

数据驱动人力资源管理效能

课程对象：期望通过数据处理与分析，为企业解决问题，提升人力资源管理效能，证明自身价值的人力资源管理者和各级管理者。

为什么要学习该课程？

学会使用和分析人力资源数据，提升人力资源管理效能，为企业创造价值

随着经济环境对企业经营管理能力的要求越来越高，传统管理决策中的拍脑袋在未来企业管理中越来越不适合。如何运用量化方法、分析工具和科学的逻辑来指导管理实践活动显得越来越重要。

随着互联网的发展，大数据、信息化、云技术在企业中开始大规模应用，让企业中的量化管理和数据分析逐渐变得普遍。很多人已经意识到数据对人力资源管理的重要意义，然而却不知道该如何运用数据提高人力资源管理效能，于是就会出现类似这样的问题：耗费大量精力做数据统计，结果却没有解决问题；

花了大量时间做报表分析，却没有帮助企业发展；

付出大量成本做人才管理，结果却没有创造价值。

针对当前大多数企业在人力资源量化管理和数据分析方面认识和操作能力的不足，我总结了在人力资源管理各环节的工作中，量化管理和数据分析的操作方法、常用工具、通用模板，并结合大量的实操案例形成本次课程。

课程收获：

企业收益：

1. 提升企业整体的人力资源管理水平，让企业不要再为人才问题发愁。
2. 为企业培养 HR 队伍分析问题、解决问题的能力，提升人力资源管理效能。

3. 让人力资源管理不再走形式，让 HR 更加贴近业务，能够更好的支持企业的经营发展。
4. 提高人力资源管理的效益和效率，降低成本和风险，通过人力资源管理为企业创造价值。

岗位收益：

1. 掌握数据思维在人力资源管理中应用的原理、方法和思维方式。
2. 成为通过人力资源量化管理和数据分析帮助企业解决问题的专家。
3. 为企业管理好人才，用好人才，提高人才的劳效，降低人力成本。

课程特色：

1. 案例教学，聚焦实战

以实战案例为主，聚焦实战中的方法、应用、工具和注意事项。课程中具有模板表单演示，课后赠送相关模板表单，让学员拿来即用。

2. 内容精炼，实操性强

只讲干货和重点，让学员能在最短时间、最快速度掌握方法。全课程采用互动演练、案例分享、小组讨论等互动教学，让你听得懂、学得会、用得上、做得好。

3. 大咖分享，通俗易懂

人力资源管理实战畅销书作家，拥有 10 余年实战经验的上市企业 HRD 分享，讲师具备丰富的实战经验和点评能力，极其注重实战研讨，将知识点工具化、模板化、可视化。

【课程大纲】

一、数据分析的正确认知和应用方法

如何脱离事务型工作和表浅的数据管理，更好地解读公司/财务/经营数据，

1. 人力资源数据分析的典型误解
 - ★ 案例：典型低价值的数据分析类型
2. 四类常见的数据分析方法
3. 如何量化价值，如何证明自己的价值
4. 人力资源管理必知的财务数据
 - ★ 工具：杜邦分析（ROE）
 - ★ 方法：财务分析 7 大指标
5. 人力资源管理必须关注的重点数据与应用

二、用数据分析制定人才战略

如何摆脱简单地分析人力资源数量结构情况，将人力资源数据分析不仅实现数量分析，还能实现质量分析。把握公司人才整体的态度、能力、绩效等情况，为公司制定人才战略提供有价值的信息。

1. 人才盘点的 3 种操作与分析方法
 - ★ 工具：单维度人才盘点
 - ★ 工具：双维度人才盘点
 - ★ 工具：三维度人才盘点
 - ★ 模板：人才盘点统计分析模板
 - ★ 案例：华为人才盘点工具
 - ★ 案例：阿里巴巴人才盘点工具
 - ★ 案例：京东人才盘点工具
2. 人才梯队建设的实施方法

3. 人才补充与发展策略

三、用数据做好人力资源规划

如何更好地与业务部门联动，体现人力资源管理价值，避免闭门造车。

1. 人力资源工作质量诊断分析

2. 人力资源供给情况预测分析

★ 模板：马尔可夫矩阵分析

★ 工具：人才成长指数分析

★ 方法：人才引进指数分析

3. 人力资源需求情况预测分析

★ 模板：人才优化替换分析

★ 工具：关键技能需求分析

★ 工具：功能角色需求分析

★ 方法：德尔菲趋势预测法

★ 方法：财务成本预算规划

★ 方法：效率趋势预测分析

★ 误区：供需分析“学院理论”：函数回归与趋势外推

四、人才招聘与培养的效能提升

如何通过数据分析提升人才招聘效率，提升人才培养效能，让人才选育工作更高效。

1. 人才招聘环节的关键指标

★ 工具：招聘成功的公式

★ 工具：人才招聘漏斗

★ 案例：运用抖音、社群等多渠道招聘

2. 招聘过程与结果效能提升的数据分析

★ 模板：招聘分析模板

★ 案例：华为、腾讯干部选拔模型

3. 人均招聘费用分析与渠道优化

★ 视频：Google 人力资源实践最佳

★ 视频：Facebook 雇主品牌

4. 培训课程设计的量化分析

5. 培训效果评估的量化分析

6. 培训效能优化的数据统计与分析

★ 案例：培训成本的投资回报分析

五、用数据分析做好人才保留

如何通过离职率分析，做好人才保留，增加员工敬业度，降低企业的用人成本，实现人力资源管理的工作价值。

1. 降低员工流失率的分析方法

2. 员工离职的 10 个常见分析维度

★ 模板：员工离职率分析模板

3. 提升员工敬业度的 X 模型

★ 视频：小故事看懂如何提升员工敬业度

4. 系统实施人才保留的方法

5. 人才保留工作质量分析

六、数据驱动薪酬绩效的效能提升

如何制定人才激励方案，实现用最低成本，达到人才激励效果，激励人才行动；如何实施薪酬分析，如何实施绩效指标分解与绩效评价，如何用激励方法、薪酬和绩效体现 HR 的工作价值。

1. 数据驱动人才激励

★ 工具：人才激励的“任三角”

★ 方法：短期激励设计方法

★ 方法：长期激励设计方法

2. 具有激励性的薪酬设计方法

★ 案例：上市公司薪酬方案设计

3. 聚焦价值的绩效目标分解方法

★ 解决问题：三层级法

★ 达成目标：价值结构法

★ 实现战略：战略地图法

★ 工具：绩效指标质量检验工具

★ 工具：绩效指标权重设计工具

4. 绩效管理 5 大工具中的数据应用

★ MBO、KPI、OKR、BSC、KSF

5. 绩效评价 7 大方法中的数据应用

★ 方法：关键事件法

★方法：行为锚定法

★方法：行为观察法

★方法：加权选择法

★方法：强制排序法

★方法：强制分布法

★方法：360 度评估

★工具：帕累托分析法

★案例：华为公司的绩效管理

★案例：阿里巴巴的绩效管理

6. 绩效结果的问题查找和改进方法

★案例：绩效结果改进案例

七、人力资源成本管控

如何通过数据，为企业节省人力成本、提高利润，体现人力资源管理价值。

1. 岗位编制的计算方法

★方法：预算定编、劳效定编、流程定编、对标定编

★案例：运用数据测算岗位劳动量

★视频：乔布斯谈论苹果的人才管理

2. 盈亏平衡分析与管控策略

3. 人力成本预算规划与编制方法

★案例：运用人力资源分析与编制，管控人力成本

4. 灵活用工降低人力资源成本

★ 案例：某上市企业人员类别配置

5. 薪酬管理中的成本控制技巧

★ 案例：个税筹划与平滑奖金发放

6. 标准作业动作分析方法

★ 案例：运用数据排班，提高劳效

八、编制人力资源三大报表

如何根据待解决问题，设计适合企业的人力资源管理分析报表。

1. 人力资本负债表

2. 人才流量表

3. 人力资本利润表

★ 模板：人力资源三大报表模板

4. HR 必备的报表编制和组合能力

★ 演练：编制适合自己企业的报表

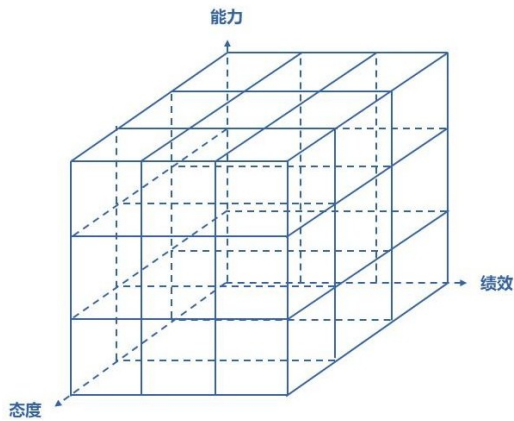
★ 案例：常见错误的数据分析应用

承接战略的人力资源规划



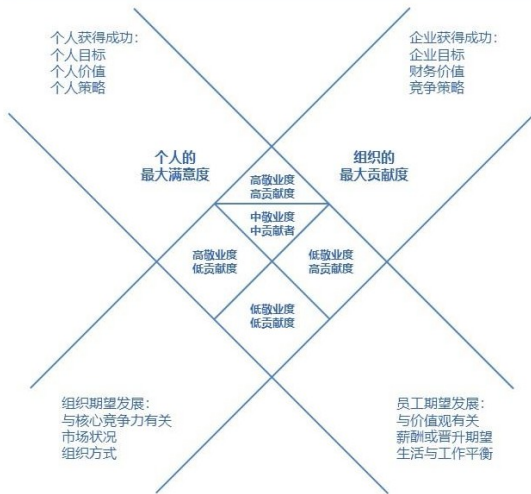
| 需求与储备情况比较 | 20X1年 (120家) | | | | | 20X2 (132家) | | | | | 20X3 (150家) | | | | |
|-------------|--------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|-------|-------------|-------|-------|------|-------|
| | A城市 | B城市 | C城市 | D城市 | 总计 | A城市 | B城市 | C城市 | D城市 | 总计 | A城市 | B城市 | C城市 | D城市 | 总计 |
| 计划开店的数量 | 12 | 48 | 36 | 24 | 120 | 26 | 40 | 46 | 20 | 132 | 23 | 45 | 53 | 30 | 151 |
| 需求店长数量 | 12 | 48 | 36 | 24 | 120 | 26 | 40 | 46 | 20 | 132 | 23 | 45 | 53 | 30 | 151 |
| 已储备店长数量 | 14 | 55 | 32 | 21 | 122 | 20 | 33 | 16 | 15 | 84 | 3 | 12 | 11 | 9 | 35 |
| 店长已储备与需求的差异 | 2 | 7 | -4 | -3 | 2 | -6 | -7 | -30 | -5 | -48 | -20 | -33 | -42 | -21 | -116 |
| 需求主管数量 | 84 | 336 | 252 | 168 | 840 | 185 | 277 | 323 | 139 | 924 | 158 | 315 | 368 | 210 | 1051 |
| 已储备主管数量 | 88 | 395 | 379 | 185 | 1047 | 151 | 223 | 276 | 128 | 778 | 78 | 123 | 158 | 69 | 428 |
| 主管已储备与需求的差异 | 4 | 59 | 127 | 17 | 207 | -34 | -54 | -47 | -11 | -146 | -80 | -192 | -210 | -141 | -623 |
| 需求员工数量 | 348 | 1392 | 1044 | 696 | 2500 | 766 | 1148 | 1340 | 574 | 3828 | 653 | 1305 | 1523 | 870 | 4350 |
| 已储备员工数量 | 267 | 658 | 698 | 379 | 2002 | 145 | 368 | 389 | 197 | 1099 | 78 | 136 | 194 | 76 | 484 |
| 员工已储备与需求的差异 | -81 | -734 | -346 | -317 | -498 | -621 | -780 | -951 | -377 | -2729 | -575 | -1169 | -1329 | -794 | -3866 |

三维度人才盘点



| 情况 | 态度 | 能力 | 绩效 |
|----|----|----|----|
| 1 | 高 | 高 | 高 |
| 2 | 高 | 中 | 高 |
| 3 | 高 | 低 | 高 |
| 4 | 高 | 中 | 中 |
| 5 | 高 | 低 | 中 |
| 6 | 高 | 高 | 低 |
| 7 | 高 | 中 | 低 |
| 8 | 高 | 低 | 中 |
| 9 | 高 | 低 | 低 |
| 10 | 中 | 高 | 高 |
| 11 | 中 | 中 | 高 |
| 12 | 中 | 高 | 中 |
| 13 | 中 | 低 | 高 |
| 14 | 中 | 中 | 中 |
| 15 | 中 | 高 | 低 |
| 16 | 中 | 中 | 低 |
| 17 | 中 | 低 | 中 |
| 18 | 中 | 低 | 低 |
| 19 | 低 | 高 | 高 |
| 20 | 低 | 中 | 高 |
| 21 | 低 | 高 | 中 |
| 22 | 低 | 低 | 高 |
| 23 | 低 | 中 | 中 |
| 24 | 低 | 高 | 低 |
| 25 | 低 | 中 | 低 |
| 26 | 低 | 低 | 中 |
| 27 | 低 | 低 | 低 |

员工敬业度的X模型



高层: CASE

Community 创造团体意识
Authentic 行为保持真实
Significance 帮员工寻找工作意义
Excitement 让员工为工作兴奋

中层: CARE

Coach 绩效教练
Align 校准员工的行为
Recognize 对优秀员工表达认可
Engage 评估自我与团队的敬业度

基层: ACT

Assess 评估定义个人成功
Communicate 与上级沟通
Take action 采取行动

视频: 小故事看懂如何提升员工敬业度

岗位价值评估-要素计点法



要素计点法适用于岗位数量和类别均较多的公司

1. 选取通用报酬要素并定义
2. 对每一种报酬要素等级界定和权重划分
3. 运用这些报酬要素分析和评价每一个职位
4. 根据点数高低将所有被评价职位做排序

| 报酬要素 | 等级 | | | | |
|--------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 知识25% | 博士 | 硕士 | 本科 | 专科 | 专科以下 |
| 责任30% | 战略决策权; 决策风险大; 控制全公司 | 战术决策权; 风险性较强; 控制子公司 | 行动和计划决策权; 决策风险一般 | 建议性决策权; 决策风险较弱 | 无决策权 |
| 技能30% | 专业知识技术应用很好; 工作经历18年以上 | 可运用专业知识技术能力; 工作经历13—17年 | 掌握专业知识技术; 工作经历8—12年 | 学过专业知识技术; 工作经历3—7年 | 了解专业知识技术; 工作经历2年以下 |
| 努力10% | 任务很复杂, 创造性很强, 需要独立分析解决问题 | 任务较复杂, 创造性较强, 需要协作分析解决问题 | 任务复杂性一般, 创造性一般, 需协助解决问题 | 任务复杂性较弱, 创造性较弱, 不需分析解决问题 | 任务很容易, 创造性弱, 不需分析解决问题 |
| 工作条件5% | 工作环境很差, 具有极大的危险性 | 工作环境比较差, 具有较大的危险性 | 工作环境一般, 具有潜在的危险性 | 工作环境比较好, 一般无危险 | 工作环境很好 |

| 报酬要素 | 等级 | | | | |
|--------|-----|-----|-----|-----|----|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 知识250 | 250 | 200 | 150 | 100 | 50 |
| 责任300 | 300 | 240 | 180 | 120 | 60 |
| 技能300 | 300 | 240 | 180 | 120 | 60 |
| 努力100 | 100 | 80 | 60 | 40 | 20 |
| 工作条件50 | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |

| 职位名称 | 等级 | 知识 | 责任 | 技能 | 努力 | 工作条件 | 点值总计 |
|--------|----|-----|-----|-----|-----|------|------|
| | | 点值 | 点值 | 点值 | 点值 | 点值 | |
| 销售经理 | 等级 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 910 |
| | 点值 | 200 | 300 | 300 | 100 | 10 | |
| 销售专员 | 等级 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 610 |
| | 点值 | 150 | 180 | 180 | 80 | 20 | |
| 人力资源经理 | 等级 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 580 |
| | 点值 | 200 | 180 | 120 | 60 | 20 | |
| 人力资源专员 | 等级 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 450 |
| | 点值 | 150 | 120 | 120 | 40 | 20 | |
| 产品设计经理 | 等级 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 540 |
| | 点值 | 150 | 180 | 120 | 60 | 30 | |
| 产品设计专员 | 等级 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 460 |
| | 点值 | 100 | 180 | 120 | 40 | 20 | |
| 车间主任 | 等级 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 480 |
| | 点值 | 100 | 120 | 180 | 60 | 20 | |
| 操作工 | 等级 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 200 |
| | 点值 | 50 | 60 | 60 | 20 | 10 | |

人才梯队建设的实施方法



| 关键管理岗位接替表 | | | |
|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 职位 | 准备程度 | | |
| | 已准备好 | 未来2年内 | 未来2-5年内 |
| CEO | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| CFO | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |



案例：字节跳动的绩效管理



今日头条业务布局图



薪酬全绩效模式-关键成功要素 (KSF, Key Success Factors)



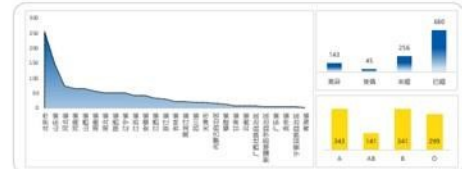
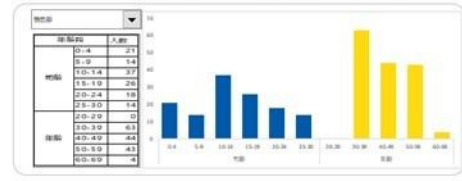
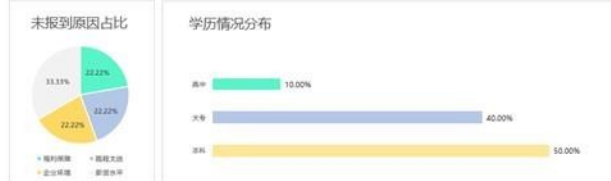
| 考核指标 | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 |
|------------|-------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 薪酬激励 | 总工艺毛利 | 生产工艺总产值 | 企业总报废率 | 部门费用率 | 及时交货率 | 生产工艺小时产值 | 员工主动流失人数 | 培训 |
| 单位 | 元 | 元 | % | % | % | 元 | 人 | 小时 |
| 月薪权重(100%) | 25% | 15% | 10% | 10% | 20% | 10% | 5% | 5% |
| 金额 | 1250 | 750 | 500 | 500 | 1000 | 500 | 250 | 250 |
| 平衡点 | 40万 | 430万 | 8% | 3.5% | 96% | 40.5 | 0.2 | 2 |
| 奖励制度 | 每多1万 | 每多3万 | 每降低0.05% | 每降低0.02% | 每上升0.05% | 每多0.1 | 每月0流失 | 多培训不奖励 |
| 奖励尺度(元) | 31 | 5 | 2.5 | 2.3 | 2 | 1.2 | 50 | |
| 少发制度 | 每少1万 | 每少3万 | 每上升0.05% | 每上升0.02% | 每降低0.05% | 每少0.1 | 每流失1 | 每少1 |
| 少发尺度(元) | 25 | 4 | 2 | 2.3 | 2 | 1 | 250 | 125 |

基于序列/角色的宽带薪酬划分

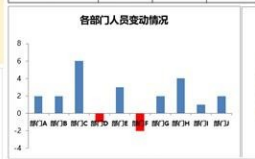
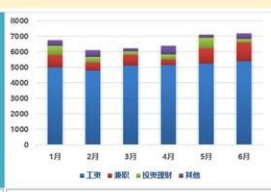
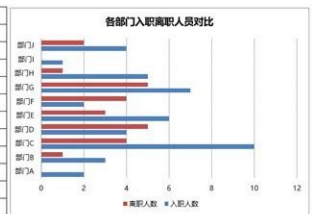


| 层级 | 职等 | 层级差异 | 岗位技能等级工资 | | | | | | | | | | | 级差 | 层级 | 职等 | 管理序列 | 技术序列 | 市场序列 | 生产序列 | 行政序列 | | |
|-----|-----|------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-----|-----|----|------|------|------|------|------|--|--|
| | | | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | | | | | | | | | | | |
| 核心层 | G10 | 2.8 | 8400 | 11400 | 14400 | 17400 | 20400 | 23400 | 26400 | 29400 | 32400 | 35400 | 3000 | 核心层 | G10 | | | | | | | | |
| | G9 | 2.6 | 7800 | 10200 | 12600 | 15000 | 17400 | 19800 | 22200 | 24600 | 27000 | 29400 | 2400 | | G9 | | | | | | | | |
| | G8 | 2.4 | 7200 | 9200 | 11200 | 13200 | 15200 | 17200 | 19200 | 21200 | 23200 | 25200 | 2000 | | G8 | | | | | | | | |
| 中层 | G7 | 2.2 | 6600 | 8200 | 9800 | 11400 | 13000 | 14600 | 16200 | 17800 | 19400 | 21000 | 1600 | 中层 | G7 | | | | | | | | |
| | G6 | 2 | 6000 | 7300 | 8600 | 9900 | 11200 | 12500 | 13800 | 15100 | 16400 | 17700 | 1300 | | G6 | | | | | | | | |
| | G5 | 1.8 | 5400 | 6400 | 7400 | 8400 | 9400 | 10400 | 11400 | 12400 | 13400 | 14400 | 1000 | | G5 | | | | | | | | |
| | G4 | 1.6 | 4800 | 5600 | 6400 | 7200 | 8000 | 8800 | 9600 | 10400 | 11200 | 12000 | 800 | | G4 | | | | | | | | |
| 基层 | G3 | 1.4 | 4200 | 4800 | 5400 | 6000 | 6600 | 7200 | 7800 | 8400 | 9000 | 9600 | 600 | 基层 | G3 | | | | | | | | |
| | G2 | 1.2 | 3600 | 4000 | 4400 | 4800 | 5200 | 5600 | 6000 | 6400 | 6800 | 7200 | 400 | | G2 | | | | | | | | |
| | G1 | 1 | 3000 | 3200 | 3400 | 3600 | 3800 | 4000 | 4200 | 4400 | 4600 | 4800 | 200 | | G1 | | | | | | | | |

★赠送大量仪表盘和图形工具：



| 序号 | 部门 | 入职人数 | 离职人数 | 人员变动数 |
|----|-----|------|------|-------|
| 1 | 部门A | 2 | 0 | 2 |
| 2 | 部门B | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 部门C | 10 | 4 | 6 |
| 4 | 部门D | 4 | 5 | -1 |
| 5 | 部门E | 6 | 3 | 3 |
| 6 | 部门F | 2 | 4 | -2 |
| 7 | 部门G | 7 | 5 | 2 |
| 8 | 部门H | 5 | 1 | 4 |
| 9 | 部门I | 1 | 0 | 1 |
| 10 | 部门J | 4 | 2 | 2 |
| 合计 | | 44 | 25 | 19 |





学员评价：

课程内容非常全面，包含人力资源管理全模块，好多我原来没有注意的模块都有，实用性非常强，可操作性强，很受用，理论与实践结合，都是实战派案例，且通俗易懂。

小米公司人力资源经理 严蓉

2 天课程听完后最大的感觉是接地气儿。课程内容特别适合企业实地操作，能落地。课程里面关于员工编制的方法和用工效率倍增的案例，着实给了我很多思路，正好用的上。

京东人力资源经理 高倩玉对

老师讲课过程中印象最深的一句话是人力资源管理的数据分析最重要是对人力资源质量的分析而不是数量的分析，当时感觉醍醐灌顶。老师的案例都非常新颖，非常实用。

恒大公司人力资源经理 蓝林森听

了任老师的课程感觉特别系统全面，非常实用落地，解决了我很多实际问题。很多关于数据分析的案例确实可以让人对 HR 工作由事务型转向管理型，给我的工作指出了方向。

网易公司人力资源经理 邹诗雨

任老师在讲数据应用和分析的同时也讲了很多实用方法论，比如绩效体系设计的三种方法，培训体系设计的三种方法和人才盘点三个维度的方法等，都特别实用，能解决问题。

西门子公司人力资源经理 段雨君任

老师对人力资源三大报表的总结和开发太有用了，课程不是就数论数，而是在讲如何解决实际问题。课程全是干货，内容详实，听完之后觉得自己要消化吸收很长一段时间。

美的公司人力资源经理 吴柳琴

任康磊

山东友荣企业管理咨询有限公司总经理

上海哲尼思企业管理咨询中心总经理

著名人力资源管理实战派专家，著名企业管理实战派专家、职业经理人，畅销书作家，管理咨询师，创业者。MBA，曾任世界 500 强、国内大型 A 股上市公司 HRD；工信部质量品牌公共服务平台专家；亚太人才资本研究院专家特聘讲师。喜马拉雅“任康磊的人力资源管理课”专栏主播；网易云课堂网校“任康磊”系列课主讲人。

个人经历：

26 岁成为百亿上市公司人力资源总监，职业生涯中面试选拔过一万人次以上的人才，百万人次学习网课讲师，网上作品有超过一亿次的点击率，所有知识服务产品好评率超过 99%；十余年管理实战经验，专注于解决企业管理和人力资源管理的实战问题，常年为多家上市公司提供企业管理和人力资源管理咨询服务；曾帮助多家上市公司搭建和完善战略地图、人力

资源管理体系、流程制度，并协助公司得良好的绩效。

拥有资质：

注册国际高级职业经理人（CISPM，ACI 认证）

国际注册高级人力资源管理师（ICSHRM，ACI 认证）

国际注册高级职业培训师（ICSPL，AIVCA 认证）

国家一级人力资源管理师

国家二级心理咨询师

国家职业生涯规划师 大

学生实习就业指导师

新浪微博自媒体百万粉丝大 V

三茅人力资源网百人计划导师，2018 年度最受欢迎书籍作者，最受欢迎课程老师

著作：

《小团队管理的 7 个方法》

《人力资源量化管理和数据分析》

《用数据提升人力资源管理效能》

《人力资源成本管控》

《有效激励员工的 70 个场景案例》

《人力资源管理实操从入门到精通》

《薪酬管理实操从入门到精通》

《绩效管理 with 量化考核从入门到精通》

《招聘面试入职离职管理实操从入门到精通》

《培训管理实操从入门到精通》

《员工关系管理与职业发展从入门到精通》

《人力资源法律风险防控从入门到精通》

《图解人力资源管理》

《行政管理实操从入门到精通》

《新个人所得税实操从入门到精通》

《人力资源总监管管理手册 那些教材上不会告诉你的实战方法》

《精进之路：千万年薪的秘密》（笔名悟三分）等

授课风格：

实战落地型讲师、咨询式培训者，曾主持多家公司的人力资源管理体系建设，并协助企业取得良好的绩效；不仅是从人力资源的视角谈人力资源管理，更是从企业经营管理的视角、老板的视角讲人力资源管理；将原理和实战结合的非常到位，逻辑严谨，轻松活泼，善于促进学员认知升级，引导学员通过实际案例和课堂实战练习来加深对课题的认识和理解。在授课过程中，注意解决学员实际工作中遇到的问题，并在课程中为学员提供大量实用的方法论和工具库。

主讲课程：

人力资源管理系列（绩效管理、薪酬管理、招聘管理、培训管理、员工关系管理等）、领导力系列、高绩效团队建设、人才激励、TTT 系列、职业生涯规划系列。

服务客户：

招商银行、民生银行、浦发银行、中国联通、平安保险、太平洋保险、京东、小米、恒大、
顺丰、申通、西门子、美的、联想、魏桥、网易、富士康、潍柴动力、李宁、新东方、中
顺洁柔……



