

“人工智能训练师”国家职业技能标准发布

近日,人力资源社会保障部、工业和信息化部共同制定了人工智能训练师等6个国家职业技能标准,其中《人工智能训练师国家职业技能标准(2021年版)》(下称《标准》)对人工智能训练师的职业活动内容进行了规范细致的描述,对各等级从业者的技能水平和理论知识水平也进行了明确规定。

据悉,《标准》由国家人社部职业技能鉴定中心、浙江省人社厅指导,阿里巴巴集团牵头,浙江省技能人才评价管理服务中心、科大讯飞股份有限公司、北京百度网讯科技有限公司等十余家单位主要起草,历时2年完成。

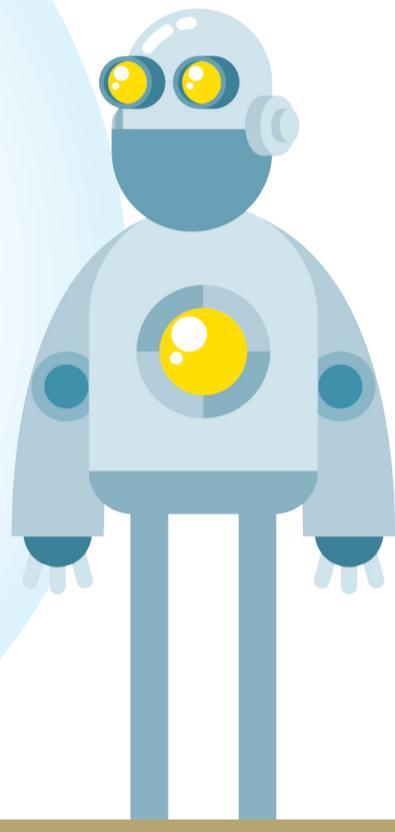
人工智能训练师是随着人工智能技术的广泛应用产生的新兴职业,他们让AI更“懂”人,通“人”性,更好地为人们服务。根据《标准》的职业定义,人工智能训练师是指使用智能训练软件,在人工智能产品实际使用过程中进行数据库管理、算法参数设置、人机交互设计、性能测试跟踪及其他辅助作业的人员。包含数据标注员、人工智能算法测试员两个工种。

例如,新冠肺炎疫情期间,在人工智能训练师的努力下,阿里巴巴研发出了一套针对新冠病毒肺炎临床AI诊断技术,可以在

20秒内做CT影像的判断,并在湖北、上海、江苏、安徽等16个省市的168家医院落地,诊断了数十万例临床病例,准确率达96%。阿里巴巴“智能疫情机器人”短时间内完成研发并落地全国27个省,累计为40座城市拨打1100万通防控摸排电话,完成疫情随调、防控排摸以及在线为市民提供疫情咨询和问诊服务。在智能服务领域,基于人工智能训练师调试的智能客服“店小蜜”也不断成长、成熟,帮助数百万商家突破服务交互极限,高效服务数亿消费者。

随着人工智能在智慧城市、智能制造、自动驾驶、智能服务、智能医疗、智能农业、智能物流、智能金融及其他各行各业的广泛应用,人工智能训练师的规模将迎来爆发式增长。据人社部发布,预计到2022年,国内外相关从业人员有望达到500万人。

此外,如何评判一名合格的人工智能训练师的职业能力?本次发布的《标准》从数据采集和处理、数据标注、智能系统运维、业务分析、智能训练、智能系统设计等维度划分了L5-L1的五个等级,并对各个等级的职业能力给出了具体的描述和要求,为人工智能训练师这一新职业提供了职业发展指引,将有效促进人工智能训练师职业规范化和规模化发展。(本报综合)



我国将推动职业技能培训扩容提质

新华社北京电(记者 王优玲)近日召开的国务院常务会议确定,“十四五”时期,要坚持就业导向、适应市场需求,推动职业技能培训扩容提质。会议提出一系列政策措施,包括支持各类职业院校和职业培训机构开展培训,加强中央预算内投资对公共实训基地建设等的支持,加强高技能人才培养等。

权威数据显示,我国技能劳动者达到2亿人,其中高技能人才超过5000万人,技能人才求人倍率长期保持在1.5倍以上。

“我国技能人才总量占比不断提高,但与庞大的劳动力比还是偏低,现在还不到30%,与德国、日本等制造业强国差距仍较大。未来高质量劳动力短缺问题可能会更加尖锐。”国家发展改革委副秘书长高攀说。

会议指出,“十三五”期间,职业技能培训取得长足进展,开展职工、农民工、贫困劳动力等补贴性培训近1亿人次,特别是运用失业保险基金实施职业技能提升三年行动,对稳岗促就业发挥了重要作用。

中国劳动和社会保障科学研究院副院长莫荣说,未来要在改善需求、优化供给、强化服务,尤其是青年职业精神教育培训上下功夫,以解决高校毕业生为主的青年就业问题。强化平等公共服务和权益保障等举措,促进农民工市民化,并依托乡村振兴战略吸引农民工返乡创业,为乡村振兴发挥更大作用。

会议确定,加强先进制造业、现代服务业等高技能人才培养。提升高校毕业生等重点群体就业创业能力,培训农民工3000万人次以上。

提高面向就业创业的职业教育和培训质量。

会议还强调,支持各类职业院校和职业培训机构开展培训,发挥企业培训主体作用,加强稳岗培训,健全职工技能培训机制。

人力资源社会保障部就业促进司司长张莹说,“十四五”期间,我国将支持企业开展职工在岗培训,强化重点群体就业培训,力争实现补贴性职业技能培训超过7500万人次。

此外,会议提出了一系列“真金白银”支持政策。要求加强中央预算内投资对公共实训基地建设等的支持。落实培训经费税前扣除政策。对购买用于培训的相关设备,予以税收支持。研究继续运用失业保险基金开展稳岗和职业技能培训。



举案说法

工作履历造假 试用期内可被解约

案例

陈某于2017年1月5日入职某电子公司,双方订立了为期5年的劳动合同,约定其担任品牌营销经理,月工资3.3万元,试用期为6个月。入职2个月后,电子公司向陈某发出试用期解除劳动合同通知书,以不符合录用条件为由与其解除了劳动合同。陈某不认可电子公司的解除理由,遂提起劳动争议仲裁,要求电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。庭审中,电子公司提交了求职登记表、入职承诺书及一份民事判决书,佐证陈某伪造重要工作经历,工作能力及工作表现与其工作履历严重不符。

那么劳动者工作履历造假,用人单位能否在试用期内解除劳动合同?

分析

按照《劳动合同法》的相关规定,用人单位和劳动者均有如实告知对方与订立劳动合同直接相关事项的法定义务。本案中,陈某虚构本人的重要工作经历,完全可能导致电子公司在判断其业务能力、履职能力、工资标准、职业忠诚度及最终决定是否录用时产生重大误判。此外,电子公司亦在入职承诺书中明确告知陈某,在应聘时提供虚假材料或没有如实说明与应聘岗位相关情况的,属于不符合录用条件,故电子公司的解除行为符合法律规定。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

《2021员工激励机制调研报告》发布 职场人更看重“被认同、被尊重”

近日,智联招聘发布的《2021员工激励机制调研报告》(下称《报告》)中指出,93.7%的职场人在求职时将企业激励机制作为一般或重点考虑因素,“被认同、被尊重”位居职场人留任原因之首,其比例高于“薪水高、项目奖金丰厚”。

《报告》显示,62.6%的职场人期待企业给予奖金、住房补贴等物质层面奖励,占比最高;其次是“尊重员工的价值取向、不同个性,鼓励员工发表不同意见,提供表达机会”,占比38.2%;有28.7%的职场人希望建立员工持股制度、合伙人制度,让员工参

与管理、提出合理化建议。

《报告》指出,从不同年龄来看,Z世代职场人比“前辈”更看重“被尊重”。分别有43.8%的“95后”、40.3%的“00后”选择“尊重员工价值”,而“70后”“80后”和“90后”选择该选项的受访者分别占比35.6%、36.7%和37.4%。

从不同职位来看,46.3%的高层管理人员和40.8%的高级技术人员期待建立员工持股制度,占比远高于处于其他职位的职场人。

数据显示,93.7%的职场人在求职时将企业激励机制作为一般或重点

考虑因素,39.7%的职场人将激励机制作为重点考虑因素。从不同职级来看,57.9%的高层管理人员会在求职时将激励机制作为重点考虑因素。

在被问到“哪一项最有可能成为你选择该企业或者长期留在该企业的原因?”时,36.0%的职场人选择“被认同、被尊重、有归属感”,占比排在第一位,高于“薪水高、项目奖金丰厚”的32.6%,22.5%的职场人基于行业发展稳定等大环境优越而留任。从不同年龄来看,年龄越小的职场人,越热爱灵活办公、不打卡,自由与自我驱动结合的工作体验。(本报综合)