

Long Shine

效率

让自己的效率百分百

只有全神贯注时，工作才能产生高效率。

不要为了追求量，而忘了质的价值。

相信自己的全力以赴，会有好的回报。

新情



100%

2013年04月

目 录

【行业新闻】	3
人力资源社保部将稳慎研究退休年龄是否延迟	3
人社部：资本市场是养老金投资一个方面	5
人社部治理用工市场 劳务派遣监管门槛将提高到 200 万	6
人社部：减轻 H7N9 禽流感患者经济负担	8
人社部：因季节用工变化工伤保险参保人数下降	9
【朗新动态】	10
建筑施工行业领军企业——中国水电集团搭建起一流人力资源管理 信息化平台.....	10
朗新总经理受邀为北京交通大学 MBA 授课	12
朗新 eHR 为“保险”行业保驾护航	13
朗新 eHR 助国内领先的高端半导体装备制造商实现人力资源管理全 面 e 化.....	15
【案例分享】	17
联通汽车集团的人力资源信息化之路	17
【管理分享】	20
HR 管理者如何进行价值创新	20

【行业新闻】

人力资源社保部将稳慎研究退休年龄是否延迟

25 日，记者从人力资源和社会保障部一季度新闻发布会上获悉，全国企业退休人员月人均养老金近 1900 元，H7N9 患者非定点医院就医也可报销。针对社会热议的是否推迟退休年龄问题，新闻发言人尹成基表示，将综合分析多方面因素，稳慎研究。

今年前三个月，全国各地就业形势保持基本稳定。全国城镇新增就业 342 万人，137 万人失业再就业，42 万就业困难人员就业，一季度末城镇登记失业率 4.1%。

截至 3 月底，全国参加城镇职工养老、医疗、失业和生育保险人数，分别比去年底增加 125 万人、1635 万人、510 万人和 16 万人。但工伤保险人数减少 187 万人，“这主要跟农民工群体在两节期间就业岗位变化相关。”尹成基解释。据了解，五项社保基金总收入为 7155.2 亿元，同比增长 13.9%；总支出 5820.8 亿元，同比增长 21.1%。

此外，全国企业参保退休人员月人均基本养老金近 1900 元。人社部将研究制定社会保险法配套法规政策，制定实施城乡养老保险制度衔接政策，推进合并实施城乡居民社会养老保险制度；推进医疗保险城乡统筹，做好大病保险试点。将生育保险实施范围扩大到城镇各类用人单位。研究制定城乡居民社会养老保险基础养老金正常调整机制。

据介绍，今年一季度，8 省调整了最低工资标准，平均增长幅度为 13.8%。全国月最低工资标准最高的是深圳的 1600 元，小时最低工资标准最高的是北京的 15.2 元。

目前，人社部正在启动事业单位聘用制度全国推行情况评估工作，开展聘用合同规范标准化项目研究。下一步将推动出台事业单位人事管理条例，研究制定工作人员申诉、奖励、考核、竞聘上岗等规定。同时完善和规范公开招聘制度，研究制定符合行业特点的公开招聘办法，制定公开招聘回避规定和违规违纪处理办法。

热点回应

是否推迟退休年龄？

尹成基：这是一个综合性的社会政策，要根据国家人口结构变化、就业的状况和社会保障制度发展的要求来综合平衡，以确定什么时候实施该政策。

人社部密切关注社会有关方面专家的意见和社会各界的反映，将综合分析几个方面因素，关注社会不同层面人员，严格按照程序，审慎地对这项政策是否作出调整进行研究。

H7N9 患者看病如何保障？

尹成基：人社部日前已出台放宽这一患者报销范围的新政。即使 H7N9 患者在非定点医院就医，也可纳入报销范围。此外，用药报销范围也有所放宽。除了医保范围内的其他用药，都可以纳入到报销范围内。在就诊级别方面，H7N9 患者将按照在基层医疗机构报销比例进行报销。因为基层医疗机构住院治疗人员的报销比例相对高一些。如果患者在高级别的医疗机构里就医，也按在基层医疗机构就医的报销比例进行报销。

养老金入市有无时间表？

尹成基：有关专家对此也提出相应意见和建议，近几年已开展调研和论证，进一步研究制定社会保险基金投资运营和保值增值办法。会有一部分进入资本市场。

三大养老险何时互转？

尹成基：去年底，人社部对城镇职工、新农保以及城镇居民这三大养老保险制度的接续转换，向社会公开征求意见，人社部将根据征求意见修改完善该办法，尽快发布实施。目前，人社部正在推进城乡居民基本养老保险制度的整合，一些地方已经合并实施，在制度上体现了城乡居民的公平性，打破城乡制度的二元差异。

养老保险制度顶层设计问题，是从整体上来完善中国的养老保险制度，解决制度长期运行和可持续发展的一些重大问题。而且要以增强公平性、适用流动性、保证可持续性作为重点。

(来源：北京日报)

人社部：资本市场是养老金投资一个方面

人社部新闻发言人尹成基 25 日表示，养老保险基金的保值增值有多种渠道，资本市场是养老金投资的一个方面。人社部近几年开展了调研和论证，进一步研究制定社会保险基金投资运营和保值增值办法。

人社部部长尹蔚民此前接受中国证券报记者采访时表示：“人社部等相关部门一直在认真研究养老保险基金投资运营问题。希望在不太长时间内能出台相关政策方案。”

截至 3 月底，全国五项社会保险基金总收入 7155.2 亿元，同比增长 13.9%；总支出 5820.8 亿元，同比增长 21.1%。尹成基表示：“养老金不单单是入市这一个概念，它有其他更多的能获得稳定收益的投资渠道。当然会有一部分进入资本市场，资本市场是养老金投资的一个方面。”

他说，对于养老金的保值增值，人社部一直强调安全第一。下一步，人社部将研究社会保险基金投资运营、保值增值问题，落实企业年金政策，加强市场监管。此外，开展新农保和城居保基金管理使用情况专项检查。完善社会保险基金监管与反欺诈制度，推行非现场监督，开展社会监督试点。制定实施城乡养老保险制度衔接政策，推进合并实施城乡居民社会养老保险制度，完善和落实被征地农民的社会保障政策。推进医疗保险城乡统筹，做好大病保险试点。加强失业动态监测工作，研究改进监测方法和数据上报分析系统。进一步扩大社会保障覆盖面。在实现新农保和城居保制度全覆盖的基础上，引导适龄居民积极参保续保等。

尹成基表示，人社部将积极配合和参与推进城镇化有关政策的制定和实施。“人的城镇化”一方面是稳定的就业岗位，另一方面是社会保障的制度规定等。城镇公共服务资源的保障和共同的分享也是一个重要方面，这涉及教育、文化等公共服务。

(来源：中国证券报)

人社部治理用工市场 劳务派遣监管门槛将提高到 200 万

记者获悉，为了进一步规范劳务派遣，人力资源和社会保障部研究起草了《劳务派遣行政许可管理办法(征求意见稿)》(下称《征求意见稿》)，于 4 月 19 日至 5 月 19 日向社会公开征求意见。《征求意见稿》，将劳务派遣公司的注册资本门槛抬高到 200 万元，并强化了对劳务派遣的监督检查。而该《征求意见稿》将于今年 7 月 1 日起实施，这也是导致王向力业务猛增的主要原因。

4 月 24 日下午 3 点 10 分，就职于北京某企业登记代理有限公司的王向力终于吃上了当天的第一顿饭。

“从周一开始，每天接到上百个咨询电话，其中大部分都和劳务派遣公司增资有关。”王向力告诉记者，近期此类业务量的猛增是他从来没有遇见过的。

重新设立行政许可

“去年 12 月底，人大常委会通过了修改《劳动合同法》的决定，修改内容主要对劳务派遣做了归置，其中就有设立行政许可的要求。”4 月 24 日，《劳动法》专业律师胡敏接受《华夏时报》记者采访时表示，此《征求意见稿》主要是对劳务派遣公司进行的限定，是《劳动合同法》修正案的一个细则。

行政许可并非新鲜事物，早在 2008 年《劳动合同法》实施前，我国各地的法规对劳务派遣公司的设立程序作出了不同限制性规定。大体分为三类：一是行政许可制，即在进行工商登记前，要先得到有关部门的行政许可。二是备案制，即在工商登记后要向有关部门给予备案。三是公告或抄送制，即劳务派遣公司在工商登记后，由工商登记部门进行公告或将新成立的公司抄送给有关部门。

“《劳动合同法》实施后，放开了对于劳务派遣单位设立的限制，仅规定了最低注册资本，取消了关于劳务派遣单位设立的先行许可规定，最终导致了劳务派遣领域的泛滥。”胡敏表示，此次重拾行政许可，有利于进一步加大对劳务派遣的监察执法力度。

也就是说，劳务派遣行政许可制度的设立，意味着对劳务派遣公司的监管从备案制回到审批制。

用工比例后续发布

劳务派遣的相关规定中，关注度最高的当属对劳务派遣工用工比例的界定。

“《征求意见稿》对《劳动合同法》修正案中要求的劳务派遣工用工比例尚无规定，”4月23日，北京市岳成律师事务所《劳动法》专业律师杨保全接受《华夏时报》记者采访时表示，劳务派遣这一用工形式，因其具有的独特优势，在国内被各种类型的用人单位广泛使用，尤其是在石油、石化、银行、电信等大型国有企业，用工比例一旦限定，对相关单位将会造成影响。

一位接受采访的业内人士向记者表示，大部分国企垄断行业劳务派遣工占职工比例均在五成以上，部分分公司的用工比例更高。

胡敏表示，《劳务派遣行政许可管理办法》和《劳动合同法》修正案均在7月1日实施，按照时间推算，该比例必将在该日期前发布。届时，相关的劳务派遣纠纷将会大幅上升。

记者从相关部门了解到，《劳务派遣行政许可管理办法》只是针对劳务派遣公司设定的规定，相关的用工比例不会在此《征求意见稿》中显现，后续还将会有劳务派遣的相关规定出台，但具体的用工比例和发布时间尚在研讨之中，7月前出台的可能性比较大。

记者采访获悉，部分银行、电信以及铁路等领域已开始通过清退劳务派遣工和业务外包等形式规避新政。

“劳务派遣工新政是为了加大劳务派遣工的保护力度，清退劳务派遣工的行为与新政的本意正好相悖。”4月24日，中国人民大学商法研究所所长，全国总工会法律顾问委员会委员刘俊海接受《华夏时报》记者采访时表示，起草《劳务派遣行政许可管理办法》首先要立足于鼓励扩大就业，其次鼓励雇主直接与劳动者发生劳动关系，通过市场引导的方式，把劳务派遣压缩在临时性、辅助性、替代性的“三性”之中。

刘俊海建议，用工比例的界定应该尊重市场的规律，立法者只需倡导，将刚性的强制性规则改为有弹性的倡导性规范，鼓励企业直接雇用劳动者，同时规范现有的劳务派遣市场，特别需要建立和完善违反这个规定的问责机制。

（来源：华夏时报）

人社部：减轻 H7N9 禽流感患者经济负担

海峡之声北京 4 月 26 日讯（记者任婧、特约记者马晓芸）为做好防控工作，人力资源社会保障部要求各地保证 H7N9 禽流感参保患者及时救治，减轻患者经济负担，及时结算医疗费用。

人力资源社会保障部新闻发言人尹成基表示，将根据实际情况和救治的需要，适当放宽在入院标准、定点医院选择等方面条件，对参保患者治疗期间确需使用的不属于基本医疗保险支付范围的药品和医疗服务项目，各地可参考国家卫生和计划生育委员会组织临床专家组制定的《人感染 H7N9 禽流感诊疗方案》予以放宽。他说：“用药范围除了医保目录范围内的其他的用药，是在国家卫生部的药典药品目录里面的，都可以纳入到报销范围内。还有一个就是就诊的医疗机构的级别，我们也有一些优惠的政策，就是按照在基层医疗机构就医的报销比例进行报销。”

人力资源社会保障部同时要求各级医疗保险经办机构，对参保患者在参保地发生的符合规定的医疗费用，实行即时结算；对因转外就医等原因不能即时结算的，要简化结算手续、缩短周期，减轻参保人员垫支负担。对个人负担较重的参保患者，做好医疗保险与医疗救助、大病医疗保险的衔接工作。

人社部：因季节用工变化工伤保险参保人数下降

25日上午，人力资源和社会保障部召开新闻发布会，介绍2013年第一季度人力资源和社会保障工作。人力资源社会保障部新闻发言人尹成基表示，一季度五项社会保险中只有工伤保险的参保人数出现了一定的减少，这是跟一季度的农民工用工情况变化相关。

他说，一季度正值两节，有些参加工伤保险的农民工可能在这个季节出现转换工作岗位的情况，有一部分就地就近就业了，或者是选择别的地方就业了，他还没有退出工伤保险的参保，但新的单位的参保还没有参加进去，这就会出现人数减少的情况。这是一个季节用工变化带来的情况。往年在一季度也有这种情况发生，但今年减少的人数相对多一些。

尹成基介绍说，工伤保险的一个最大特点是雇主责任，就是由用人单位缴纳工伤保险费，职工不用承担缴费的义务。还有一个特点是实行行业的差别费率和浮动费率，不同的行业由于发生工伤风险程度不同，实施不同的费率，像建筑、矿山这类高风险行业是人社部关注的重点。

最近几年，人社部一直把这些高风险的企业、行业的职工参保作为一个重点。还有就是我刚才讲到的一些非公企业和一些使用雇工的个体工商户，也要作为一个重点。人社部采取重点监测、重点督促的措施。通过这些措施，使尽可能多的高风险行业的职工参加到工伤保险的行列中来。

【朗新动态】

建筑施工行业领军企业——中国水电集团搭建起一流人力资源 管理信息化平台



中国水利水电建设集团公司（Sinohydro Corporation）（以下简称：中国水电集团）是中央管理的、跨国经营的综合性大型企业，是中国规模最大、科技水平领先、最具实力、行业品牌影响力最强的水利水电建设企业。具有国家施工总承包特级企业资质、对外工程承包经营权、进出口贸易权、AAA 级信用等级，被商务部列为重点支持发展的大型外经企业。2010 年，在全球最大 225 家国际工程承包商中以总营业额排名第 26 位，在中国对外承包工程企业中排名第 6 位。

近几年来，随着信息化建设的迅猛发展，企业传统运营模式和经营方式发生了根本性的变化，作为行业的领军企业，中国水电集团高度重视企业管理信息化建设工作。由于中国水电建设集团在建项目分布广泛,遍及全国甚至海外,企业的决策层、管理层、职能部门不能实时全面掌握项目的人力资源状况,无法有效及时传递各在建项目人力管理与监控信息，实时人力状况监控与管理难度较大,人力资源信息化管理的复杂性和艰巨性进一步显现,迫切需要管理人员能够获得及时可靠的人力资源数据信息,从而节约管理人员的决策时间,使管理变得更加简便、有效,实现管理的规范化和人员配置的最优化。经过多方考察后，最终选择了朗新作为其长期战略合作伙伴，共同打造中国水电集团一流人力资源管理信息化平台！

在集团领导的大力支持和关心下，经过朗新公司咨询实施顾问的辛勤努力和人力资源部

项目组成员的积极配合，中国水电人力资源管理系统自上线以来正式运行情况良好，完成了项目建设目标，通过了最终验收！

此次中国水电人力资源管理系统项目，可实现以下业务处理：

1、统一规范了人员信息编码，建立了完善的人员信息档案，根据不同的权限可以轻松查询、管理各类人员基本信息和变动信息，实现各种纬度人员信息方便快捷的统计，提高了数据的准确性和及时性。

2、根据实际业务情况需求，设计不同薪资帐套，提供多个工资报表及工资分析表供薪酬部门使用，并且可以从多角度分析工资情况，对历史月份工资数据可以进行回溯查询，方便了解各时段、时点工资状况，为决策层提供真实有效的数据报告。

3、人力资源软件灵活的平台，方便实现各险种的维护，根据不同地区的社保政策进行差异化管理，分别进行不同税率的险种进行计算、缴纳。包括企业员工各类保险：养老、医疗、工伤、生育和住房公积金等。

4、实现了对企业内容规章制度、新闻及通知的发布管理功能。员工可以及时了解到集团总部及各分支的最新动态。

5、员工通过 eHR 自助平台可以进行各类相关信息的在线填报申请，相关人员通过系统进行审核，并且形成对应汇总报表。

6、下属各个分局人力资源部通过登录系统平台进行在线填报、总部在线审核后在线汇总，将各分局数据形成最终汇总表，减少了原来的分局提交表格后总部进行手工汇总的工作量，避免人工计算的错误率，从而提高的工作效率。

7、与 OA 系统无缝链接并实现单点登录。

此次中国水电人力资源管理系统项目建设，提升了人力资源管理水平，打造的一流人力资源管理信息化平台标志着中国水电集团人力资源管理信息化迈上了一个新的台阶，朗新作为其长期战略合作伙伴，也将一如既往的做好技术支持和售后服务工作，为中国水电集团人力资源管理信息化继续保驾护航！

朗新总经理受邀为北京交通大学 MBA 授课

北京交通大学是教育部直属，教育部、铁道部、北京市人民政府共建的全国重点大学，是国家“211工程”、“985工程优势学科创新平台”项目建设高校和具有研究生院的全国首批博士、硕士学位授予高校。

为了让交大 MBA 学员了解现代企业管理工具，更好的发挥人力资源管理信息化为企业战略带来的积极作用，近日，北京朗新天霁软件技术有限公司蒋建军总经理受邀作为人力资源管理信息化专家就“eHR 助力职场腾飞”这一主题，与学员们进行分享。



eHR 是将一种先进的技术力量运用于人力资源管理的一种手段和工具，对于已经走出校园的 MBA 来说，走出校园后应该知道企业想要我们做什么，作为企业未来的核心竞争力，我们如何来帮助企业成功，保持企业不断前进的步伐，我们的职业如何得到更好的发展。如何把人力资源软件应用到企业管理中去，提升企业的管理水平。在 2 个小时的授课中，蒋建军先生从什么是 eHR，eHR 体系架构、eHR 功能介绍、eHR 发展趋势进行了阐述。并结合相关的案例深度分析，从全球最大的比萨专卖连锁企业之一——必胜客的必胜之道，与国内民营连锁企业对比看企业管理，大家不时地参与到互动交流中来，课堂气氛活跃且有序。



随着信息时代的到来，信息化无论作为战略手段还是战术手段，均已在企业经营中发挥着举足轻重的作用。而作为管理核心之一的人力资源管理，其信息化运用更是受到越来越多企业高层的重视。朗新是一个专业以人力资源系统为核心的，为企业提供低成本、高质量的、一站式的人力资源服务提供商。在这个行业，朗新已经做了十七年，在连锁、大型的国企、制造业、酿酒、通讯、电力等行业有一大批行业客户。已经为近4万家客户提供了专业人力资源软件及服务，持续助力企业管理腾飞！

朗新 eHR 为“保险”行业保驾护航

为“保险”行业保驾护航，北京朗新天霁成功签约泛华金融服务集团（以下简称“泛华金融”）人力资源管理信息系统项目，成为泛华金融人力资源管理信息系统信息化建设战略合作伙伴，在泛华金融及全国分公司范围内全面启用朗新 eHR 系统，借助朗新先进的管理理念及成熟的管理模式，快速实现泛华金融人力资源的标准化、智能化管理。

泛华金融服务集团（以下简称泛华金融）是目前中国大陆创办最早、规模最大的从事零售银行中介服务的平台运营商。其母公司泛华联合金融服务集团由国内外多家基金投资组建，专业从事个人金融中介业务，旗下的泛华保险服务集团（股票代码：CISG），是亚洲首家在美国纳斯达克成功上市的保险中介企业。

泛华金融成立以来，组织结构不断完善，业务不断发展，与之相适应，人力资源管理工
作已迈入正轨，但随着保险中介行业竞争的日益剧烈，公司面临着更加复杂的市场环境和经
营环境，因此对人力资源管理也就提出了更高的要求。那么如何在保持企业活力的同时，建
立起一个强势总部，发挥企业人力资源的整体优势，保障企业的经营战略、人力资源战略能
够得以落实和执行，不断有效提升企业的核心竞争力是摆在泛华金融高层及人力资源管理者
面前的课题。

为此，泛华金融高层认为建立一套与公司战略相匹配的人力资源管理系统，已是配合企
业高速扩展、辅助领导决策和全面提升人力资源管理层次的迫切选择，决定对人力资源管理
信息系统进行选型，从系统的成熟稳定、易用性、安全可靠、可扩展性，能满足未来发展需
要等方面对国内多款 eHR 系统进行了严格比对、筛选。最终，朗新人力资源软件以其成熟
的管理模式、强大的实现能力以及良好的服务成功签约此项目，成为泛华金融人力资源管理
信息化建设的主力军。

此次合作，北京朗新天霁针对泛华金融当前的人力资源管理状况及管理需求，利用 eHR
系统引入先进的人力资源管理理念，为其建立起系统化、标准化的人力资源管理信息库，实
现基于基础信息和数据处理业务的电子化，满足机构与员工管理、基本人事管理、薪酬福利
管理、员工招聘管理、员工培训管理等行政事务基础管理工作要求。提高效率和准确率，为
人力资源管理和决策提供数据支持。

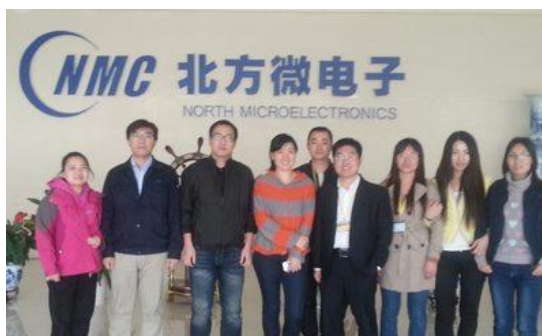
随着朗新 eHR 系统在泛华金融的顺利实施，将全面规范其基础数据管理，搭建起规范、
统一、高效的人力资源管理业务处理平台，逐步建立科学的信息化管理体系，实现信息和业
务的集成化。为泛华金融未来的香港上市保驾护航，北京朗新力挫群雄，签约此项目，证明
了北京朗新的人力资源信息化解决方案完全适用于保险中介行业，并已成功得到保险行业众
多用户的青睐！

朗新 eHR 助国内领先的高端半导体装备制造制造商实现人力资源管理全面 e 化

北京北方微电子基地设备工艺研究中心有限责任公司（以下简称：北方微电子），作为国内领先的高端半导体装备制造企业，经过十余年的发展，形成了刻蚀工艺、薄膜工艺、等离子技术、精密机械、自动化及软件、超高真空等核心技术优势，为微电子产业的快速发展提供了值得信赖的产品和服务。秉承科技创新，用户至上的理念，北方微电子正致力于成为一家具有国际影响力的高端装备及工艺解决方案提供商。

随着公司规模和业务的不断拓展及战略的需要，自 2011 年起，北方微电子在东莞、芜湖、西安、合肥、武汉、新竹等地分别设立了客户服务中心。人员的激增导致总部根本无法及时、准确地进行人力成本的计算，公司 HR 的大部分工作时间都在从事繁琐的薪酬调整、核算、统计、发放等事务性工作。每月同时处理海量的考勤统计和工资发放，数据量异常庞大，需要耗费太多精力，用传统的管理方法经常加班到深夜。人力资源管理全面 e 化势在必行。

朗新 eHR 以流程驱动为基础，强大的平台可根据需求灵活配置，在多方考察后，北方微电子最终选择朗新为其长期战略合作伙伴。



近日，在经过了初上线、试运行后，北方微电子 eHR 项目顺利验收，实现了总部与外地分支人力资源信息数据的共享，北京总部全面掌握人事汇总数据，并可以生成各类报表，为公司领导层提供决策依据。按照公司的组织层级，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，员工部门及职位异动记录、离职率分析、人员分布

统计、薪酬福利数据的自动核算及逐级在线审批等,大大减轻了人力资源管理人员的工作量,真正实现了人力资源管理全面 e 化!

【案例分享】

联通汽车集团的人力资源信息化之路

联通汽车集团是国家级大型综合性企业，成立于1998年5月，员工2万多人。集团以汽车为支柱产业，业务涉及汽车融资性租赁、经营性租赁、汽车连锁经营，汽车销售、汽车维修、汽车配件、二手车经营等，下属企业百余家，联通汽车集团在全国已有多家汽车销售公司，品牌包括一汽奥迪、克莱斯勒、北京奔驰、上海大众、通用别克、通用雪佛兰、上汽荣威、大众斯柯达、南京菲亚特、北京现代、一汽丰田、东风标志、一汽马自达、长安福特、东风本田、华晨中华等。

随着集团产业的不断扩大，人员的不断激增，紧接而至的就是人力资源管理的难度。例如，对于汽车产业的人力资源总监来说，每周下属汽车销售公司都需要向汽车产业总部提供考勤数据、销售数据、各类人事报表。除固定的报表以外，每月还有很多不固定格式的报表。此外，由于汽车行业的销售特性，战略部门需要依据各品牌销售的情况，重新安排人员或者增加销售公司。如何快速灵活的合理调配人员，并且准确记录每一个人的在不同销售公司的出勤记录和迟到、早退、加班的状况，以及相应的绩效考核和薪酬管理，是迫切需要解决的问题。因此，面对这样一个庞然大物，如何有效地整合各板块人力资源业务、并快速的产生效果，及时了解各产业人力资源情况，为集团战略调整提供有力的决策分析数据，在集团高层备受关注。

一般情况，集团“财务整合相对容易，因为财务的各项数据、报表都是按照国家规定，只要按照财务制度去执行的，统一化管理不难。但多元化的集团，尤其是对于不同产业的人员绩效、考勤的管理，则各业务板块各有特色，此外结合各地区的生活水平差异、消费市场差异、福利保险税率的差异，人员的管理就相对复杂。”联通汽车集团 eHR 项目总监如是说。汽车产业是整个集团的支柱，因此系统在一期上线的时候是从汽车产业开始。

汽车集团



首先，对员工工号进行了统一，所有员工的编码都采用 13 位，是在所有产业间的唯一识别号码。

其次，对机构、岗位、人员进行部署，定制好岗位名称，明确上下级关系，促使人员编制更加清晰。按照不同部门、不同人员类别设计不同薪酬福利公式并导入系统。

第三，对每个店面的系统管理员和 HR 进行权限的划分，不同的权限可以使用不同的模块。

第四，优化员工的各类审批流程

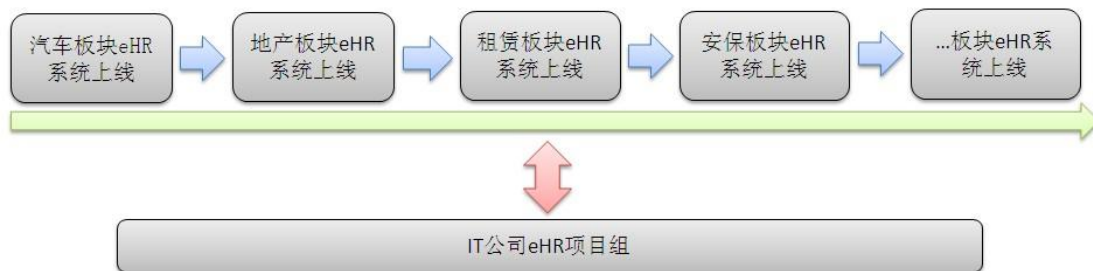
系统在汽车产业上线后管理的提升。

	上线前的问题	上线后的提升
员工基本信息	员工工号不统一，员工信息真实情况参差不齐	统一员工编码为在所有产业间唯一识别的号码
合同管理	以纸质文档为保存方式，长时间容易造成丢失、损坏；人员类别多，不方便进行查找和查询	通过系统进行合同管理，可以根据不同合同类别设置不同预警时间，并自定义进行合同类别的查找，方便对不同人员进行管理
考勤管理	下属各分支将考勤数据导出，手动算出各员工出勤率，由于人员调动的情况，会导致一定的错误率	下属各分支将考勤数据结果导入到系统中，然后由管理总部进行审批，由于统一了员工工号，避免了因人员异动出现的错误
薪酬管理	下属各分支薪酬体系混乱，没有明确的标准，每个月度的工资采用邮件的方式进行审批，汇总数据不及时，需要手工处理	下属各分支分别开放各自的工资帐套，建立不同针对汽车销售、项目部、保安和总部管理人员的差异化化管理，在线计算与发放，提升了数据的准确

		性与及时性,方便进行各类工资汇总报表
员工自助	员工信息发生变更时,无法及时更新	员工信息有变动时,可以自行通过自助平台进行修改,特定内容需要提交审批,审批流程完成后自动更正;通过自助平台进行



联通汽车一直非常重视信息化建设,为此单独成立了 IT 公司,专门负责集团整体信息化建设,各业务系统的改造、整合。在项目实施阶段,朗新公司的实施工程师对联通汽车 eHR 系统项目成员进行了很好的知识转移,汽车板块的 eHR 系统成功上线运行后,联通汽车 eHR 系统项目成员已经完全可以独自进行其他业务板块地产、租赁、安保的部署、推广。



每个产业的 eHR 系统是分开的,服务器和数据都是完全隔离的,在保证各业务板块进行差异化管理的同时,也兼顾了汽车板块业务的集团化管控,这样实施,既保障了板块不因集团整合而造成管理变动和人才流失,同时也奠定了统一的管理趋势。确保每个板块实施的 eHR 系统能够支持各板块特有的人力资源管理模式,实现全集团各板块人力资源集中管控和综合分析,不仅能支持现阶段各板块业务管理所需要的人事薪酬管理,还能为员工培训管理、绩效管理、职业生涯规划等提供支撑。上线朗新人力资源软件后对全集团 200 多人力资源管理者减少了很大的工作量,真正实现人力资源管理办公自动化信息化!

【管理分享】

HR 管理者如何进行价值创新

价值创新是现代企业竞争的一个新理念，企业之间的竞争实质上是人力资源的竞争，同样，价值创新的实现也离不开人，因此，要推动企业的价值创新，首先要进行价值创新的就应该是企业的人力资源管理。那么，人力资源管理者应如何进行价值创新哪？

价值创新是现代企业竞争的一个新理念，它不是单纯提高产品的技术竞争力，而是通过为顾客创造更多的价值来争取顾客，赢得企业的成功。现代企业竞争手段不断变化，技术固然是一个十分重要的途径，但是向价值领域里扩展是当今的趋势。

现实中的许多成功的企业，如沃尔玛、改变企业战略之后的一些欧美企业之所以能不断发展、不断增加利润数额、并不是因为他们采用了什么高新技术，也不是因行业环境对其发展极为有利，而是因为这些企业追求价值创新。他们采取一系列措施，极大地提高顾客的消费价值，而这些措施常常与高新技术毫无关系。

企业之间的竞争实质上是人力资源的竞争，同样，价值创新的实现也离不开人，因此，要推动企业的价值创新，首先要进行价值创新的就应该是企业的人力资源管理。那么，人力资源管理者应如何进行价值创新？

首先，人力资源管理者要成为学习型组织的构建者

价值创新的土壤来自于源源不断的学习。要实现企业的价值创新，如何将企业构建成为一个学习型组织就成了人力资源者的首要任务。圣吉是学习型组织理论的奠基人，他的成名作《第五项修炼—学习型组织的艺术与实践》提供了一套企业转变成学习型组织的方法，使企业通过系统的思考和学习提升其整体运作的能力和持续创新的能力。其随后出版的《第五项修炼？实践篇》和《变革之舞》，共同形成了学习型组织的理论框架。人力资源管理者要通过构建学习型组织，使企业全员能获得不断学习、系统思考的能力，进而转化为持续不断的价值创新力，为企业在未来发展注入价值创新的源动力。

其次，人力资源管理者要成为“客户导向”的先行者

价值创新的着力点是在较大范围内发现并努力满足顾客尚没被满足的需求，向顾客提供更大的价值。“客户导向”是价值创新的基石。对人力资源管理者来说，企业的所有人员都是人力资源管理者客户。人力资源管理不是一个简单自上而下的管理过程，它同时还伴有自下而上的反馈。当人力资源管理者客户的要求与反馈收集上来以后，人力资源管理者能否想客户之所想，做出相应的调整，是企业能否实现“客户导向”的一个关键！如果在企业内部，我们的一线销售没有接受到“客户导向”服务的熏陶，很难指望他们在销售一线能自动自发的实践“客户导向”。因此，人力资源管理者要成为“客户导向”的先行者。

第三，人力资源管理者要成为战略伙伴的实践者

目前，大多数企业人力资源管理仍处在人事管理阶段，事后管理，为了做而做。这样不但失去了人力资源管理的真正意义，也使得人力资源管理充满了枯燥与乏味。人力资源管理者要实现从人事管理向人力资源管理的跨越，成为企业的战略伙伴是一个关键的门槛。作为企业管理的战略伙伴，人力资源管理者不仅要了解企业的经营、了解业务部门对人才的要求、了解员工的要求，还需要了解客户的需要。将人力资源策略与企业的经营策略结合起来，去支持企业实现经营目标。从而为企业的价值创新奠定基础。当具备企业经营的知识人力资源管理者成为企业战略伙伴，他所具备人力资源管理实务的能力会提高人力资源开发的效益，从而有助于提高企业最终的经营业绩，同时，他所具备企业管理能力能够帮助人力资源从业者实现人力资源管理价值创新。