产监督管理委员会直属事业单位。1998 年以来，BITCC/BTETC 管理层顺应客观形势的变化，以市场为导向，以经济效益为中心，通过一系列改革措施，适时调整产业结构和组织机构，积极谋求“跨越式发展”，逐渐形成了以国际合作为切入点，物业经营、贸易、汽车事业、培训事业和产品的研发与制造五大板块并重的产业发展格局。BITCC/BTETC 建成以后，以西门子先进技术为基础，全面提供西门子产品技术培训，形成了以西门子技术培训和职业技术培训为主业，集技术培训与服务、产品开发和生产、国际交流与合作等功能为一体的企业和事业体制相结合的经济实体。

项目背景

北京国际技术合作中心总部是管理机构，设置总裁办、人力资源部等职能部门，下属 16 家分公司，围绕在物业经营、贸易、汽车事业、培训事业和产品的研发与制造等板块。总部核心功能为资产管理和战略协调功能。与下属子公司的关系主要通过战略协调、控制和服务而建立，但是集团总部很少干预子公司的具体日常经营活动。集团根据外部环境和现有资源，制定集团整体发展战略，通过控制子公司的核心经营层，使子公司的业务活动服从于集团整体战略活动。通过信息自动化可以使集团 HR 与各子公司 HR

进行实时动态信息交流，实时掌控下属各分公司即时人力资源状态。因此，北京国际技术合作中心决定建立集团统一的 eHR 平台。

朗新提供的人力资源管理信息化解决方案

要搭建符合北京国际技术合作中心以市场为导向，以经济效益为中心人力资源管理平台，必须结合北京国际技术合作中心人力资源管理的特点，体现“企业和事业体制相结合的经济实体的人力资源管理”原则。规范总部及各分公司人力资源部门主要业务，将日常业务流程纳入系统，使集团人力资源部能够随时掌握各时段下属公司人力资源管理的进展状况并及时进行针对性的管理督导和资源支持。

逐步实现：

- 1、梳理中心及下属单位的人力资源现状、流程、工资公式，根据不同行业、不同区域进行差异管理
- 2、整合公司的人力资源数据信息，数据共享，集中打造一个信息共享的网络平台
- 3、将业务流程电子化，架起总部和下属信息沟通的一个桥梁
- 4、运用薪酬系统对整个公司人工成本进行有效的查询和控制，为未来的决策分析提供一个有效的支持

管理价值提升

人力资源信息化平台一期上线后，HR 及管理部门可以通过软件准确及时了解到人事和工资信息，有效提高人力资源工作效率。人力资源信息更加透明，管理部门对人员异动、工资发放情况实时更加精确便捷监控，能更加快速的对企业现在人员数量、质量、结构及分布状况进行分析，为制定各项人力资源政策提供准确依据。人力资源软件为制定和执行各项人力资源政策提供准确依据，为员工发展、绩效管理、培训等工作的开展奠定了坚实的基础。

【管理分享】

绩效管理七大问题

绩效管理系统是绩效计划、绩效辅导、绩效考核和结果使用的一个持续循环过程。

绩效计划环节存在的问题

1. 绩效计划与企业战略脱节

人力资源战略服务于企业战略，作为人力资源管理体系中的一部分，绩效管理就应该以企业战略为准绳，而很多企业只是空喊口号，一边高举企业战略旗帜，一边闭门造绩效计划，导致绩效计划与企业战略各行其道。最典型的案例是企业高管每年初与各个部门签订责任书，到年底的时候，每个部门的绩效目标完成情况都很好，但是整个企业的战略目标却没有达到。这就说明，企业的战略目标并没有通过绩效计划层层落实到员工身上。究其原因，还是绩效目标的分解存在问题。对于传达下来的绩效计划，部门在制定绩效标准的时候，有意无意地回避了其中或难以办到或看起来不重要但实质上对企业具有重要意义的绩效目标，从而各部门及各岗位的绩效标准实际上还是从自己的工作内容出发，并不是企业战略目标的逐层分解得到的。

2. 绩效管理指标缺乏侧重点

有的企业为了最大限度地发挥绩效考核的作用，恨不得把所有的必要的不必要的工作都纳入绩效考核的范围，从而导致员工的焦虑情绪，进而产生抵触情绪。员工轻则没有精力或不愿意去思考如何改进工作，一味地思考如何少犯错误，保全自己的工资和奖金，重则产生反生产行为。我们不能指望绩效管理就能解决所有的问题，事实上也不可能解决所有的问题，这点就如同法律一样，它是我们必须遵守的最基本的行为准则，法律也有约束不到的部分，就由道德来约束。同样的道理，绩效管理应关注于那些关键业绩指标，应当将绩效管理员工的业绩以及企业的战略目标联系起来，而不是面面俱到。对于实现企业的战略目标没有大碍的员工行为，可以依靠员工手册或倡导组织公民行为来约束。

3.绩效管理模块与人力资源系统其他模块脱节

人力资源系统包括很多模块，与绩效管理模块联系最为紧密的是任职资格、薪酬管理和培训等。绩效管理是建立在任职资格体系的基础之上，绩效管理涉及到员工的职业生涯规划，其结果应用于薪酬管理和培训、晋升等，而它们反过来又影响着绩效管理的成败。因此，有效的绩效管理应该能够与其他模块协同发展，与其他模块有同样重要的作用，而不仅仅是作为一种技术在使用。如果其他模块不尽完善，或者没有与绩效管理有机结合，那么绩效管理就不能引起员工的重视，发挥相应的作用。

绩效辅导环节存在的问题

4.对绩效辅导的重要性缺乏认识

很多企业并没有认识到绩效辅导的重要性。常见的是，只有在每个考核周期末进行考核的时候，绩效管理才被提上议程，根本谈不上绩效辅导。实际上，绩效管理的核心目的有两个，除了为价值分配做依据之外，还有一个非常重要的就是寻找企业经营的短板所在，并通过适当的调整和绩效辅导进行改进，实现突破。绩效管理是一个帮助员工找出问题所在，并及时帮助员工解决问题，帮助员工成长的过程。部门的管理者应该多与员工沟通最近工作的进展，出现的问题和困难，怎么进行改进等，而不是等到绩效考核之后才来责问员工的不是。及时有效的绩效辅导，不仅对解决问题有帮助，而且还能让员工有一种成就感，也有利于改善部门内的关系。

5.忽视员工的参与

没有员工的参与，绩效辅导就无法展开。但是在部分企业中，员工对于自己的工资是如何计算的都不清楚，因为他们并不了解企业的绩效管理制度，比如绩效考核的指标有哪些，考核是怎么进行的，考核结果是怎么得出的等等。很多企业的评价办法是公开的，但是在具体的评价过程中，主观随意性较大，使得绩效管理对于员工的引导作用并没有体现出来。绩效管理有一个很重要的环节就是进行绩效的跟踪辅导。考核者应及时了解被考核者工作的进展情况，遇到的问题和障碍，寻求解决的办法。

绩效考核环节存在的问题

6. 缺乏业务部门主管的重视

目前，依旧有很多业务部门的管理者认为绩效管理只是人力资源部门的事，不应该成为本部门的工作。一旦进行绩效考核时，他们便会认为这是在浪费时间和精力，或者干脆以自己对外属的印象来打分，而忽视了员工在每个考核周期的具体表现。对此，各业务部门主管应该认识到，一是人力资源部门不可能看到所有员工的表现，也不可能完全了解各个部门具体的考核指标，人力资源部门只是一个服务部门，他们工作的开展离不开各个业务部门的支持；二是作为部门主管，负有一项重要任务，就是培养下属。因此，企业在制定绩效考核指标体系的时候，就应该要求各部门主管共同参与，另外在部门主管的绩效考核指标中，也应该加入员工成长这一指标。

结果使用环节存在的问题

7. 缺乏绩效反馈

绩效考核结果的使用不仅仅是作为支付薪酬的手段，更重要的目的是促进员工和企业的发展。绩效反馈主要是通过考核者与被考核者之间就被考核者在考核周期内的绩效情况进行面谈，既要肯定成绩，又要找出工作中的不足并制定绩效改进计划加以改进。绩效反馈的目的是为了让员工了解自己在本绩效周期内的业绩是否达到所定的目标，行为态度是否合格，让管理者和员工双方达成对评估结果一致的看法。有效的绩效反馈对绩效管理起着至关重要的作用。及时准确的反馈是确保考核公正的基础，也是提高绩效的保证，更是增强个人和企业竞争力的保证。举一个销售行业的例子，有的企业将员工的薪酬待遇大部分与财务指标相联系，这样直接导致员工牺牲长期利益而过度关注短期利益。如果没有及时有效的绩效反馈，企业可能在很久之后才会发现这个问题。但是依靠绩效反馈，考核者与被考核者沟通本考核周期内的成绩和不足以及原因，就会及时地发现绩效指标制定中存在的问题，进而及时地建立一套平衡长期和短期利益的综合绩效指标体系，如平衡计分卡，就能在企业遭受重大损失之前及时阻止这种情况恶化。

以上只是绩效管理中比较常见的部分问题。世界上没有完全相同的两片树叶，企业所处的环境不同，企业所采用的绩效管理工具不同等因素都会导致每个企业存在的具体绩效问题也不

同。企业在绩效管理的实践中应具有前瞻性，能够及早地发现绩效管理中存在的问题，就能早一步防患于未然，防止管理不当所导致的一系列恶果。