

上海益培科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称： 上海益培科技有限公司
 企业常用简称（英文）： Extalent
 企业常用简称（中文）： 益才
 所属国家： 中国
 中国总部地址： 上海市普陀区礼尚路69号高尚领域T3栋511室
 网址： https://www.ex-talent.com/
 所属行业类别： HCM系统-本地部署、HCM系统-云服务、其他
 在中国成立日期： 2016年4月12日
 在中国雇员人数： 20

业务详情

1、主要客户所在行业： 快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、能源动力、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	房地产业
客户当时的需求	<p>客户是一家以物业服务为根基、以生活服务与产业服务为两翼，以智慧科技为引擎的数字化、平台化、生态型的现代服务企业。在人力资源数据的治理上，具备了数据标准与口径一致；数据质量准确性管控；信息化迭代等系列数字化实践基础，在数据助力业务决策领域做了多方面的尝试，期待将客户内部的人力资源数据运营与运用推向新的阶段。希望通过搭建人才管理智慧决策系统实现以下3个目标：</p> <p>1、夯实组织人才管理体系 通过数智化工具，<u>精细化</u>完善标准的人才管理流程，包括人才</p>



	<p>的引进、评价、发展和留存等各个环节。确保人才管理的各个环节都能够高效、准确地执行，形成组织内一致的人才管理范式；借由数智化工具的应用可以打造 <u>高效协作</u> 的工作环境，提升员工的工作满意度，促进跨部门的沟通和协作，形成更加和谐的组织文化。</p> <p>2、动态评估组织整体效能和运营成果 通过数智化人才管理系统监控人才管理的各项指标，结合企业的经营分析、财务指标、运营指标等维度的数据，从”人效、元效、品质“的角度监控并提升组织效能，及时发现问题并进行优化调整。通过动态的管理方式助力组织快速适应外部环境的变化，保持人才管理体系的活力和竞争力；基于时间的纵向对比，不同组织实践的横向对标，识别组织人才管理运行效率的改善空间，组织可以更清晰地了解人才结构，进行动态平衡人力资源配置与人效、绩效的关系，<u>指导</u> 增员或者裁员决策、支持战略执行，了解组织对个人或者团队投资的有效性，切实提升人才管理运行效率。</p> <p>3、智能化决策支持</p> <p>1)完整性：基于更完整的数据及更系统的综合分析，呈现对人才的全面完整判断，洞察问题本质并高效给出智能化预警和决策参考。</p> <p>2)客观性：针对不同主题开发大数据模型，科学应用分析方法，提供人才的客观衡量指标和决策建议，结果可检验，智能分析有效性，不受个人影响。</p> <p>3)前瞻性：针对人才主题提供预测性分析，能够未雨绸缪，预先采取管理动作。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>益才基于量人才管理业务最佳实践经验，以及数智化人才管理领域深厚的专业基础，通过业内领先优势“4F框架”数智化人才管理方法论及落地方案，从“系统、咨询”两个模块提供专业服务：益才团队支持企业数智化人才管理平台本地部署，根据客户实际业务需求做定制开发；同时益才团队借由丰富的人才管理咨询能力，辅助和赋能企业人才管理数智慧化平台项目落地。整体项目通过以下系统全流程方式展开实施：</p> <p>1、需求梳理：业务现状及需求分析，分析公司系统环境现状，确定需求设计的范围及主要内容</p> <p>2、场景定义：梳理组织人才管理业务流程、确定系统界面标准模块和定制模块内容</p> <p>3、算法搭建：测评类、内容类、数据治理（数据来源、格式、准确性、分类）</p> <p>4、系统开发：单元测试、系统集成(其他系统集成方案确认)、界面设计、安全配置（访问控制方案、权限配置方案、权限测试</p>



	<p>案例)、系统集成测试报告(测试环境、测试用、测试结果)</p> <p>5、数据部署:数据交互接口设计、测试用例、测试结果</p> <p>6、系统维护:监控系统的性能和稳定性、进行必要的修复和升级</p>
<p>服务成果</p>	<p>此次的项目成果“客户人才管理智慧决策系统”分为个人视角和组织视角2个界面,即:数字孪生看板,智慧才报看板。</p> <p>1、数字孪生看板实现“人数合一”</p> <p>数字孪生,打破物理世界与数字世界的隔阂,实现干部自画像的全息、全生命周期、实时/准实时、双向反哺的特征,在人才管理的“调、转、用、留”的各个环节,统一标准,打破数据。“既看显绩、又看潜绩;既看当下,又看未来”,从过去、将来,显性、隐性对人才进行综合性评价,通过多维度人才评价统一评价标准,既看一贯表现,又看全面表现,构建客户内部科学、公平的干部评价体系,助力企业精准定义和识别高绩效人才。通过干部横向对比,支撑快速决策。帮助管理者做到“心中有数,目中有人”。</p> <div data-bbox="526 952 1356 1254" data-label="Image"> </div> <p>2、智慧才报实现“像看财务报表一样看人才报表”</p> <p>智慧才报系统借鉴财务管理体系的理念,构建客户组织与人才的“才报”管理体系,使得人才管理的成果可以具象化呈现。组织健康度从“业绩达成、班子搭配、队伍建设、组织氛围”4个维度展开评估,系统全面的了解各组织的人才健康状况,全面地反映组织的人才状况和管理效果。具体而言:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 业绩达成:呈现组织历年营收、利润的完成情况;并从“人效、钱效、品质”等视角进行业绩类指标的分析与说明。 2) 班子搭配:呈现整体的组织画像,包括组织的体量、班子整体配置情况、职能-角色匹配情况。 3) 队伍建设:呈现组织内年龄、学历、稳定性等结构的队伍结构状况。 4) 组织氛围:呈现组织的文化价值观匹配,以及敬业度满意度情况。



<p>优质</p> <p>① 数量、质量、结构 软指标 硬指标</p> <p>提效</p> <p>② 组织效能 人效、轻效、占比、增速 黄金不等式</p> <p>增肥</p> <p>③ 组织吸引力 人才激活度 人才保留/流失 内部人才流动</p>	
--	--

客户案例二：

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	能源动力
客户当时的需求	<p>客户是“三锐”阶梯递进培养体系中“智锐”培养阶段的第一站，是集团公司人才培养以及梯队建设的重大标志性节点，也是集团公司“一流队伍建设”的又一个新起点。按照集团公司一流队伍建设相关部署，紧紧围绕“建设具有全球竞争力的世界一流清洁能源企业”的战略目标，通过组织开展有针对性的培训和主题活动，进一步挖掘、培养青年后备人才，为集团公司高质量发展提供人才支持。</p> <p>人力资源部从2021年入职的高校毕业生中，经过严格的选拔程序，择优选拔了优秀青年员工参加首期客户，通过训练营加速该群体成长为“有梦想、能吃苦、善学习、勇创新、重传承、讲奉献”的拔尖人才。基于集团公司青年人才能力素质模型，紧扣集团公司“绿色、创新、融合，真信、真干、真成”企业核心价值观，遵循集团公司“学习、研究、创新、落实”工作方法，对项目进行总体设计。通过集中培训、职业规划、在岗培训、岗位竞技、在线学习等措施组织开展客户培训，培训时长1年。</p> <p>基于此背景，一方面在培训内容上，紧密贴合战略要求、产业特点和青年员工成长成才所需；一方面在培训结束后，设置持续跟踪智锐培养阶段职业发展规划的完成情况，通过以下3项举措持续引导员工发展，突破成长力。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、围绕集团公司青年人才素质模型，开展职业测评、心理测试、自我评估等工作； 2、建立双导师制，学院负责跟踪培训期间学员三周集中培训成长计划（S-IDP），选聘企业导师指导学员完成岗位创新计划书； 3、学员所在单位优选指导老师负责跟踪学员一年职业发展规划



	<p>(L-IDP) 进展情况，制定契合自身实际的职业发展规划，加速学员个人发展。</p>
<p>具体内容</p>	<p>一、部署人才测评系统： 通过新锐训练营人才测评，与智锐学员进行数据关联，以线上人才测评+自我认知工作坊的方式盘点学员现状，结合测评结果明晰自我优劣势，以及更好的自我认知，进而有针对性的自我发展。整体服务流程按照图示展开：</p> <p>主要服务内容包括： 1、搭建测评标准体系：测评指标与评分标准；评分方法（计分系统） 2、提供科学的测评工具体系：题本开发；工具使用的技术规范；配套表格 3、组织规范的测评实施系统：测评流程实施规范；严密的过程质量控制 4、价值导向的结果分析与呈现：个体&群体结果分析 5、测评报告解读+IDP落地辅导：以报告解读与自我认知为起点，了解自己优劣势，正确看待自己，在未来工作中能够补足短处，发挥长处，并充分利用7-2-1法则，在训练营中通过不同课程学习理论知识，打好基础，通过后续8个月的个人L-IDP制定，为后续岗位实践做好计划，提升个人的弱势或急需提升的能力，实现快速提升。</p> <p>二、部署人才发展驾驶舱系统 通过人才发展驾驶舱系统管理，实现测评信息实时查看，集中培训及时总结、反馈，长期实践IDP追踪，依托与平台，使学习可查看、可追踪、可反馈。</p> <p>具体服务内容包括： 1、需求匹配，系统初始配置：确认项目目标，实施范围和业务需求；数据字典的关键字段，配置标准模块和定制模块内容； 2、系统搭建：测评类、内容类、系统集成(其他系统集成方案确认)、数据治理（数据来源、格式、准确性、分类）、界面设计、单点登录</p>



	<p>3、数据验证：验证数据准确性、界面内容准确性、功能可正常使用等，解决客户验收系统中出现的问题。</p> <p>4、系统部署：上线测试、正式上线</p> <p>5、系统培训：进行系统操作培训；IDP落地辅导工作坊</p> <p>6、系统维护：监控系统的性能和稳定性、进行必要的修复和升级</p>																										
<p>服务成果</p>	<p>1、精准自我认知，落地人才发展</p> <p>围绕集团公司青年人才素质模型，针对入选客户的271名学员，开展职业测评、心理测试与报告解读，以自我认知为起点，了解自己优劣势，正确看待自己，在未来工作中能够补足短处，发挥长处，并充分利用7-2-1法则，在训练营中通过不同课程学习理论知识，通过后续8个月的在岗实践，实现个人提升。</p> <div data-bbox="517 730 1370 1196" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>国家电网智悦训练营素质测评报告</caption> <thead> <tr> <th>素质维度</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>积极进取</td><td>6</td></tr> <tr><td>自律性</td><td>5</td></tr> <tr><td>敬业奉献</td><td>6</td></tr> <tr><td>专业精神</td><td>3</td></tr> <tr><td>团队合作</td><td>6</td></tr> <tr><td>创新意识</td><td>3</td></tr> <tr><td>分析能力</td><td>3</td></tr> <tr><td>主动学习</td><td>6</td></tr> <tr><td>文化认同</td><td>6</td></tr> <tr><td>信念坚定</td><td>6</td></tr> <tr><td>勇担责任</td><td>5</td></tr> <tr><td>追求卓越</td><td>6</td></tr> </tbody> </table> </div> <p>2、引导员工发展，突破成长力</p> <p>对照企业发展需求和岗位体系，在开展职业测评、心理测试、自我评估等工作基础上，指导新员工制定契合自身实际的职业发展规划，明确发展目标和方向，并匹配提出用人单位的配套培养方案和措施。通过双导师制，创新学院负责跟踪培训期间学员三周集中培训成长计划（S-IDP），选聘企业导师指导学员完成岗位创新计划书。学员所在单位优选指导老师负责跟踪学员一年职业发展规划（L-IDP）进展情况，制定契合自身实际的职业发展规划，加速学员个人发展。</p> <p>3、实现平台管理，打下人才数据基础，推动后续人才发展决策应用</p> <p>人才发展驾驶舱平台，覆盖L-IDP，S-LDP模块，通过关联学员测评结果，可实现自主查看结果及报告，每周进行周总结，并在平台上提交，管理员/班主任可查看学员总结内容并适当提出相应意见和建议。学员自行上传L-IDP，并进行跟踪，管理员/班主任亦可上传学习资料，供学员实时查看。通过平台互动、查看追踪、人才数据的积淀，丰富人才发展数据治理的土壤，助力人才发展的数字化升级，推动后续人才发展决策应用。</p>	素质维度	得分	积极进取	6	自律性	5	敬业奉献	6	专业精神	3	团队合作	6	创新意识	3	分析能力	3	主动学习	6	文化认同	6	信念坚定	6	勇担责任	5	追求卓越	6
素质维度	得分																										
积极进取	6																										
自律性	5																										
敬业奉献	6																										
专业精神	3																										
团队合作	6																										
创新意识	3																										
分析能力	3																										
主动学习	6																										
文化认同	6																										
信念坚定	6																										
勇担责任	5																										
追求卓越	6																										



档案内容更新2024年09月