

连续18年领航中国人力资源服务业,TA做了些什么?

人力资源服务业作为现代服务业,正成为新质生产力的重要组成部分。它引领行业转型升级和创新发展,提升就业服务能级,确保就业大局稳定和经济社会持续健康发展。近期,我们将陆续推出本市人力资源服务机构引领发展、助力出海和促进就业等专题系列报道,今天一起走进引领行业发展的中智股份。

中智集团成立于1987年,是国务院国资委直接管理的唯一一家以人力资源为核心主业的中央一级企业。1993年,中智上海成立。2020年,中智集团将人力资源主营业务注入中智上海,完成业务板块整合。2022年,中智上海改制为“中智经济技术合作股份有限公司”,继续立足上海,服务全国。中智股份目前服务于5万余家客户,服务客户人数超过1000万人,客户类型包括外企、国企、民企等多类实体和机关企事业单位。手持这些耀眼的成绩,中智股份的底气从何而来?

央企担当,全力服务国家稳就业工作大局

围绕落实国家就业优先战略、人才强国战略,永葆公益初心,以全方位促进就业为导向,中智股份依托于旗下中智招聘网等渠道与国务院国资委、人社部、教育部、共青团中央等政府部门保持密切合作,建设“智领青年”品牌IP,连续多年发起系列公益活动,重点结合就业



发展趋势及行业用人需求,面向高校毕业生等重点就业人群,定向提供广泛的就业岗位及就业资源,助力高校毕业生等重点就业人群实现更加充分、更高质量就业。

近年来,中智招聘网累计承办国家部委和地方政府公益活动数百场,如国务院国资委、人社部、教育部、共青团中央等11个部委开展的“藏青疆高校毕业生专场”“千校万岗·央企云招聘”“百万就业见习岗位募集计划”“24365携手促就业精准服务”“大中城市联合招聘高校毕业生专场活动”“残疾人专场招聘活动”“2023年春风行动暨就业援助月”专项服务活动等,累计发布招聘职位超百万个,推动就业、择业和流动超320万人次。

服务创新,打造人力资源服务新模式

发展至今,中智股份在人力资源服务行业已成为了服务

产品体系完整的链长企业,在全国拥有约400个服务网点,服务覆盖全国33个省、自治区、直辖市的超过380个城市,能够为客户提供优质可信的“一站式”人才服务综合解决方案。同时,中智股份也在不断探索人力资源服务新模式,为充分释放人才红利、助推人才资源优化配置和赋能经济社会发展作出积极贡献。

——围绕政府、企业、员工三方需求,形成基于价值增值的GBC服务体系。在政府端,围绕政府职能转型,为其提供政府服务外包、智库服务、招商引资等一揽子服务,构建政府人才引力场;在企业端,为各个阶段的企业提供全生命周期的人力资源和智力服务;在员工端,关注每一位员工的职业发展和生活幸福,提供财富管理、职业规划等专业服务。

——从“为我所有”到“为我所用”,开创中智“人才飞地”新模式。“人才飞地”模式是中智股份联合各地政府部门、人才集团、央企等共同探索建立的分层分类人才服务合作网络,着力解决各地普遍面临的

人才工作难点,通过人才资源的跨区域流动和共享,提高人才资源的配置效率。在第二届全国人力资源服务业发展大会的配套活动上,中智股份与10家企业及政府代表举行了首批人才飞地合作集中签约仪式。

数字转型,提升细分领域服务质量和体验

随着5G、云计算、大数据、人工智能、区块链等技术的革新式发展,技术间的交叉融合对人力资源服务行业的赋能作用也逐渐凸显,渗透至行业各领域。近年来,中智股份不断通过技术开发、产品创新来转型升级,突破传统人力资源服务模式的禁锢,加速数字智能为业务赋能,先后推出了中智招聘网、赛码网、中智关爱通、中智e家、人才拼图、eHR+平台等一系列创新服务模式,从人才配置到人才激励再到人事管理,将数字化布局渗透到人才工作的方方面面。

——中智招聘网,专业化招聘平台。依托中智招聘网,中智股份针对性地承办了数百场招聘活动,以数字化赋能招聘

就业,目前已有97家央企集团入驻,吸引5万余家用人单位使用并发布职位,累计推进就业、择业和流动超过1300万人次。

——赛码网,IT人才技能智能甄选平台。赛码网专注于解决技能人才引进、甄选、配置及管理问题,提供专业的在线考试面试、人才选拔等招聘服务,已累计发布考试45万+,为一线行业领军企业提供近千万人次的人才甄选服务。

——中智关爱通,企业弹性福利平台。在上海市首届人力资源服务洽谈会上,中智关爱通的主线产品之一“答心机器人”揭榜亮相。“答心机器人”依托人工智能,帮助企业进行员工心理辅导,通过数字化手段为员工编织心理安全网,提供人性化、智能化、多元化的心理健康服务。

“上海优越良好的营商环境、先进前沿的技术理念传播枢纽、根基深厚的人力资源储备,为中智人力资源业务的开展提供了良好土壤。在各级政府的关心支持下,未来中智股份也将继续秉持服务国家战略的央企担当,持续以技术和数字化创新激活企业高质量发展新引擎,充分发挥人力资源服务专业优势,用心‘引’才、用力‘聚’才、用智‘留’才,借助上海人力资源服务业先发优势,助力为国内乃至全球企业提供专业化、全端化、高质量的人力资源服务。”

(本报有删节,全文见“上海人力资源和社会保障”微信公众号2024年6月15日发布的《连续18年领航中国人力资源服务业,TA做了些什么?》一文) (宋琦雯)

案例分析

线上加班费如何认定?

今年,最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会联合发布涉欠薪纠纷典型案例。近期,本报将分享典型案例,以案说法,明晰欠薪纠纷多元化解决途径,让劳动者感受到法治的力量与温度。今天来看一起劳动争议案→

基本案情

李某于2020年4月入职某文化传媒公司,担任短视频运营总监,双方签订了期限自2020年4月8日至2023年4月7日的劳动合同,约定了三个月的试用期,试用期工资标准为每月2万元。李某在2020年4月8日至2020年5月28日任职期间,在非工作时间完成了回复设计方案、方案改进等工作。2020年5月28日,某文化传媒公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系,未支付李某加班费。李某认为某文化传媒公司存在未支付加班费等违法行为,申请劳动争议仲裁。后李某不服仲裁裁决,提出要求某文化传媒公司支付延时加班费19670.5元、双休日加班费26331元等诉讼请求。

裁判结果

审理法院认为,加班费

数额应当综合劳动者岗位工作情况、用人单位业务特点及报酬给付标准等予以认定。因李某的工作无需在用人单位工作场所完成,且工作时间较为分散,难以量化考勤和进行科学的统计,审理法院根据李某提交的微信内容、自述公司的考勤时间及工资标准,酌情确定某文化传媒公司支付延时加班费1万元;根据微信内容等确定李某存在三天休息日到岗事实,判令某文化传媒公司支付休息日加班工资5517.24元。

典型意义

“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点,工作安排及成果提交由线下转向线上,具有居家化、碎片化特点,不同于传统意义上在用人单位的加班,存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证证明其加班时长等难题。本案中,人民法院在认定“线上加班”加班费时,以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定劳动者的加班费,依法保护劳动者的合法权益。

(人力资源和社会保障部)

各区动态

升职加薪!上海金山76名员工拿到职业技能等级证书



“这个技师证代表着对我职业技能水平的认可,职位得到晋升,待遇也相应提升了。”2023年,汉钟精机一线员工戴师傅通过企业职业技能等级认定拿到了属于自己的车工技师证书,他欣喜地表示,“对于我这样的一线员工是很好的激励!”作为汉钟精机的一名老员工,戴师傅坚守车工生产一线17年,拥有丰富的加工经验,也一直持续精进着技能及业务水平。

在高技能人才培养体系中,企业是当仁不让的主角。为更好发挥企业主体作用,自2020年起,上海市全面推行企业职业技能等级认定工作,支持企业自主开展技能人才评

价。职工在企业内就能通过等级认定取得职业技能等级证书,还可按本市相关规定申领技能提升补贴,企业也会提升相应的薪资待遇水平,使职工对企业的认可度更高、向心力更强。

坐落于金山区的上海汉钟精机股份有限公司把技能人才培养作为提升企业核心竞争力的重要举措,结合技能岗位要求,建立健全了各项管理制度和工作规范,逐步建立技能人才自主评价机制,并于2023年经技术评估通过备案成为了企业职业技能等级认定机构。作为一家专注精密机械和高端装备制造的企业,汉钟精机对技能人才的需求尤为强烈。“为了提升产品和服务质量,增强市场竞争力,我们公司需要在技能人才培养上寻找突破和创新。在金山区人社部门的指导下,我们面向公司一线车工、铣工自主开展技能人才评价,在技能人才评价

上有更多话语权和主动权,使一线员工更加适应符合新技术、新产业、新模式、新业态的发展。”汉钟精机李娜经理表示。

通过开展自主评价,汉钟精机新增技师、高级工共6人。在高技能人才政策更加健全、培养体系更加完善、激励保障更加有力的大背景下,汉钟精机积极推进实施汉钟工匠等项目,充分发挥技师工作室示范引领作用,选派职业技能人才到行业专业部门、院校等参加研修、交流,积极吸纳技能大师加入相关科技创新项目及团队,为像戴师傅一样的一线员工积极提升技能水平、拓宽职业通道带来更多可能。

近年来,金山区人社局通过送政策进企业、加强服务管理等方式,指导上海德福伦新材料科技有限公司、上海华峰铝业股份有限公司、上海汉钟精机股份有限公司等5家企业备案成为企业职业技能等级认定机构,共76名员工先后通过企业自主评价取得职业技能等级证书,其中高级工证书71人,技师证书5人。(金山区人社局)