

《L2 人力资源各模块数据建模 - 线上课程》

L2-1 : 降低离职率 – 人员流动&离职数据分析

- 1、 人员离职数据分析
 - 1.1 人员离职的分析关键指标选择
 - 1.2 人员离职关键指标讲解
 - 1.3 人员离职数据透视表
 - 1.4 人员离职数据透视图设计
 - 1.5 人员离职数据分析仪表盘切片器设计
 - 1.6 人员离职数据分析仪表盘设计
 - 1.7 人员离职数据分析应用
 - 1.8 人员离职预测分析
- 2、 人员流动数据分析
 - 2.1 人员流动关键指标选择
 - 2.2 人员流动关键指标讲解
 - 2.3 人员流动数据仪表盘
 - 2.4 人员流动数据分析应用



作业说明：

- 1、 根据原始的人员离职数据，设计人员离职数据仪表盘，
- 2、 根据数据分析模板，从公司层面，关键岗位维度来分析公司的人员离职找出离职关键原因并给与解决方案。降低离职率。

L2-2 : 提升招聘转换率 – 招聘数据分析

- 1、 招聘数据分析关键指标选择
- 2、 招聘数据分析关键指标介绍
- 3、 招聘数据分析标准表格设计
- 4、 岗位招聘完成率数据透视表设计
- 5、 招聘质量数据分析透视表设计
- 6、 招聘阶段转换率数据透视表设计
- 7、 切片器的选择和设计
- 8、 招聘阶段转换率数据仪表盘设计
- 9、 招聘转换率原因分析和解决方案

作业说明：

- 1、 完成各岗位招聘流程阶段的数据模型建立

2、 选择 2 个岗位进行招聘转换率的漏斗分析，最后找出转换率低的阶段分析原因并给与最后的解决方案，提升岗位招聘有效率。

L2-3 : 人才发展培训数据分析

- 1、 培训组织关键数据指标选择
- 2、 培训组织关键数据指标分析
- 3、 培训组织场地数据分析
- 4、 人均课时的对比
- 5、 培训成本分析维度
- 6、 部门维度数据分析

- 7、 机构维度数据分析
- 8、 能力测评动态数据建模
- 9、 动态图表的表单控件
- 10、 能力测评动态图表设计

作业说明：

- 1、 完成培训模块的数据分析报表
- 2、 完成能力测评动态图表设计

L2-4 ：设计合理的薪酬结构 – 薪酬关键指标和量化分析

- 1.1 薪酬量化分析 - 薪酬平均值计算
- 1.2 薪酬量化分析 - 薪酬加权平均值计算
- 1.3 薪酬量化分析 - 薪酬频率分析计算
- 1.4 薪酬量化分析 - 什么是薪酬分位值
- 1.5 薪酬量化分析 - 3 秒钟算出分位值

作业说明：完成薪酬的分位值计算

- 2.1 薪酬带宽与宽带薪酬
- 2.2 薪酬变动比率
- 2.3 薪酬区间中级值差
- 3.1 岗位薪酬竞争力模型
- 3.2 外部岗位市场偏离度
- 3.3 内部薪酬偏离度分析

作业说明：根据岗位薪酬数据，完成以下作业：

- 1、 完成薪酬竞争力模型数据透视表和透视图，
2. 根据竞争力模型分析，公司的整体的分位值的薪资分布，公司哪个层级的薪酬分位值分布不具备竞争力，并给与解决方案

L2-4 : 设计合理的薪酬结构 – 薪酬数据结构分析

- 4.1 薪酬数据分析的基础表格设计
- 4.2 各层级的薪酬中位值计算
- 4.3 画出各层级的中位值薪资曲线
- 4.4 计算各层级的薪酬带宽
- 4.5 各层级中位值的回归分析
- 4.6 用回归曲线函数和中位值级差修正各层级的中位值
- 4.7 用薪酬变动比率调整新的薪酬带宽
- 4.8 计算层级薪酬档位
- 4.9 绘制调整后的薪酬结构图

作业说明: 根据素材的薪酬数据，对薪酬进行数据分析，根据数据分析结果进行结构调整，并绘制新的数据宽带曲线

L2-5 : 动态图表 & 人效建模分析

人效数据分析

- 1.1 人力成本和人力效率概述
- 1.2 人力成本效能指标
- 1.3 人力成本推算

1.4 人力成本效能提升

1.5 人力成本&人效数据分析标准报表

1.6 人力成本效能分析

1.7 人效数据分析模型

作业说明：

1、 完成人效的动态图表模型，

分析公司总的人效和人力成本的增幅分析，分析人力成本和人数增长的增幅

结合各指标数据，请告知明年的人力成本趋势，计算预估出明年的人力