

人力资源数据分析师

助推 HR 数字化转型，助力 HR 高效运营

【课程背景】

数据时代人力资源的工作已经不能单靠 HR 的直觉来做决定了，日新月异的数字时代，多元化的员工结构，人力资源各模块大量的基础数据，人力资源从业者需要从传统的人力资源工作思维想数字化思维转型，数据驱动业务，提升人力资源工作运营效率。

现在大部分的 HR 缺乏人力资源数据分析的能力，对数据分析的认识也停留在 EXCEL 做图表的阶段，在数据分析的技能上也仅仅是 EXCEL 的简单的报表处理和基础的图表设计，在数据分析层面仅停留在基础的数据记录和描述层面，并不能结合公司的业务和战略对数据进行分析。

【课程收益】

- 1、了解人力资源各模块数据关键指标的意义，并能计算各项关键指标
- 2、学会数据分析 EXCEL 数据透视，数据图表，数据仪表盘的设计，能对人力资源数据进行图表化呈现
- 3、建立标准化的人力资源数据报表，提升人力资源数据分析效率
- 4、掌握数据分析的流程，工具，方法，能对人力资源各模块数据进行数据分析。
- 5、基于数据分析的人力资源绩效改进，推动业务发展，支持公司战略

【课程对象】

人力资源从业者,有一定的人力资源基础。

【课程时间】 2天 09:00-16:30

【课程大纲】

课前两周前建立学习社群，在线基础课程学习《L1 人力资源数据仪表盘设计》

一：数据驱动业务 - 人力资源数据分析思维

- 1.1 什么是数据分析思维
- 1.2 数据驱动业务 - 数据分析思维的应用
- 1.3 数据分析思维的养成
- 1.4 人力资源数据分析的 4 个层面的价值

二：人力资源数据分析基础

- 2.1 数据可视化 - 专业数据图表设计和演示
- 2.2 数据交互 - 数据动态图表设计
- 2.3 数据查询 - EXCEL 数据函数应用
- 2.4 数据分析 - 数据透视表和透视图
- 2.5 数据演示 - 数据仪表盘设计

三：统计学基础

- 3.1 你不了解的平均数
- 3.2 中位值计算
- 3.3 方差和标准差
- 3.4 正态分布

3.5 数据相关性分析

四：人力资源数据建模流程 & 分析方法

4.1 人力资源数据建模流程，

4.1.1 数据关键指标的选择和计算

4.1.2 标准表格的数据清洗和处理

4.1.3 数据汇总和可视化图表设计

4.1.4 数据建模分析

4.1.5 数据分析报告

4.1.6 基于业务驱动的数据解决方案

4.2 数据流程分析画布

4.3 数据分析方法

4.3.1 数据的三维分析

4.3.2 差异化的数据分析对比

4.3.3 分组数据分析

4.3.4 数据交叉分析

4.3.5 漏斗分析

4.3.5 线性回归数据分析

4.3.7 指数回归预测分析

4.3.8 多项回归预测分析

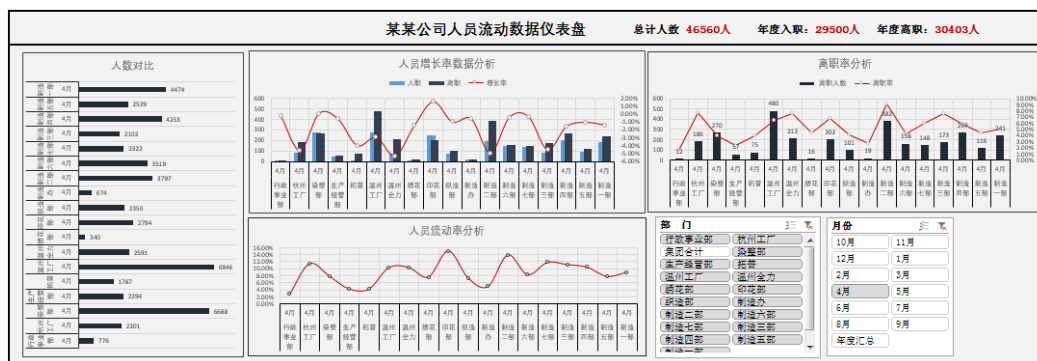
五：人力资源各模块数据分析应用

5.1 人员结构数据分析 – 实现人力资源最优配置

- a) 基于某企业人员结构数据，如何通过人员结构数据建模分析来做人员结构盘点，并通过人力资源绩效改进的方式来优化调整人员结构，使人员结构支持业务和战略的发展。

5.2 人员流动数据分析 – 降低人员离职率

- a) 如何通过历年人员流动的数据分析，预测明年的人员流动时间数据，从而为招聘和培训进行数据的参考，提早做好人员的入离职，提升工作效率。
- b) 如何通过绩效改进的方式，给予干预措施，降低公司和部门的离职率。



5.3 人员离职数据分析 - 保留优秀核心人才

案例分析 & 学员实操：

- a) 如何通过公司和各部门的离职数据分析，数据维度的筛选和数据的聚焦，找到离职的关键原因，降低离职率。
- b) 如何通过数据建模对公司和部门的离职人员进行人员画像，通过对关键指标的数据聚焦筛选，最终描绘关键岗位的离职画像。

5.4 人员招聘过程数据分析 – 做高绩效的人员招聘

案例分析 & 学员实操：

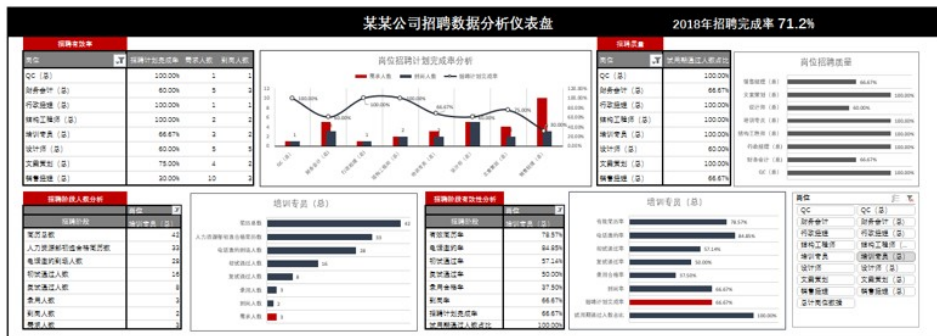
如何通过招聘漏斗仪表盘分析招聘过程阶段数据，找到招聘各阶段出现的问

题，进行绩效改进，提升招聘效率。

5.5 招聘渠道成本数据分析 – 提高招聘渠道有效率

案例分析 & 学员实操：

如何通过对渠道的数据分析，渠道到岗人数，渠道招聘人均价格，渠道有效率等来选择性价比最高的招聘渠道，为来年的渠道选择做参考。



5.6 人才发展数据分析 – 数据驱动人才发展

案例分析：

对某企业的年度培训数据进行培训组织，培训成本，和外训数据的分析，来进行第二年的培训预算的规划以及外部培训机构的选择。

5.7 薪酬数据分析 – 调薪有依据，成为薪酬数据分析专家

- 薪酬调查的量化分析
- 薪酬结构的数据分析和调整
- 薪酬数据分析报告

案例分析 & 学员实操：

对某企业的岗位职级薪酬数据进行数据分析，并通过回归的指数函数来进行薪酬曲线的调整和预测，使薪酬更加的合理并具有市场竞争力。

职级	市场职级薪酬水平					公司职级薪酬水平		
	P10	P25	P50	P75	P90	最大值	中位值	最小值
1	67,181	88,686	113,608	144,813	168,146	90,829	90,829	90,829
2	76,521	101,450	130,521	167,247	194,937	143,856	116,464	84,293
3	87,159	116,050	149,951	193,157	225,998	161,001	109,598	74,620
4	99,277	132,752	172,275	223,081	262,007	243,209	180,270	160,972
5	113,079	151,857	197,921	257,641	303,755	267,492	179,457	132,132
6	128,799	173,713	227,386	297,555	352,154	206,257	172,917	139,577
7	146,706	198,713	261,237	343,652	408,264	274,134	220,953	184,266
8	167,102	227,312	300,127	396,891	473,315	404,413	346,104	287,795
9	190,333	260,026	344,807	458,378	548,731	438,514	359,577	289,651
10	216,794	297,449	396,138	529,389	636,164	625,984	505,792	433,806
11	246,934	340,258	455,112	611,403	737,528	583,013	512,718	448,317



5.8 人力资源效能数据分析 – 优化人力成本，提升人力资源效率

- 人力资源效率关键指标
- 人效数据和财务指标分析
- 如何提升人效指标

案例分析：分析一家上市公司的人效数据，通过人力成本和人效的数据分析，来进行第二年的人员编制和人力成本的预算。

六：人力资源数据分析报告

- 6.1 数据分析报告的类型
- 6.2 数据分析报告的逻辑结构
- 6.3 PPT 类型的数据分析报告设计
- 6.4 数据分析报告韦恩图
- 6.5 如何用 PPT 进行人力资源数据分析报告演示

七：Q & A

Q1、我数据分析基础比较差，跟得上课程进度吗？

A：我们的课程是一个系列的课程，从最基础的数据分析技能讲起，按照数据分析的学习路径，通过实操帮助学员掌握基础，提升技能。

Q2、我需要准备什么？

A：WINDOWS 系统的电脑，安装 2013 版本以上的 OFFICE 软件。

Q3、课后如何进行学习

A：我们的课程是一个系统性的学习课程，所以不单单是线下的课程，在 2 天的课程结束后，你可以加入我们的全国人力资源数据分析的社群，可以进行后期的交流答疑辅导。同时我们也有线上的训练营课程，可以帮助你更加深入的学习。