

# 《数据化人才资产》

主讲：廖坪岗

## 【课程背景】

人才资产是企业的第一资产，在更加数据化、智能化的未来，人才资产如何进行数据化？怎么划分维度、搭建模型、匹配算法？如何搜集相应的数据？如何整合数据帮助任务和问题的解决？国内外的人才资产数据化研究和实践到了什么程度？有什么亮点？本课程结合了多年人力资源理论研究和管理实践、咨询实践的经验，为您推开人才资产数据化的窗户。

## 【课程收益】

- 了解人才资产数据化的起因和价值；
- 理解人才资产数据化的内容、过程、当前现状和发展趋势；
- 理解当前在企业内部推行人才资产数据化的原则、策略、应用重点和难点

**【课程特色】** 干货多；案例多；前瞻性与实践性兼具

**【课程对象】** 董事长、总裁、高管、HRD、HR

**【课程时间】** 1天

## 【课程大纲】

**案例：阿里巴巴、腾讯、北森、用友、谷歌、Facebook 及其他新兴公司等**

### 一、为什么人才资产开始数据化

#### 1. 新技术的发展：

- 人才角度：移动互联网
- 组织角度：物联网、云、大数据、人工智能等

#### 2. 企业期望通过全面数据化提升运营管理效能

#### 3. 人才资产数据化的价值

- 不仅是人力资源管理数据化的核心内容
- 更是企业数据化的核心内容

### 二、什么是人才资产数据化

#### 1. 人才资产数据化的内容：

- 人事信息数据化
- 绩效信息数据化
- 行为数据化
- 情绪状态数据化
- 素质能力数据化
- 资产数据化：类别、分布、关键任务场景下的整体胜任力和发展潜力
- 指向于任务或问题的整合性数据
- 其他更广义的数据化：人才激励、人才体验等

#### 2. 人才资产数据化的过程：

- 数据来源
- 数据分析
- 数据整合
- 数据应用

### 3. 当前企业人才资产数据化的普遍情况

- 数据内容：人事、绩效数据多，素质能力数据质量较差，其他数据缺乏
- 内外部人才：个别企业开始探索企业外部人才的数据化
- 数据来源还较为匮乏
- 数据获取还不经济便捷
- 事后数据多，事前数据少
- 静态数据多，即时更新数据少
- 数据碎片多，整合数据少
- 指向于场景应用的数据严重不足

### 4. 发展趋势及典型探索

- 与工作场所、人力资源数据化的协同
- 数据搜集和挖掘技术的升级

## 三、怎样在企业逐步推进人才资产数据化

### 1. 制定企业人才资产数据化规划的原则：

- 基于企业发展阶段
- 基于企业未来和现实需要
- 基于内外部的技术成熟度
- 基于投入产出比
- 与数字化工作场所和数据化人力资源匹配

### 2. 关键策略：

- 重新定义人力资源管理、人才管理和人才数据
- 升级技术平台和工具
- 建立中长期的技术规划和项目
- 组合数据化内部团队和专家团队
- 建立与创新人才、年轻人才持续对话机制
- 标杆学习

### 3. 在人才资产数据化中各方角色的职责：

- 一把手
- 各级管理者
- HR
- 关键人才

### 4. 现阶段应用重点：

- 绩效数据：加强横纵向数据对比，并与素质能力相关分析，挖掘管理数据
- 内部人才资产数据化：建立内部人才版图，一图协助人事决策和业务决策
- 外部人才数据化：建立外部顶级专家分布图，贡献战略智慧；建立外部潜在员工分布图，支撑业务推进
- 指向于任务或问题的整合性数据：综合数据、专题数据

### 5. 难点及突破：

- HR队伍的认识和能力
- 提升数据来源及质量

- 定制企业数据整合分析的模型

**6. 风险：**

- 尊重个人隐私
- 数据安全与管理