

**HRSOFT**

2014年08月

新  
情



# 目 录

<b>【行业新闻】</b> .....	3
社保和就业前 7 月花万亿 事业单位退休金占两成.....	3
全国医保重复参保人数超 1 亿 财政无效补贴 200 亿 .....	4
Jawbone 大数据：北京用户每晚睡 6 小时 35 分钟 .....	7
北京提高居民养老险财政补贴 满 60 岁可领取补贴 .....	8
<b>【朗新动态】</b> .....	13
中国最大的酒类电子商务综合服务公司——酒仙网签约朗新 eHR..	13
新华基金签约朗新 eHR .....	14
中国民营企业 500 强——新华联集团签约朗新 eHR.....	15
朗“心”回来了——享受快乐生活 .....	16
山西一流零售企业——山西博源超市 eHR 系统成功上线.....	18
<b>【案例分享】</b> .....	20
减掉事务，减掉繁琐，碧生源人力资源管理升级 .....	20
<b>【管理分享】</b> .....	23
哈佛商学院的最后一课：你要如何衡量你的人生 .....	23

## 【行业新闻】

### 社保和就业前 7 月花万亿 事业单位退休金占两成

每经记者 韩冰 发自北京

短短 7 个月时间，用于行政事业单位离退休支出的财政资金就已经达到 2173 亿元，占全国财政社会保障和就业累计总支出的 22.5%。

财政部社会保障司昨日（8 月 20 日）公布的《2014 年 1~7 月财政社会保障和就业支出情况》显示，今年 1~7 月，全国财政社会保障和就业累计支出 9653.6 亿元，比去年同期增长 12.6%。其中，中央本级支出 506.72 亿元，比去年同期增长 10.4%；地方支出 9146.88 亿元，比去年同期增长 12.7%。

目前，全国行政事业单位退休人员的退休金全部由国家财政承担，而对企业退休人员的养老金不承担或承担很少部分，由此造成的养老保险制度不公平现象，致使人社部从去年 3 月就开始启动养老保险顶层设计。人社部最新消息称，机关事业单位养老保险改革方案或将在年底推出。

财政部社会保障司公布的数据显示，今年 1~7 月全国财政社会保障和就业重点支出项目分别是财政对社会保险基金补助、行政事业单位离退休、就业补助、城市居民最低生活保障、农村最低生活保障、自然灾害生活救助等 6 项，支出资金分别为 3570.2 亿元、2172.9 亿元、513.16 亿元、449.75 亿元、534.1 亿元、80.14 亿元。

《每日经济新闻》记者梳理发现，这是财政部首次公开社会保障和就业支出的月度明细。“公开月度明细更有利于全面掌握社会保障和就业方面的财政资金支出情况，也更有利于今后科学地制定社保和就业政策。”中央财经大学社保系主任、中国社会保障研究中心主任褚福灵说。

值得注意的是，前 7 月行政事业单位离退休支出已经达到 2173 亿元，比去年同期增长 14.6%。财政部社会保障司对此解释，行政事业单位离退休金增长，主要原因是，退休人员人数增长

大于自然减员造成支出增加。

据悉，目前全国约两千万党政机关和事业单位退休职工的养老金全部由财政承担。

不过，人社部新闻发言人李忠曾透露，行政事业单位养老保险改革方案有望在今年底前出台。

李忠介绍，改革机关事业单位养老保险制度的总方向是：各类群体实行大体相同的基本制度模式，同样的待遇确定和调整机制，从制度上实现公平，在规则上实现公平，而不是把各类不同群体的待遇拉平。李忠说，事业单位养老保险情况复杂，不会采取“一刀切”的改革模式。

## 全国医保重复参保人数超 1 亿 财政无效补贴 200 亿

城乡分割的户籍登记制度即将取消，但城乡不同医疗保险制度间的分割仍然存在，由此导致的重复参保问题也未能解决。

有统计数据显示，新农合、城镇居民基本医疗保险、城镇职工基本医疗保险三大制度的全国重复参保率目前在 10% 左右。专家表示，超过 1 亿人重复参保，一方面增加了居民缴费负担，另一方面每年财政无效补贴超过 200 亿元。

近期一份机构调研显示，目前基本医疗保险重复参保率一般在 10% 以上，如果按重复参保率 10% 至 15% 估算，每年财政无效补贴超过 200 亿元。

人力资源和社会保障部相关负责人就此对《经济参考报》记者表示，重复参保率数据属于内部掌握不对外公开。但该负责人对于 10% 的重复参保率数据也未予否认。

事实上，关于重复参保问题，地方层面并不讳言。山东省在通报城乡基本医保并轨的进展情况时曾表示，在新农合与城镇居民医保合并前，山东省各地都存在重复参保现象，而因此带来的财政重复补贴每年就近 20 亿元。

“重复参保的情况确实存在，这恐怕也是一个全国性的问题。”河南省卫生计生委农卫处处长王耀平对《经济参考报》记者表示，从河南情况看，部分群众在参加新农合的同时也参加城镇居民医疗保险，出现重复参保、重复报销的现象。

根据审计署的全国社会保障资金审计结果，部分险种间存在重复参保和转移接续困难问题。截至 2011 年底，112.42 万人重复参加企业职工基本养老保险、新农保或城居保，1086.11 万人重复参加新农合、城镇居民或城镇职工基本医疗保险，造成财政多补贴 17.69 亿元，9.57 万人重复报销医疗费用 1.47 亿元。

“根据此前的数据统计，（全国参与三项基本医保的）13 亿人中大概有 1 亿人是重复参保的。”中国社科院经济所公共政策研究中心主任朱恒鹏表示，这呈现“三个重复”的特点，即居民重复参保、财政重复补贴、重复建设经办机构和信息系统。

随着人员的流动的增加，传统的医保管理体系正受到冲击。“比如一个人在 A 村参保新农合之后，在 A 地享有（医保），但在 B 城市工作，也参保了城镇职工医疗保险。又比如，农村户籍的学生在城区学校参加了城镇居民医保，在家又以户为单位参加了新农合。”中央财经大学社会保障研究中心主任褚福灵对《经济参考报》记者表示，按照相关规定，新农合参保人员参加城镇职工基本医疗保险后，应退出新农合。不过，由于缺乏监管和激励机制，参保人退保积极性不高。

也有业内人士透露，重复参保的情况在东部地区、处于城镇化过程中村镇更加明显。“有人在医保报销时，利用制度漏洞，通过农民和职工两种身份，重复报销，重复获益，大部分人不愿意退保。而从扩大资金规模的角度考虑，村里也不愿意让村民退出”。

不过，由于国家财政、地方财政对于新农合、城镇居民医疗保险都有扶持。在这种情况下，如果出现重复参保，国家补贴需要重复补贴，明显增加了各级财政的不合理负担。

“当前三项基本医疗保障制度间既有交叉又有断裂，管理部门的分散也带来了财政的重复投入和管理上的相互掣肘，存在着重复建设、信息不兼容的问题，管理层面也存在协调上的困难。”褚福灵表示，随着我国城乡一体化的快速发展，今后要向一体化迈进，管理手段、信息管理体系和服务等方面一系列改善后，重复参保的现象就会大幅减少。

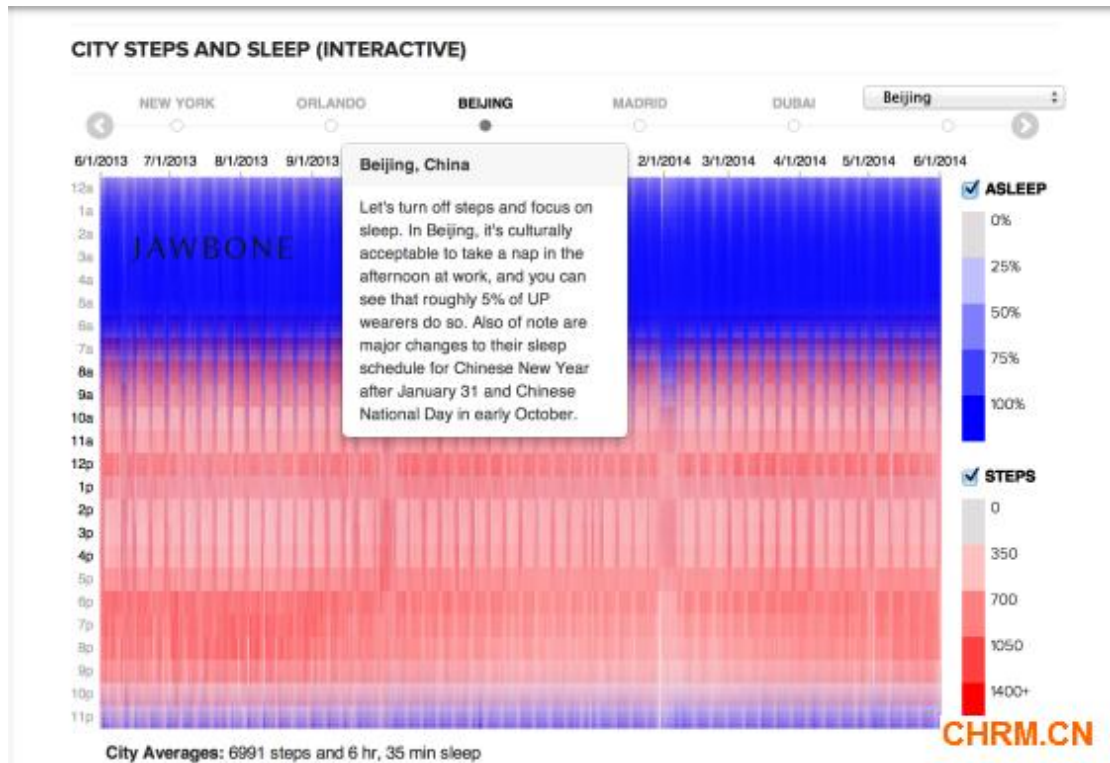
褚福灵认为，整合城乡居民基本医疗保险制度是第一步，在此基础上，跨地区的医保关系转移接续要通过信息系统共享数据实现。“参保人要有唯一标识，人社部目前开展的全民参保登记就是要确保每人有唯一编码。在此基础上，未来应该实现数据高层共享，提高统筹层次，已经参保的不能再次投保。”他说，“即便资金不一定非要全国统筹，但是信息的统筹是可以的，长期来看肯定要解决。”

针对这一状况，人社部上月启动了全民参保登记计划。人社部副部长胡晓义表示，该计划将把法律和政策规定范围内所有用人单位及个人的参加社保状况一一摸清。对既有信息完整、准确的参保单位和参保人员，直接确认参保登记。对信息缺失、错误的单位和人员，通过逐个单位排查、重点入户调查以及向社会组织购买服务等方式，对其进行基本信息采集和补录，完成后确认参保登记；对依照自愿原则参保的项目，对相关人员是否参保进行标注。

前两步完成后，最后将建立以全国统一的社会保障号码为每个参保人唯一的参保标识和全面覆盖的社会保险基础数据库。如果参保单位和个人基本信息出现变化，再按规定程序实时更新。同时推进数据管理省级集中，加快全国联网，实现跨地区参保信息确认。

全民参保登记计划实施期为4年。2014年在浙江全省、河北张家口、河南洛阳等50个地区进行试点；2015年完善方案和措施，将试点扩大到全国50%左右的地区；2016至2017年在全国全面实施

## Jawbone 大数据：北京用户每晚睡 6 小时 35 分钟



你运动怎样，睡得好吗？这个问题或许你自己都不一定知道，但智能手环却很清楚。当然，前提是你得坚持使用。

智能手环厂商 Jawbone 近日公布的一份用户数据报告，列出了全球数十个主要城市用户的睡眠与运动情况，其中也包括了中国的北京、上海和香港。Jawbone 可以详细探测到每个城市用户的不同数据状况，就像是阿里巴巴(滚动资讯)洞悉中国每个地区用户的购物习惯。

在睡眠状况这个指标中，澳大利亚的墨尔本成为睡眠时间最长的城市，平均每晚睡觉 6 小时 58 分钟；而东京人则睡得最少，每晚只睡 5 小时 44 分钟。令人意外的是，“不夜之城”纽约人每晚的睡眠时间也高达 6 小时 47 分钟。不过，半数纽约用户直到凌晨两点还没有休息。

中国用户的睡眠时间排在全球中上水平，北京用户平均每晚睡 6 小时 35 分钟，上海是

6 小时 40 分钟，香港则是 6 小时 29 分钟。这也从侧面说明，Jawbone 的中国用户并不都是生活工作压力较大的白领以及数码极客。

在作息时间方面，澳大利亚布里斯班人每晚 10 点 57 分就上床，为榜单上最早；而莫斯科人睡得最晚，每晚 12 点 46 分才就寝。布里斯班人是早睡早起的楷模，每天 6 点 29 分就起床。而莫斯科人要到 8 点 08 分才会起床。但在阿联酋迪拜，10%的用户直到上午 11 点还在睡觉。

在运动量方面，瑞典斯德哥尔摩人运动量最大，平均每天要走 8876 步，而巴西圣保罗人每天走的路最少，只有 6254 步。中国三个城市的运动数据分别是北京 6991 步、上海 6937 步和香港 7951 步。可以看出，香港用户平均每天要比北京和上海多走 1000 步。

在 Jawbone 的这份统计数据中，每个城市的调查用户均超过 5000 人，而美国城市的调查用户则在 1 万人以上。不过需要指出的是，Jawbone 第三代手环 Up 24 的售价高达 150 美元(国内售价 1348 元)，因此其用户并不具有整个城市居民的代表性，而是代表着注重身体、具有时尚性的一部分中等收入以上群体。

## 北京提高居民养老险财政补贴 满 60 岁可领取补贴

居民养老保险的财政补贴力度今年再次提高，同时首次按照缴费多少进行分档补贴，以体现多缴多补。根据市人力社保局昨天发布的有关通知，对个人缴费 1000 元至 2000 元之间的人员，财政每人每年补贴 60 元；个人缴费标准 2000 元及以上的每人每年补贴 90 元。而此前的财政补贴统一为每人每年 30 元。同时，从明年起，新参保者不论男女，领取待遇年龄统一为 60 岁。



## 财政补贴

### 至少翻一倍多缴能多补

《通知》明确，本市城乡居民养老保险与国家给出的 12 档参保标准不同，仍实行定额缴费，参保人最高缴费档次标准原则上不超过本市灵活就业人员参加职工基本养老保险的年缴费额。今年，本市城乡居民养老保险个人年缴费额度为 1000 元至 7420 元。

同时，为了强化多缴多得、多缴多补的制度激励机制，参保缴费财政补贴力度再次加大，对个人缴费 1000 元至 2000 元之间的人员，每人每年补贴 60 元；个人缴费标准 2000 元及以上的每人每年补贴 90 元。而此前相应的财政补贴统一为每人每年 30 元，与缴费多少无关。

据悉，凡是今年参保缴费的本市城乡居民，包含目前已缴费的人员，缴费补贴均按新标准执行。本次提高财政补贴标准，预计涉及经费 2000 万元至 3000 万元。个人缴费和财政补贴全部计入个人账户。

## 领取年龄

### 新参保居民均须年满 60 周岁

《通知》规定，自 2015 年 1 月 1 日起，本市新参加城乡居民基本养老保险的参保人，年满 60 周岁、累计缴费满 15 年的，可以按月领取城乡居民养老保险待遇。市人力社保局表示，此政策适用明年新参保人员，但在今年 12 月 31 日前参保缴费的人员，仍按“老办法”：即男 60 周岁，女 55 周岁。

对此，市人力社保局提醒，适龄人群应尽量在今年年底前，尽快参加城乡居民基本养老保险，尤其是对女性。

## 大龄人员

### 可一次性补足未满 15 年差额

通知中还提到，为保持政策连续性和体现公平性，还对部分“大龄人员”开启了一次性补缴的通道。

大龄人员针对 2015 年 1 月 1 日起新参保的人员，其中本市居民在 2009 年 1 月 1 日（本市城乡居民养老保险制度建立时间）以及外省进京落户人员在 2013 年 1 月 1 日（全国新农保和城乡居民养老保险实现全覆盖时间），已经超过 45 周岁者，因其再连续缴费，也达不到 15 年缴费年限，所以允许这两类参保人在 60 周岁退休前以当年的缴费标准进行一次性多缴，以增加个人账户额度，但累计缴费年限不超过 15 年。

而对于本市居民在 2009 年 1 月 1 日未达到 45 周岁、外省进京落户人员 2013 年 1 月 1 日没达到 45 周岁的，应按年缴费，累计缴费不少于 15 年。

此外，2015 年 1 月 1 日起新参保人员，因个人原因间断缴费，到年满 60 周岁时缴费还不足 15 年的参保人，须延期并逐年缴费，直到满足按月领取待遇条件为止。

#### 计发标准

与职保现行标准统一

此次，《通知》还明确了本市城乡居民基本养老保险待遇由基础养老金和个人账户养老金构成。

个人账户养老金的月计发标准与现行职工基本养老保险个人账户计发系数相同，如果参保人在领取养老待遇前或待遇后不幸去世，个人账户资金余额还可以依法继承。

#### 转移接续

居民转职工缴费年限不合并

据介绍，新政实施后，参加城乡居民养老保险的人员，如果在缴费期间户籍迁移的，包含本市内户籍迁移和省市间迁移，都需要转移城乡居民养老保险关系，一次性转移个人账户全部储存额，并按规定在户籍所在地继续参保缴费，缴费年限累计计算。

如果本市户籍参保人将居民养老保险关系转入外省（区、市）的，需按照转入地的规定办理转移接续手续。但如果参保人已经按规定领取了养老待遇，那么无论户籍是否迁移，都不再转移养老保险关系。

最基本的原则是职保转居保，职保的缴费年限合并计算为居保年限，职保个人账户全部储存额并入居保；但居保的转入职保，只并入个人账户全部储存额，缴费年限不合并也不折算。

### 特别提示

#### 禁止重复享受待遇

《通知》中明确规定，参保人不得同时领取城镇职工养老保险待遇和城乡居民养老保险待遇。同时领取的，城乡居民养老保险关系将被终止并解除，除政府补贴外的个人账户余额退还本人，已领取的城乡居民基础养老金应予以退还。

而对于为什么会出现重复参保，市人力社保局相关负责人解释道，因为职保为按月参保，而居保为按年缴费，很可能居民在缴完居保之后，又找到了工作，就又参加了职保。“以往这两个保险的系统各自封闭运行，重复参保的现象确实存在。如今，系统之间实现了统一，可以进行数据比对，重复享受待遇已经可查。”

此外，该负责人表示，同时领取待遇的会保留待遇较高的职工养老保险，同时个人账户余额也会退还，参保人并无损失。

### 背景

#### 居民养老保险待遇

目前每月人均 481 元

城乡居民养老保险的参保缴费时间为每年 4 月 1 日至 12 月 10 日，参保人员可到村集体或居委会办理手续，东城、西城、石景山、开发区在北京银行办理存折，其他区县在北京农商行办理存折。

截至 2014 年 6 月底，本市城乡居民养老保险参保 180.1 万人，续保率达到 95%，其中包含城镇居民 11.4 万人、农村居民 168.7 万人；已有 34.8 万名城乡居民享受了养老待遇，其中城镇居民 2.8 万人、农村居民 32 万人。

城乡居民养老待遇由基础养老金和个人账户养老金构成。目前，本市城乡居民养老保险待遇平均水平为每人每月 481 元。其中基础养老金部分为 430 元，远高于全国 86 元的平均水平，全部由政府财政保障支持，占养老金总水平的 89.4%，仅 2013 年这项财政投入就达 14.25 亿元。

据了解，目前本市已经建立和实现了“职保+居保”的城乡养老保险制度全覆盖体系。在单位就职的人员参加职保，而对劳动年龄内没有就业的人员可参加居保。

来源：新浪财经

## 【朗新动态】

### 中国最大的酒类电子商务综合服务公司——酒仙网签约朗

#### 新 eHR



酒仙网（公司原名称为北京酒仙电子商务有限公司，于2013年9月正式更名为酒仙网电子商务股份有限公司，简称“酒仙网”），是目前中国最大的酒类电子商务综合服务公司，主要从事国际国内知名品牌、地方畅销品牌以及进口优秀品牌等酒类商品线上零售，同时为酒企提供电子商务综合服务，经营范围包括白酒、葡萄酒、洋酒、保健酒、啤酒等。

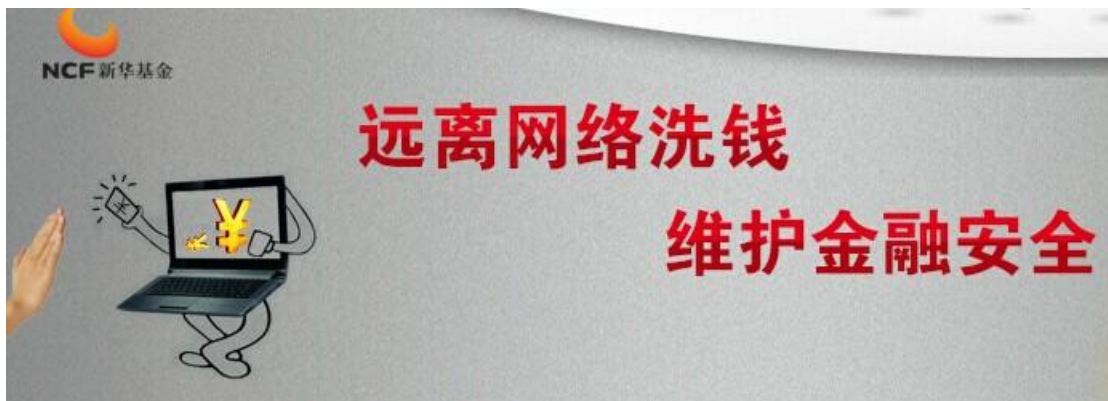
酒仙网总部位于北京，在上海、广州、天津、武汉、成都等地拥有子公司和运营中心，同时，沈阳运营中心正在筹建中。公司借助现代电子商务平台进行全品类酒类及相关消费品的销售服务，除了做好酒类线上零售之外，还逐步整合行业上下游资源，为酒企提供电子商务领域的综合服务。2014年3月19日，酒仙网成立酒快到子公司，启动O2O战略，进一步完善了对酒企的电商综合服务。目前，酒仙网已经和国内500多家酒企建立深度合作关系；与天猫、京东、苏宁易购等十余家国内知名电商平台实现深度合作。

随着电子商务的飞速增长，人们的购物方式也在不断发生改变。越来越多的人开始接受网络购物，让人体会到了更便捷更效率的购物乐趣。在生活节奏紧张的情形下，这无疑是一个不错的选择。酒仙网的快速成长，交易平台规模不断扩大，其后台需要的技术和客服人员也成几何倍数增长。人员规模的高速扩张，使得大量人员信息滞留；薪资奖罚制度执行延误等等，诸多繁琐的工作困扰着HR管理者，将延迟企业发展的步伐，因此启用一套专业灵活的人力资源eHR软件来管理支持酒仙网人力资源管理日常工作，显然是最好的选择。

朗新天霁始于1996年，拥有近4万家客户，在各行业人力资源信息化应用方面都有丰富的行业经验和大量的成功案例。本次酒仙网通过朗新人力资源软件，将实现全行HR统一

管理！朗新将凭借最佳应用实践，助力酒仙网为打造世界一流酒类流通企业而努力奋斗。

## 新华基金签约朗新 eHR



新华基金管理有限公司于 2004 年 12 月 9 日，经中国证券监督管理委员会批准正式注册成立。公司注册地为重庆市，经营管理中心在北京市，它是由国家有关部门核准的首家在我国西部设立的基金管理公司。

公司经营范围是：基金管理业务、发起设立基金、从事中国证券监督管理委员会批准的其他业务公司目前旗下有六只基金产品，即新华优选分红混合偏股型基金、新华优选成长股票型基金、新华泛资源优势混合型基金、新华钻石品质企业股票型基金、新华行业周期轮换股票型基金和新华中小市值优选股票型基金。根据银河证券基金研究中心数据统计，新华优选成长基金 2009 年净值增长率 115.21%，排名标准股票型基金第二名；新华优选分红基金 2009 年净值增长率 99.73%，排名混合偏股型基金第三名；新华泛资源优势基金收益率位居 2009 年同期发行基金前列。目前，公司已经和中国工商银行、中国建设银行、中国农业银行、交通银行、招商银行、中信银行等几家主要银行签订了基金托管或代销协议，使基金销售主渠道得到完善。此外，公司还与多家证券公司、保险公司以及信托公司等金融机构建立了良好的合作关系。

朗新天霁始于 1996 年，拥有近 4 万家客户，在各行业人力资源信息化应用方面都有丰富的行业经验和大量的成功案例。在金融行业也拥有武汉农商行、中国邮储银行石家庄分行、

阜新银行、洛阳银行、三峡银行等大批标杆客户。鉴于此，新华基金通过朗新人力资源软件，将实现全公司 HR 统一管理！朗新将凭借最佳 eHR 应用实践，助力新华基金实现人力资源管理模式的新变革！

## 中国民营企业 500 强——新华联集团签约朗新 eHR



新华联集团创建于 1990 年 10 月，由国际贸易起步，历经 24 年的持续快速发展，已成为涵盖地产、石油、矿业、化工、金融、酒业等多个产业的大型现代企业集团。目前，集团拥有全资、控股、参股企业 70 余家，其中拥有控股、参股上市公司 5 家，企业分布和主要业务遍及国内 20 多个省市自治区和 40 多个国家与地区，员工 40000 余人，年营业收入超过 450 亿元，企业总资产超过 460 亿元。

24 年来，集团成功创建和合作打造了东岳化工、华联陶瓷、新华联地产、金六福酒、香格里拉·藏秘、开口笑酒等一系列行业知名品牌，拥有 13 个中国驰名商标，连续 9 年跻身中国企业 500 强和中国民营企业 100 强行列，并被国务院、中国企业联合会、全国工商联、国家民政部等评为“全国就业先进单位”“中国优秀民营企业”“中国企业文化建设优秀企业”“中国十大慈善企业”和“中国最具生命力企业 100 强”。

作为一家拥有多元化产业的集团型航母，新华联集团“需要一套能够支持集团管理的纯 B/S 架构，支持大并发计算，支持多品牌运作及集团快速扩张的行业应用人力资源解决方案。而朗新人力资源软件是一个“流程驱动，系统全面，统一规范，灵活拓展、层层汇总与数据集中，全员参与与权责明确、流程优化与高效便捷、信息共享与决策支持、纵向管理与协同

运作、助力经营与改善业绩”等多种功能的信息管理平台。

此次朗新天霁将与新华联集团携手建立人力资源相关大数据的 e 化平台, eHR 系统上线后, 新华联集团管理层将可以实时掌握各个业务板块的人力资源状况, 使人力资源信息维护、使用实现流程化、统一化、集成化, 并与企业内部的其他应用系统进行匹配、整合。

## 朗“心”回来了——享受快乐生活

美美的海滨之旅结束了, 在阵阵海风的吹拂下和海水柔柔的亲吻中, 肌肤变得清凉, 呼吸变得清爽, 心情也变得广阔起来。当海水漫过脚面, 拂过发丝, 在斜阳的沐浴中, 珠光琳琅的海水漫无边际, 大海用它咸涩的喜悦包融着我们。大家漫步金沙滩, 尽情踏浪嬉戏, 好不快活! 赤脚踏迈于沙土之上, 感受到的, 是沙土的温柔, 是大自然给予的无上关怀! 坐在海边, 远眺大海, 心中豁然开朗, 工作生活的压力得到很好的释放。闭上眼睛, 沐浴着海风, 闻着大海的气息, 静听海浪的声音, 仿佛已与大海融为一体。我们一路的欢声笑语, 一路的谈笑风生!



不论滑沙、滑草还是沙滩排球, 我们都奋勇向前





各组齐动手，分工各不同，你来穿串，我来烤，配合默契



齐心协力，我们是最优秀的团队



沙滩边，我们燃起篝火，拉起手，载歌载舞，享受属于我们的 Party  
一流的管理造就一流的员工，员工真正感受到了工作的快乐，就会觉的生活是快乐的。

因为一个人的价值在工作中得到了体现，实现了自我。在如此的心境下，我们自然会感觉工作是充实的，生活是快乐的。我们就不会再抱怨工作、生活。快乐生活的关键，是你喜欢这份工作，热爱这份工作，从平凡的工作中感受到它的不平凡之处，那样就会感受到工作后的快乐，不管在什么职位，你都会尽力追求将它做得更好，更完美！

这里有帅哥美女，这里有带薪年假，这里有年度旅游，更有年终的尾牙大趴！

如果你有梦想，我们给你舞台，舞的有多精彩，看你如何去舞！

我们需要技术、我们需要销售，想要加入我们，请访问官方网站 [www.hrsoft.com.cn](http://www.hrsoft.com.cn)

## 山西一流零售企业——山西博源超市 eHR 系统成功上线



山西博源超市有限公司是以经营各种食品和服装等商品的零售类企业，自成立以来，以创新的定位和先进的管理模式，以诚为本的经营理念被质监局评定为“全国实施用户满意工程先进单位”、“山西省价格诚信单位”、“山西省企业质量信誉 AA 级企业”、“价格、计量信的过单位”、“诚信单位”、“山西省优秀企业”、“山西省纳税 A 级企业”、“长治市十佳商场”、“重合同守信用企业”、“民营经济发展特级明星企业”等多项荣誉称号。

2008 年博源管理新系统在新年之初顺利切换，新的管理系统在原来的管理规范、办公无纸化的基础上，全新打造商品调控、行政管理、财务结算智能化之路，同时也为广大供应商朋友们创造更加宽松的合作环境，提供最大的发展事业的广阔平台和施展才华的广阔空间。开创了企业智能化办公模式新纪元。

2009 年、2011 年博源超市在发展中求突破，在突破中求跨越，为适应零售业态的变化和经济的发展，不断开设了新店，2013 年博源居然之家购物中心也正式开业。

随着经营范围的不断扩大，博源超市的人力资源管理水平也急需提升，选择一套人力资源软件来作为公司战略决策的辅助支持势在必行。博源超市管理层在深入了解市场后，对朗新提供的连锁零售行业解决方案表示肯定，朗新 e-HR 再一次赢得了客户的认可！

近日，博源超市 eHR 系统正式上线，再一次证明朗新连锁零售行业解决方案的成功应用！

## 【案例分享】

### 减掉事务，减掉繁琐，碧生源人力资源管理升级

碧生源控股有限公司（简称“碧控”）及其子公司（统称“碧生源”或“集团”）为中国保健功能茶产品的领先企业。碧生源秉承中华五千年的健康茶饮文化，结合中医传统中草药的天然功能，依据药食同源的理念，成功开发了一系列具有保健功能的东方茶产品。主力产品碧生源牌常润茶和碧生源牌减肥茶经过 14 年的经营，已被国人耳熟能详，伴随着人们走过了整整一个时代！



公司成立以来，以正派经营及务实管理为理念，事业发展迅速，营业规模持续壮大，获得保健品行业首批出口认证资格。作为一家集研发、生产、销售于一体，且专注于生产与经营中国保健功能茶的先进企业，碧生源也非常重视信息化的建设，已经上线了财务系统与 OA 系统，人力资源管理一直用传统的方法，生产中心独立进行管理。碧生源总部在北京，除了各个职能部门，还有工厂、品茶事业部和销售部，销售部在全国总共划分为 13 个片区。碧生源已经有一套 eHR 系统，但是随着不断的发展，原有系统不适应集团管控。总部人力资源部在了解全公司本月同上月人力信息变化的时候都需要生产中心、各大区、集团总部各部门分别统计上来后再进行统计，往往要耗费一周的时间，不仅要耗费大量的人力，而且统计上来的数据也不是实时的，因此，借助一套能够进行集团管控的信息化工具进行人力资源管理的升级是碧生源立刻要落实的项目。



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，项目建设伊始，首先要解决的就是人员统一编号问题。朗新根据碧生源不同大区、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。同时采用了二代身份证读卡器，员工入职时，读卡器直接读取身份证上的信息到系统中，避免了手工输入的错误机率。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。



计算薪酬一直是碧生源每个月人力资源部最为耗时的一项工作。销售部门同职能部门不一样，每个月的奖金不与工资同时发放，而是单独计算。由于组织的特殊性，各职能部门及品茶、工厂及销售大区的绩效体系也各有差异。总部及职能部门是以公共指标，打分的形式进行绩效评估，由直属领导对下级进行打分；各销售大区负责商超、药店的销售，除了

公共指标打分以外，还要计算业绩目标的完成率，通过将年度目标分解成半年度、季度、月度，将业绩与第一目标、第二目标比对计算完成率，按员工级别计算回款达成率从而计算奖金；品茶事业部主要进行线上网络的产品销售，按照线上打分和利润完成率计算奖金；工厂则以班组的工时、产量计算。各大区负责人以前通过 excel 填写相关信息后，然后 email 报送总部人力资源部，人力资源部薪酬绩效经理手工计算奖金，每次计算奖金都需要大概一周的时间，费事又费力。系统上线后，公共指标打分从系统中进行即可，各大区负责人登录系统，在系统中录入相关信息，提交后系统直接推送总部人力资源部，根据后台设定的目标数值系统自动进行比对计算，薪酬绩效经理只需简单校对，两天的时间就可以完成原来一周的工作，工作效率大大提升！

同时，eHR 系统与 OA 系统进行了无缝链接，员工的请假、加班、公出等通过 OA 系统导入到 eHR 系统中，数据同步更新。员工通过自助平台可以进行考勤、工资、年假等个人信息的查询。

大区下属各人员在商场有驻店的促销人员，促销人员又分公司直属促销员和商场促销员，基础信息有变动时，只需通过系统及时进行修改，负责人审批通过以后，总部第一时间就可以获取。人力资源软件将总部与各大区、工厂紧密的结合在了一起，真正减掉了事务工作，减掉了繁琐的流程，节约了成本，实现了集团化管控！

## 【管理分享】

### 哈佛商学院的最后一课：你要如何衡量你的人生

我在哈佛商学院的课程体系是为了帮助我的学生们理解什么是好的管理理论，以及它是怎样构建的。在每一章，我们带着不同的模型或理论视角观察一家企业——应用它们来解释这家企业是如何走到这一步的，并审视什么样的管理行动可能产生希望得到的结果。

现在，在最后一天的课堂上，我要求我的学生们把这些理论的聚焦镜对准自己，并针对下列三个问题寻找令人信服的答案：

我怎样确保我在职业生涯中会快乐？

我怎样确保我和我的配偶及家人的关系将成为一种持久的快乐源泉？

我怎样确保我一定不会进监狱呢？

尽管最后一个问题听起来像在开玩笑，但并非如此。我当年罗兹学者班 32 个同学就有 2 个进过监狱。安然（Enron）的 Jeff Skilling 也曾是我在哈佛商学院的同班同学。他们都曾是很好的人，但他们人生中的一件事情把他们引上了歧途。

管理是最崇高的职业

弗雷德里克·赫茨伯格（Frederick Herzberg）的幸福论认为，人生中最有力的激励因素不是金钱，而是那些学习的机会、在责任中成长的机会、为他人做贡献的机会、以及成就被认可的机会。

我成为学者以前，自己经营着一个公司。有一天，我想象着我的一个经理早上踌躇满志地来工作，10 小时后，带着不受赏识、沮丧的感觉开车回家。我在想，她这种感觉会怎样深深地影响她与孩子们的相处。然后，我的想象快进到了另一天，她带着更好的自我感觉回家——觉得学到了很多，因做成了很有价值的事情而被认可，以及在某个重要项目的成功中扮演了重要的角色。我在想，这又会对她作为一个妻子与母亲产生怎样的积极影响。

我的结论是：如果做得好，管理就是最崇高的职业。其他任何职业都不可能提供这么多的方式来帮助别人学习和成长，来承担责任并因成就而被认可，以及为团队的成功做出贡献。越来越多的 MBA 学生来商学院时以为从商就是买卖与投资。这是很不幸的。做生意并不能带来那种通过塑造他人而得到的深深的回报。

我希望学生们在离开我的课堂时能明白这一点。

### 为你的人生制定战略

对第二个问题，有一个管理理论可作参照。这个理论的首要观点是，一个企业的战略是由管理者投资的项目类型决定的，如果不能非常娴熟地管理一个企业的资源分配，那么由此引发的一切将会与管理预期大相径庭。

这些年来，我一直在关注着我那些 1979 年毕业的哈佛商学院同班同学的命运。我看到越来越多的人来聚会的时候都是不幸福的，离了婚，与他们的孩子也很疏远。我向你保证，他们中没有一个在毕业的时候就想着以后要离婚或是疏离自己的孩子，然而却有大量的人这么做了。原因何在？这是因为当他们在决定如何利用自己的时间、才能与精力的时候，没有把自己人生的目的放在前面或置于中心。原因何在？他们在决定如何分配自己的时间、才能、精力的时候，没有把人生的目的放在前面或置于中心。

我告诉我的学生们，学校将是他们深刻考虑这些问题的最后机会，因为人生只会变得越来越严苛。

对我而言，对我的人生拥有一个清晰的目标一直是很重要的。但在我真正理解这个目标之前，它确实是我不得不长期苦想的一个问题。当我还是牛津大学的一个罗兹学者 (Rhodes Scholar) 时，我的学术研究艰难到不可理喻，甚至在同样的时间内增加额外一年多的工作量。但我仍然决定每天晚上花一个小时来阅读、思考。我曾经很矛盾，我是否真得承受得起从我的研究中抽出那些时间，但我还是坚持下来了——并最终明确了我的目的。

如果我还是每天花那一个小时去学习掌握那些经济学知识，我才是真的浪费了人生。我每年用到那些经济学知识只有几次，而那些关于人生目的的知识每天都要用到。那是我学到



过的唯一最有用的东西。如果不愿花时间去搞清楚这些，就会像一艘没有舵的船，必将在人生的怒海狂涛中饱受摧残。

### 分配好个人资源

一个人的资源包括他的时间、精力和天赋。而如何支配他的个人资源，将最终影响他生活策略的形成。

我有一堆事情来争抢我的资源——保持良好的夫妻关系，培养优秀的孩子，在事业中获得成功……等等。所以我的问题和公司一样，只有有限的时间、精力和才能。对于这些我都要追求的事情，我该如何分配？

不同的选择可以使你的生活走向和预期不同的方向。有时候，这并不是坏事，因为你可能会发现一些意想不到的机会。但如果错误地支配了你的资源，那么产出将会很糟糕。正如我那些将精力投入空虚与不幸之中的同学，他们犯的错误就来源于短视。

当那些很想获取成就的人——包括哈佛商学院的毕业生，有额外的半小时或多余的一点精力时，总是会不自觉地把它分到最能体现成就的事情上去——事业。与此相反，投资于与配偶和子女关系上的时间和精力，通常并不能立即展现同样的成就感——孩子可能每天做错事，恐怕要等到20年后你才能自豪地说：“我培养了一个好儿子或好女儿。”他们也可以忽视夫妻之间的感情，好像一天天的也看不出在变糟。这些人往往不自觉地就把个人的资源过度投资于他们的事业上，而忽略家庭。他们往往没有意识到，与家人的亲密和睦的关系，才是他们快乐的最强有力的也是最持久的源泉。

### 营造一种文化

有一个重要的模型被称为合作工具，其基本意思就是做一个有远见卓识的管理者并不总是某些人吹出来的那样，敏锐地洞察迷雾重重的未来并勾勒出企业所需的航向调整是一码事，而说服那些没有看到未来变化的员工，让他们齐心协力把企业带向那个新的方向，却完全是另一码事。知道使用什么工具能带来所需的合作是一种关键的管理技巧。

这个理论把这些工具排列在两个维度上——组织成员对从他们加入企业想要得到的东西的认同程度，以及他们对采取什么行动才能实现预期结果的认同程度。如果在两个坐标轴

上都是低认同，你需要使用“权力工具”——强迫、威胁、惩罚等等——来确保合作。很多企业都是从这个象限开始的，这也是为什么那些创始的经理团队，在规定什么必须做以及怎样做的时候都要扮演这样一种独断专行的角色。

如果员工在一起工作完成这些任务的方式反复这样持续，共识就开始形成了。麻省理工学院的 Edgar Schein 认为这种过程就是一种建立文化的机制。最终，人们甚至不去考虑他们做事情的方式是否会带来成功。他们通过本能与责任去接受优先顺序，遵循工作程序——这意味着他们已经营造了一种文化。文化，以一种不可言传但却不可抗拒的方式，决定着那些已经证实的、被接受的行为方式，而组织成员正是通过这些方式来应对经常出现的问题。文化也对不同类型的问题规定了优先顺序。它是一种强有力的管理工具。

父母们能够使用的最简单的能带来孩子们的合作的工具就是权力工具。但是也存在一个时点，在十几岁的时候，权力工具就不再起作用了。如果你想要你的孩子拥有很强的自尊与信心，以使他们能解决困难的问题，那么这些素质是不可能的高中时期突然实现的。你必须把这些东西设计进你的家庭文化之中——你也必须从很早就开始考虑这些事情。就像员工一样，孩子们是通过做困难的事情并学习怎样做才有效这样一个过程来建立自尊的。

避免“边际成本”的误区

在金融学和经济学中，当我们评估每一项投资的选择时，我们必须忽略“沉没成本”和“固定成本”，而以不同选项的边际成本与边际收益为基础来做决策。但这个金融经济对投资的评估理论，往往可能误导企业。如果将来会完全与过去一样，这个理论就没有错。但如果未来和过去是很不同的（并且一般情况下都如此），那么就不应该用这个理论了。

这个理论解答的是我和学生们讨论的第三个问题——怎样过一种正直的生活（不坐牢）

人们往往无意识地把“边际成本”的理论用于我们个人生活的对错决定中。我们脑子里常有一个声音会说“虽然我知道按照一般的原则，大多数人是不应该这样做的。但是在这个特别的、情有可原的情况下，仅此一次，没问题。”人们往往认为这“仅此一次”的边际成本非常低，这种想法像吸盘一样把人吸进去，而根本不曾看到这条路最终通向何方，以及这个选择最终包含的全部成本。在所有形式的不忠实与不诚信里面，它们辩解的理由都是边际成本经济学，“就这一次”。

在人的一生中，总有许多各种各样的小决定。其实 100% 地去坚守你的原则，要比 98% 地去坚持来得容易。从理论上讲，你肯定可以只在某一次越过界线，然后以后再也不那样做了。但是，你若抵抗住了“在这个特殊的情有可原的情况下，就这一次，没有问题”的诱惑，你将受益无穷。因为，生命是一条充满未知的河流。假如你越过这道防线一次，在今后的生活中，你可能将会一次又一次地越过这道防线。就如我过去的一些同学所做过的那样，你一定会后悔你最终得到的结果的。

你必须给你自己的原则做个定义，然后以你的原则为基准，给自己划一个安全的防线。

### 记住谦逊的重要性

所有谦逊的人都有一个共同的特点：他们都有着很高程度的自尊自信。他们知道自己是谁，并对自己感觉很好。“谦逊”不等同于自我贬低或自我嘲弄而是一种你对他人的尊重。从这种形式的谦虚中，总能自然地产生好的行为。

把“谦逊”带入社会是那么的重要。当你刚刚进入一个顶级研究生院的时候，几乎所有你所学的都来自于那些比你更聪明且更有经验的人：父母、老师、老板。而当你离开了哈佛商学院或任何其他顶尖学府后，你会发现你每一天打交道的人们，那些大多数的人，可能都没有你聪明。这时，如果你认为只有从比你聪明的人那儿才能学到东西，那么你就把自己学习成长的机会大大缩小了。总而言之，只有你真正自信时，你才可能谦卑。当我们看到一些人以一种攻击性的、傲慢的、损人的方式对待他人时，他们的行为其实是自卑的体现。他们需要贬低其他人，以此来使自己感觉良好。

### 选择正确的标尺

去年我被诊断出得了癌症，我必须面对我的生命将可能比我预期的要结束的早一些。感谢上帝，现在看来我可能幸免了。但这段经历让我对生命有了不同的见地。

我很清楚，我的见解已经为那些应用了我的研究的企业带来了巨大的收益；我知道我已经产生了深远的影响。但是当我面对这场疾病时，有趣的是，看看那些影响对现在的我而言是多么的不重要。我总结出，上帝衡量我的人生的尺子并不是美元，而是那些我曾经影响过他们人生的人们。

我认为这是一种对我们所有人都有用的方式。别去操心那些你将取得的个人声望，去操心那些通过你的帮助能变得更好的人吧。这是我对你们最后的一个建议：

认真思考什么才是衡量你人生的正确标尺。

作者：克莱顿·克里斯滕森，美国哈佛商学院著名教授，任职于哈佛商学院总经理及技术与运营管理部。他的研究和教学领域集中在新产品和技术开发管理以及如何为新技术开拓市场等方面。

来源：哈佛商业评论