

一切从沟通开始
Everything from communication to start

HRSOFT

朗新天霁 让人力资本更有价值

FIRST

年
光



2016 第二期

情



目录

政策快讯	3
习近平就深化人才发展体制机制改革作出重要指示.....	3
李克强：经济增长更多依靠人才人力资源.....	3
国务院：全国简历居住证制度明确积分落户.....	3
延迟退休最新消息：预计 2022 年才会实行.....	4
市场活动	5
朗新天霁出席海纳会山东首秀.....	5
六朝古都，秦淮河畔，朗新天霁亮相海纳会南京站.....	6
中国首家大数据人力资源管理系统亮相中国数据分析师行业峰会.....	7
喜迎中秋，让爱回家——朗新天霁以人为本、关注公益、奉献爱心.....	9
公司动态	10
助力国企改革	12
分步·集中——朗新天霁助力央企改革.....	12
加强人力资源信息化建设，中国电建扬帆远航！.....	14
名家谈管理	17
e-HR 和大数据重构人力资源管理.....	17
案例中心	21
恒泰告诉你.....	21
乐道，带着梦想从这里起航！.....	24
生活在朗新	30
承载奥运精神，释放洪荒之力.....	30

政策快讯

习近平就深化人才发展体制机制改革作出重要指示

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平日前作出重要指示强调，办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。综合国力竞争说到底还是人才竞争。要加大改革落实工作力度，把《关于深化人才发展体制机制改革的意见》落到实处，加快构建具有全球竞争力的人才制度体系，聚天下英才而用之。要着力破除体制机制障碍，向用人主体放权，为人才松绑，让人才创新创业活力充分迸发，使各方面人才各得其所、尽展其长。要树立强烈的人才意识，做好团结、引领、服务工作，真诚关心人才、爱护人才、成就人才，激励广大人才为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献聪明才智。

李克强：经济增长更多依靠人才人力资源

1月25日下午，国务院总理李克强主持召开座谈会，听取专家学者和企业界人士对《政府工作报告（征求意见稿）》和《“十三五”规划纲要（草案）（征求意见稿）》的意见建议。李克强说，我国正处于结构调整和转型升级的关键时期、攻坚阶段，伴随着阵痛，也充满希望。我们既要保持经济增速在合理区间，更要关注就业、收入、环境等事关发展质量效益和民生改善的指标。当前最重要的是要把经济增长从过度依赖自然资源转向更多依靠人才人力资源，把亿万人民的积极性、创造性释放出来，使他们靠勤劳和智慧创造新的社会财富。当前要突出抓好钢铁、煤炭行业淘汰落后产能，坚持发挥市场倒逼作用，政府重点是支持做好员工分流安置，推动企业瘦身健体、提质增效。

国务院：全国简历居住证制度明确积分落户

国务院总理李克强主持召开国务院常务会议，通过《居住证暂行条例（草案）》，以法治助推新型城镇化。

会议落实户籍制度改革，用法治方式完善居住证管理，保障持证人合法权益，是推进以人为核心的新型城镇化、推动农业现代化、促进社会公平正义的重要举措，也有利于扩大内需。

草案规定，在全国建立居住证制度，推进城镇基本公共服务和便利向常住人口全覆盖，要求各地积极创造条件，逐步提高居住证持有人享有的公共服务水平。草案还明确了居住证持有人通过积分等方式落户的通道。

北京将研究制定城六区人口调控的政策和制度，出台居住证制度，稳妥推进积分落户政策。

延迟退休最新消息：预计 2022 年才会实行

【延迟退休最新消息】一直以来，很多人关心延迟退休方案相关消息，近日，对于延迟退休这一热点话题，人社部部长尹蔚民表示网传延迟退休方案及计算公式均是误读，十二届全国人大四次会议于 3 月 9 日下午在人民大会堂举行第二次全体会议，多名列席会议的部长在会前会后亮相“部长通道”，对于延迟退休这一热点话题，人社部部长尹蔚民表示，网传延迟退休方案及计算公式均是误读，人社部制定的方案年内将公布并征求意见。

市场活动

朗新天霁出席海纳会山东首秀

2016年7月23日，“海纳联盟，破冰之旅”全国联合巡展山东首秀在山东省济南市铁道大酒店圆满落幕。来自各地的软件厂商相关负责人莅临此次盛会，共同探讨如何通过市场渠道实现资源共享与信息对接。为了让朗新人力资源软件走进更多的伙伴，更好的与区域渠道伙伴拉近距离、快速高效的了解朗新 eHR，北京朗新天霁软件技术有限公司山东代表出席了本次会议，并在会上做了主题演讲。



北京朗新天霁软件技术有限公司是中国领先的人力资源管理软件和云服务提供商，致力于为各类组织提供全面的人力资源管理软件和云服务解决方案，是国内历史最早、最专业、最专注于人力资源管理信息化的公司之一。服务用户现已近 4 万家，行业、区域覆盖率均达 100%，企业用户数量稳居第一。在山东地区已经拥有如三角轮胎、迪尔集团、烟台交运、通用光伏等一大批龙头企业。未来，朗新天霁将继续秉承在人力资源信息化领域近 20 年的专业积淀、倡导智慧营销理念，在为客户提供优质的人力资本管理产品与服务同时，在“品牌、产品、管理”三个方面助力客户实现提升和发展，帮助更多的山东企事业单位通过应用人力资源管理信息化，建立统一的人力资源管理数据平台，以此打破信息孤岛，优化业务流程，切实提升人力资源部门的工作效率和管理水平，使信息服务真正落地、改变基因，在未来的竞争和发展格局中实现空中加油！

朗新天霁的精彩演讲赢得了与会嘉宾的阵阵掌声，与会者纷纷表示接下来将会与朗新天霁进行紧密的合作！

演讲结束后，朗新与渠道伙伴进行了面对面的深度交流，共同探讨了通过获取行业产品资源深度挖掘客户需求，实现客户深度经营、多次产出，让更专业的行业软件商来为客户实现应用落地，为合作伙伴和客户创造更多的价值！

六朝古都，秦淮河畔，朗新天霁亮相海纳会南京站

2016 年 8 月 27 日，“海纳联盟，破冰之旅”全国联合巡展南京站在南京富建城市酒店圆满落幕。来自苏皖地区的软件厂商相关负责人莅临此次盛会，共同探讨当今形势下伙伴公司的生存与发展新思路。为了让朗新人力资源软件走进更多的伙伴，更好的与区域渠道伙伴拉近距离、快速高效的了解朗新 eHR，北京朗新天霁软件技术有限公司渠道负责人出席了本次会议，并在会上做了主题演讲。



北京朗新天霁软件技术有限公司是中国领先的人力资源管理软件和云服务提供商，致力于为各类组织提供全面的人力资源管理软件和云服务解决方案，是国内历史最早、最专业、最专注于人力资源管理信息化的公司之一。服务用户现已近 4 万家，行业、区域覆盖率均达 100%，企业用户数量稳居第一。



未来，朗新天霁将继续秉承在人力资源信息化领域近 20 年的专业积淀、倡导智慧营销理念，在为客户提供优质的人力资本管理产品与服务同时，在“品牌、产品、管理”三个方面助力客户实现提升和发展，帮助更多的苏皖地区企事业单位通过应用人力资源管理信息化，建立统一的人力资源管理数据平台，以此打破信息孤岛，优化业务流程，切实提升人力资源部门的工作效率和管理水平，使信息服务真正落地、改变基因，在未来的竞争和发展格局中实现空中加油！

中国首家大数据人力资源管理系统亮相中国数据分析师行业峰会

如果说大数据是一股浪潮，它一定比其他潮水更加汹涌澎湃，迅速冲刷着所波及的领域，自身也在不断变化。

从 2015 年开始，大数据在中国更是经历了一段神速的生长期。特别是在 2015 年下半年以来，一系列政策的密集出台让大数据上升为国家战略，这也给大数据这一原本专门化的技术增加了更多普世的色彩。

时至今日，越来越多的资金、资源、人才涌入这个行业。然而，大数据真的是「万能解药」，还是仅仅「看上去很美」？所谓的大数据时代是已经到来，还是仍在路上？在 2016 年，我们又该如何正确地谈论大数据才能切中脉搏？

2016 年 9 月 3 日，由中国科学院、人科院、朗新天霁联合开发的国内首家大数据人力资源管理系统亮相中国数据分析师行业峰会并在大数据与人力资源管理分论坛隆重发布，获得众多行业领军企业、科研院所、专家一致盛赞！



朗新天霁专家在会上做了“eHR 和大数据重构人力资源管理”的精彩分享，就传统人力资源管理、eHR 系统、大数据人力资源管理三者相互管理及其各自定义，以及 eHR 系统和大数据人力资源管理带来的改变进行了深入的阐述。大家交流思想、探寻未来，共同打造一场大数据与大智慧的饕餮盛宴！



2016 年恰逢朗新天霁成立 20 周年。大喜之年，捷报频传！5 月获得“中国 2015 年度最具满意度服务机构”大奖；8 月同我国唯一提供水利电力工程及基础设施规划、勘测设计、咨询监理、建设管理、投资运营为一体的综合性建设集团——中国电建达成了战略合作；此次大数据人力资源管理系统的正式发布标志着朗新天霁已成为名副其实的行业领头羊！

未来，朗新天霁将继续围绕深化人才服务与人力资源信息化建设主题，基于 4 万家用户、全行业覆盖的深厚积淀，厚积薄发将打造“人力资源管理软件和云服务第一品牌”作为奋斗目标，从而“让人力资本更有价值”！



演讲结束后，朗新与渠道伙伴进行了面对面的深度交流，共同探讨了通过获取行业产品资源深度挖掘客户需求，实现客户深度经营、多次产出，让更专业的行业软件商来为客户实现应用落地，为合作伙伴和客户创造更多的价值！

喜迎中秋，让爱回家——朗新天霁以人为本、关注公益、奉献爱心

中秋团圆，大爱无疆！

在 365 晨光宝贝之家中秋公益慈善晚会上，我们听到了这样一段感人肺腑的故事：一位名叫赵丽萍的母亲收养了 28 个残障儿童，为了让这个大家庭更加温暖，赵妈妈的母亲和妹妹也一起帮助照料这些孩子，一家三代人相依为命，如今这些孩子都茁壮成长并能做些力所能及的事情回报哺育他们的母亲和关心他们成长的社会各界人士！赵妈妈和她的家人以实际行动告诉我们：“爱”是无私的奉献！



作为业内唯一一家爱心捐赠并出席晚会的人力资源管理软件和云服务厂商朗新天霁蒋建军总经理表示：关注公益、以人为本是朗新天霁一贯秉持的企业文化和经营理念，今年恰逢朗新天霁成立 20 周年，20 年来朗新天霁坚持回报客户、服务行业、感恩社会的思想点滴积累、脚踏实地、甘于奉献。当谈及此次善举时，蒋总指出这并非一时兴奋所为，因为人力资源管理的实质是让人力资本更有价值！以人为本与大爱无疆异曲同工、殊途同归，本质都是“让世界充满爱”！朗新天霁作为专业厂商中历史最久、规模最大、客户最多的

领军企业也希望通过参与更多的慈善活动来展现公司的风貌，让社会各界更多的了解和认知朗新天霁，大家一起将公益慈善事业坚持到底。让更多需要得到关爱和资助的人感受到阳光雨露的哺育和滋润！



中秋是团圆的日子，社会各界爱心人士与这些孤残智障孩子一起喜迎佳节，使这些没有亲人的孩子感受到社会这个大家庭的温暖和关爱。作为活动的主办方中国社会福利基金会特向朗新天霁等 20 家爱心企业颁发捐赠证书，对于爱心企业对公益事业的支持表达真诚的谢意，希望大家共同努力推动慈善事业的发展，让爱洒满人间！



公司动态

签约信息

【朗新eHR】电机制造行业领导者——卧龙控股签约朗新eHR



【朗新eHR】大型建筑航母——成都建筑工程集团总公司签约朗新



【朗新eHR】知名物业管理公司——第一太平融科物业管理（北京）有限公司签约朗新eHR



【朗新eHR】朗新eHR助力全国平价餐饮的标杆——大碗先生实现人力资源管理变革



牵手朗新天翼，开启中湾智地人力资源管理新篇章



国最大的无店铺零售综合服务提供商——惠买在线签约朗新HCM



世界500企业日本电装旗下——天津电装电子有限公司签约朗新eHR



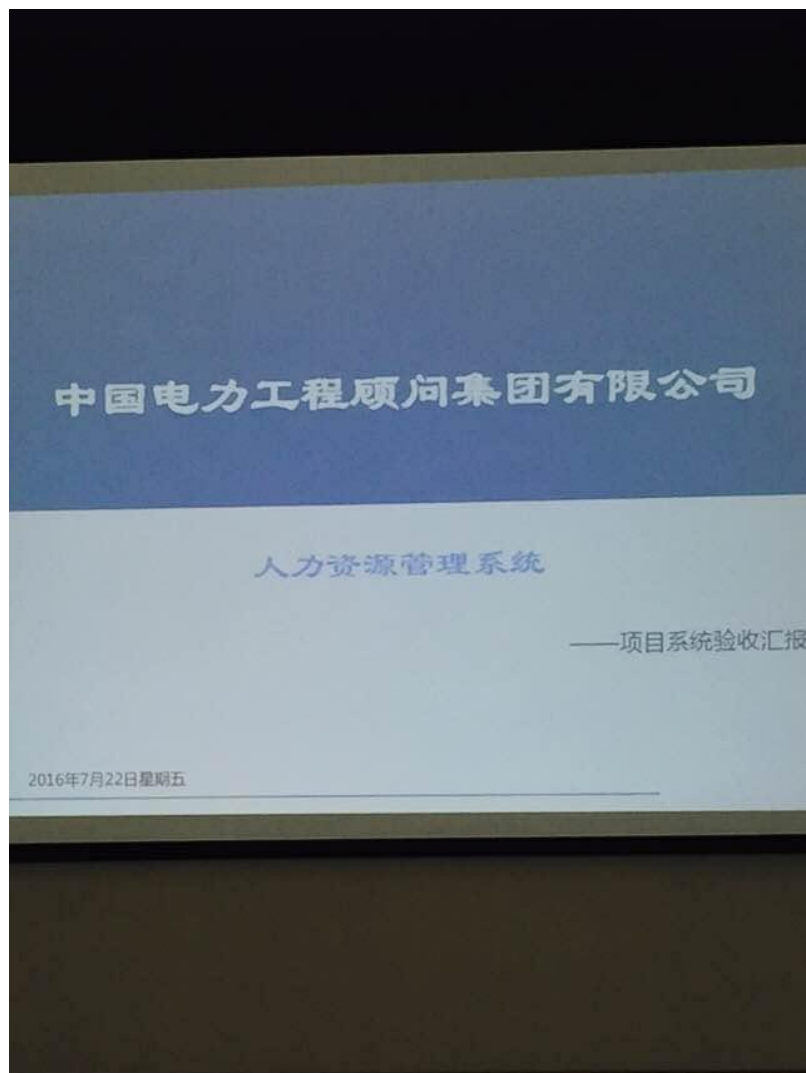
专业母婴健康管理机构——深圳爱帝宫签约朗新eHR



助力国企改革

分步·集中——朗新天霁助力央企改革

习近平总书记指出：要理直气壮地做大、做强国有企业，深化中央企业改革。为全力支持、配合央企人力资源信息化建设，北京朗新天霁软件技术有限公司与中国电力工程顾问集团有限公司经过两年多的建设和试运行，实现了集团在人力规划、招聘、培训、绩效、薪酬和集团内网单点登录的全面应用并于2016年7月22日上午在中国电力工程顾问集团有限公司召开了项目系统验收汇报会。



朗新天霁蒋建军总经理和中电工程顾问集团有限公司人力资源、信息、财务等相关部门领导出席了本次会议，朗新天霁实施团队首先汇报了项目整体进展和实现功能介绍、并就项目二期建设规划进行了讲解说明；中电工程顾问集团领导对项目总体评价良好，对于朗新天霁软件产品丰富的功能和服务人员专业的

态度给予高度认可。对于产品的功能及具体应用情况进行了分析，系统完全实现了“总部+区域”的“HR三平台（管理平台、业务平台、自助平台）”信息和流程管理。



朗新天霁蒋建军总经理表示，项目验收只是起点！接下来朗新天霁将采取“分步+集中”策略，按照中电工程顾问集团的整体部署加强集团化、标准化运作，掌控合理进度、实现大集团及分支机构无缝对接，为双方长远合作奠定坚实的基础。



双方项目组全体成员在项目汇报会纪要上郑重签名，标志着中国电力工程顾问集团有限公司&北京朗新天霁软件技术有限公司合作开发的“中国电力工程顾问集团有限公司人力资源管理系统”通过验收！此举标志着朗新天霁为推动中央企业人力资源信息化建设迈出了更为坚实的一步！！



加强人力资源信息化建设，中国电建扬帆远航！

2016 年 8 月 25 日中国电建人力资源管理信息系统项目启动会在电建集团总部成功召开！为切实推动央企改革、加强人才服务、建设人力资源管理信息系统、夯实公司人力资源管理基础，促进公司人力资源管理效率、质量和水平的全面提升。中国电建通过对当前国内外知名人力资源管理软件开发商、同类用户的大量实地走访调研，并于 2015 年底通过公开招标的方式，选定北京朗新天霁软件技术有限公司的人力资源管理软件，并由其负责具体实施。2016 年 5 月朗新天霁项目组正式入驻中国电建，着手开展前期调研、蓝图规划和初步设计等工作。

中国电力建设集团有限公司作为国务院国资委直属企业确立了坚持集团公司信息化建设总体战略部署，认真梳理规范人力资源管理、企业领导人员管理业务，统一规划设计标准模板，在各单位全面实施人力资源管理信息系统，集成各类人力资源信息，涵盖人力资源管理核心业务，满足从集团总部管控到成员企业各层级的业务应用需要，为顺利实施集团公司人才战略提供良好的信息化支撑的建设总目标。



朗新天霁蒋建军总经理代表朗新公司全体员工，首先感谢尊敬的中国电建集团各位领导、各位同仁对朗新公司的信任及厚爱。蒋总指出：作为世界 500 强企业，中国电建的人力资源管理信息系统 eHR 项目将实现六大集团管控职能、企业领导人员管理以及人力资源八项核心业务管理，搭建五大共享服务平台，将集团公司人力资源管理信息化系统建设成为能有效支撑集团公司的发展战略的平台，全面提升人力资源管理的业务标准化、流程规范化、流转自动化，进一步提高工作效率和工作质量，以满足集团公司人力资源管理需要。朗新公司将配备经验丰富的项目实施团队、技术研发团队、咨询顾问团队，以更大的决心和更有力的措施确保项目的稳定推进。



中国电建企业领导人员管理部、人力资源部、信息化管理部负责人及相关人员，朗新天霁项目组全体成员，12 家试点单位人力资源部负责人和信息化专职工作人员参加了本次会议。启动会议分别就项目建设原则、关键节点、推广方式、里程碑节点、组织保障、验收与总结提出了具体明确的要求。朗新产品专家

和项目经理就产品功能及实施计划向与会试点单位人员进行了详解并充分交流，为确保人力资源管理系统在预定时间内顺利上线，使中国电建集团的整体管理能力和核心竞争力进一步提升奠定了坚实的基础！



名家谈管理

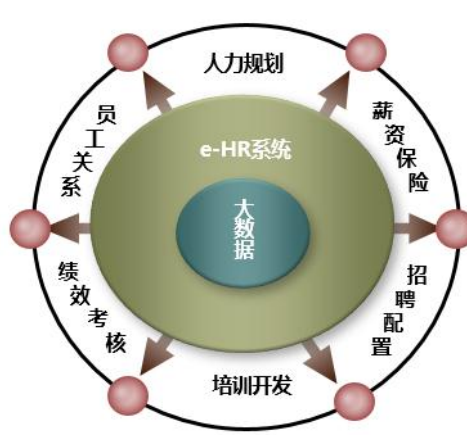
e-HR 和大数据重构人力资源管理

在开始主题之前，我想简单介绍下王宝强事件，作为嗑瓜子的群众，那个周末我花了整整两天的时间，挖掘其事件的前因后果，该事件整整占据各大头条约5天时间，甚至超过了里约奥运会的热度。这里不对其事件的是与非作出判断，所需引入的是时间观念，假定王宝强在工作日而非周末发布离婚声明，会不会有另外一种景象？

在我看来，这应该是王的一种潜意识的行为，根据以往娱乐工作的经验形成的具有分析判断能力的行为。这种潜意识的影响就像我们现在出门就打滴滴、买衣服就上淘宝、付款就用微信/支付宝一样。

或许我们因此可以假设未来人力资源管理所需达到的效果，需要招人，上 e-HR 系统；需要流程，上 e-HR 系统；需要培训，上 e-HR 系统；需要绩效，上 e-HR 系统等等，综合而言，e-HR 和大数据像一种常态影响着日常的人力资源管理业务。那么，究竟是如何影响并形成的呢？

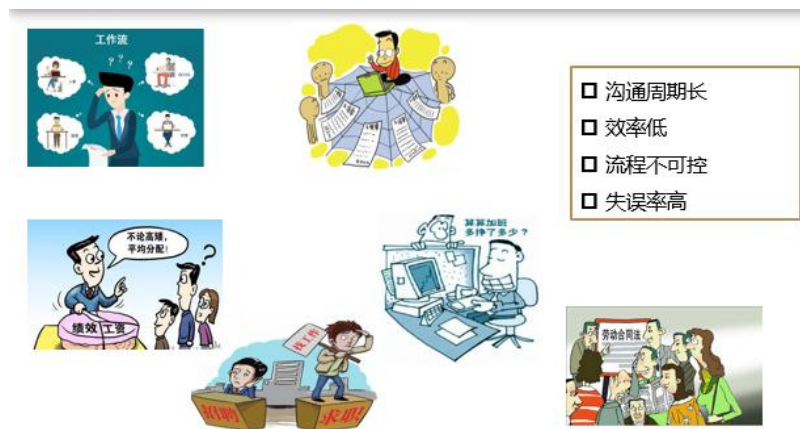
从题目主题可以分析出三个关键词，那就是“人力资源管理”“e-HR 系统”、“(HR) 大数据”。就三者关系来说，我们可以形象地称之为“递推式衍生”，也就是，传统的人力资源管理衍生出 e-HR 系统，而 e-HR 系统的数据又聚合成为人力资源大数据，最终，人力资源大数据通过建模重构日常人力资源管理。在整个衍生的过程中，其起始点和落脚点都是人力资源管理，而两者不同的是，经过这次转化有了脱胎换骨的变化。



基于这种变化是如何实现的，首先，为“人力资源管理”“e-HR 系统”“hr 大数据”三个关键词进行定义和解说。在这里，我们把传统人力资源管理形象地称之为“手推车/马车时代”；e-HR 系统形象地称之为“汽车时代”；大数据人力资源管理形象地称之为“飞机时代”。

传统人力资源管理——手推车/马车时代

传统的人力资源管理，可以形象地称之为“手推车/马车的时代”，在这个时代里，我们会想象到人力资源管理属于“任劳任怨”的一类角色，任务重、作用轻，被边缘化的一个部门或角色。之所以这样说，是因为：



当我们拿到个表单，很多时候并不知道该找谁走流程，或者某个审批人并不知审批的来龙去脉而无法决断，又或者审批的相关人想查看流程情况，这些都是无据可查，最终使流程陷入僵局、拖延时间。

当人力资源管理工作者核算工资时，很多数据来源于入职、离职、调薪数据、考勤、考核等结果；当落下一名入职的员工或者少核算一个考勤数据，那么薪资专员的工作将会推倒重来；

又或者，当人力资源部门招聘时，常常因为信息不对，导致企业不停的招人，而应聘者却在四处找工作。

同理，考勤、合同、绩效、培训等等也会面临类似的问题和难点。

这些所有的现象都说明了，传统人力资源管理存在**沟通周期长、效率低、流程不可控、失误率高**等现象。面临着诸多问题，比如各个业务系统的人事数据不统一，形成信息孤岛；经办的业务没法跟踪及溯源；各业务部门对自己部门的人员的信息不能有效管理；大量的数据堆积在一起，没法分析提炼。

e-HR/信息化人力资源管理——汽车时代

面对传统人力资源管理的诸多问题，激起了一些软件开发者的兴趣，开始利用信息技术的手段来解决日常人力资源管理的问题，衍生出了 e-HR 系统。至今为止，人力资源管理软件有了 20 多年的历史，在软件推行之初，会面临一系列的问题，比如客户觉得软件作用不大、开发出来的产品毫无意义等等。

不管怎样，现在的人力资源管理软件逐渐被大家所接受和应用，并且也实现了移动化、社交化的管理。通过 PC/移动端 就能够处理日常的人力资源管理业务，也可以进行数据的统计分析。



比如，当需要追溯一个流程的时候，通过点击系统流程，就可以查看各个审批节点和结果；当领导查看人事信息、考核结果、人工成本等数据时，通过系统一拖、一拉、一拽，所有的数据就出来了，并以图、表等形式直观展现出来。

或者，大型集团型企业所有分支机构的业务、数据可以通过分级授权来实现，实现集权和分权的管控，这样就可以有限减少沟通节点，并且提升沟通管理的效率。

又或者，人力资源管理业务不再是一个个的信息孤岛，而是由流程串联起来的统一体，当员工入职，将员工信息变动推送至薪资、考勤、社保等模块；考勤、社保、绩效等结果又会引用至薪资管理，实现全面薪资计算。

当然，薪资管理的宗旨是“数对人头，发对工资”，薪资准确、易发放、易统计，是对软件的基础诉求；在 e-HR 系统可以建立多个工资账套，实现不同人员的薪资管理；每个工资账套还可以对应工资项目、计算公式、对应人员等数据；建立等级公式，所有薪资项目的计算都有据可寻，计算精准。

总之，e-HR 系统解决大部分人力资源管理工作者的痛处，丰富了其工作内容。

大数据人力资源管理——飞机时代

当软件能够满足人力资源部门的业务管理之后，又提出了新的诉求，比如人工成本效率、流动率预测、外部薪资数据对标等等。在人力资源部门诉求和大数据时代背景之下，逐步引申出了大数据人力资源管理。

“邮政行业不努力，顺丰就替他努力；银行不努力，支付宝就替他努力；通讯行业不努力，微信就替他努力；出租车行业不努力，滴滴就替他努力”。在互联网大+行动计划的大背景下，针对于人力资源管理系统也会有大的变革，甚至渗透企业日常的管理思想，形成一种常态。

那么这种常态就有可能是，员工已入职，就可以从海量的数据中调取出他所有以往的经历、资历等，从而判定新员工的流动情况、忠诚度、能力等数据指标；这种常态又可能是某个岗位发生了空缺，立马可以从系统中获取匹配的候选人，进行联系、面试等。

大家一定好奇的是，数据是如何汇总到一起？这些数据的汇集就好比像河流一样，有部分来自于清水，有部分泉水，还有部分是自来水等等，最终都汇成一条河流。同样，HR 大数据，一部分来自集团企业数据、一部分来自中小企业数据、还有一部分来自事业单位数据，总之，来自各行各业的人力资源数据汇总到一起，通过建模达到人力资源管理者想要的服务或结果。

当然，这种结果肯定会为企业的经营目标服务，产生的影响也会渗透人力资源管理中的方方面面，比如，数据说话、预测、决策、重组、及时沟通、员工服务、共享服务等等。

总结

杰克韦尔奇曾说过“人力资源负责人在任何企业中都应该第二号人物”，但是中国 99%的企业都做不到。原因很简单，人力资源部没有创造那么大的价值，都认为业务增长很快，但是人力资源总是在拖后腿。但是，在 eHR 系统和大数据产生之后，这种意识在人们心中就会慢慢发生改变。因为人力资源部门可以成为组织的业务驱动力，实现关键转型。

文：北京朗新天霁软件技术有限公司 高级咨询顾问 张玉

案例中心

恒泰告诉你



恒泰家史

恒泰证券股份有限公司由恒泰证券有限责任公司改制而来，前身为内蒙古证券有限责任公司。2008年9月经中国证监会批准，公司增资改制并更名为恒泰证券股份有限公司，注册资本21.95亿元，注册地为呼和浩特市。

公司在内蒙古自治区及北京、上海、深圳等国内主要城市设有42家证券营业部（另外恒泰长财子公司在辽宁、吉林设有18家证券营业部），在北京和深圳分别设有投行和自营分公司，并拥有恒泰长财证券有限责任公司、恒泰期货有限公司、恒泰先锋投资有限公司和恒泰资本投资有限责任公司等4家全资子公司。恒泰证券自成立以来，秉承“稳健、诚信、务实、创新”的经营理念 and “全心全意为客户服务”的经营宗旨，以繁荣和服务证券市场为己任，依法经营、规范运作、科学管理、锐意进取，各项事业都取得了长足发展，成为国内具有一定业务规模和竞争优势的综合性证券公司。

行业特点

特点一：国有控股企业，资产的赠与必须满足国有资产管理部门的相关规定；

特点二：非上市公司，股份流通受限制，没有市场价格，但又有上市的规划，能够满足上市公司的有关规定。

特点三：

1. 决策的自主性
 - (1) 交易行为的自主性;
 - (2) 选择交易方式的自主性;
 - (3) 选择品种,价格的自主性
2. 交易的风险性
3. 收益的不稳定性

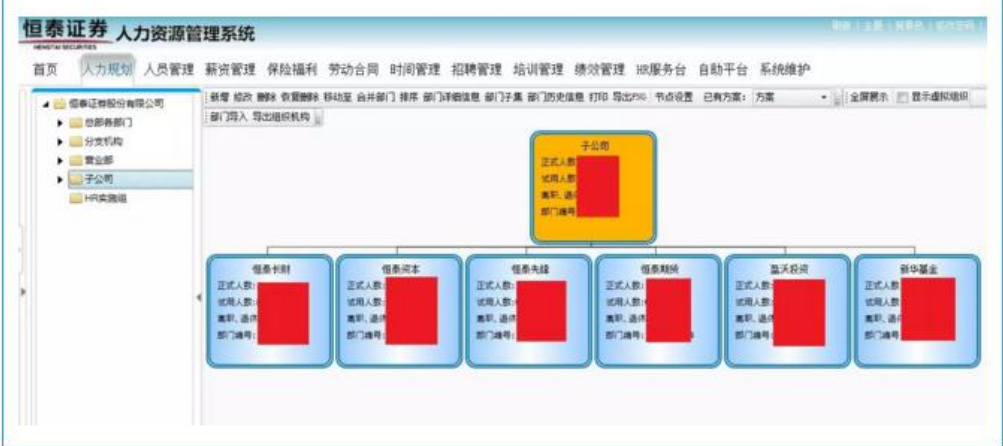
恒泰选择

随着公司业务的不增长，企业规模的逐年扩增，短短几年公司员工激增。原先原始的手工人事管理已远远不能满足日常繁杂的工作需求，HR为大量繁杂的行政事务工作所累，无法抽出更多的精力投入到更多具有创造价值的于企业战略有益的事务中去。“怎样更好的整合企业人事管理，发掘人才的潜力？”恒泰证券的管理者们一直在思考这个问题。企业管理的最终关键因素是人，因此积极转换人力资源管理观念势在必行！借助信息化手段进行管理，不但能提升工作效率，还能让全体员工都参与到管理中来，给员工更多的归属感！

恒泰采用公开招标，根据自身需求，进行了各厂商产品功能、解决方案、多次现场的对比，对各厂商的合作表现、产品契合度、项目安排、项目团队、产品综合性价比等进行了全方面的评估，朗新在整个过程中以功能强大的产品、真诚的态度、优秀的项目团队得到了恒泰的高度认可。

恒泰特色

- 1 人员分布地域广，保险与薪酬存在地区差异，人员基础信息与保险、薪酬同步要求度高；
- 2 各类统计分析报表要求高；
- 3 操作人员角色权限交叉度高，要求严谨性与灵活性并存
- 4 营业部增删扩建应用度高，人员信息维护要求及时、到位；
- 5 绩效考核方案多、维护复杂，要求以EXCEL导入方式一次性实现部门（人员）考核、维度、指标、权重的配置，提高考核效率。



成效显著

系统上线后，朗新实施顾问对历史数据进行了迁移及补充，对人力资源工作流程完善并优化，与OA及考勤系统进行了整合，为恒泰证券成功上市奠定了坚实基础！

面对新的历史机遇和挑战，恒泰证券股份有限公司也将凭借优良的公司信誉、高素质的人才队伍和精诚团结的创业精神，继续向着规范化、市场化、国际化的方向发展，为中国证券市场的繁荣做出更大贡献。

未来规划



乐道，带着梦想从这里起航！

【关于乐道互动】

乐道互动（天津）科技有限公司一家集研发、发行于一体的网络游戏公司，其前身为成立于2007年的百战工作室。乐道具有多款自主研发引擎技术，具备丰富经验的国内外研发及发行团队。原隶属于完美世界，2015年成立为独立的公司。

【行业特点】

从中国游戏行业总体发展来看，产业发展态势良好，游戏类企业保持着相对稳定的增长速度。其中，游戏产业主要呈现以下特点：

1、各游戏企业巨头凭借强大的平台优势，继续拉大与其他公司之间的差距，依旧领导整个产业的高速发展，同时不断挤占二、三线企业的市场份额。

2、移动游戏受智能手机高速发展的影响，呈现爆发式增长的态势，吸引诸多传统互联网企业及传统数字娱乐企业介入到游戏产业中来。

3、小型游戏研发团队密集成立，行业关注重点从网页游戏(微博)向移动游戏转移，移动游戏从业人员数量快速膨胀。

4、自主研发产品更加受到重视，国外进口产品的市场表现越来越差，消费者已不再关注产品的来源，而更看重产品的内在品质。很多企业已把目光转向海外市场，国内市场已不在是唯一选择。

5、各游戏行业厂商不断提高技术水平，在多个关键的技术领域已经超过了国外同类企业。不少产品可与国外产品媲美。

【项目背景】

为促进乐道互动人力资源管理的规范化、信息化、科学化，适应乐道互动发展战略需要，集中统一管理公司人力资源信息，建立适应乐道互动长远发展的人力资源信息化平台。从而全面提升乐道互动在相关企业的竞争优势，乐道互动提出了其单位人力资源管理信息系统的建设。信息技术在人力资源管理的业务应用，将有助于公司定义与优化人力资源管理的业务流程，提高工作效率，降低重复性工作强度，改善服务质量，并提供基于信息的决策支持，从而提升管理水平、降低管理成本、增强公司的竞争力，为公司创造更大的发展空间

乐道互动在独立之前，与完美世界一同使用某人力资源系统，从成本和管理模式角度出发，需采用新的符合本地化管理的系统。因乐道互动具有系统应用经验，在系统实施之初，历史数据梳理快、流程明晰，大大缩减了需求分析时间，加快项目进度，同时提升了项目成功的概率。

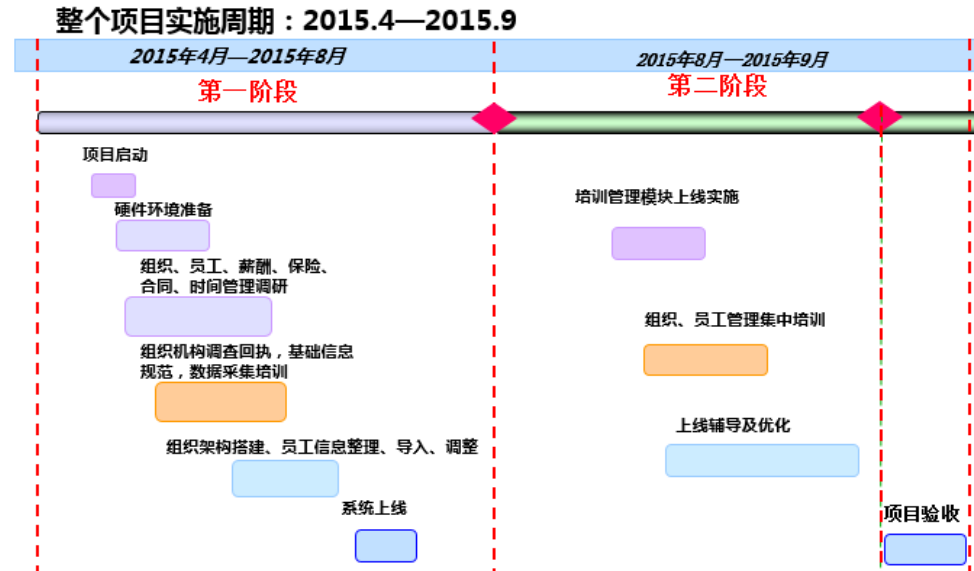
【应用模块和实现目标】

乐道互动本次应用模块主要包括人力规划、人员管理、合同管理、薪资管理、保险福利、时间管理、培训管理、自助平台等业务功能模块，通过这些模块的应用不仅仅提升了基础人力资源管理业务管理、积淀基础人事数据，同时也为其战略经营提供基础性保障。

应用模块	实施目标
人力规划	搭建组织机构、盘点员工数量
人员管理	规范和统一员工基础信息
合同管理	合同周期管理和预警提示
薪资管理 保险福利	实现薪资核算、保险缴纳
时间管理	实现考勤、休假规范管理
培训管理	实现全员培训，构架企业文化
自助平台	员工基本信息管理和查询

【实施过程】

乐道互动 e-HR 系统实施按照“重点突出、分块推进、阶段实施、提升优化”的原则进行，整体实施周期大约 4 个月时间，其中，包括项目需求调研、项目实施、项目培训、项目试运行、项目验收等整个项目实施周期。



【项目亮点】

▶ **编制管控**

乐道互动人力资源管理系统人力规划模块可以灵活查询和变更组织架构信息，满足其组织和人员变化快的特点。乐道互动具有组织架构，但是其没有岗职位体系的概念，编制按照部门和人员类别限定部门内人数。



▶ **审批表单显示内容不同**

对于同一个审批业务，不同审批人看到的审批内容不同。例如：调薪审批，部门主管只能看到薪资涨幅，而看不到具体薪水；部门经理既能看到薪资涨幅，也能看到具体薪水。

▶ **增加待入职状态**

系统标准功能有未入职和已入职两种状态，在这个项目中，增加待入职的状态。即应用单独一张表，可将待入职的员工汇总出来。



► 转正评估表

当员工面临转正的时候，很多时候客户并没有转正的审批依据，通过朗新人力资源管理系统，乐道互动可以通过转正审批表单和流程填写员工评价申请表，作为员工转正、薪资调整、绩效奖金等的参考依据。



► 合同管理预警提示

乐道互动共有三个合同主体，当员工入职后，会自动触发合同签订流程，并且可通过预警平台提醒即将合同到期的员工。在进行统计分析时，人工成本统计分析既可以以合同主体为对象，也可以以组织架构为对象。



► 考勤由繁至简

乐道互动采取弹性工作制，即每天都有两个小时的弹性上班时间，只要上班满 8 个小时即算全勤。通过，流程控制请假、加班、公差等申请和审批，便捷汇总考勤数据。

另外，为保障考勤数据的安全性，天津地区员工需要通过 VPN 形式汇总刷卡数据。并且，为减轻系统压力，系统与刷卡机每晚运行一次刷卡数据的对接。



► 系统集成

在 e-HR 上线之初，乐道互动已上 OA 系统、财务系统、云招系统等应用平台，为构建信息一体化管理，多个系统之间需实现单点登录、组织人事信息集成等需求。

经过多次探讨与研究，最终信息一体化构建模式如下：云招系统将待入职员工信息导入至 e-hr 系统，e-HR 系统中完成入职审批后推送至 OA、财务等系统，并且可在 e-HR 系统中完成人事异动、薪资核算等功能处理。

► 部署模式

本地化部署模式，主要从安全角度出发。

游戏公司为避免挖墙脚的现象，一般会采取如下措施：

第一，名片上没有员工的联系方式；

第二，所有系统中不开放员工的关键核心信息（如联系方式等）

第三，不公开内部的组织架构体系。

因此，乐道在应用 e-HR 系统时，采取了本地部署的模式，系统实际应用中并没有开放员工联系方式，并且组织架构也未全员公开。

【用户评价】

朗新天霁 是市场上专业的人力资源管理软件供应商，在互联网/游戏行业人力资源管理信息化中有其独特的产品和实施方案，较为适合互联网/游戏行业的应用。另外，从我们自身项目来看，项目成功的保障在于甲乙双方共同努力。我们在成立之初，刚刚从总部独立出来，因此对 e-HR 系统上线的需求较为迫切，同时我们有使用系统的经验，在需求汇总、业务沟通、项目实施等过程中均能有效控制时间节点和业务关键点。因此，若想保障 e-HR 系统顺利上线，不仅要选择专业厂商，也需要明晰自身需求。

生活在朗新

承载奥运精神，释放洪荒之力

朗新宝宝——一群专业的人

朗新天霁——一家专业的公司

一群专业的人在一家专业的公司做着专业的事，20年来，为让人力资本更有价值，他们坚持着、努力着。



有山有水的地方，总少不了朗新宝宝们的身影，
如同热爱工作一样，朗新宝宝们也同样热爱生活



对战 CS，攻方冲锋小分队整装待发



高山漂流，我们勇往直前



激情碰撞，满满的全是笑声



盘旋而上的阶梯，我们互相鼓励，成功登顶的小宝宝也摆出胜利的手势



泛着竹筏，让我们尽情享受

拓展活动当天，适逢 2016 里约奥运会女排决赛，时隔 12 年，中国女排再次获得奥运冠军。女排为什么会赢？这个光荣的集体每个成员表达的都是对团队的感恩，每个人都想为团队竭尽全力。在她们身上我们看到了拼搏和团结的力量，一种坚持到底，永不言败的精神。



HRSOFT

朗新天霁 | 让人力资本更有价值

任何比赛的胜利只是结果，真正要寻找的是冰山下的团队品质！朗新天霁——将用女排精神挑战下一季！