

LongShine 2014年1月



新情

创新就是**突破**常规

目 录

【行业新闻】	3
天津今年社保缴费基数：最低 2530 元最高 12780 元	3
就业难招工难现象向中西部地区蔓延	4
中国将规范事业单位公开招聘制 制定分行业招聘办法	5
《社会保险法》知识：如何缴纳工伤保险费？	6
白领年终奖满意度广州居首北京垫底	10
【朗新动态】	15
新年寄语：感谢您长期以来对朗新的支持与认可！	15
大型工程建设企业中交四公局 eHR 系统实现流程再造	16
2013 年度中国企业级 IT 应用评选，	18
朗新软件喜获“最具服务满意度企业”奖项	18
人力资源管理的今天与明天——专访朗新天霁总经理	19
【案例分享】	23
烟台交运集团搭建全方位 eHR 管理平台	23
【管理分享】	26
大数据时代 企业人力资源战略变革	26

【行业新闻】

天津今年社保缴费基数：最低 2530 元最高 12780 元

近日从市人社局获悉，按照市政府有关规定，单位和职工缴纳社会保险费基数的最低和最高标准，每年由市人力社保行政部门公布。本市 2014 年度单位和职工缴纳社会保险费基数的最低和最高标准昨日正式发布。

本市 2014 年度用人单位和职工缴纳城镇职工基本养老、城镇职工基本医疗、失业、工伤和生育保险基数的最低和最高标准分别为 2530 元和 12780 元。先行参加养老、医疗和工伤保险的农籍职工，缴纳养老、医疗和工伤保险缴费基数的最低标准为 1704 元。城镇个体工商户和灵活就业人员缴纳基本养老保险 费的基数为 5714 元。按照 5714 元缴费确有困难的，可在 5714 元与 2630 元之间选择确定缴费基数。灵活就业人员医疗保险缴费基数为 2630 元。灵活就业自谋职业人员社会保险补贴基数为 2630 元。托管中心中大龄灵活就业人员社会保险补贴的保险缴费基数为 2530 元。正在领取失业保险金人员参加城镇 职工基本医疗保险和生育保险缴费基数为 2530 元。民政代管一至六级残疾军人医疗保险、残疾军人医疗补助缴费基数为 4260 元。城镇企业职工与个人缴费人 员补缴 2011 年 6 月 30 日前养老保险时，以 2013 年本市缴纳社会保险费所用职工月平均工资 4260 元为标准计算保值系数。

个人缴纳两险注意事项

个人缴纳医疗保险时需要注意的是：个人因故中断缴费的，其中断缴费期间停止享受基本医疗保险待遇。中断缴费后继续缴费的，视为初次参加基本医疗保险。

个人缴纳养老保险时需要注意的是，职工与企业解除劳动关系后，在重新就业前，可接续养老保险关系，继续缴费，其缴费年限和个人账户储存额累计计算。通 过多种方式实现就业后，一定要及时接续养老保险关系，继续参保缴费，以免缴费中断影响将来的养老保险

待遇。市社保中心在各区县分中心设有养老保险“个人缴费”服务窗口，专门办理下岗失业人员、非正规就业人员等接续养老保险关系。

就业难招工难现象向中西部地区蔓延

人力资源和社会保障部新闻发言人李忠在 24 日召开的新闻发布会上说，就业难、招工难现象正从沿海地区向中西部地区蔓延。

李忠说，从人员构成看，出现了技能人才和一线普工双短缺现象；从产业和企业来看，这种现象主要集中在劳动密集型企业、传统制造类和一些服务类的企业里；从时间上看，招工问题基本覆盖了全年，元旦、春节期间更加突出。

“这种两难并存现象突出反映了我国就业领域的结构性矛盾。”李忠说，“解决就业领域的结构性矛盾是一项长期、艰巨的任务，需要综合施策，多措并举。”

他说，首先应该推进转型升级，大力推进经济结构调整和产业转型升级，创造更多更好的就业岗位，进一步提高劳动生产率，实现产业转型升级、就业规模总量扩大和就业结构优化间的良性互动。

同时，应该改进公共就业服务。从政策咨询、信息发布、专场招聘等方面入手，搭建企业和劳动者之间有效沟通的桥梁，并加强对企业用工的指导，改善企业的用工环境，构建和谐劳动关系，增强劳动者的就业主动性。

“第三，要强化职业培训。一方面要从源头上提升教育能力和水平，合理确定职业教育和学历教育的比重，同时对初、高中毕业不能继续升学的毕业生，组织参加免费的职业教育和职业培训。”李忠说。

另一方面，对已经进入企业的劳动者在岗位培训方面进一步加强，鼓励企业和培训机构

大规模开展培训，提升其岗位能力，促进稳定就业。

中国将规范事业单位公开招聘制 制定分行业招聘办法

人力资源和社会保障部新闻发言人李忠今日指出，将全面落实和规范事业单位公开招聘制度，制定分行业公开招聘办法。

人力资源和社会保障部 24 日召开新闻发布会，介绍 2013 年第四季度人力资源和社会保障工作进展情况。

李忠指出，事业单位人事管理制度不断健全，事业单位聘用管理规范化程度进一步提升，全国事业单位聘用制度推行率达到 95%。事业单位岗位设置工作全面实施，全国事业单位岗位设置基本实现制度入轨，完成率超过 90%。

李忠还介绍了下一步工作安排：一是出台事业单位专业技术一级岗位实施办法，修改在事业单位加强特设岗位设置推动出台并贯彻实施《事业单位人事管理条例》。加快研究制定事业单位工作人员奖励、考核、竞聘上岗等规定。二是分业分类完善聘用制度，建立健全以合同管理为基础的合同用人机制。三是全面落实和规范公开招聘制度，制定分行业公开招聘办法。四是全面推行岗位管理制度。做好事业单位专业技术一级岗位实施工作。

《社会保险法》知识：如何缴纳工伤保险费？

摘要：工伤保险制度的覆盖范围包括哪些？工伤保险的缴费义务人是谁？如何缴纳工伤保险费？下面，为您介绍《社会保险法》常见知识问答。

问：工伤保险制度的覆盖范围包括哪些？

雾霾天你不得不买的保险怎么买？保险哪种好？银行大额信用卡网上快速申请
股市低迷投资什么赚钱

答：《社会保险法》第三十三条规定，职工应当参加工伤保险。

《工伤保险条例》第二条规定，中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。

【社保查询】 工伤保险的缴费义务人是谁？如何缴纳工伤保险费？

答：《社会保险法》第三十三条规定，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

《社会保险法》第三十五条规定，用人单位应当按照本单位职工工资总额，根据社会保险经办机构确定的费率缴纳工伤保险费。

《工伤保险条例》第十条规定，用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

问：申请工伤认定的主体与时限是怎样规定的？

答：申请工伤认定的主体首先是用人单位，其次是工伤职工或者其近亲属、工会组织。

《工伤保险条例》第十七条规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门(对我市而言，统筹地区社会保险行政部门也就是市人力资源和社会保障局)提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

问：申请工伤认定应当提交哪些材料？

答：《工伤保险条例》第十八条规定，提出工伤认定申请应当提交工伤认定申请表、与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料、医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

问：用人单位在工伤保险工作中的责任是什么？

答：《工伤保险条例》第四条规定，用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示；用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害；职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

问：什么是劳动能力鉴定？

答：《工伤保险条例》第二十一条规定，职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

《工伤保险条例》第二十二条规定，劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

问：职工享受工伤保险待遇的条件是什么？具体有哪些工伤保险待遇？

答：职工享受工伤保险待遇的条件是被认定为工伤并经劳动能力鉴定。工伤保险待遇包括：

1. 工伤医疗待遇：一是治疗工伤所需的挂号费、医疗康复费、药费、住院费等费用。二是住院伙食补助费。三是到统筹地区以外就医的交通食宿费。

2. 停工留薪待遇：职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

3. 辅助器具配置待遇：工伤职工伤残后因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具。

4. 生活护理费：生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责；工伤职工已经评定伤残等级并确认需要护理的，从工伤保险基金中支付。

5. 伤残待遇：包括一次性伤残补助金、伤残津贴、一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

6. 工亡待遇：职工因工死亡，其近亲属按照规定领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

问：目前工伤保险待遇的标准是什么？

答：1. 一次性伤残补助金：按一级至十级伤残分别为 27、25、23、21、18、16、13、11、9、7 个月的本人工资。

2. 一级至四级的伤残津贴：分别为本人工资的 90%、85%、80%、75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。

3. 五级至六级的伤残津贴：分别为本人工资的 70%、60%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

4. 生活护理费：生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理 3 个不同等级，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的 50%、40% 或者 30%。

5. 丧葬补助金：为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。

6. 供养亲属抚恤金：按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月 40%，其他亲属每人每月 30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加 10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。

7. 一次性工亡补助金：标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。

问：停止享受工伤保险待遇的情形是什么？

答：《社会保险法》第四十三条规定，工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：（一）丧失享受待遇条件的；（二）拒不接受劳动能力鉴定的；（三）拒绝治疗的。

白领年终奖满意度广州居首北京垫底

春节将至，除了 7 天长假令人神往之外，年终奖也是一个值得不少市民翘首期待的事物。然而，鉴于 2013 年经济形势相对严峻，让市民们对年终奖的期待也蒙上了不确定的面纱。

昨日，国内招聘网站智联招聘发布 2013 年白领年终奖调查，其中预计今年近四成的白领会拿到“现金+实物”组合形式的年终奖，超过一成的白领年终奖不到 1000 元。在全国 28 个城市中，2013 年度白领对年终奖的平均满意度仅为 1.75，远低于及格线，但广州的受访白领对年终奖满意度高居榜首。

逾一成受访者年终奖不到千元

1 问有没有？

逾一成受访者年终奖不到千元

调查显示，参与调查的白领中仅有 46.47% 的人已拿到年终奖，预计今年会有 39.26% 的白领会拿到“现金+实物”组合形式的年终奖，15.32% 的白领将只有实物形式的年终奖。

尽管今年拿到实物形式年终奖的白领不在少数，但大家对实物形式的年终奖满意度有待提升，受访者中有近两成的人参与了网络上的实物年终奖大吐槽，多数人觉得实物形式的年终奖价格太低，有“坑爹”嫌疑。

拿到了年终奖的，自然关心到手的奖金是不是比去年多，甚至还会去八卦一下其他行业的水平，看看自己是否“入错了行”。在比较过后，自然也是有人欢喜有人忧。调研数据显示，超过一成的白领年终奖不到 1000 元，多数白领年终奖集中在 1000 元至 5000 元之间，占比达 32.64%。

记者走访

“公务员日子不好过”

“往年都会发糖果、巧克力等应节礼品，今年发毛巾、厕纸，不是说不好，但一堆白色物品不吉利啊！”在通讯行业某公司任职的基层员工欧小姐向记者“吐槽”。

处于朝阳行业，欧小姐向来对公司的年终奖颇为满意，公司每年都采取“现金+实物”的方式发放年终奖，奖金在 1 万元至 2 万元之间，但由于今年中央的八项规定，公司不仅取消了年会，实物礼品也变得更实际。

相对欧小姐，某市直机关单位公务员小张显得“落寞”许多。“政府单位每年都没有年终奖，也没有任何形式的实物分发。”小张坦言，看着身边的朋友或多或少都有年终奖，自己向朋友们说，他们还不相信，“情况就是这样，公务员日子不好过。”

记者小范围随机采访了 14 位白领，分别来自政府机关、快消、通讯、教育、金融、地产、传媒行业。其中来自传媒行业的受访者表示，今年年终奖会“缩水”；快消行业受访者表示，只有实物形式的年终奖；通讯、教育、金融、地产行业受访者表示，年终奖采取“现金+实物”发放方式，水平与往年相似；政府机关方面受访者则表示，没有年终奖，也没有实物发放。

2 问满不满意？

北京白领满意度最低

无论年终奖多寡，调查显示，2013 年度白领对年终奖的满意度仅为 1.75，在满分 5 分的情况下，这一分数不到及格线。白领对年终奖的不满多集中在对年终奖分配不均、金额少以及发放速度慢上。

从城市来看，广州白领年终奖满意度在全国参与调查的 28 个城市中位列榜首，达到 2.47，而深圳白领对年终奖的满意度指数仅为 1.66，排在第 21 位。首都北京的白领则最不满意年终奖，满意度指数 1.34。

从岗位上来看，采购部门的满意度最高，满意度指数达到 2.43；其次为销售，达到 2.19；最不满意的部门为客服部门(1.15)和运营部门(0.93)

记者走访

企业效益一般有年终奖已知足

最近在一个流传甚广的网帖中，“怕年终奖少”排在“怕春运”、“怕催婚”、“怕被问工资”之前，位列榜首成为网友新年最“怕”的事情。

小林是一家快消领域企业的基层职员，他在该企业工作了 3 年，企业 2013 年效益不是特别好，他便一直为年终奖一事担忧纠结。

上周，小林领了自己的“年终奖”：一桶油、两盒茶叶、两瓶酒、一份应节食品礼盒。“老板还附上了礼品清单，全部礼物价格为 1000 元。”小林还是有想法，“1000 元的礼品，折现多好啊！”

但小林也坦言，企业过得艰难，本来也没有多大奢求，“能意思一下也算可以了。”

某媒体从业者黄先生说，他们企业有年终奖，但据说今年会“缩水”，最终能拿到多少还是未知数，“印象中，去年年终奖好像是过年前几天才发放到位的。”

3 问重不重要？

越看重年终奖满意度越低

智联招聘此次调查显示，年终奖是白领衡量一份工作薪酬福利水平中的重要度指数，年终奖对白领来说颇为重要。

与对年终奖满意度排名倒数第一的成绩相比，年终奖对于北京白领尤为重要，重要度

指数到达 4.37，排名第一。从调查中所见，如此看重年终奖的一线城市员工不会轻易对年终奖表示满意。

相比较而言，满意度第一的广州在年终奖重要度指数排行榜中排名最后，指数为 3.61；深圳则排名 15，指数为 4.01。

记者走访年终奖是锦上添花最重要是意头

“年终奖是锦上添花的东西。”市内某中学语文老师李小姐如是评价。她告诉记者，一直以来，学校都不发放传统意义上的“年终奖”，但会在每个学期末，根据年级的进步程度给予一定数量的学期绩效奖，“尽力就好，不过分追求。”

“能有年终奖就行，多少是另一回事，讲个意头。”地产行业职员卢先生说，地产行业每年都被社会各界关注，大众普遍认为行业年终奖“高得吓人”，但其实年终奖都有严格的等级制度，像他这样入职 2 年的员工，年终奖不会太高，但具体数额林先生表示不方便透露，只表示是“五位数”。

4 问 有没有影响？

近七成人称年终奖影响跳槽

调查发现，年终奖还影响着白领跳槽与否。当被问及是否会因为年终奖收入情况而选择跳槽与否时，近七成白领明确表示会。仅 11.79% 的白领表示跳槽不受年终奖影响。

当被问及年终奖的使用规划时，38.14% 的白领表示会将年终奖存起来，占最大比例；其次为看望长辈，达到 34.94%。

另外，也有 22.13% 的白领表示会用年终奖来采购年货，22.12% 的白领会用年终奖来还贷。此次调查中，选择较少的用途为子女教育 (8.01%) 和培训充电 (12.18%)。

记者走访

“觉得自己没得到企业肯定”

物质只是年终奖的一个表象，记者在走访中了解到，受访白领虽然初谈年终奖时存在各种“吐槽”，但说到最后，他们还是回到初衷——辛辛苦苦为公司努力了一年，年终奖可以视作自身工作被公司认同的象征，一旦没有年终奖，则意味着缺少了这种认同的感觉。

“如果没有发年终奖，高层也没有任何表示，我会觉得我们好像被遗忘了，没能得到企业的肯定。”小林说出了不少白领的心里话。

智联招聘人力资源专家表示，截止到调查结束，仍然有将近六成白领所在的企业还没正式发放年终奖，但大家已经开始持悲观态度，在一定程度上反映了往年企业年终奖发放情况与白领所想大相径庭，同时，也反映出白领对年终奖期望值之高。

临近年底，过完春节又到了企业招聘的旺季，难免有很多白领会因为对年终奖太过失望而选择跳槽，年终奖的多少只是个表象，可能更多的是白领觉得自己没有获得来自企业的肯定和鼓励。

【朗新动态】

新年寄语：感谢您长期以来对朗新的支持与认可！

尊敬的客户：

我们共同经历了一个充满各种滋味的 2013 年，又一起迎来了 2014 年。在这样一个举国同庆的日子里，谨代表北京朗新天霁软件技术有限公司的全体员工祝所有的新老客户，在新的一年里，身体健康，工作顺利，阖家幸福！

在即将走过的 2013 年中，我们深耕客户，在地产、金融、连锁、公共服务、事业单位等行业硕果累累，……正因为有了近 4 万家客户的支持和认可，朗新天霁才得以不断细分市场、深耕行业，继续实现持续增长！感谢您长期以来对朗新天霁的支持和认可，使我们在人力资源管理软件领域充满了信心，正是因为有了您的支持与信任，我们才能得到丰收的果实！

2013 年商用软件评选中，经过网上投票、专家评审等环节，摘获了“最具服务满意度企业”、“2013’十佳 HR 服务商诚信机构”两项荣誉。再次见证了 17 年专业经验、结合先进的管理理念、融合先进技术、服务近 4 万家客户所带来的客户认可！

随着云计算、移动互联、大数据出现，新兴技术对信息化建设的冲击，如何利用移动互联进行企业信息化管理，是越来越多企业亟需思考的问题。“天行健，君子以自强不息”，2014 年，朗新天霁会继续从客户应用最佳实践出发，以流程驱动为基础，以用户需求为导向探索，为用户提供更先进的行业解决方案与产品服务，为客户提供更方便、更快捷的服务！

再次感谢您长期以来对朗新天霁的支持和认可，在人力资源管理信息化的道路上，我们将继续与您携手，共同打造卓越的人力资源管理信息化平台，朗新天霁相伴前行！

大型工程建设企业中交四公局 eHR 系统实现流程再造

中交第四公路工程局有限公司（以下简称“中交四公局”）是隶属于中国交通建设股份有限公司的全资子公司。四公局的前身是创建于 1980 年的交通部直属房屋建筑公司，2006 年 10 月变更为四公局，经过三十余年的发展，现已成长为一家以公路、桥梁、铁路、房地产、市政工程施工为主业的多元化经营的大型工程建设企业，注册资金 3 亿元，总部位于北京。

由于发展需要，四公局各机构、部门间的业务联系、管理管控、人员调配等都对中交四公局的人力资源管理水平提出了更高的要求。要想快速、准确的获取即时的人力信息数据，就必须有一套功能完善的能够与企业的实际管理情况相结合时 eHR 系统。通过人力资源软件，将诸多琐碎的，特殊化的 HR 管理业务通过软件、优化业务流程实现。中交四公局在考虑了各类 eHR 系统后，慎重地在多家国内领先的人力资源管理系统供应商中选择了朗新。



中交四公局用网络和信息化手段改变了传统的人力资源管理方式，人力资源信息得以共享，打破了组织机构间的信息停滞，人力资源部门日常业务工作效率有了质的飞跃，提高了服务水平，同时也规范了薪酬和福利管理业务流程，为申请特级资质提供了有力保障。

1、eHR 系统将业务人员从重复的日常事务中解放出来。与人力资源管理岗位相匹配的系统

角色划分，不同岗位的人力资源管理业务人员能在系统中进行日常管理业务操作。

2、建立员工自助查询平台，便于员工及时了解个人信息。通过该系统，所有的员工可以查看自己的档案信息、工资发放和福利缴纳情况，eHR 系统中的信息可以服务于所有的员工。

3、下属每个公司的 HR 专员通过系统各自独立完成薪酬、福利的计算及保险的扣缴。可以细化到各个项目。

4、对于员工的变动存有历史信息，可跟踪每一位员工的多次变动，通过员工详细档案面板，可以清晰看到员工的发展轨迹，为干部储备、中层提升提供了充足的人选。



eHR 系统功能的不断完善，系统中问题的及时解决，是提高人力资源信息服务水平的重要因素。根据朗新 18 年专业为客户提供 eHR 服务的经验，系统功能完善是提高客户服务水平的有效手段。在今后一段时间内，双方项目组将对 eHR 系统继续优化，继续根据中交四公局的战略调整随时进行流程再造！

2013 年度中国企业级 IT 应用评选，

朗新软件喜获“最具服务满意度企业”奖项

2013 年 12 月 19 日，由中国软件行业协会、上海市信息服务业行业协会指导、畅享主办、上海浦东新区信息化协会、上海市计算机行业协会、上海市浦东新区科学技术协会支持的“2013 年度信息化领袖峰会暨企业级 IT 应用评选颁奖大会”在上海裕景大饭店成功召开。200 多位来自国内外知名企业 CIO，以及来自主办方、政府组织、行业协会、IT 领域的国内外知名信息化解决方案提供商出席了本次大会。主题“创新应用—企业竞争力的新引擎”，成为 2013 年信息化领域回顾与展望的主线，贯穿始终，现场精彩观点频频爆出。

作为中国管理人第一互动门户，畅享网每年的企业级 IT 应用评选已成为诸多企业选型的重要参考，并得到了畅享会员的持续关注。直至今日，畅享网年度峰会已走过了 8 个年头，“2013 年度中国企业级 IT 应用评选”与畅享网“选型中心”紧密结合，深入洞察企业级 IT 应用的发展趋势，盘点市场主流产品、服务及解决方案，为企业 IT 选型提供专业参考。

通过推荐、网络投票、大众点评、专家评审等层层环节，经过了紧张的评选，朗新作为 eHR 供应商，荣获 2013 年度企业级 IT 应用评选“最具服务满意度企业”奖项，并受邀出席 2013 年度中国信息化领袖峰会！



朗新是知名的人力资源管理信息化 IT 供应商，始于 1996 年，一直致力于人力资源管理信息化领域，至今为止使用朗新人力资源软件的用户已经有近 4 万家，是国内拥有客户数量最多的专业厂商。朗新从客户应用最佳实践出发，已经为中国水利水电建设集团、淮南矿业集团、人民日报等大型集团提供了 eHR 人力资源管理信息化解决方案。

2013 年，朗新被评为最具服务满意度企业，荣获这一殊荣，是广大用户对朗新专业服务的认可，是对朗新在 eHR 领域的再一次肯定！

人力资源管理的今天与明天——专访朗新天霁总经理

近年来，我国人力成本逐渐上升，企业招人难、用工难的情况越来越多，人力资源管理也日益受到企业越来越多的关注。随着大数据、云计算等热点技术的兴起，企业信息化步伐加快，人力资源管理信息化成为人力资源管理未来发展的新趋势。

大环境为人力资源管理带来新挑战

"人口红利逐渐消失，人工成本节节攀升，政府管制越来越严，劳动合同法对企业的要求越来越高，员工生活观念从单纯的物质追求到精神追求的转变，所有这些都是国内企业在人力资源管理上所面临的挑战。"面对畅享网记者，拥有 17 年人力资源管理相关经验的蒋建军脱口而出。

事实的确如此。作为企业稳定和高速发展的一个必要条件，人力资源管理一直在企业内部扮演着一个举足轻重的角色。但是，随着国内经济的飞速发展，不论是外部环境还是内部竞争压力，人力资源管理无法适应时代发展的问题逐渐显现出来，并且日益成为企业急需转变模式的重要环节。

尤其是管理主体发生了变化，这表现在 60、70 后逐渐老去，80、90 后开始肩负起企业新时期发展的重担。而管理主体的改变，随之带来的则是他们的思想、意识、工作习惯的变

化，这对于已经陈旧的人力资源管理模式来说是最现实的挑战。另外，从外部环境来看，法制社会的进步使得国家对企业的要求越来越严；经济发展的同时带来的则是人工成本的上升，企业在招人方面显得力不从心；企业竞争的加剧对人力资源的考验也是越来越高。从企业内部来看，为顺应新时期的发展要求，企业已经从过去对人力资源数量上的追求开始向人均单产、人均效能方面转变，这表明企业在人力资源方面追求效能、追求高品质的时代已经悄然来临。

提及人力资源管理在企业战略方面的重要性，蒋建军通过小米手机的案例为记者做了分析。“小米手机去年的销售额是 120 个亿，今年的目标是达到 300 个亿，雷军凭什么能做到？我认为，企业的产品做到极致，口碑做得很好，做的很专业、很快，这些都离不开人。所以小米这样的发展目标，实际上是需要人力资源来支撑的。通过招聘到最聪明、最适合的人来干这个事情，并且在企业的发展过程中培养他、激励他，实际上就是对企业战略本身的一种支撑，最终达到企业和个人共赢。”

为了更加清晰认识到国内人力资源管理的现状，蒋建军向记者回顾了人力资源管理的发展阶段：人力资源管理的发展大致经历了三个阶段。第一个阶段是传统的人事管理，主要是进行一些简单的人事档案的管理。第二个阶段是科学化管理，主要是工作的分解，表现在定岗、定编、定员等方面。第三个阶段是人力资源的管理，即人本管理，重点在于人力资本的度量。而我国现阶段的人力资源管理大部分还停留在事务性的阶段。

伴随人力资源管理发展的同时，人力资源管理软件也经历了相应的发展阶段。从技术角度来看，管理软件大致经历了 DOS 非图形操作系统时代、Windows 操作系统时代、互联网时代和移动互联网时代四个阶段。

从管理角度来看，最初的人力资源系统主要是局域网模式的单机系统，这种模式主要是把一个人所有相关的事务性工作集中到一块，然后通过信息化的手段进行解决。后来随着网络的发展产生了协作，这个阶段表现为人力资源的各个部门通过协作与共享完成所有的信息处理。第三个阶段是互联网时代，在这个阶段，产品在教育性方面有了很大的增强，每个人都能够通过客户端，来处理相关的人力资源的事务性工作，进行相关的人力资源管理操作，

高层决策者也能够通过系统进行人力资源的决策分析。第四个阶段则是如今的 APP 应用，表现在企业从过去提供系统，开始向提供服务方式上的转变，人力资源管理系统由此变得更加人性化。

信息化引领人力资源管理前进步伐

随着企业在信息化上的步伐加快，很多企业已经把信息化规划提到了企业战略的高度。作为企业信息化的一部分，虽然人力资源管理的信息化程度目前国内整体还比较低，大部分企业还只是停留在人事、工资这个初级阶段，没有实现管理的信息化和系统化。但是，显而易见，伴随着 IT 技术的变化，如云计算、大数据、移动互联的兴起，这种大环境必定会成为人力资源管理信息化发展的驱动力，推动人力资源管理信息化向前迈步。

"其实从 2012 年云计算、移动互联、大数据出现的时候，我就跟我圈子里的朋友讲，我要拥抱移动互联网，拥抱新技术。"谈到人力资源管理未来发展方向，蒋建军侃侃而谈。

"过去的人力资源系统都是企业自己建一套系统，又要买软件又要买硬件，自己还要提供运维，成本极其昂贵，用户体验也比较差。但是随着云计算、大数据的到来，人力资源系统自身的一些模式会发生比较大的变化，人力资源管理系统会成为未来的行业发展趋势。对于企业来说，未来只需要购买一个服务，每年付服务费，它相关的人力资源管理工作就可以全部在这个平台上完成，投入少、成本低、风险小。"

人力资源软件在提高人力资源管理效率，为员工提供人文服务，对人事分析进行管控，为企业经营提供更高效率的团队与高品质服务等方面都有良好的表现，而这些优势都是传统管理系统无法媲美的。这也是企业对人力资源管理系统青睐有加的重要原因。对于人力资源管理系统选型，蒋建军也给出了如下的建议。

"我觉得从 EHR 选型角度来说，专业化和行业化是未来的一个趋势。所以我建议用户最好是选专业化的厂商，从专业化的厂商角度来说，我觉得有几个维度要考察。第一个就是公司做的时间，做的时间长的话，人才队伍、经验、产品能经得起时间的考验。第二个就是

客户的匹配度，客户拥有类似的成功经验对客户选型来说尤其重要。第三个就是产品，产品的匹配度要反复地探讨、研究、验证。第四个就是实施，就是选配什么队伍来进行相关的实施。”

作为至今为止已经服务过四万多家客户的行业翘楚--朗新天霁的领头人，蒋建军也谈到了朗新天霁在 EHR 软件上的优势。专注、品质、经验、团队、创新，这五点蒋建军总结出的成功五要素。尤其在创新方面，不管是管理创新还是产品创新，朗新天霁每年都会“笨鸟先飞”，投入大量的资金做研发。

“朗新天霁的目标是任何时候都能做一款令客户‘尖叫’的产品。可能我们比较“笨”，但是我们十几年就做一件事情，长期这样做下去的话，效果就会比较明显。持之以恒地、专注地去做一个行业，这是我们致胜的法宝。”蒋建军谦虚的说道。

【案例分享】

烟台交运集团搭建全方位 eHR 管理平台

烟台交运集团（以下简称：烟台交运）是山东省大型道路运输企业，始建于 1948 年。1996 年由原烟台汽运集团和烟台二运集团建制合并而成，1999 年兼并联运总公司。2000 年起由烟台市政府授权，实施国有资产授权经营。集团公司具有国家货运一级经营资质和客运一级经营资质，拥有国家重点物流建设项目 1 个、公路主枢纽项目 2 个，国家一级客运汽车站及货运场站 4 家、二级客运汽车站及货运场站 18 家。



烟台交运现有全资及控股企业 28 个、参股企业 5 个，分布于烟台市各县市区，占地面积 100 多万平方米。集团目前总资产 10.4 亿元，员工 5000 余人，其中拥有中高级专业技术职称人员 1000 人。主要经营道路旅客运输、物流、汽车销售及维修服务、房地产开发、建筑装饰、商贸旅游、餐饮娱乐、客车制造、计算机技术开发等。

近年来，由于烟台交运规模的逐步扩大，怎么样把人给管起来、管好，怎么把烟台交运的薪酬体系给统一起来，这是烟台交运面临的一个迫切需要解决的问题。对人力资源也提出了一些更高的要求。特别对信息化的建设，提出了一个更高的要求。以前一些传统的管理工具、管理模式已经不太适应烟台交运现在的发展，特别像一些效率问题，一些准确性的问题，包括 08 年劳动合同法实施以后，对劳动合同签订的一些时效问题，那么这一些，都成为烟台交运当前面临的一些困难，在这种情况下，烟台交运也是在市场上进行了多方面的寻找，多方面的查询、咨询，也找到了很多开发这些 HR 管理平台的这些企业，这些软件供应商进行交流，最后选定和专业的 eHR 供应商——朗新来合作。

eHR 项目的核心首先是围绕着交运集团的急需解决的企业员工档案管理问题展开。即要实时查询到某一时段某一员的详细信息，包括签定合同、工资发放、绩效考核、人员档案的具体信息，改变过去的手工翻阅查询的习惯，提高工作效率。由于烟台交运总部与下属企业的分散性，下属企业分别分布在烟台各县/市，员工档案、合同等等人力资源信息都是手工操作，管理方式也不统一，对于总部的业务管理造成管理困难，在某种程度上来说阻碍了烟台交运的蓬勃发展与高新技术人员的持续引进。要查询某员工的详细信息，相关负责人难以短时间内整理成文档上报企业领导，同时信息的准确性不能保证，影响了企业经营决策者的信息需求。

双方项目小组首先对烟台交运的人力资源基础信息进行快速的统计整理，建立了统一的编码规则，每个员工只要在系统里，就有唯一的编码相对应，也是员工自助登陆的唯一用户名。通过人员信息表设置了详细的字段，以前要查询各方面的材料非常麻烦，现在只要列出条件建立查询方案，系统自动进行全部数据搜索，很快就能查出符合条件的人员。

薪酬方面，由于烟台交运业务相对分散，且包括的行业众多，所以计算工资的方法也多种多样。根据不同部门、不同岗位在软件中分别设置不同的薪资架构，只要员工在系统中，划分好相关岗位，自动就可以匹配到该岗位的薪资计算公式。这样即保证了烟台交运工资发放能够实行全面的控制。而且可以实现每个员工入职的控制。

将绩效考核、岗位评价等通过员工自助来轻松实现。每个员工通过员工自助平台登陆系统，可以轻松的查到自己的薪酬、绩效考核情况等信息。对于自身的一些基本信息，如果有变动可以自行修改，提交 HR 部门审批，HR 部门的人员通过相关资料核查完后批准修改，不仅保证了员工基本信息的及时性，也提升了 HR 的工作效率。

根据不同层级、不同部门、不同人员进行不同的权限设置，像一些综合性的报表，分管领导能看到那些报表，部门经理能看到那些报表，成员企业的薪资管理员能看到那些报表，这些信息都是针对个人来设计的。这样可以有效地实现烟台交运一些信息的保密。比如做像一些统计、查询，过去统计大专以上的、年龄三十周岁以下的，要统计这一部分人员相当麻

烦，需要一个人可能要拿出一天的时间来，5000 多人从头看一下，现在只需要几分钟，就可以轻松实现这些功能。

烟台交运人力资源软件系统的成功应用，理顺了烟台交运的人力资源基础信息管理，业务审批管理、工资发放管理、招聘管理、人员调动管理、合同信息管理等业务流程，一方面减少了大量的手工业务处理事务，另一方面，提高了人力资源的工作效率，使得烟台交运集团的各项人力资源信息能够实时、准确的反馈，各层级授权用户能够便捷、快速的进行查找、分析相关数据，解决了前期烟台交运集团人力资源管控的难点问题，优化了人力资源管理流程，填补了烟台交运集团信息化的空白，提升了烟台交运集团的信息化管理层次。

【管理分享】

大数据时代 企业人力资源战略变革

数据对于 HR 来讲并不陌生,从最开始通过招聘搜集员工信息,到能力测评,以及年度、季度的绩效考评,日积月累的数据不可谓不大,但是真正将这些数据整理分析,提供给人才管理者做决策的企业却并不多见。新问题又出现了,我们如何充分利用这些大数据以便更有效地支持人力资源管理工作?

“信息社会”的确立标志着大数据时代的到来,也标志着一场生活、工作与思维的大变革。就如维克托·迈尔·舍恩伯格在《大数据时代》书中所写,“大数据开启了一次重大的时代转型。就像望远镜让我们能够感受宇宙,显微镜让我们能够观测微生物一样,大数据正在改变我们的生活以及理解世界的方式,成为新发明和新服务的源泉,而更多的改变正蓄势待发……”毫无疑问,汹涌来袭的大数据浪潮,也是加速企业创新和变革的重要利器。

长期以来,企业多数招聘、人员晋升和激励都是基于主管感觉、个人经验和企业价值观体系。但是企业真知道优秀销售人员获得出色业绩的原因吗?我们真的明白为什么有的领导者能够带领公司向前持久发展而有些则昙花一现吗?我们真的能预测一位应聘者能够胜任新的岗位吗?遗憾的是,人力资源经理和企业高管们对上述问题从来就没有明确的答案。

可喜的是多数企业人力资源管理已从单凭经验的模式逐步向依靠事实数据的模式转型。数据对于企业的 HR 来讲并不陌生,从最开始通过招聘搜集员工信息,到能力测评,以及年度、季度的绩效考评,日积月累的数据不可谓不大,但是真正将这些数据整理分析,提供给人才管理者做决策的企业却并不多见。这时,新的问题又出现了,我们如何充分利用这些数据以便更有效地支持人力资源管理工作?

德勤公司人才管理顾问 Bersin 就这个问题给出了答案。如今大多数企业都拥有大量的人力资源 and 员工业绩数据,除了具备必要的分析经验和工具外,最重要的第一步是提出正确的问题。但是企业面对海量的人力资源信息无从下手,而这些数据通常并不能直接拿来用,

这便需要企业把相关数据提取出来。最新的 HR 系统研究表明，大企业的人力资源系统中的简历格式往往超过十种，而核心系统也至少 6 年都没有升级了。因此将这些数据提取出来是非常费力的一件事情。然而能够提出正确的问题，提取数据，这些远远是不够的。企业还需要展开数据分析，这需要数据分析、清洗、统计、可视化和解决问题的数据分析人才，大多数 HR 经理们都不具备数据分析经验，因此企业需要招聘相关专家与人力资源一起分析数据。

以上便是 Bersin 的人才分析成熟度模型。根据市场研究机构 Gartner 的预测，2015 年大数据分析产品和服务的市场规模将高达 3.7 万亿美元，并产生 440 万个新的就业机会。目前企业界讨论最多的依然是大数据在市场营销和消费市场研究方面的应用。但是根据德勤人才管理顾问 Bersin 的分析，大数据在人力资源领域的市场潜力更大，也就是所谓人才分析（Talent Analytics）。

在谷歌，人力资源部门被称为“People Operations”，简称“POPS”。POPS 部门的核心是一项复杂的员工数据追踪计划，目的是通过数据分析更好地改善企业的人力资源管理。同时，谷歌还聘用了社会科学家来对这家公司进行研究。例如，设计出更科学的薪酬福利计划。此外，社会科学家和人力资源团队组成了 PiLab（People Innovation Lab，即人力和创新实验室）团队，通过数十项有关员工的实验，找出有关管理大型公司最好的方式。例如，POPS 部门旗下“人员分析”团队通过数据分析精简了谷歌的招聘流程。除了招聘企业还可以采用大数据技术改善人力资源管理。企业在进行项目设计尤其是培训体系的设计时，可以利用大数据技术找出员工能力差距、知识和技能的差距。随着技术的发展，员工也接触和运用了越来越多的技术设备进行学习，当员工使用不同的技术设备时，通过分析计算处理的海量数据，企业可以找出员工的需求以及喜欢的学习方式。

资深项目数据分析师指出“不仅企业人力资源管理需要数据分析的技能，据普华永道最近发布的一份报告指出，数据分析将成为企业知识工人的必备技能。企业需要具备必要的分析工具和经验。”简而言之，通过大数据，管理者可以将一切量化，从而对公司业务尽在掌握，进而提升决策质量和业绩表现。

随着业务自动化的实现，企业需要处理的信息正以从未遇见过的规模和渠道涌现。那么，

企业如何避免对大数据的盲目投资，争取更有效地利用所收集的数据做出正确合理的决策成为首当其冲的任务。首先，企业必须给员工提供相应的培训，提高员工对数据的洞察力以及有效地将信息与决策制定相结合的能力。而集中授课是企业主要的培训方式，员工们可通过对项目数据分析师（CPDA）课程的系统学习掌握该项能力。

此外，还有一点值得引起企业管理者的注意，那就是企业经理人需要重新审视自己在数据管理中的角色。相当一部分人的经理人要么认为数据管理是 IT 部门的工作，要么认为他们自己并非内行，无法参与到数据在企业内部的共享过程。然而，事实上，经理人应该认识到，企业如果在数据上的投资回报不佳，那很可能是由于企业缺乏对数据应有的理解。他们必须向管理企业的人才、资本和品牌那样有效的管理信息，重视信息在企业内部的共享和流通，提高整个企业对数据的理解和分析判断的能力，而这些能力恰恰是通过经验无法获得，只能通过系统的、专业的项目数据分析培训获得。

LinkedIn 公司的联合创始人兼当时的 CEO，Reid Hoffman 相信数据分析的强大力量，给予了 Jonathan Goldman 高度自主权。Goldman 根据用户在网站上注册时填写的资料，制订了一套向每个用户提供三个最想与之联系的其他用户的广告。几天后，其点击率非常之高。之后，广告——“你可能认识的人”便被列为标准功能，并使 LinkedIn 飞速成长。Goldman 的例子很好的说明企业中数据分析的关键作用。而今，数据分析能力已经越大被众多行业企业所看重，Ovum 最新调查显示，在北美、欧洲和亚太地区将近有半数以上的企业将在不久的将来投资大数据分析。这一现象并不难理解，全球企业与个人的交互数据正在以爆炸性的速度增长，一些企业预计，明年他们数据库的数据量至少会有 10%~20% 的增长。人才是企业的基石，人力资源战略将随着大数据时代的到来发生结构性变化，兼具项目经验和数据能力的核心人才正成为 keyman，您的企业是否已经做好从在这大数据时代掘金的准备了？