



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8层

网址：www.hjsoft.com.cn

所属行业类别：HCM系统-本地部署

在中国成立日期：1998年

在中国雇员人数：839

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）、化工与石化、能源动力、文化、体育和娱乐业

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	
客户当时的需求	客户的人才队伍建设始终贯彻执行集团公司中长期人才发展规划，以建立适应企业持续健康发展的选拔、培养、激励、约束机制为出发点，努力培养造就一支规模适度、结构合理、素质优良的人才队伍，大力实施“人才强所”工程。
具体服务内容	为了支撑客户人才战略快速落地，实现人力资源工作的统一协调与管理，向企业管理层提供决策依据，2018年9月，人力资源部



	携手宏景软件，开启了HCM系统的搭建工作，项目以构建统一共享的人力资源数据平台、规范人力资源管理业务流程、支持全员参与、促进业务协同、辅助管理决策为目标，涵盖组织机构、员工管理、人事业务、合同管理、涉密管理、考勤管理、薪酬福利、绩效管理、报表管理、自助服务等10个模块。
服务成果	成功搭建起信息共享、业务协同、全员参与的人力资源管理信息化平台，满足了员工全职业生涯周期的管理，实现了业务处理的规范化和自动化，支撑起客户基于数据的管理决策，让人力资源部从烦杂的日常事务中解脱出来，将更多的精力投注于支持和推动客户战略目标的实现上，提升客户人力资源工作的整体效率，致使企业人力资源管理效能不断增强。

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	
客户当时的需求	客户是我国船舶工业发展的国家队、主力军，作为国有企业深化改革创新的参与者，共有五个干部管理处室，总共负责106家下属企业的干部管理工作，过去各处室业务各自为政，由于数据标准不统一，干部信息资源的共享应用受到很大的制约，欠缺“数”的聚合，缺少“识”的模型，急需“人”的分析。因此，提高干部管理水平，实现集团降本增效已经势在必行
具体服务内容	2019年9月，双方召开人力资源干部管理系统建设项目启动会，开始了需求调研与确认；2020年2月，在两船合并之际进行数据更新，并正式上线运行；2020年12月，系统完成保密测试，进行了下属成员单位的数据采集工作；2021年5月，上线了领导离线PAD应用，打造出可移动的“干部档案室”。截至目前，客户联合宏景软件构建出“云+端”的人力资源干部管理信息系统，与中船集团Portal进行单点登录集成，满足了集团领导、人力资源部领导以及业务人员等不同角色的应用需求，并在2019年、2020年与2021年通过三次保密检查，使集团干部管理水平提升的点点滴滴汇聚成一幅优美的画卷。
服务成果	客户的干部管理已经走向了数智化时代，取得了多方位的价值提升：一是实现数据管理规范化，集团总部在规范的数据架构下进行管理，各科室在自己权限范围内进行数据维护，基于数据洞察刻画出全面精准的“干部画像”；二是业务办理效率提升，一改过往各科室传统的数据传递方式，集团内部信息传递效率明显提升，干部信息查询与业务办理变得十分便捷；三是便捷的PAD离线应用，保证领导异地也能实时了解集团干部信息，保质、保量、及时、低成本，完全满足领导对干部人才的信息需求。

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	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户也面临建筑行业常见管理难题：一是施工地域分散，信息难以共享，极易形成数据壁垒；二是不同施工项目间人员富余与匮乏共存，易造成企业人力资源浪费；三是人员体量大，自有员工与灵活用工并存，需要对分散在各地的员工进行规范管理；四是下属单位的人工成本亟需有效管控，让其保持在合理合规的范围内；五是日常繁杂的事务性工作多，工作效率有待提高；六是复杂用工增加了劳动管理风险，规避用工风险势在必行。</p>
具体服务内容	<p>（一）建立数据标准，促使企业数据自由流转 借助人力资源信息系统构建之际，客户重新梳理定义人力资源管理相关的指标、代码，共梳理出63个子集、973项指标、85个代码项，形成了人力资源数据标准，明确了信息流转路径、数据生成规则，新增业务流程80个，明确各层级角色69个。不仅有利于规范人力资源日常管理，也为企业内部数据互联互通打下坚实基础。</p> <p>（二）夯实系统基础，达成企业组织架构、岗位规范化管理 客户基于系统建立了基准岗位库，当下级单位需要新增项目部或岗位时，可以直接引用，避免了岗位名称的不统一，为企业后期的统计分析奠定了基础。此外，系统的岗位说明书上清晰显示着员工履职所需学历、工作经验与职称等信息，HR可以测试各岗位在岗人员的胜任度，看其是否符合任职资格，同时，也能够据此制定相应的员工培养计划，以牵引人才不断成长进步。</p> <p>（三）打破行业困境，赋能人员管理谱写新篇章 山重水复疑无路，柳暗花明又一村，人力资源信息系统的构建为解决这一问题提供了契机。基于人力资源信息系统，客户实现了人员信息的全面动态管理，通过自定义人才标签，使人员信息智能快捷查询成为现实，让灵活输出各种人员名册以及统计分析图表成为可能，为企业早日构建出“人才画像”提供了重要支撑。针对企业正常运营所需要的证书，客户通过系统的预警功能，可以自动提醒相关人员及时复审，还能够概览证书借阅、归还等情况，以便进行整体管控。此外，客户项目较多，人员富余与缺乏情况并存，通过系统可以实时掌握各个项目的进展情况，便于及时进行必要的调剂，使存量人员发挥出更大的动能，为企业早日实现战略目标迸发出不竭动能。</p>
服务成果	<p>项目从2021年8月开始启动，客户根据业务需求对指标、代码、HR业务流程进行重新梳理，构建出涵盖组织机构、人员管理、人事异动、合同管理、薪资管理、绩效管理、自助服务等业务的人力资源信息平台，安全管理得到加强，界面布局得以优化，使用体验实现提升，还基于移动端实现了便捷化移动办公，在推动企</p>



	业高质量发展路上谱写出新篇章。
--	-----------------

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	
客户当时的需求	创新是立业之基、兴企之源、强企之路，为了公司战略快速落地，客户基于产品支撑力、技术专业度以及合作默契度进行了深入考量，在原有系统的基础上进行了升级改造，以助力企业的数字化转型，应用范围涉及总部和23个分子公司，以业务需求倒逼孤立的人员数据维护平台，使之变为贯通的业务系统支撑平台，从源头上解决手工维护、业务流转问题，实现数据共享、业务协同，大幅提高人力资源管理水平。
具体服务内容	<p>(1) 夯实企业良好运转的基石</p> <p>组织机构作为企业的基石，只有达成动态、规范的管理才能为企业的良好运转提供有效支撑。客户搭建起HR系统规范标准的结构体系，重新梳理了岗位、人员等指标体系，并将指标查看与维护的角色权限进行了重置，实现了岗变权变，目前，系统共涵盖人员信息集35个，子集指标达562个，达成组织岗位职务及员工信息的规范化管理。</p> <p>(2) 注入企业快速发展的动能</p> <p>为了满足企业内部或上级主管部门不同口径人员数据上报的需要，客户在系统中内置了相关业务的统计报表，下属单位将相关数据上报后，总部可以一键汇总，所有的统计条件可以根据业务需要进行灵活自定义，方便企业建立自己的人才分析模型，实时动态掌握子公司人员的分布情况，为企业人才规划和领导决策提供了及时、准确的参考依据。</p> <p>(3) 提高企业薪资管理的效率</p> <p>薪酬不仅是企业对于员工劳动价值的认可，更是激发和释放员工潜能的重要手段，薪酬业务处理的效率与精准度受到广大员工的普遍关注。客户的调资业务与人事异动进行了关联，当企业员工发生入转调离等异动时，系统可以自动触发调资功能，能够避免HR因为工作疏漏导致工资发放失误。同时，鉴于总部和下属子公司采用同一套工资体系，只是在细节方面有细微差别，为了满足企业的差异化管理，客户在系统中共建立工资账套21个，根据系统内置的运算规则，能够一键生成薪资发放明细表，通过智能的薪酬核算实现工资快速发放。</p>



服务成果	客户以人才为基础，化人才为动力，用人才为保障，将人力资源信息化管理视作为开启未来的重要力量，借助人力资源系统升级，从孤立人员库到HR业务协同，从不断抱怨到真心满意，从只供人力资源部使用到全员参与，人力资源服务效能大大提升，得到了集团全体人员的交口称赞。
------	--

档案内容更新2024年09月