

态度 Attitude

决定一切……

在任何工作岗位上都需要十分的敬业精神，每种工作都可以干得很优秀，即使是保安和环卫工。

新情



HRSOFT

2015年08月

目 录

【行业新闻】	3
人力资源社会保障部办公厅、财政部办公厅关于开展企业新型学徒制试点工作的 通知	3
人社部:新版职业分类增 347 个职业 含快递员等	7
江西下月起调整失业保险金发放标准 一类区域提至 1000 元/月	9
大病医保意见发布, 社保商保风险共担	13
上海浦东“促进人才创新创业 14 条”	15
【朗新动态】	18
大型交通运输港口——辽宁锦州港签约朗新 eHR	18
广西投资集团人力资源管理新起点	19
深圳水务投资有限公司借助朗新 eHR 实现人力资源管理创新	21
【案例分享】	22
山东景建集团: 总裁桌面信息化应用实践	22
国资企业华商电灯人力资源管理方法改造	28



【行业新闻】

人力资源社会保障部办公厅、财政部办公厅关于开展企业新型学徒制试点工作的通知

各有关省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）：

加强企业技能人才队伍建设，是增强企业核心竞争力、推动产业转型升级的必然要求，是稳定就业、化解就业结构性矛盾的重要措施，也是深入实施人才强国战略和创新驱动发展战略的重要内容。为贯彻落实《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》（国发〔2015〕23号）、《国务院办公厅转发人力资源社会保障部财政部国资委关于加强企业技能人才队伍建设意见的通知》（国办发〔2012〕34号）等文件精神，进一步推进企业职工培训工作，创新技能人才培养模式，人力资源社会保障部、财政部拟在部分省（区、市）开展企业新型学徒制试点工作。现将有关事项通知如下：

一、在北京市、天津市、内蒙古自治区、辽宁省、上海市、江苏省、山东省、河南省、广东省、重庆市、四川省、甘肃省等省（区、市）开展企业新型学徒制试点工作，每个省（区、市）选择3-5家大中型企业作为试点单位，每家企业选拔100人左右参加学徒制培训。基本条件为：企业重视技能人才队伍建设；建立较完善的企业职工培训制度；建立待遇与技能挂钩的激励机制；技能劳动者占企业职工比例达60%以上。

二、各试点省（区、市）人力资源社会保障部门、财政部门要参照《企业新型学徒制试点工作方案》，结合本地区实际情况，制定试点工作方案，落实好企业新型学徒制补贴政策，建立与试点企业的联系制度，积极推动技工院校（培训机构）与企业对接，有序推进试点工作。

三、各试点省（区、市）人力资源社会保障部门、财政部门要加强协调配合，共同研究解决试点工作中出现的难点问题，并根据实际情况，及时合理调整试点工作内容。试点工作方案与《企业新型学徒制试点工作方案》差异较大的，要报人力资源社会保障部、财政部备案批准。试点工作结束后，要及时向人力资源社会保障部、财政部报送试点工作总结和政策建议。



附件

企业新型学徒制试点工作方案

为贯彻落实党的十八届三中全会精神，改革创新企业职工培训制度，加快企业技能人才培养，根据《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》（国发〔2015〕23号）、《国务院办公厅转发人力资源社会保障部财政部国资委关于加强企业技能人才队伍建设意见的通知》（国办发〔2012〕34号）要求，决定在部分地区开展企业新型学徒制试点工作，并制定如下工作方案：

一、指导思想和目标任务

（一）指导思想。贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神，以服务就业和经济社会发展为宗旨，适应现代企业发展和产业转型升级要求，创新企业技能人才培养模式，改革传统的学徒培养方式，探索开展企业新型学徒制试点，健全完善企业技能人才工作新机制，为提高劳动者职业能力和职业素养，促进企业发展和经济发展方式转变提供支撑。

（二）目标任务。在企业推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，进一步发挥企业的培训主体作用，通过企校合作等方式，组织有培训需求的企业技能岗位新招用人员和新转岗人员参加新型学徒培训，探索企业职工培训新模式，完善政策措施和培训服务体系，加快企业后备技能人才的培养。

二、企业新型学徒制的主要内容

（一）培养对象和培养模式。企业新型学徒制以与企业签订6个月以上劳动合同的技能岗位新招用人员和新转岗人员为培养对象。企业可结合生产实际自主确定培养对象，按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，采取“企校双制、工学一体”的培养模式，即由企业、技工院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构（以下简称“培训机构”）采取企校双师带徒、工学交替培养、脱产或半脱产培训等模式共同培养新型学徒。



（二）培养主体职责。学徒培养的主要职责由企业承担。企业应与学徒签订培养协议，明确培养目标、培训内容与期限、考核办法等内容。企业委托培训机构承担学徒的具体培训任务，应签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构参加系统的专业知识学习和技能训练。承担企业学徒培养任务的院校，与企业签订合作协议后，对企业学徒进行非全日制学制教育学籍注册，加强在校学习管理。

（三）培养目标和主要方式。学徒的培养由企业结合岗位需求确定，培养目标以中、高级技术工人为主，培养期限为 1-2 年。培养内容主要包括专业知识、操作技能、安全生产规范、职业素养等。要以企业为主导确定具体培养任务，由企业和培训机构分别承担。在企业培养主要是通过企业导师带徒方式，在培训机构培养主要是采取工学一体化教学方式。学徒培训期满，经鉴定考核合格，可按规定取得相应职业资格证书或培训合格证书。

三、建立和完善相关政策体系

（一）建立企校双师联合培养制度。企业选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师。企业导师要指导学徒进行岗位技能操作训练，帮助学徒逐步掌握并不断提升技能水平和职业素养，使之能够达到职业技能标准和岗位要求，具备从事相应技能岗位工作的基本能力。培训机构为学徒指派指导教师，负责承担学徒的学校教学任务。指导教师应具备相应的专业知识和操作技能。

（二）推行技工院校弹性学制和学分制。技工院校应积极承担学徒的教学培训任务，要结合企业生产管理和学徒工作生活的实际情况，采取弹性学制，实行学分制管理。鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。要建立和完善适合弹性学制和学分制的教学质量评价体系和考核制度，学徒累计学分达到规定要求的，可获得技工院校毕业证书。

（三）健全企业新型学徒制培训投入机制。学徒在学习培训期间，按照劳动合同约定，由企业根据学徒实际工作贡献支付不低于当地最低工资标准的学徒基本工资。企业按照合作协议约定，向培训机构支付学徒培训费用，从企业职工教育经费中列支；符合有关政策规定的，由政府提供职业培训和职业技能鉴定补贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。



（四）完善企业新型学徒制补贴政策。人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒制培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从就业专项资金列支。

补贴数额一般可按企业支付给培训机构培训费用(以培训费发票为准)的 60%确定，每人每年的补贴标准原则上应控制在 4000-6000 元的合理区间，补贴期限不超过 2 年。培训后未能取得中级以上职业资格证书的，按补贴标准的 50%给予补贴;培训合格并通过职业技能鉴定取得中级以上职业资格证书(未颁布国家职业技能标准的职业应取得培训合格证书)的,按补贴标准的 100%给予补贴。

企业新型学徒制职业培训补贴实行先支后补、按年度事后结算的办法，企业在开展学徒培训前将有关备案材料报当地人力资源社会保障部门备案，年度培训任务完成后由企业向当地人力资源社会保障部门申请职业培训补贴，经人力资源社会保障部门审核后，财政部门按规定将补贴资金支付到企业在银行开立的基本账户。

备案材料包括：学徒培养计划、企业与学徒签订的培养协议、企业与培训机构签订的合作协议、学徒花名册及身份证复印件、劳动合同复印件等材料。企业申请职业培训补贴材料包括：除前述备案材料外，还应附职业资格证书或培训合格证书、培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）、企业在银行开立的基本账户等凭证材料。

四、实施步骤

试点为期两年，实施工作分三个阶段进行：第一阶段（2015 年 7-8 月）：启动阶段。印发试点工作通知，确定试点省份及试点企业，启动试点工作。第二阶段（2015 年 9 月-2017 年 5 月）：实施阶段。各省指导试点企业制定试点工作实施细则，完善相关政策制度，有序开展试点工作。第三阶段（2017 年 6-7 月）：总结阶段。对各省试点工作进行总结，修改完善企业新型学徒制政策。

五、认真做好组织实施工作

各地区、各有关部门要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把推行企业新型学徒制作为加强技能人才队伍建设和职业培训的重要工作内容，认真组织实施。要建立人力资源社会保障、财政部门牵头，相关部门和人民团体密切配合、协同推进的工作机制。人力资源社会保障部门要会同财政部门落实企业新型学徒



制补贴政策，制定企业新型学徒制试点补贴办法。人力资源社会保障部门要建立与试点企业的联系制度，加强工作指导，统筹推进试点工作。

来源：人力资源社会保障部职业能力司

人社部:新版职业分类增 347 个职业 含快递员等

据人社部网站消息，人社部有关负责人日前介绍，与 1999 版相比，新版职业分类维持 8 个大类不变，增加 9 个中类、21 个小类，减少 547 个职业(新增 347 个职业，取消 894 个职业)，新增职业包括快递员等。

7 月 29 日，由人社部、国家质检总局和国家统计局牵头成立的国家职业分类大典修订工作委员会召开了全体会议。会议审议、表决通过并颁布了新修订的 2015 版《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《职业分类大典》)。日前，人社部有关负责人就有关问题回答记者提问。

该负责人称，从总体修订的内容情况来看，2015 版《职业分类大典》主要从以下四个方面进行了修改、调整和补充。

第一，对职业分类体系的修订。2015 版《职业分类大典》延续职业分类的大类、中类、小类和细类结构，细类是最基本的类别，即职业。调整后的职业分类结构为 8 个大类、75 个中类、434 个小类、1481 个职业。

与 1999 版相比，维持 8 个大类不变，增加 9 个中类、21 个小类，减少 547 个职业(新增 347 个职业，取消 894 个职业)。新增职业包括“网络与信息安全管理员”、“快递员”、“文化经纪人”、“动车组制修师”、“风电机组制造工”等。取消职业包括“收购员”、“平炉炼钢工”、“凸版和凹版制版工”等。



第二，对职业信息描述内容的修订。维持 142 个类别信息描述内容基本不变，修订 220 个、取消 125 个、新增 155 个类别信息描述内容；同时，维持 612 个职业信息描述内容基本不变，修订 522 个、取消 552 个（不含 342 个“其他”余类职业）、新增 347 个职业信息描述内容。

第三，对职业信息描述项目的调整。为更好反映我国企业人力资源管理实际，将 1999 版“下列工种归入本职业”的表述调整为“本职业包含但不限于下列工种”，其含义有二：一是同时包括与对应职业名称重名的工种；二是对检验、试验、修理、包装、营销等因其工作性质相似、数量众多、无法穷尽的工种未予列举。

第四，增加绿色职业标识。本次修订借鉴发达国家经验，结合我国实际，对具有“环保、低碳、循环”特征的职业活动进行研究分析，将部分社会认知度较高、具有显著绿色特征的职业标示为绿色职业，这是我国职业分类的首次尝试。

旨在注重人类生产生活与生态环境的可持续发展，推动绿色职业发展，促进绿色就业。绿色职业活动主要包括：监测、保护与治理、美化生态环境，生产太阳能、风能、生物质能等新能源，提供大运量、高效率交通运力，回收与利用废弃物等领域的生产活动，以及与其相关的以科学研究、技术研发、设计规划等方式提供服务的社会活动。

2015 版《职业分类大典》共标示 127 个绿色职业，并统一以“绿色职业”的汉语拼音首字母“L”标识，如环境监测员、太阳能利用工、轮胎翻修工等职业。

来源：中国新闻网



江西下月起调整失业保险金发放标准 一类区域提至 1000 元/月

8月18日，记者从江西省人社厅获悉，为保障失业人员的基本生活，2015年9月1日起，江西将调整全省失业保险金发放标准及其适用区域。其中，一类区域失业保险金发放标准将由750元/月提高为1000元/月。

据了解，此次调整全省失业保险金发放标准共分四类区域：一类区域750元/月提高为1000元/月；二类区域710元/月提高为950元/月；三类区域670元/月提高为900元/月；四类区域630元/月提高为850元/月。

“这次调整，首先是根据各地经济社会的发展状况、在岗职工工资增长幅度、同时参考最低工资标准、城市居民最低生活保障标准等因素综合确定的。其次，我们还参照了最低工资标准适用区域和失业保险市级统筹的实际情况，对失业保险金发放标准适用区域作了相应调整，由调整前的五类区域调整为四类区域。”据江西省人社厅相关负责人介绍，调整后的失业保险金标准平均数为925元，较调整前的平均数670元增加255元，平均增幅达38.1%。

据悉，这次失业保险金发放标准的调整，是按照江西省政策规定“失业保险金的标准按照低于最低工资标准、高于当地城市居民最低生活保障标准的水平”的要求，充分考虑了失业保险金标准与最低工资标准、最低生活保障标准之间的差距和衔接。以平均标准为例，现行最低工资平均标准为1240元，城市居民最低生活保障平均标准为450元，调整后的失业保险金平均标准为925元。

记者了解到，调整后的失业保险金平均标准，是城市居民最低生活保障平均标准的206%；占同口径最低工资平均标准的74.6%，三条保障线之间形成合理梯度并相互衔接。

来源：中国江西网



山西：工作稳定农民工可享住房公积金

省政府出台相关文件，在创业、社保、落户等方面将为农民工提供更加完善的服务

8月12日，《山西省人民政府关于进一步做好为农民工服务工作的实施意见》出台。未来，我省将从就业、落户、改善居住条件等多个方面，为农民工提供更加完善的服务。

开展农民工职业技能培训 2020年前每年要达55万人次

没有一技之长，农民工进城很难找到称心工作。今年起到2020年，我省计划每年开展农民工职业技能培训55万人次，同时要实现农民工劳动合同、社会保险、城镇基本公共服务全覆盖，工资基本无拖欠。

提高农民工就业，最直接有效的办法就是对其进行职业技能培训。今后我省将通过“春潮行动”等重点培训项目，提升农民工职业技能。与此同时，鼓励企业对直招农民工进行培训，今后，凡是企业直招并培训、签订劳动合同的农民工，都将可以得到培训补贴。

我省还将结合区域经济发展，围绕农民工就业集中的产业行业，依托现有技工院校、职业院校、企业培训机构、就业训练中心、民办职业培训机构等职业培训资源，择优建设一批条件完备的农民工职业技能实训基地，将农民工职业技能实训基地建设列入政府基本建设投资计划。

农民工返乡创业可获多项政府扶持

凡是返乡创业的农民工，均可享有与城镇登记失业人员同等的创业扶持政策。

我省鼓励返乡农民工发展农民合作社、家庭农场等新型农业经营主体，大力发展农产品加工、现代生态农业、乡村休闲旅游、农村服务业等劳动密集型创业项目。我省还将通过政府购买服务的方式，鼓励引导和扶持社会力量为农民工提供有针对性的创业指导服务，提高服务质量和效率。

针对目前有些地方农民工劳动用工管理不规范，我省将在流动性大、季节性强、用工时间短的行业，全面推行简易劳动合同示范文本，依法规范劳务派遣用工行为。加强企业劳动用工日常监管，整合劳动用工备案及就业失业登记、社会保险登记，实现动态管理服务。



建筑领域及易欠薪行业将推广实名制工资卡

为防止欠薪，省政府要求各级政府全面建立应急周转金制度，按照“属地管理、分级负责”原则，由市县政府对本行政区的欠薪问题负总责，各行业主管部门按照“谁主管、谁负责”的原则，牵头处理本行业的欠薪问题。

今年起，我省将在建设领域和其他容易发生欠薪的行业，全面落实工资保证金制度，推广实名制工资支付银行卡制度。

落实农民工与城镇职工同工同酬。我省将适时适度提高最低工资标准，推动农民工参与工资集体协商，促进农民工工资水平合理增长。

未来，我省还会将符合条件农民工纳入法律援助范围，并提供便捷服务，降低法律援助门槛，减少农民工维权成本。

所有用人单位农民工要全部参加工伤保险

我省将实施全民参保登记计划，推进农民工等群体依法、全面、持续参加社会保险，将与用人单位建立稳定劳动关系的农民工，纳入城镇职工基本养老保险和基本医疗保险。灵活就业农民工，自愿选择参加城镇职工基本养老保险、城镇职工基本医疗保险和城镇居民基本医疗保险，按规定办理好社会保险关系转移接续。实现所有用人单位的农民工全部参加工伤保险。

加强农民工安全生产和职业健康保护。严格执行特殊工种持证上岗制度，深入开展高毒物品与高危粉尘作业职业病危害专项治理。今后，对于用人单位已不存在或无法确认劳动关系的职业病人，可向地方政府申请医疗救助和生活救助。

农民工租赁购买城市住房享受相应税收优惠

引导农民工有序在城镇落户，我省将全面放开建制镇和中小城市落户限制。在朔州、忻州、吕梁、晋中、阳泉、长治、晋城、临汾、运城等 9 个市的所辖城镇及太原、大同市所辖县级市（区）、县人民政府驻地镇和其他建制镇有合法稳定住所（含租赁）的人员，本人及共同居住生活的配偶、未成年子女、父母等，可以在当地申请登记常住户口。



有序放开大城市落户限制。在太原市迎泽区、小店区、杏花岭区、万柏林区、尖草坪区、晋源区和大同市城区、矿区、南郊区、新荣区，具备合法稳定就业并有合法稳定住所（含租赁），同时按照国家及省规定参加城镇社会保险满一年的人员，本人及其共同居住生活的配偶、未成年子女、父母等，可以在当地申请登记常住户口。

在改善农民工居住条件方面，省政府要求将符合条件的农民工纳入公共租赁住房供应范围。将住房公积金制度逐步覆盖到在城市中有稳定工作的农民工，允许农民工及其单位暂按住房公积金最低缴存比例缴存住房公积金。农民工租赁和购买城市住房，按照国家相关税收政策规定，享受相应的税收优惠。

居住半年以上的农民工纳入辖区社区卫生服务范围

农民工随迁子女义务教育经费,全部纳入输入地财政保障范围，实现农民工随迁子女基本在输入地全日制公办中小学平等接受义务教育。对接受政府委托承担义务教育的民办学校，按照委托协议拨付相应的教育经费。

禁止一切针对农民工子女的教育歧视行为，保障农民工随迁子女在输入地平等接受学前教育、义务教育和参加中考、高考的权利。凡在流入地初中有完整学习经历的非户籍考生均可就地报名参加中考,并享受同等的录取政策。

医疗卫生方面，今后凡是在辖区内居住半年以上的农民工，都应纳入当地社区卫生服务范围，做好基本医疗和基本公共卫生服务各项工作。落户城镇的农民工，自享受城市城镇居民社会保障待遇之日起，给予三年的生育政策、计划生育奖励扶助过渡期，过渡期内仍执行农村的生育政策、计划生育奖励扶助政策。

来源：山西晚报



大病医保意见发布，社保商保风险共担

8月2日，《国务院办公厅关于全面实施城乡居民大病保险的意见》（下文简称“《意见》”）正式发布，在大病界定、报销补助、保险保障方式等方面明确具体举措，为我国医疗保险保障建设翻开新一页时代篇章。

大病医保意见解读

1.明确大病概念

国际上大病的通用概念为家庭灾难性医疗支出。即以家庭一个年度内累计的医疗支出除以剔除掉家庭总收入中必需的食品等生活支出后所剩余部分，其比值 $\geq 40\%$ ，则意味着该家庭面临着灾难性的医疗支出。

《意见》此次明确以发生高额医疗费用作为“大病”的界定标准。高额医疗费用，可以个人年度累计负担的合规医疗费用超过当地统计部门公布的上一年度城镇居民、农村居民年人均可支配收入作为主要测算依据。根据城乡居民收入变化情况，建立动态调整机制，研究细化大病的科学界定标准，具体由地方政府根据实际情况确定。

因各地经济水平不同，大病界定上呈现地域差距，将额定标准交由地方政府，引入动态核定机制，使得各地区经济发展与大病医保补偿更匹配。

2.划分保障人群

此次大病医保覆盖所有城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗（以下统称城乡居民基本医保）参保人群：

此次大病医保受患者偏向没有自主创造经济来源、或是来源偏弱但风险较高的人群，而此类人群多是“因病致贫”风口浪尖主流，足见《意见》提供保障针对性极强。

3.提高报销比例

《意见》提出将逐步提高支付比例，2015年支付比例应达到50%以上。按照医疗费用高低分段制定大病保险支付比例，医疗费用越高支付比例越高。鼓励地方探索向困难群体适当倾斜的具体办法，努力提高大病保险制度托底保障的精准性。



南开大学卫生经济与医疗保障研究中心主任朱铭来认为，仅现行医保政策看来，对于居民住院医疗费用报销多能达到 50%或以上，再加上大病医保普及，未来能报销大病住院医疗费用可超 70%。

但实际上报销比例高低还受地方财政支持限制，各地域或有不同。

4. 参保人群无需额外缴费

《意见》规定，从城乡居民基本医保基金中划出一定比例或额度作为大病保险资金。城乡居民基本医保基金有结余的地区，利用结余筹集大病保险资金；结余不足或没有结余的地区，在年度筹集的基金中予以安排。

参保人员无需缴纳保费即可参保大病医保，而政府部门也将对相关机构进行严格监督。

大病医保建设，社保商保共担风险

商保社会地位日益显现，李克强总理多次在会议中强调商保医疗保障等方面的重要性。《意见》明确提出支持商业保险机构承办大病医保，由政府统筹监管，发挥社保与商保最大效应，风险共担，减轻参保人员大病医疗负担。

承办大病医保时，原则上通过政府招标选定商业保险机构承办大病保险业务，在正常招投标不能确定承办机构的情况下，由地方政府明确承办机构的产生办法。对商业保险机构承办大病保险的保费收入，按现行规定免征营业税，免征保险业务监管费；2015 年至 2018 年，试行免征保险保障金。

大病医保普及建设要求商业保险机构不断提升大病保险管理服务的能力和水平，为参保人提供跟多高效便捷的服务，同时，政府鼓励商业保险机构在承办好大病保险业务的基础上，提供多样化的健康保险产品，让大病保险惠及全国，在全社会范围内有效减轻缓解消费者大病医疗经济压力，提高大病医疗抗风险能力。

来源：九个头条网



上海浦东“促进人才创新创业 14 条”

（一）探索与国际接轨的人才引进制度。

1. 创新外籍人才居留和出入境制度。

落实放宽技术型人才取得外国人永久居留证条件的相关规定。取消就业单位类别和职务级别限制，放宽居住时限要求，简化办理程序。对经认定的外籍高层次人才、上海科技创新行业高级人才，可不受 60 周岁年龄限制，申请 5 年有效期的工作类居留许可（加注“人才”），工作满 3 年后，经工作单位推荐，可申请永久居留。

2. 创新外籍人才就业准入制度。

落实外国留学生毕业后直接就业创业政策。对国内高校毕业的具有本科及以上学历的外国留学生到上海创业，可申请有效期 2 年以内的私人事务类居留许可（加注“创业”），其间被有关单位聘雇的，可按照规定办理工作类居留许可。

3. 对高层次人才实施适度宽松的金融管理制度。

简化高层次人才外汇结汇、直接持有境外关联公司股权以及离岸公司进行返程投资等有关审批手续。开辟外籍人才外币兑换携带绿色通道，放宽限额管制。

支持设立民营性质、扶持人才创新创业的张江科技银行。

4. 建立创新人才跨境交流促进机制。

支持企业、高校和科研院所等以跨境项目合作方式吸引外国科学家及团队提供智力服务，支持人才创新成果展示交易平台建设，引进并转化国际先进科技成果。

5. 建立外国专业技术人才引进联盟。



依托上海自贸试验区境外投资服务促进平台，优化企业跨境并购审批、科技企业获取境外股权投资资金等政策，支持急需引进专业技术人才的大型国有企业、民营企业等成立科技企业跨国合作促进协会组织，通过与海外相关行业协会合作，对接有资金、市场等合作需求的国外中小科技企业，通过企业并购、股权投资等直接吸纳一批外国专业技术人才。

6. 建设自贸试验区海外人才离岸创新创业基地。

试行对持有外国人永久居留证的外籍高层次人才创办科技型企业等创新活动给予中国籍公民同等待遇，在海外人才出入境、就业、落户、结汇、通关等方面制定配套政策。探索海外高层次人才创业项目在离岸企业注册、离岸业务税收、高新技术企业认定、知识产权认定和上市审批等方面的制度创新。

7. 实施公职人员国际化发展计划。

探索高级特聘公务员制度，以灵活的合作方式聘请高层次国际化人才深度参与政府项目和课题；深化聘任制公务员制度，适度扩大招录数量，完善激励机制，加大具有海外教育经历和国际企业工作经历人才引进力度。

（二）搭建高成长型创新创业人才发展平台。

8. 加大国际化“众创空间”建设力度。

9. 实施张江人才基地提升计划。

以张江综合性国家科学中心建设为契机，结合超强超短激光、活细胞成像平台等新一批国家大科学设施建设任务，以及以色列中国创新中心、谷歌创客体验平台等新一批国际高端项目落户形成链接全球的孵化创新网络，加速各类高层次创新创业人才引进和集聚。

10. 优化创新人才交流和激励平台。

推进张江国家自主创新示范区股权激励政策，探索张江代持股专项基金扩展到民营企业。

11. 建设高端服务业人才集聚融合平台。



（三）打造国际化的人才服务环境。

12. 探索市场化评价的人才落户制度。

探索在创新创业人才户籍、居住证积分制度中引入市场化评价标准。对满足一定条件的创业人才、创业投资管理运营人才、企业科技和技能人才、创新创业中介服务人才等，可以给予直接户籍引进、缩短居住证转办户口年限、直接赋予居住证积分标准分值等优惠政策。争取在现有上海市海外人才居住证（B证）制度中，降低科技创新创业人才申请门槛，延长有效期限至 10 年，充分保障海外人才的市民待遇。优化引进人才申请“社区公共户”审批流程，推广本市落户管理信息平台，实现一口受理、信息共享。

13. 提高人才生活服务国际化水平。

在自贸试验区新建商品房中按 5%比例配建人才公寓。

14. 实施“互联网+”人才服务信息化工程。

发挥互联网在人才资源配置中的优化和集成作用，建设国际人才网、人才工作在线联盟等人才工作信息化平台。

来源：东方早报



【朗新动态】

大型交通运输港口——辽宁锦州港签约朗新 eHR

锦州港位于辽宁省西部、渤海西北部的锦州湾北岸，地处关内外交通要塞——辽西走廊的上咽，是距辽宁西部，吉林、黑龙江两省中西部、内蒙东部、华北北部乃至蒙古国、俄罗斯西伯利亚地区最便捷的进出海口，是辽宁省重点发展的北方区域性港口。

锦州港现已具备内外贸集装箱和油品、化工品、大宗散杂货、件杂货的装卸、仓储、运输及散货灌包等多项功能。运输航线通达中国南北方各个港口，并和亚洲、欧洲、大洋洲、美洲等 80 多个国家和地区建立通航关系。其组织结构庞大而复杂，岗位工种繁多、用工量大、人员构成复杂，管理难度很大。为了减少人力资源管理部门的工作劳动强度，提高工作效率，提高管理水平，适应新形势下港口人力资源管理水平更高、更快的要求，必须要建立一套能够满足港口人力资源管理需要、并且具有较高水准的锦州港人力资源管理系统。

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，朗新与锦州港共同打造锦州港人力资源管理信息化服务平台，助力锦州港提升人力资源管理信息化水平！



广西投资集团人力资源管理新起点

2015年8月25日，广西投资集团有限公司人力资源管理系统项目启动会隆重召开，北京朗新天霁软件技术有限公司蒋建军总经理出席了会议。



广西投资集团有限公司是广西壮族自治区重要的投融资主体和国有资产经营实体，肩负着参与自治区重点项目建设，培育发展资源优势产业，壮大国有资本，创造价值、服务社会、成就员工的光荣使命。

服务热线：400-6913-788

19 / 29

www.hrsoft.com.cn



经过近几年跨越式的发展，广西投资集团已经打造能源、铝业、金融、文化旅游、海外资源开发等五大业务板块，推动广西投资集团发展战略，实现“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。作为大型投资集团，广西投资集团总部拥有统一信息平台，涵盖 ERP、OA、审计、档案管理信息等系统。伴随着集团业务的发展，人才的价值和作用逐步凸显，实现人力资源管理信息化已成当务之急。人力资源管理系统不光要在总部运行，更要对分支机构人力资源信息状况实时掌控。如何进行公司资源的有效管理、如何建立管理创新体系、如何做到有效的风险防范、如何降低成本，以及如何如何进行精细化管理等等给广西投资集团提出了一个崭新的课题。

经过反复论证，集团领导一致决定，要建立一套既适合自身人力资源管理特点，又具有现代管理理念的人力资源软件系统，为集团基业长青夯实基础。集团 IT 部门与人力资源部门针对市场 eHR 供应商进行了科学周密的调研，并对武汉农村商业银行、湖北长江投资集团进行了交流考察，最终，朗新天霁凭借近 20 年专业经验和 4 万家客户的积累从众多供应商中脱颖而出，配合支持广西投资集团打造人力资源信息化共享服务中心。

根据广西投资集团的系统应用特点，按照重点突出、分布推进、阶段实施、提升优化的原则分为三个阶段进行推动。

此次项目范围应用、实现人力资源的基础信息资源建设。(组织机构、岗位管理、人员管理、合同管理、考勤时间管理、薪酬管理，报表管理、与其它系统整合集成等)目标是建立人力资源的基础框架、完善统一的指标体系，实现集团总部及下属机构的人力资源基础信息的集成与共享，人力资源的盘点与利用。

蒋建军总经理在启动会上表示，未来在各位领导的支持、双方项目组共同努力下，我们会齐心协力、迎难而上、精心规划、倾心建设，一定能把广西投资集团人力资源信息化项目打造成为经典之作、品牌之作、荣誉之作，向各位领导交上一份满意的答卷！



深圳水务投资有限公司借助朗新 eHR 实现人力资源管理创新

深圳市水务投资有限公司成立于 2005 年 2 月，是由深圳市水务（集团）有限公司和深圳市远致投资有限公司合资设立的大型水务投资运营服务商。公司兼具国有资本和行业政策导向的一致性，以雄厚的水务投资运营和资本运作能力，致力于推动城市公用基础设施产业市场化进程。股东深圳市水务（集团）有限公司是国内领先的大型综合性水务服务商，其供水能力、供排水质量、管理能力、技术和服务水平均居于全国同行业前列；股东深圳市远致投资有限公司是深圳市国资局投资平台，致力于基础设施、公用事业、交通、资源及其他高端领域的股权投资。

此次与朗新携手进行深圳市水务投资有限公司 eHR 系统建设，建立了完善的人员信息档案，管理各类人员基本信息和变动信息，实现人员信息方便快捷的统计和查询，完成各类人员管理台帐及报表支持集团总部、子企业人力资源数据同步，确保总部人事信息库的一致性、完整性。员工通过访问自助平台，普通员工可进行工资明细、等信息的查询，改善并提高了 HR 对全体员工的服务。并且和多系统集成，实现了多系统的单点登陆等，信息资源有效集成。通过人力资源软件实现了人力资源管理创新！



【案例分享】

山东景建集团：总裁桌面信息化应用实践

山东景建集团公司始建于 1965 年，是一家集地产开发、建筑、工业、金融、投资于一体的大型综合性企业集团，其集团业务涉及房地产开发、建筑施工、钢结构加工及安装、物业管理、门窗幕墙、配电设备、市政工程、消防工程、机电安装、金融、投资及教育产业等，下设 4 家子公司以及相关配套实体公司，具有房地产开发、建筑施工总承包、钢结构制作安装等国家一级资质三项，国际工程承包与劳务输出资质、钢结构工程专项设计资质等 20 多项专业资质。集团公司拥有各类专业技术人才 1500 多人，连续被评为潍坊市重点企业和百强民营企业。

一、e-HR 项目建设契机

目前，我国不同地域的施工管理部门都在根据各地区的经济发展水平和政府经济管理制度，积极推动适合本地区特质的建筑施工管理发展模式。可以说，随着我国经济的高速发展以及政策的大力支持，建筑施工业逐渐成为国民经济的支柱产业。随着建筑行业的高速发展，该行业对人力资源管理的需求逐渐日常化，且其管理的特色愈发凸显。由于建筑施工行业一般采用**项目制管理模式**，其**组织灵活形式多变、人员流动频繁、汇报关系复杂**，行业特色为人力资源管理带来了巨大困难。

互联网的快速发展决定了企业信息化建设是解决管理问题的重要方式之一，山东景建集团非常重视企业信息化的建设，已先后上线了财务系统、OA 系统、e-HR 系统等。但是，随着山东景建集团经营规模的不断壮大，对企业的人力资源管理提出了更高的要求，原有 e-HR 系统不再适应现在的集团管控模式。

首先，企业内部管理规范力度不够。员工数量众多、人员类别复杂、员工流动频繁，使得企业内部人事异动业务十分复杂和繁琐。原系统软件流程设计已不能满足现有业务需求，需要新的系统满足现有业务流程的规范。

其次，人力资源数据分散存储，汇总难度大且准确率低。由于山东景建集团属于项目型企业，其所有员工的人事档案均由公司所属各单位负责管理，信息共享难以达到及时、有效。需要新系统实现



统一汇总、集团管控。

最后，企业自有报表众多，下属各单位难以统一。山东景建集团与各分子公司之间实行管放相结合的管理原则，即集团总部统一指导，各分子公司人力资源管理自行运转。结果导致了各分子机构在管理的差异化，尤其是统计分析报表种类多，汇总起来费时费力。原系统已无法支持报表的统一汇总，需新的系统建立统一、规范的报表。

为了进一步满足山东景建集团人力资源管理需求，自 2014 年起，山东景建集团开始与朗新天霁合作，搭建了统一管控的人力资源管理信息化平台。

二、e-HR 项目实施过程

【选型过程】

山东景建集团之前一直使用一套人力资源管理系统，但是随着其人事业务的拓展、人事数据的累积，原系统的运行速度变慢、数据汇总不准确、业务功能无法拓展，已经无法适应山东景建集团的人力资源管理业务需求。因原系统由代理商维护且服务力度不够，所以客户对本次 e-HR 系统选型格外慎重，除了综合性厂商，更是对专业厂商进行了细致的调研。

首先，朗新公司在项目管理、系统实施上选派了具有丰富经验的人员与山东景建集团相关负责人组成了联合项目小组，共同致力于 e-HR 系统项目的建设。基于朗新公司实施工程师的丰富项目实施经验，以及山东景建集团 HR 人员熟悉的业务情况，双方紧密配合可为 e-HR 系统的快速实施、实施质量提供有效保障。

第二，朗新公司近 20 年时间内一直专注人力资源管理信息化建设，积累了近四万多家的客户。由此可见朗新具有强大的售后服务能力，保障系统的后续运行和改进。

第三，易用的总裁桌面、统计分析及报表工具功能深深地打动了客户，为其人事数据的统计提供了极大的便利性。

最终，山东景建集团携手朗新天霁，通过双方紧密配合、共同探讨，山东景建集团 e-HR 系统项目成功实施，并且顺利验收。随着朗新 e-HR 系统顺利上线，其人力资源部的工作效率明显提升，尤其是数据统计方面，统计的速度和效率有了质的飞越！



三、e-HR 系统的应用价值

山东景建集团在全集团范围内推进朗新 e-HR 系统应用，利用网络和信息化手段优化了传统的人力资源管理模式，人力资源信息得以共享，极大的规范了数据及业务标准，梳理清晰了部门的业务管理流程，为不同层级的领导提供及时有效的数据支撑，给人力资源部的工作带来了很大的便利，部门的服务满意度有了极大的提升。

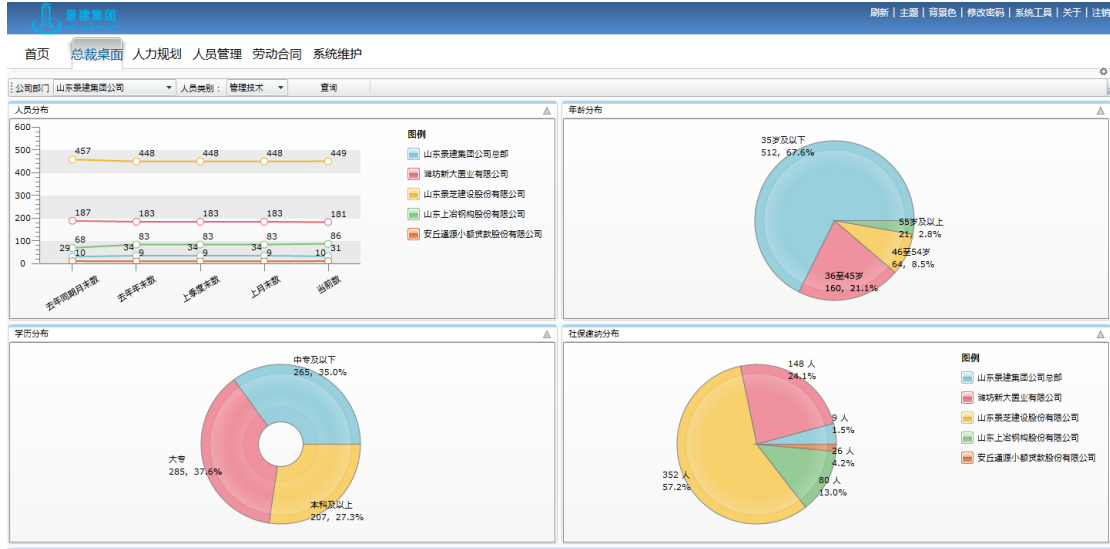
通过上线朗新 e-HR 系统，山东景建集团的人力资源管理业务得到了以下实质性的改善：

1、领导专属总裁桌面，为领导决策提供科学依据

为了满足山东景建集团对人事数据的深度统计分析，以及便捷的领导汇报工具，朗新项目团队专门为领导配置了基于 BI 分析的总裁桌面。

- ◆ 通过总裁桌面，以柱状图、饼状图、折线图、仪表盘等可视化的图形展现各项人力资源数据，包括：具有时间维度的各类员工数量统计、年龄分布、学历分布、社保缴纳分布等。
- ◆ 支持数据穿透查询，按横向、纵向统计查询分析数据，并可穿透至具体人员信息。也就是说，既可以按组织架构（如集团总部、分子公司、部分）横向查看人力资源数据，也可以按时间维度纵向查看某一时间点的人事数据。
- ◆ 领导做人力资源管理决策的有力依据。例如，通过某段时间内人员数量的走势，领导可以把控企业人员规模扩大的进度；通过学历分析，领导可以确定企业人才构成决策，若平均学历偏低，则可加大高学历人员等等。





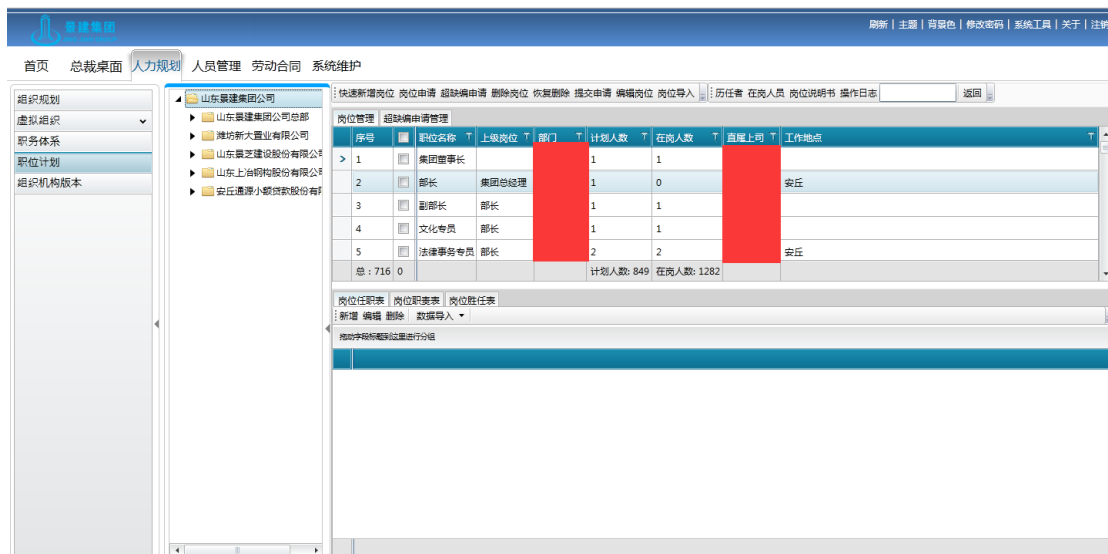
2、整合和规范信息数据资源，打造信息共享网络平台

精准的基础数据是 e-HR 系统实施应用的基本要求，朗新项目组对其原系统中已有的数据进行梳理，并且与其 HR 人员沟通，保证录入数据的规范有效性。同时，通过多级授权，实现信息共享的平台化管理。典型梳理内容如下：

梳理岗职位体系，精确岗位编制管控。

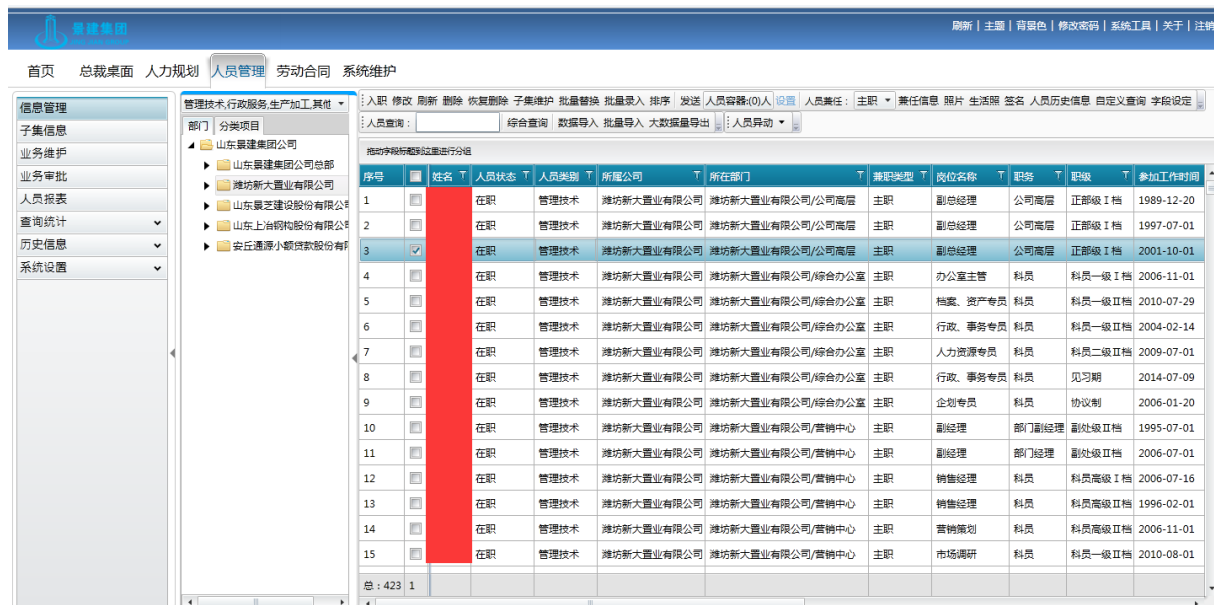
从前系统中的岗位没有统一标准，出现多个不同岗位名称重复等问题，造成统计查询不便，岗位职责不清等问题。岗位规划是人力资源部的一项重要工作，因此，项目建设伊始，首先解决的就是岗位名称统一问题，朗新实施工程师根据其他项目成功的实施经验，给客户建议，与客户一起梳理清楚岗位体系，避免了后续按照岗位进行统计查询的不便，梳理清晰了每个岗位的职责和分工，以及岗位编制管控。





统一员工编码，明晰系统中的唯一标识

从前的系统中人员信息比较陈旧，而且没有统一的员工编号。但人员基本信息的精准是项目建设的基础，因此，我们必须解决人员统一编号问题。朗新根据景建集团的组织，设定不同的人员类别，并以此为依据进行员工编号，该编号是员工在系统中唯一编号。当人员进行了调整，无论是平级变动或是升迁，都可以在日志中通过历史回溯查到。



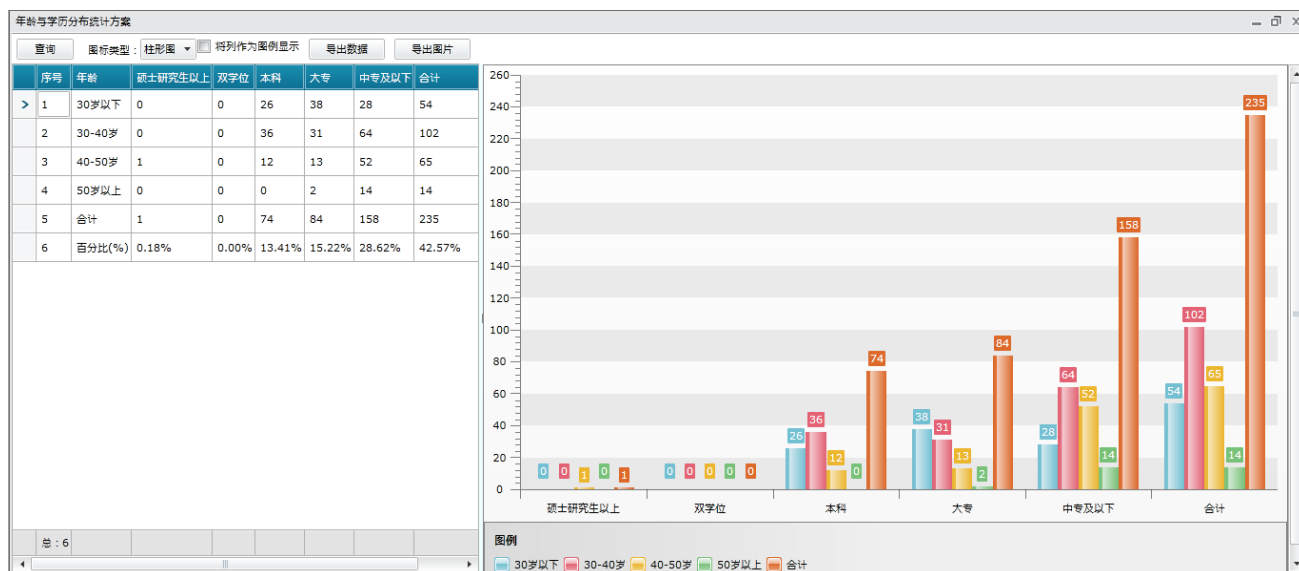
3、统计和分析人事数据，员工信息数据可视化、透明化

当人事基础数据梳理完毕后，各项信息的统计也是困扰人力资源部门的一项遗留问题，双方项目服务热线：400-6913-788



组共同梳理统计方案、统计报表，将每个月固定要统计上报的报表固化在系统中，每次只要轻松点击一下，系统就会自动抓取后台数据出来生成报表。

利用丰富的统计报表功能和数据分析功能可以方便地生成员工履历表、人员各种属性统计（如学历、专业、年龄）、人事异动情况统计等内容，强大而灵活的数据统计分析功能，满足了领导决策和日常管理的需要。



A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
员工工龄结构															
集团公司工龄					本实体公司工龄					参加工作年限					
	1年以内	1-3年	3-5年	5-10年	10年以上	1年以内	1-3年	3-5年	5-10年	10年以上	1年以内	1-3年	3-5年	5-10年	10年以上
人数															
占比															
年初数据															
相比增加	1	2	0	-2	1	1	1	0	-2	-1	1	-1	2	-3	3
报表时间: 2015-01-18															

四、总结

借助成熟完善的朗新 e-HR 系统，对山东景建集团的组织、人员、合同等基础数据以及繁杂的业务流程进行了规范和优化，同时应用 BI 分析构建总裁桌面。未来，其可建立薪资、招聘、培训、绩效等各业务模块，向人力资源管理的精细化、系统化管理迈进。



国资企业华商电灯人力资源管理方法改造

华商电灯是市属国资企业，管理着北京市辖区内非城区的变电所，约 1000 家。华商电灯人力资源部门不到 10 个人，却管理着几千员工的薪酬、绩效、调动、培训等人事信息。人事基础信息全部由纸质存储，虽然制定了统一的表格，但各变电所交上来的信息也不完整。工资也是手动来计算，人力资源部每个月进行工资核算都有 30-40 兆的 excel 数据。碰到有人员进行转岗调动的时候要一页一页找员工档案，查询员工信息是否符合转岗条件。由于没有软件进行管理，不能立刻看到员工档案，有时候员工已经转了岗，才发现不符合要求。领导想要看一些人事数据的时候，统计上来的数据及不准确也不及时。人力资源管理信息化建设已经严重阻碍了华商电灯的持续发展，因此，相关管理部门决定借助 e-HR 软件来帮助华商电灯进行人力资源管理方法的改造。

华商电灯与北京朗新天霁软件公司合作，通过引进先进 e-HR 系统，提升了企业内部人力资源管理服务水平，包括协助人力资源的战略规划、推进人力资源政策和制度的共享和施行、辅助对关键员工进行管理、对薪酬福利进行管理与监控，确保人事操作规范流畅、人事数据及时准确，从而实现组织架构、岗位职级、人员编制、人事预算的统一管理和实时监控；实现员工档案及人员入职、调动、离职的动态管理；实现绩效考核、人员考评、薪酬支付、培训的非现场监测；最终实现人力资源科学管理、规范运作、动态分析、成本控制，为人力资源体系的持续改进提供科学的决策数据。该项目成功实施和验收体现出的典型问题如下：

典型问题一：

华商电灯信息化基础比较差，北京市辖区内的上千家变电所分为几大区，每家变电所由所长负责。由于各变电所人员水平参差不齐，几大区下所有的数据都是纸质且信息不完整。上系统首先从基础信息整理开始。

朗新 eHR 解决方案：

与总部沟通，制定符合华商电灯特色的人员基础信息表，并配以详细的填表说明，发送给各变电所，各变电所由专人负责，将基础信息统计完成后发回总部，纳入到 e-HR 系统中。人员再进行转岗或者提升的时候，只要输入人名，即可快速的调出该人档案，人员的详细信息可以清晰的浏览到。比如对副所的提干有些硬性的要求：年龄、学历、工作年限...如果全部符合要求，可以进行下一步的职调，如果不符合要求，服务热线：400-6913-788



就需要另备人选。避免出现条件不符合又提了干的尴尬局面。

典型问题二：

华商电灯几千员工有着多种用工形式，不同的岗位又签署不同合同。每个月的转正、续签都要靠在电脑里进行查询。有时候会出现员工到期应该已经转正，但未做转正处理，导致工资还是在按照试用期的发放。

朗新 eHR 解决方案：

将所有的合同都纳入到系统中进行管理，并按照不同岗位设置不同合同类别。HR 每天打开电脑，需要转正、到期续签...的合同自动弹出，点击一下，就可浏览详细的提醒信息：某某的合同还有一个月到期，是续签还是终止；某某的试用期结束还有一个星期，是否转正。

典型问题三：

管理比较松散，各变电所也没有严格的考勤制度，请假、加班都是口头打招呼，总部无法了解到各变电所真实的出勤情况。

朗新 eHR 解决方案：

考勤采用填表形式，每个变电所有一位员工专门负责考勤工作，每天将该所出勤情况填到系统中，每个月生成报表，提交到领导确认，以负责人电签通过为依据，再提交到总部 HR 进行工资核算。

典型问题四：

华商电灯的绩效考核采用每个月进行一次上下级打分，占年度考核的 60%，年底采用 360 度考核，占全年的 40%。每年 12 月，是 HR 部门最忙的时候，不光有日常工作，还要做两次绩效。将各变电所考核结果统计上来后还要进行工资、奖金的核算。要连续加班做一个星期。

朗新 eHR 解决方案：

按照部门、岗位制定月度、年度考核，将考核规则全都电子化，打分全都在系统中进行，领导登录系统对所管员工按照考核规则进行打分，员工通过自助平台可以看到打分结果。大大降低了 HR 的工作强度，以前加班一个星期才能完成的工作现在只要 2-3 天即可完成。

