

人力资本效能分析与提升：打造价值链共赢

课程收益：

基于超过 30 家企业人效提升咨询实践、近百场公开课和内训学员反馈意见进行大版本迭代，新版课程聚焦降本、提质、增效的实用干货，将增加更多人效剖析指标、更多人效提升举措。

1. **全景认知**：建立人效管理的整体思维框架与人效驱动模型；
2. **指标建模**：掌握基于业务战略和人力资源价值链的人效指标库设计方法，定制人力资源解决方案；
3. **分析诊断**：掌握人力资本效能诊断架构，了解常用及最佳实践的人效指标，学会系统思考和分析人效相关问题及挖掘人效提升机会点的方法；
4. **提升策略**：掌握基于全局的人效提升的方法，包括组织、流程、职位以及差异化人才管理等 6 大人效提升关键方法；
5. **工具模板**：课程附赠一整套拿来即用的《人效指标词典》。

学员对象：

企业业务管理者、人力资源负责人/HRBP/HRM，3 年以上 HR 从业经验

课程背景：

企业经营和业务环境变得越来越难以预测，充满不确定性，各种黑天鹅与灰犀牛事件层出不穷，在此情形下，人效成为撬动业务的战略性杠杆，人效管理成为 HR 走向企业经营前台的最重要、最急迫的课题！

哪些人效指标最值得关注，如何建模？

哪些因素导致人效低下，如何进行归类归因分析？

如何充分发挥 HR 脑力，找到人效提升的机会点，创造关联业绩的显性收益？

.....

为了帮助你系统掌握人效管理与提升的“道法术器”，高绩效 HR 邀请人效管理与薪酬绩效资深实战专家赵惠颖老师重磅升级“人力资本效能分析与提升”线下课，融入更多企业咨询改善案例，期待你的参与。

课程大纲：（或有迭代，以现场讲授为准）

1 人效管理概述 0.5H

- 1.1 人力资本效能定义、特征
- 1.2 人力资本效能测量演变
- 1.3 人力资本效能指标数据渠道建立
- 1.4 人力资本效能驱动模型

2 人效指标体系构建与诊断 4H

- 2.1 从业务成功到员工成功：人效指标构建的底层逻辑、分析维度与分析方法
- 2.2 关键人效指标提取与分析示例
 - 2.2.1 链接“财务报表”的人效指标提取与分析：劳动生产率、人事费用率、人力资本投资回报率...
 - 2.2.2 指向人才队伍流量&质量的人效指标提取与分析：人才结构、人才流动性、人才活性、人才密度、人才敬业度...

2.2.3 指向人才选育用留效能的人效指标提取与分析：人力成本构成、招聘有效性、培训有效性、薪酬竞争力&公平性、激励有效性、激励强度...

2.3 基于战略的人效测量模型推演与验证

3 人效提升策略与设计方案 8H

3.1 人效投资-收益模型分析：定位人效提升“真方向”、“真对象”

3.2 人效提升举措一：组织架构优化与重组，提升组织对市场、客户的价值

3.2.1 组织架构基本模式及新模式

3.2.2 组织再造案例剖析（销售/研发/生产/离岸团队/跨职能团队...）

3.3 人效提升举措二：优化业务流程、决策程序与职位设置，提升组织运行效率

3.3.1 流程问题剖析示例

3.3.2 流程裁剪与优化剖析&示例（流程截断、补强、打通、并性、融合...）

3.3.3 职位设计新发展剖析&示例（工作扩大化、丰富化、弹性化、工作整合设计...）

3.4 人效提升举措三：优化人才结构与配置，强化编制管控

3.4.1 编制管控的四种典型情境

3.4.2 编制规划的七种方法&示例（业务数据分析法、行业比例法、劳动定额法、预算管控法...）

3.4.3 编制规划的三种曲线

3.4.4 人才供给方案及新的策略（人天配置、多能工、外部人才仓、智能排班...）

3.5 人效提升举措四：强化战略性人才管理，提升人才密度

3.5.1 关键岗位分类、筛选

3.5.2 战略性人才加速发展示例（复合式发展、拓宽职业发展、关键技能增强...）

3.6 人效提升举措五：运用差异化奖酬手段，强化激励效果，提升员工动-能-绩

3.6.1 新的奖酬机制：全局性的、个性化的

3.6.2 差异化薪酬策略设计及示例

3.6.3 差异化薪酬投放：考虑业务特性和增长方式

3.6.4 多维调薪矩阵设计及示例

3.6.5 结构化并兼具灵活性的短期激励设计及示例

3.6.6 复合化、动态化的中长期激励设计及示例

3.6.7 短期激励与中长期激励转化

3.7 人效提升举措六：强化业务部门“打粮食”、“获取分享”的效能包干机制

3.7.1 从“仁慈薪酬”、“效率薪酬”到“残酷薪酬”

3.7.2 效能包干设计要点及示例（事业部/业务单元/利润中心...）

3.8 人效提升案例分析与演练

3.9 人效提升的八个关键步骤

4 课程总结及 Q&A 0.5