

HRSOFT

朗新天霁 让人力资本更有价值

新情

2021 第一期

向阳而生
逆风前行

拼搏

Born in the sun
Go against the wind

DECIDE

GOAL FIGHT THE END

决定目标+奋斗到底

—— 奋斗是不分青春期的勇敢 ——

目录

政策快讯	3
2021 年社保新政策.....	3
公司动态	6
朗新助力安徽全柴人力资源数字化转型，推动中国制造走向中国智造	6
朗新携手燕之屋，共同探索新管理之道-赋能 HR 数字化	7
多元化跨国企业-正商集团通过数字化驱动加速提升企业组织能力	9
中国自营式医药新零售巨头-叮当快药人力资源管理系统完美验收！	10
国内领先的一站式综合外包服务商-中信外包集团开启人力资源数字化创新之旅	11
活动报道	13
对标世界一流：人力资源数字化转型，建立企业的新型数字化组织-朗新天霁总裁应邀出席 首届“数字 TIC”论坛并发表主题演讲	13

政策快讯

2021 年社保新政策

第一：2021 年起，社保费全额征收，企业不再享受减免优惠；

在今年特殊经济环境之下，企业和个人收入均受不同影响，为缓解企业和职工经济压力，国家多次采取了社保缴费减免政策。

首先是今年 2 月中旬，国家确定了将阶段性减免企业养老、工伤、失业保险缴费，设置的免征期限不超过 5 个月；而 6 月 22 日国家又明确延期执行减免企业社保缴费的政策，并规定中小微企业三项社会保险单位缴费部分免征政策持续到 2020 年 12 月底。

随着 2020 年即将结束，该优惠政策也会随之失效，从 2021 年 1 月份起社保缴纳将恢复到之前的正常水平，企业承担的部分将不再享受减免政策。

第二：2021 年底前基本实现门诊费用跨省直接结算；

参保群众跨省异地就医过程中最大的痛点难点就是无法进行医保跨省结算，这极大的增加了参保人的就医负担。

为解决以上痛点难点，2021 年将进一步扩大跨省异地就医直接结算保障范围，在住院费用直接结算的基础上，积极推进门诊费用跨省异地直接结算。

之前门诊费用跨省异地已经在京津冀、长三角、西南 5 省试点过，积累了一定的经验和成效。在试点的基础上预计将于 2021 年年底实现门诊费用跨省直接结算。

这就意味着参保人员在年底前就能享受住院费用、门诊费用一体化的跨省直接结算，这给参保人员带来了极大的便利性，同时在一定程度上减轻了跨省就医的支出负担。

第三：2021 年 1 月起，部分地区养老金发放时间有变化；

随着养老基金省级统筹的完成，未来一省内发放养老金的时间将实现统一，所以广大退休人员注意啦，如果养老金没有如期到账，那么不用担心，一定是养老金发放时间调整了。

从目前各地区养老金发放时间调整来看，很多省份都将养老金的统一发放时间调整到了 15 号。比如 12 月 16 日宜昌人社局就发布通知称，根据湖北人社厅统一要求和部署，2021 年 1 月起宜昌离退休人员养老金将在每月 15 号统一发放；而江苏金湖县也在本月初发布通知，按照江苏人社、财政部的统一部署和要求，金湖县离退休人员养老金从 2021 年 1 月起调整为

每月 15 号进行发放。

第四：原则上自 2021 年 1 月起，养老金将直接发放到社保卡上；

根据人社部《关于在养老保险工作中全面推进社保卡应用的通知》的要求，2020 年年底前基本实现养老金待遇发放到社保卡，改变之前养老金发放到绑定的银行卡或存折的老传统。

当然了该政策并非“一刀切”，实际上各地正在稳步推进该工作，但是大多采取“分期分批使用社会保障卡发放社会保险待遇”的人性化措施，比如南雄市就要求之前已使用社保卡领取社保待遇的人员将继续按现渠道发放待遇，而已办理社保卡但未使用社保卡领取待遇的人员将分期分批替换为社保卡发放，最迟在 2021 年 3 月前全面使用社保卡发放各项社会保险待遇。

虽然各地在政策落实时根据实际情况在稳步推进，并不意味着所有地区都将在 2021 年 1 月起就全部实现养老金社保卡发放，但是全局来看该政策势在必行，因此尚未领取社保卡或者社保卡金融账户尚未激活的退休人员要注意留意当地落实该政策的具体时间，及时办理社保卡或者到相关银行激活金融账户，以免耽误养老金的正常领取。

第五：大家普遍关心的“延迟退休”政策可能会在 2021 年启动；

上个月发布的“十四五规划”中重提了“延迟退休”，这被认为是延迟退休正式从研讨层面到细则制定，再到落实实施的信号。

而 2021 年恰好是“十四五”元年，虽然关于“延迟退休”的细则尚未公布，但是 2021 年可能会出台具体的实施细则，让我们拭目以待。

第六：其他社保新政策也将在 2021 年正式实施和落地；

除以上大家最为关心的 5 条社保新政以外，还有几个新政策也将在 2021 年开始陆续实施，比如：

在养老基金实现省级统筹的基础上，2021 年开始启动全国统筹工作；

2021 年年底之前基本实现失业保险关系跨省转移；社保卡将实现异省通办，包括申领、补办、挂失等；

山东等部分地区调整有雇工的个体工商户的养老保险缴费比例，开始向企业看齐，单位

缴费比例由之前的 12%提升到 16%。

结语：以上就是 2021 年社保新政的不完全统计，具体到每一个地区可能还会有区域内的新政落地实施。2021 年又是“十四五”开局元年，相信还有持续有惠及参保人员的新政策陆续出台和实施，让参保人员真正享受到经济发展、社会发展的红利。

免责声明：本文来自腾讯新闻客户端自媒体，不代表朗新天霁观点和立场。

公司动态

朗新助力安徽全柴人力资源数字化转型，推动中国制造走向中国智造

近日，安徽全柴动力股份有限公司（以下简称全柴）人力资源管理系统项目正式启动，全柴高层领导、各分子公司项目负责人及双方建设团队参加了启动会。



关于全柴

安徽全柴动力股份有限公司（以下简称全柴）是一家集研发、制造、销售、服务于一体的上市企业，中国内燃机行业排头兵企业，具有 60 万台系列发动机的生产能力，是国内专业的中小缸径发动机研发与制造企业。



作为国内发动机的上市企业之一，全柴始终走在发动机制造行业的前列。在“中国制造 2025”的大背景下，全柴抢抓“一带一路”、“互联网+”等战略机遇，以建设国内一流的企业为目标，不断加大智能制造及信息化投入。在信息化建设方面，已经上线了 ERP 系统、MES 系统、OA 系统，基于公司服务 APP 搭建了智能服务平台，产品数据互联互通，实现了从产品设计、加工、检测、装配到服务的全流程智能化，为全柴的智能制造及信息化发展奠定了坚实基础，同时为全柴高品质的产品制造提供了有效保障。

HR 数字化助推中国制造走向中国智造

作为劳动密集型企业，员工的考勤管理、薪酬管理每个月都需要耗费大量的时间和人力进行统计和校对，而且人工计算统计还容易出现错漏，所以简化常规事务工作、HR 事务性工作进行流程化管理，是全柴通过人力资源系统迫切需要解决的问题。

项目一期，朗新将帮助全柴搭建组织管理、人员管理、合同管理、薪酬管理、保险福利、绩效管理、培训管理、在线学习等模块，与 ERP、OA、MES 等系统进行对接，实现所有关键数据互联互通，快速查询生成的各种报表方便领导对关键业务信息的实时了解，为充分掌控全公司的人力资源管理情况，做出科学合理的决策提供精准数据支持。

关于朗新天霁

朗新天霁始于 1996 年，致力于为各类组织提供全面的人力资源管理软件和云服务解决方案，是国内专注于提供人力资源管理混合云一体化服务的公司。

朗新携手燕之屋，共同探索新管理之道-赋能 HR 数字化

燕之屋企业，始于 1997，23 年专注高品质燕窝，以划时代的突破性创举和创新工艺，书写着燕窝行业的历史。迄今，燕之屋在全国 155 个城市核心地段开设 600 多家实体门店，建立起高端销售网络；线上开拓天猫、京东等多个销售渠道。2016 年-2019 年，燕之屋连续四年蝉联天猫双十一燕窝品类销售冠军（来源：天猫生意参谋 2016-2019）。从刘嘉玲女士“吃燕窝，就选燕之屋”的十年陪伴，到林志玲小姐“因爱而生，用爱滋养”的美丽代言，燕之屋燕窝一直以高品质的燕窝产品，为品位人士打造随时享受好燕窝的生活方式。



现如今，人力资源发展大趋势是“数字驱动一切，网络重构一切”。数字技术正从多个方面推动人力资源的变革。从招聘、入职到培训、绩效管理等各个方面，数字化技术都在彻底颠覆企业传统人力资源管理工作。在零售市场竞争加剧的大背景下，作为全国知名燕窝连锁机构，燕之屋的高层管理者认为，在成本压力和反应速度的逼迫下，传统的人力资源管理办法已不足以支撑运营，员工的入职、离职的快速反应以及数据准确性是HR部门非常大的一个挑战，一定要做人力资源数字化转型，通过数字化技术把职能工作和简化了的HR管理流程整合在一个平台上，使人和人之间能更好的进行协同办公，从而支撑燕之屋业务的创新快速发展。

朗新一站式人力资源服务平台是智能人力资源管理系统，专注于用户体验，涵盖与员工职业生命周期相关的所有人力资源数据和流程，符合燕之屋“用事业留人、待遇留人、感情留人，认同每位员工的价值和贡献”的管理理念。此次双方合作，将进行组织管理、岗位管理、人员管理、劳动合同、招聘管理等模块的搭建，并与OA系统集成，完成人力数据与燕之屋关键业务数据有效对接，让人力资源管理融入业务场景，成为企业业务的核心驱动力，助力燕之屋在面对瞬息万变的经济环境与挑战时，通过数字化运营的人力资源管理平台，着力提升人力资源运营管理效率，保持行业领先优势，继续轻松应对、引领不确定的未来！

在引领变革的道路上，朗新将始终与燕之屋同行，为燕之屋·碗燕的进步和发展共同努力、拼搏和奋斗，将智慧新零售人力资源管理之道-赋能HR数字化进行到底！

多元化跨国企业-正商集团通过数字化驱动加速提升企业组织能力

正商集团 1995 年创立于郑州，主营业务包括房地产开发、实业两大部分，是集房地产开发、物业管理、工程建设、酒店管理、医院管理、精细化工、教育、投资和信托基金管理于一体的跨国企业集团。经营区域涵盖河南省、浙江省、北京市、湖北省、山东省、海南省、中国香港等，同时业务发展至美国、新加坡、印尼等地。



正商集团正在打造的高品质战略已经进行入了新阶段，下属各业务板块发展迅速，所处发展阶段不同，虽然多数子公司以房地产行业为主，但管理的重点和目标也大不相同。因此人力资源管理正面临着巨大的挑战：HR 如何化繁为简，从繁杂事务中抽身出来，完整、准确、及时地掌握企业的人力资源配置状况，在人力资源管理架构、规则、体系作出调整时为公司战略决策不断提供精准的公司人力资源管理相关分析数据，以促进组织健康成长。

此次借助朗新人力资源管理系统，朗新将利用人力资源数字化帮助正商集团全面提升人力资源管理的工作效能。通过搭建组织管理、人员管理、合同管理、保险福利管理、薪资管理移动应用等模块建立起全集团 HR 数据的统一标准、构建正商集团 HR 数字化基础、落地规范化和标准化的集团化管控，减少 HR 管理人员在事务性工作上时间的投入，借助系统进行将管理体系落地和监控，强化总部管理的职能。通过移动应用全员参与到人力资源管理中来，全面助力 HR 业务效能提升！

中国自营式医药新零售巨头-叮当快药人力资源管理系统完美验收!

关于叮当快药

叮当快药是中国医药新零售企业典型代表，利用移动互联网变革传统的药品零售模式，通过自营线下药房、自建专业药品配送团队，实现线上线下一体化运营。目前已覆盖主要一线城市，为用户提供核心区域内7*24小时、28分钟送药到家、24小时专业医生药师用药指导等极致的健康服务，形成“手机买药就上叮当快药”的良好口碑。



数字化为驱动，把员工作为客户

如今，几乎一切都在数字化的进程之中，越来越多的企业致力于将企业管理数字化、在线化，这不仅能塑造科技企业的形象，更能提高业务运转的效率。新人类85后/90后已经成为劳动力主体，他们自信、自主、自由，追求工作的价值和意义，同时追求体验至上。他们是互联网时代的原住民，他们需要和企业HR的互动，要求跟在线购物、社交聊天一样的互联网消费级体验。

A red rectangular advertisement with white text. The top line reads "手机买药" (Buy medicine on mobile) and the second line reads "就上叮当快药" (Just use Dingdang Fast Pharmacy). Below the text is a QR code. Underneath the QR code, it says "扫码下载APP" (Scan to download the app) and "新用户送666元" (New users receive 666 yuan).

“极速前进”的叮当快药，面临着城市快速拓展、业务种类增加、用户数量直线上升、订单暴增的新局面，除了将自身已有的信息化管理系统改造升级，人员数量的激增也为HR管

理带来非常大的压力。因此，必须搭建一套能够符合叮当快药极速发展随需而变的人力资源管理系统平台，以数字化为驱动，激发整个 HR 生态体系中每一个人的创造力，把员工作为客户。以人为本就是让员工成为发动机，这是叮当快药人力资源管理的重要使命和目标。

历时 8 个月打造的“叮当快药智能人力资源数字化运营平台”已经正式上线，该项目由朗新天霁为叮当快药量身打造，实现了组织管理、人员管理、合同管理、考勤管理、自助平台等核心模块的搭建，帮助叮当快药实现 HR 业务数据全面覆盖与统一管理的结合。在整个的项目实施过程中，叮当快药领导对项目进行了充分的支持，成立了强有力的项目团队推动系统的实施。双方并肩作战，对出现的问题及时协调解决，最终保障了项目的成功上线！

国内领先的一站式综合外包服务商-中信外包集团开启人力资源数字化创新之旅



关于中信外包集团

中信外包服务集团有限公司（以下简称“中信外包集团”）是中国中信集团在整合国内外优质资源、专业人才和先进技术的基础上成立的综合性外包服务企业集团，是中信集团发展安保押运、现钞管理、ATM 服务、票据物流、档案寄存托管、信息管理及灾备等金融外包服务业务的统一投资及运营平台。

加速智能化建设，开启人力资源数字化创新之旅

人力外包是指把公司一些非核心的事务，通过签订合同委托给专业人力资源服务公司，以此来降低运营成本，从而使人力资源管理者能够集中精力从战略的角度来考虑企业人力资源管理规划和政策的一种管理模式。

截至目前，中信外包集团已在北京、天津、山东、河南、河北、浙江、湖北、福建、广东、四川、甘肃、青海、广西、云南、陕西、宁夏等省级行政区建立或并购 50 余家分、子公司，涵盖武装押运、外包与金融科技、技防、人防等诸多业务领域，在职员工近 30000 人。

作为一站式综合外包服务商，由于越来越多的单位将安保押运、现钞管理、ATM 服务、票据物流、档案寄存托管等业务委托给中信外包集团，中信外包集团的 HR 实际上成了这部分人员的 HRD。中信外包集团计划通过自建和收购并行的方式，尤其是中信外包集团计划在 2022 年前完成 30 个以上省市的布局，业务覆盖直辖市和主要省会城市，在各地提高新业务的渗透率，加钞、清机、清分等业务在当地市场份额达到第一。在没有信息化的支持下，人员的不断增多，中信外包集团人力资源管理存在的最大问题就是人员不断增多且变动频繁，接踵而来的就是人员工资、劳动合同及其各项社会保险费用都不断的变化，管理不好，委托单位有意见，外包人员的利益也得不到保障。传统的人工管理模式滞后于企业快速发展的需要，因此采用数字化的人力资源管理信息系统是中信外包集团发展的必然趋势。

此次合作，朗新将继续发挥为集团型企业打造人力资源管理系统的优势，在朗新智能人力资源管理系统的助力下，项目一期为中信外包集团搭建组织管理、人员管理、合同管理、薪酬管理、考勤管理、移动应用核心模块，最大化满足中信外包集团大规模、多分支、跨地域、个性化需求的人力资源管理系统，助力中信外包集团智能化建设，为打造行业主导、国内领先、国际一流的综合外包服务体系而不断努力！

活动报道

对标世界一流：人力资源数字化转型，建立企业的新型数字化组织-朗新天霁总裁应邀出席首届“数字 TIC”论坛并发表主题演讲

12月17日，首届“数字 TIC”论坛在南京成功举办。本次论坛聚焦“数”“智”主题，探讨推动新一代信息技术与 TIC 企业融合创新、提高运营效率、激发组织活力、增强核心竞争力、全面提质增效的有效路径。

朗新天霁作为中检集团人力资源信息化建设服务商，总裁蒋建军先生应邀出席“数字 TIC”论坛并发表了“对标世界一流：人力资源数字化转型，建立企业的新型数字化组织，全面提升组织能力”主题演讲。



朗新是中检的服务供应商，今天来到本次论坛我深受震撼，因为我们通过本次论坛可以看到中检把数字化转型作为很重要的战略目标，跟国家战略、跟中检的未来是息息相关的，他们把未来对现代企业的需求、构筑一个未来企业的使命放在身上。所以我想中检的数字化转型也会做得越来越好。

最近大家都在谈几个词“数字化转型”、“先机”，而这两个关键字的背后，大家到底在关心什么？我们可能要从“人”入手去考虑。两个角度，一是从宏观的角度看，国家的经济要增长、产业要增长、产业的带动需要靠科技的驱动，这就靠数字化转型。第二，企业能不能盈利，能不能有更高的盈利，能不能引领行业，有没有竞争对手的出现，竞争对手出现后该怎么办。比如新冠肺炎，它是无法预测的、是不具确定性的，所以我们要考虑环境的变化，要考虑竞争对手的变化，我们要考虑我们本身组织的变化。现代企业在经营过程中时刻面临着变化，我们不知道明天会发生的事情，它有不不确定性。同时，现代企业在经营过程中面对的环境是复杂的，很多时候一个事件是引发多个事件的起因，而且现代企业在经营过程中面对的边界是模糊的，对于企业来说，如何在未来的竞争中胜出，我们要做什么？这是我们要思考的问题。所以我们要进行数字化转型，数字化转型是我们的必经之路，众多未来企业要竞争，就要做数字化转型。国家在做数字化转型，企业在做数字化转型，而个体要具备数字化转型的能力，这样才能在未来的竞争中立于不败之地；通过客户、供应商、内部员工这一体系分析行业竞争对手，我们才能更好地感知环境，而这些都要通过数字化的体系、数字化的系统来完成。中检的数字化转型已经把客户、供应商、内部连接起来，完成了2.0的时代，建立了前台中台后台的大数据系统，而做平台将把中检形成行业的底座，通过预测和决策，建立新型数字化组织。

项目伊始，中检管理层就对此项目做出了指示：想建立最具公信力的、世界一流的检验认证集团，信息化建设必须先行，信息化项目是一把手工程，甲方的重视和配合程度更加能够决定项目的成败，中检集团会对本项目高度重视，董事长将亲自关注项目的实施建设，并安排了配合的项目小组。整体项目的建设，会坚持以合同为基础，严格执行，优先利用产品化软件的经验，减少个性化的开发，先解决从无到有的过程，再考虑个性化的工作，并提出如下期望和要求：

- 1、整体 eHR 软件信息化的基础目标就是要让系统简单化、傻瓜化，减少不必须要的数据和模块，避免数据太多而没有重点；数据进行动态管理，按时间段及时更新，确保数据的准确性，信息在使用者需要的时候再找，而不是频繁的被动推送。
- 2、每个人有自己的桌面信息，只看到自己要用的，员工个性化信息必须详细、准确，以此作为应对突发事件的依据。

3、对于一些重要信息的统计、可以随时查询（干部轮岗、基层经验、出国经验）包括一些评先进评优的经历，为干部选拔的依据需要系统拥有更加智能化的管理和预警能力。

经过双方项目组成员通力合作，中检集团人力资源信息管理系统三期近日正式上线运行，中检集团借助朗新人力资源管理系统已经建立起全集团的人力资源信息库（包括总部、在京单位、地方公司、境外公司），将可视化的分级分权管理平台和多种管控模式融合搭建成人力资源大数据平台，数据三级穿透查询，能为领导人展示近几年人力资源各方面数据的变化，为领导决策分析提供人力资源相关的数据支持，领导可随时随地使用手机、平板来查看实时的数据报表，及时对人力资源管理方面进行全方位、多角度动态管理。同时结合中检集团转隶国资委在人力资源管理要求提升，遵循“所有业务有系统，所有业务走系统，所有人员用系统，所有系统互联互通”的信息化理念，搭建了干部管理系统，以干部档案为核心，实现干部任免流程、干部任免、干部考核、因私出境、教育培训、个人事项填报的全过程纪实管理，并自动生成干部任免审批表等复合中组部要求的各类文档，全面满足央企集团管控要求：业务可协同、数据可追溯。至此，中检集团初步形成了以 eHR 系统为核心的人力资源信息化系统集群，全面支持和对接中检业务信息系统各中台。

新形势下，全球产业进入变革期，数字化转型是信息时代核心战略。数字化转型的本质是新一代信息技术引发的系统性变革，其核心路径是新型能力建设，构筑新型能力体系，驱动要素是“数据”。中检集团人力资源管理信息化平台全集团正式上线是中检集团人力资源数字化转型的一标志性里程碑，下一步，朗新项目团队将继续努力帮助中检集团实现“四个所有”、不断完善信息化定义和规则，为数据的深度分析应用提供更加便利的条件，和中检集团一起踏上数字化转型的新征程！