

人力资源数据分析师课程

课程背景：

人力资源是一项系统工程，是企业开展战略管理必不可少的路线图，也是目前很多企业管理中的薄弱环节，是解决当前困扰许多管理者疑难问题的根本和基础，那么，如何用数据解决人力资源问题？人力资源工作中有哪些具体的数据支持？又是人力资源中的一个难题。完善了人力资源的数据分析后，它将确定一个企业如何从人力资源的角度进行战略管理以实现企业的战略目标，同时提供了依仗通过人力资源管理获得和保持竞争的优势的发展思路。

课程特色：

充分考虑企业的人力资源管理实际，本课程在系统总结成功经验的基础上，充分考虑到中国企业在人力资源管理过程中可能出现的问题，针对性的解决问题与培养实操技能。授课过程中，与学员一起分析人力资源管理过程中的各类数据分析问题，逐步教会学员确定人力资源投资回报率的步骤与方法，使学员在掌握成功经验的同时，更能将理论与经验转化为实践技能。

课程目标：

- ◆ 了解人力资源管理工作如何有效支持企业战略实施的理念、方法和技巧
- ◆ 帮助人力资源管理者从人事行政管理真正转变为企业战略合作伙伴并帮助企业建立人才竞争优势
- ◆ 了解如何从战略角度系统规划设计开展人力资源管理各项工作，以及人力资源的各项数据分析流程、工具、方法

课程大纲

第一讲：人力资源数据分析概述

一、人力资源战略的来源

二、战略人力资本管控

现场演练：企业战略核心能力

三、人力资源体系与人力资源数据

1. 人力资源各项工作评分
2. 人力资源管理为何需要数据分析
3. 人力资源数据分析的三个层次
4. 人力资源需要哪些数据？
 - 1) 如何获取？
 - 2) 数据分析有何特点？
5. 数据分析的价值
6. 人力资源数据分析的难点
7. HR 数据分析结果的应用
8. 经营视角下的 HR 数据分析关键维度

四、基本分析工具

第二讲：人力资源数据相关指标定义及解释

一、人工成本水平和结构分析

1. 人力资本效益衡量体系
 2. 衡量维度与内容
- ## 二、从人力资源管理的主要活动中来设定数据指标
1. HR 关键数据指标
 2. “实证式”人力资源管理的五项原则
- 现场演练：企业人力资本架构
- ## 三、人力资本经营和企业绩效
- 案例：业务人员流失的数据分析

第三讲：人力资源数据分析的关键模块

一、人力资源规划数据

1. 员工年度需求预测

- 1) 需求描述
- 2) 分析方法
- 3) 数据准备
- 4) 分析过程
- 5) 结果应用

案例：SPSS、R 语言人力资源规划演练

二、人才盘点工具简介

三、招聘数据

1. 招聘中的数据
2. 人员流失成本分析

案例：人员流失成本

四、培训发展数据

案例：一次培训需求引发的 HR 数据案例

五、人才培养模型简介

六、薪酬福利数据

1. 需求描述
2. SPSS 分析薪酬体系方法
3. 薪酬曲线绘制
4. 薪资结构图
5. 基尼基数
6. 薪资均衡指标
7. 公平感计量 Compas 系数

现场操作演练：SPSS 分析薪酬数据、薪酬曲线绘制、叶伦次曲线绘制、基尼基数计算、Compas 系数计算、薪酬层级图绘制

七、绩效管理数据

1. 绩效数据管理
2. 正态分布图

现场演练：R 语言分析绩效数据结果

八、员工离职倾向分析

1. 需求描述
2. 案例分析
3. 分析方法
4. 分析过程

现场演练：R 语言数据建模分析离职原因

九、员工满意度分析

案例：员工满意度问卷设计

实际案例分析：SPSS 分析员工满意度演练

第四讲：人力资源数据框架模型

一、人力资源分析指标体系框架模型

1. 数据挖掘在人力资源管理中的应用
2. 多维数据模型
3. 人力资源审计
4. 人力资源计分卡

二、人力资源投资回报率 (ROI)

ROI 在培训、薪酬福利、招聘上的应用，数据指标，如何收集数据，相关工具等

三、人力资本投资收益分析

1. 历史成本
2. 重置成本
3. 学历教育成本
4. 在职培训成本
5. 医疗保健支出与收益
6. 劳动力迁移成本

四、ROI 具体工具——人力资源计分卡

1. 人力资源计分卡的产生、定义
2. 现有理论框架
3. 人力资源计分卡与平衡计分卡的比较

案例：两家企业人力资源衡量

4. 人力资源计分卡的实施流程

引导：战略落地、人力资源战略地图、价值链体系、人力资源衡量指标等

5. 局限性及不足

五、ROI 具体操作流程

1. 明确界定经营战略
2. 为战略资产的人力资源建立经营个案
3. 设计战略地图
4. 在战略地图中确认人力资源传导机制
5. 使人力资源结构域人力资源传导机制保持一致
6. 设计战略性人力资源评估系统
7. 通过测量来实施管理

案例演练：计算人力资源投资回报率

人力资源量化管理价值指标与总结

说明：

1、 内容定制

课程大纲为一般授课内容。讲师承诺，授课前，深入沟通企业情况，根据行业、企业具体需求，量身定制课程内容，达到最佳学习效果，直接提升企业业绩。

2、 持续提升

课程提供每步骤的样例、工具表单、资料库、实用工具（如硬盘搜索、PDF 转 PPT 等）、最高质量视听课程等，实现学员课后“持续学”、“主动学”，推进学习型组织建设。

3、 培训效果可视化

学员将在培训中实际演练各个环节，形成培训后立即使用的行动方案，做到培训效果可视化，可量化。