



隽略数字科技（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：隽略数字科技（上海）有限公司
 企业常用简称（英文）：JunLue
 企业常用简称（中文）：隽略数字科技
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海
 网址：https://www.junlue.com/
 所属行业类别：人才管理平台
 在中国成立日期：2016.02.29
 在全球雇员人数：12

业务详情

- 1、主要客户所在行业：快速消费品、汽车及零部件、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、房地产业
- 2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	借助组织与人才管理体系建设项目提高客户整体人才胜任及管理效能，客户希望提出三点要求：一是结果导向，要求员工整体加强结果导向的意识，在市场紧张的情况下，能够管控住风险、抓到机会；二是闭环管理，人才选用体系是一个很严密的闭环管理体系，不能一蹴而就，需要有闭环管理的思维、要持续不断的优化过程；三是以事成人，纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行，要注重践行，要以人为本，使员工得到全面而自由的成长和发展。希望通过这次项目，让我们的组织发展、人才选用、人才发展，能够形成一个更加逻辑严密的体系。
具体服务内容	通过“组织流程分析优化”和“人才管理体系设计”两大模块工作，帮助客户厘清并建设了适应于集团快速成长与迭代的组织、流程及人才管理体系，同时借助数字化实践SaaS平台——才略®组织发展云，让咨询成果持续有效地落地实施。 1、组织流程分析优化：



	<ul style="list-style-type: none"> ● 结合客户业务特性梳理当前客户整体的价值链与关键组织环节，厘清组织与岗位职责，明确各条线工作内容与权责利，清晰人才激励与回报设计，优化当前流程中冗余环节，分析关键产出流程与价值关键岗位，提高组织协同与岗位设置的合理性，为闭环管理铺设科学的组织基础，澄清从上至下的战略目标分解与绩效管理流程，逐步形成并加强结果导向的意识。 <p>2、人才管理体系设计：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 共计展开2000+人次的在线心理测评，覆盖客户集团六大事业部 ● 重点关注85-95人群的盘点与选拔，结合“潜力+能力”识别高潜力人才，为后阶段的业务下达与执行提供充足的人才保障 ● 重构人才招聘与选用的流程模式，将测评工具融入各用人环节，结合测评结果进行候选人面试、关键人才选拔等场景，有效降低招入及用人风险，成功规避了多次的错误用人，获得客户公司高管群体的高度评价 ● 借助“才略®组织发展云”平台，重构序列设计并匹配全套的人才标准（胜任力模型、任职资格等），实现集团内的人才快速盘点、识别以及组织效能的实时评估，给予集团高管、业务负责人一整套完善的人才看板与“账本”，重新定义人才管理“习惯”，真正使管理者、一线业务与HR在同一频道，实现客户期望的“组织发展、人才选用、人才发展”是一个更加逻辑严密的体系。
<p>服务成果</p>	<p>1、人才管理平台：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 才略®组织发展云 ● 瑾赋®人才测评（瑾赋®商业人格测评、瑾赋®能力倾向测评、瑾赋®商业动机测评、瑾赋®商业价值观测评、瑾赋®性格类型测评） <p>2、测评报告：全面胜任力报告、能力倾向报告、商业动机报告、商业价值观报告、性格类型报告</p> <p>3、群体报告：《客户集团85-95人才盘点项目汇报》</p> <p>4、咨询输出：《客户集团人才管理咨询项目汇报》</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>人才管理平台</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>公司当前人才管理面临三大挑战：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司当前核心骨干人员的胜任工作情况不够清晰，导致公司的业务发展较为迟缓，期望能够对职业发展通道进行梳理，进而盘点骨干团队的胜任情况 ● 企业对优秀人才的需求显得愈发迫切，但企业缺乏职业发展通道，导致员工在同一层级上多年不得发展，且无法真正盘点出优秀/高潜人才 ● 缺少规范和科学的人员任职资格管理和专业评定流程，导致专业人员选拔及晋升缺乏科学根据，导致员工晋升矛盾突出 ● 公司已有战略发展目标，但公司战略描述不清晰，核心高管对于战略的理解未能形成统一认知以及自上而下的分解并贯彻落地 <p>客户期望通过“专业咨询+系统应用”的形式来推动绩效管理体系的落地以及后续持续应用贯彻。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>客户企业面临的挑战需要通过清晰的人才序列建设来逐一化解。人才序列管理体系是一套将组织中各类角色按业务或专业分为多条序列，并对各序列设定等级与选拔标准，并借助“才略®组织发展云”平台形成客观可量化的人才选拔标准，提高员工对管理的认可度，以实现人才多元化发展及薪酬合理分配的管理体系。</p> <p>隼略通过：</p> <p>1、帮助客户公司建设科学、合理的人才序列：</p> <p>a) 结合所在金融行业的人才发展特征，为企业梳理重点业务序列的职业发展通道；通过对专业职能核心活动的梳理和提炼，细分出不同的子序列并将之与现行岗位匹配</p> <p>b) 结合现行的组织架构及未来设计的职级体系，规划并预设不同序列的职业发展通道并与薪级体系进行有机结合</p> <p>c) 设计完成基础条件认证表、专业能力评估表等考评表单，完善任职资格认证流程，并协助客户开展专家评审，落实相关政策及规则并持续辅导客户进行方案落地</p> <p>2、通过“才略®组织发展云”和“瑾赋®人才测评”进行人才序列位置胜任分析：</p> <p>a) 通过对核心团队人员进行瑾赋®商业人格测评、瑾赋®能力倾向测评获取各个序列的人才胜任匹配情况、每个部门/小团队的整体胜任效能以及共性潜力优势，以此预期任务的适配性以及相应匹配的提升方向参考</p> <p>b) 同时借助“瑾赋®人才测评”和“才略®组织发展云”平台间的数据打通，提供雷根集团人才管理看板，实时掌握人才档案、团队配置、人员评估、员工发展等“人才账本”信息，全方位评估员工序列位置胜任度、人才九宫格及特定人才库盘点敏捷实操、多维度自定义分析等，进而形成从绩效到发展的整体人才管理闭环，集成式掌握员工的工作价值输出、个人绩效达成、岗位胜任情况以及学习发展建议，通过系统平台“赋能”业务部门的人才管理能力提升，形成科学合理的识人用人策略</p> <p>3、应客户关于绩效管理的落地需求，隼略也同步组织高管战略研讨会，通过结构化的框架思维，引导高管针对2-3年战略目标进行澄清梳理，并形成公司战略地图，将年度组织目标进一步细化至部门，形成清晰的部门目标规划及团队任务配置。通过“达略®绩效管理云”平台，对目标完成情况及过程的有效监控管理</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、人才管理平台：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 才略®组织发展云 ● 瑾赋®人才测评（瑾赋®商业人格测评、瑾赋®能力倾向测评、瑾赋®商业动机测评、瑾赋®商业价值观测评、瑾赋®性格类型测评） ● 达略®绩效管理云 <p>2、测评报告：全面胜任力报告、能力倾向报告、商业动机报告、商业价值观报告、性格类型报告</p> <p>3、咨询交付物：《雷根集团人才序列框架，包括干部序列与专业序列》、《(b)人才序列各等级标准，包括胜任力、绩效、任职资格等》</p> <p>4、结果验收：《2022年度雷根集团战略目的与组织目标》、《雷根集团核</p>



	心骨干人员胜任分析（系统在线）》、《2022年度雷根集团战略达成复盘（系统在线）》、《雷根集团咨询项目阶段性验收》、
--	--

客户案例三：

所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	<p>助力核心关键人才的管理与激活，增强零售业务能力应对市场变化：由于零售业受到疫情和国际政治形势的影响，如何在市场冲击下完成集团预期业务目标，需尤为关注在一线“战斗者”：地区总经理、品牌经理，以及他们的继任者的能力是否胜任？</p> <p>因此，客户希望我们：</p> <p>1、基于业务战略规划，明确用人标准，合理选拔骨干人员</p> <p>客户希望地区总经理能够：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 有效规划并拓展渠道，降低成本 ✓ 把握零售运营，提高消费者满意度 ✓ 整合协调资源，打造区域竞争差异 <p>客户希望品牌经理能够：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 合理规划各区域产品 ✓ 有效制定预算并跟进目标推进 ✓ 配合品牌设计并贯彻活动与宣传 ✓ 监控分析及持续优化等 <p>2、提取该公司企业文化，结合新零售新特性推动一线“战斗者”思维转型</p> <p>零售商提供更多元化且优质的购物体验，增强对市场消费者的影响力和吸引力，重新赢得品牌商的认可与依赖，从而巩固坚实的“铁三角”关系。（以上信息已脱敏处理并仅作部分呈现）</p>
具体服务内容	<p>历时2年的人才管理咨询工作，通过隼略自主研发的瑾赋®人才测评工具，评估地区总经理和品牌经理，以及他们的继任者与当前该公司业务发展所需人才的胜任匹配情况，同步提取企业文化，为后期识人用人、激励建设提供参考建议，总结分析两大群体的共性特征，不断明确能力提升、人才激励和选拔任用的方向与措施。整体项目共计展开2000+人次骨干&核心人员实施测评，覆盖该公司五大区两大条线。</p> <p>1、职级薪酬优化：</p> <p>基于该公司业务特点与组织发展，促进不同部门、地区、岗位的工作岗位价值平衡，提升薪酬的整体内部公平性与对外竞争力，从而加强人才激励与稳定。基于业务规划及市场人才竞争情况，通过终端人员的批量访谈，针对性提出“大店长”制度设计，有效稳定和激励一线管理队伍的发展与壮大，成功实现人才保留与内部培养。</p> <p>2、职业发展设计：</p> <p>设定多元化的专业发展通道，使得不同能力素质的人员可以在各自擅长领域中得到更有序、切实的施展与发展，并获得与贡献相配套的综合待遇。基于瑾赋®人才测评获得的人员潜力特征信息，将人员实行“全能型、领袖型、专家型”分类，更为精准地把握人员的胜任导向，能够匹配不同区域的业态特征与市场导向来用人，提高收益回报并降低用人风险。</p>



	<p>3、骨干人才盘点： 建立地区总经理与品牌经理两个骨干角色的胜任力模型，并在线心理测评完成地区总经理、品牌经理以及他们的储备人员的潜力评估，从而有效提升选拔与培养的科学性与有效性。并借助隼略自研的人才管理系统——才略®组织发展云平台助力滔搏运动实现可持续的人才管理动作，从上至下帮助HR与业务管理者在统一的人才看板中合理、科学地“排兵布阵”。</p> <p>4、企业文化提炼： 采用“瑾赋®商业价值观测评”和“瑾赋®商业动机测评”两大测评工具，对两类人群的测评数据进行分类占比统计和差异化分析，从而对该公司的企业文化进行梳理，获得这两类员工所秉持的工作场景下的价值观与动机，这是识别和获得企业文化因素的重要途径，前者决定了是否与企业步调一致，后者则是实现共同创收的关键。基于该公司的企业文化共性设计相应的人才激励与管理动作。</p> <p>结合四个方面的人才管理咨询工作，统合性推动并优化该公司一线业务人员的能力提升与管理激励。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、人才管理平台：瑾赋®人才测评（瑾赋®商业人格测评、瑾赋®能力倾向测评、瑾赋®商业动机测评、瑾赋®商业价值观测评）</p> <p>2、测评报告：全面胜任力报告、能力倾向报告、商业动机报告、商业价值观报告</p> <p>3、群体报告：《该公司地区总和品牌总人才胜任力模型报告》、《该公司大店长胜任力模型报告》、《该公司关键岗位成功因素提炼定量研究分析报告》、《该公司企业文化提炼分析报告》</p> <p>4、咨询输出：《该公司人才管理咨询项目汇报（一期）》、《该公司人才管理咨询项目汇报（二期）》</p>

档案内容更新2023年7月