

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： 中华人民共和国
 中国总部地址： 上海
 网址： https://www.junlue.com/
 所属行业类别： HCM系统-云服务
 在中国成立日期： 2016. 02. 29
 在中国雇员人数： 12

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、互联网与游戏业、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）、电子电气、能源动力、建筑业

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	外商独资
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>1. 战略实施与目标绩效管理 客户希望通过合理的目标绩效体系，达到激励员工多劳多得，激活企业活性的目的，同时让员工围绕公司整体利润开展工作，让每一个项目都直接为利润负责，同时采用合理的激励方式，将超额的利润分配和真正对项目产生贡献的员工，激励员工多劳多得，多做创新。</p> <p>2. 组织改革与人才序列管理 由于互联网行业变化较快，客户为了应当当下的外部环境，决定从传统的组织架构改革为响应速度更快的敏捷组织管理体系，并采用项目制的方式，通过处理剔除冗余项目。同时对人才</p>



	<p>实施结构化的管理，一方面吸引并留住核心的技术人员，另一方面识别并逐步剔除冗余人员，提高综合组织人效。</p>
<p>具体内容</p>	<p>1. 战略实施与目标绩效管理</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 基于客户战略规划，梳理2023年度公司整体战略目标，形成组织目标，并逐步分解至部门目标及任务（到各人员），通过衡量目标及任务难易度和重要性等方面设置不同的权重，保证每个参与的员工的贡献都能被记录、跟踪与调整； (2) 采用贡献积分制（CP）的“货币”体系，客观公正的衡量每个参与战略目标员工的贡献，并作为奖金分配的重要依据，协助客户激励真正想激励的人，同时又不失公允； (3) 为每个部门和员工设置相应的常规目标（KPI），保证客户能通过指标来引导和督促员工保质保量完成本职工作； (4) 协助客户将战略目标与常规目标的考核结果应用至员工奖金分配； (5) 提供数字化绩效管理系统（达略®绩效管理云）将所有的目标分解、及考核过程移植到线上处理，真正实现了企业绩效改革的数字化转型； (6) 采用捷胜™项目管理云帮助客户实现项目制的管理体系，对每个项目实现实时在线的动态管理，并采用项目绩效的管理方式，对每个员工的价值贡献进行客观的衡量，并为利益分配提供参考 <p>2. 组织改革与人才序列管理</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 根据客户业务开展，将人才按照不同专业进行的归类，为客户设置了管理和专业两大续联，并含有开发、销售、财务、人力资源等19个人才子序列，每条序列设置9个等级，实现了客户对人才的结构化管理；同时部署到才略®组织管理云，实现了人才管理的数字化； (2) 对于每条序列的每个等级都为客户梳理了相应的胜任力、任职资格和绩效等要求，明确了每名员工向上晋升的路径和要求； (3) 采用瑾赋®人才测评云中的全面胜任力、能力倾向等报告对客户的100多名核心骨干成员进行了测评，梳理出了不同专业人才的潜力要求，帮助客户挖掘出不少值得培养的人才；同时通过培训赋能，让客户自己把测评报告和结果用起来； (4) 结合外部市场薪酬数据和内部预期，设计搭配人才序列的薪酬管理体系，真正体现出不同专业难度人才的薪酬差异，并完成部分人员的套改； (5) 提供才略®组织管理云，在实现人才数字化档案、人才盘点等功能的同时，提供招聘模块，让客户在系统上就能高效的完成招聘工作。



<p>服务成果</p>	<p>1. 战略实施与目标绩效管理</p> <p>(1) 公司战略目标梳理，组织目标确定，部门目标设置，任务及任务分工的分解表；</p> <p>(2) 多场目标设置及任务分解工作坊；</p> <p>(3) 绩效管理制度；</p> <p>(4) 绩效考核结果应用指导；</p> <p>(5) 数字化系统：达略®绩效管理云、捷胜™项目管理云，并搭配相应的赋能培训。</p> <p>2. 组织改革与人才序列管理</p> <p>(1) 人才序列结构梳理，人才衡量标准确立，人才序列薪酬结构的设计和部分人员的套改。</p> <p>(2) 对客户100多人实施测评，完成数十份报告的解读，并开展报告解读培训赋能；</p> <p>(3) 数字化系统：才略®组织管理云，并搭配相应的赋能培训。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>HCM系统-云服务、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>助力客户整体人才胜任及管理效能优化： 客户希望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；同时做好闭环管理，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。因此借助瑾赋人才测评工具在社会招聘中的使用促进的组织发展、人才选用、人才发展能够形成一个更加逻辑严密的体系。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>隽略基于与的深入沟通，选定瑾赋®人才测评系统中商业人格问卷、能力倾向问卷与商业动机问卷，构成社会招聘的人才测评工具，共计对300+人次候选人进行招聘评估。</p> <p>1、通过瑾赋®商业人格测评对候选人的深层人格特质进行全面评估，获得27项商业活动中关键的胜任力表现，通过全面胜任力报</p>



	<p>告逐项展示候选人在“个人风格与自我管理”、“人际协作与团队管理”以及“任务执行与业务管理”三大维度的水平，结合人员实际工作内容从中挑选出必要的项目来评估人员对于工作的胜任程度，做到一份报告可覆盖全岗位，招聘官灵活应用既能够掌握候选人全面的潜力信息，同时也可结合实际应聘岗位有针对性地适配。同时，瑾赋®人才测评系统依托自身2W+常模数据，5大人群分类，可对标不同层级人群的数据，定义不同人群标准，使测评结果能够精准到位地评估候选人。</p> <p>2、通过瑾赋®能力倾向测评对候选人的三项关键商业能力倾向进行评估——在商业环境中，“归纳推理”、“语言推理”以及“数字推理”这三项能力倾向的水平将直接影响到人员的学习成长速度以及能够达到的最高水平。通过能力倾向报告直观展示人员在“经验积累及举一反三”、“语言表达及文字理解”、“数据分析与挖掘”等方面的天赋智力水平，从而预测其未来成长性及成就上限。因此在面向专业性较强岗位的候选人招聘时，可以借助能力倾向测评信息获取该人员能否在未来工作表现出色的信息。</p> <p>3、通过瑾赋®商业动机测评对候选人“内驱力”、“人际需求”、“工作类型偏好”三大维度上的27个动机因素进行评估，从而有效判断人员的成就动机水平、个性化需求及对工作类型的偏好等。能够借助此项来预测候选人未来的职业抱负与工作驱动力。</p> <p>4、在社招项目中，隽略提供1对1的顾问服务，随时开通候选人测评，并解答各类咨询，保障项目效果。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、测评工具：瑾赋®商业人格测评、瑾赋®能力倾向测评、瑾赋®商业动机测评</p> <p>2、工作文件：《客户招聘测评人员信息收集表》</p> <p>3、结果报告：全面胜任力报告、能力倾向报告、商业动机报告</p>

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>HCM系统-云服务、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>3. 战略实施与目标绩效管理 客户希望通过合理的目标绩效体系，达到激励员工多劳多得，激活企业活性的目的，同时让员工围绕公司整体利润开展工作，让每一个项目都直接为利润负责，同时采用合理的激励方式，将超额的利润分配和真正对项目产生贡献的员工，激励员工多劳多得，多做创新。</p>



	<p>4. 组织改革与人才序列管理</p> <p>由于互联网行业变化较快，客户为了应当当下的外部环境，决定从传统的组织架构改革为响应速度更快的敏捷组织管理体系，并采用项目制的方式，通过处理剔除冗余项目。同时对人才实施结构化的管理，一方面吸引并留住核心的技术人员，另一方面识别并逐步剔除冗余人员，提高综合组织人效。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>2. 战略实施与目标绩效管理</p> <p>(7) 基于客户战略规划，梳理2023年度公司整体战略目标，形成组织目标，并逐步分解至部门目标及任务（到各人员），通过衡量目标及任务难易度和重要性等方面设置不同的权重，保证每个参与的员工的贡献都能被记录、跟踪与调整；</p> <p>(8) 采用贡献积分制（CP）的“货币”体系，客观公正的衡量每个参与战略目标员工的贡献，并作为奖金分配的重要依据，协助客户激励真正想激励的人，同时又不失公允；</p> <p>(9) 为每个部门和员工设置相应的常规目标（KPI），保证客户能通过指标来引导和督促员工保质保量完成本职工作；</p> <p>(10) 协助客户将战略目标与常规目标的考核结果应用至员工奖金分配；</p> <p>(11) 提供数字化绩效管理系统（达略®绩效管理云）将所有的目标分解、及考核过程移植到线上处理，真正实现了企业绩效改革的数字化转型；</p> <p>(12) 采用捷胜™项目管理云帮助客户实现项目制的管理体系，对每个项目实现实时在线的动态管理，并采用项目绩效的管理方式，对每个员工的价值贡献进行客观的衡量，并为利益分配提供参考</p> <p>3. 组织改革与人才序列管理</p> <p>(6) 根据客户业务开展，将人才按照不同专业进行的归类，为客户设置了管理和专业两大续联，并含有开发、销售、财务、人力资源等19个人才子序列，每条序列设置9个等级，实现了客户对人才的结构化管理；同时部署到才略®组织管理云，实现了人才管理的数字化；</p> <p>(7) 对于每条序列的每个等级都为客户梳理了相应的胜任力、任职资格和绩效等要求，明确了每名员工向上晋升的路径和要求；</p> <p>(8) 采用瑾赋®人才测评云中的全面胜任力、能力倾向等报告对客户100多名核心骨干成员进行了测评，梳理出了不同专业人才的潜力要求，帮助客户挖掘出不少值得培养的人才；同时通过培训赋能，让客户自己把测评报告和结果用起来；</p> <p>(9) 结合外部市场薪酬数据和内部预期，设计搭配人才序列的薪酬管理体系，真正体现出不同专业难度人才的薪酬差</p>



	<p>异，并完成部分人员的套改；</p> <p>(10) 提供才略®组织管理云，在实现人才数字化档案、人才盘点等功能的同时，提供招聘模块，让客户在系统上就能高效的完成招聘工作。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 战略实施与目标绩效管理</p> <p>(6) 公司战略目标梳理，组织目标确定，部门目标设置，任务及任务分工的分解表；</p> <p>(7) 多场目标设置及任务分解工作坊；</p> <p>(8) 绩效管理制度；</p> <p>(9) 绩效考核结果应用指导；</p> <p>(10) 数字化系统：达略®绩效管理云、捷胜™项目管理云，并搭配相应的赋能培训。</p> <p>2. 组织改革与人才序列管理</p> <p>(1) 人才序列结构梳理，人才衡量标准确立，人才序列薪酬结构的设计和部分人员的套改。</p> <p>(2) 对客户100多人实施测评，完成数十份报告的解读，并开展报告解读培训赋能；</p> <p>(3) 数字化系统：才略®组织管理云，并搭配相应的赋能培训。</p>

档案内容更新2024年09月