



**LonG Shine**



**朗新2012期刊7月**



## 目 录

<b>【行业新闻】</b> .....	3
高温劳动保护条例暂行 52 年终迎立法 .....	3
人大将审议劳动合同法修正案 约束劳务派遣滥用 .....	6
人社部称推迟退休年龄是必然趋势 将适时提议 .....	8
15 省市调整最低工资标准 正向效应如何最大化 .....	12
北京市 11 种大病明年或将由政府报销 .....	14
<b>【朗新动态】</b> .....	16
北京市大型文化机构——歌华集团签约朗新 .....	16
拥有世界领先技术的国际一流焊接企业 .....	17
——唐山开元机器人系统有限公司签约朗新 .....	17
国内最大的线下支付服务提供商 .....	18
——北京随行付信息技术有限公司签约朗新 .....	18
<b>【案例分享】</b> .....	20
中国清洁能源的倡导者和运营商 .....	20
——滨海投资有限公司应用朗新 eHR 案例分享 .....	20
<b>【管理分享】</b> .....	22
绩效考核怎样防止两张皮 .....	22

## 【行业新闻】

### 高温劳动保护条例暂行 52 年终迎立法



晶报讯 国家安全监管总局、卫生部、人力资源和社会保障部、全国总工会 4 部委联合修订并起草了《防暑降温措施管理办法》，向社会征集意见，目前意见征集已结束。意见稿对“高温天气”做了明确规定，指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温 35℃ 以上的天气。

我国在全国范围内使用的高温劳动保护条例，仅有 1960 年 7 月 1 日卫生部、劳动部、全国总工会联合公布的《防暑降温措施暂行办法》，至此，暂行半个世纪的防暑降温措施终迎立法。

## 变化 1

### 人群：扩至所有劳动者

意见稿首先对办法适用人群及最高气温作出界定。

本办法适用于存在高温作业及在高温天气期间安排劳动者作业的企业、事业单位和个体经济组织等用人单位。意见稿把以前的工业、交通运输业、建筑业和田间作业，扩大到存在高温作业的企业、事业和个体经济组织，把广大第三产业也纳入其中，几乎涵盖了各行各业的劳动者。

另外，所谓“高温天气”，是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温 35℃ 以上的天气。

## 变化 2

### 待遇：中暑死亡视为工伤

意见稿明确，劳动者因高温作业引起中暑的，经诊断为职业病、认定为工伤的，享受工伤保险待遇。劳动者因高温天气作业引起中暑的，可以申请工伤认定，符合规定的享受工伤保险待遇。

劳动者在工作时间和工作岗位上中暑死亡或中暑后 48 小时内经抢救无效死亡的，视为工伤，享受工伤保险待遇。

此外，不得安排怀孕女职工、未成年工等人群在 35℃ 以上的高温天气作业。

### 变化 3

#### 标准：更细化防单位钻空子

意见稿规定，日最高气温达到 40℃ 以上，应当停止当日室外作业；日最高气温达到 37℃ 以上、40℃ 以下时，用人单位安排劳动者室外作业时间不得超过 5 小时，并在 12 时至 15 时不得安排室外作业。

劳动者与用人单位通过平等协商，就可以高温作业和高温天气劳动保护事项订立集体合同，或签订高温作业和高温天气劳动保护专项集体合同。从事高温作业和高温天气作业的劳动者，依法享受岗位津贴。

用人单位安排劳动者从事高温作业或者在 35℃ 以上的高温天气作业的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级劳动保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。

因高温天气停止工作、缩短工作时间的，用人单位不得扣除或降低劳动者工资。

另外，在高温天气期间，用人单位应根据生产特点和具体条件，采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温作业人员的休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等措施。

### 变化 4

#### 问责：首次明确可追刑责

意见稿对违反规定的用人单位及负责人也做出了明确的处罚规定，安全生产监督管理部门对用人单位遵守相关法律法规、落实工作场所各项防暑降温措施的情况进行监督检查，依据国家相关法律法规对违法行为予以处罚。

工会组织依法对用人单位的高温作业、高温天气劳动保护措施实行监督。发现违法行为，工会组织有权向用人单位提出，用人单位应当及时改正。用人单位拒不改正的，工会组织应当提请有关部门依法处理，并对处理结果进行监督。

政府有关部门对用人单位违反国家有关法规、危害劳动者身体健康的行为，要依法予以制止，责令用人单位认真整改；问题严重的，按照国家有关法规追究用人单位及其负责人的相应责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。（宗欣）

## 人大将审议劳动合同法修正案 约束劳务派遣滥用

中广网北京 6 月 23 日消息(记者车丽)据中国之声《央广新闻》报道，据报道，六月底召开的十一届全国人大常委会第二十七次会议，将首次审议《劳动合同法修正案(草案)》，将为约束劳务派遣等界定门槛。

《21 世纪经济报道》报道，近日，全国总工会向各级基层工会下发文件，要求各级工会通过各种途径，把职工群众的意愿和建议反映到立法机关，为了规范劳务派遣制度提供参考依据。从各方上报的情况来看，修改建议主要集中于对劳务派遣，首先有建议将劳务派遣的“临时性、辅助性、替代性”作明确界定，满两年的劳务派遣工转为劳动合同制的职工，劳务派遣工应该享有“同工同酬同待遇”权利。

对此，全国总工会就建议，对于临时性、辅助性、替代性的“三性”岗位作明确界定。比如临时性岗位是指存续时间不超过 6 个月的工作岗位。辅助性岗位是指为用工单位主营业务提供服务年限不超过两年的相关岗位。替代性岗位是指用工单位劳动者因享受法定假期或法定权利暂时空出的岗位。此外，全总还建议规定“用工单位应将在本单位连续工作满两年的劳务派遣工转为劳动合同制职工。”

其实 2008 年《劳动合同法》实施后，我国劳务派遣工数量激增。全国人大常委两次专题调研，都把劳务派遣作为执法检查的重点。检查组在调查的过程当中发现，各种所有制的企业都有不同程度地使用劳务派遣工，其中国有企业和外资企业使用较多。

劳务派遣工据保守估计全国大约有 2700 万，大量使用劳务派遣工在一些垄断国企和事业单位表现的尤为明显尤其是石油和电信行业，为何他们钟爱劳务派遣用工方式呢？中国之声特约观察员北京岳成律师事务所律师岳岫山给出了答案。

岳岫山：由于它跟派遣工之间没有一个直接的劳动关系，这个时候如果出现工伤，出现无固定期限劳动合同等等一系列问题，是跟它没有什么关系的，这个劳务派遣工是直接找劳务派遣公司，等于说是给它直接设置了一个防火墙，也就是说它的用工风险降低了很多。

除此以外用劳务派遣工来规避编制受限制的问题令事业单位也情有独钟。

岳岫山：被滥用的原因可能是跟法律的规定不够细致有关系，另外一些事业单位或者是大型的国企他们有人员的编制限制，有工资总额的限制，如果说有工资总额限制的话，这种劳务派遣费用是可以作为一般性支出，不占单位工资总额的。

其实，劳动合同法对劳务派遣的适用范围做了严格限定，一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，然而现实情况却并非如此，今年两会上全国政协委员欧成中提案，应该出台相关细则明确规定劳务派遣制度的用工范围。

欧成中：我们国家的劳动合同法承认劳务派遣是一种合法的用工形式，但是对这项制度的实施是有明确的限制的，现在是用在所有的岗位，建议就是我们要加紧出台劳动合同法的实施细则，对劳务派遣制度要进行明确的规定，什么叫临时性，什么叫替代性，得把工作岗位给明确下来。

全国总工会副主席、书记处书记张鸣起表示，工会针对目前出现的侵犯劳务派遣工权益的问题和政府的劳动行政部门一起对这些事件进行调查，并且推动制定更加具体的规范，同时推动在劳务派遣公司当中建立工会，从劳务派遣公司的角度来维护职工的权益。

## 人社部称推迟退休年龄是必然趋势 将适时提议

近日，人社部就社会保险关系转续及医药卫生体制改革等问题集中答复网友时明确表示，相应推迟退休年龄已是一种必然趋势，该部将适时提出弹性延迟领取基本养老金年龄的政策建议。

### 焦点·养老金

#### 推迟退休年龄是必然趋势

#### 网友提出，弹性退休制度今年会否出台方案？

人社部称，退休年龄的调整是一项复杂的社会经济政策，涉及人口结构、人力资源供求、代际关系、社会保障基金平衡等多方面因素。随着我国经济社会的不断发展以及人均寿命的不断延长，相应推迟退休年龄，应该说是一种必然趋势。

人社部提出，对于延长企业职工退休年龄问题，还存在不同看法和意见。有观点认为，延长退休年龄利于进一步开发人力资源，增加退休后收入；也有利于养老保险和医疗保险基金的收支平衡。也有观点认为，当前我国就业形势总体仍供大于求，延长退休年龄，可能会挤压岗位供给，进一步加剧就业紧张形势。

目前，人社部正在对退休及领取基本养老金年龄问题进行深入研究，将在总结国内外一些做法和经验的基础上，立足于中国国情，结合养老保险制度的不断完善和就业形势的发展变化科学论证，随着社会共识逐步增多，在广泛征求各方面意见基础上适时提出弹性延迟领取基本养老金年龄的政策建议。

### 观点·社保

#### 吕井海：提高个人收入延长5年为宜

中国劳动学会薪酬专业委员会常务理事吕井海接受本报记者采访时表示，大约5年前上海就在部分行业试点过弹性延迟领取基本养老金。这一试点与我国基本养老保险长期未能实现做实个人账户的大环境有关。由于基本上是通过在职人员缴费，来为退休者发放养老金，加之目前人口老龄化加剧，因此养老保险基金的支出压力还是较大的。

从另一角度说，弹性延迟领取基本养老金能起到提高个人收入的积极作用。他介绍，从我国企业职工养老保险制度设计来看，替代率约60%。也就是说，企业职工如在职时月薪为4000元，根据相应的缴费比例，退休后其每月拿到的养老金约为在职工资的60%，即2400



元。如果增加缴费年限，延迟领取基本养老金，一则相关人员可以延长拿到较高在职工资的时间，另一方面退休时由于缴费年限增加，还会带来养老金上涨的好处。

吕井海介绍，从国际上看，有些国家已经实施了 65 岁或者 68 岁退休的政策。如果延长 10 年，有些人身体条件可能不允许，而延长两三年则效果不明显，为此他建议，我国应以延长 5 年为宜。

据他了解，此前有关部门对上海试点进行的调查显示，至少有 7 成多的涉及人员赞成试点弹性延迟领取基本养老金。

### **褚福灵：基金增加收入减少支出**

中央财经大学社会保障研究中心主任褚福灵向记者表示，我国关于退休年龄的政策还是上世纪 70 年代制定的，迄今已经约 40 年，人口预期寿命提高，计划生育也使得缴费人数相应下降，政策环境和社会环境的大变化，使得弹性延迟领取基本养老金已经成为必然趋势。

如果实行弹性延迟领取基本养老金年龄的政策，在此期间原本应退休者继续缴费，一方面弥补了基金总额的不足，另一方面又相对减少了基金的支出额。这将使我国养老保险基金的运行和支出更平稳。

褚福灵同时强调，弹性延迟领取基本养老金是一项直接涉及民生和百姓切身利益的政策。为了降低由此可能带来的社会震动，使政策效益得以最大化，政策应不以一刀切的实施为宜，而应采取弹性介入的自愿原则来推行。

### **观点·就业**

#### **吕井海：应刺激经济新增岗位**

吕井海介绍，弹性延迟领取基本养老金的政策如果实施，也确实会出现老年人占用年轻人工作岗位的问题。对此，国家应该通过刺激经济增长的方式，新增更多的就业岗位，来缓解这个问题。

他分析，由于目前民营企业 and 外企、合资企业吸纳着大量就业人员，为了使弹性延迟领取基本养老金的政策能顺利得到执行，似乎还是应该以一刀切的方式加以强制执行为宜。

### **褚福灵：每年或涉及上千万人**

褚福灵则向记者透露，如果在全国实行弹性延迟领取基本养老金的政策，每年可能会涉及上千万人，并由此导致年轻人无法进入这些岗位的问题。这一巨量岗位无法腾出，可能很难通过新开发岗位等方式一下子化解。

对此他建议，我国应尽快着手建立弹性延迟领取基本养老金的制度。通过制度设计，可以采取分地区、分行业、分人群，以不同的标准逐步推行的步骤。

### **热词·医保**

#### **医保全国联网技术逐步具备**

问题：实现异地医保到底难在哪儿，退休老人无法异地医保，很多被迫空巢。目前有没有医保全国联网的大致思路？

回应：人社部表示，将结合金保工程推进和社会保障卡的发行，分层次逐步解决异地就医问题。

目前，全国劳动保障专网已实现全国范围的部省连通，省市联网已完成90%以上；各地的医疗保险信息系统正在逐步统一，全国医疗保险信息系统的核心应用软件，已在全国近400多个地市使用；社会保障卡的建设工作正在大力推进；部本级异地医疗费用结算平台建设也在抓紧建设中，可以说医疗保险全国联网的技术条件已逐步具备。

人社部正在积极推进异地居住人员领取社会保险待遇资格协助认证系统。电话咨询服务中心、互联网服务渠道和社区信息平台也在加快建设，逐步实现“异地居住、直接结算”、“一地呼入，全国咨询”的服务模式。

#### **罕见病特效药将逐步进医保**

问题：现在还是有好多药物没纳入医保，罕见病患者昂贵的医疗费用一直牵动人心。比如癌症病人的化疗费用和药物。国家能否将一些高价药纳入报销目录？

回应：人社部表示，当前医疗技术水平日新月异，医保药品目录确实未能涵盖所有肿瘤和罕见病的治疗药物。下一步，随着医疗保险筹资和保障水平的不断提高，以及对新药特药的安全有效性的认可度进一步提高，人社部会逐步将罕见病患者急需的特效药纳入医疗保险药品目录。

## 热词·公平

### 出规定保劳务派遣同工同酬

问题：劳务派遣人员何时才能实现与正式员工同工同酬？

回应：现实中劳务派遣工与用人单位直接用工确实存在同工不同酬现象。对此，在全国人大修改劳动合同法征求意见时，人社部将提出进一步明确同工同酬的立法建议。

下一步，人社部将在制定《劳务派遣规定》时进一步明确同工同酬规定，要求用工单位对相同工作岗位上本单位直接招用的劳动者与被派遣劳动者实行相同的工资分配制度和绩效考核办法，保障被派遣劳动者同工同酬的权利。

## 热词·绿卡

### “绿卡”降门槛近期将出新政

问题：外国人永久居留制度落实得怎样了？对外籍海归人才在工作和生活等方面有哪些优惠措施？

回应：永久居留政策，即绿卡政策，是一个国家长期引进外籍人才、让外籍人才扎根的基本政策保障。随着近年来我国海外高层次人才引进工作迅速发展，我国绿卡门槛过高、程序复杂、适用范围小、相关待遇不够明确等问题日益突出，亟待研究解决。为此人社部和公安部会同有关部门研究起草了赋予中国“绿卡”相关国民待遇和降低中国“绿卡”门槛的办法。目前文件已基本成形，将于近期下发实施。（来源：京华时报）

## 15 省市调整最低工资标准 正向效应如何最大化

**中国经济网编者按：**从 2012 年 1 月 1 日起到 6 月 21 日，北京、四川、江西、陕西、深圳、山东、上海、天津、广西、宁夏、甘肃、山西、云南、重庆、江苏这 15 个省市先后调整了最低工资标准。据数据显示，目前月最低工资标准最高的是深圳，为 1500 元。小时最低工资标准最高的是北京，为 14 元。

### 15 省市调整最低工资标准

#### 深圳 1500 居首

从 2012 年 1 月 1 日起到 6 月 21 日，北京、四川、江西、陕西、深圳、山东、上海、天津、广西、宁夏、甘肃、山西、云南、重庆、江苏这 15 个省市先后调整了最低工资标准。调整之后，深圳月最低工资标准为 1500 元，不仅在这 15 省市中排名第一，在全国范围内也是最高。北京小时最低工资标准为 14 元，同样在全国范围内最高。

在四大直辖市中，月工资最低标准最高的是上海，为 1450 元，其次是天津 1310 元，北京 1260 元，重庆 1050 元。其中，重庆是首次突破 1000 元大关。而小时最低工资标准最高的是北京，为 14 元，其次是天津 13.1 元，上海 12.5 元，重庆 10.5 元。

据中国人民银行 19 日公布的报告显示，二季度居民未来收入信心指数创下 1999 年以来新低。国家统计局局长日前也披露，中国 2011 年城镇家庭恩格尔系数较 2010 年上升 0.6 个百分点，达 36.3%。提高居民收入尤其是中低收入人群收入，成为社会的一致呼声。

### 调查

#### 珠三角工人：仅在生存线上

目前广东深圳的最低工资标准是 1500 元，位居全国之首，广东省是 1300 元，在全国排第五。而小时最低工资标准方便，深圳位居第二，广东以 12.5 排第五。近年来，广东连续数年提高最低工资标准。2010 年 3 月，广东宣布提高最低工资标准，平均提高幅度为 21.1%；2011 年 3 月份，广东继续提高最低工作标准，平均提高幅度为 18.6%。

记者在东莞、佛山等地的企业采访的时候，也留意问到了这些问题。记者与工人们交谈的时候，他们认为提高最低工资标准的确是个好事，这样，他们的保障线提高了，但是，实

际上，在珠三角，由于生活成本偏高，一千多的最低工资标准基本上用不着。现在珠三角的生产企业的员工工资，普工也在两千元以上。他们说，如果以生存线、温饱线和发展线来计算，现在的最低工资标准只是在生存线上。

### 网友有话说

●业余调酒师：最低工资标准其实就是劳动者基本权利的基础，对于人们有尊严的工作和生存，都是必不可少的。

●smart 汹汹：不能够把单纯提高最低工资标准作为社会进步的体现，因为最低工资标准的提高，也就意味着企业成本的上升。从根本上来讲，企业的利益和工人的利益，不能够截然划分。假如因为最低工资标准影响企业的发展，最终伤害的还是劳动者的利益，所以在这个问题上，还需要更广泛深入的社会协商。

### 提高最低工资标准如何产生正向效应

近年来，由于中西部地区的迅速崛起，过去相对来说经济发展较为快速的沿海地区，越来越失去了劳动力价格比较优势，这也推动着劳动力价格因素的上升。故此，提高最低工资标准往往成为一个地方赢得劳动力资源洼地效应的出路和选择。

诚然，提高最低工资标准会增加企业的经营成本，如何让农民工等劳动群体的创造力和积极性充分释放出来，企业应将劳动工人视上座上宾，给予人格和权益上的极大尊重，才能赢得劳动工人的归属感和忠诚度，企业才能获得发展所需要的人力资源。而相关政府部门，不能只是津津乐道于最低工资标准的核算，应本着民本至上的精神，重在落实与配套制度跟进上，才能产生多赢的正向效应。

### 相关新闻

#### 十省市发布工资指导价：平均值 14%

截至 6 月 19 日，包括北京、上海、天津、新疆等在内，已有 10 个省市发布了 2012 年企业工资指导价。根据已发布数据显示，10 省市企业工资指导价基准线的平均值为 14.05%，其中，北京的基准线最低，为 11.5%，而新疆和天津最高，达 16%。

#### 12 省区工资指导价涨幅下调

记者从人力资源和社会保障部获悉，目前已经有包括云南、天津、北京、山东在内的 12 个省级单位请示或公布了企业工资指导线，其基准线大多在 14%左右，上线多超过 20%，下线在 5%左右，其中宁夏不设下线。

从上述省级单位的情况看，大部分地区的工资指导线的涨幅比上一年下调，其中河北、陕西、上海等地增速下调较大，其基准线或上限增速均比上一年下降 2 至 3 个百分点。不仅如此，公布工资指导线的省级单位数量也有减少，较去年上半年的 16 个省市减少了四分之一。

(来源:中国经济网综合)

## 北京市 11 种大病明年或将由政府报销

近日，记者从市人社局和市人社局医疗保险事务管理中心获悉，11 种大病明年或将由政府出资报销。

市人社局局长张欣庆透露，目前北京市人社局正在拟出台 11 种大病救助政策。据悉，包括癌症、白血病、血友病、肾透析等病症或将于明年开始由政府出资报销。这部分报销被视为在社保基础上的商业补充保险。

张欣庆介绍，将会由人社局从社保基金中拿出一部分作为报销经费，预计金额将在 3 亿元左右，因此参保者无需缴纳多余费用。

对于具体的报销标准，张欣庆表示，个人一年自费看病超过 2 万、5 万甚至 10 万的，可能都在救助范围内，不过具体救助标准目前正在调研中。

对于此次新出台的 11 种大病的商业补充保险报销政策，市人社局医疗保险事务管理中心副主任范样改介绍，本次政府出资报销的 11 种大病包括恶性肿瘤（癌症）、白血病、肾透析、血友病、再生障碍等，范围初步定为 11 种，将来根据数据测算可能会再做调整。

### 新闻延伸

## 患者肾透析 将有规可循

记者了解到，虽然目前 11 种大病救助的具体办法还未最终确定，但是在这 11 种病症中的肾透析的具体救助规定，已确定最早将在今年 10 月之前就会出台。

市人力社保局局长张欣庆表示，目前医院为了多挣钱，会多为患者做肾透析次数。将来市人力社保局会为医保患者规定肾透析次数标准，并通过全市医院约谈的形式指定医院。在让职工自愿选择的基础上进行肾透析。

同时，将会对肾透析的价格和次数总量进行规定，这样，就可以在合理医治的基础上，解决医院工作量大、个人负担重等问题。通过核定定额标准，引导医院合理医治，防止医院透析标准不一样。

张欣庆告诉记者，最终的指定医院目前正在论证中，会在参保人员的定点医院中选择承担肾透析病人的医疗机构，只要符合条件都会成为定点医院，总数肯定会超过十家。该政策初步计划在今年 10 月份之前实现。

初步想法是从社保基金中个人缴费部分拿出一部分钱，大概在 3 亿元左右，作为整个儿解决这些特殊困难人群个人负担的资金保障。具体能解决多少，还需要具体测算，才能得出结论。

享受人群是所有参保人员。只要得了范围内的病，就可以享受待遇。由于这些病个案差异大，所以需要具体测算，摸清具体情况，总体评估后才能确定是否为救助范围。

(来源:法治晚报 记者 王伶俐)

## 【朗新动态】

### 北京市大型文化机构——歌华集团签约朗新



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。

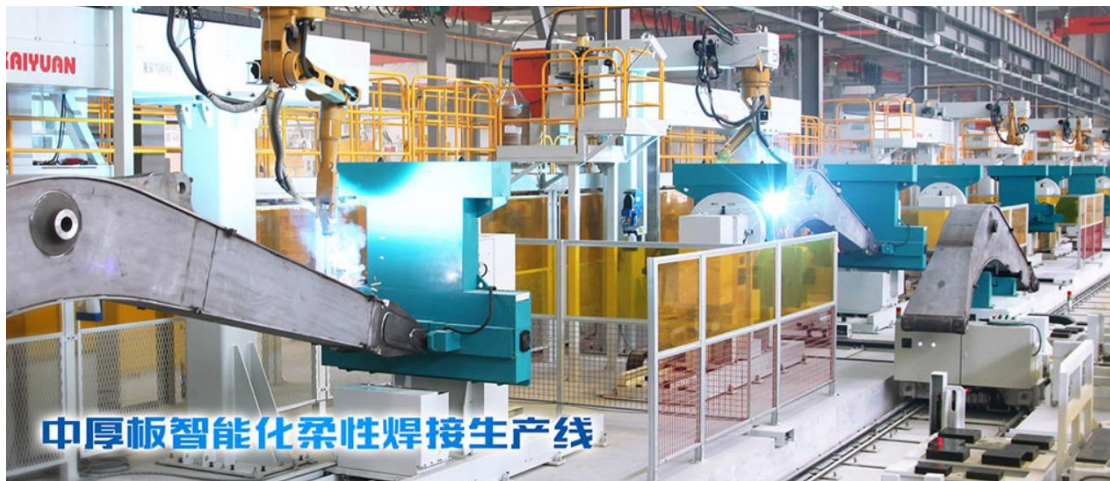
在经过仔细考察，多方了解，最终选择了朗新作为其人力资源管理信息化的长期战略合作伙伴。借助朗新在eHR领域16年的专业经验，通过eHR整合优化全集团的人员基础信息，实现统一的集中化管理，确保基础信息的准确性和实时更新；其次，将合同、保险、考勤、招聘、薪资、培训、人事异动、等相关业务流程应用系统中，规范业务流程的同时强化对各



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。

## 拥有世界领先技术的国际一流焊接企业

### ——唐山开元机器人系统有限公司签约朗新



唐山开元机器人系统有限公司（简称 TKRS）成立于 2008 年 1 月，是唐山开元集团主要成员企业之一，专门从事中厚板机器人焊接系统及生产线的设计、制造、销售和服务业务。

唐山开元集团是以唐山开元电器有限公司为核心，以资本或契约为纽带，多层次、多企业组成的法人联合体。形成了包括电焊机、切割机、焊接材料、自动焊专机、机器人焊接系统、特种焊接设备、电阻焊设备为主的产品制造焊接产业集团。各成员企业自主经营、密切合作、专业明确、互补支持，向全球用户提供最为齐全的焊接产品和最为完整的技术支持。

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，已经为各行各业不同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，为唐山开元机器人系统有限公司打造唐山开元机器人系统有限公司人力资源管理信息化服务平台，加速提升唐山开元机器人系统有限公司管理水平！

## 国内最大的线下支付服务提供商

### ——北京随行付信息技术有限公司签约朗新



聪明生意的选择

随行付是中国领先的独立支付及清结算服务平台，由北京随行付信息技术有限公司注资一亿元创建。随行付自运营以来专注于为国内外企业和消费者提供“便捷、安全、稳健”的专业支付解决方案和服务。

随行付专注于线下收单、移动支付及互联网支付，致力于成为移动支付行业的第一品牌。随行付还独创会生活营销系统与收单系统无缝对接的服务模式，覆盖包括餐饮、休闲、零售、服装、百货、保险、教育等 30 多个行业。随行付拥有资深电子商务、金融、移动互联网、电信增值行业专家管理团队，独立的业务产品设计中心以及行业内出色的技术开发管理人员，采用国际化管理方式运营。在产品开发、技术创新、市场开拓、企业管理和资本运作方面具有丰富的经验。

随行付优质的产品和服务受到了客户充分的信赖和肯定。截止至 2011 年 12 月，随行付销售和服务网络已经覆盖全国 12 个省市，为包括锦江之星、上岛咖啡、东来顺、欢乐迪等在内超过 1 万 5 千家商户提供支付及清结算服务，业务覆盖 750 万用户。

为推动随行付发展战略，达成“复杂的问题简单化、简单的问题规范化、规范的问题流程化、流程的问题 IT 化”的目标，随行付启动人力资源项目，以求建立一套既适合自身

人力资源管理环境特点，又具有现代管理理念的人力资源管理信息系统，为公司基业长青创造条件，通过多层次的人力资源管理信息整合，实现对组织结构、招聘管理、员工信息、薪酬福利、绩效管理、培训发展等环节的有效管理。

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，已经为联动优势、翰林汇等知名企业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，与随行付携手打造随行付人力资源管理信息化服务平台，加速提升随行付人力资源管理信息化水平！

## 【案例分享】

### 中国清洁能源的倡导者和运营商

#### ——滨海投资有限公司应用朗新 eHR 案例分享



企业网站 [www.bhtj.com](http://www.bhtj.com)

#### 企业简介

滨海投资有限公司（股份代号 8035）是一家在香港联合交易所上市的投资公司，主要于中国大陆投资建设和经营城市燃气管道网络，提供接驳服务，供应及提供天然气，销售液化石油气。一直致力于开拓大陆城市燃气市场，是最早介入中国城市公用事业的外资企业之一。

#### 项目背景

滨海投资有限公司非常重视信息化的建设，从成立之初就逐步上线生产管理、管网管理、营业管理、办公、人事管理为主要核心的管理信息系统，并且长期应用，信息化技术已经成为滨海投资有限公司不断发展的不可缺少的工具。早在多年前，滨海投资有限公司就选择了

朗新为其人力资源管理信息化的长期合作伙伴，随着滨海投资有限公司战略重组，组织机构不断调整，且分支机构覆盖的范围越来越广，原有的单体人事管理系统已经不能满足滨海投资有限公司的战略发展需求，因此需要将原有系统升级，方便管理总部及时获取各分支人力资源动态信息。

### 朗新提供的人力资源管理信息化解决方案

无论是滨海投资有限公司自身的业务发展和扩张，还是外界环境的变化，都对滨海投资有限公司人力资源管理系统提出了新的要求，要搭建符合滨海投资有限公司长期发展变化的人力资源管理统一平台，以便管理总部能够及时、准确、全面掌握滨海投资有限公司下属各分支的有关人力资源信息，必须结合滨海投资有限公司人力资源管理的特点，逐步实现：

- 1、 将管理总部及下属 40 多家分支机构全部纳入系统进行管理，建设包括统一的组织机构、人员信息、人员变动、劳动合同、薪酬管理、福利管理、培训管理、档案管理等人力资源管理模块，实现滨海投资有限公司人力资源整体的业务协同，方便管理总部整体调控。
- 2、 在 eHR 平台上，各分支负责人及各级领导可以通过综合查询方便快捷的获得全公司、某个分支、某几个分支等有关的薪酬、社保、劳动合同以及人力资源现状等相关 KPI 指标，如薪资报表、劳动合同签订率、社会保险参保率人力资源结构等统计指标均通过系统展现，为各负责人及领导提供了管理和决策支持。

### 项目实施过程

2011 年 7 月项目启动

2011 年 7 月 人力资源项目的需求调研、数据采集、人力资源系统的安装升级。

2011 年 8 月-2011 年 9 月 项目的实施和部署（包含系统实施、培训和二次开发），实施范围总部和下属分公司

2011 年 10 月系统上线验收。

2011 年 10 月-2011 年 12 月客户方开始推广到下属分公司使用。

### 管理价值提升

以前各分支机构 HR 管理水平参差不齐，没有规范的标准化。通过 eHR 系统的搭建，建立了滨海投资有限公司整体的人力资源管理信息化平台。并规范了各分支机构统一的编码体

系和 workflow。原来各分支的统计报表需要手工制作，既费时又费力且数据的时效性很差，现在通过人力资源软件，可以方便、及时的获取各种数据的动态信息，且总部可以随时看到下属各分支人力资源信息状况、人员比例、入离职节点等数据报表，根据滨海投资有限公司的战略发展随时进行人员调整。解决了各分支信息孤岛的问题，促进了管理总部与各分支的信息沟通，提升了反馈速度，实现了全员人力资源管理。

## 【管理分享】

### 绩效考核怎样防止两张皮

文：夏容

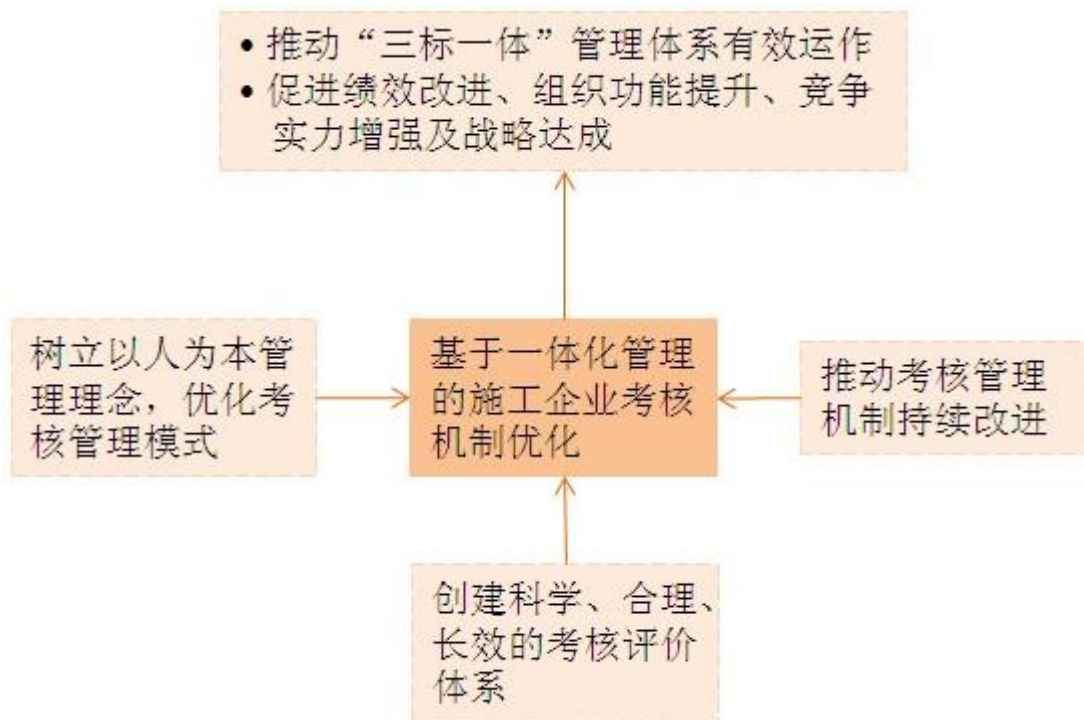
传统的施工企业绩效考核管理，强调工作结果，忽视工作过程，“两张皮”现象突出，“三标一体管理”往往游离于企业绩效考核管理之外。

伴随着建筑市场竞争的日趋激烈，如何对施工企业实施有效的绩效管理已经成为施工企业管理工作中的重心。基于一体化管理方法重塑企业绩效考核管理，可以有效改善传统绩效考核管理弊端，促进绩效考核管理效能的充分发挥。而传统的施工企业绩效考核管理过程引导作用发挥不足，强调工作结果，忽视工作过程，三标一体管理往往游离于企业绩效考核管理之外，“两张皮”现象突出，难以真正实现绩效考核管理与三标一体管理的有效融合，不利于三标一体管理切实有效运转、企业过程管控及绩效提升。

#### 基于一体化管理施工企业绩效考核优化管理框架

一体化管理(即三标一体管理)体系就是把 ISO9001:2000 质量管理体系、ISO14001:1996 环境管理体系和 GB/T28001-2001 职业健康安全管理体系整合成为一个有机统一的管理体系。其中 ISO9001:2000 质量管理体系以满足顾客需求为关注焦点，以不断提升质量为目标；ISO14001:1996 环境管理体系以一个组织对社会的环境承诺为目标，以各种群体（成为相关方）的环境利益为关注焦点而不断改善组织的环境表现，提高组织的环保意识和环保水平；GB/T28001-2001 职业健康安全管理体系以一个组织基于员工及所有相关方的基本权益——健康权、生命权的保护为目的，不断改进员工及所有相关方的健康状况和安全质量。而基于一体化管理的施工企业绩效考核优化管理就是以科学发展观为统领，以“三标一体”管理理念为指导，以实现施工企业持续发展为导向，将“三标一体”管理体系运行要求与企业的绩效考核有效融合，通过“三标一体”管理体系的有效运行，促进企业管理绩效的持续改进，

推动企业竞争实力的不断增强,实现组织功能和管理水平的全面提升基于一体化的施工企业绩效考核有效管理框架见下图:



基于一体化管理的施工企业绩效考核优化管理框架

### 基于一体化管理的施工企业绩效考核优化

树立以人为本的管理理念,优化考核管理模式。基于三标一体管理的人本思想理念,明确树立以人为本的考核理念,以使考核深入推行。

完善机制,思想引导,使绩效考核真正深入人心。一是将“三标一体”管理体系运行的有关要求,通过具体的量化指标纳入企业的绩效考核体系之中,建立完善通过“三标一体”管理体系的有效运行,来推动企业各项管理工作全面加强的考核评价机制,实现体系运行与日常管理工作的有机结合,克服“两张皮”的现象。二是在实施新的考核级之前,就考核的相关事宜进行宣传与培训,且培训的重点不仅包括考核过程、方法,更主要是让被考核者深刻理解绩效考核的真正用意,消除被考核者对绩效考核的错误及模糊认识,让大家认识到考核的真正目的是为了提升个体的能力和企业的整体业绩,进而实现企业的战略目标;同时也只有企业获得发展,个体才能更多地分享企业成果,赢得更大的发展空间。通过思想引导,让考核真正深入人心,为绩效考核的推行创造良好的外部环境。

倡导协作,全方位、多视角评估。一方面,在对部门和机关管理人员的考核方法上,摒弃原有的任由直属上级“说了算”的方式,运用360度绩效考评方法进行全方位考评。另一

方面，在机关管理人员个人特质考评指标设置方面，改变以往单一的工作数量指标与劳动纪律指标，增设创新能力、解决实际问题能力、语言文字表达能力、工作质量、工作效率、专业业务知识、团队协作精神等指标，建立个人特质的多视角评估。

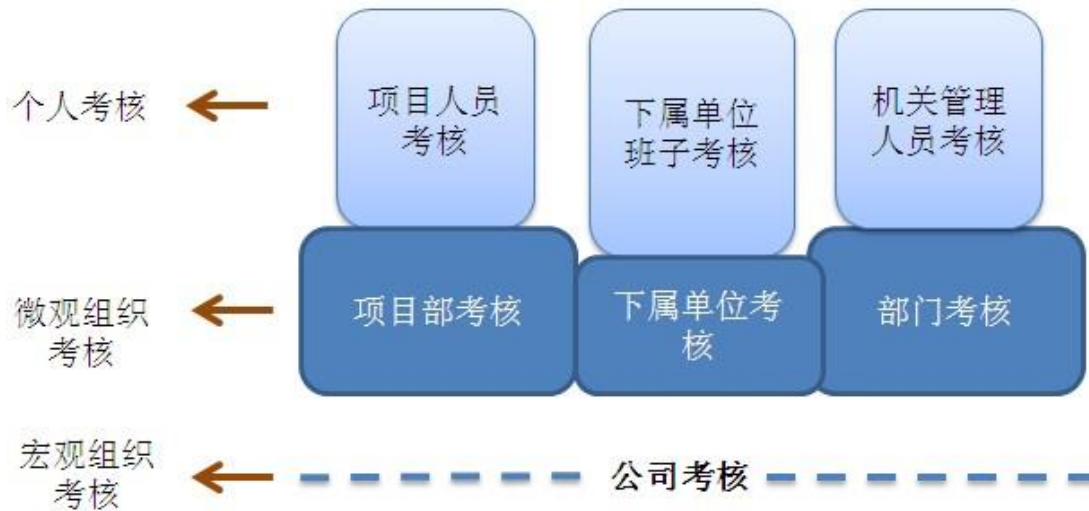
强化管理责任和公平环境。一是充分明确相关经办部门的管理责任。二是将考核参与范围扩大到公司全员。三是在考评方法设计方面，对所有指标进行量化（即使定性指标也要通过具体描述进行分级量化），进而使各个考核行为都有章可循、有法可依，较大程度地规避主观因素的影响。四是建立考核申诉制度，营造一个公平、公开的考核环境。

加强过程引导。一是缩短项目过程考核周期（按月考核），以利项目班子及时掌握项目实施过程问题，为项目经营管理中心转移指引方向。二是增设机关管理人员个人特质过程考评，该考评可于每季度进行一次，以促进机关管理人员实时自省，扬长避短，以积极的态度投入后续的工作中去。

强化沟通，提高考核客体满意度。由于企业整体目标与个体目标存在一定差距，且受考核双方的主动与被动管理等因素影响，考核中时常存在些许不可调和的矛盾。因此应将沟通贯穿考核管理的全过程，以努力提高被考核方的满意度。首先，考评办法制定之前，与被考核对象进行广泛沟通，就目标和方式达成一致。其次，绩效目标确定之时，积极听取被考核对象的意见。再次，绩效目标制定以后，以考核目标为指导，通过沟通帮助考核对象改进业绩，提升水平，帮助考核对象获得完成目标所必需的相关条件，使绩效目标朝着积极的方向发展。最后，考核结束后，及时反馈绩效结果，使考核对象明确以后的工作目标和改进方向。

创建科学、合理、长效的考核评价体系。管理的系统方法是一体化管理的核心原则之一，它是将相互关联的过程作为系统加以识别、理解和管理，有助于组织提高实现目标的有效性和效率。基于此，公司打破了组织考核与个人考核“各自为政”的旧格局，以目标管理为基础，建立了组织考核与个人考核相结合的多级考核体系。如下图：





该体系是在目标层层分解的基础上对企业的各管理层级进行考核并将多级考核的结果按一定的比重与个人的激励（包括薪资、晋升、培养等）联系起来的一整套的考核制度。整个体系分为三层：宏观组织考核层、微观组织考核层、人员考核层。

宏观组织考核是对整个公司发展状况的评估，是公司层面的管理目标考核。

微观组织考核即指公司微观组织——各业务单元的考核。结合施工企业组织形式的特点，微观组织考核包括项目部考核、下属单位（公司二级及以下单位）考核、部门考核三大考核序列，其中部门考核包括总部机关部门考核和下属单位机关部门考核。微观组织目标是公司宏观目标在微观层次上的体现，因此微观组织考核是以宏观组织考核为基础，即项目部管理目标、下属单位管理目标及总部机关部门管理目标均参照公司管理目标要求设置，而下属单位机关部门管理目标则按相应单位的管理目标要求确定。

人员考核分为项目人员考核、下属单位领导班子考核以及机关管理人员考核三大模块。其中，项目人员考核完全依托项目部考核，即项目部考核合格则项目人员考核合格。下属单位领导班子考核以下属单位考核结果为基数进行考核，即单位考核得分作为相应班子的考核得分上线。人员考核立足于组织考核，但又不局限于组织考核，在以组织考核结果为主的同事，辅以个人特质考评。机关管理人员考核以部门考评结果为基数，同时结合工作态度、工作能力、工作效果、劳动纪律、专业知识等方面的个人素质评估。

积极推进绩效考核机制持续改进。绩效考核是一项涉及面广、内容负载、环节繁多的系统工程，在实际运行中时常出现问题，需要我们认真分析，仔细研究，找出妥善的解决办法，制定合理的应对方案，按正确的方法阻止实施，使绩效考核最大限度地发挥出积极作用。“三标一体”管理的核心原则——持续改进，是不断发现缺点和纠正缺点的一个全过程。结合此原则，建立考核质量管理持续改进机制，如下图：



考核经办部门为问题的归口管理部门负责相关问题的收集与解决。一是考核经办部门在从事考核工作过程中积极思考，主动收集问题；二是由其他相关部门发现提出问题。