

## 人力资源量化管理和数据分析 2.0 课程大纲

### 课后收益

1. 学会数据在人力资源管理中应用的正确方法。
2. 掌握数据思维在人力资源管理中应用的真正原理。
3. 将数据思维应用在人力资源管理过程中。

### 课程目录

#### 一、量化管理和数据分析正确认识

1. 典型无效的数据分析
2. 数据分析的错误认知
3. 数据分析的四种类型

关键工具/知识点：数据分析的“道术器”、数据分析的操作步骤、描述型分析、诊断型分析、预测型分析、措施型分析等。

#### 二、招聘管理中的量化管理和数据分析方法

1. 招聘效果分析
2. 招聘过程分析
3. 招聘费用分析

关键工具/知识点：招聘满足情况表、招聘贡献情况表、招聘质量分析表、招聘过程分析表、招聘费用分析表等。

#### 三、离职管理中的量化管理和数据分析方法

1. 离职数量分析
2. 离职质量分析
3. 离职原因分析

关键工具/知识点：离职率正确计算方法、离职率年度/月度分析、离职率预测、离职司龄分析、离职人员绩效分析、离职流向分析、离职原因分析及注意事项等。

#### 四、人才梯队建设量化管理和数据分析方法

1. 人才盘点方法
2. 继任计划方法
3. 继任计划保障

关键工具/知识点：人才盘点方向、单维度人才盘点、双维度人才盘点、三维度人才盘点、职业发展四角度、继任计划工具、继任计划人才培养保障方法等。

#### 五、培训管理中的量化管理和数据分析方法

1. 培训需求环节
2. 培训实施环节
3. 培训评估环节

关键工具/知识点：培训需求分析维度、培训计划样表、培训目标量化、培训课程量化、培训形式量化、培训实施效果量化、培训行为改变量化、培训成果转化量化、培训投资回报量化等。

## 六、薪酬管理中的量化管理和数据分析方法

1. 薪酬预算分析
2. 薪酬调查分析
3. 薪酬整体分析

关键工具/知识点：薪酬比例分析、盈亏平衡分析、劳动分配分析、集中趋势分析、离散情况分析、数据排列分析、薪酬结构分析、薪酬偏离分析、薪酬调整分析、薪酬效率分析等。

## 七、绩效管理中的量化管理和数据分析方法

1. 绩效目标分解
2. 绩效指标设计
3. 绩效改进分析

关键工具/知识点：三层级目标分解法、价值结构目标分解法、战略地图目标分解法、专家评审法、因子比较法、质量评分法、绩效目标设置方法、绩效指标质量检验方法、绩效改进分析法、绩效改进实施图等。

## 八、员工关系管理中的量化管理和数据分析方法

1. 满意度调查分析
2. 合理化建议分析
3. 工伤量化分析
4. 员工投诉分析
5. 劳动争议分析

关键工具/知识点：员工满意度调查实施方法、员工满意度调查分析样表、员工合理化建议提报工具、员工工伤关键信息记录样表、员工工伤情况分析表等、员工投诉关键信息记录样表、员工投诉情况分析表等、员工劳动争议关键信息记录样表、员工劳动争议情况分析表等。

## 九、人力资源管理三大报表

1. 人力资本负债表
2. 人才流量表
3. 人力资本利润表

关键工具/知识点：人力资本负债表样表及变换方法、人才流量表样表及变换方法、人力资本利润表样表及变换方法。

## 十、常见量化管理和数据分析错误

1. 图形应用错误
2. 数字应用错误
3. 分析方法错误

关键工具/知识点：视觉盲区、图形误导、忽略权重、数量误导、比率误导、均值误导、忽略基数、忽略误差、不可比误差、归因错误、来源不明。