

HRSOFT 2015年01月

新情

汽车生产领域龙头——北京现代汽车签约朗新eHR

朗新天霁成功牵手津门创业第一股

中国连锁百强——广西南城百货eHR系统成功上线



目 录

【行业新闻】	3
厦门医保政策朗新 eHR 软件先知：外地就医可在就医地报销.....	3
国家首次对发展人力资源服务业做出全面部署	4
大数据爆破之年：在这 5 个领域“掘金”最靠谱	5
2015 年 HR 七大趋势，朗新 eHR 为您解读，你准备好了吗？	7
颈椎病和鼠标手在广州不能享受工伤保险待遇.....	9
【朗新动态】	11
中国改革开放之初首批成立的信托公司——北京国际信托签约朗新 eHR	11
一流现代化学校——北京十一学校签约朗新 eHR.....	12
朗新天霁成功牵手津门创业第一股.....	13
中国连锁百强——广西南城百货 eHR 系统成功上线.....	15
朗新 eHR 助力国内互联网营销领域领军企业之一——灵思营销人力资源管理变革	16
汽车生产领域龙头——北京现代汽车签约朗新 eHR.....	18
朗新天霁作为人力资源信息化第一品牌应邀出席中国企业培训 O2O 峰会	19
【案例分享】	22
驻港摇篮——中交一航局实现人力资源集团管控.....	22



【行业新闻】

厦门医保政策朗新 eHR 软件先知：外地就医可在就医地报销

朗新 eHR 软件厦门办事处从厦门人社局获悉，从现在起，厦门医保参保人如果需要到省外就医，只要先报备，且住院医院是北京、上海的 12 家试点医院之一，就可在就医地实现医保支付范围内医疗费用一站式报销的服务，不必等到返回厦门再报销。此举走在全国前列，将大大减轻参保患者的医疗费用垫付压力。

据介绍，人社部门还将在不久的将来逐步扩大厦门医保省外结算试点地区和试点医院的规模，进展状况将及时予以公布。以前 须 25 个工作日。

据介绍，此前，厦门参保人到省外就医，一直遵循“外出报备申请、先垫付后返厦报销”的传统模式，报销时限为 25 个工作日。参保人员面临着垫付资金压力大、报销费用周期长、往返奔波费时费钱等一系列问题。现在 4 小时内就可报销。

随着省外就医一站式结算的开通，厦门医保参保人在北京、上海的 12 家试点医院就诊住院，只要按照程序报备，就可以就地在 4 小时内完成医保支付范围内的医疗费用一站式报销，出院时只需缴纳应该自付的医疗费用即可。记者了解到，北京、上海是厦门参保人转外就医费用的高发区，这 12 家试点医院也是转外就医较集中的、医疗技术水平也较高的名医院。

而对于在试点地区试点医院门诊治疗或者在试点地区非试点医院就诊的患者，可以向设立在当地平安养老保险分公司的客户服务中心递交相关的就诊资料，由其负责相关费用的审核报销，在 15 个工作日内办结后，将报销金额转入患者账户。

这相当于将厦门的医保费用报销窗口前移到试点地区的试点医院或当地的平安养老分公司服务平台。

来源：海峡导报



国家首次对发展人力资源服务业做出全面部署

近日，人力资源社会保障部与国家发展改革委、财政部联合下发《关于加快发展人力资源服务业的意见》（以下简称《意见》）。朗新 eHR 最新消息，这是国家首次对发展人力资源服务业做出全面部署，将对促进人力资源服务业健康快速发展产生积极影响。

人力资源服务业是为劳动者就业和职业发展，为用人单位管理和开发人力资源提供相关服务的专门行业，是国家确定的生产性服务业重点领域。《意见》明确提出，加快发展人力资源服务业，是优先开发与优化配置人力资源，建设人力资源强国的内在要求，是实现更加充分和更高质量就业的重要举措，对于推动经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变具有重要意义。

在总体安排部署上，《意见》提出以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，坚持市场主导、需求引领，鼓励创新、提升服务，深化改革、增强活力，依法管理、规范发展的总方针和原则，实现到 2020 年建立健全专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系的发展目标。

《意见》提出了加快发展人力资源服务业的八项重点任务。一是发展各类人力资源服务机构，构建多层次、多元化的人力资源服务机构集群，增加人力资源服务供给。到 2020 年，培育形成 20 家左右在全国具有示范引领作用的龙头企业和行业领军企业。二是增强人力资源服务创新能力，实施人力资源服务能力提升计划，推进人力资源服务领域的管理创新、服务创新和产品创新。三是培育人力资源服务品牌，鼓励开展自主品牌建设，形成一批知名企业和著名品牌。四是推进人力资源服务业集聚发展，加强人力资源服务产业园的统筹规划和政策引导，形成人力资源公共服务枢纽型基地和产业创新发展平台。五是加强人力资源服务业人才队伍建设，加大人力资源服务业高层次人才的培养引进力度，实施人力资源服务业领军人才培养计划，开展人力资源服务业专业技术人员继续教育。六是加强人力资源服务业管理，加强事中事后监管，将设立人力资源服务机构许可由工商登记前置审批改为后置审批，探索建立企业年度报告公示和经营异常名录等制度，深入推进人力资源服务机构诚信体系建设和标准化建设，建立人力资源市场信息共享和综合执法制度。七是深化人力资源市场体制改革，实现人力资源市场领域的管办分离、政企分开、事企分开、公共服务与经营性服务分离。八是夯实人力资源服务业发展基础，完善行业统计调查制度、定期发布行业发展报告、培育发展人力资源服务行业协会组织。

为加强政策引导，创造良好发展环境，最大限度地激发行业发展活力，《意见》稿从六个方面提出了促发展政策措施。一是加大财政支持力度，研究通过中央财政服务业发展专项资金、国家服务业发展引导资金对人力资源服务业发展重点领域和薄弱环节给予支持。二是落实营改增、离岸服务外包、技术先进型企业等方面的税收优惠政策。



三是拓宽投融资渠道，鼓励符合条件的人力资源服务企业进入资本市场融资，进一步放宽人力资源服务业的市场准入，鼓励社会资本进入人力资源服务领域。四是完善政府购买人力资源公共服务政策，逐步将适合社会力量承担的人力资源服务交给社会力量。五是扩大对外开放与交流，加强国际交流合作，稳步推进人力资源市场对外开放，积极构建公平稳定、透明高效、监管有力、与国际接轨的人力资源服务业外商投资管理体制。六是健全法律法规体系，加快制定人力资源市场条例及配套规章，着力打破人力资源市场中存在的地区封锁、市场分割等各种壁垒，建设专业化、职业化的高素质人力资源市场执法队伍。

《意见》还要求各地加强人力资源服务业发展的组织领导，探索建立由政府分管领导牵头的工作协调机制。研究制定本地区推进人力资源服务业发展配套政策，将人力资源服务业发展纳入本地区服务业和人才工作综合考核评价体系，确保促进人力资源服务业发展的各项举措落到实处。

来源：央广网

大数据爆破之年：在这 5 个领域“掘金”最靠谱

时下最热概念“大数据”，作为一个行业专业术语，充斥着网络报纸。显然，我们已经站在了一个时代的转折点，互联网全球化、移动设备普及化、云计算存储低成本化、物质世界网络化，都在为“数据大爆发”储蓄能量，即将翻来人类历史新篇章。朗新 eHR 继续为客户提供人力资源信息化产品。

当代著名丹麦物理学家尼尔斯 玻尔(Niels Bohr)曾说：“预测是非常困难的，尤其是对未来的预测。”在科学技术瞬息万变的时代，亦是如此，今日的一个大胆预测，说不定就是明日的已成事实。而对广泛应用技术及市场动向的前瞻性预判，是对当今企业家和高管们的严峻考验，关乎到下一个商业帝国的成败。

此外，预测未来就像是古老的魔法水晶球一样有趣，但是数据的应用并不像发掘那么容易。现在，让我们随着美国互联网私募投资公司 Insight Venture Partners 总经理 Deven Parekh 的视角，一同去看看大数据时代将为经济和生活带来哪些新的机遇和挑战。

大数据下的恐怖主义



前段时间引起轩然大波的索尼影业遭黑客攻击事件，是一次明目张胆的国家支持的网络攻击。本文暂不讨论孰是孰非，但在此次事件中，索尼影业的网络系统遭黑客攻击，员工信件、薪酬及电影剧本等信息被泄露，大量公开的内部数据引起了索尼的高度恐慌。

现在每一家《财富》杂志世界 2000 强企业都在思考：我的公司数据安全吗？如果数据公布于众，将会置我于何地？与此同时，安全软件公司也正致力于大数据分析软件的开发，以帮助企业更好地保护数据安全，避免日后的攻击。

大数据下的公民自由权

数据驱动的决策工具不仅仅应用于商业领域，同时还被广泛用于挑选最合适的学校、医生和雇主。同样，企业也用大数据分析软件来寻找并雇用优秀的员工，或是选择目标客户。

但是，倘若上述的一切都是建立在公民隐私权的基础之上呢？大数据的内容会囊括公民的生活方式选择、健康，甚至还有种族、性别或年龄，不是刻意的去侵犯公民隐私，只是为了更好的做出决定呢？目前，所有的学校、公司和公共机构都制定了保护隐私、公平和反歧视的条例，并且有政府的强制实施作为坚强后盾。大数据时代所带来的不可避免的侵犯隐私权和公民自由权问题正逐渐为世人所知，如何保护公民的这些权利并且跟上日新月异的大数据研究步伐，值得我们深思。

大数据下的政府数据

2015 年，期望政府数据更加透明化、实用化。通常，公共部门是私营企业的重要数据来源，政府数据可以让更多的企业将大数据应用于产品及服务中，发挥其最大功能效用。

以旧金山意外天气保险公司 Climate Corporation 为例，它通过分析气象部门所掌握的海量天气数据来预测未来可能对农业生产造成破坏的各种天气，为农民提供相应的农业保险，以降低恶劣天气对农业生产造成的影响。还有美国房地产信息查询网站 Zillow，通过使用联邦政府和当地政府的分析数据，包括卫星照片、税额查定、经济统计数据，为房屋买家提供全面的房地产市场动态。

大数据下的个性化医疗

即使在个人隐私方面还存在较大争论，大数据已然在模糊医疗保健领域的分界线。不论是将其称作“精准医疗”也好，“个性化医疗”也罢，都是将数字化的保健系统和可穿戴设备应用其中，这两大趋势联成一体，正悄然革新健康医疗产业。

在不久的将来，医生将会根据病人的基因组、活动水平和真实健康情况，为患者定制个性化的药物和治疗方式。



而此时，普通患者对特定治疗方案数据来源的反应已经显得不重要了，因为没有病人会拒绝最佳治疗方案，即便是以牺牲部分病人隐私权为代价。

医疗信息技术是目前投资的热门领域，但是临床决策还主要是靠医师的临床指南，而不是大数据。在未来，大数据分析很有可能会打破这一局面，彻底改变人类医疗健康行业。

大数据下的数字化学习

美国每年在公共基础教育和高等教育的支出高达 1.2 万亿美元，但是学生的成绩和表现依然不能达到政策制定者的预期，同时还引发了教育工作者和校方关于教育制度改革的讨论。支持改革者认为教育系统应该引入市场化运作模式，重点突出学生测验、问责制和绩效考核；而反对者却认为应该提升教学工作水平，在教学资源上加大投资力度。

但双方在数字化学习方面却有共同的认识，课堂内外的数字化学习已经是不可阻挡的趋势。从大型在线课程开发到适应性学习技术，都是个性化的将教学材料传输至每一个学生，教学技术凭借大数据环境获得突飞猛进的发展。从熟知的名字到陌生的名词，不断有新的数字产品出现，一改将内容放置网络共享的传统模式，而是从根本上改变学生的学习时间和方式，改变教师指导学生进步的方法。

综上所述，从简单采用到真正开发利用，大数据在五个领域将会发生的深刻变化，又如何助力经济转型与生活变迁，2015 年无疑是大数据的爆破之年，让我们拭目以待！

来源：IT 圈

2015 年 HR 七大趋势，朗新 eHR 为您解读，你准备好了吗？

德勤日前发布的 2015 趋势预测报告显示，企业想要从强劲的经济发展中受益就需要重点关注企业人才的发展。同时该报告做出的七大 HR 趋势预测如下，朗新 eHR 软件同您一起解读。

1、绩效管理变革持续进行

由于人们协同工作的方式，社交工具带来的工作的便捷性以及企业内部信息越发透明，更为敏捷、快速且透明



的反馈机制正在兴起。这种机制能够为企业带来更高的绩效并发挥更好的创新力。

2、办公时间及地点弹性化

越来越多的科技产品（诸如智能手表、可穿戴设备等）被运用于职场当中，HR 需要重新审视企业当前的工作环境，而潜在的解决方案之一便是设定一个新的上班时间表，减少通勤时间，在工作时间与工作地点方面给员工更多的选择。

3、技能就是资本，企业学习重要性凸显

通过各种渠道寻找各种高质量低成本的在线课程、能够提供多样化学习途径与反馈的学习管理系统以及通过移动设备进行碎片化学习等。

4、充分利用社交网络招聘以及品牌影响力、新技术等加大人才获取力度

企业除了要宣传自己的组织、就业机会之外，更应该宣扬自己的愿景、目标以及管理团队与工作经历等。这些都是千禧一代以及高绩效的员工在寻找雇主时首要的考虑因素。

5、打造有竞争力的人才分析与劳动力规划刻不容缓

现在是时候需要将企业负责招聘、薪酬、员工激励、学习及领导力发展的汇报与分析团队集成起来，同时要用更为完善的方式进行员工测评。

6、减少核心供应商，转向能够提升价值的创新型解决方案的供应商

企业在选择合作供应商时需要寻找能够在移动设备以及移动 HR 应用方面提供优质服务的供应商，同时需要找寻能够提供嵌入式分析服务的服务商。

7、重新审视 HR 团队的结构、设定 HR 团队角色，加大 HR 的培养发展力度

例如，减少企业内部 HR 专员的数量，用其他高级合作伙伴来取代。将专业中心改为专业网络，使得企业内部负责招聘、培训以及其他 HR 功能角色的团队能够有效沟通，与业务及业务部门更好地衔接。



颈椎病和鼠标手在广州不能享受工伤保险待遇

马上到春节了，有钱没钱回家过年，但不少务工人员除了年底算账本之外，经常忽视工伤鉴定和应有的福利。朗新 eHR 人力资源软件广州办近日从人社部门了解到，虽然务工人员中主动参与工伤鉴定的比例每年在增加，但总数依然很少。同时，近 5 年以来，工伤类型也发生着改变：交通事故致工伤的比例上升，主要是因为电商、物流业兴起带来的“副产品”。

“年年有大量基金放在账户里没动过”

在机关单位工作了十几年的蔡先生，几年前在一次出差途中因工摔伤，导致躯干受损。但随后他在医院检查的结果却是“没有太大问题”。几个月后，蔡先生再去另一家医院检查时，对方告诉他躯干受损比较严重，必须马上接受治疗并长期辅助按摩。蔡先生并没有意识到可以申请工伤鉴定，因此直到现在仍经常往医院门诊跑。由于错过了工伤鉴定的期限，他的医疗费用也成了一笔不小的压力。在记者近日走访中，蔡先生的例子并不鲜见。

又到年底，许多务工人员在与用人单位结清工资、奖金后就满意回家了，但其中有不少人未领取应享受的工伤保险待遇。记者昨日从市人社部门获悉，近几年来，广州的工伤保险基金“年年有大量基金放在账户里没动过”

记者了解到，广州的工伤保险基金由市级统筹，主要由用人单位缴纳的工伤保险费、工伤保险基金的利息、滞纳金、财政补贴，以及法律、法规规定的其他收入等构成；基本用于工伤保险待遇、职业康复费用、工伤取证费和劳动能力鉴定费，以及工伤预防费等支出项目。

“虽然每年申请工伤鉴定的比例正在增加，但总数仍很小，年年有大量基金放在账户里没动过。”人社部门相关负责人透露，其中很大一部分是劳动者并没有维权意识或不清楚哪些项目可以申请工伤鉴定。

比如疾病猝死、颅脑、躯干损伤、上下肢骨折及其他损伤、上下肢离断、烧伤、眼耳鼻喉口腔、脏器损伤、肢体瘫等均早已纳入了工伤保险的范畴，从事各行业的劳动者可按照相关规定及时申请工伤鉴定。

须知：“职业病”不同“工伤”

须慎：自己违规 鉴定很麻烦

对于大部分办公室一族来说，虽然工伤发生的几率较小，但有很多“磨人”的“职业病”。记者走访广东省工伤康复中心发现，颈椎病、鼠标手、前列腺疾病等是上班族最容易患上的“职业病”。但需要注意的是，此“职业病”非工伤认定中的职业病，由于这些病痛并未被列入工伤“职业病”门类中，因此不能享受到工伤保险待遇。

《工伤保险条例》中，关于工伤分类已经作出过细致的规定。此外，职工有下列情形之一的，视同工伤：在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的；在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活



动中受到伤害的等等。

那么，如果劳动者因个人原因导致工作过程中受到伤害，亦即自己违反规章制度受伤，能否申请工伤呢？记者从人社部门了解到，因个人因素导致的伤害发生时，还需相关部门进行责任细分及鉴定，而其中的过程极为复杂、专业，因此，个人当然更应该严格遵守各种交通规则及安全生产规章制度，避免发生这种伤害。

工伤之“最”

制造业 最易受伤行业

来自人社部门的数据显示，在采矿业、房地产业等 22 个主要行业中，最容易发生工伤的前三种行业分别为：制造业、租赁和商务服务业、批发和零售业。其中，从 2009 年以来截至 2013 年制造业的工伤鉴定人数为 5667 人，占到了总数的 42.33%。据介绍，这类工伤主要是发生于模具生产制造业。

骨折 最易受伤部位

在所有鉴定的工伤中，上下肢骨折、躯干损伤、耳鼻喉口腔 3 项占的比例最大，分别占到了总数的 70.79%、6.68% 和 5.40%。其中，上下肢骨折及其他损伤(含软组织、神经损伤)以超 7 成的比例成为最“容易受伤”的工伤鉴定类别。

快递员 上升最快人员

虽然工伤集中在制造业等行业，但记者从广东省工伤康复中心了解到，近几年，物流快递、建筑业以及部分行业的户外工作者申请工伤鉴定、前来保健治疗的比例正在提高。

“这几年广州新增了许多快递员，因为物流快递行业的用工整体比较正规，申请工伤鉴定的数量正在增多。”据介绍，快递员以骑电动车作业为主，路上发生交通意外的情况并不罕见，由此而申请的工伤也能按相关规定得到工伤保险待遇。

大气污染 户外工作致伤新因

由于广州要求企业强制参保，因此建筑行业工伤鉴定率明显提高。人社部门介绍，近日人力资源和社会保障部会同多部门联合出台了《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》，要求建筑施工企业对相对固定的职工，应按用人单位参加工伤保险；对不能按用人单位参保的建筑业职工特别是农民工，应按项目参保；对未提交按项目参加工伤保险证明、安全施工措施未落实的项目，不予核发施工许可证。

据介绍，由于大气污染导致户外高强度作业者，在近几年申报工伤鉴定的情况正在增多。



【朗新动态】

中国改革开放之初首批成立的信托公司——北京国际信托签约朗新 eHR



北京国际信托有限公司（简称北京信托，原名北京国际信托投资有限公司）是中国改革开放之初首批成立的信托公司之一。2007 年，北京信托实施股权重组，引进了境外战略投资人——英国安石投资管理公司，并更名为北京国际信托有限公司。北京信托成立近三十年来，在金融领域不断创新，始终处于行业领先地位。公司从增资改制到完成战略重组，依赖于科学的公司治理制度，严谨而顺畅的业务操作流程，坚持发展是硬道理的信念，遵循创新是企业的生命线的真谛，恪守股东、受益人利益最大化的承诺，抓信托创新，促业务发展，使公司不断壮大发展并连年取得新突破。

在一个常规的信托业务流程中,相对于信托业务推介和营销,以及谈判、缔约等前台业务部门而言,类似于信托产品研发、信托风险管理、信托业务执行、信托财务、信托内控和稽核、信托信息系统管理、信托公司财务,以及人力资源等若干辅助和配套的管理部门,被统称为中、后台管理体系。这些部门在业务流程上虽然不直接面对客户,但在管理功能上,与前台业务部门一道组成了完整的信托业务体系。从信托业务资源的合理配置和信托业务价值链的最佳链接来说,对中、后台管理体系的研究和建设是至关重要的。

北京信托一直把引进业内一流的业务骨干和专业化的中后台管理人员,强化中、后台管理信息体系建设作为公司发展的第一要务。公司早先已经上线了 OA 系统,当时考虑到系统接口和统一品牌的问题,采用了 OA 系统提供商提供的 eHR 系统,由于最初选用 eHR 系统的供应商不是专业厂家,在系统进行配置的时候出现了工资配置一个月未出结果的情况,严重影响了北京信托人力资源管理信息化建设的步伐。经管理层决定,决定重新选定供应商。2013 年选定了一家专业的人力资源软件厂商进行系统搭建,在解决了管理基本问题后,绩效模块还是无法满足北京信托的需求,北京信托的绩效采取的是评分制,100 分为满分,但在该系统中打分的结果总是以负数形式展现,比如,给某员工打分 80,系统中显示的是-20 分。每次绩效都需要人工再重新进行转换,和当初的设想的差距比较大,



不光浪费了人力，反而给人力资源部增加了繁琐的事务性工作。

鉴于此，管理层再次决定，上系统不能只看市场宣传，而是真的需要一家踏实用心的专业公司来帮助北京信托搭建人力资源管理信息化平台。经过多方考察，客户调研，最终选定了北京朗新天霁软件技术有限公司为人力资源管理信息化合作伙伴。

北京朗新天霁软件技术有限公司（以下简称朗新天霁）是中国领先的人力资源管理软件产品和服务提供商，致力于各类组织提供全面的人力资源管理软件产品和解决方案，是国内历史最早、最专业、最专注于人力资源管理软件研发的公司之一，总部位于北京中关村科技园区。朗新天霁从客户应用最佳实践出发，已经为北方信托、中信信托、中天证券、三峡银行、渤海证券、阜新银行等知名金融机构提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新与北京信托共同打造了企业与员工的共同成长的人力资源管理信息化服务平台，助力北京信托提升人力资源管理信息化水平！

一流现代化学校——北京十一学校签约朗新 eHR

北京市十一学校原为中央军委子弟学校（以下简称十一学校），1952 年在周恩来、罗荣桓等老一辈革命家的亲切关怀下建立，聂荣臻元帅用新中国的诞生日为学校命名。

学校于 1992 年提出并实行“国有民办”办学体制改革，自此，学校得到快速发展，成为师资力量雄厚、环境设施一流、办学质量优秀的现代化学校，享誉京城内外。2004 年被评为北京市示范性普通高中。2009 年底，学校回归公办。

学校校园面积 15.6 万平方米，现有 107 个教学班，4600 余名学生，是一所拥有初、高中的完全、优质中学。学校拥有一支师德高品位、专业高学识、能力多方位、科研高水平的优秀教师队伍。现有特级教师 27 人，高级教师 145 人，博士 44 人，硕士 120 人，省级劳模和全国优秀教师 13 人，全国骨干教师和校长培训班成员 10 人，市级学科带头人和骨干教师 16 人，区级学科带头人和骨干教师 77 人，美、英等国家的外籍教师 42 名。此外，学校建立了由中科院、北师大等科研院所的专家组成的教师成长指导团队。

高校人事管理，在整个高校的管理工作中占据非常重要的地位。信息化和网络化的深入发展，引发了学校人力



资源管理的强势改革。信息化建设的实施，对高校的人事管理全面升级提供了非常显著的历史意义。随着学校建设的飞速发展，十一学校组织机构和人员规模日趋膨胀，人力资源管理的工作量和复杂性与日俱增，传统的人力资源管理模式面临诸多挑战，人力资源管理信息化势在必行。

十一学校作为未来人才资源的培养基地，学校高层更是要求人力资源部门必须确保提供更加高效、精准的人事管理服务，参与十一学校的决策服务。不同于常规企业，学校隶属我国事业单位，编制监控相当严格，不可能依靠人力资源部门工作人员扩编的方式来提升人力资源管理效率，唯有进行理念创新。借助信息化手段人力资源软件提升十一学校人力资源部门的工作效率。

北京朗新天霁软件技术有限公司（以下简称朗新天霁）是中国领先的人力资源管理软件产品和服务提供商，致力于为各类组织提供全面的人力资源管理软件 **eHR** 产品和解决方案，是国内历史最早、最专业、最专注于人力资源管理软件研发的公司之一，总部位于北京中关村科技园区。朗新天霁从客户应用最佳实践出发，已经为北京工商大、厦门大学、沧州师范学院、北京联合大学生物化学工程学院等一大批学校提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新与北京十一学校共同打造了十一学校人力资源管理信息化服务平台，助力北京十一学校提升人力资源管理信息化水平！

朗新天霁成功牵手津门创业第一股

2015年1月14日，中国最大的专业人力资源软件与服务提供商北京朗新天霁软件技术有限公司与津门创业第一股天津红日药业股份有限公司在红日药业集团总部成功签约。朗新天霁蒋建军总经理出席合作签约暨项目启动仪式。





合作签约仪式

红日药业成立于 1996 年，在企业创始人姚小青董事长领导下，迄今已发展为一家横跨现代中药、化学合成药、生物技术药、医疗器械等诸多领域，融研发、生产、市场和资本于一体的企业集团。2009 年 10 月 30 日，红日药业登陆深圳证券交易所，成为全国首批、天津首家创业板挂牌上市企业（股票代码 300026）。利用资本平台，携资金优势，公司进行产业并购、技术引进，扩大产业规模、扩强市场容量。短短几年的时间，公司市值从五十亿提高到一百六十亿规模，市场规模与利润、税收成倍增长。因业绩突出，公司自上市后连续荣登《福布斯》中国潜力企业榜、2013 年度上市公司金牛奖百强综合榜，荣获 2013 年度金牛最佳创业成长公司、最具投资价值上市公司、中国最具竞争力医药上市公司 20 强、2013 中国创业板上市公司十佳管理团队等殊荣。

随着公司业务的成长、规模的扩大，基础人事工作量繁重且面临数据不准确、统计不及时等问题。业务结构亟待优化，组织能力需要提升。商业模式对业务成长推动，管理是推动力、信息化是手段。

本次选用朗新天霁作为人力资源管理信息化建设的合作伙伴，主要基于朗新天霁专业、专注、专一的 18 年磨一剑的行业精神、灵活易用的产品特色以及优质的本地化服务。尤其在系统选型阶段朗新天霁多次派出由公司高管领衔的技术专家团队实地调研需求、反复沟通交流，为双方实现合作奠定了坚实的基础。

虽然已是“三九”隆冬时节，签约现场气氛却温暖如春。相信在双方的共同努力之下，人力资源信息化将再度谱写医药行业新篇章！



中国连锁百强——广西南城百货 eHR 系统成功上线



广西南城百货股份有限公司成立于 2001 年 11 月，注册资本 12300 万元，是一家大型民营零售连锁企业，也是广西首府南宁建设区域性国际总部基地首批认证的职能型总部企业。

经过十几年的发展，公司目前在广西南宁、柳州、桂林等各主要城市及云南昆明等地开设了 40 家连锁分店，总经营面积超过 42 万平方米，主要经营大型超市、家用电器、精品百货三个业态，从业人员 13000 多人，其中内部员工 6000 多人，形成了“立足南宁、辐射周边、跨区域”的连锁体系。2011 年、2012 年和 2013 年实现销售总额分别为 30 亿元、33 亿元、37.9 亿元，连续 3 年（2009-2011 年）荣膺中国连锁百强的企业，在全国 2012 年主要连锁百货企业经营情况排名第 37 位、中国快速消费品连锁百强排名第 62 位，发展成为目前广西同类市场中经营规模最大、年销售额最大和颇具影响力的商业零售企业。

随着企业规模的不断扩大，经济效益和社会效益不断显现。面对市场经济新形势和激烈的行业竞争，管理层意识到传统的管理方法已经跟不上时代的脚步，需要创新管理理念和营销策略，不断完善提升自身的管理水平，才能创造出更好的成绩。人是企业的根本，信息化的加强，首先从人力资源管理信息化开始。借助信息化手段 eHR 系统，规范旗下所有门店员工的基本信息，进行统一编码，及时了解各门店人力资源分布情况，根据实际情况对各店人员配比进行调整.....经过多方面考察、筛选，最终选定北京朗新天霁为战略合作伙伴，共同打造南城百货人力资源管理系统！

通过上线朗新 eHR 人力资源软件，广西南城百货人力资源管理得到了如下提升：

- 1、建立从总部到分支机构的基于信息化的人力资源集中管理模式
- 建立统一的信息平台，覆盖总部、分支机构；
- 贯穿全公司、分支机构，共享应用，统一汇总；



信息快速传递，组织之间协调发展和有效沟通。

2、实现广西南城百货股份有限公司人力资源全面信息化管理

摆脱手工劳动：实现全公司 HR 业务无纸化办公；

规范 HR 流程：优化人力资源管理，提升管理水平；

提升工作效率：实现业务流程的信息化处理，提高工作效率；

降低管理成本：通过时间、空间、人力、资金全面缩减，降低管理成本。

建立统一信息化标准，指导未来总部以及片区分店的信息化建设和人力资源工作；

3、人力资源管理者角色的转变

提供决策支持：提供人力资源管理的决策分析支持；

实现战略伙伴：由人事日常的操作者向人力资源管理者转变

4、实现全员管理，提升员工满意度

5、提升管理价值，利用信息化手段提供增值服务

6、推进广西南城百货股份有限公司国际化战略

朗新 eHR 助力国内互联网营销领域领军企业之一——灵思营销人力资源管理变革

灵思营销（Linksus Marketing）是中国最具规模与实力的营销机构，亦是中国 4A 广告公司理事单位，是国内为数不多的广告、公关双 TOP 公司，是国内互联网营销领域领军企业之一。

灵思曾多次荣膺国内及国际创意大赛的诸项殊荣，其中包括中国 4A 创意金印奖、中国 4A 网络互动营销类金奖、首届微电影节金荷单元最佳故事片奖等大赛奖项。自 2006 年起，灵思多次夺得最具价值互动代理公司奖，并多次入选互联网营销领域相关媒体评选的“最佳媒介代理公司”。



灵思坚持“以人为本、聚人成众、聚众成峰”的文化理念，秉承“所见即所得”和“使命必达”的作业理念，致力于将客户的营销计划最大程度地转化为可评估的营销效果，从而实现客户商业价值和社会价值的双提升，推动客户在全球市场竞争中居于领先地位，全力引领全球营销趋势的发展。

随着灵思不断高速成长，现有的 OA 系统的人力资源管理模块已经不能够很好的满足人力资源管理的需求。灵思需要一套专业的人力资源系统来为日常的人力资源管理提供高效的、专业的支持。经过对供应商的详细调研、交流，最终选择朗新天霁为人力资源管理信息化建设战略合作伙伴！



通过上线朗新 eHR 人力资源软件：规范了基础数据管理；帮助灵思营销建立了统一的人员信息库，实现人员所有的基础信息管理，分层分级分权管理。在此基础上自动生成公司各种基础人员信息分析报表，大大减轻人力资源部事务性工作流压力，提高了事务性工作的效率。灵思营销人力资源管理发生了变革，例如：薪酬、福利、考勤事务工作通过系统权限下放至各个分支机构完成，本部只做审核；梳理优化了业务流程，严格流程控制，规范流程操作，提高效率实现数据汇总，为高层领导决策提供准确实时信息！



汽车生产领域龙头——北京现代汽车签约朗新 eHR



北京现代汽车有限公司（以下简称：北京现代）成立于 2002 年 10 月 18 日，由北京汽车投资有限公司和韩国现代自动车株式会社共同出资设立，注册资本 121,906.8 万美元，中韩双方各占 50%，合资期限为 30 年。经营范围为设计、开发、生产和销售轿车、RV、卡车整车，发动机及其零部件，以及为合资公司生产并销售的产品提供售后，以及其他相关业务。现有员工 15,000 余人，累计产销量已突破 500 万辆。北京现代是中国加入 WTO 后被批准的第一个汽车生产领域的中外合资项目，被确定为振兴北京现代制造业、发展首都经济的龙头项目和示范工程。

北京现代坐落于顺义区北京汽车生产基地，拥有三座整车生产工厂、三座发动机生产工厂，和一座承担自主研发的技术中心，总占地面积 336 万平方米，整车年生产能力已经达到 100 万台。目前，北京现代拥有近 300 台机器人，依靠先进的自动化制造装备，保障 100%焊接与运输自动化率，100%自动化冲压生产，确保车身焊接质量与车身强度。北京现代将“清洁生产”的环保理念运用到产品制造中，采用国际领先的新工艺、新设备，将环保水性涂料全面运用到涂装工艺中。在产品的检验方面，北京现代设立车身三坐标测量室、部品材料及耐久试验室、发动机耐久试验室、整车排放试验室等共计 16 个试验室及检测场所，通过应用大量先进技术设备对产品质量的监测及分析，确保产品的可靠性和一致性。

目前北京现代使用的人力资源管理系统为 SAP 的 HR 系统，作为公司的核心系统之一，其业务主要有组织人事信息管理、时间管理及薪酬管理。HR 系统自上线以来一直稳定运营，较好的为北京现代提供各项服务。但 HR 系统 GUI 操作界面是面向 HR，操作复杂、不友好且单用户许可昂贵，不能用于普通员工使用。希望通过 HRIS 系统将 SAP HR 后台数据展现在 PORTAL 页面上，便于员工的查询修改。

另外，公司员工的绩效考评一直都是通过纸质的方式进行，导致产生绩效资料收集繁琐、绩效考评计算复杂、



业务周期较长、绩效管理难度高等问题。希望通过 HRIS 系统实现绩效考评的电算化，并改善绩效考评业务。

最终，北京现代的 eHR 选型组通过前期的详尽分析与精密调研以及众多人力资源软件供应商的详细比较，选定了朗新 eHR。

北京朗新天霁软件技术有限公司（以下简称朗新天霁）是中国领先的人力资源管理软件产品和服务提供商，致力于各类组织提供全面的人力资源管理软件产品和解决方案，是国内历史最早、最专业、最专注于人力资源管理软件研发的公司之一，总部位于北京中关村科技园区。朗新天霁从客户应用最佳实践出发，已经为各行业龙头企业提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新天霁将与北京现代共同打造北京现代人力资源管理信息化服务平台，助力北京现代提升人力资源管理信息化水平！

朗新天霁作为人力资源信息化第一品牌应邀出席中国企业培训 O2O 峰会

随着移动互联网的到来，企业大学们发现必须从传统的重线下培训模式转型到多元化的培训生态体系建设中来。在这场 Offline 2 Online 的快速转变中，培训管理者们也许面临以下的挑战：

如何运用移动互联思维方式进行学习运营？

如何将各种新技术与流程、人、内容结合？

碎片化时代，学习内容该如何重新组织？...





2015年1月28日中国企业培训O2O峰会（北京站），在首都北京拉开序幕。北京朗新天霁软件技术有限公司作为人力资源信息化第一品牌应邀出席本次峰会，为广大用户展示朗新在人力资源软件产品及解决方案最新的成果。



朗新人力资源软件可以帮助企业分析整体、局部或者是个人的能力需求和培训需求，人力资源的管理者可以以此来制定相应的培训计划。eHR系统可以帮助培训负责人管理不同的时段，各种培训活动的计划情况并根据目前及未来的工作，职位及组织对能力的要求同员工的能力状况的匹配来确定培训需要。管理评估过程中的培训，设置个



别目标及培训成功标准用来作为评估的一部分。

作为一家专注于人力资源软件研发的高新技术企业，朗新为中国水利水电建设集团、中国电力工程顾问集团、宝洁中国、好丽友中国等集团型企业提供了全方位的人力资源信息化管理咨询服务及产品解决方案。至今，朗新 eHR 用户已近 4 万家，行业、区域覆盖率均达到 100%，是国内最大的企业人力资源管理软件供应商之一。

未来，朗新 eHR 将不断吸收先进的管理思想，并融入到各行业人力资源信息化解决方案中，为更多的用户打造科学、合理的人力资源管理信息化平台。



【案例分享】

驻港摇篮——中交一航局实现人力资源集团管控

中交第一航务工程局有限公司（以下简称：中交一航局）是中央直属、世界 500 强企业中国交通建设股份有限公司的全资子公司，创建于 1945 年 11 月，是新中国第一支筑港队伍，素有“筑港摇篮”之美誉。中交一航局有限公司是一家以港口工程施工为主，多元经营、跨行业、跨地区的国有大型骨干施工企业，拥有 1 个工程总承包特级资质、14 个工程总承包一级资质和 15 个专业承包一级资质，经营领域包括港口、航道、修造船厂、水工建筑物工程和高速公路、桥梁、机场、铁路、地铁、轻轨、大型成套设备安装、工业民用建筑、市政工程以及其他大中型建设项目。公司现拥有 14 个全资子公司，3 个控股子公司，12 个分公司、事业部，2 个参股公司，和 1 个教育培训中心，分别分布在天津、上海、青岛、大连、秦皇岛等地。

截至 2013 年初，公司拥有总资产 370 亿元人民币；拥有各类工程船舶 231 艘，施工机械 5196 台。

作为多元经营、跨行业、跨地区的国有大型骨干施工企业，中交一航局领导班子早已预测到信息化的重要性，十年前已经购买了单机版的人力资源软件，解决基本的人事信息管理问题。

中交一航局管理的人员按大的类别分主要为两类，一类是自有人员，为核心的技术人员，劳动关系较为稳定，人员基本信息需要大而全；一类是协作人员，为外包的劳务人员，劳动关系变化比较频繁，只进行简单的人员信息管理；在系统中进行管理的主要是自有人员。自有人员又分内退、外借、退休、反聘、长期在岗、休长假、在册不在岗等情况。由于各项目地点分布于全国各地，点多面广，人员分散，公司信息上传下达缺乏有效的沟通手段。而且各项目管理水平参差不齐，没有统一的标准，自有人员的工作地点、工作时间、工作状态总部都无法及时掌握。比如，经常出现某技术人员已经从 A 地的 A 项目调动到 A 地的 B 项目上，或者从 A 地的 A 项目调动到 B 地的 B 项目上，已经工作了三天，但总部看到的还是该技术人员在调动中或者一个星期才看到，这样就造成了各项目的工资总额与预算管理脱离了实际，给总部统计分析带来了错误的数据，出具的报表不能为领导进行决策分析提供有效的数据支持。随着市场的不段扩大，经营体制的深入改革，对在组织结构模式、人员统筹、内部管控要求等方面又提出了一系列挑战；如果再继续采用原有单机版的人力资源软件，将成为影响中交一航局未来发展的严重桎梏。比如人力资源部门工作效率低；各部门及人员配置不合理等问题。这一系列的问题，是困扰中交一航局快速发展的绊脚石，必须重新采用一套随需而变的人力资源管理系统，将有效数据综合利用，实现实时信息共享，规范和监督各



分支及项目人力资源数据，达到真正的集团管控！



朗新天霁作为国内最早专注于人力资源管理软件研发的公司，服务用户现已近 4 万家，行业、区域覆盖率均达 100%，企业用户数量稳居行业第一。朗新天霁作为国家科技部科技推广项目和中国信息产业行业采购首选品牌，获得了“建国五十周年成就展”重要科技成果的殊荣。朗新天霁总部位于北京中关村科技园区，公司分设上海、武汉、西北、华南分公司和厦门研发、实施中心并建立了覆盖全国的营销与服务网络。公司领导团队具有深厚的专业背景、先进的管理理念和丰富的行业经验；拥有一支近二十年专注于产品研发和专业、高效的实施与技术团队，确保优质的本地化服务。朗新天霁崇尚“专业、高效、协作、创新、共赢”的经营理念，关注客户的成功和员工的进步。朗新 eHR 为企业经营服务的设计理念正好与中交一航局重新选型 eHR 软件的总体思路不谋而合，在经过多方考察后，最终选择朗新天霁为中交一航局人力资源管理信息化的战略合作伙伴！

根据中交一航局的整体人力资源现状、人力运转流程，朗新实施顾问做了详细的需求调研，将业务流程重新进行了优化梳理。

然后对人力资源信息采集，根据总部的要求，统一对公司核心员工的信息进行了统一的信息收集，信息收集标准由中交一航局总部和朗新天霁人力资源实施顾问共同制定，信息收集工作由朗新天霁实施顾问配合中交一航局总部统一完成。



序号	单位	所在部门	人员类别	姓名	性别
1	中交第一航务工程局有限公司/公司总部	清欠办公室	长期在岗人员		女
2	中交第一航务工程局有限公司/公司总部	信息中心	长期在岗人员		男
3	中交第一航务工程局有限公司/公司总部	信息中心	长期在岗人员		女
4	中交第一航务工程局有限公司/公司总部	副总经	长期在岗人员		男
5	中交第一航务工程局有限公司/公司总部	安全保障部	长期在岗人员		男
6	中交第一航务工程局有限公司/公司总部	工程部	长期在岗人员		男

系统上线后，所有人员信息纳入到系统中进行统一管理，总部临时需要报表的时候直接从系统中进行数据查询筛选就可生成报表，并以图表形式展现。避免了数据错填、漏填等人工错误，减少了统计的时间并提高了数据的精准性。人员工作地点产生变动时，只要在系统中进行相应的人员调动操作，相关人员信息自动变动到相应的项目部，避免了系统信息与实际脱离的错误。总部及各项目所有类别人员的薪酬数据全部导入到数据库中，为中交一航局定义好各种类别计算公式，每个员工每月工资通过系统自动计算。员工通过自助平台可以清晰的看到个人所得税、各种保险、住房公积金、应纳税所得额等多项数。

客户感言

朗新人力资源管理软件在实施过程中既有挫折也有收获，朗新的坦诚沟通以及专业精神让我们坚信能够长期合作。朗新人力资源管理软件的运行使我公司的集团管控成为了可能，也提高了我们的工作效率。同时因提高了人力资源管理的效率，我们正努力用更多的时间和精力在战略规划和员工服务上，极大提高了员工的内部满意度。

——中交一航局人力资源部

