

人力资源数字化分析思维与决策驱动

课程概述/Overview

课程背景

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，日新月异的数字时代，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传统的人力资源工作思维向数字化思维转型，数据驱动业务，提升人力资源工作运营效率。

课程收益：

- 1、 构建体系化的人员各模块的数据标准表
- 2、 构建标准化的人力资源各模块的数据关键指标
- 3、 构建人力资源的数字化管理体系
- 4、 提升人力资源数字化运营的效率

课程对象：

- 希望成为业务伙伴，用数据和业务部门进行对话
- 希望可以通过数据支持人力资源决策，驱动业务发展 HRBP,SSC,COE
- 希望成为人力资源数据分析专家，用数据分析助力解决人力资源内部问题

课程大纲/Outline

一：人力资源数字化转型的趋势和价值

1.1 WHY 人力资源数据化转型价值 – 数字化人力资源运营，提升组织效能

1.2 HOW 人力资源数字体系化体系的底层架构逻辑

1.3 WHAT 数据驱动决策支持，人力资源数字化建模案例分享

二、人力资源数字转型的流程和体系构建

1、人力资源各模块的关键指标的梳理 – 人力数据指标仓构建

2、各模块的关键指标的定义和计算 – 数据指标体系构建

3、人力资源标准数据表的构建

4、人力资源数据分析的维度和逻辑

5、人力资源各模块数据 BI 数据仪表盘的设计和构建 – 数据可视化体系

6、人力资源数据分析报告的三大维度 – 数据描述，数据诊断，解决方案

案例实操分析：

1、根据数据分析流程，完成 某零售公司人员组织结构的数据分析流程，构建人员组织结构的数据仪表盘

据仪表盘

2、根据完成的人员组织结构数据仪表盘，分析该公司的人员组织结构数据，分析管理层的人员

指标结构，

诊断人员结构的问题，并给出解决方案

三、人力资源各模块关键数据指标体系的构建

- 人员流动和离职关键指标： 人员流动率，人员离职率，增长率，新进率
- 人员组织结构关键指标： 在编率，各职级人员分布，管幅比，年龄段人员分布，学历分布等
- 招聘关键数据指标： 招聘完成率，招聘人效，招聘各阶段转换率，招聘周期
- 数字化人才盘点与绩效关键指标： 月度 KPI 绩效数据，员工能力评估数据，潜力评估数据，

九宫格

数据模型，绩效离散度数据

- 薪酬关键数据指标：带宽，重叠度，薪酬变动比，中位值，薪酬极差，薪酬偏离度，渗透率，

回归

系数

- 人效数据关键指标：人力成本效率，人力成本利润效率，净利润率。人力成本含量，全员劳动

生产

率

四、人力资源各模块的标准数据报表的构建

- 各关键指标对应的人力资源数据表梳理
- 人力资源数据表的标准制定
- 数据表的清洗和处理
- 如何用 AI 清洗数据表和标准化人力资源数据报表

五、人力资源数据表的多表关联体系的构建

- 人力资源多表字段的多维度数据分析
- 数据表的关联建模 POWER PIVOT
- 数据表关联关键字段的确定
- 构建人力资源各个模块多表的数据关联
- 用 EXCEL 进行多表的数据透视和数据建模
- POWER BI 中的数据表的关联建模

六、人力资源数据可视化 BI 仪表盘的设计

- BI 工具的选择 EXCEL 和 POWER BI
- 人力资源各模块的数据模型构建案例
- 数据仪表盘构建的流程和方法
- BI 数据仪表盘构建的原则

七、人力资源数据分析方法和基础统计学

描述性统计分析

- 算数平均值计算
- 加权平均值计算
- 数据频率分析
- 数据结构分析

业务关联性数据分析

- 绩效 - 能力数据相关性分析
- 薪酬分位值计算
- 绩效数据线性分析
- 绩效的离散度分析
- 人才矩阵九宫格分析

数据科学 - 预测性数据分析

- 薪酬回归分析
- 人效数据预测分析

案例实操：完成人力资源数据的数据统计分析，掌握数据分析和基础统计学的技能

八、业务视角驱动下的人力资源数字化运营管理和仪表盘构建

- 1、人力资源效能数据的数字化建模和分析 - 人力成本效能数据建模分析
- 2、人力资源基础数据的运营和管理 - 人员组织结构数据模块，人员流动离职数据模块
- 3、人力资源运营数据的数字化管理和建模 - 数字化人才盘点，绩效，薪酬，人才发展

1.1、人力成本效能的数字化模型构建和分析

- 人效的数据关键指标 - 人力成本效率，人力成本含量，全员劳动生产率，人均人力成本
- 人力成本的结构和标准数据表
- 人效数据分析的维度 - 时间维度，部门职级结构维度，外部对标维度
- 人效指标外部的行业数据获取和分析
- 用 AI 爬取行业的历史经营数据
- 用 AI 进行行业人效的指标计算和 人效分析报告的自动生成
- 基于业务和人力资源数据的人效数据分析思维和数据分析报告

案例 - 完成某服装零售企业 基于业务的 BI 人效数据仪表盘构建，并且根据公司的行业背景，分析该公司的人效各指标数据，对标时间维度和行业数据，预测下一年的人力成本和人员编制，给出降本增效的解决方案

2.1 、人力资源基础数据的数字化运营和建模 - 人员结构配置和人员稳定性分析

- 人员配置的关键指标 - 编制，各职级人员分布，人员覆盖率，管理幅度比
- 人员编制的三种数据预测方法，回归预测，经营数据拆解，人力成本预算，人效指标
- 行业人员组织结构指标数据的获取和对标分析
- 人员组织结构的数据仪表盘构建和组织结构的分析优化
- 人员稳定性的关键指标 - 流动率，离职率，增长率，入职率，留存率

- 人员流动和离职的标准化数据表以及模型的构建
- 基于各部门的人员流动和离职的分析思维和分析报告
- 案例 – 某互联网企业 完成人员流动 BI 数据仪表盘构建, 根据各个部门的人员流动关键指标数据, 找出人员最不稳定的部门, 在根据人员离职的数据仪表盘分析部门的关键离职原因, 给出解决方案, 降低离职率

3.1 、人力资源运营数据的数字化建模和分析 - 招聘, 培训, 绩效, 人才发展

数字化建模分析提升招聘效能

- 招聘效能的关键指标 – 招聘人效, 招聘完成率, 各阶段招聘转换率
- 核心岗位标准人才画像
- 用 AI 来进行招聘简历的筛选, 提升招聘效率
- 招聘的组织效能 – 招聘投资回报率计算
- 招聘的标准化数据报表和招聘各阶段转换率指标的数据仪表盘构建
- 招聘漏斗的分析和成本渠道分析, 提升招聘效能, 数字化管理各招聘渠道
- 案例 – 某制造业企业招聘价值链 BI 数据仪表盘构建, 根据招聘的各个阶段转换率数据, 分析关键指标, 诊断转换率数据最低的阶段, 给出解决方案, 提升招聘的完成率

数字化人才盘点分析和胜任力构建 – 人才效能的提升

- 核心岗位的胜任力数字化模型构建 – 用 AI 高效构建岗位胜任力模型
- 绩效 – 能力 – 潜力 – 价值观 为维度的 数字化维度指标
- 数字化组织结构盘点仪表盘构建

- 人才盘点数字化九宫格模型和能力分布雷达图
- 业务部门管理层的数字化人才盘点仪表盘和分析结果应用
- 数字化人才盘点模型的分析，识别岗位员工，制定员工针对性的学习发展计划
- 案例 - BI 构建某互联网公司的人才盘点九宫格数字模型 和人才盘点仪表盘，分析各个岗位人员特质

和能力分布数据，进行组织结构的优化和人才的发展

数字化的绩效建模分析和绩效提升

- 月度业务部门的 KPI 数据标准表构建
- 岗位绩效的数据标准和绩效关键指标的计算 - 岗位绩效达成率分析
- 业务岗员工绩效离散度的分析
- 绩效的数据仪表盘的构建和绩效改进分析 - 提升业务的 KPI 绩效数据分析仪表盘

数字化薪酬建模分析 - 提升岗位薪酬竞争力，优化职级薪酬结构

2、岗位薪酬外部对标分析

2.1 岗位薪酬的市场数据对标 - 偏离度，CR 值，渗透率

2.2 岗位薪酬数据的 偏离度 数据建模分析

2.3 岗位薪酬数据分布模型的构建

3：薪酬内部公平性 - 内部薪酬结构曲线分析

3.1 内部各层级薪酬宽带曲线的绘制

3.2 薪酬数据各参数的计算方式

3.3 各层级内部薪酬结构和外部薪酬对标案例分析

3.4 薪酬矩阵设计

小组作业：

某家零售企业的人员年度薪酬数据表，根据这个表计算各个层级的带宽，中位值，并与市场数据对标，分

析判断该公司的薪酬竞争力，画出高层的薪酬数据分析，来分析判断高层的薪酬数据竞争力。对内部薪

酬进行薪酬曲线和带宽曲线的绘制，分析内部结构是否合理，调整内部的薪酬变动比，中位值极差等数据，

设计出合理的薪酬结构，并绘制调整后的薪酬宽带曲线。