

HRSOFT

朗新天霁 让人力资本更有价值

新情

2018 第三期



我们的

使命

Company mission

▼ 公司使命

让人力资本更有价值

目录

政策快讯.....	3
养老金缴满 15 年就没必要再缴？人社部这样回应	3
人社部谈养老金中央调剂制度：均衡地区间基金负担	5
人社部财政部出台扶持政策 引导贫困劳动力就业	7
人社部回应社保业务办理慢、来回跑：将推行三个不用	7
市场活动.....	9
“朗新天霁受邀出席“第六届人本中国”论坛！	9
签约快讯.....	12
朗新 HCM 签约大型现代化综合速运企业——跨越速运集团	12
朗新 HCM 签约承德地区最大的商业连锁企业——宽广集团	13
朗新 HCM 签约现代化产业投资集团——民生医药	14
朗新 HCM 签约最文艺的烤鱼品牌——探鱼	16
全球高端液晶显示制造商-信利（仁寿）高端显示科技有限公司签约朗新 HCM	17
朗新 HCM 助力大型股份制集团——盛达集团 HR 管理赋能焕新	18
项目动态.....	20
朗新天霁携手中国煤炭科工集团，打造央企人力资源管理信息化典范开启新征程！	20
中国电力建设集团又一试点单位铁路建设人力资源管理系统完美验收！	22
来自大连华锐重工的表扬信	24

政策快讯

养老金缴满 15 年就没必要再缴？人社部这样回应

全面深化改革正在不断推进，不少新政策制定出台，一些老政策调整优化，人民群众从中增强了获得感。然而，如果对政策的解读不到位、传播不准确，就容易引发误读，可能影响到人们对政策的理解，影响到政策的实施效果。“求证”栏目今起推出“澄清政策误读”系列报道，聚焦与老百姓密切相关的政策热点，请有关部门答疑解惑、澄清谬误。

——编者

今年，关于养老金的新政策新举措频频出台。年初，人社部、财政部联合印发《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，上调退休人员基本养老金水平。这是我国连续14年调整基本养老金。

不久前，国务院印发《关于建立企业职工基本养老保险基金中央调剂制度的通知》，决定建立养老保险基金中央调剂制度，自2018年7月1日起实施。

记者注意到，每当关于养老金的政策发布时，一些涉及养老保险的话题、帖文就会在网络热传。在热议政策红利的同时，也出现一些容易引起迷惑的误读，比如：“养老保险只用缴满15年”“省里养老金收不抵支，以后领养老金无保障”……有些误解甚至多年来反复被传播，让不少人产生疑惑。

人社部相关负责人接受记者采访，回应了公众对养老金政策的疑惑和误读。

有些省份养老金收不抵支，因此领不到钱？

回应：自今年7月1日起，我国实施养老保险基金中央调剂制度，全国养老保险基金收大于支，按时足额发放有保障

近日有自媒体发文称，“2018年—2020年养老金收不抵支的省份仍有13—14个，且进一步分化的趋势逐步增大。”这让相关省份的不少参保者担心：养老金是不是领不到了？

对此，人社部相关负责人回应，养老金按时足额发放没问题，全国各地包括养老保险基金出现不足的省份，目前制度运行都很平稳，养老金发放有保障。这位负责人解释说：“局部地区养老保险基金收不抵支是事实，但这不意味着全局性风险。2014年，我国出现3个省份收不抵支，之后又有所扩大，这主要是现行养老保险制度采取省级统筹的结果，不影响个人基本养老金按时足额发放。”

从全国看，养老保险基金近年来一直收大于支、结余持续增长。其中企业职工养老保险2017年收入3.29万亿元，支出2.85万亿元，当期结余4389亿元，累计结余4.14万亿元。

人社部相关负责人表示，为缓解部分地区基金收支压力，从今年7月1日起，开始实施养老保险基金中央调剂制度，作为实现养老保险全国统筹的第一步，均衡地区间企业职工基本养老保险基金负担，调剂余缺，更好地确保全国企业离退休人员基本养老金发放。与此同时，国家已采取了实施全民参保登记计划、强化社会保险费征收管理、加大各级财政投入、多渠道筹集资金等措施，能够确保基本养老金按时足额发放。长远来看，通过改革和完善基本养老金制度，包括开展基本养老保险基金投资运营、划转部分国有资本充实社保基金做大全国社会保障战略储备基金等措施，长短结合、综合施策、多措并举，促进养老保险制度的可持续发展。

养老保险缴满15年就不用再缴？

回应：15年只是判断达到退休年龄后是否具备领取养老金资格的条件；养老保险长缴多缴，退休后每月能领得更多

一些参保的群众认为，养老保险缴满15年就没必要再缴了，反正到退休年龄后一样可以领养老金。还有一些年轻人认为，眼下收入低，先不那么早参保缴费，等离退休年龄接近15年的时候再缴也不迟。

人社部对此回应：缴费年限满15年只是判断参保人员达到法定退休年龄时是否具备养老金领取资格的一个条件。按国家相关法律法规，在城镇单位就业取得劳动收入的，应当按时足额缴纳基本养老保险费，单位和职工未缴纳的，按照社会保险法规定，责令限期缴纳或补足并加收滞纳金，逾期仍不缴纳的，由有关行政部门予以处罚。我国养老保险制度遵循“权利和义务相对应”原则，退休时计算的养老金水平，与其缴费年限的长短、缴费水平的高低直接相关，因此，参保人员尽可能地长缴、多缴，退休待遇才更有保障。

人社部相关负责人解释说，以实施基本养老保险制度后参加工作的参保人员为例，其退休时的基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。基础养老金月标准以当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数，缴费每满1年发给1%。个人账户养老金月标准为个人账户储存额除以计发月数，计发月数根据职工退休时城镇人口平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定。由此可见，个人缴费时间越长、缴费越多，退休后每月养老金就领得越多。

地方养老金调整得迟，调整之前几个月的钱不发？

回应：各地发放到位的具体时间可能不尽相同，但无论何时落实上调后的养老金，都须从调整当年1月1日算起并补发

一些网帖说，“年初上调养老金，到了7月份也没领到。地方调整得迟，调整之前几个月的钱是不是不发？”“上调养老金向高龄退休人员倾斜，我68岁了怎么没感受到？”

今年3月，国家明确从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上调基本养老金水平，全国有1.1亿名退休人员将受益。近年来，我国养老金待遇调整采取定额调整、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。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。

人社部相关负责人说，养老金调整后，各地发放到位的具体时间可能不尽相同，但对退休人员而言，无论各地在何时开始组织发放，都要从调整当年1月1日算起并足额补发，“以今年为例，某地可能在6月开始落实上调后的养老金，但同时要补发从1月到5月上调的额度。”

此外，对高龄退休人员的倾斜由地方确定，由于地区间情况存在差异，各地调整养老金的水平和办法等不尽一致。从近年各地做法看，对高龄退休人员的界定，绝大多数省份确定为年满70周岁以上的人员。

来源：上海热线

人社部谈养老金中央调剂制度：均衡地区间基金负担

人社部副部长游钧今日表示，建立基金中央调剂制度各省最关注的就是上解、下拨的具体办法是不是合理，是不是体现激励和约束机制在里头。对贡献的省份不能“鞭打快牛”，又不能使一些地方产生依赖想法。通过制度的内在机制实现养老保险基金在养老保险负担较轻的省份和养老保险负担较重的省份进行调剂，达到均衡地区间基金负担的目的。经济发展水平、财力状况、抚养比情况相似的省份，贡献或者受益的金额大体相当。

国务院新闻办公室今日举行国务院政策例行吹风会，有记者问，有省份是“贡献省”，还有“受益省”，基金是按照什么标准上解和下拨的，各个省区怎么样做到公平合理呢？

游钧就此指出，建立基金中央调剂制度各省最关注的就是上解、下拨的具体办法是不是合理，是不是体现激励和约束机制在里头。这也是人社部进行制度设计的时候重点考虑的问题，特别是上解和下拨主要靠一些参数，到底选哪些指标，这些指标基数如何确定。总的思路 and 想法是对那些贡献的省份不能“鞭打快牛”，又不能使一些地方产生依赖想法。

他表示，中央调剂基金是由各省养老保险基金上解的资金构成，按照各省职工平均工资的90%和在职应参保人数作为计算上解额的基数，现在制度设计上解比例从3%起步，以后逐步提高。

他称，在上解资金方面主要是两个参数，一个是上解工资基数，上解工资基数目前采取各省份的平均工资作为基数来核定。为什么这样做？以各省的平均工资作为基数，更能够体现各地经济发展的实际水平，这样有利于实现基金调剂的“富帮穷”的目标。各省的平均工资口径如何选择呢？考虑到参保人员既有非私营单位职工也有私营单位职工，因此职工平均工资按照私营单位和非私营单位二者加权平均来确定，这样更接近参保人员的实际工资水平。

同时，考虑到参保人员中还有个体灵活就业人员，现在全国算总账大概四分之一是个人身份参加养老保险，个人身份参加养老保险和企业职工是两个缴费政策，企业职工缴费比例是单位20%、个人8%，个人参保缴费比例是20%，个人参保缴费基数一般比职工平均工资水平要低，大约是60%。对个体灵活就业人员的缴费基数和其他企业职工的缴费基数，又做一个加权平均，平均缴费工资水平相当于职工平均工资水平的90%，以此来计算各地的上解额就更符合实际了。我们对上解的基数是做了认真考虑的。

此外，另外一个指标是上解人数，也就是在职应参保人数。目前各地参保人数有水分，并不是我们工作不扎实，而是很多地方参保人员原来已经参保了，但是因为流动就业，已经离开这个省到另一个省去就业，这些人数在参保人数里，但实际并没有缴费。所以现在考虑以各地的企业就业人数和企业参保人数的平均值来核定。这样能够兼顾实际的参保情况，也解决了部分地方参保人数里虚高的成份。随着下一步全民参保登记工作的推进，对在职应参保人数我们将逐步扩大到覆盖常住人口的全民参保计划的数据作为基数来核定。

他明确，在资金拨付方式上，中央调剂基金实行以收定支，也就是当年筹集的资金全部拨付到地方。拨付时根据筹集调剂基金的总额和全国离退休人数计算一个人均拨付额，然后再乘以各地离退休人数来拨付资金。这样做既简单明了，也做到了公平统一。所以根据这个办法，职工平均工资水平高、参保职工和就业人数多的省份上解的资金就较多，离退休人数多的省份得到的拨付资金也多。

他进一步指出，通过制度的内在机制就实现了养老保险基金在养老保险负担较轻的省份和养老保险负担较重的省份进行调剂，达到了均衡地区间基金负担的目的，也达到了东部发达地区来支持中西部和老工业基地省份的效果。人社部做了初步测算，经济发展水平、财力状况、抚养比情况相似的省份，贡献或者受益的金额是大体相当的。这样的制度设计较好地体现了公平原则，应该说也是稳妥的，各地都是接受的。

来源：新华网

人社部财政部出台扶持政策 引导贫困劳动力就业

记者20日从人社部获悉：人社部、财政部联合印发《关于进一步加大就业扶贫政策支持力度 着力提高劳务组织化程度的通知》（以下简称《通知》），创新出台扶持政策，力促16周岁以上、有劳动能力的建档立卡贫困人口多渠道就业，实现增收脱贫。政策有效期至2021年底。

《通知》提出，大力引导贫困劳动力到各类用人单位就业。对企业、农民专业合作社、扶贫车间等各类用人单位吸纳贫困劳动力就业并开展以工代训的，给予职业培训补贴；对企业吸纳贫困劳动力就业的，还给予社会保险补贴、创业担保贷款及贴息，对其中吸纳就业成效好的就业扶贫基地，还给予一次性资金奖补。

大力支持贫困劳动力自主创业，对贫困劳动力、农民工等返乡下乡创业人员首次创办小微企业或从事个体经营并且正常运营6个月以上的，给予一次性创业补贴。

大力鼓励贫困劳动力有组织劳务输出，对通过有组织劳务输出到户籍所在县以外就业的贫困劳动力，给予一次性求职创业补贴；对开展有组织劳务输出的人力资源服务机构、劳务经纪人、公共就业服务机构，给予就业创业服务补助。

大力引导贫困劳动力参加职业培训，对参加职业培训的贫困劳动力，在培训期间给予生活费补贴。

托底安置就业困难贫困劳动力，贫困地区新增和腾退的公益性岗位优先用于安置贫困劳动力，并给予公益性岗位补贴。（记者李心萍）

来源：人民日报

人社部回应社保业务办理慢、来回跑：将推行三个不用

针对民众提出办理一些社保业务时存在办理慢、来回跑的问题，中国人力资源和社会保障部新闻发言人卢爱红23日在北京说，人社部将围绕参保对象，推行“三个不用”的便民服务措施。

当日，卢爱红在人社部2018年第二季度新闻发布会上介绍了相关措施。

首先是全面推行异地业务“不用跑”。

他说，人社部正在加强顶层设计和总体规划，重点是将异地业务办理纳入统一平台建设。推行异地业务不用跑，就是要进一步简化、优化流程，统一标准规范，积极推动数据共享和互联互通，推动社保经办业务与“互联网+”深度融合，积极推行异地业务网上办，努力实现群众异地办事不用跑。

其次是全面推行无谓证明材料“不用交”。

对于各类证明材料，卢爱红介绍了“六个凡是”：凡是没有法律法规设定依据的一律取消；凡是能通过个人现在证照证明的一律取消；凡是能采取申请人书面承诺方式解决的一律取消；凡是能通过网络核验的一律取消；凡是能被其他材料涵盖或替代的一律取消；凡是开具单位无法调查核实的一律取消。

“所有这些证明都要取消。清理过程中需要修改政策规定的，我们将及时提出修改的意见建议，按照法定程序进行修改。对保留的证明，要加强互认共享，减少不必要的重复举证。”卢爱红说。

第三是全面推行重复表格信息“不用填”。

他说，凡是能够通过全民参保登记数据库、社保卡持卡人员数据库以及现有业务经办数据库获取的信息，或者通过对接共享国家人口基础信息库获取的信息，不得要求群众再次填报。凡是社保卡内有记载的信息，不得要求参保人填报。社保卡本身就有了，参保人来办事不用再填。

卢爱红说，人社部将进一步完善网上实名身份认证体系，明确电子证照、电子公文、电子印章的法律效力，建立健全基本标准规范，实现“一次采集、一库管理、多方使用、即调即用”。(记者 梁晓辉)

来源：中国新闻网

市场活动

“朗新天霁受邀出席“第六届人本中国”论坛！”

还是 5 月 27 日，还是北京辽宁大厦！室外烈日当头，室内满满的学习热情，我们一起相聚在第六届人本中国论坛！



朗新天霁一直致力于为企事业单位打造全方位一体化的人力资本管理平台，帮助客户提升管理、优化流程、全员赋能，将客户成功放在首位。



The image shows a large, dark blue exhibition booth for HRSOFT's HCM Cloud platform. The booth features the HRSOFT logo and tagline '朗新天界 让人力资本更有价值' in the top left. A large phone icon and the number '400-6913-788' are in the top right. The main title '朗新HCM Cloud 人力资本管理平台' is prominently displayed in the center. Below it, a paragraph describes the platform's capabilities: '帮助大型企业解决地域、多层次集团发展过程中面临的人力资源管控、协调性、资源共享等问题，内置强大的工作流引擎驱动各大复杂的人力资本业务流程并实现快速构建的业务模块而无须开发。结合大型企业对于人才选、育、用、留的特点，丰富并完善招聘、培训、绩效、薪酬、能力素质等各项业务的管理。' A QR code is placed next to the text '关注我们，了解更多'. To the left of the QR code, a box says '一站式人力资本全面应用'. Below this, there are four circular icons representing different HR functions: '招聘与配置', '培训与发展', '绩效管理', and '薪酬福利'. At the bottom, a graphic of a world map with various HR-related icons (like a computer, charts, and a magnifying glass) is shown. The company name '北京朗新天界软件技术有限公司' and website 'www.hrsoft.com.cn' are at the bottom.

HRSOFT
朗新天界 让人力资本更有价值

400-6913-788

朗新HCM Cloud 人力资本管理平台

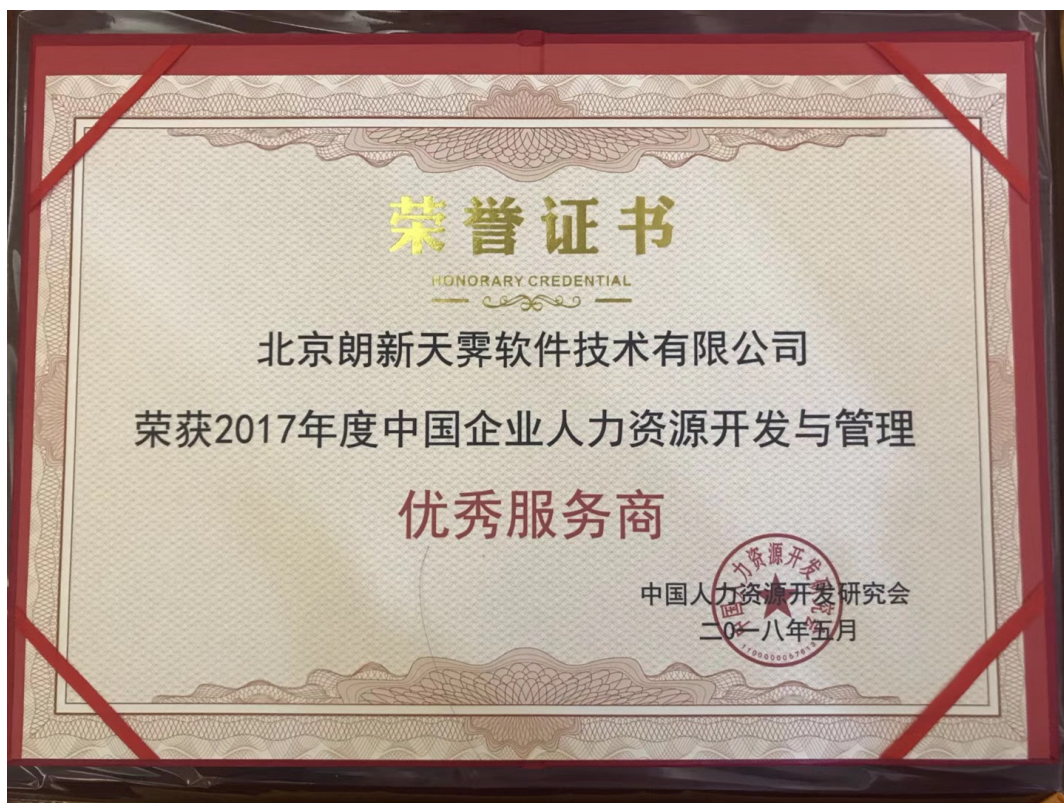
帮助大型企业解决地域、多层次集团发展过程中面临的人力资源管控、协调性、资源共享等问题，内置强大的工作流引擎驱动各大复杂的人力资本业务流程并实现快速构建的业务模块而无须开发。结合大型企业对于人才选、育、用、留的特点，丰富并完善招聘、培训、绩效、薪酬、能力素质等各项业务的管理。

一站式人力资本全面应用

关注我们，了解更多

北京朗新天界软件技术有限公司
www.hrsoft.com.cn

朗新每天都在为 4 万多家客户提供基于互联网、大数据的人力资源管理信息化服务！



让人力资本更有价值，我们矢志不渝！

签约快讯

朗新 HCM 签约大型现代化综合速运企业——跨越速运集团



朗新继签约沈阳运输、盛丰物流、DHL 中国、深航货运等一大批知名龙头物流运输企业后，近期又成功拿下跨越速运集团有限公司人力资源管理信息化建设项目！

跨越速运集团有限公司成立于 2007 年 8 月 13 日，注册资金 1 亿元，是一家主营“国内限时”服务的大型现代化综合速运企业。公司实行直营模式，全网统一管理，如今已有 11 架货运包机，1.5 万台运输车辆，5 万名员工和遍布全国的 3000 多家服务网点，日均货运处理能力达 10 万余票。跨越速运在行业中首度对客户提出“限时未达，全额退款”的承诺（因交通不便，偏远地区，或天气、环境、及其他不可抗力因素导致不能准时送达的除外），并率先推出三大时效产品：当天达、次日达、隔日达，同时更为客户推出独具特色的贴心服务：24 小时取派件。

朗新 HCM&跨越速运一体化人力资源管理平台应用模块：

组织管理、岗位管理、人员管理、劳动合同、考勤管理、薪酬管理、保险福利、招聘管理、绩效管理、培训管理、人力报表、总裁桌面、经理桌面、员工桌面、集团报表

朗新 HCM&跨越速运一体化人力资源管理平台应用范围

32 个省级行政区 500 多个城市 5 万名员工

凭借 22 年专业人力资源管理信息化成功经验，朗新将为跨越速运集团实现聚焦现代流通领域、打造成具有国内引导力、国际竞争力的大型综合物流服务商的愿景做好全面支撑！

朗新 HCM 签约承德地区最大的商业连锁企业——宽广集团

承德宽广超市集团成立于 2005 年 1 月，于 2015 年 7 月正式组建承德宽广控股集团有限公司（以下简称宽广集团），对其下属业态公司进行统筹管控。经过十余年的发展，宽广集团已形成成熟的商业模式，年销售额已超 25 亿元，为地方政府纳税数千万元，现已拥有 26 家大型连锁超市，并相继成立了宽广超市集团有限公司、宽广信息技术有限公司、承批商贸有限公司、宽广购便利店有限公司、商业地产事业部、宽广物流配送公司等；集团总面积达 21 万平方米，注册资金 8500 万元，是承德地区目前规模最大、体系成熟、管理完善的商业连锁企业。

商业连锁行业的人力资源管理有别于其它行业的人力资源管理，商业连锁是规模经济模式、强大标准化复制，快速扩张。以顾客为导向、专注细节、分工复杂的资金密集和技术密集、劳动力密集是其行业特点。正是连锁行业这些特点，其对人力资源管理也带来了工作量大、战线长、人力资源管理制度落地成本大等问题。

朗新提供的解决方案

针对宽广集团的现状，以集团管控模式来整体规划人力资源管理体系和制度，各区域、各门店分散执行，逐步实现三个层面的目标：

- 1、提升人力资源事务管理的效率，做到人力资源基本数据准确，并保证及时更新。
- 2、优化人力资源管理基本流程，提升人力资源服务流程效率，并及时响应业务的变化。
- 3、提升人力资源分析预测能力，为宽广集团持续发展提供决策支持。



项目启动会如期在宽广集团风景优美的总部举办

►朗新 HCM&宽广集团一体化人力资源管理信息化平台搭建模块：

组织管理、岗位管理、人员管理、劳动合同、考勤管理、薪酬管理、保险福利、绩效管理、自助平台、移动端应用

►系统应用范围：

20 多家连锁店，100 多家便利店，近 5000 人

►为什么选择朗新：

- 1、一体化人力资本全面应用
- 2、支持 PC、移动端
- 3、支持公有云+私有云的混合云部署模式
- 4、支持拖拉拽 excel 式操作
- 5、支持跨浏览器登录
- 6、在连锁行业有着丰富的行业成功经验，已经为如 7-ELEVEN、万宁、新光天地、保百集团、卓展集团、SM 城市广场等一大批连锁龙头企业实现人力资源信息化

朗新 HCM 签约现代化产业投资集团——民生医药



杭州民生医药控股集团有限公司成立于 2003 年，是一家以医药产业为主业，同时涉足金融投资、实业

投资领域的现代化产业投资集团。集团下辖民生药业、绍兴民生、民生生物科技等 8 家控、参股制药企业，医药产业拥有从原料药到化学制剂完整的产业链，业务范畴包括原料药及辅料、创新药物研发、药物制剂、保健品、医药分销等板块。

集团医药产业以民生药业及绍兴民生为核心平台，民生药业前身为杭州民生药厂，创建于 1926 年，是中国最早的四大西药厂之一，2006 年被中国商务部评为第一批“中华老字号”企业。公司拥有丰富的产品线，重点关注抗肿瘤药、心血管用药、肝病用药以及大输液产品。“中国驰名商标”、国内同类产品中的领军品牌“21 金维他”与法国赛诺菲成功实现合资合作，将进一步扩大产品市场份额，并通过这一平台，合作开发更多、更全的健康产品。

集团公司旗下“绍兴民生”有 70 多年的原料药生产历史，拥有一大批专业制药人才。通过多年的发展和积累，公司已拥有较强的产品开发能力和先进的质量保证体系及职业安全卫生体系。目前其所拥有的 30 余只在线原料药产品中，不少产品系国内独家生产。其中六个产品通过美国 FDA 检查。45%左右的产品远销美、意、法、日等发达国家和地区，在国内外客户中享有较高声誉。公司与美国默克、法国赛诺菲、雅培、GSK、费森尤斯卡比、百特、卫材等国外大企业建立了良好的合作关系。

杭州民生生物科技有限公司是集团公司直属股份制企业，是国内最早专业生产饲料添加剂及预混料的厂家之一，公司基础设施完善，综合实力雄厚，公司产品通过 HACCP 体系认证和 FAMI-QS 规范认证(欧盟认证),主要产品有水产系列、畜禽系列多维和微量元素预混料、复合预混料及金维西（稳定型 VC 微囊）、金维安（VC-磷酸酯）等。产品不仅畅销国内，还远销欧洲、日本、韩国、印度及其他东南亚国家和地区。

近日，民生医药一体化人力资源管理信息化平台项目启动会如期召开



► 朗新 HCM&民生医药一体化人力资源管理信息化平台一期使用模块：

组织管理、岗位管理、人员管理、劳动合同、考勤管理、薪酬管理、保险福利、自助平台、移动端应用、

► 目前系统使用人数:

2000~3000

► 为什么选择朗新:

一体化人力资本全面应用

支持 PC、移动端

支持公有云+私有云的混合云部署模式

支持拖拉拽 excel 式操作

支持跨浏览器登录

新时期，新突破，新梦想，面向未来，朗新将为民生医药推动实现更高质量、更有效率、更可持续的发展，为实现民生医药百年辉煌保驾护航！

朗新 HCM 签约最文艺的烤鱼品牌——探鱼

深圳探鱼餐饮管理有限公司是深圳市甘棠明善餐饮有限公司的子公司，总公司成立于 2009 年，经过多年的经营、发展，公司旗下现拥有“探鱼”和“撒椒”两个餐饮品牌，并经营多家“黄记煌三汁焖锅”门店，是全国最具发展潜力、人气最旺的连锁餐饮企业之一。

截至目前，已开业餐厅 211 家，分布在中国的深圳、北京、上海、广州、成都、长沙、重庆、西安、哈尔滨、海口、南宁、乌鲁木齐、天津、合肥等 26 个省/市/自治区的 62 个大中型城市。并拥有 2 个集生产加工、仓储配送于一体的大型配送中心，面积近 20000 平米。公司员工总数约 8500 人，为适应公司的快速发展，面积约 80000 平米的食品生产基地正在筹备中。

连锁经营一是种技术含量高的流通经营方式，也是一种高度专业化、规范化的运转体系。在探鱼高速成长的过程中，急需一家既懂得餐饮行业特点，又有现代网络信息技术的专业厂商来帮助其实行人力资源管理标准化的营运。改变员工与企业“给钱就干活”的简单关系，人事经理关心不再只是管理、招聘、安排培训和计算工资，而是将人力资源管理提升到企业发展战略的层次上来。避免在落后的人事管理体制下，

员工的工作满意度下降，流失率上升，影响探鱼的可持续发展。

朗新凭借对餐饮连锁行业人力资源管理的特点，继为大碗居、大碗先生、大宅门、千喜鹤等一大批知名企业提供了餐饮连锁行业人力资源管理信息化解决方案后，又牵手最文艺的烤鱼品牌——探鱼。

►探鱼人力资源管理信息化平台一期使用模块：

组织管理、岗位管理、人员管理、劳动合同、薪酬管理、考勤管理、招聘管理等

►系统管理人数：

200+分支，8500+人

全球高端液晶显示制造商-信利（仁寿）高端显示科技有限公司签约朗新 HCM



近日，朗新 HCM 正式签约全球高端液晶显示制造商-信利（仁寿）高端显示科技有限公司。

信利国际有限公司（信利集团）成立于 1978 年，1991 年在香港上市（股票代码 HK00732），集团主要生产电容式触摸屏、微型摄像模组、中小尺寸显示模组、指纹识别模组、保护盖板以及集成触控模组等产品，目前拥有员工 2 万余人。2016 年信利入围中国民营企业制造业 500 强，2018 年入围《财富》中国 500 强，名列 409 名。

集团致力于成为全球领先的“智能显示”制造商。其主要研发生产基地分布在中国大陆的广东省汕尾市

城区、广东省惠州市仲恺高新区、四川省眉山市仁寿县。

信利（仁寿）高端显示科技有限公司是一家以研发、生产及经营薄膜晶体管（TFT-LCD）液晶显示器及显示模块等半导体产品、平板电脑、智能可穿戴产品（智能电子手表、智能手环、智能眼镜等）及核心零部件等其他消费类电子产品的高端液晶显示公司。公司成立于 2017 年 9 月 8 日，为信利与仁寿县政府共同出资成立的合资公司。公司位于四川省眉山市仁寿县文林工业园区。厂区规划总面积为 1900 亩，投资金额超过 400 亿元。

► 朗新 HCM&信利（仁寿）高端显示科技有限公司人力资源管理信息化平台一期使用模块：

组织管理、岗位管理、人员管理、劳动合同、考勤管理、薪酬管理、保险福利、自助平台

► 为什么选择朗新：

一体化人力资本全面应用

支持 PC、移动端

支持公有云+私有云的混合云部署模式

支持拖拉拽 excel 式操作

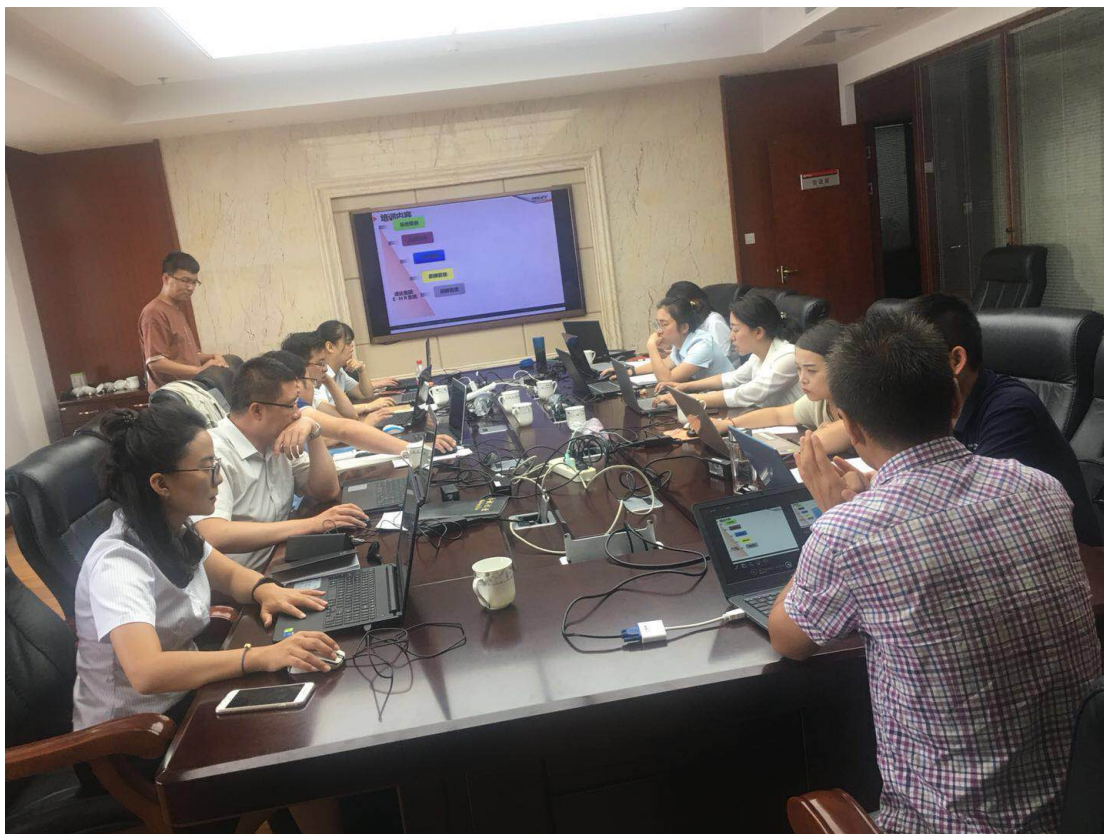
支持跨浏览器登录

朗新 HCM 助力大型股份制集团——盛达集团 HR 管理赋能焕新

盛达集团股份有限公司是由 1992 年成立的天水金都实业公司于 1998 年经甘肃省人民政府批准，在兰州设立的大型股份制集团公司。集团历经二十多年的发展，现已成为集金融投资、资产管理、保健医疗、矿业开发、建筑地产、文化旅游、贵金属加工为一体的多元化综合性实业集团。

随着公司业务快速拓展，盛达集团急需信息化工具来协助提升人力资源管理水平，经过慎重的系统选型，于 2018 年 5 月与朗新携手，通过短短两个月的时间，盛达集团人力资源管理系统经过需求调

研、数据及流程标准化梳理，正式于 2018 年 8 月上线。



►盛达集团人力资源管理信息化平台使用模块：

组织管理、岗位管理、人员管理、劳动合同、考勤管理、薪酬管理、保险福利、招聘管理、人力报表、自助平台。

盛达是一家多元化综合性实业集团，人才的管理是发展中不可或缺的一环，朗新天霁顾问根据盛达集团的实际业务需求，为其搭建安全稳定的人力资源管理信息平台，实现全集团的人力资源数据中心和流程中心一体化，通过业务驱动流程优化，保证全集团人力资源业务正常运行，同时为集团未来的战略目标提供有效的决策支撑！

项目动态

朗新天霁携手中国煤炭科工集团，打造央企人力资源管理信息化典范 开启新征程！

近日，由朗新天霁承建的中国煤炭科工集团有限公司（以下简称中国煤炭科工）人力资源系统项目正式启动，中国煤炭科工集团将借助朗新 HCM 打造一体化人力资源管理信息平台，强化数据资源管理体系建设，提升集团总部实时掌握全局、动态分析、风险管控能力，为实现集团的战略蓝图，提供坚强有力的组织保证和人才支撑！



中国煤炭科工是经国务院批准，由中煤国际工程设计研究总院、煤炭科学研究总院两家中央企业于 2008 年 4 月合并组建，是国务院国有资产监督管理委员会直接监管的中央企业。中国煤炭科工拥有 21 家二级子企业（含 1 家高科技上市公司—天地科技股份有限公司），分布于北京、上海、重庆、西安、太原、杭州、武汉、沈阳、南京等 10 多个中心城市，现有员工 30000 多名，以设计与工程总包、煤机装备、安全技术与装备、示范工程、节能环保和新能源等五大板块为主营业务，致力于拓展自身技术优势，提供更广泛的生产性服务，引领和支撑中国煤炭走新型工业化道路。坚持以煤为本，坚持培育创新能力、实现引领支撑的原则，提供以客户需求为核心的集成式服务，努力发展成为提供一体化解决方案的工程服务商和装备供应商，建设具有国际影响力和竞争力的大型高科技企业集团。

党的十九大报告指出，我国经济已由高速增长转向高质量发展阶段，党和国家将网络安全和信息化工作

提高到了前所未有的高度。国资委要求中央企业深入贯彻落实党的十九大精神，全面提升网信水平，加快建设“数字企业”，推动企业向“智慧企业”迈进，加快转型升级提质增效，培育具有全球竞争力的世界一流企业。

中国煤炭科工认识到，集团公司信息化虽然有一定进展，但距离党和国家对中央企业的要求、距离世界一流企业的要求还有很大差距。作为一家上万人的央企，如何利用信息系统，根据技能、知识和绩效等指标来筛选人员，公平、公正地进行人员晋升、评优等业务的处理，激发员工工作热情，留住优秀人才是人力资源管理者与工作者的重要工作任务。

作为人力资源管理信息化领域的领头羊，朗新天霁在提升大型央企人力资源管理水平上有着丰富的行业经验，已经为中国电建、中国能建、中国铁建、中国交建、中国兵装、电力工程顾问、河北建投等几十家客户提供了人力资源解决方案。此次通过朗新 HCM 系统的应用，将建设面向全集团应用、支持集团化管控模式与大集中部署的人力资源管理系统，帮助中国煤炭科工实现数据统一标准、有序流动，避免新的信息孤岛，为下属各单位提供有力的管理工具，为各级管理者提供实时数据；减少人为干扰因素和不必要的重复工作，优化流程，规范管理，提高效率。人力资源工作人员从繁杂的事务性工作中解脱出来，致力于整合内外部资源，以实现人力资源管理角色的转变；为经营决策提供重要的基本信息；也可使管理者全面了解企业人力资源状况，提升管理水平！

项目启动会如期召开，双方领导、项目组成员及中国煤炭科工下属分支代表参加了此次会议，中国煤炭科工领导对于此项目高度重视，在会上强调：任何信息系统都不是一蹴而就的，需要在应用中不断完善，才能实现与业务的深度融合，真正促进管理提升。系统建成后，各单位要切实抓好系统应用，发现问题及时反馈，持续优化，并为实现项目的远期目标、进一步提高管理水平奠定基础。借助信息化技术实现企业的管理提升，面对更高层次、更高水平、更为激烈的竞争。集团公司人力资源开发管理工作要坚持服务大局，深化改革，加强管理，共享协同。朗新天霁也将继续秉承 20 多年专业的人力资源管理信息化建设经验，为实现中国煤炭科工的战略蓝图，提供坚强有力的组织保证和人才支撑！朗新天霁携手中国煤炭科工集团，打造央企人力资源管理信息化典范开启新征程！

中国电力建设集团又一试点单位铁路建设人力资源管理系统完美验收！

近日，中国电力建设集团又一试点单位铁路建设人力资源管理系统验收会在京召开。集团（股份）公司人力资源部副主任主持验收会，系统验收评审专家组，集团公司人力资源部、信息化管理部相关负责人出席会议。评审组认为系统满足集团公司验收标准，一致同意公司人力资源管理信息系统通过验收，正式上线运行！

公司副总经理、总工程师在致辞中对各位领导、评审专家莅临指导工作表示热烈欢迎，全面介绍了公司发展概况、信息化建设取得的成果，要求将人力资源管理信息系统要用好、建好、管好，在不断优化系统功能的同时，确保信息安全。

人力资源部负责人全面介绍了系统建设的背景和意义、目标和思路、建设成果和亮点、存在的问题和建议以及下一步工作计划。人力资源部各业务人员对系统使用进行了操作演示。评审专家组对系统功能和数据进行了抽查检验，听取系统建设情况汇报和操作演示，就系统功能完善、信息安全等方面提出了意见和建议。



铁路建设有限公司作为集团公司人力资源管理信息系统建设的首批试点单位，按照集团公司统一部署，2017 年 2 月开始启动系统建设工作，在集团公司人力资源部、信息化管理部的指导和支持下，各级领导高度重视，通过与各部门、各项目公司及朗新公司的密切配合，经过一年多时间的努力，系统已完成了组织机构、人事管理、劳动合同、薪酬管理等八大模块的搭建，实现了员工信息实时查询、链接共享、维护更新、统计分析等功能，于 2018 年 6 月 8 日起正式上线试运行。

铁路公司是引领中国电建轨道交通业务发展的专业化平台,此次上线朗新 HCM 系统,坚持了统筹规划、契合实际、分步实施的原则,实现了组织机构、从业人员全覆盖。系统覆盖了总部 11 个职能部门、8 个项目公司,99 个三级部门,共计 150 条组织机构;录入员工主要信息约 4 万条,子集信息约 5 万条,海量数据集中管理,实时更新,并创新的将个人信息数据采用“自上向下,自下而上”的双重方式进行,改举措有效推动了信息系统的全员应用,形成了信息维护双向互通机制。

领导在总结讲话中对公司人力资源系统建设整体情况表示肯定,并提出了四点要求:一是要注重系统的推广使用,持续改进,不断完善;二是要明确责任,严格权限划分,确保信息安全,做好系统维护,防止信息泄露,确保信息准确;三是要注重培训,确保业务人员熟练掌握系统操作使用;四是要认真总结经验和亮点,为系统在全集团推广使用提供借鉴和参考。

朗新天霁项目组将充分吸取验收集团公司领导和验收专家的建议,不断优化系统功能,有序推进后续模块的开发,确保信息安全,建成一套满足集团公司要求、符合公司管理特色的人力资源管理信息系统,不断提高公司人力资源管理水平!

来自大连华锐重工的表扬信

大连华锐重工集团股份有限公司

表扬信

致北京朗新天霁软件技术有限公司：

由贵公司实施的大连华锐重工集团股份有限公司人力资源管理
系统升级项目，自启动以来，得到贵公司大力的支持，尤其特别感谢
项目经理 [REDACTED] 及 [REDACTED]，在整个项目实施过程中，表现出务实、专业
的精神，不厌其烦的解决问题，帮助我们梳理流程，提升了人力资源
管理水平，提高了业务人员的工作效率。

我公司信息化处于发展阶段，有一定的基础，但跟大多数公司一
样，遇到了瓶颈，各项问题比较多，对信息化升级要求比较高，贵公
司项目经理能够正视问题，克服困难，积极响应，结合丰富的项目实
施经验，为我公司的人力资源系统升级提出了许多宝贵的建议。培训
过程中耐心解答集团下属各单位提出的各类问题，根据我公司实际
管理，进行了定制化的二次开发，做到了以用户需求为中心的服务宗
旨。

在此，谨代表大连华锐重工集团股份有限公司对贵公司项目组
提出表扬，并向为项目作出的贡献表示衷心的感谢，希望贵公司项目
组继续保持优良的工作作风，再接再厉，紧密配合做好各项工作，确
保后续的维护质量，我公司也将竭尽全力配合贵公司在辽宁及东北
市场的推广，互惠互利。

大连华锐重工集团股份有限公司

人力资源部

2018 年 8 月 7 日

大连华锐重工集团股份有限公司是大连重工·起重集团有限公司的控股子公司，是国家重机行业的大型重点骨干企业和新能源设备制造重点企业。企业现有从业人员 10000 余人，总资产 180 多亿元。

大连华锐重工集团主要为能源、矿山、港口、冶金、造船、航空航天等国民经济基础产业提供成套技术装备、高新技术产品和服务，现已形成冶金机械、起重机械、港口机械、散料装卸机械等四大类传统主导产品和兆瓦级风力发电核心部件、大型船用曲轴、核电站用起重设备、隧道掘进设备、大型高端铸锻件等五大成长型产品，产品遍布全国，远销 84 个国家和地区。

面对全国庞大的运营体系，如何科学的进行现代化的人力资源管理是需要解决的难题。大连华锐重工集团股份有限公司选择了专业的人力资源软件供应商——朗新天霁作为合作伙伴，签署战略合作协议，助力其管理提升。

通过上线朗新 eHR，实现了总部与各分支机构的人力资源基础信息的共享，实现对薪酬数据的分析和统计，使高层领导能够对的人力资源状况和人力资本分配有全面了解；对于各异地 HR 员工访问 eHR 系统进行业务办理分不同职位不同权限。实现对人力资源信息全方位、深层次、多角度的查询与分析，通过灵活多样的报表展现，数据、信息的实时存储和共享，自动预警避免管理漏洞，缩短了核算工资的周期。

大连华锐重工集团人力资源系统的按计划的上线，标志着大连华锐重工集团在多项目的管理过程中，又多了一个信息化管理工具！