

# 《L3-1 数据化薪酬建模和分析思维》

## 数据化薪酬专家课程

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

但是在薪酬模块大部分的 HR 缺乏薪酬的数据分析思维以及薪酬的数据建模导致公司内部岗位的薪酬在外部没有竞争性，在内部没有公平性，也不知道对关键岗位进行薪酬的调整，对内部的各个层级如何做薪酬的优化。

《数据化的薪酬建模和分析思维》通过建立标准的薪酬数据分析体系，对薪酬可视化的仪表盘，对关键指标进行数据分析，并且通过建立薪酬岗位竞争力数据薪酬内部的结构优化，帮助 HR 成为专业的薪酬专家，提升岗位竞争力。

### 课程对象：

- 人力资源业务伙伴 HRBP
- 薪酬模块专家
- 人力资源管理者

### 课程收益：

1. 了解薪酬模块的关键数据指标和指标的计算方式
2. 学会薪酬模块 EXCEL 数据透视，数据图表，数据仪表盘的设计，能对进行信息化的数据仪表盘的设计和建模。
3. 建立标准化的薪酬数据报表，提升人力资源薪酬模块分析效率

4. 岗位薪酬数据分布模型，薪酬竞争力的分析，提升公司岗位薪酬的竞争力
5. 内部岗位层级薪酬结构的分析，薪酬结构数据曲线设计，提升公司内部公平性

### **L3-1 《数据化薪酬建模和分析思维》- 数据化薪酬分析专家认证课程**

#### **1：建立标准化的薪酬数据报表**

- 1.1 薪酬数据分析的价值
- 1.2 薪酬数据的表格标准化
- 1.3 薪酬数据的计算标准化

#### **2：薪酬数据可视化 – 薪酬数据分析基础**

- 2.1 数据可视化 – 年度薪酬报告案例的数据图表设计
- 2.2 数据加工处理 – 薪酬报表的数据透视表应用
- 2.3 数据基础 – 薪酬数据的基础表格处理和函数应用
- 2.4 数据建模 – 薪酬数据仪表盘设计

#### **3：薪酬数据分析流程思维和数据仪表盘建模**

- 3.1 薪酬数据分析关键指标的选择和计算
- 3.2 标准薪酬数据记录表的设计
- 3.3 薪酬表中的数据处理和加工
- 3.4 薪酬数据分析 5 个分析维度和 3 个数据对比
- 3.5 薪酬数据分析仪表盘建模

- 薪酬数据关键指标透视表和透视图设计
- 数据透视表的切片器设计
- 数据仪表盘的建模

### 3.6 薪酬数据分析方法

- 分位值的概念和计算
- 宽带的概念和带宽的计算
- 薪酬极差和薪酬变动比的概念和计算
- 等差薪酬的计算
- 等比薪酬的计算
- 薪酬回归函数的概念和计算
- 薪酬模块数据相关性的计算
- 绩效中薪酬的平均值和加权平均值的计算
- 薪酬分组频率的计算

### 3.7 薪酬模块数据分析报告设计

## **4：薪酬竞争力分析 – 岗位薪酬数据对标建模分析**

### **4.1 岗位薪酬数据分布模型 – 案例讲解**

### 4.2 年度岗位薪酬中位值市场偏离度分析 – 案例讲解

### 4.3 各层级岗位薪酬市场分位值曲线分析

## **5：薪酬内部公平性 – 内部薪酬结构曲线分析**

### 5.1 内部各层级薪酬宽带曲线的绘制

5.2 薪酬数据各参数的计算方式

5.3 各层级内部薪酬结构和外部薪酬对标案例分析

## **6：薪酬结构的数据化调整**

6.1 薪酬回归曲线的绘制和回归函数的计算

6.2 带宽的最上限和最下限的计算

6.3 薪酬新中点值的计算

6.4 调整后的带宽曲线的绘制

## **7、人力成本和人效数据分析**

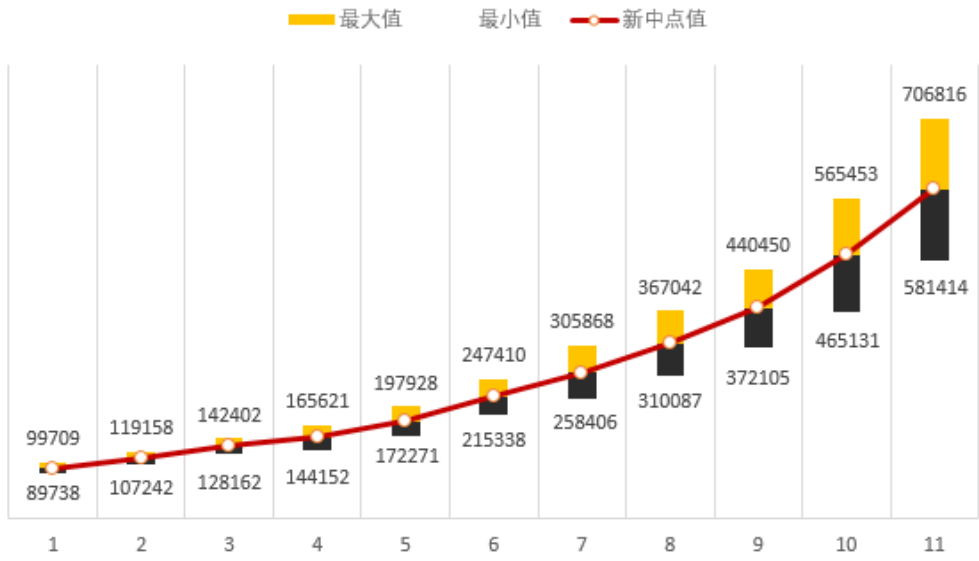
7.1 人效关键指标的定义和计算

7.2 人力成本的结构分析

7.3 人效数据分析模型

7.4 人力成本和人效数据年度分析报告

### 宽带薪酬曲线



### 职级薪酬数据对比

