



北京宏景世纪软件股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京宏景世纪软件股份有限公司企业常用简称（英文）：HJSOFT企业常用简称（中文）：宏景软件所属国家：中国中国总部地址：北京市海淀区丰智东路13号朗丽兹西山花园酒店8018网址：www.hjssoft.com.cn所属行业类别：HCM系统-本地部署、HCM系统-云服务、宏景云平台在中国成立日期：1998年在全球雇员人数：817

业务详情

1、主要客户所在行业：金融服务（如银行，保险，财富管理等）、运输及物流、建筑业、高校、医院、国企

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	HCM系统-本地部署
客户公司性质	国有
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	民航机场建设集团正着力于在集团内部构建起统一、规范、标准的人才管理体系，通过人力资源信息系统整合人员信息、规范业务流程、分析人力成本，以助力集团领导的科学决策，使企业面对管理风雨时具有能够快速灵活反应的“弹性”。
具体服务内容	双方共同搭建了涵盖总部组织架构、全员基本数据平台、薪资管理、保险管理、考勤管理等基本内容的人力资源信息系统。随着集团业务的不断发展变化，原系统进行升级，民航机场建设集团先将二级单位基础模块与薪资保险模块陆续纳入人力资源系统管理范畴，后又实现了系统单点登录，通过待办接口与OA、财务系统进行集成，打破了数据壁垒，提高了工作效



	<p>率，旨在以组织能力重构为基石实现数字化转型，增强企业发展动力，提高人才奋发活力。</p>
服务成果	<p>打造适配企业战略规划的组织机构：实现了职责清晰，岗位明确，并以岗位说明书的方式将岗位职责规范起来，督促人员不断进取，以达成人岗匹配的管理目标。</p> <p>构建促进企业长期稳健发展的人员管理：HR 在系统中设置了预警提示，一旦触发预警机制，系统就会自动提醒业务人员进行业务办理，极大地规避了管理风险，使人事管理工作真正地变被动为主动。</p> <p>塑造展现企业核心竞争力的薪酬管理：不仅减少了 HR 的工作量，也使员工满意度大大提升。</p> <p>云计算彻底革新绩效管理新模式：集团开始基于云平台进行目标考核，工作量大大减少，效率大大提升，集团线下进行目标考核的历史被重新书写，打开了过程公开透明、结果令人信服的新篇章。</p>

客户案例二：

所提供的服务类别	HCM系统-本地部署
客户公司性质	国有
客户公司行业	高校、医院、国企
客户当时的需求	<p>客户合并重组完成后，上级单位中核集团主数据平台要求客户及其下级单位，尽快上报占用工资总额的人员名单，实现人员信息与集团主数据平台同步，达成一体化管理。而客户近五年来所使用的人力资源系统处于停滞状态，无法提供及时准确的人员信息。基于上级单位的管理要求，摸清客户人员家底，快速、及时、有效地完成主数据平台对接，发挥客户人力资源整体优势，保障公司的战略目标得以落实和执行，保持各下属单位的活力与柔性，成为摆在客户高层及人力资源管理者面前的一大课题。</p>
具体服务内容	<p>客户采用宏景云及 HCM 构建了“云+端”的人力资源管理信息系统。</p> <p>“云”指的是宏景云，在本地端的基础上，客户使用宏景云平台开展了一系列业务，包括民主测评、民主推荐、360 考核、目标管理、职称评审，干部选拔任用模块也在试运行中，未来还准备开展领导力评估等业务。</p> <p>“端”指的是本地化部署，共分为三个系统来支撑：一是宏景 HCM 人</p>



	<p>力资本管理系统，这是核心的人力管理系统。在信息系统中，客户基于全部基础信息搭建起完整的人员数据库，开展各项人力资源业务，解决了业务人员的使用问题；二是宏景多终端支持的移动应用平台。近几年随着移动化办公的迅猛发展，领导和员工对手机端的应用非常迫切，因此客户开通了移动化的服务系统，主要包含“我的信息”和“我的应用”两部分，员工可以进行业务申请，查看待办任务、薪酬、考勤、公告等信息，还可以在线进行知识学习；部门经理等各级领导可以查看员工信息、人力分析、薪酬分析等内容；三是宏景 BI 数字化决策支持平台，公司领导可以通过此平台查看公司整体的人力资源信息数据和业务状况。</p>
<p>服务成果</p>	<p>(1) 完成了集团管控的目标 一是实现了平台信息业务标准规范化，所有单位都必须在规范的数据架构下开展数据管理工作；二是包括项目经理、首席专家等在内的关键人才都可以在HCM平台里进行动态管理；三是薪酬总额的动态管控，薪酬发放进度可以在平台里进行管控；四是在实现集团管控的同时，还能兼顾下级单位个性化的实施。</p> <p>(2) 业务应用规范便捷 一是集团的核心业务有了统一的规范，可以做各种统计分析；二是下级单位可以根据自己的工作业务特点，开展个性化的应用；三是使用业务驱动数据的方式来实现数据更新。数据如果不更新，整个系统就会逐渐被废弃。但是只是依靠业务人员做手工维护，工作量是非常大的，而且业务人员也不一定能得到一手的资料，因此采用业务驱动的方式，业务完成后不用手工维护相关数据，解决了业务人员遗忘或手工维护错误的问题；四是查询信息与办理业务非常方便，统计分析也非常快，极大的提升了人力资源的工作效率。</p> <p>(3) 全员参与人力资源业务 这是做人力资源信息系统常常被忽略的地方。以前的人力资源信息系统只是让业务人员使用，并没有领导和普通员工的入口。 本次通过云+端的模式，一是移动应用实现了服务自助，这是极大的突破；二是高层领导有一个驾驶舱能够提供决策支持；三是全员数据更新在线化，日常在平台上做的业务，员工能够通过手机端进行业务参与；四是各级领导、经理能够参与进来，实现各级部门人力业务协同。</p> <p>(4) 实时动态的数据分析 一是建立了集团统一的人力大数据中心，可以做完整的数据分析；二是下级单位的数据自动更新后能够自动同步到总部的系统中，领导看到的也是最新的数据；三是进行实时数据查询，领导可以用手机查看，业务人员也可以通过多种途径进行查询；四是结构分析动态化，系统提供了很多实时展示的分析图表；五是所有下级单位都把数据同步到客户的大平台，领导能查，各单位也能查，实现了数据的共建、共享、共用。</p>

客户案例三：

<p>所提供的</p>	<p>人才管理平台</p>
-------------	---------------



服务类别	
客户公司性质	国有
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	<p>知事体系（定量考核）即：通过对不同层级人员任务业绩等方面进行目标考核，形成一套能够不断提升各部门业务完成质量与效率，以实现公司经营生产任务及发展战略为目的的业务考核体系。在“知事”考核评价中，其主要形式以直接上级评价为主，考核内容包括公司经营、产值等指标，以及分解到员工个人的任务定量等；考核结果主要体现被考核人在本部门或本项目内同层级的横向排名。</p> <p>识人体系（定性评价）即：通过识人体系考核多方位评价等方式建立“五维评价模型”，对被考核人员是否具有胜任某个岗位所必须具有的资格、资历、胜任力、思想品格及特殊指标五个维度全方位进行评价，以持续提升干部队伍能力素质为目的的评价体系。在“识人”考核评价中，主要以公司机关对口业务部门及公司领导纵向打分为主，考核结果主要体现同类别纵向排名；主要运用于上级对下级的考核中。</p>
具体服务内容	<p>机关员工年终述职评价主要采用宏景云平台 360 考核模块，公司于年终组织机关全体 员工进行述职，集中对公司副总师、各部门负责人、各部门副职、高级主管及以下员工的述职情况及全年工作业绩采用多层次、多角度的评价，由公司主要领导、分管领导、各部门负责人和项目代表等多方位全面的评价，形成最终的年度绩效考评结果。述职会议采用二维码网络评分，采用互联网+的方式开展绩效考核工作，二维码按身份类别区分，多层次评价和科学快捷的评分方式提高了工作效率。</p>
服务成果	<p>（一）、革命性提升工作效率</p> <p>免除大量手工操作。从制表、发表、收表到监控、催促、数据统计、报告撰写等各环节都在线上流转，免除大量的手工操作，测评工作更加有序。</p> <p>一键催促功能，智能高效。系统管理员可通过监控页面发现逾期未评价的人员，通过系统一键发送待办催促通知，从而减少线下的沟通成本，保证工作的高效完成。</p> <p>系统自动汇总分数。中交一公局七公司的考核指标多样且繁杂，各类指标都需要按照既定规则进行汇总计算。而系统的最大优势就在于凭借其强大的计算能力，最低限度的降低差错，整个考核内容“零人工”，全部</p>



	<p>实现在系统闭环内。</p> <p>(二)、实施周期短、低风险</p> <p>全员绩效考核系统建设在一个月內完成——宏景云系统实施周期短，风险较低。且系统实施无需准备硬件环境，登录宏景云官网进行账户注册后，邮箱激活即可使用。配置简单，管理员快速上手。</p> <p>(三)、渠道全覆盖、实现绩效考核全员参与</p> <p>手机端应用的大范围展开，使业务工作的参与度也得到的显著提升。用户可使用电脑、手机、平板等工具通过 OA 待办、链接、邮箱、二维码等多种方式参与到绩效考核当中。摆脱传统考核受地域，时间，方式的限制。参与度从而得到显著提升。</p> <p>(四)、全过程监控增信心、更放心</p> <p>在宏景云平台中，系统对考核参与者的办理状态实时监测，对进展情况、用时情况全程掌握，直观高效，提高业务处理效率。</p>
--	--

客户案例四：

所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	国有
客户公司行业	高校、医院、国企
客户当时的需求	<p>近些年，客户的绩效考核策略一直在不断调整优化，为了体现对普通员工更多的尊重和关爱，重视普通员工的诉求和意见，逐渐降低公司领导的指标权重，提高基础层的权重。与此同时，以前采用线下进行考核方案的统计与收集，具体执行时失误率很高，为了更加有效的开展业务，公司开始进行信息化的整体布局。</p>
具体服务内容	<p>现在通过宏景云，客户的绩效考核迎来了新气象，可以围绕着绩效考</p>



	<p>核的分类和权重设置多种维度，例如，将采购中心作为一个二级账号进行管理和考核，让其既能对采购部人员进行考核，还能对整个集团的采购体系与二级单位的采购部长进行考核，此模式也适应于其他职能部门以及各分子公司，公司称之为两层授权。与此同时，还可以根据人员不同的层级和标识，批量导入人员信息，帮助公司在考核中快速的定位与分类。</p> <p>基于宏景云，公司可以分类设置领导班子、工程技术专家、直管项目负责人、领导成员、后备干部、中层管理人员等不同类型人员的考核表，而且主体权重和考核关系可以批量设置，相同类型层级或者相同部门标签的人能够全部生效，这种批量化的设置，省时省力而且便捷，大大减少了绩效考核管理人员的工作量，让宏景云的易用、快捷、便利深入人心。</p> <p>基于良好的合作体验，客户陆续与宏景合作开展了其它业务：一是领导干部培训。公司为中层领导干部设置了各种各样的课程，学习完课程要写论文，HR先对论文进行评审，再把论文上传到系统中，随机发放二维码给相关人员进行打分考核，结果能够直接呈现，非常方便实用；二是试用期考核。公司的中层领导干部考核一年进行一次，随着干部管理的严格化，公司初聘的中层领导干部，满一年后需要开展试用期考核，公司会根据考核结果来决定干部是继续任用还是进行调整。</p>
<p>服务成果</p>	<p>跨越高山大海，成就广厦通衢。客户从来不是为了考核而考核，而是通过对考核结果的分析与应用，实现企业和员工的共赢。通过信息技术的有效支撑，客户的绩效考核得到了彻底的落地执行，让客户充分感受到云端绩效的便捷、灵活与安全。面对未来，相信拥有宏景云的赋能，客户能够早日实现“打造一流的最具竞争优势的全产业链全生命周期工程服务商”的愿景。</p>

档案内容更新2023年7月