

# 《L2 人力资源数据化转型与效能提升》

## 数据驱动业务决策， 助推 HR 数字化转型

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统计，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对数据进行分析。

《人力资源数据分析 - 认证课程》公开课已经帮助 1000 多位 HR 的小伙伴学习人力资源数据分析技能，助推 HR 的人力资源数据化转型。

### 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
- 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

### 组织机构：

宁波诺绩企业管理咨询有限公司

## 课程大纲：

### 一：人力资源数据思维与体系

#### 1：人力资源数据思维转型指南

##### 1.1 人力资源数据思维转型

##### 1.2 WHY 人力资源数据化转型的价值和意义

##### 1.3 HOW 人力资源数据体系化平台构建 – 标准化，业务化，体系化，可视化 平台化

##### 1.4 WHAT 人力资源数据应用价值

### 二、人力资源数据中台构建

#### 2.1、数据中台发展历史

#### 2.2、什么是人力资源数据中台

#### 2.3、人力资源体系化的架构逻辑

#### 2.4、人力资源数据中台的 业务中台，技术中台，数据中台

#### 2.5、人力资源各模块的数据仓和数据关联

### 三：人力资源数据分析思维和流程

#### 3.1 人力资源数据分析关键指标选择和计算

#### 3.2 数据分析中人力资源数据的清洗和处理

#### 3.3 人力资源数据分析逻辑和维度

#### 3.4 数据建模 – 人力资源数据底层架构和数据可视化模型

3.5 数据分析 – 人力资源数据分析报告

3.6 数据分析案例分享 - 人员组织结构数据分析

## 四、人力资源数据分析方法简介

### 描述性统计分析

- 算数平均值计算
- 加权平均值计算
- 数据频率分析

### 业务关联性数据分析

- 绩效数据相关性分析
- 薪酬中位值计算
- 绩效数据线性分析
- 人才矩阵九宫格分析

### 预测性数据分析

- 薪酬回归分析
- 人效数据预测分析

## 五：招聘转换率和渠道有效性数据分析，提升招聘有效率

1：提升岗位招聘效率 – 招聘阶段数据转换率分析

1.1 招聘数据分析关键指标选择和计算

1.2 招聘阶段各转换率数据计算

1.3 招聘转换数据仪表盘建模分析

## 1.4 案例实操：各岗位转换率数据分析，提升招聘转换率数据

### 2：招聘渠道成本数据分析

#### 2.1 招聘成本关键指标计算

#### 2.2 招聘成本数据仪表盘建模

#### 2.3 招聘成本数据分析思维，选择性价比最高的渠道

小组任务：某制造业公司的岗位招聘数据，根据这些数据进行岗位各阶段的阶段数据分析，设计招聘转换率数据模型，分析出转换率最低的那个阶段，并制定方案提升转换率。

## 六：数据化人才绩效盘点，提升员工组织绩效

### 1、 数据化组织结构盘点

#### 1.1 人员编制数据盘点

#### 1.2 人员结构数据仪表盘盘点

#### 1.3 人员信息盘点

### 2、数据化岗位人员盘点

#### 2.1 KPI 关键指标盘点

#### 2.2 数据化岗位能力盘点

#### 2.3 人才九宫格数据建模

#### 2.4 人才盘点动态数据分析报告

小组作业：分析某电商行业的人员 KPI 和能力数据，绘制人才九宫格模型，并

动态能力评估模型，并分析该部门的绩效和能力的相关性，找出和绩效最相关力，设计岗位薪酬矩阵。

## 七、岗位能力和绩效相关性分析

- 1、绩效相关性分析
- 2、绩效分析关键指标
- 3、绩效数据分析表设计
- 4、月度绩效评估数据建模
- 5、月度绩效辅导和绩效改进

## 八：降低关键人才离职率，保留核心岗位人员，降低公司人力成本

- 1、降低人员离职率 - 人员流动&离职数据分析
  - 1.1 人员离职和流动关键指标选择
  - 1.2 人员离职数据仪表盘建模
  - 1.3 人员流动和离职数据报表设计
  - 1.4 人员离职解决方案设计

### 小组案例实操：

对某电商公司的人员离职数据仪表盘分析，完成某部门的离职数据分析报告方案，降低人员离职

## 九、数据化薪酬建模与分析思维

- 1、薪酬关键指标数据计算和公式

- ü 分位值计算
- ü 薪酬带宽和宽带
- ü 薪酬变动比 – 带宽度
- ü 薪酬中位值极差
- ü 薪酬回归分析计算
- ü 薪酬层级和薪酬档位
- ü 薪酬档位的等比分布和等差分布
- ü 薪酬层级的档位的上线和下限

## 2、岗位薪酬外部对标分析

- 2.1 岗位薪酬数据分布模型 – 案例讲解
- 2.2 年度岗位薪酬中位值市场偏离度分析 – 案例讲解
- 2.3 年度岗位薪酬竞争力分析
- 2.4 各层级岗位薪酬市场分位值曲线分析

## 3：薪酬内部公平性 – 内部薪酬结构曲线分析

- 3.1 内部各层级薪酬宽带曲线的绘制
- 3.2 薪酬数据各参数的计算方式
- 3.3 各层级内部薪酬结构和外部薪酬对标案例分析
- 3.4 薪酬矩阵设计

小组作业：

某家零售企业的人员年度薪酬数据表，根据这个表计算各个层级的带宽，中位值，与市场数据对标，分析判断该公司的薪酬竞争力，画出高层的薪酬数据分析，分析高层的薪酬数据竞争力。对内部薪酬进行薪酬曲线和带宽曲线的绘制，分析是否合理，调整内部的薪酬变动比，中位值极差等数据，设计出合理的薪酬制度调整后的薪酬宽带曲线。

## 十：提升年度人效指标 – 人力成本数据分析

- 人力成本数据结构
- 人效数据三大类关键指标
- 人效数据关键指标动态建模，提升人效指标
- 人力成本预算解决方案
- 小组案例：
- 某零售公司人效数据分析，对该公司人效数据建模，人力成本数据预测