

力
量
LI
量

HRSOFT

朗新天霁 让人力资本更有价值

新
情
2018 第二期



当你努力
朝着自己目标前进
整个世界
都会为你让路



比你想象的

XIANGXIANGQIANG DA

更强大

付出该有的努力 享受美好的生活

目录

政策快讯	3
人社部：机关、事业单位“年休假”应该这么休	3
人社部：继续阶段性下调保费	5
人社部：上调居民养老金 65 岁以上老年参保人将享政策倾斜	6
人社部：今年养老金上涨 5%左右	7
市场活动	8
“朗新天霁受邀出席“中国人力资源学习日”论坛，探寻人力资源管理元动力	8
签约快讯	10
前途汽车携手朗新天霁驶入人力资本管理新时代，从此“前途无量”	10
三生健康选择朗新 HCM，共同携手·赋未来	10
江西连锁知名品牌——甘雨亭在新零售时代借朗新 HCM 实现管理赋能	12
世界医药装备行业龙头楚天科技借朗新 HCM 打造全员赋能的人力资源信息平台	13
中国首家多肽药企——中和药业签约朗新 HCM	14
中国医药连锁百强华佗药房借朗新 HCM 开启人力资源管理智慧转型	15
朗新 HCM 助知名时尚连锁品牌热风刷新人力管理模式	16
项目动态	17
中检集团全员绩效考核线上考核培训会如期召开	17
中国电建集团核电工程有限公司人力资源管理系统全面验收！	19

政策快讯

人社部：机关、事业单位“年休假”应该这么休

2018 已经过去一半了！

小伙伴们是已经规划今年的年休假怎么过了？

无论你是打算周游世界，还是宅在家，这些“带薪年休假”的小知识你得知道哦——

根据《职工带薪年休假条例》规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

能休多少天？

根据《职工带薪年休假条例》规定：

职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；

已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；

已满 20 年的，年休假 15 天。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

哪些情形不能享受年休假？

职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- （一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （二）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （三）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；
- （四）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；
- （五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

对于企业职工来说

根据《企业职工带薪年休假实施办法》规定，职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

职工已享受当年的年休假，年度内又出现上述第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。

对于机关事业单位工作人员来说

根据《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》规定，工作人员已享受当年的年休假，年内又出现上述第（二）、（三）、（四）、（五）项规定的情形之一的，不享受下一年的年休假。

依法应享受寒暑假的工作人员，因工作需要未休寒暑假的，所在单位应当安排其休年休假；因工作需要休寒暑假天数少于年休假天数的，所在单位应当安排补足其年休假天数。

工作人员因承担野外地质勘查、野外测绘、远洋科学考察、极地科学考察以及其他特殊工作任务，所在单位不能在本年度安排其休年休假的，可以跨1个年度安排。

不休或少休年休假，工资怎么算？

《职工带薪年休假条例》第五条规定：

“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。

对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

《企业职工带薪年休假实施办法》

第九条 用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》

第七条 机关、事业单位因工作需要不安排工作人员休年休假，应当征求工作人员本人的意见。

机关、事业单位应当根据工作人员应休未休的年休假天数，对其支付年休假工资报酬。年休假工资报酬的支付标准是：每应休未休1天，按照本人应休年休假当日工资收入的300%支付，其中包含工作人员正常工作期间的工资收入。

工作人员年休假工资报酬中，除正常工作期间工资收入外，其余部分应当由所在单位在下一年第一季度一次性支付，所需经费按现行经费渠道解决。实行工资统发的单位，应当纳入工资统发。

来源：人力资源和社会保障部

人社部：继续阶段性下调保费

人社部联合财政部发文，要求继续阶段性下调社保费率。

通知要求，自2018年5月1日起，企业职工基本养老保险单位缴费比例超过19%的省（区、市），以及单位缴费比例降至19%的省（区、市）基金累计结余可支付月数（截至2017年底，下同）高于9个月的，可阶段性执行19%的单位缴费比例至2019年4月30日。具体方案由各省（区、市）研究确定。

同时，自2018年5月1日起，实施失业保险总费率1%的省（区、市），延长阶段性降低费率的期限至2019年4月30日。具体方案由各省（区、市）研究确定。

此外，自2018年5月1日起，在保持八类费率总体稳定的基础上，工伤保险基金累计结余可支付月数在18（含）至23个月的统筹地区，可以现行费率为基础下调20%；累计结余可支付月数在24个月（含）以上的统筹地区，可以现行费率为基础下调50%。降低费率的期限暂执行至2019年4月30日。下调费率期间，统筹地区工伤保险基金累计结余达到合理支付月数范围的，停止下调。具体方案由各省（区、市）研究确定。

人社部强调，继续阶段性降低社会保险费率，要加强基金收支管理，防范和化解基金运行风险，确保参

保人员各项社会保险待遇标准不降低和待遇按时足额支付。

人社部：上调居民养老金 65 岁以上老年参保人将享政策倾斜

3 月 29 日，人社部公布了该部与财政部近日联合印发的《关于建立城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制的指导意见》。在“完善待遇确定机制”方面，文件明确提出，对 65 岁及以上参保城乡老年居民予以适当倾斜。

对于我国城乡居民基本养老保险，此次意见明确，其待遇由基础养老金和个人账户养老金构成。基础养老金由中央和地方确定标准并全额支付给符合领取条件的参保人；个人账户养老金由个人账户全部储存额除以计发系数确定。

中央根据全国城乡居民人均可支配收入和财力状况等因素，合理确定全国基础养老金最低标准。地方应当根据当地实际提高基础养老金标准，对 65 岁及以上参保城乡老年居民予以适当倾斜。

“考虑到到城乡居民养老保险制度建立时间不长，部分年龄较大的老年居民没有缴费或缴费年限不长，无个人账户养老金或金额较低，但他们过去为国家经济社会发展作出了重要贡献。”人社部相关负责人表示。

此外，引导激励符合条件的城乡居民早参保、多缴费，增加个人账户资金积累，优化养老保险待遇结构，提高待遇水平。对长期缴费、超过最低缴费年限的，应适当加发年限基础养老金。各地提高基础养老金和加发年限基础养老金标准所需资金由地方负担。

“个人账户储存额由个人缴费、集体补助、政府补贴和投资收益等构成，缴费、补助、补贴、投资收益越多，个人账户养老金水平越高，个人账户基金支付能力越强。”人社部相关负责人表示，地方应对长期缴费、超过最低缴费年限的，应适当加发年限基础养老金，这是从待遇“出口端”激励个人长期缴费。

来源：新京报

人社部：今年养老金上涨 5%左右

新京报快讯(记者 吴为)人社部 3 月 23 日消息，日前，人社部、财政部联合下发《关于 2018 年调整退休人员基本养老金的通知》，明确从 2018 年 1 月 1 日起，为 2017 年底前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的企业和机关事业单位退休人员提高基本养老金水平，总体调整水平为 2017 年退休人员月人均基本养老金的 5%左右。

此次调整，继续统一采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的调整办法。定额调整体现社会公平，同一地区各类退休人员调整标准基本一致;挂钩调整体现“多缴多得”、“长缴多得”的激励机制，使在职时多缴费、长缴费的人员多得养老金;适当倾斜体现重点关怀，主要是对高龄退休人员和艰苦边远地区退休人员等群体予以照顾。

人社部要求，各地区将按照国务院部署、结合本地区实际，制定具体实施方案，报人社部、财政部审批后抓紧组织实施，尽快把调整增加的基本养老金发放到退休人员手中。

人社部表示，此次调整是国家继 2016 年、2017 年连续两年统一调整企业和机关事业单位退休人员基本养老金以来，继续同步安排适当提高企业和机关事业单位退休人员养老金水平，是保障和改善民生水平的重要措施，进一步体现了机关事业单位和企业养老保险制度的“并轨”，体现了党中央、国务院对广大退休人员的亲切关怀，预计将有 1.14 亿名退休人员受益。

市场活动

“朗新天霁受邀出席“中国人力资源学习日”论坛，探寻人力资源管理元动力

2018 年 4 月 19 日，HR 业界会议品牌“中国人力资源学习日”，首场北京站在北京金隅喜来登酒店成功召开，上千位企业人力资源管理人员出席了本次盛会。来自知乎、阿里巴巴、京东集团、万达学院、北汽集团、远大集团等十几位知名企业的人力资源管理专家亲临现场，就“跨界·融合——探寻人力资源管理元动力”话题进行为期一天的专题分享。同期举行了“鱿服 100”一站式 HR 服务采购平台上线发布。

“鱿服 100”整合了大中华区优秀 HR 服务商，为企业提供一站式 HR 服务采购对接。朗新天霁作为中国领先的专业人力资源混合云服务提供商出席了此次千人盛会并成为“鱿服 100”首批入驻企业！



朗新专业顾问为直抵展台的各位 HR 提出的企业人力资源管理信息化建设和系统选型中所面对的问题和难点从专业角度现场进行产品讲解、案例分享...赢得连连称赞，并依次约定好时间准备进行更深一步的沟通。



人力资源是企业最核心的资产领域，朗新始于 1996 年，专注人力资源管理信息化领域已 22 载，从最初的 DOS 版到现在的公有云及私有云结合的混合云模式，朗新已经为 4 万多家用户提供了全面的人力资源管理信息化解决方案。



未来，朗新天霁将继续主动拥抱变革，运用新的理念、方法和技术来提供更好的人力资源服务，助力企业重构价值链，提升核心竞争力。

签约快讯

前途汽车携手朗新天霁驶入人力资本管理新时代，从此“前途无量”

近日，朗新天霁与前途汽车（苏州）有限公司（以下简称：前途汽车）正式签订合作协议，借助朗新 HCM 推动前途汽车人力资本管理战略落地。

前途汽车是北京长城华冠汽车科技股份有限公司全资子公司，于 2015 年成立，专注于纯电动汽车的设计、研发、生产、销售及服务。致力于通过前瞻性的设计、开放的智能互联平台、轻量化的材料和模块化的电驱动技术，为更多消费者打造充满驾趣的纯电动车，旗舰产品纯电动跑车前途 K50 将于 2018 年上市。

前途汽车成立之初只有几百人，没有任何 HR 系统，人力资源全部工作都通过 excel 完成。随着公司高速的发展，未来规划在全国要有 20 家分公司，人员的急速扩张，线下传统的手工操作的方式已经跟不上现在所有的业务需求，必须上线一套 HR 管理平台来强化多地域、多业态的复杂人员结构，建立符合前途汽车长期发展的人力资源管理信息系统。

朗新天霁专注人力资源管理信息化领域 22 年，已经为北京现代、猎豹汽车、江铃汽车、中天特车等乘用车生产制造企业提供了人力资源管理信息化解决方案。此次通过朗新 HCM 系统的应用，将帮助前途汽车 HR 在管理活动中高效地完成人力资源信息的收集、整理、加工、存储、传播和使用等工作，将 HR 从复杂、繁重、无序的手工式信息管理工作中解放出来，减少不必要的、重复的工作环节，减少浪费、节约成本，有效地整合人、财、物等各种资源。提高工作效率，提升员工满意度，让人力资源工作更加出色！

三生健康选择朗新 HCM，共同携手·赋未来

近日，朗新天霁与三生（中国）健康产业有限公司（以下简称：三生健康）签署战略合作协议，基于朗新人力资本管理系统 HCM，将实现三生健康人力资源管理全程网络化应用，优化管理模式，共同携手赋未来！



科技改变生活，随着数字经济的全面发展，如今已经迈向了以云计算、云服务、大数据等新技术赋能管理的新时代。在这一新形势下，组织管理正在趋于个性化、去中心化，阿米巴组织、矩阵式组织等多样化的组织模式应用得越来越广泛，三生健康的管理也面临着和以往截然不同的全新局面。

三生健康成立于 2004 年，从事健康产业。以“打造备受尊重的家庭健康生活全球品牌，成为最受人尊敬的国际化企业”为愿景，秉承“自尊敬人”的核心价值观，三生整合全球资源，把自然、健康、优质的产品带给全球家庭，用行动诠释“自然生活力”的品牌主张。站在新十年，三生顺应趋势，拥抱变化，提出三五战略新目标：打造全球健康产业“中国样本”。新思维、新模式、新技术、新文化的中国样本，致力为全球家庭带来有健康、有品质的生活，为每个三生人带来有梦想、有尊严的人生，让世界，多一家有责任、有担当、受人尊敬的企业。

目前，三生在中国设有 33 家省级分公司，并于 2009 年开启国际化发展进程，已成功开发了俄罗斯、越南、泰国、喀麦隆等多个国家的市场。面对公司的迅猛发展，如何有效的整合人力资源信息，增强人才管控，建立一套灵活、全面的人力资源信息化平台势在必行。

朗新天霁专注人力资源管理信息化领域 22 年，已经为 4 万多家提供了人力资源管理信息化解决方案。此次根据三生健康的实际业务需求，搭建的主要模块有：组织管理、人员管理、合同管理、薪酬管理、考勤管理、移动应用。通过朗新 HCM 系统，帮助三生健康打造一套完整的人力资源信息化管理平台，将人力资源信息化管理工作推进一个长期、可靠的运行轨道。为三生健康实现企业中长期战略发展规划提供全面有序、动态前瞻可靠的数据信息，保持三生健康在国际上持久的竞争优势！

江西连锁知名品牌——甘雨亭在新零售时代借朗新 HCM 实现管理赋能

甘雨亭商贸有限责任公司（以下简称甘雨亭）座落在中国革命摇篮、全国优秀旅游城市——吉安，公司始创于 1993 年，是一家集大卖场、综超、便利店为一体的超市连锁企业。截至 2011 年底，公司销售网点已遍布吉安市吉州区、青原区、吉安县、安福县、永丰县、泰和县、永新县等区域。自创建以来，甘雨亭始终秉承“为顾客创造价值、为员工创造机会、为社会创造效益”的服务宗旨，坚持“稳重求实、实中求强、强中求大”的经营理念，以“诚实做人，精明做事，创新求异，力争卓越”的企业精神，公司旨在打造成一家集生产、加工、销售为一体的现代化食品企业。

2011 年 9 月，总投资 800 万元占地面积 15600 平方米的润酥坊食品厂正式成立，同时甘雨亭绿色蔬菜“农超合作”基地也诞生。斥资 3000 余万元占地面积近万平米的江西省最先进的现代化配送中心也正式启用。

经营井喷式的扩张，带来的是公司大量员工的加入，为了进行人才储备，甘雨亭已陆续召开大学生储备干部招聘会几十场。由于连锁零售行业的从业人员流动率很高，店面的增加或减少又时有发生，这就为连锁零售企业运营中的主要成本——人力资源成本的控制带去了很多不便。因此，如何保证在完善规则人力资源管理大局的同时，又兼顾每个地区、每个店面、甚至是每位店员的人性化管理，是甘雨亭现阶段追求的目标。

朗新天霁专注人力资源管理信息化领域 22 年，已经为京客隆、7-11、万宁、信誉楼等连锁零售知名品牌提供了人力资源管理信息化解决方案。此次甘雨亭将通过朗新 HCM 系统的应用，针对零售业人力资源管理特点，借用互联网平台，完成对百家门店和数千名员工的优质化管理，把所有与 HR 工作流程有关的信息作为人力资源管理的要素。将选人、育人、用人、留人的每一项信息都保存在系统内，并通过科学、客观、及时的记录和计算，将各类信息按授权等级发送到各部门和各级主管手中，便于他们在第一时间掌握员工的动态和静态信息，并就此采取有针对性的管理改良措施，以此来提高管理效率，降低管理成本，实现为管理赋能！

世界医药装备行业龙头楚天科技借朗新 HCM 打造全员赋能的人力资源信息平台

楚天科技股份有限公司（以下简称：楚天科技）成立于 2000 年，从零起步，经过十八年的发展，现已成为世界医药装备行业的主要企业之一。主营业务系医药装备及其整体解决方案，并率先推动智慧医药工厂的研究与开发，总部位于中国长沙。

楚天科技早在七年前就上线了一套人事系统，解决基础的人事管理问题。2017 年更是联合控股股东楚天投资等斥资 11 亿多人民币并购了世界著名医药装备企业德国诺脉科集团，正在筹建德国运营总部。届时将有德国技术研究院，长沙中央技术研究院和上海技术研究院三大研发机构。时至今日，机构的不断增多，人员规模的不断扩大，旧系统功能的不完善，管理的压力越来越大，严重阻碍了楚天科技高速发展的道路。为此，楚天科技管理层经过慎重讨论，决定将引进一套随需而变的一体化可以全员赋能的 HR 信息化平台。



经过多方调查、层层筛选、方案讲解，朗新天霁凭借 22 年的专业经验，成为楚天科技人力资源管理信息化战略合作伙伴！近日，双方正式签约并启动实施朗新人力资源管理系统项目，楚天科技副总裁、人力资源部、IT 部及双方项目组成员出席了此次项目启动会。

朗新 eHR 系统的引入，将全面满足楚天科技用人管理和战略发展的需要，提高管理层获取相关信息和

战略决策能力，提升标准化的人力资源管理流程效率，减少用工风险，实现人力资源管理工作的流程化和高速化。为全员赋能，通过 PC 或移动端打造一个高效、协作的人力信息平台、随时随地的管理者洞察平台，连接全员的共享服务平台。形成开放、共享的工作环境。帮助楚天科技去发现、培养优秀的人才，为楚天科技构筑和实现 2025 梦想：将楚天打造成全球医药装备领军企业之一，砥砺前行！

中国首家多肽药企——中和药业签约朗新 HCM

海南中和药业股份有限公司（以下简称：中和药业）成立于 1995 年 4 月 17 日，为我国最早专门从事化学合成多肽的研究和实现产业化的国家高新技术企业，主要从事多肽类、核苷类药物研发、生产、销售。公司注册资本 36000 万元，生产基地位于海口市南海大道 168 号海口保税区内。公司设有原料药和制剂两个生产厂区，占地面积 68000 平米，厂房建筑面积 16000 平米，拥有多肽、化学原料药生产车间及小容量注射剂、冻干粉针剂、片剂、胶囊剂等多条制剂生产线。

作为国内第一家专业从事研发、生产化学合成多肽类药物原料及其制剂的药品生产企业，中和药业一直致力于中国多肽类药物的发展。通过引进、消化、吸收国际最先进的多肽合成生产技术，以自身药物研发平台为基础，加强与国内多家知名研究多肽类药物机构交流合作并已取得丰硕的科技成果，产品已涵盖免疫、肿瘤、肝病、急救、消化、泌尿、妇科围产等多个领域。1997 年我国第一个人工化学合成的多肽类新药“注射用胸腺五肽”就由中和药业自行研发上市，填补了中国多肽产业空白。

在中和药业高速发展背景下，如何实现人才的快速吸纳、开发与培养，如何有效提高人力资源管理系统的运行效率，中和药业开始考虑借助人力资源管理信息系统，全面梳理人力资源管理体系，优化人力资源管理流程，以适应中和药业的战略发展需求。

经过细致地考察参观论证，最终中和药业选定朗新天霁为人力资源管理信息化战略合作伙伴，希望朗新 HCM 系统成为中和药业员工、各部门主管、高层领导与人力资源部门共享的信息化平台。员工通过自助平台，可查询个人基本信息、薪资、社保、考勤、个税等基本信息，还可通过系统申请在线学习、请假等基本业务流程，这就促使员工和直线领导更深入地参与到人力资源管理，无界沟通。HR 们也可以从事务性工作中脱离出来，将更多的时间和精力投入到其他各项管理性和分析性工作中。

泰山不让土壤，故能成其大；河海不择细流，故能就其深。中和拥有海纳百川的气魄与胸襟，用坚实有

力的步伐不断跨越，去追求多肽领域的创新发展。前进的路永无止境，中和将以一种开拓者的豪迈与睿智，去迎接未来所赋予的崭新挑战，朗新也将身体力行，凭借 22 年专业人力资源管理信息化最佳实践经验，助力中和药业在为多肽在人类的健康事业发挥更大的作用而努力！

最美人间四月天，中国医药连锁百强华佗药房借朗新 HCM 开启人力资源管理智慧转型

河北华佗药房医药连锁有限公司（以下简称：华佗药房）成立于 1993 年，至今已有 24 年的发展历史，具有强大的综合实力和发展前景。“华佗药房”是河北省著名商标、中国医药零售连锁百强企业、国务院商务部数据直报企业、中国医药商业协会会员单位、张家口首届百强企业、张家口纳税先进企业。公司连续八年蝉联“全国药店连锁 50 强”榜，位列 2015-2016 年度综合实力百强榜第 34 名。公司现有连锁门店 330 余家，分别覆盖于北京、山西、内蒙、河北唐山、保定及张家口市四区十三县。

随着门店的不断扩张，华佗药房对门店管理专业人才的需求越来越大，对药师和销售人员的的需求也随之增加。连锁药店普遍的特征是区域跨度大，劳动密集但又地域分散。连锁管理对员工要求很高，需要大量的培训，但因地域分散，培训组织的难度很大，员工对企业的认同感因距离企业中心区域太远而变得淡泊，日常管理高度依赖基层管理人员。因此连锁药店对人力资源的管理显得尤为重要。

为配合公司人力资源管理工作由传统人事管理向现代人力资源管理的转变，全面提升公司人力资源管理工作水平，最大限度的明晰公司人力资源现状，为公司战略决策提供辅助，公司拟建立一个覆盖全公司范围的人力资源管理系统，以实现人力资源管理工作实时化、规范化、电子化、网络化。

此次朗新 HCM 系统的引入，将全面满足华佗药房用人管理和战略发展的需要，提高管理层获取相关信息和战略决策能力，提升标准化的人力资源管理流程效率，减少用工风险，为降低运营成本，实现 HR 工作的流程化，开启人力资源管理智慧转型！

朗新 HCM 助知名时尚连锁品牌热风刷新人力管理模式

Hotwind 热风于 1996 年始创于时尚之都—上海，旗下拥有四个品牌——hotwind、Ned. Nedy、LondoRode、Offcos，至今已发展成为国内知名的商品涵盖鞋品、服装、包、配饰及部分时尚生活用品的精选时尚零售连锁品牌。

像热风这样集设计、精选和销售于一体的大型连锁企业，经过 20 多年的不断发展扩张，已拥有品牌共享商铺近 300 家，销售网络覆盖上海、北京、深圳、广州、南京、成都、重庆等 50 多个全国大中型城市，并与恒隆、大悦城、来福士、万达、吉之岛等众多国内外知名商业地产品牌形成战略联盟，形成了庞大复杂的人力资源管理体系。

服装连锁零售行业与其他零售不同，除地段、商品、价格之外，决定销售成败的最重要因素是人。好的导购、店长、区域经理可以将原来平淡的生意做得风生水起。若反之，则原本火爆的销售会一落千丈。因此如何保证在完善规则人力资源管理大局的同时，又兼顾每个地区、每个店面、甚至是每位店员的人性化管理，是热风提升人力资源管理追求的方向。

热风员工的薪资组成十分复杂。同一品牌，不同的城市；同一个城市，不同的地段门面，薪资的起点、晋升的幅度千差万别。从实习导购到区域经理，数十级的员工等级、数十级的销售目标、数十级的绩效等级，以及各种各样的特殊激励、奖励，甚至同样绩效考核的标准也因地因时因人因事而异。朗新天霁在提升服装连锁零售行业企业人力资源管理水平上有着丰富的经验，为解决这种繁复状态可能引发的管理混乱，朗新天霁将热风员工薪资分解为考勤薪资、绩效薪资、特殊奖励三大部分，充分体现现代商业既严酷又温情的管理新特征。

人力资源管理思想的核心是“以人为本”，系统以人员为中心，将岗位、招聘、培训、考核各个板块有机地组合在一起，全程持续跟踪每位员工的能力培养，为热风各个岗位合理选人、用人提供了科学的依据，为员工的成长和发展指明了方向，充分诠释了“以人为本”的核心思想。系统上线后，必将全面提升 HR 的管理效率，刷新热风人力管理新模式，为热风提高在时尚服装市场上的份额保驾护航！

项目动态

中检集团全员绩效考核线上考核培训会如期召开

2018年4月23日，中检集团公司召开“全员绩效考核线上考核培训”会议，集团公司董事长出席会议并讲话，集团公司各部室全体人员参加会议。



集团公司董事长指出，绩效考核工作是一项既重要又基础的系统工程，集团目前还处于起步阶段。2017年度全员绩效考核评价工作，首次在人力资源信息系统中进行。齐京安要求，树立正确的思想观念，坚持以目标管理为导向，深度优化绩效考核体系，健全绩效考核应用体系。适时对薪酬制度进行改革，在薪酬管理上，集团公司员工奖金要与集团系统的整体经济效益相挂钩，改革工资决定机制，坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向，建立健全同劳动力市场相适应、同集团全系统经济效益相挂钩的工资决定机制。齐京安强调，干部在绩效考核中要承担重要角色，能经得住压力、受得起委屈，勇于担当，不怕得罪人。集团中

层干部担当着绩效管理的重要角色，集团的战略目标、企业价值观的贯彻落实，都是通过中层传达到每位员工乃至集团全系统。集团要更大限度地发挥中层管理人员的作用，用绩效管理的先进手段管理好集团的各层级员工，让大家朝着共同的目标努力奋斗。希望集团每一位员工要高度重视，共同推进集团绩效管理工作再上一个台阶。



人力资源部和集团人力资源信息化项目组分别对本次线上考核的背景、操作流程以及结果应用等内容进行了培训与介绍。

中国检验认证集团（中检集团、CCIC）是经国家质量监督检验检疫总局（AQSIQ）许可、国家认证认可监督管理委员会（CNCA）资质认定、中国合格评定国家认可委员会（CNAS）认可，以“检验、鉴定、认证、测试”为主业的独立第三方检验认证机构。为了整合集团人力资源信息，打造一个信息共享的网络平台。在2017年初开始同朗新天霁达成战略合作协议，借助朗新人力资源管理系统建立起全集团的人力资源信息库（包括地方公司/海外公司），对人员的信息进行全方位、多角度的查询与分析；为“选人、用人、育人、留人”等方面提供决策支持；夯实人力资源管理基础，促进集团人力资源管理效率、质量和水平的全面提升。

中检集团董事长早在项目伊始，就做出了指示：信息化项目是一把手工程，甲方的重视和配合程度更加能够决定项目的成败。此次全员绩效考核线上考核培训会如期召开，是中检集团对本项目高度重视的里程碑，董事长一直亲自关注项目的实施建设，并指定了项目小组。双方的完美配合，顺利达成阶段性交付目标！

朗新天霁20多年来始终坚持专业HR软件厂商的定位，专注于HR信息化，向客户提供人力资源管理混合云一站式服务，让人力资本增值，助力HR战略转型。未来，朗新公司将继续提供更有力的措施确保项目

的稳定持续推进，为中检集团的整体管理能力和核心竞争力进一步提升奠定坚实的基础！

中国电建集团核电工程有限公司人力资源管理系统全面验收！

5月15日，中国电建核电工程有限公司人力资源管理系统建设验收会议在公司召开。集团人力资源部主任、副主任，公司执行董事、总经理、党委副书记、副总经理、集团公司信息化管理部、电力工程事业部、评审专家及朗新公司总经理、项目组成员参加，12家电力工程企业派员观摩。



中国电建集团核电工程有限公司前身为山东电力建设第二工程公司，成立于1952年，是中国电力建设集团的全资A级子公司，拥有民用核安全设备安装许可证、电力工程施工总承包特级资质、电力行业工程设计甲级资质、房地产开发一级资质、建筑工程施工总承包一级资质、电源工程类调试甲级资质、钢结构施工总承包一级资质。六十多年来，公司致力于为客户提供品质优、能耗少的钻石工程。

会上，党委副书记致欢迎词，对集团人力资源部主任一行莅临指导表示热烈欢迎，并希望各位领导、专家提出宝贵意见和建议，以促进核电工程信息化建设工作再上新台阶。核电工程人力资源部对人力资源业

务系统进行了汇报、演示。专家评审组对公司人力资源系统进行了现场评审，并达成一致意见：一是实施方式切合实际；二是推进工作扎实稳健；三是全员应用有效；四是组织合理规范；五是人员基础数据完善；六是安全措施完备，顺利通过本次验收。

在 3 月科技管理工作会议上，副总经理就提出了 2018 年科技管理工作的任务和目标，并部署了八个方面的重点工作，其中包括加强科技信息平台建设，健全考核机制，激发员工的创新热情。本次人力资源系统建设，全员可以通过公司的门户网站来登录系统，300 多个管理角色分级、分层授权，做到流程合理规范，审核及时，提升决策机制；员工可以对本人信息进行维护，并对后续学历、执业资格、技能鉴定、岗位资格等通过特定的流程进行线上认定；职务与岗位联动，可通过公用数据库实时同步到各个管理软件中，保证了数据的准确性和唯一性。下一期，在优化系统各流程的同时，将继续搭建招聘、绩效等管理模块。

核电工程非常了解科技创新对企业发展的作用，朗新人力资源管理的成功验收为核电工程继续加快科技研发平台建设、构建科技创新体系、推动创新驱动发展战略、促进企业转型升级奠定了坚实的基础！