

飞越梦想

Overflight dream

THE WORKSPACE IS ARRANGED TO HELP
YOU FOCUS ON CREATING
AND HITTING DEADLINES.

THE WORKSPACE INCLUDES
MENU BAR AND VARIETY OF TOOLS AND

PALETTES FOR VIEWING,
EDITING, AND ADDRESSING.

新 情



HRSOFT 2014年10月

目 录

【行业新闻】	3
《劳动合同法》再修提上日程 着重欠薪责任追究	3
上海：将建立部市合作机制 推进人力资源和社会保障改革创新	4
湖南等超 30 城调整公积金政策	5
北京或放宽租房提取公积金条件:3 个月提取一次	7
多部门调研公务员工资 《公务员法》有望明年启动修订	9
【朗新动态】	13
全国最大洋家教个性化外语培训中心——汉普森英语签约朗新 eHR	13
一流消费品生产商——武汉百事签约朗新 eHR	14
中国企业 500 强——正威国际集团 eHR 系统成功上线	15
大型国有外经企业——中国河南国际合作集团签约朗新 eHR	16
中国最大的酒类电子商务综合服务公司——酒仙网 eHR 系统成功上线	17
【管理分享】	18
人力资源+互联网，怎么玩?	18

【行业新闻】

《劳动合同法》再修提上日程 着重欠薪责任追究

消息称，日前召开的十二届全国人大常委会第十一次会议，表决通过了全国人大财经委关于十二届全国人大第二次会议主席团交付审议的代表议案审议结果的报告。其中，对百余名全国人大代表提出的建议修改《劳动合同法》的议案，全国人大财经委同意代表和相关部门对于修改欠薪责任追究方面条款的建议。

上述全国人大代表提出的《劳动合同法》修改内容不仅涉及欠薪责任追究，还涵盖非法主体用工、工资集体协商等方面的条款。不过人社部认为，法律对非法主体用工、工资集体协商等问题已有所规定；而《劳动合同法》对用人单位欠薪的规定，不能完全适应当前劳动者维护权益的需要，有必要作出修订。

全国人大财经委同意人社部意见，并建议有关部门加强调研起草工作，待草案成熟时，争取列入全国人大常委会今后的年度立法计划安排审议。

了解到，自 2008 年元旦起开始施行的《劳动合同法》，实际上在 2012 年已经经历了一次修订工作，并且该修正案已于 2013 年 7 月 1 日起正式实施。与 2012 年的修订内容相比，此次全国人大代表提出的《劳动合同法》修订工作主要集中在欠薪责任追究、非法主体用工、工资集体协商三方面。

提出修订议案的全国人大代表和人社部一致认为，有必要修订《劳动合同法》中对用人单位欠薪的相关规定。

事实上，按照现行《劳动合同法》规定，用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。不过这一条款并未完全阻止用人单位欠薪行为。特别是在建筑行业，欠薪现象屡禁不止。

建筑行业人士表示，欠薪责任追究写入《劳动合同法》，可有效提高执法力度，建筑行业屡禁不止的拖欠工资问题有望因此得到遏制。

上海：将建立部市合作机制 推进人力资源和社会保障改革 创新

上海市委副书记、市长杨雄日前主持召开市政府常务会议，研究建立部市合作机制推进本市人力资源和社会保障改革创新工作，听取第十六届中国国际工业博览会筹备情况汇报，研究本市政府规章和行政规范性文件即时清理的制度安排。

会议指出，当前，本市正处于创新驱动发展、经济转型升级的关键时期，人力资源社会保障领域也面临进一步改革创新的艰巨任务。为深入贯彻十八届三中全会和习近平总书记今年5月在沪召开外国专家座谈会时的重要讲话精神，本市将在人力资源和社会保障部支持指导下，尽快建立部市合作机制，结合上海自贸试验区、科技创新中心建设等重大战略任务，紧紧围绕制度创新和政策完善，在人力资源和社会保障重点领域和关键环节深化改革、先行先试，破解瓶颈难题，着力吸引各类人才来沪创新创业，着力完善公共就业创业服务体系，确保社会保障制度公平可持续，使上海成为人才发展综合环境最优、保障体系最完善、各类人才脱颖而出的国际人才枢纽之一。

会议听取了第十六届中国国际工业博览会筹备情况的汇报。本届工博会以“高端、智能、绿色”为主题，于11月4日-8日在上海新国际博览中心举行。工博会设立了数控机床与金属加工展、工业自动化展、工业机器人展、新能源与电力电工展、信息与通信技术应用展、环保技术与设备展、节能和新能源汽车展、科技创新展等8个专业展，展览面积超过18万平方米。

会议指出，在国家相关部委单位大力支持指导下，工博会已成为中国装备制造业最具影响力的国际工业品牌展。要再细致、再落实，善始善终组织好本届工博会。做好展中、展后服务，促进交易，进一步提高参展商和专业观众满意度。要早准备、早启动，着眼于打造可持续发展的国际一流展会，在“专业化、国际化、市场化”上花更大气力，认真谋划好下一届工博会。

会议还审议了《上海市政府规章和行政规范性文件即时清理规定》并指出，政府规章和行政规范性文件是依法行政的重要依据。在上位法发生变化、国家或本市重大政策调整等情形下，部分政府规章、规范性文件与上位法、重大政策不相一致的问题一定程度上存在，影响了政府形象和公信力。通过制定政府规章和规范性文件即时清理的制度安排，进一步明确清理主体的职责分工、规范即时清理程序、规定清理时限，有利于保证政府规章和规范性文件的合法性、协调性，为本市经济社会发展创造良好的法治环境。

会议还研究了其他事项。

湖南等超 30 城调整公积金政策

湖南省直单位住房公积金管理中心近日发布通知称，11 月起对个人住房公积金贷款的有关政策作出调整，其中包括降低首套房公积金贷款首付比例至 20%，恢复省内异地互贷，取消公积金贷款时间间隔等。

通知称，对于购买首套普通自住房的，住房公积金贷款的首付比例不得低于 20%。对于人均建筑面积尚未达到全市人均建筑住房面积标准的，再购买普通自住房的，首付比例由 50%降低为 40%，利率上浮 10%。购买精装修住房申请个人住房公积金贷款，所购房为家庭首套房的，首付比例不得低于 40%，所购为家庭二套房的，首付比例不得低于 50%。

同时，通知将“借款人月偿还贷款本息额与借款人及其配偶月工资收入之比不得超过 45%”调整为“不得超过 50%”。并恢复办理省内其他中心缴存职工在长沙购买自住房的异地贷款业务。取消再次申请住房公积金贷款须在前一笔住房公积金贷款结清后 6 个月后的时间限制。

值得注意的是，湖南并不是第一个对公积金进行调整的地区，据记者不完全统计，已有苏州、武汉、贵阳、长春、成都等超过 30 个城市对公积金贷款政策进行不同程度调整。

降低公积金首套房贷首付。抚顺公积金中心相关人员表示，近期公积金个贷调整主要是调整了贷款首付比例，借款人购买 90 平方米(含 90 平方米)以下商品房的，首付款比例由原来的 20%下调至 15%；购买 90 平方米以上、140 平方米以下商品房的，首付款比例由原来的 30%降为 20%。河南、贵阳、沈阳在 9 月底便将首套房首付比例调整为最低 20%。与此同时，二套执行“认贷不认房”，二套首付降至 30%。日前，武汉市住房公积金管理中心正式下发通知，放宽第二套房公积金贷款门槛，最低首付款比例从之前的 70%调整为房屋总价的 30%。扬州、杭州、成都、无锡表示，对已有一套住房并结清贷款余额的家庭，再购房执行首套房贷款政策。

多个城市提高公积金贷款额度。苏州日前发文表示，调整住房公积金个人购房贷款的贷款上限，商品房贷款额度上限由原来的 40 万元调整为 60 万元。成都、黄石将公积金单笔贷款最高额度由 40 万元提高至 50 万元。无锡将公积金最高贷款额度从此前的 50 万元上调到 60 万元，除此之外，甘肃、湖南、广西等地执行异地互贷政策。

对此，业内人士表示，公积金调整对刚需性住宅市场形成支持，有利于刚性需求的提前释放，同时对房地产市场不活跃的地区则通过拉动资金供给，在现阶段，虽然央行发布新房贷政策，但由于 7 折利率难以实现，促进房地产市场回暖效果并不明显。因此，放宽公积金贷款门槛，是刺激市场回暖的有效手段。

上述人士称，公积金贷款利率比商业贷款低，可以降低购房者购房成本，降低首付、放宽贷款条件对于价格敏感型的刚需购房者，有明显的吸引力，中央释放放松信号，地方自然乐在其中。

中原地产首席分析师张大伟表示，从整体效果看，此轮放松提振市场信心，止跌已经明确，但反弹的幅度依然要看执行情况。“随着整体市场的供应增加，需求受到信贷政策的松绑释放，四季度市场的成交量值得期待。房价预计四季度依然以平稳为主，继续下调的可能性降低。但由于库存仍然高企等原因，短期上涨的空间也不大。”

北京或放宽租房提取公积金条件:3 个月提取一次

随着上级主管部门的不断下文，公积金支持购房、租房政策将更加人性化。北京市公积金中心目前正在研究落实住建部系列文件，放宽租房提取公积金的条件。

今年 6 月，北京市公积金中心出台了新政策，把租房提取公积金的频率从以往的一年提取一次，变更为 3 个月提取一次，提取限额为 3 个月个人和单位缴存公积金总和。

根据现有规定，满足哪些情况可以提取公积金？如何提取？记者就此采访了相关专业律师。

律师解读 打工离职可“带”走公积金

北京市炜衡律师事务所律师常虹瑛介绍，近日，国务院常务会议提出稳定住房消费，加强保障房建设，放宽提取公积金支付房租条件。

根据相关规定，除买房外，租房、装修以及重大疾病等原因也可提取公积金。各地先后出台了住房公积金提取管理办法。根据《北京住房公积金提取管理办法》规定，符合下列条件可以提取公积金。

可以提取公积金的情况

- 1、购买、建造、翻建、大修自住住房的；
- 2、离休、退休的；
- 3、完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的；
- 4、外地户口职工与单位解除劳动关系的；
- 5、出境定居的；
- 6、偿还自住住房贷款本息的；
- 7、房租支出超出家庭工资收入 5%的；
- 8、生活困难，正在领取城镇最低生活保障金的；
- 9、遇到突发事件，造成家庭生活严重困难的；
- 10、进城务工人员(农业户口的职工)，与单位解除劳动关系的；
- 11、在职期间判处死刑、判处无期徒刑或有期徒刑刑期期满时达到国家法定退休年龄的；
- 12、死亡或者被宣告死亡的；
- 13、北京住房公积金管理委员会规定的其他情形；
- 14、职工或其直系亲属(配偶、子女、父母)患恶性肿瘤、急性心肌梗塞、脑中风后遗症、

冠状动脉搭桥术、重大器官移植术或造血干细胞移植术、终末期肾病等重大疾病造成家庭生活严重困难的。

北京市盈科律师事务所律师马照辉表示，住房公积金缴存职工本人、职工配偶、死亡职工遗产继承人或受遗赠人可以提取。委托他人提取住房公积金，应提供委托人签署的授权委托书、受委托人身份证明。

如果是付房租，每3个月可以提取一次，每次可提取申请日前3个月内的住房公积金，且每月提取的额度不得超过缴存上限，也不得超过月房租费。

职工购买、建造、翻建、大修自住住房而提取公积金，累计提取总额不应超过实际发生的住房支出。

常虹瑛律师表示，职工或其配偶偿还商业贷款本息的，在还款期限内每年可提取一次。

外地户口职工与单位解除劳动关系的，需与原单位签订解除劳动关系协议书，并且由单位办理职工个人住房公积金账户调出手续后，才能提取住房公积金。退休人员需在退休证下发后办理提取公积金。

委托他人提取 须签授权书

北京市京都律师事务所贾宝军律师表示，住房公积金提取，一般由所在单位代为办理。

职工首次提取住房公积金，应出示本人身份证明原件并提供身份证明复印件及相关证明材料。委托他人提取住房公积金（不含单位办理提取），应提供委托人签署的授权委托书、委托人身份证明。

职工购买、建造、翻建、大修自住住房，首次提取应提供下列证明材料：

购买商品住房等自住住房的，提供购房合同、购房发票；购买危改回迁房的，提供拆迁协议、购房发票；购买二手房的，提供房产证、契税完税凭证；购买公有住宅楼房的，提供单位房管部门出具的购房协议或者购房证明、购房收据；大修、翻建自住住房的，提供所属房管或物业部门的大修证明和产权证明、购买材料的明细发票或分摊到个人的费用发票。

提取流程

- 1、所在单位核实材料，出具提取证明。
- 2、单位向管理中心申请提取，管理中心于受理申请之日起3日内做出准予提取或者不予提取的决定。
- 3、管理中心审核准予提取的，在3日内将提取额直接划入职工本人银行储蓄存款账户。

法律提醒 违规提取 三年内不予再提

目前，北京市为遏制某些单位违规协助职工提取住房公积金，规定职工住房公积金账户

转入新单位不满一年申请提取住房公积金，应当提供新单位为其缴纳基本养老保险的证明。因此，职工入职新单位后，应积极要求新单位及时办理养老保险。

利用虚假材料套取住房公积金，违规职工应承担下列后果：住房公积金管理部门将职工违规行为通报其所在单位，由单位对职工予以批评或者做其他处理；违规职工的个人信
息记入管理中心“个人不良信息库”，同时记入北京市有关征信系统；自违规发现之日起三年内管理中心不予办理住房公积金提取，不予受理其住房公积金贷款申请；违规套取住房公积金涉嫌违法犯罪的，由管理中心移交公安机关依法处理。

多部门调研公务员工资 《公务员法》有望明年启动修订

公务员是否该“涨工资”的话题，已经由民间讨论进入立法机构的视野。

经济观察报获悉，一份关于公务员改革的调研报告（下称“报告”）已于10月提交至全国人大常委会。其中最关键部分是，报告指出全国公务员基本工资标准已有8年未作调整，公务员工资与社会平均工资的比例呈下降趋势，建议尽快建立公务员工资的正常增长机制。

除此之外，报告还重点提出，在推进公务员分类改革中，应该进一步将法院、检察院工作人员细分为法官、检察官、司法辅助人员和司法行政人员，推动公务员管理从“大一统”模式走向精细化分类管理。

本轮关于公务员改革的调研，是由全国人大常委会内务司法委员会牵头，中组部、国家公务员局参与配合。具体调研的时间是在今年6月至9月。整个调研深入到北京、内蒙古、黑龙江、山东、湖南、广西、重庆、陕西、新疆等9个省（区、市）和公安部、海关总署两个中央国家机关。

经济观察报了解到，最后完成的报告已提交至10月底召开的十二届全国人大常委会第十一次会议。

一位人社领域专家分析认为，目前全国人大常委会、人社部等方面所做的一系列相关公务员改革的调研，都是在为修订《公务员法》做准备，预计修订工作明年将正式启动；与此同时，相关公务员工资机制、分类管理等一系列改革也会快速推进。

工资增长机制

中国现行的公务员工资制度，主要是依据 2006 年实施的《公务员法》、《公务员工资制度改革实施办法》等政策法规。公务员工资由基本工资、津贴补贴两部分组成。基本工资标准全国统一，公务员工资差距主要是体现在津贴补贴部分。

2013 年，人社部等方面曾对各省公务员工资情况做了调查摸底，得出的结论是，现在公务员工资收入中，基本工资占比大约是 1/3 左右，剩下的就是各种名目、花样繁多的津贴补贴。由于各省之间、同一省内不同县市之间，公务员的津贴补贴标准不一致，导致国内公务员收入之间差距悬殊，最低和最高每年相差 1.5 万元。

本次全国人大常委会相关公务员工资的调研结果，与人社部之前的结论基本一致。对于公务员工资改革，全国人大常委会与人社部提出相同的建议，就是要调整公务员工资结构，把基本工资占比加大，把津贴补贴部分的占比降低，这等于间接限制了公务员工资中的不合理灰色收入。

今年全国两会期间，时任国家公务员局党组书记兼副局长杨士秋曾公开表示，“应该为公务员涨工资”。本次全国人大常委会完成的调研报告也指出，目前公务员工资水平并未与经济发展和物价水平保持同步增长，相关方面应该尽快建立工资调查制度，定期将公务员和其他人员的工资水平进行调查比较，作为提高公务员工资水平的参考依据，以此来形成公务员工资正常增长机制。

事实上，从 2013 年开始，人社部就已经在着手推进公务员工资正常增长机制，其中最重要的一个环节，就是建立公务员和企业相当人员工资水平调查比较制度。本次全国人大常委会提出的相关公务员工资改革的建议，也基本与人社部推进公务员工资改革的目标方向保持一致。

目前公务员工资改革存在的主要矛盾是，包括一部分专家在内，国内反对公务员涨工资的声音很大。中国社科院社会政策研究中心秘书长唐钧对公务员工资改革的前景并不看好。在他看来，目前除了一些国企、外企职工的工资较高，民企、私企的职工工资普遍偏低；推进公务员工资改革，应该综合考虑机关事业单位人员、企业职工以及城乡居民的整体利益，而不应该过分强调“应该为公务员涨工资”。

“两院”分类管理

据悉，在全国人大常委会提交的相关公务员改革报告中，一个较为重要的内容是，报告指出在绝大多数省（市、区），对公务员管理都是实行“大一统”模式，无论是从事综合管理、政策研究等工作的机关人员，还是在一线执法和辅助服务的政府部门人员，基本上都按同样模式招录、使用和管理，实行同样的考核、激励制度，这样的公务员管理模式严重滞后。

对于公务员分类改革，《公务员法》已有明确规定，“公务员职位类别按照公务员职位的性质、特点和管理需要，划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别。”而之所以这项改革步伐缓慢，一方面是由于配套制度没有跟进，另一方面也与地方的积极性有关。

上述人社领域专家告诉经济观察报，到2013年为止，国内只有深圳和株洲等少数地区在探索公务员分类管理。深圳改革起步最早，取得的成果也较为突出。目前深圳总计有4万多名公务员，其中行政执法类公务员大约69%，综合管理类占比居中，专业技术类公务员人数最少。

对于公务员分类改革，全国人大常委会除提出人社部等方面应尽快出台行政执法类和专业技术类公务员管理规定、加快公务员分类改革步伐外，还建议对法、检“两院”的司法人员进行细化管理，具体就是要对法官、检察官实行有别于普通公务员的管理制度，这一点与中央推进整个司法体制改革的大背景密切相关。

今年6月中央深改组会议通过的《关于司法体制改革试点若干问题的框架意见》，以及10月中共十八届四中全会通过的《关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》，对司法人员分类管理都有明确表述：下一步，法官、检察官将不再按照公务员序列进行管理，而是启用单独的序列。

所谓司法人员分类管理，就是要明确，在法院、检察院工作的人员并不都是法律意义上的司法人员。司法人员分类管理，就是把法院、检察院工作人员分为法官、检察官、司法辅助人员和司法行政人员，对法官、检察官实行有别于普通公务员的管理制度。实施司法人员分类管理的目的，是着力消除司法行政化，同时解决目前法官、检察官队伍大、门槛低的问题。

北京大学法学院教授姜明安表示，按照现在的《法官法》，只要通过了司法考试，二三十岁的法学院博士到法院后就能任职法官，很难综合分析复杂的案件，今后这样的人才只能做法官助理，“经过三五年锻炼、考核，确实行才可以做法官，有的人可能一辈子都做不了法官”。

来源：经济观察报

【朗新动态】

全国最大洋家教个性化外语培训中心——汉普森英语签约

朗新 eHR

汉普森英语 (Hampson English) 是北京汉普在线文化发展有限公司旗下的高端英语培训品牌，于 2002 年 3 月成立于北京，是中国第一家“洋家教”个性化外语研究及教学机构，拥有北京市教委授权民办教育机构资质，并取得国家外专局权威颁发的外国专家聘用许可证。

经过近 11 年的不断发展，汉普森英语已经在全国建立了 26 家分支教学机构，聘用外教人数达 800 多位，成为目前国内最大的“洋家教”外语培训基地，为社会培养了 2 万名专业外语人才，学员包括儿童、青少年、成人及企业定制培训。其独特的“一对一洋家教”教学方式，受到包括中央电视台、北京电视台及各大报纸、网络媒体的关注和报道。

一直以来，汉普森英语视人才为企业发展的源动力，同时也注重内部管理的提升！随着教学分支机构的不断增加，教师的团队也在不断的扩大。汉普森英语希望借助信息化手段进行实时的人员信息管理与监控，将管理流程落地在人力资源软件上，保证在企业发展过程中发生组织结构调整等情况下，都可以快速实现部门岗位人员等人力资源管理各要素的拆分、合并与重组。师资可以按照最新的组织岗位体系调整到位，对成熟的部门和岗位显示快速的组织复制。

朗新始于 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 eHR 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，已经为如安博教育、高思教育等大型连锁教育机构提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与汉普森英语携手打造汉普森英语人力资源管理信息化服务平台，进一步提升汉普森英语内部管理水平！

一流消费品生产商——武汉百事签约朗新 eHR

武汉百事可乐饮料有限公司是由上海百事可乐饮料有限公司、香港冠誉投资有限公司合资兴建的中外合资企业。公司于 1996 年元月动工建厂、并于同年 10 月正式竣工投产。

厂区占地面积为 4.6 万平方米，建筑面积 2.3 万平方米，拥有从意大利、德国引进的三条灌装线，现有员工逾千人，一流的厂房和设备以及优秀的员工队伍为企业健康、持久地发展奠定了基础。

随着武汉百事的诞生与发展，以“百事可乐”、“七喜”、“美年达”“纯果乐果缤纷”“佳得乐”“都乐”等世界著名饮料在荆楚大地获得了广大消费者的喜爱，250 毫升玻璃瓶、355 毫升易拉罐、450 毫升、600 毫升、1.25 升、2 升、2.25 升、2.5 升系列胶瓶装等不同容量及包装的饮料满足了广大消费者丰富多彩的需求。一代新的饮料消费潮流和“蓝色”为中心的品牌浪潮与荆楚文化有机地融合，演绎出了武汉百事积极进取的乐章。在武汉百事全体员工的共同努力下，公司的生产和销售获得了快速发展，在辽阔的江汉平原上，伴随着荆楚文化的渊源历史，公司创下了产品市场占有率、销量、销售收入、经济效益、上缴税收等多项市场和经济指标行业领先的辉煌成就。

武汉百事高速发展，特别是人员规模的不不断扩大，管理规范性要求的提升，武汉百事越来越需要信息化管理工具为人力资源管理提供全面的支撑和服务，尤其是急需以信息化手段提升考勤、档案管理相关工作的规范性和效率，为构建武汉百事现代化的人力资源体系奠定坚实基础。

近日，朗新天霁成功签约武汉百事可乐饮料有限公司（简称武汉百事）人力资源管理信息化项目，武汉百事将借助朗新 eHR 人力资源软件，推动全公司人力资源管理创新。以信息化全面提高人员机构、考勤管理、档案管理的规范性、高效性，从而实现人力资源管理水平的全面提升。

朗新始于 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，已经为好丽友中国、上海百事、烟台喜旺、乐天中国等知名消费品提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与武汉百事携手打造按需而变的武汉百事人力资源管理信息化服务平台，加速提升武汉百事人力资源管理信息化水平！

中国企业 500 强——正威国际集团 eHR 系统成功上线



正威国际集团是一家以有色金属完整产业链为主导的全球化集团公司，历经近二十年的发展，实现了从区域的、单一行业到世界的、全产业链的发展格局。集团目前拥有员工 15000 余名，总部位于广东深圳，应全球业务发展，在国内成立了北京、上海、广州区域总部，在欧洲（日内瓦）、亚洲（新加坡）等地设立国际区域总部。

正威国际集团在做大做强有色金属主业的同时，正式向半导体产业进军。做大做强产业链的同时，也要打造全球产业链最完整、产品质量最好、最值得信赖和尊重的服务商。这些都离不开人才的管理。正威集团的人才理念是“经营人生，让每一寸光阴都产生价值”，以企业文化为基础，以企业人才及经营战略为中心，以提高员工岗位任职技能为重点，以工作及市场终极效果为目标。正好与朗新天霁的产品设计理念“以流程驱动为企业经营服务”的思想不谋而合。

朗新 eHR 系统上线后，利用信息化平台对人力资源部及各分支机构的各种数据进行了数据整合，建成了总部信息资源管理架构，统一管理非结构化信息、结构化数据。实现信息资源统一授权；统一了入口访问，所有信息资源整合进入信息平台，员工通过自助平台访问授权信息资源，实现了个性化信息展现，根据不同级别、不同部门、不同用户的需求，建立不同的展现内容，满足了信息资源组织个性化需求。并基于虚拟数据库和其他结构化信息来源，可按实际需求进行穿透式查询，生成各种类型的报表。

正威国际借 eHR 实现数据效用的最大化，通过人力资源软件持续改进并建立世界级领先的人力资源管理方法与流程；通过文化、信息化吸引培养优秀人才并取得卓越效率！

大型国有外经企业——中国河南国际合作集团签约朗新

eHR



中国河南国际合作集团有限公司（CHICO）（以下简称：河南国际）是经国务院批准成立、隶属于河南人民政府的大型国有企业。主要经营：国际工程承包、国际工程咨询、国际劳务合作、承担国家对外经济援助项目、矿业投资与管理、农业投资与管理、国际贸易、网络信息服务等涉外业务，与 60 多个国家和地区开展了业务，在亚洲、非洲、欧洲的 20 多个国家和地区设有驻外公司。公司通过了 ISO9001:2000 国际质量管理体系认证、14000 环境管理体系认证和 18000 职业安全健康体系认证，连续多年入选“工程新闻记录”（ENR）“全球 225 家最大国际工程承包商”。公司坚持“诚实守信、质量第一、互惠互利、共求发展”的经营宗旨，已在亚洲、非洲、欧洲的 20 多个国家和地区成功实施了 300 多个国际工程承包项目及多个矿产资源投资与开发项目。

作为拥有多元化产业的集团型航母，河南“需要一套能够支持集团管控的纯 B/S 架构、支持多并发大数据计算、适应集团组织多变的 eHR 系统。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。支持河南国际跨区域、多业务、组织架构灵活变动等需求。

此次朗新天霁将与河南国际携手建立人力资源相关大数据的 e 化平台，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。

中国最大的酒类电子商务综合服务公司——酒仙网 eHR 系 统成功上线

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。

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。

本次酒仙网通过朗新人力资源软件，实现了全公司 HR 统一管理！借助 eHR 系统对酒仙网整个 HR 管理流程进行了全面梳理，通过朗新人事管理、薪资管理、福利管理、休假管理、考勤管理、报表中心、员工自助、经理门户完善了各部门信息的沟通及配合，提升了 HR 工作的效率及准确性。通过 IT 技术，支撑了企业管理层对人力资源管理的全局把控，实现了人力资源管理与企业组织战略的全面融合。

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。未来，朗新将凭借最佳应用实践，继续助力酒仙网打造世界一流酒类流通企业而保驾护航。

【管理分享】

人力资源+互联网，怎么玩？

在这样一个互联互通的商业匀速时代，基于大数据的时代，基于客户价值和人权主权的时代，这样一个有机生命相互依托的生态圈时代，对人力资源管理究竟会有什么样的影响？

最近我们花了不少精力，对进行了咨询和研究。通过结合小米等一些互联网企业等公司的案例考察，发现有如下特征：

一、人力资源管理的核心是“花 80% 时间找人”。只要到互联网企业去看看，你会发现这些互联网企业人力部门 80% 的时间都在极力找人，他们人力资源管理的核心就是满世界找人，找最好的人，最聪明的人，最有创意的人。小米公司的雷军就说过，在创业期间，人力资源 80% 的时间是满世界在找人。

二、去绩效考核。过去，所有企业都在提绩效考核，都在抓绩效管理。但是一些互联网公司则提出，要“去绩效考核”，强调员工自动自发、创造性工作，靠自我责任驱动，不需要用高绩效目标去驱动。这让我们这些做人力资源研究的学者，感到很困惑。一些互联网企业老总对我说，彭老师我们现在没有 KPI，没有所谓的绩效考核。

三、去职位化。企业过去 5 个层级，6 个层级，在互联网企业变成了 2 个层级，最多 3 个层级，组织越来越扁平化。之前我们一直在讲，要建立企业的职位体系，现在人家告诉我，我们不需要职位体系，要去管理层、去中微层领导，不搞职位体系，去职位化。出现了“倒三角”、网状组织。像小米公司，就强调“少做事、管理扁平化”，认为只有这样才能把事情做到极致，才能快速。

四、去权威管理。过去人力资源管理更多的意见是听老板的，人力资源的理念都是老板的理念，现在更多是要听员工社区的意见，听他们对人力资源产品与服务的意见。在互联网时代，企业里产生各种意见的声音，其影响力可能不再是来自企业高管，可能是“意见领袖”的。现在动不动就会发生一些群体行为，一个屌丝在微博、微信社区上可以和成千上万的屌丝互动，力量不可小觑。在互联网时代的企业里，有可能看上去很不起眼的一个人，他时不时发表意见，引起共鸣，就容易引发群体行为。特别是在 80 后、90 后身上，为了解决某一问题，大家已经不再诉求所谓的威权渠道。当然，这种群体性作用，不光是负能量，有时候可以是正能量，好比企业遇到某一个具体问题，在员工社区里面互动，通过和大家一起集思广益，

就能集中解决企业问题。

五、去企业忠诚。以往，我们时刻提醒企业要提高员工的满意度、提高员工的忠诚度。现在我就遇到了一家企业，他们老板对我说，不需要员工一直忠诚，只要保证他在企业里能帮我解决某一问题，当他两三年之内，他所有的人力资本都贡献出来，他就可以走人。许多高科技企业里，一些老板也是持有这样的观点，他们认为人才最多用两到三年，要持续用了五年，他的人力资本的边际效益就会递减，就会导致组织活力的衰减。这个时候，人才就必须流动到其他企业里面去。从这个角度来讲，我们现在已经不再过分要求员工对企业忠诚，是去人才私有化，去企业忠诚、去员工忠诚；只要对专业忠诚，对职业忠诚是追求“不求人才为我所有、只求人才为我所用”，从“以人为本”到“以用为本”。

过去衡量一个企业竞争力，看企业有多少人才，现在的衡量标准是有多少人才为企业所用。把全球最优秀的人才，都为我所用，这是我所说的人力资本的概念。我们的人力资源不再是所谓的人才拥有量，而是人才的使用量，这个是一个全新的概念。

许多专家提出人才要“以人为本”，有的专家则认为要“以用为本”，核心关键是用好人才。作为企业来讲，是如何有效的去用人。不再简单的把人才作为企业最大的财富，企业最大的财富应该是拥有多少人才的知识。特别是在互联网时代，人才是流动的，人才也不可能不流动；人才的知识是需要管理的，我们要能够让人才与企业的利益有力结合在一起，要能够让人才把最好的才华与企业的发展有效的结合在一起。即便人才流动出去，但他已经把他的知识留在了企业。

互联网时代的人才忠诚于客户价值，忠诚于自身的职业，忠诚于自身的专业，不再简单地忠诚于企业。企业忠诚的概念已经发生了扩展，发生了巨大的变化，尤其对一些特殊的专业人才，他可以同时被多家企业所用。这也正是为什么在互联网时代，会出现大量的个体知识劳动者，这些个体知识劳动者不再依附于任何一个组织，他可以同时为四家、五家企业提供服务。他依靠的是专业化生存，他所忠诚的是职业化忠诚，而不再是企业忠诚。他所需要的是客户忠诚，把企业当成一个客户，用他的专业能力为这个企业提供服务，是以客户为本。因此，在互联网时代，职业能力、职业道德的概念，也是颠覆了过去的所谓企业忠诚的概念。

六、去中心化。我们已经进入了人力资源价值网时代，进入了新四化，归核化、流程化、价值化、平台化，最终形成网络，就是开始跨越边界，人力资源价值贡献，开始不再是上下左右，而是上下左右全方位为企业的战略、经营服务，是全方位的创造人力资源的价值。现在不少的中小型企业的人力资源管理上提出“去中心化”，其实这不矛盾，我所讲的归核化，

就是讲人力资源的核心的使命更重要是在战略层面,但应对事务层面上的的确确要去中心化。去核心化是一种趋势,因为小人物在这样一个时代,也可以有大创造、大贡献。

七、施行“人力资本合伙人制度”。人力资源发展到今天,中国企业发展到今天,企业能不能真正转型升级的就在于人力资本是不是能像物质资本、资金资本一样,能够有平等的话语权,平等的交易权。平等的话语权、平等的交易权的体现,正是出现这种人力资本合伙人制度,我认为是三个方面的要求:

第一,真正体现人力资本是一种特殊的资源,它要优先投资;

第二,人力资本作为一种资本,它跟货币不一样,要对剩余价值具有索取权;

第三,人力资本靠它的智慧参与企业的经营决策。

通过观察高科技企业、互联网企业的发展,我们已经迎来人力资本合伙人制度的时代。人力资本不仅是参与利润分享,还参与企业的经营和决策。这在互联网企业中得到良好的体现,许多互联网企业都是外资企业,但是企业的掌控还是在中国的合伙人身上,为什么这样讲?是人力资本在发挥影响和起到决定性力量,人力资本合伙人依靠自身的智慧实现了对企业的有效管理。我们看看中国的很多互联网企业是外资股份占大头,可最终还是控制在人力资本合伙人手上,在企业的职业经理人手上。为什么阿里巴巴、京东去美国上市,因为美国的资本市场承认人力资本合伙人制度,因为人力资本和货币资本处在一种平等的交易关系中,处于平等的话语权关系中。在中国,我们还有一个转型期,但是互联网已经使得我们缩小了跟美国、跟世界的差距,我们许多互联网企业能够一步跨到人力资本合伙人的新的体系,从这些变化上来讲,会对人力资源管理带着全新的影响和冲击。

八、坚持“一流人才、一流待遇、一流贡献”。小米公司成长是互联网时代典型的现象。小米在短短的几年之内,迅速集中一批优秀的企业家,短短的几年之内,依靠互联网技术的创新,迅速成为手机行业的黑马。按照雷军的说法,他的管理团队创新就是基于互联网思维,他提出要和一群聪明人一起共事,为了挖到聪明人不惜一切代价。他觉得如果一个人不够优秀,很可能不但不能有效的帮助这个团队,反而有可能影响到正常的工作效率。小米人,都是互联网干过的人,有技术一流,有热情,有战斗力。真正体现了一流员工做出一流的产品,一流的贡献。

过去老板经常提一个理念,叫用三流的工资待遇,去获取二流的人才,然后让他们做出一流的贡献。这种思维是经济学思维,就是以最小的劳动额度、最小的人力资本投入去获得最大化收益,是用最小的投资和最小的劳动报酬,换取人才最大的贡献。只有在人口红利时代才能够做到这一点,现在面对一大堆聪明人、一流人才,老板还玩这种招数,是失效的。

这种思维不适宜互联网时代，互联网时代一定是一流待遇，一流人才，一流贡献。

九、依靠价值信仰自我管理。还是拿小米公司来讲，雷军认为优秀人才本身就有很强的驱动力和自我管理能力，并以此设定管理方式，和信任的方式。雷军说小米的建立是基于使命感，基于信仰，当员工对公司的产品有信仰，管理就变得简单了。我认为最重要的是他的团队里面都是一些已经衣食无忧的人，所以这批人才可以靠信念聚在一起。小米不设立考核指标，大家都在拼命干，他们七个合伙人，全是老板，可能过去做的是小事业，现在大家之所以能合在一起，想干出大事业，不存在为五斗米折腰，所以这批人可以为了共同的目标奋斗。同时，这批合伙人，都在人力资本上实现了自身价值。我个人认为，考验的指标是小米真正上市了以后，也可能公司上市以后，这七个人就散伙了。

十、强调责任感。小米是 6*12 小时工作制，小米坚持了将近三年。小米从来没有实行过打卡制度。小米强调你要把别人的事当成第一件事，强调责任感。比如我的代码写完了，一定要别的工程师检查一下，别的工程师再忙，也必须第一时间先检查我的代码，然后再做你自己的事情。其他公司可能有一个晋升制度，大家都会为了晋升做事情，会导致价值的扭曲，为了创新而创新，不一定是为用户创新。其他公司对工程师强调的是把技术做好，在小米这样的互联网公司不一样，它要求工程师把这个事情做好，工程师必须要对用户价值负责。

十一、与客户交朋友，把客户当员工。这一点小米是学习海底捞。就是把“与客户交朋友”变成一种文化，变成一种全员行为，给一线赋予权力。比如，用户投诉或不爽的时候，客服有权根据自己的判断，赠送贴膜或其他小配件。又如，曾有用户打来电话说，自己买小米是为了送客户，客户拿到手机还要去自己贴膜，这太麻烦了。于是在配送之前，小米的客服在订单上加注了送贴膜一个，这位用户很快感受到了小米的贴心。小米就是靠粉丝的传统，把粉丝当朋友当员工，淡化与客户之间的界限。像雷军所说的，做朋友的心理就是，如果你这个问题是你的朋友来找你解决的话，你会怎么做？那当然是你能解决就给他立刻就解决了，解决不了也要想办法帮他解决。

十二、透明的利益分享机制。像小米公司就有一个理念，就是要和员工一起分享利益，尽可能多的分享利益。小米公司刚成立的时候，就推行全员投资计划，内部创业计划，员工可以针对一些新项目进行投资。小米最初的 56 个员工，自掏腰包总共投资了 1100 万美元——均摊下来每人投资约 20 万美元。另外有足够的回报，一是工资上体现主流，第二是在期权上有很大的上升空间，而且每年公司会有一些内部回购，第三团队有很强的满足感，上千万计的粉丝用户在积极推崇他们，增加了荣誉感，第四是让粉丝参与创新和设计，对粉丝的创新进行命名，对粉丝的设计进行命名，就等于把社会的人力资本资源整合到了企业，一千

万的粉丝的智慧就变成了企业的人力资源。

类似小米的这种互联网企业，他们提去绩效考核也好，提少做事、管理扁平化也好，这属于小米公司本身的特点。但在互联网企业中，毕竟出现一种人力资源管理的新现象，对于这种新的现象，也是预示着人力资源管理出现了新的动态，我认为不管是传统企业，还是互联网企业，还是高科技的企业，是必须引起关注的。

互联网时代是人的一场革命

互联网时代，企业的人力资源管理究竟会发生哪些变化？如何重构管理新思维？如何设计互联网时代的人力资源管理模式？据我自己这段时间对互联网企业的理解，我概括、提炼一下，认为互联网时代的人力资源管理必须考虑十大变化：

第一、员工是客户，客户是员工。员工跟客户之间的界限模糊了，员工与客户之间无边界，共同在为客户创造价值，为企业创造价值。如小米的粉丝军团就成为小米的产品技术创新与品牌传播的生力军。此外，人力资源管理边界也延展了，人才价值创造边界与范围也扩展了，人力资源产品服务延伸到了客户。因此，互联网时代，员工与客户之间是价值创造、无边界的时代。

第二、大数据提升人力资源决策能力。对于这个时代来讲，我们必须关注大数据，依据数据化来提升人力资源决策的科学性。一方面来讲，人与组织之间，人与人之间的互联互通，积聚了大数据，为人力资源的程序化决策提供了科学依据，程序化决策在未来完全可以依据数据来进行；另一方面，从经营层面上讲，这个叫非程序化决策，这种非程序化决策，更多是在体现企业高层的意志、高层的理念，背后更需要大量的数据来说话，更需要大数据分析进行选择决策。通过 eHR 软件可以及时、准确的人力资源相关数据。建议：

- 1、企业要随时随地去收集工作现象，员工和员工的互通互联的数据；
- 2、通过大数据分析去了解员工的价格数据与期望，从而制定基础策略；
- 3、通过大数据分析去寻求职位系统，分析最佳效率的关系提高人事决策的科学性；
- 4、通过大数据分析劳动关系冲突的临界点，去减少绝对的矛盾和冲动，降低成本，减少对抗。

未来人力资源要有人力资源的计量专家，有人甚至提出来要有数学家，因为现在的人力资源开始真正进入到量化人力资源阶段，叫数据化人力资源管理阶段。过去说在中国企业搞人力资源软件的人，基本都属于亏本状态，投入大量的人力、物力去做软件，但没有产生价值，原因就是人是个性化的，而企业又全是非程序化的决策。未来数据化阶段，企业越来越多的人力资源决策，可以进入到程序化决策。这也为我们的人力资源的数据服务公司以及软

件公司，提供了市场化的空间。但是要基于大数据，不是简单的进行人力资源数据的统计，软件公司要有一批真正有懂经营、懂业务的人，能够帮助企业去挖掘人力资源与客户资源的数据。未来不是以软件技术致胜，是你的内容致胜，分析方法致胜。软件公司绝对不能是一批纯粹搞技术的人，必须了解企业经营，必须了解企业业务，必须了解深刻的掌握人性，然后从数据之中去挖掘人类的情感需求，从小样本中去推算大趋势，为人事决策提供依据。大数据的应用，对人力资源服务提供了全新的发展，未来的人力资源服务公司谁拥有大数据，谁拥有大数据分析模型和解决方案，谁就拥有未来。

第三、核心人物非核心。刚才已经讲过“去中心化”，强调源头自主经营，小人物也能大创造、大贡献。过去是串联系统，在互联网时代，是一个网状的并联的分布式生态体系，是一个网状与并联的分布式分散引擎系统，老板和 CEO 不再是组织的唯一核心，在某种意义上，他真正是以为客户为核心，不是以老板和 CEO 为核心。过去的组织体系的重心都在老板，都在 CEO，未来是倒过来，CEO 和老板不再是组织的单一的指挥命令中心，不是首席指挥官，每一个员工都需要高度自治，每一个员工都可以在自己的岗位发挥关键作用，在某种意义上以后老板就只是企业的精神的象征。海尔现在所倡导的“企业无边界、管理无领导、供应链无尺度、员工自主经营”就是在强调这个。同时，组织的话语权在互联网时代是分散的，过去组织的话语权在上，是自上而下的单一的话语权，但在互联网时代谁最接近客户，谁最接近企业价值最终变现的环节，价值链环节，谁就绝对拥有话语权，谁就可能成为组织的核心。比如现在微软放弃员工分级制，认为任何层级的人将来都可以变成组织运行的中心，都可以变成组织的资源调配中心，这就是的去中心化。

第四、微创新与大贡献。互联网时代，实际上是人的一场革命，这种革命是人的能力的革命、人的价值创造的革命，即人的价值创造能力和效益能够放大，一个小人物就能够撬动大事业、创造大价值。因此许多企业家讲，互联网时代要更关注企业的“小人物”。比如微信产品，它的产生就不是腾讯的核心部门。可能一个微创新，一个非核心部门，它的商业模式创新，就可能带来整个企业颠覆的创新，可能一个组织它的这种变化的发展方向就不是向核心去聚集，很可能向非核心去聚集，这个是互联网时代的一个特点。所以，我们在互联网时代有可能是小人物作出大贡献。为什么小人物能够做出大贡献呢？与企业的组织化的数据和平台有关，小人物能够个人借助于组织平台创造大价值。未来组织之中，人在组织能不能创造价值，最关键他能不能善于借助于公司的平台以及公司的知识管理去放大个体人力资源的效率。小人物只要能放大的效率，小人物或者非核心部门就可能撬动大事业，创造大价值。

第五、提升人才的价值体验。在互联网时代，作为企业来讲，人力资源管理不仅仅要关

注核心人才，也应该关注非核心人才，强调人才的价值体验。特别是互联网时代信息的对称与信息的透明，使员工更能自由的表达自身的情感变化和价值诉求，企业要学会尊重员工社区形成共识和意见。企业的人力资源产品的研发，要关注员工的情感诉求和价值需求，要增加人才对人力资源产品服务的价值体验。增强体验并不意味着我们要投入更大的资金，而是要让人力资源产品走向更精益化、更个性化、更情感化。人力资源管理更需要对人性有透彻的了解。在某种意义上我们从事人力资源管理的人，既是数字大师，又是人性大师。既要尊重数据事实，同时对人性要有感悟，要有理解。所以，在这么一个时代，人力资源很重要的任务是实现情感的链接，去提升人才的价值体验。

第六、打造人才供应链。在高速的成长时期，不仅是一个变革的时期，更强调精准选人，全面发展人，要打造人力资源的供应链，更强调的是如何快速、精准选择，去满足企业高速成长的需要。同时要构建人才全面发展系统，打造人才供应链。这有很多的基础工作要做。

第七、实时反馈沟通，全面认可激励。互联网时代，人与组织之间、人与人之间的沟通无障碍了，确保沟通无障碍，是可以减少很多企业内部的矛盾与冲突、降低管控与交易成本，减少内耗的；过去强调的是物质激励、奖赏性激励和周期性激励，那么现在应该是：让评价无时不在，无处不在；让激励无时不在，无处不在。员工所做的一切有利于组织发展、有利于自身成长的行为都应该得到认可和激励。只要员工做出了任何有利于客户，有利于企业，有利于自身发展的行为，我们就要随时随地进行激励。尤其在工资总额不长的前提条件下，调动基层员工的积极性就是要提高他们的价值体验，提高人力资源产品服务，随时随地对他进行认可，评价。包括中层认可，关爱认可，绩效认可，提问认可，成长认可等等。

第八、从企业所有制转向价值创造所有制。这是我新提出的一个新概念，叫价值创造归属制，它不再是一种人才所有制了。在互联网时代，从封闭式的人才平台到开放式的人才平台，更强调“不求人才所有、但求人才所用”，不追求绝对拥有，而追求有效使用。

第九、从组织忠诚到职业忠诚和专业忠诚。我们要从单一的企业忠诚走向职业忠诚、专业忠诚、客户忠诚。现在老板最困惑的是流动性太大了，所以老板都试图通过文化来解决价值观的认同问题、凝聚力的问题。但也必须认识到，这个时代不再简单强调组织忠诚了，而要更强调职业忠诚和专业忠诚。

第十、价值创造方式从有限到无边界。因为互联网、因为组织变革，员工的价值创造发生变化，它无时不在，无处不在，它可以随时随地为客户去创造价值。要像小米的粉丝军团一样，懂得去提高价值创造的人性以及他的忠诚度；要关注员工的需求，左要支持业务，右要构建人力资源的价值创造；要实现人力资源的跨边界，要关注价值创造、价值贡献的网络

化需求，构建跨边界的人力资源框架。今后，很多人力长期的工作可能要通过人力和外交的方式，多元化边界赋予人才共同参与模式。

解决问题本源的内容不会变

互联网时代的人力资源管理，需要设计跨边界的人力资源管理职能，重构人力资源的职能体系。最近看到一些企业人力资源部门的原有职位都没有了，像华为人力资源部门的许多职能都取消了，变成的 8 个小组，已经没有 XX 经理，XX 经理，全叫小组长，变成一个项目来进行整合人才，人才不仅来自内部，还有来自外部。人力资源管理出现了微管理模型，微工作、微时间、微团队、微创新、微管理、微政策，这就使得一个组织它既构建了一个公共的基于大数据的数据化的平台，同时又通过微人力资源管理去集合组织。

我们也不能简单地理解互联网时代的人力资源管理概念。去管理层，把管理层减少了，但是管理团队增加了，不能简单的说现在去管理化，就不要职位体系了，结果职位体系比以往变得更复杂，更需要精准，更需要精益化的管理，更需要建立职位体系跟能力体系一个有效的精准的配置；不能简单的说去 KPI，就不搞 KPI 了，小米没有 KPI，小米明年出货量要达 6000 万台，明年销售额要超过千亿，这就是小米的 KPI；我们说去会议，不开会了，能不开会吗？只是开会的形式不再是坐在办公室，是更大的会议，更多的人员，只是会议的方式发生变化，大家对解决问题本源的内容是没有变的。

互联网时代，我们的企业要研究这些新东西，要利用好新东西，但最终还是要回归到客户价值的本位，人才本位。本源的东西是不会变的，不管是互联网时代，还是传统经济时代，甚至认为 100 年以后，200 年以后，还得以人才为本。任何一个时候都要以客户为中心，以奋斗者为本。