



管理就是界定企业的使命，并激励和组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。

——德鲁克

朗新2012期刊4月

LongShine

目 录

【行业新闻】	3
北京公租房租金补贴标准公布	3
4 月起失业人员生育费可报销.....	5
按家庭征个税正在推进中.....	6
中国有望全面实行居住证制度	8
广东千亿元养老金委托入市	9
【朗新动态】	12
朗新 eHR 助中国水利水电建设集团特级资质认定	12
朗新应邀出席 2012 中国呼叫中心与企业通信年度大会	13
京城最顶尖的教育培训机构——高思教育签约朗新	14
【案例分享】	16
证券行业翘楚——中天证券应用朗新 eHR 案例分享	16
【eHR 知识】	19
HR 信息化实施的五项基本原则.....	19

【行业新闻】

北京公租房租金补贴标准公布

近日，市住建委公布了公租房租金补贴申请条件、补贴标准以及申请、审核、发放办法的征求意见稿。今后，符合人均月收入在 2400 元（含）以下等条件的城镇户籍家庭，通过公开摇号承租公租房，将获得政府提供的租金补贴，补贴将按照承租家庭的经济情况，分六档进行补贴。补贴最多的是符合廉租房实物配租条件的低保家庭，补贴金额达到房租的 95%。

补贴仅针对公开摇号者

根据此次征求意见的公租房租金补贴申请条件。可以申请公租房租金补贴的家庭有两类。

一类是符合廉租房保障条件的家庭承租公租房。

另一类是城六区超过廉租房条件的城镇户籍家庭承租公租房，并需要同时具备四项条件：申请当月的前 12 个月里，家庭人均月收入不高于 2400 元；除了承租的公租房外无其他住房，或虽有其他住房但已腾退；3 人及以下家庭总资产净值 57 万元及以下，4 人及以上家庭总资产净值 76 万元及以下；所承租的公租房必须是通过公开摇号的方式获得的。

“产业园区、社会单位建设和分配给职工的公租房，职工所在单位可以给予承租者一定的补贴。因此政府提供的补贴仅针对公开摇号公租房的承租家庭。”市住建委相关负责人说。

按家庭收入分六档补贴

对于补贴的标准，此次征求意见稿确定了六个补贴的档次。

其中廉租房家庭承租公租房的分三档：

- 分别是符合廉租实物配租条件的城市低保家庭，补贴房租租金的 95%；
- 其他符合廉租实物配租条件的家庭，补贴房屋租金的 90%；
- 符合廉租租金补贴条件的家庭，补贴房屋租金的 70%。

城六区城镇户籍不符合廉租房条件的其他家庭承租公租房，也分为三档给予补贴。

- 人均月收入 1200 元及以下的家庭，补贴房屋租金的 50%；
- 人均月收入在 1200 元（不含）以上 1800 元（含）以下的家庭，补贴房屋租金的 25%；
- 人均月收入在 1800 元（不含）以上 2400 元（含）以下的家庭，补贴房屋租金的 10%。

面积超 60 平米部分不补贴

发布的征求意见稿规定，符合廉租条件的家庭承租的公租房，建筑面积低于 50 平方米

（含）的按标准给予补贴；高于 50 平米的，超出面积的租金不予补贴。同时，城六区其他家庭承租的公租房建筑面积低于 60 平方米（含）的按标准给予补贴；高于 60 平方米的，超出面积的租金不予补贴。

此前已入住的远洋沁山水公租房项目，有部分户型的面积是高于 60 平米的，这意味着这些家庭超出部分的面积是不能领取补贴的。

市住保办相关负责人表示，远洋沁山水公租房项目是在北京公租房建设导则出台前立项建设的，因此部分户型会超出 60 平米。目前北京在建绝大部分公租房和将来建设的公租房，套型面积均在 60 平米以下，以 40 平米左右的小户型为主。

标准补贴标准将动态调整

补贴对象尚不包括非京籍家庭

市住保办这位负责人介绍说，标准给予廉租家庭较高的补贴，确保这部分低收入家庭领取补贴后能够承担得起房屋租金。

“不过公租房的租金补贴标准应与财政负担能力相适应，申请条件不宜一下子定得过宽，补贴标准也不宜一下子定得过高。还是坚持低水平起步。”这位负责人说，按照此次征求意见的保准测算，仅今年北京就需要投入租金补贴 4 亿元，“十二五”期间至少需投入 20 多亿元。

他表示，此次征求意见稿中也明确，公租房租金补贴申请家庭及租金补贴标准将实行动态管理，会根据本市经济状况、居民收入、公租房租金水平等因素适时调整。

此外，此次征求意见中的标准中，领取补贴的对象并不包括非京籍家庭。这位负责人表示，目前北京的公租房补贴还只针对本市户籍家庭，将来根据公租房制度的不断完善和保障能力的提高，适时研究这一问题。

范围 远郊区县可自定补贴线

租金补贴房屋面积上限与城区一致

此次征求意见的公租房申请条件和补贴标准，除了廉租条件家庭外，其他家庭针对的是城六区的。远郊区县如何规定？市住保办相关负责人表示，其他区县超出廉租条件的城镇户籍家庭，申请公租房租金补贴的家庭人均月收入、家庭总资产净值条件由区县政府自行确定，其余条件则要与城六区一致。

同时，其他区县这些家庭的租金补贴，家庭人均月收入的分档线也是由区县政府确定，但租金补贴占房屋租金的比例、租金补贴建筑面积上限则应与城六区一致。

此外，征求意见稿规定，目前已经承租廉租房的廉租家庭，仍按原有规定交纳租金。承

租市场房源的廉租家庭享受的廉租房租金补贴标准也不做调整，按原相关规定执行。对于享受廉租房租金补贴的家庭，如果申请了公租房租金补贴，那么自公租房租赁期限开始之日起，区县住保部门将停发其廉租租金补贴，按规定标准发放公租房租金补贴。

4 月起失业人员生育费可报销

近日，市人社局发布《关于本市职工基本医疗保险有关问题的通知》和《关于本市城镇居民生育医疗费用有关问题的通知》，从4月1日起，将灵活就业人员、失业人员和城镇居民的生育医疗费纳入医保支付范围。

“生育保险是由职工单位统一参保的，一直以来这三类人员没办法加入，这次的政策主要是在没有增加这三类人员个人缴费负担的前提下，使他们享受到生育医疗费用报销待遇。”市人社局医保处副处长杨菁说。至此，本市实现了职工医保范围内各类群体医保政策的统一。

参加职工基本医疗保险的灵活就业人员、失业人员主要是指那些在本市公共职介、人才中心存档的自由职业者。而参加本市城镇居民基本医疗保险的参保人员主要是些年龄较大的北京户籍无业人员。

具体来说，本市人社部门将把参加职工基本医疗保险的灵活就业人员、失业人员的生育医疗费用，纳入职工医保基金支付范围；参加本市城镇居民基本医疗保险的参保人员，其发生的生育、计划生育手术医疗费用，纳入城镇居民基本医疗保险基金支付范围。

参保人员发生的生育、计划生育手术医疗费用，参照生育保险规定，采取按限额、定额和项目付费的方式支付。申领生育医疗费用时，参保人员需提供《北京市生育服务证》，以及定点医疗机构出具的婴儿出生、死亡或流产证明、医疗费用相关证明和原始收费凭证。

市人社部门强调，参保人员发生并申报的医疗费用须符合本市计划生育的相关规定，才能执行基本医疗保险政策。如果相关参保者属于超生范畴，则不能享受这一优惠政策。此外，相关人员发生的医疗费用，也必须是在其选定的定点医疗机构发生的。

按家庭征个税正在推进中……

3月22日，国务院批转了国家发改委《关于2012年深化经济体制改革重点工作的意见》。在深化财税体制改革部分中，两会上为各方所关注的个人所得税改革并未出现其中。不过，这并不意味着以“家庭征收”为核心的个税改革工作停滞。

目前中央政府有关部门已经准备在2012年启动全国地方税务系统个人信息联网工作，为“按家庭征收个人所得税”改革做好技术准备。而在此之前，如何统计异地同一家庭成员的收入情况，一直是个税按家庭征收改革的重大技术障碍。

最关键技术问题待解

症结：如何统计不同地区家庭成员收入信息

地税个人信息全国联网是“家庭综合征收改革”的前提条件。

继全国主要城市个人住房信息、公积金信息、保障性住房信息相继启动联网工作之后，全国地方税务系统个人信息的联网工作也有望于2012年全面启动。财政部财政科学研究所副所长刘尚希证实了这一消息，他表示，“目前阶段个税改革已经不是税制的问题，而是一个技术问题。”

在此之前，个人所得税按照个人征收，实行的是“收入属地征税”的征缴方式。而“以家庭为单位的综合计征”，则是以家庭为单位，将家庭成员收入加总后，统一征收个人所得税。

由此，中国大量“人户分离”、“异地收入”带来的问题就开始出现。即在“以家庭为单位综合计征个人所得税”的征收方式下，如何将身处不同地区的家庭成员的收入信息完成加总一并计税，就成为了最关键的技术问题。而实行地税个人信息全国联网是解决这一问题目前最为现实的途径。“比如说我在北京报税，但是有来自全国各地的收入，如果有一个全国联网的数据库能够掌握我在全国各地的所有收入情况，那么在申报税收的时候就可以统一计算，才可以实行综合税制征收。中国社科院财贸所税收室主任表示中央政府相关部门对此问题已早有考虑。

2009 年，国家税务总局曾专门下发文件，要求全国各地地方税务系统将个人所得税信息数据库联网。但这份文件下发 3 年之后，全国地税个人信息的联网工作又重新来过。

刘尚希表示，地方税务机关要和金融、银行等相关机构联网后，才能实现综合征收，但目前还没有全国统一的网络。“现在很多部门都在调研，包括税务、民政、公安、金融、工商、社保和住房等部门都在进行有限度、有条件的共享，个税在今天的突破就是要把去年的政策落实好，实施好。

部分城市已具备试点条件

专家：可在北京、上海、深圳等地试点

个税改革不能全面铺开，但可以在一些经济条件比较发达的地区启动个税改革试点。尽管目前个税“以家庭为单位的综合计税”改革尚在技术准备阶段，但在绝大部分专家学者看来，已经有部分城市具备进行试点的条件。

曾经供职北京税务部门，现任国务院参事、中央财经大学税务学院副院长的刘桓表示，2004 年、2005 年的时候，北京个税信息已经覆盖了大多数的工薪阶层，已经具备了上述综合税制的实施，如果能在这个基础上逐步完善，在一些基础信息汇集比较齐全的地方，比如北京、上海、深圳、广东、苏州等城市开展试点综合税制，那么有这些经验，个税综合税制改革会更简单。

“就如同当年批准上海、重庆试点房产税一样，可以在一些经济条件比较发达的地区启动个税改革试点。”刘桓说。

但是刘桓也表示，虽然这些城市具备了试点的条件，但是综合改革目前仍尚未启动，可能还需要国家立法部门、财政部和地方法规的约束，才能进一步实施。“目前主要看国家的发展速度，如果说相关部门对改革着急，必然会对推进有影响，这样的话，这几个城市也是有这样的基础的。

中国社会科学院财经战略研究院院长高培勇也认为，试点以后，进入调节视野的居民收入便不再限于单一项目，而是综合性收入。鉴于收入来源日趋多元化的现实背景，建立在综合计税基础上的个人所得税调节，无疑是更贴近居民收入分配差距现实的调节。

中国有望全面实行居住证制度

中新社北京 3 月 10 日电(记者 尹海明)中国公安部副部长黄明 10 日透露,正在起草居住证管理办法,目前已形成草案,正在征求各方意见,今年将报国务院审定。该管理办法将解决农民工进入城市当前需要迫切解决的一些问题,更好地维护农民工的权益,以及解决农民工落户通道问题。

在当天的“统筹城乡社会发展 促进农民工融入城市”提案办理协商会上,黄明作上述表示。

政协委员们在发言中高度关注户籍制度改革、农民工子女教育、农民工权益保护、农民工文化精神生活、农民工市民化进程等问题。

中央政法委副秘书长、中央综治办主任陈训秋说,近年来,上海、浙江、广东等地积极推行居住证制度,把流动人口子女入学、社会保险、考驾照、办理住房手续等公共服务融入其中。下一步要全面实行这一项制度,并充分发挥居住证对流动人口实际状况的记载功能,为其有序落户城镇提供阶梯,国家层面适当时候可出台相关的法律法规。

“全面实行居住证制度,应更多着眼于为流动人口服务而不是管控。”陈训秋表示,关于附着在居住证上的公共服务项目,可以先按国家相关规定,将流动人口就业、技能培训、子女义务教育等项目统一纳入,对其余公共服务的项目,可以不做统一规定,仅列出可包含的项目,具体如何掌握,留给各省区市结合实际来确定。

人力资源和社会保障部副部长杨志明在会上说,2011 年,中国农民工数量为 2.53 亿人,其中外出就业的为 1.59 亿人,“80 后”、“90 后”新生代农工占 60%以上。与老一代农民工相比,新生代农民工更加注重参加社会保险、分享企业和城市的发展成果。

陈训秋表示,如果大量农民工长期漂浮在城乡之间,由此引发的社会矛盾将大大增加。必须统筹城乡社会发展,促进农民工融入城市,这样才能让大规模的流动人口相对稳定。为此,应积极稳妥地推进户籍管理制度的改革;全面实行居住证制度;进一步发挥流出地在服

务、管理流动人口方面的作用；创建和谐的劳动关系，增强农民工对企业的归属感；着力统筹城乡一体化发展，让流动人口在城市和农村各得其所。

陈训秋透露，中央综治委在社会管理创新中，今年在全国布了 37 个试点单位。以河南新郑为例，他说，新郑在县域内统筹城乡就业服务一体化、城乡医疗保障一体化、城乡居民住房保障一体化、城乡教育资源的配置、城乡养老服务保障一体化等方面取得有效成果，这些做法正在全国进行逐步借鉴。

日前，中国总理温家宝在政府工作报告中曾明确表示，让农民无论进城还是留乡，都能安居乐业、幸福生活。

广东千亿元养老金委托入市

备受热议的养老金入市问题尘埃落定。全国社保基金理事会近日发布消息称，经国务院批准，社保基金理事会受广东省政府委托，投资运营广东城镇职工基本养老保险结存资金 1000 亿元。此举在全国尚属首次。

据悉，全国社保基金理事会和广东省政府于 3 月 19 日在北京签订了委托投资协议，资金将分批到位，委托投资期限暂定两年。社保基金理事会称，将坚持更为审慎的方针，新增资金将更多配置到固定收益类产品中，确保实现基金保值增值。

一位券商人士表示，新增基金更多的配置到固定收益类产品中，说明将有很少的部分进入股市，对股市的影响主要通过心理预期，而实质影响更多的是债市。社保基金理事会采用这样的投资方式主要是为了稳妥和降低风险，毕竟养老金是老百姓的保命钱。

全国社保基金理事会数据显示，在 2001 年-2011 年的 11 年里，全国社保基金共实现投资收益 2847 亿元，年均收益率为 8.41%，比同期通胀率高出 6 个百分点。

■ 专家观点

“养老金两年内损失超 1300 亿”

中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文表示，广东部分基本养老保险资金交由社保投资运营也是一项改革，只要改革就比停滞不前要好。

对“养老金是百姓保命钱,不应投入股市承受较大风险”的观点,郑秉文并不认同。“每年任由养老金损失就心安理得了?就是对老百姓负责了?不投资运营保值增值,更是对老百姓的不负责。”郑秉文说。

据他测算,去年CPI是5.6%,养老保险基金的收益率不到2%,去年一年养老金的损失高达1000亿。2010年CPI为3.3%,养老金的收益率仍不到2%,当年养老金损失超过300亿。养老金在两年内损失超过1300亿。

郑秉文称,养老金进入股市应当进行长期投资和价值投资,从欧美市场的经验来看,如果养老金投入股市20-30年,一般收益率能够超过7%。

“由中央交给专门机构统一运营管理的方案拖得时间越长,陆续还会有其他省份效仿广东的做法。建议全国的养老金应当由中央交由专门的机构统一管起来。如果专门机构统一运营方案搁置不久,那么广东很可能是首例,也会成为最后一例。”郑秉文说。

“给股市增加了重要主力军”

英大证券研究所所长李大霄(微博)认为,地方养老金通过委托社保基金入市,打通了养老金投资股市的渠道,增加了买方力量,对市场属重大利好,其运作模式可为其他省份效仿。

李大霄认为,离开资本市场,越来越庞大的养老金很难找到一个更为理想的保值增值途径,像美国的养老金是其GDP的200%,中国现在的数量不多但会渐渐增加,社保基金的成功运作经验是养老金的好参考,从此改变地方养老金十年不足2%的收益率的困境,也给股市增加了重要主力军。

李大霄表示,养老金作为强大的买方入市,可改变市场偏向融资者的惯性,重新平衡融资者及投资者力量,增加蓝筹股的需求、提升公司治理、推动股东回报、完善股东文化、形成长期投资价值投资的投资氛围及导向,渐渐改变市场喜欢追逐坏孩子的投机习惯,而优质公司慢慢会得到青睐,推动市场形成良性循环。记者: 李蕾

全国社保基金结余情况

(截至2011年年底,五项社会保险基金累计结余总额2.87万亿元)

说明：据人社部 2012 年 1 月公布的数据显示，目前我国基本养老保险基金结余 1.92 万亿元，大致分为基本养老保险、补充养老保险、商业保险和个人储蓄。

目前讨论入市的主要指由各地政府负责管理的基本养老保险，这部分在养老金中所占比例最大。另据《经济观察报(微博)》的消息，由中国地方政府管理的社会基本养老保险基金保持滚存，至 2011 年的结余或逾 1.8 万亿元。

此前，补充养老保险、由社保基金理事会管理的基本养老保险等在证券市场已有投资。全国社保基金理事会 2000-2010 年在资本市场上的年均收益率为 9.17%。

【朗新动态】

朗新 eHR 助中国水利水电建设集团特级资质认定

建筑行业作为国民经济的重要产业之一,对推动国民经济发展和社会进步发挥着极其重要的作用。但施工企业总体也存在着管理力度偏弱、信息化水平整体偏低的现象。特级资质标准的出台和实施,推动了一大批建筑企业用更高的标准要求自己,促进行业加快转变发展方式。

中国水利水电建设集团公司(Sinohydro Corporation)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。

由于中国水利水电建设集团公司在建项目分布广泛,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。因此依托信息化技术,上线人力资源软件,可以全面提升建筑施工企业人力资源信息化管理水平和核心竞争力,实现跨越式发展,加快与国际先进技术接轨的步伐。

在中国水利水电建设集团公司领导和人力资源部的共同推动下,经过周密的实施,通过中国水利水电人力资源管理平台建立了完善的人员信息档案,管理各类人员基本信息和变动信息,实现人员信息方便快捷的统计和查询,完成各类人员管理台帐及报表。实现人员工资、奖金的计算和发放,相关工资数据的统计台帐和报表,及历史月份工资数据的查询。以及各种险种的维护,险种的计算、缴纳企业员工各类保险,包括养老、医疗、工伤、生育和住房公积金等。员工通过员工自助进行在线填报申请,相关人员通过系统进行审核,实现了对企业内容规章制度、新闻及通知的发布管理功能。下属各分支进行在线填报、在线审核后总部进行在线汇总各分局数据形成汇总表,减少了原来的分局提交表格总部公司进行手工汇总的工作量,从而提高的工作效率。

朗新 eHR 系统在中国水电集团顺利上线运行,为中国水电集团申请特级资质打下了坚实的基础,在全公司推广施工总承包企业特级资质信息化的开端,加快了中国水电集团跨入

具备特级资质的企业行列的速度。人力资源管理信息化对中国水利水电建设集团人力资源管理转型升级有着重要意义！

朗新应邀出席 2012 中国呼叫中心与企业通信年度大会

2012 中国呼叫中心与 BPO 年度大会将于 2012 年 4 月 12-13 日（与 2011 年同期）在中国上海隆重举行，该大会是由中国呼叫中心与 BPO 行业著名媒体---呼叫中心与 BPO 行业资讯网主办，商务部、工信部支持，中国呼叫中心与 BPO 产业联盟机构(CNCBA)特别指导的年度最大规模，最高规格盛会。届时将设众多展位，有几千位专业人士将参加此盛会。该大会汇集来自全国乃至全亚洲范围内的呼叫中心与 BPO 权威专家学者、专业 IT 厂商以及金融、电信、制造、消费品等行业的领袖及专业人士。

呼叫中心与 BPO,是崛起中的中国新兴产业经济，呼叫中心发展近几年来，呈现出一个非常突出的问题，就是呼叫中心人力资源管理，很多呼叫中心从创建到稳步发展，到成熟运营，无论是几人还是几十人、几百人，中心人力资源管理大多是“席人治席，高度自治”的原则，贯穿呼叫中心运营的人力资源管理问题，也成了众多自治范畴中的一块，人自己招，培训自己讲，绩效自己考，薪酬自己定。BPO，英文 Business Process Out-sourcing 的缩写，译成中文是“业务流程外包”，即指企业将其整个支持业务及其流程整体外包给外部的服务供应商。人力资源业务流程外包服务在国外市场已非常普遍，员工不断增加，人力资源管理业务压力越来越大，原有表单手工处理方式已无法保证其数据正确性、流程规范性和信息安全性的要求，因此，借助人力资源软件来进行员工的管理可以有效提高工作效率及准确性。

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 3 万多家，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，在外包行业，已经为银杰供电、大连外企等知名企业提供了适合外包行业的人力资源管理信息化服务。此次活动，凭借多年的专业经验，朗新将与更多的外包行业客户沟通交流，向更多的外包行业客户提供持续降低成本，提高人力资源运作的效率和效果，增加员工满意度的解决方案。

京城最顶尖的教育培训机构——高思教育签约朗新



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。

随着教学区的不断增加，教师队伍的不断壮大，高思教育意识到传统的人工管理已经满足不了现在的管理需求，必须借助信息化手段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。

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 3 万多家，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，已经为如安博教育集团等大型连锁教育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，与高思教育集团携手打造高思教育人力资源管理信息化服务平台，进一步提升高思教育内部管理水平！

多功能以航空急救为特色的二级甲等综合医院 ——北京首都国际机场医院签约朗新



北京首都国际机场医院（北京首都国际机场急救中心）位于北京市朝阳区首都机场宿舍区内，占地面积 2 万余平方米，总建筑面积 1.8 万余平方米，花园式绿地面积 6 千余平方米。是一所面向社会、多功能的以航空急救为特色并通过了卫生部评审的二级甲等综合医院，医保定点医院，新农合定点医院，隶属于首都机场集团公司。拥有螺旋 CT、数字 X 光机、彩色 B 超、全自动生化免疫仪、血液透析机、超声碎石机、骨密度仪、动脉硬化检测仪等先进设备。担负着机场应急救护、专机保障、旅客医疗、社区医疗、健康体检、健康宣教、妇幼保健、预防接种、传染病监控、计划生育、爱卫会等工作。为了更好地服务旅客和社区群众，北京首都国际机场医院本着“急救第一，医疗为本，优质服务，勤俭办院”的建院方针，以及“团结、严谨、和谐、创新”的精神，制定了“医疗为本、服务至上、保障急救、争创一流”的发展战略，确立了“医疗服务同级一流、应急救援世界一流”的奋斗目标，积极推行“用心关爱人们健康”服务理念，不断提高医疗服务质量，竭诚为中外旅客和社区群众提供优质医疗保健服务。

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 3 万多家，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，已经为全国多家医院提供了人力资源管理信息化解决方案并成功应用。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与北京首都国际机场医院携手打造北京首都国际机场医院人力资源管理信息化服务平台，帮助北京首都国际机场医院建立一个统一的人力资源管理信息平台，实现北京首都国际机场医院人力资源信息数据的统一性、有效性、规范性和及时性。通过人力资源软件，各级管理者获取及时、准全、全面的人力资源数据，为北京首都国际机场医院战略决策形成有效支持！

【案例分享】

证券行业翘楚——中天证券应用朗新 eHR 案例分享



企业网站 www.stockren.com

企业简介

中天证券有限责任公司由原辽宁东方证券公司及原属辽宁信托投资公司、辽宁省国际信托投资公司、辽宁华盛信托投资公司的证券类资产重组设立，2004 年 7 月 14 日正式成立，注册地及总部办公地点在辽宁省沈阳市（以下简称：中天证券）。目前注册资本 10.38 亿元人民币，股东分别为辽宁省国有资产监督管理委员会、辽宁省投资集团有限公司、北方联合出版传媒（集团）股份有限公司。

公司业务范围包括：证券经纪；证券投资咨询；与证券交易、证券投资活动有关的财务顾问；证券承销；证券自营；证券资产管理；证券投资基金代销；为期货公司提供中间介绍业务。

项目背景

中天证券下属证券营业部 21 家，其中辽宁地区 15 家（沈阳 10 家；辽阳、葫芦岛、锦州、朝阳、盘锦各 1 家），辽宁省外 6 家（上海 3 家；天津 2 家；深圳 1 家），鞍山、抚顺营业部正在筹建。在和朗新接触以前，中天证券已经在使用 OA 系统和一套单机版的人事软件。随着业务发展迅速，各地分支机构不断增加，整体团队日益壮大对人力资源管理提出了更高的要求。在企业不断发展同时，原有 c/s 架构的软件已经不能满足中天证券 HR 日常管理的需求，取而代之的应当是一套灵活的、适合于集团管理模式的、能够快速适应市场变化的开放型能满足证券用户特殊管理需求的平台化的人力资源管理系统。需要人力资源软件在支持人力资源日常业务处理的同时，也能够满足中天证券各地拟建营业部的人力资源决策分析的

需要，使中天证券在管理上能够适应市场的变化。

朗新提供的人力资源管理信息化解决方案

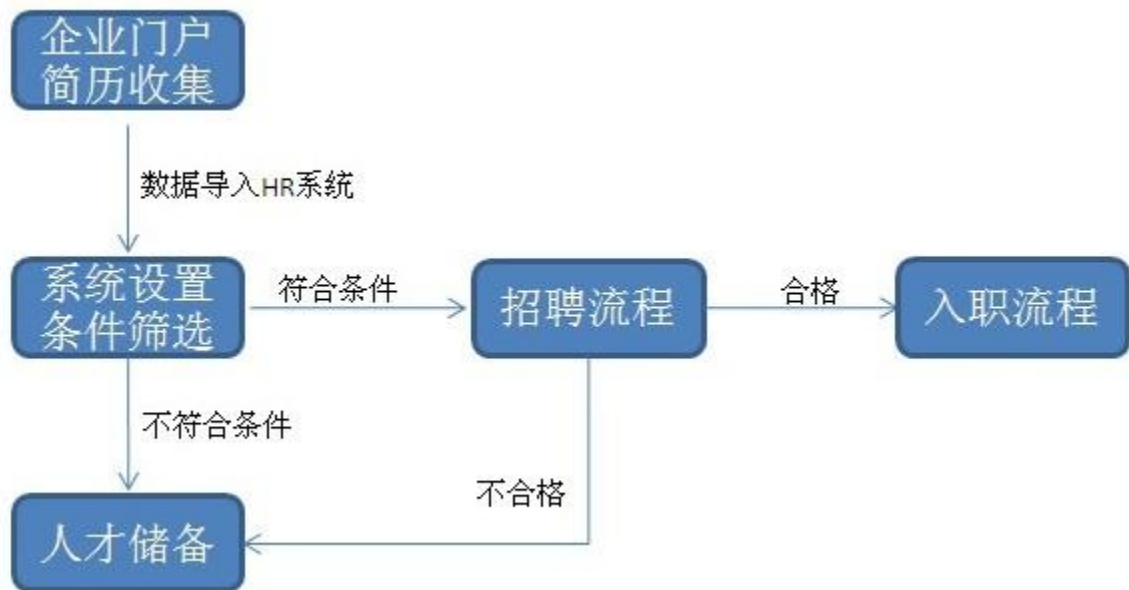
要搭建符合中天证券长期发展的人力资源管理平台，以适应快速发展时期不确定、灵活的人力资源管理。必须结合中天证券人力资源管理的特点，体现“公开”原则，员工作为公司主体的地位和作用，要给予员工充分的尊重，而这种尊重的主要方式就是赋予员工足够的知情权体现以人为企业核心竞争力的管理理念，重新梳理和整合人力资源部门主要业务，将日常业务流程纳入系统，依靠技术先进性、软件易操作性实现管理效率提升。经过深入的调研和分析，中天证券最终按照“整体规划、分布实施”来进行 eHR 系统的部署。

逐步实现：

- 1、中天证券各分支机构、部门及下属营业部纳入组织机构管理，并根据实际情况对不同层级的组织机构管理权限进行调整控制。不同人员在不同组织机构中有不同的管理操作权限，实现业务分工处理并能及时汇总。基础功能部署如下图：



- 2、所有入离职人员申请流程进行逐级审批，同时按照月、周、日、时来设置转正、合同等到期提醒，通过系统、邮件、短信发送消息。
- 3、所有人员异动信息，包括员工调动、员工转正、员工调薪等与 OA 进行无缝接口，方便修改数据同步更新。
- 4、与中天证券门户网站进行对接，将网站上接收到的简历导入到系统中通过设置条件筛选将符合需求的简历自动存档留作人才储备，经面试合格后自动转到入职流程。见下图。



管理价值提升

通过 eHR 系统的搭建，可以快速准确的收集全公司员工基本信息及任职信息、培训信息、考核信息等基本业务数据，当数据发生变化时可及时与 OA 数据进行同步更新，保证了全公司 OA 与 HR 系统统一执行人力资源管理要求的一致性，为全公司的业务系统，集中管理打下了坚实基础。同时 E-HR 系统既显著提升了人力资源管理部门的相关工作办事效率和业务规范化水平，也为拓展人力资源管理能力的空间和专业化水平提供了良好的平台。

【eHR 知识】

HR 信息化实施的五项基本原则

在整个人力资源管理信息系统的实施过程与大多数企业管理信息系统相同，需要一个清晰的实施指导原则。我们的指导原则为：战略清晰、实事求是、主次分明、循序渐进、适当取舍。如何来理解这五项指导原则呢？

1、 实施信息化的战略目标清晰；

企业购买人力资源信息系统主要目的是为了提高企业人力资源管理的效率，提升企业人力资源管理的规范化水平。其中很重要的一点就是人力资源管理的水平，如何通过信息系统的实施来提高企业人力资源管理水平的提升呢？这就是我们如何制定我们项目目标的问题。

而这个大的目标实际上并不是很清晰，对于一个软件项目的实施，必须明确其项目实施的目标。

首要必须将目标限定在人力资源管理的范畴。规避不属于人力资源管理范畴的目标需求。例如：在实施人力资源过程中却加入复杂的党员党务管理或其他边缘关系的业务需求，这样实际上就是在混淆整个人力资源管理项目的战略目标。最终可能由于这些边缘的业务需求造成整个人力资源管理信息系统项目的实施失败。

因此，第一个指导的原则就是需要具有清晰的战略实施目标。

2、 实施信息化的目标实际；

人力资源管理信息系统实施具有实际的目标，在大多数管理信息系统实施前用户方往往希望可以通过信息系统的实施为企业管理能力带来一个质的飞跃。因此，最后造成整个项目的实施目标并不符合企业实际管理现状。

例如：某些企业的企业绩效管理思想和制度并不是很完善或者说几乎是没有，但是其领导者也确实意识到了绩效考核可以帮助其控制企业人力资源管理的质量。往往希望学习别人的成功经验和步骤，实施人力资源信息系统希望一套信息系统就可以改变企业绩效考核方面的一穷二白的现状。

对于上面这种上人力资源信息系统的用户，其实施人力资源系统的目标并不是很实际。作为一套管理信息系统，其本质上是需要企业自身管理能力与软件规范管理、自动化管理的素质一同前进的。而在某些阶段，企业自身的管理素质的提升往往更加重要，反而是一套人力资源信息系统实施的一个前提的条件。

所以，在指导原则当中完成了清晰的目标后，还需要这个目标是一个实实在在的实际目标。而不是一个空想的、盲目的目标。

3、 根据企业实际情况，主次分明；

什么才是一个实际的目标呢？根据企业实际情况、主次分明。关于这点相信非常容易理解，企业并为进行正式的绩效考核制度化，那么就完全不需要进行绩效考核管理模块的购买和实施。开始购买人力资源管理信息系统的主要目的可以放在提高基础工作的管理效率和数据集中统一的管理。因此，只是需要购买基础应用和人事管理、薪酬管理即可。这样不光可以降低一次购买的成本、也可以降低甲乙双方的项目实施风险。

对于那些需要绩效考核等高级引用的企业来说，也可以将主要需求和次要需求划分开，将实施的关键阶段的时间和人力放在主要目标的完成上，而随着项目实施的变长可以不断的循序渐进的将次要目标一一完成。

最终形成整个人力资源管理信息系统的逐步上线运行，同时也可以让企业管理人员和企业员工逐步的融入到信息化管理的氛围当中来。

4、 循序渐进、分阶段实施、切忌贪大求快；

通过上面的目标清晰、实际、主次分明的指导原则已基本确定。接下来在项目的实施过程中需要遵循什么样的原则呢？分阶段实施、切忌贪大求快。

在人力资源管理信息系统的项目实施过程中尽快会碰到企业人力资源管理者在以提高企业人力资源管理水平为目标下，还希望可以马上向企业领导表现自己的工作能力和政绩。因此，往往会要求实施方尽可能的加速项目实施进度，并且把整个项目大目标一下子全部都堆积在一个阶段来完成。按照实施人员的话来说，马上就变成了一件“不可能完成的任务”。但是，从过去大多数人力资源管理信息系统项目的实施失败经验来看。这样，往往会给人力资源管理带来更坏的效果。实施进度严重加快加大，势必会带来实施方资源的大量的投入，而乙方往往会总成本考虑不能 100%的投入需要的人力物力，最后造成单人实施工作量过大，最终的结果就是造成问题无法得到及时的沟通和解决、实施质量无法得到保证。而且对于甲方的人力资源部门基础操作人员来说，快速的实施并不能让他们较好的掌握软件使用的技巧和方法，可能只能按照自己的思路来理解软件的使用。当这些成为习惯以后，就很难改变。最后造成整个项目的实施质量出现严重问题，最终造成整个项目实施的失败。

5、 摆正信息化的位置，适当取舍信息化需求；

人力资源管理信息系统，每一个用户都必须认清软件的定位，特别是管理信息系统。其最基本的作用是管理的效率的提升和管理的规范化。而真正的管理质量和效果的提升，并不是管理信息系统所可以产生的。并且中国的人力资源管理行业内，并不像财务管理一样具有国家的规范性标准。每个企业的人力资源管理的大体框架类似，但是在管理细节上总是存在各种各样的业务需求和自身特色。这些特色往往成为整个人力资源管理信息系统实施过程中的最大的风险点。

既然是一个个风险点，那么我们就必须要从整个项目的角度来回避这些风险点。作为项目实施的甲方，也同样必须要意识到这些风险点可能会造成整个项目实施的失败。而且，任何软件都不是企业管理的“万能丹”，所以每一个项目组成员包括企业领导都必须意识到软件并不能完全取代人为的管理。因此，软件也不可能达到企业 100%的信息化需求。

所以，整个项目实施过程中我们都应该清晰的意识到这些风险点的存在。实事求是的对企业信息化需求进行分析，完成主要部分的业务功能需求即代表了整个人力资源信息系统的实施成功。

整个人力资源信息系统的实施，最为重要的就是开始前做好充分的准备。无论是甲方还是乙方作为项目实施小组的一员，都应该按照指导原则对整个人力资源管理信息系统项目的实施有一个清晰的定位。最终才有可能造就整个软件项目的成功实施。