

DREAM TEAM

One team.
一个团队



One dream.
一个梦想

新
情



凝聚产生力量，团结诞生希望！

LongShine

2013年10月

目 录

【行业新闻】	3
公务员薪酬福利公开是大势所趋	3
京城大病医保方案难产:分歧多 酝酿已久未落地	4
多地临时工纳入公积金缴存	8
人社部: 望参保者自愿延长养老保险缴费	11
9 省份年内试点跨省就医即时报销	12
【朗新动态】	14
朗新受邀参加建筑行业人力资源发展高峰论坛	14
美味持续, 管理升级——知名健康烘焙品牌签约朗新 eHR ..	17
【案例分享】	18
朗新 eHR 助亚洲著名的零售集团旗下 7-Eleven 管理飞速 ...	18
【管理分享】	21
民企的绩效评估不妨这样做!	21

【行业新闻】

公务员薪酬福利公开是大势所趋

有媒体根据广州市近日公布的市直政府组成部门 2012 年度财政决算报告，测算了“工资福利支出”和“对个人和家庭的补助”两项会计科目下广州市公务员的薪酬，发现在编公务员人均工资+补助约为 17.51 万元，是当地非私营单位就业人员平均收入的 2.79 倍(据《南方日报》)。

我国私营单位工资水平比非私营单位低，广州市公务员的工资水平显然比社会平均水平高更多。不过，由于公务员工资存在中央与地方、地区与地区的差别，总体而言，公务员工资水平与社会的差异，并没有许多人想象中的大，真正的差距在于隐性福利待遇、社保等。

长期以来，由于公务员薪酬福利信息不公开，社会中存在着许多传言和猜测，由此难免带来一些夸大。其实，杜绝这些传言和猜测的办法很简单，那就是逐步公开公务员工资及福利待遇。

公务员的薪酬福利来自财政预算，来自于全体纳税人，本着对纳税人的负责与尊重，公务员的薪酬福利理应让人看得明明白白。公务员薪酬福利的公开是现代政治伦理的内在要求，是政治文明大势所趋。例如在我国香港，每种公务员职位的薪酬待遇，都非常透明，让人一目了然。

现在，有的地方可根据公开的预算信息分析测算公务员平均年收入水平，以善意的眼光察之，这本身就是公务员工资公开的一个实际步骤。“总盘子”公开了，人均水平有了，接下来就是把公开的进程推进到每种公务员职位名下。

公务员薪酬福利信息是现成的，公开不存在太多技术障碍，现在需要是将财政预算的编制方式变一变，将公务员薪酬福利开支单列，便于民众查询和监督。这一点，一些地方的三公消费公开已经做到了，公务员薪酬福利没理由做不到。

公务员薪酬福利的公开，是一种变革，这种变革的第一步，是使公众知情，构成对公务员工资待遇的监督；第二步，是根据公开的信息，找出公务员薪酬福利制度的不合理之处，形成改革的共识和行动。

这样的改革，包括厘清公务员薪酬福利项目，减少乃至取消各种隐性福利待遇；对于一些地方、部门薪酬福利过高，一些地方、部门薪酬福利偏低的现象，进行改革，弭平其中的不合理差距；建立公务员工资与社会平均工资相适应的管理制度，保证公务员薪酬福利的合理水平；推进社保双轨制的改革，实现养老公平，等等。

对于公务员薪酬福利问题，政府有改革的内在要求，民间有改革的呼声。习近平总书记曾说过，要“以更大的政治勇气和智慧深化改革”。从公开公务员工资做起，无疑是一种务实而有智慧的改革策略。

京城大病医保方案难产:分歧多 酝酿已久未落地

去年8月，六部委联合发布城乡大病医保指导意见，目前已有23个省市区的实施方案陆续落地，然而北京版却迟迟未见。

事实上，北京地区关于酝酿城乡大病医保方案的步伐并未停滞。北京商报记者近日获悉，北京地区的医疗制度正在完善，大病医保方案由于面临医疗保障需整合、部门意见有分歧、赔付标准难敲定等诸多问题而难产。

23 省市区方案落地

因地制宜选试点

自去年六部委联合下发城乡大病医保指导意见后，青海省便率先落实了开展城乡居民大病保险工作的指导意见方案，随后陕西、福建、浙江、广西、安徽、山东等地也纷纷响应陆

续出台方案，据了解，目前已有超过 2 亿人获得这一保障。人保部新闻发言人尹成基介绍，已有 23 个省市区推出了大病医保实施方案，确定 120 个城市试点。

北京商报记者统计，就推出的大病医保报销实施方案来看，各地区的报销标准不尽相同，如山东农村居民大病保险规定报销不高于 20 万元，贵州六盘水市新型农村合作医疗（以下简称“新农合”）参合患者大病报销 20 万元封顶，海南海口大病报销则由去年的 10 万元调至 12 万元，云南每人每年最高支付限额仅有 5 万元。各地报销标准不一，很大程度上考量了当地的经济水平。

此外，对于大病医保的承办模式，各地区的总体方案却较为一致，一般都是以政府为主导，负责基本政策的制定、协调和监管。然后引入商业保险机构采取公开招标的方式，按照政府的要求，选择为参保群众提供大病保险保障的保险公司。并且多采取报销“一站式”服务的方式，在办理出院手续时，医院按照基本医疗保险制度规定给予报销后，对符合条件的城乡居民给予大病医疗报销。

酝酿已久终未落地

北京医保方案分歧多

目前，保监会正在要求保险公司上报各地大病医保的经营数据，在这方面北京地区却一片空白，因为酝酿已久的方案迟迟未能推出。早在今年初，北京市原副市长丁向阳就曾表示，北京大病医保政策将引入商业险模式，对于重特大疾病将会根据不同病种的情况，制定具体的补充报销方案。然而，大半年过去了，对于大病医保最新具体的方案进展仍不见声响。对此，有保险业内人士分析，这很可能与北京地区较为完善的医疗保险制度有一定关系。

在此之前，保监会、北京市政府领导多次赴平谷区视察，希望对人保健康与平谷区政府试点的新农合“共保联办”模式进行推广。这也有望对今后北京地区大病医保方案制定做铺垫。

北京商报记者采访了解到，政府各部门内的分歧也成为医保方案难产的主要原因。目前六部委下发的大病医保指导意见最大的转变就是引入商业保险机构经营，由政府部门用医保

基金支付、通过招标方式购买保险产品。而北京人保局、卫生局等却希望采取新农合方式，自主主导推动大病医保新模式。

事实上，大病医保在各地推广都遭遇政府部门消极的尴尬局面。在一次大病医保模式探索与制度创新座谈会上，辽宁保监局局长助理庞雪峰表示，不同地方政府、不同政府部门甚至不同的领导对大病医保制度的认识还有很大的差异，领导不重视，这一制度的优越性就无法体现。国家发改委副司长徐善长也认为，大病医保有效运行首先应转变政府职能。在他看来，扭转地方政府部门自己办医保的观点，引入商业保险机构就是引入一种竞争机制，这样才有效率。

近期北京市医改办召集与医改相关的各政府部门负责人开专题会，对城乡居民大病医疗保险制度的保障水平、起付线、封顶线等分别进行测算，并在 10 月中旬再次开会商议，但是大病给付是按病种还是按金额尚未敲定，相关测算工作难以推进。知情人士介绍，只有大的原则定了，才能测算需要多少资金，才能清楚医保基金能否支付得起，是否需要财政再拨款。

北京医保再推进

医疗保障面临整合

尽管大病医保方案制定困难重重，但是北京医保的其他方面正在积极推进。近期，北京社区医保报销范围以及力度的再度扩容、新农合赔付方案近期正式落实都大大减轻了居民看病的负担。正因为此前的医保制度已包括对居民大病的保障，一旦新大病医保推出，很可能需要各项医保制度进行重新整合。

据了解，在大病保险方面，早在 2007 年，北京市就启动“一老一小”大病医疗保险。2008 年又出台无业居民大病医疗保险。2009 年还针对“一老”大病医疗保险进一步开放门诊报销。2010 年北京开始发放社保卡，实现持卡就医。并针对“一老一小”和无业居民三类人群的大病保险制度进行整合，出台了《北京市城镇居民基本医疗保险办法》，这也标志着今后北京医保制度分为两大类，城镇职工医保和城镇居民医保。

在城乡居民的医疗保险方面，北京也抢在各省市的前面，率先实施了新农合，解决了城乡居民看病贵的问题。2011年，北京市卫生局、北京市财政局还联合出台了关于提高新农合政策范围内住院费用报销比例的政策。此项政策对新农合患9类重大疾病人员住院费用政策范围内的报销比例将不低于70%。市财政安排1.4亿元专项资金，用于提高新农合重大疾病患者保障水平。

据了解，截至今年，北京市新农合已经制定了15类130种大病补偿新政，包括肿瘤、慢性病等在内的重大疾病标准已经提高到70%以上，农民个人所承担的大病负担水平进一步降低。目前北京地区的医疗保险制度已经基本覆盖全面。

监管摸底承办资质

商业保险介入先行动身

尽管北京地区对大病保障并不鲜见，但是零零散散，只对某一人群提供了保障，例如，对老人、儿童、无业居民、农村人口等，在整体上并没有统一规划。

因此，按照六部委的指导意见出台相应的城乡居民大病医保实施细则将成为北京完善居民医保的新选择。商业保险公司介入北京大病医保制度已成为一大趋势。

近日，北京保监局下发《关于北京地区保险公司城乡居民大病保险业务资质管理有关问题的通知》，摸底各商业保险公司在大病医保方面的准备情况，要求各保险公司对经营健康险专项业务的历史情况进行说明。北京商报记者了解到，多家大公司正在准备相关的资质资料，在为即将展开的竞标做准备。

据了解，早在2011年，北京市平谷区新农合“共保联办”模式已引入商业机构，这是北京市在社会基本医疗保险业务中首次运用商业保险机制。“共保联办”既节约政府行政成本，提高基金运行效率，同时也减轻参合农民就医负担。目前试点已扩大，密云、门头沟两地也在联合人保健康保险公司推行，这一模式也将为大病医保方案推出具有借鉴意义。

与此同时，北京保险业人士也呼吁应在借鉴“共保联办”模式的基础上，尽早出台北京市大病医保的实施方案，借助商业保险机构的经营特点来提高大病医保的统筹层次，增强抗风险能力，提高服务水平，放大保障效应。

多地临时工纳入公积金缴存

公积金持续“饥渴”部分地方开展缴存扩面“补水”

继今年上半年多地收紧信贷政策后，公积金持续“饥渴”，仍在触动着公众神经。近期，杭州、广州、青岛等地又曝出公积金贷款难的消息。而之前在济南甚至还出现了“挤提”现象。

针对公积金持续吃紧的局面，10月中旬以来，《每日经济新闻》记者从河南新乡市、江苏苏州市等地获悉，多个地方政府频频出招，推出专项政策，部分地方开展大范围公积金“缴存扩面”。该专项政策将劳务派遣人员、长期临时工纳入到住房公积金制度中，以及确定80%的“缴存扩面”覆盖目标。

有业内人士指出，虽然多地的相关部门声称公积金额度充足，但现实情况是公积金的确出现了紧张。目前我国公积金制度还不够完善，要想达到制度公平还需要作出适时、适当的调整。

部分地方开展缴存扩面

10月中旬以来，多省、市开始冲刺住房公积金的征缴目标。按照某地方公积金部门负责人解释，作为一项互助性、封闭运作的资金，公积金的缴存面直接与市民买房后的公积金使用挂钩。因而，缴存者越多，公积金资金越宽裕，反之则更加紧张，强化公积金缴存工作，成为公积金工作的重中之重。

新乡市房管局局长、住房公积金管理委员会副主任聂玉国在10月17日接受媒体采访时表示，现阶段扩面的标准是严格执行国家和省、市有关规定，将住房公积金缴存工作作为一项“重点工作”纳入年度工作计划。

“要将本单位尚未缴存住房公积金的各类职工，特别是将聘用人员、劳务派遣人员、长期临时工纳入住房公积金制度中来，力争全新乡市住房公积金覆盖率在 2014 年底前达到 80%。”聂玉国表示。

今年 5 月，有消息称，国家住建部正针对住房公积金制度展开调研，初步调研结果显示，我国住房公积金覆盖范围存在较大差异，有待进一步扩大。同时，住房公积金的缴纳在不同行业、企业之间差异较大，非公有制企业，尤其是中小企业缴存比例普遍偏低。但是，并未指出将劳务派遣人员及临时工亦应纳入刚性扩面征缴的范围。

记者梳理发现，早在今年 5 月，新乡市政府就“缴存扩面”专门下发过《关于扩大住房公积金覆盖面工作的实施意见》，明确指出“特别是将聘用人员、劳务派遣人员、长期临时工纳入到住房公积金制度中来”。

对上缴资金不到位的单位，将申请法院强制执行。聂玉国直言，对两次上门动员宣传仍不办理住房公积金缴存登记手续的单位，要及时发送住房公积金催缴函；对于致函后仍不缴纳的，要按照国务院《住房公积金管理条例》规定，给予行政处罚并申请人民法院强制执行，在媒体上予以曝光。

针对覆盖面提出冲刺要求的，不止新乡市一个地区，10 月下旬，苏州市亦对住房公积金征缴工作提出要求，表示力争年末实现“职工月均缴存水平比上年提高 10%”，及“全市城镇职工缴存住房公积金覆盖率达到 80%”的“双实现”扩面目标。

苏州市称，“要实现覆盖面从 80%到 90%的跨越，我们要做的工作还很多。”苏州市公积金中心相关负责人在接受媒体采访时表示，本地户籍职工是住房公积金制度最直接、最稳定、最现实的保障对象，扩面首先要从本地职工入手。

为此，苏州市内公积金管理机构从去年底就着手开展调研，与公安、社保、统计等部门建立数据比对，对本地户籍职工公积金缴存情况进行调查摸底。

相关统计数据显示，目前苏州市（园区除外）公积金缴存职工超过 180 万人，居全省首位。今年 1~9 月，共归集公积金 124.6 亿元，约占全省归集总量的近 20%。截至今年上

半年，苏州市公积金中心计划全年完成缴存额 170 亿元，新增缴存职工 35 万人，净增 17 万人。

记者了解到，除了苏州、新乡，浙江海盐等地也加入“缴存扩面”的队伍，并详细列出 2015 年前的公积金征缴目标。

专家建言制度完善

针对住房公积金的每次争议，都触动决策层对公积金制度公平性的思考。实现公平，不能只盯着缴存。中低收入者除了缴存额度较低外，在使用上也有种种不便。

有业内人士指出，从制度层面来看，目前我国公积金制度还不够完善，要想达到制度公平还需要作出适时、适当的调整。

苏州市政府已经意识到上述问题，并明确提出，现阶段的公积金缴存扩面工作，要迈向“提质增资”的过程，这不仅是居民收入倍增的应有组成部分，也是巩固存量、扩大增量的重要阶段。

在今年 5 月份住建部初期调研的基础上，有业内人士认为，解决住房公积金不公平的问题，根本上还是要从制度的改进和完善方面入手。

接下来，有必要进一步出台、完善相关法律法规，增加单位缴交的强制性，明确征缴范围。同时，规定可操作性强的惩戒措施，各级人民法院、劳动仲裁委员会对职工提起的住房公积金诉讼必须受理；将住房公积金作为一种普惠制安排，覆盖到全社会所有职工，特别要消除用工身份上的差别和歧视。

中原地产研究总监张大伟在接受媒体采访时曾建议，为实现制度层面的优化，体现公平性，制度调整应更关注低收入群体，即公积金一定程度上应照顾到低收入者的贷款需求，不应单纯按照缴纳额考虑贷款额。他建议，政府使用部分公积金建设保障房，优先分配给缴纳公积金的低收入职工。

他还建议，扩大公积金的使用范围，用于支付租金、装修、交物业费、取暖费等与住房相关的各项支出。对特殊家庭，可以用于子女上学、医疗等应急性支出，减少强制储蓄对居

民消费的抑制。同时，要强化监督和管理机制，建立起规范的会计、审计、信息披露和社会监督机制，削弱公积金制度的不公平因素。

除了制度层面的优化，有专家曾对《每日经济新闻》记者指出，我国公积金尚未建立存贷比率、稳定有效的公积金保值增值投资渠道等机制，加上部分公积金超量发放，难以正常增值。目前解决问题的关键在于，公积金管理部门须根据公积金资金存量情况放贷，控制贷款盲目扩张和发放。

人社部：望参保者自愿延长养老保险缴费

近日，有媒体称多部委和专家在闭门会议上达成了延长养老保险 15 年缴费年限的共识。对此，昨天人社部副部长胡晓义称，具体政策还在研究，但他表示，希望职工和居民参保者在有能力时先自愿增加缴费年限。

回应 1 延长缴费年限？

希望自愿延长缴费年限

近日，有媒体报道称，多部委组织专家针对养老制度改革召开闭门会议，并已就延长养老保险 15 年最低缴费年限达成共识。胡晓义说，有关部门确实召开了这次会议。不过达成共识的主要是来自 4 家国内和 3 家国际研究机构的专家。相关部门并没有发表具体意见。

但胡晓义也表示，要完善社保待遇与缴费紧密联系的激励机制，强化多缴多得、长缴多得的机制。因为缴费年限与待遇是直接关联的，缴费时间越长，待遇相对越高。胡晓义称，希望职工能在整个职业生涯中都缴费，居民参保者在有缴费能力时也持续缴费。

回应 2 延长退休时间？

因争议较大暂无定论

针对社会热议的延迟退休问题，胡晓义称，因问题争议较大，还暂无定论。胡晓义说，针对这个问题目前仍只局限在“延长退休时为了解决养老金收支平衡问题”角度比较狭窄。

胡晓义表示，去年我国新增劳动力首次出现了下降情况，中国劳动力已结束了无限供给时代。因此不能再无限制地使用劳动力，必须节约人力资源，使劳动力发挥更大效率。胡晓义表示，目前我国以解决青年就业为重点，国家今后应着眼于放在开发中老年就业岗位方面，更好地支持中老年人就业。

回应 3 养老“双轨制”？

重点改革机关事业单位

胡晓义透露，为实现社保制度更加公平，下一步人社部的工作重点首先就是改革机关事业单位养老保险制度。人社部也会及早提出合理建议，但目前并轨问题暂无明确时间表。

胡晓义说，“双轨制”“待遇差”问题的存在虽然有历史的、客观的原因，但如差距过大，必然导致社会不公。要在不断提高企业退休人员基本养老金水平的同时，改革机关事业单位养老保险制度。

胡晓义提出，首先是建立社保待遇的正常调整机制。以工资增长、城乡居民收入水平提高、物价变动等为重要参数，统筹考虑各类群体，形成有规划、有规则的调整社保待遇的机制。

9 省份年内试点跨省就医即时报销

央视网消息：我国的基本医保体系已经覆盖了 95% 以上的人口，虽然老百姓看病报销的比例在逐年提高，但是对于异地就医的人来说，想实现即时、足额报销还不是件容易的事儿。

四川的汪大爷退休后来到山东聊城,和独生儿子一起过。去年汪大爷得了癌症,在异地住院,医保报销难倒了他。

今年汪大爷已经是第六次住院了,到现在第一次的医药费才刚刚报下来。住在汪大爷隔壁病房的樊先生,同样是异地就医,但医疗费报销问题就容易多了。樊先生是河南范县人,他们家乡的新农合与聊城人民医院实现了互联互通,住院费在医院就可报销,还能和当地患者一样“先看病后结算”,住院不用交押金,只需支付个人应该承担部分。

樊先生所享受的“跨省就医即时报销”,是在少数地区试点的区域联网或点对点联网,目前绝大部分跨省就医的患者只能回参保地报销。2012年全国流动人口已达2.36亿,其中跨省流动人口占到了67%。

要实现跨省就医即时报销,首先需要以省为单位,统一筹资水平和报销政策,建立省级医保信息平台,实现省内异地就医即时报销,在此基础上,各省级平台再与国家医保信息平台连接,实现跨省就医即时报销。

当前面临的难点在于,各省之间还没有实现医保信息互联互通;基本医保统筹层次低,大多以县市一级为统筹单位,普遍没有建立省级结算中心;医保报销范围和报销比例各地存在较大差异。跨省报销还难在属地化管理的医保制度,流动人口一般都是从经济欠发达地区向发达地区流动,各地医疗价格有较大差距,一些欠发达地区医保部门担心,异地就医会导致医保基金超支。

国务院医改办相关负责人表示,实现异地就医即时报销是一项长期而艰巨的工作,需要从制度政策、信息系统等方面采取综合措施加以解决,今年内我国将在部分省份试点跨省就医即时报销。目前各地正在推行省内异地就医即时报销,城镇职工和城镇居民医保已在8个省、市实现这一目标。国家新农合信息平台最近开通试运行,并与北京、内蒙古、吉林、江苏、安徽、河南、湖北、湖南、海南等9个省级平台互联互通,今后参合农民将通过这一平台实现异地就医即时报销。

按照“十二五”医改规划,到2015年我国将全面实现省内异地就医即时报销,初步实现跨省就医即时报销。

【朗新动态】

朗新受邀参加建筑行业人力资源发展高峰论坛

“十二五”时期是加快转变经济发展方式的攻坚时期，为建筑企业发展带来了战略机遇和人才挑战。随着业主对建造品质和服务品质要求的提高、“高大难新”工程的增加，建筑企业从业人员队伍尤其是核心团队建设显得至关重要。

当前建筑行业可持续发展能力不足，发展规模粗放，工业化、信息化、标准化水平落后等因素都制约着企业的发展。首先，建筑企业在人才管理上存在人才流失严重、项目经理短缺等问题，使得人力资源部门工作的侧重点停留在日常事务性工作上，对人力资源管理本职工作几大模块的关注度降低；其次，大部分建筑企业流程及制度体系不完善、人才吸纳机制僵化、人才结构不合理、人力资源管理薄弱；再次，新劳动法的出台对企业现行的劳动合同管理模式和人力资源管理形成冲击，使企业面临严峻的人力资源调整问题。为此，人才管理成了各建筑企业立于不败之地的重要砝码，各建筑企业必须确定“以人为本”的管理理念，建立有效的引进机制，先进的任用机制、科学的评价机制和创新的激励机制等人力资源管理体系。

会上，来自全国各省建设厅负责建筑企业的领导、地方建委、建筑企业董事长、总经理、高管、人力资源部总监等分别做了“中国建筑业发展战略改革与对策”、“建筑企业人才战略——关键人才管理”、“建筑工人的积极心理与安全行为管理”、“建筑企业人力资源策划与管理”、“建筑企业人才测评与绩效管理”、“2013年劳动法新规定下建筑企业劳动用工管理与法律风险”、“工程项目的HR管理及团队建设”、“建筑企业金融人才培育”、“建筑行业人才引进与培养模式”、“建筑企业人才留住与激励机制”、“建筑企业人才评估及考核标准”主题演讲。



朗新总经理作为特邀嘉宾出席了本次活动，与参会者共同分享了“大数据时代，人力资源信息化建设与企业经营战略”他指出，建筑业一直是中国国民经济的支柱产业，建筑行业从业人数所占的比重也一直高举各行业榜首。若想在建筑市场开拓市场，促进自身发展，不仅要提高财力、物力方面的竞争力，更要关注企业人才方面的竞争力，这就要求施工企业必须大力加强企业人力资源管理。目前，建筑企业普遍存在以下问题：

- 1、人力资源组成复杂。在大部分建筑施工企业中，有实践操作能力高但学历低的老工人，也有高学历但缺乏工作经验的高校毕业生，还有部分建筑施工企业引进的专家型的管理和技术人员。正是这些不同层次的人才拥有的不同特点和不同的价值目标构成了建筑施工企业人力资源系统的复杂性。
- 2、人力资源的流动性。建筑施工企业主要是以工程项目。其特点就是没有固定的生产场地和生产部门，有较高的流动性强。施工企业以工程项目建设者的身份，依据每个工程项目的具体情况，灵活的变化其组织管理机构来适应地域情况、规模大小等的变化。其生命周期仅限在这个项目，当开始下一个项目的时候，机构有开始了新的调整。这些都决定了施工企业的流动性和布局分散性的特点。
- 3、有关的人力资源评价信息的收集困难。因为施工行业自身的特点和国际市场的开拓，目前施工企业的工程项目除遍及国内，还涉及到国外。同时，许多的工程项目地域偏僻，

基础设施落后，虽然我国目前信息传输比较发达，但是因为以上原因还是难以及时传递到企业的人力资源的管理部门，使得信息的获得有明显的滞后性。这对及时全面评价人力资源管理的情况带来很大的困难。

只有实行标准化的企业人力资源管理流程，例如利用 eHR 信息系统，搜集和整理有关人力资源的数据，然后进行合理分析，提出相应的评价体系，找出原因，进行优化、调整，调整结果要与企业的经营战略相结合。软件是企业经营服务的，大型建筑企业的人事数据正在迅速膨胀并变大，它决定着企业的未来发展，虽然现在企业可能并没有意识到数据爆炸性增长带来问题的隐患，但是随着时间的推移，管理者将越来越多的意识到数据对企业的重要性！



朗新在建筑行业已经为中国水电集团、中国二十二冶集团等行业标杆龙头企业提供了人力资源管理信息化平台，同时也为企业特级资质就位奠定了基础。通过人力资源软件帮助企业决策层、管理层、职能部门随时实时全面掌握各项目的人力资源状况，有效及时传递各在建项目人力管理与监控信息，解决了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问题，帮助管理人员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。

美味持续，管理升级——知名健康烘焙品牌升级朗新 eHR



可颂坊是一个充满美味的品牌，始创于法国的里维埃拉，是最地道的法式风格西点糕饼融汇市场口味的代表者。1989 年设立于台湾。目前已在华北及华南地区分设事业体。集团更紧追电商潮流，倾力推出官方商城“就爱族”（www.9izone.com），让健康烘焙更加贴近您的品质生活。

集团使用国际先进技术设备和管理模式的大型冷冻面团厂及中央厨房，同时设立零售门店开展欧式休闲餐饮服务。目前国内已分布于中国华南及华东地区。在可颂坊典型的“法式面包咖啡精品店”，销售百余种自有产品。可颂坊“新鲜让你看见、美味让你闻见”“现烤”“现制”的经营模式，一直引领着现代人健康时尚的消费潮流。

早在 2009 年，可颂坊就与朗新软件开始合作，通过人力资源软件，有效提升了可颂坊人力资源管理的效率和水平。

随着可颂坊的规模不断扩大，企业管理受到越来越大的挑战，为了更好地满足企业快速发展下的人力资源管理需求，可颂坊管理层决定将人力资源管理信息化全面升级。此次升级，将在绩效管理、考勤管理、报表管理、员工自助等方面，全面提升可颂坊的人力资源管理水平，为可颂坊的新发展保驾护航。

【案例分享】

朗新 eHR 助亚洲著名的零售集团旗下 7-Eleven 管理飞速



用户背景

Dairy Farm 集团是亚洲著名的零售集团，成立于 1886 年业务，范围横跨超级市场、大型超市、美健产品零售店、便利店、家居用品店及食肆，拥有 7-Eleven 在香港、中国华南地区及新加坡三地的经营权，分店超过 1000 多家，旗下还经营惠康、万宁健与美连锁店、宜家家居、美心连锁店、星巴克咖啡等多项业务。它在本区域共雇用着 7 万 3200 人，2007 年总销售额达 68 亿美元。

在中国经营 2 个不同的零售连锁店，包括 7-Eleven 便利店和万宁保健及美容用品零售连锁店。至今，7-Eleven 在广东地区分店已经超过 500 间，是广东便利店市场的领导者。万宁是香港网络至大的健与美连锁店，在中国多个省份广东、上海、北京等城市拥有超过 220 多间分店。

项目背景

扎根中国的 Dairy Farm 集团进入中国市场后，为了更加贴近中国企业发展，必须建立起一套适应中国国情的人力资源管理系统，把 7-Eleven 便利店和万宁保健及美容用品零售连锁店两家公司的人力资源基本管理业务纳入到信息化管理，从而实现零售行业全新战略管理模式。为 Dairy Farm 集团企业价值最大化，支持企业的高速发展奠定坚实的基础。

朗新 eHR 解决方案

- 通过人力资源管理系统建设，规范 Dairy Farm 集团的组织机构、人员信息的数据结构。
- 规范人事、薪资、社保、考勤等管理业务流程，使机构和人员的信息在收集、管理、存储、检索等方面实现计算机化和网络化。
- 建立统一的人事信息数据和使用统一的业务管理平台，使各部门领导、人事管理人员、员工都能够共享相关数据信息。
- 实现实时、交互式的管理模式，提高工作效率和管理自动化程度，实现机构和人员管理业务流程的规范化、自动化。
 - 为集团各机构管理人员提供人力资源报表和决策基础分析数据。
 - 通过公平规则的薪酬福利激励体系，形成战略化决策发展数据的全角度实时集中分析数据反馈，为 Dairy Farm 集团发展提供了准确依据。
 - 为 Dairy Farm 集团人力资源管理提供中国政策法规的帮助和咨询。

应用成果

通过系统的实施，HR 的工作效率明显改善，使人力资源部门的管理工作更加科学和精准。人力资源管理部门从繁重的手头工作中解脱出来，把更多的时间和精力投入到人力资源管理战略提升上来，真正体现人力资源部门战略价值和地位。





客户感言

通过朗新人力资源 V8 管理平台,信息平台应用方面达到基础数据和信息实行集中管理,高度共享,保证了人力基础数据的唯一性、共享性、准确性,同时建立了独有的 HR 信息化应用处理流程,确保基础数据的准确性和唯一性,保障了系统的持续正常运转。提升流程管理,实现流程信息化,系统功能覆盖从组织机构、职务岗位到人员进入调出、从薪资福利业务处理,各业务流程之间有机集成地连接起来,流程所涉及各岗位的工作更加规范高效。实时调整业务发展策略及地域范围,提升扁平化管理体系,实时的人力资源的盘点,提升 Dairy Farm 集团经营管理快速反应能力。

【管理分享】

民企的绩效评估不妨这样做！

“绩效评估”的考虑：①目标要清晰；②KPI 可以自己设计；③还要包括“提升”计划；④绩效评估是沟通机会；⑤绩效评估是对事不对人；⑥下属给上司展现的机会；⑦上司给下属“教育”的机会；⑧最少一个季度一次。

绩效评估原来是一个确保企业执行力的管理机制，但不少企业会说目前这个机制不是很有效，普遍员工将它看成是一个“批评”机制，有抗拒感，管理层也视其为是苦差，结果很多企业就不断在寻找“新”方法与理论，但发觉努力得到结果没有解决原来的问题。

要解决绩效评估这个问题，我认为要从心态层面开始。员工应有的心态是：绩效评估是一个很好与上司沟通的机会，从上司那里争取到帮助与指导。管理者的心态应该是：绩效评估是一个对下属了解的机会，对怎样帮助他成功提供了关键的信息。另一方面就是沟通技巧，双方面都需要注意将心态正确的表达出来。

这段时间一直跟民企在接触，我就发现很多民企都没有绩效评估这种机制，就算有的，也好像只是抓到一些皮毛的样子，没有真正去了解绩效评估到底是为了解决一些什么问题而存在的。而且我觉得，我们看绩效评估也需要与时俱进，不要盲目去跟进一些书上说的东西，和一些在外的老经验，我们一切都应该回到根本，要去琢磨绩效评估到底是用来解决什么问题的。

绩效评估是一个出发点很好的管理流程，但实现起来有不少的问题，根据多年的观察与总结，我提出几点供大家参考。很多企业都实施了绩效评估，但我认为大部分公司都还有很多改善的空间。我总结了如下几个普遍的问题：

- 1、员工最大意见就是绩效评估标准不清晰，也不能量化，甚至很多是事情做完才定考核标准。
- 2、员工很不喜欢绩效评估，认为如果与老板关系不好，这个就是让老板修理自己的手段。

3、管理者也讨厌做文档工作，一是写不出手下的工作目标，二是评估的时候，除非都是好话，否则很容易吵起来。

4、员工希望上司能给自己的反馈要及时，但目前很多绩效评估机制都做不到。

5、机制缺乏透明化，很容易变为一个滥用职权的手段。

我认为企业必须要有绩效评估的机制，如果执行到位，这将是一个推动员工能力提升的有效举措。

要用好一个绩效评估机制，我有几个个人的观点提供给大家参考：

1、绩效评估其实是员工与上司的一个沟通机会，对它的这个定位需要很精确：是员工和管理者沟通。

2、绩效评估需要加上员工能力提升计划的讨论，不要光是批评式的“绩效评估”。

3、让员工定自己绩效评估的标准。管理者讲清楚对员工的工作期望值后，要求员工自己写工作目标，这个好处是，员工是为自己设定的目标而努力，在与员工讨论他自己设定的目标时候，管理者也可以进一步了解员工的思维方式，可以帮助沟通。

4、及时反馈。不要等一年时间才做沟通，我认为最少每三个月要坐下来谈谈目标执行的情况，如果有必要，在双方同意下，调整目标。

很多绩效评估机制有“形象”问题。很多员工认为绩效评估是一个“批判时刻”，这个“形象”说明了企业在与员工沟通上面的失败。绩效评估的正确定位，应该是员工与上司的一个沟通机会，沟通的目标是帮助提高员工的工作效率，我甚至建议动用详细的机制确保沟通的方法与内容来传达“绩效评估”的正确定位。

对你的员工，你可以这样做

如果这样去问你的基层员工：你愿不愿意有一个比较正式的机会与你的上司沟通？我相信大部分员工都会争取这种机会，因为很多员工都会说，他们很少有机会跟他的上司沟通，

所以如果现在你能用一个正式的机制来落实这个沟通的机会，我相信大家都会欢迎。再从公司的角度来看，事实上大部分的上司也都希望能有机会与下属进行一些有质量的沟通，我相信很少有上司会说他不愿意跟下属去沟通。既然是这样，大家都希望多一些沟通的机会，那绩效评估就是一个很正式的沟通的机制，所以如果我们重新来考虑绩效评估，对它重新来定位的话，我相信就很受大家的欢迎了。

前面是说绩效评估的定位，那接下来说内容方面。在绩效评估的内容上面，在做法上面我的经验是这样的，我不会给下属一些具体工作的目标，除非是很年轻的初入职场的职业经理人，他什么都不懂，那我会引导他，但如果是有一定经历的，我通常只会告诉他我们跟着下来的这一年的方向是什么，会有什么样的策略，然后让他根据自己的岗位回去自己设定一些工作目标。给下属说明企业的发展方向和策略之后，让他自己根据自己的岗位，以及对这个方向和策略的理解，来做一个合理的安排，让他自己去设定工作目标。当然，这个做法需要多花时间，如果你的做法只是简单的给他写两个工作目标就交给他，这个容易，好像比较省事，但我可以告诉你，这个是没有沟通的，这不算填一个文档，这种做法我认为是不负责任的。

绩效评估应该是一个沟通的机会，所以你必须要花这个时间。当你把方向和策略解释给下属，让他回去，他一个星期之后回来，你们坐下来，他说：“老板，我理解了你的策略，我认为未来的十二个月，我觉得我定了这几个工作目标，它是能够支持你的策略。”然后你就可以根据他的描述，根据他的目标，就可以看出来他对你的策略是否真正理解。如果你觉得他定出来的这个东西不靠谱，那首先你要问自己，到底是否有将自己的策略很准确的与他沟通清楚，如果他定的目标不太靠谱，你就需要再跟他沟通清楚，到你认为清楚为止，再让他回去重新做。后面他还有可能出现不靠谱，不靠谱的原因可能是他的思路方面出现一些问题，那这个也是你的责任，你需要了解他的思维方法，然后去引导他。

由此可见，其实你让他自己去定目标的时候，是一个让双方有更好质量的沟通的手段。而如果这个目标是你定给他的话，通常大部分员工是不会给你反馈的，反正是你让他这样做那就这样做，心里有不服气或有其它想法，一般都不会跟你说，这样的话，就很难发挥他的主动性。但如果目标是他自己定的，你会发觉他的主动性就会高很多。所以我建议大家多花点时间，在定绩效评估里的目标也好，KPI也好，让雇员自己来定，你多花点时间听他的，

了解他的思路,过程中不断引导,直到你们的方向都清晰一致,虽然这个过程时间是花多了,但是效果会好很多。

外企的绩效评估是怎么做的?

我来说说在过去 35 年的职业生涯里,我是怎么感受绩效评估的。从我 1975 年大学毕业后开始入行,到 2010 年退休,基本上每年在公司都有做绩效评估,绩效评估对我来讲是管理的一部分,不可分割。当然,我们对绩效评估的理解和应用也是经过一些变化的。

我刚开始入行的时候,工作一直都是在外企,它们基本上有一个理念叫 performance oriented,就是说绝对没有大锅饭,你进来公司的时候不管你的资历是什么,它就是通过绩效评估这种管理的方法,去鼓励雇员发挥他的潜力,一切都以绩效来评估你的表现,评估的方法是一切都要量化、量化、量化。当然这个也要看公司,有的公司做的比较极致,甚至极端,也有的是马马虎虎,所以不一定是外企就会做的很好,但基本上外企都会有绩效评估,区别只是做的程度不一样,叫的名字不一样而已。

刚开始的时候,这个绩效评估是怎么做的呢?它的做法基本上主要是上司告诉下属,你的工作目标是什么;然后到年终的时候,告诉你做得怎么样。是比较机械化的,比较一言堂的。我记得我年轻的时候,绩效评估基本上就是去接受宣判,你没有什么反馈的机会。前面讲的是多年前的事情,后面随着时间的变化,现在我们的绩效评估就已经很不一样了。

现在的绩效评估怎么做呢?从我自己来看,它本身不是上司告诉下属你怎么样,绩效评估是一个沟通的机会,是用一个机制让上司和下属有一个正式的沟通机会。如果这样来定位的话,绩效评估就是整个管理流程里非常重要的一部分。

事实上,在我们做的过程中,绩效评估不光是绩效,员工个人发展的东西都应该在绩效评估的档案里面。在思科我们的做法是分两部分,从时间上来讲是分两部分,一个是总结去年的结果,一个今年的计划。在每一年的计划里面,我们也分两部分:一部分是绩效,就是大家同意要达到一些什么目的,一定要追求一个结果;另外一部分是个人发展的计划,就是能力提升的计划也在里面。举个绩效评估的典型例子。在我过去的公司里,当你跟雇员坐下来谈绩效评估,第一部分是讲去年我们做得怎么样,根据我们同意的目标,我们完成得怎么样,先做一个考核、打分,做一个判断。另外一个部分是关于员工自我发展的部分,就是他

的一些能力提升的计划，比如说要去上一个什么课，接受一些什么培训之类的，这也是去年大家都同意下来的，那么作为上司，如果大家同意了计划，那你就需要给他提供空间去做这个事情。比如在你们的计划里面，你的下属应该每个季度去哪些地方上什么课，你是不能够不让他上的，你必须安排他上这个课，这个是做上司的一个责任，不能因为工作太忙就不做这个事，这个是不可行的，所以对这部分的执行情况也要进行一个总结和评估。

前面说的是去年的情况，那今年同样也是分两个部分。今年我们有些什么目标，我们要同意一起去达成，而且需要上司与下属配合，你要求下属做这个事，你在后面要去支持他，他需要些什么资源，他需要些什么培训等等，都需要在里面。另外一部分也是一样，就是今年你准备去做些什么东西，来让自己再继续的发展下去，那么作为上司，你要在大家商量好之后，你必须要支持他，继续上课也好，做什么也好，都需要定出一个计划。举个例子，我有次给下属定的计划就是让他去美国工作两年，这个就是一个个人的发展计划。

所以总体来讲，绩效评估不光是给员工一个工作目标，还有个人发展的内容也需要包括进来。这里再强调一次，绩效评估不要只看成是一个“评估”，其实更应该看成是上司跟下属的一个沟通的机会，沟通的内容就是在工作上面怎样互相配合，以及在下属的个人发展方面怎样来互相配合。（转自网络）