

《数字化人力资源管理》大纲

中国管理科学研究院教授讲师：高思禄

【课程背景】

以“数字化转型”驱动全社会变革的时代已经来临，人力资源管理建立“数字化思维”，在很大程度上决定了人才管理的水平。如何将数字化逻辑赋能业务，建立数字化模型，提高数字化分析能力，实现人力资源与业务战略最佳配置将是大势所趋！

【课程收益】

- 1、了解数字化时代人力资源敏捷管理的趋势与特点
- 2、掌握如何运用数字化思维支持业务决策
- 3、掌握如何有效地进行数据分析和洞见呈现
- 4、掌握数据仪表盘设计与超级链接的方法
- 5、掌握数字化在人才供应链建设中的应用的方法

【课程特点】

- 1、**系统**：课程涵盖了数字化人力资源管理重点和难点
- 2、**简单**：没有空洞的说教，只有简单的方法
- 3、**易懂**：深奥的道理寓于简单的描述、讲授之中
- 4、**实战**：实操案例+实操工具，模拟场景即可体验

【适合对象】

- 1、想要升职加薪的人力资源从业者
- 2、想构建数据化思维，提升工作效率的人力资源管理者

3、想要通过数据分析用以深度决策的人力资源负责人、企业负责人

【授课方式】

课程讲解+案例展示+工具演练+教练式点评

【课程时间】

2天（6小时/天）

【课程大纲】

第一讲、数字化推动人力资源实现敏捷管理

1、未来数字化社会的三大趋势

- (1) 数据驱动
- (2) 人工智能
- (3) 万物互联

2、数字化思维的底层逻辑

- (1) 重视关联
- (2) 价值挖掘
- (3) 颠覆传统
- (4) 洞察未来

3、什么是数字化人力资源管理

4、为什么要学习数字化人力资源管理

5、如何进行人力资源数据采集和处理

6、如何进行人力资源数据分析和诊断

7、如何根据基础数据给出分析报告

8、人力资源数据分析技能图谱

- (1) 懂战略
- (2) 精专业
- (3) 会分析

9、人力资源数据框架模型

10、数字化打破人才与业务发展的瓶颈

案例及实操：人才发展与业务发展差距诊断与弥补策略

第二讲、HR 数字化--人力资源规划

- 1、详解企业人才大厦
- 2、人力资源需求分析及仪表盘
- 3、人力资源供给分析及仪表盘
- 4、人力资源供需平衡分析及仪表盘
- 5、优秀企业稳健的人才供应链解读
- 6、企业人力资源规划仪表盘
- 7、详解人员基本信息表的视角
 - (1) 好奇
 - (2) 下钻
 - (3) 洞见

8、从企业人员基本信息表洞见 20 张仪表盘指导决策

案例及实操：洞见某公司劳动力分布仪表盘

案例及实操：基于价值链的人才供应链分析模型

第三讲、HR 数字化--人才招聘与人才盘点

- 1、人才招聘渠道数字化思维
 - (1) 渠道贡献数字化
 - (2) 渠道性价比数字化
 - (3) 招聘耗时数字化
 - (4) 招聘留存率数字化
 - (5) 招聘质量数字化
- 2、运用数字化思维对渠道信息进行分析复盘
- 3、图解胜任力模型构建
- 4、图解人才“钻石模型”
- 5、如何运用数字化构建人才画像
- 6、简历筛选与人才基因密码数字化解读
- 7、面试评分常见规则概要
- 8、重新定义数字化人才评价---3Do 模型
 - (1) 能做
 - (2) 适合做
 - (3) 愿意做
- 9、人才测评数字化工具应用
 - (1) 潜能情景测试 SJTP
 - (2) 社会动机测试 SMS
 - (3) 特质动态系统测试 PDP
 - (4) 社会能力测试 SCS
 - (5) 价值观测试 PVI

10、人才盘点技能矩阵仪表盘

11、高潜人才盘点仪表盘

12、人才盘点素质能力变化趋势分析

案例及实操：数字化在人才画像中的应用

案例及实操：岗位能力的偏差分析及解决方案

第四讲、HR 数字化--人才培养与梯队建设

1、影响员工敬业度的量化因素分析

2、培训需求调查数字化分析

3、培训成本数字化分析

4、培训效果数字化分析

(1) 培训直接收益

(2) 培训间接收益

(3) 培训投资回报率

(4) 培训贡献率

5、如何构建学习地图

6、人才培养需求分析的底层逻辑

7、人才加速成长仪表盘

8、基于数字化的员工任务分解培训法

9、基于数字化的优势发现测评仪表盘

10、梯队人才建设实施路径和量化节点

案例及实操：基于量化的经验萃取快速复制培养人才

案例及实操：某企业人才梯队建设实操案例分析

第五讲、HR 数字化--绩效与薪酬管理

- 1、绩效模块的数字化体系搭建
 - (1) 基于战略地图的指标分解逻辑
 - (2) 绩效指标来源及数据关联
 - (3) 绩效指标的横向纵向闭环联动
 - (4) 绩效结果的应用与复盘
- 2、薪酬模型的数字化体系搭建
 - (1) 制订薪酬策略
 - (2) 市场薪酬调查
 - (3) 岗位价值评估
 - (4) 薪酬分级定档
 - (5) 薪酬结构设计
 - (6) 薪酬制度设计
- 3、有效地提升企业人力资本的投资回报率的四个路径
- 4、老板与员工付出勇气矩阵
- 5、工资最高的时候是人工总成本最低的时候数字化逻辑
- 6、人均产值与人力成本率趋势线图谱
 - (1) 薪酬的 ROI 分析
 - (2) 百元投入产出核算及分析
 - (3) 投资回报曲线分析及优化思路
- 7、令人震惊的冗员成本
- 8、数字化思维控制人力成本

9、人工成本结构性诊断与分析

10、综合人效分析的关键应用领域

案例及实操：人力资源成本分析与薪酬套级套档

案例及实操：人效分析基本方法和思路拆解

第六讲、HR 数字化--员工关系与风险防范

1、员工关系模块的数字化体系搭建

2、劳动法体系的大轮廓

3、雇主品牌吸引力分析

4、用工风险分析

5、员工满意度分析

6、员工敬业度分析

7、员工稳定性分析

8、员工雇佣生命周期

(1) 数字化与入职管理

(2) 数字化与在职管理

(3) 数字化与离职管理

案例及实操：人力资源数字化转型应用

案例及实操：HR 数字化分析与离职决策

第七讲、HR 数字化--“财报”与“才报”

1、资产负债表

2、利润表

3、现金流量表

4、人才负债表

5、人才投入与产出利润表

6、人才流量表

案例及实操：设计本公司的“人才三张报表”