

《人效提升“三板斧”》3.0 版

——发力中后台人效衡量与改善机会点，驱动企业效率型增长

课程简介

不确定的环境下，企业追求效率型增长和高质量发展，“提人效”既是组织与人才管理目标，更是企业经营质量和管理效率目标。

提人效=提升战斗力。

人效管理不仅仅是算指标，而是一整套管理闭环体系！

人效管理不是一刀切，而是差异化的衡量改善策略与行动！

人效管理不是算旧账，而是靠预测、预案和预算管理！

人效管理不能只靠 HR，而是多角色协同下的一揽子改善策略！

课程面向“衡量”与“改善”两大目标。重点解码中后台部门人效衡量与提升举措。

从“提认知、分角色”开始，通过“定指标，建模型”，引导内部“盘差距，找根因”以及“出策略，施行动”。

面授过程中，通过案例与方法相结合的方式，结合内部思考、共创，促进有效学习与转化，实现成果输出。

课程目标

从“一刀切”到“差异化”——了解不同业务或发展阶段公司的人效管理策略

从“单一指标”到“一揽子综合指标”——系统学习和掌握四大维度的人力资本投资收益指

标

从“指标统计”到“分析洞察”——学习和掌握人效分析方法和工具

从“人效评价”到“人效归因”——学习人效差距分析与综合诊断方法

从“算人效”到“提人效”——学习和掌握人效改善提升三大维度

从“自己干”到“一起干”——牵引和赋能部门管理者提升人效

从“闭门造车”到“标杆学习”——从十余家企业案例中寻求独特解决方案

课程对象

公司高层、业务部门负责人、事业部总经理、企业中层管理干部、部门负责人

人力资源总监、人力资源经理、COE 团队、HRBP 团队、企业内部人效管理项目团队

课程大纲

第一部分 提认知、分角色

- 人效是衡量企业组织力和领导力的关键指针
- 从经营效益的“面子”到人效管理的“里子”
- 人效的定义、绩效与人效的关系
- 人效分析与人效提升的常见问题、误区与关键障碍
- 部门负责人有责任、有义务定义本部门效能与人效

第二部分 定指标、建模型

- 人效衡量指标设计的底层逻辑

- 人力资本投资收益分析的四大维度
- 人效分析方法之基准分析
- 从静态人效数据到动态分析与管理
- 从单维指标分析到多维评价分析

第三部分 盘差距，找根因

- 人效管理之指标构建、分析洞察与改善行动
- 盘点人效差距与设定目标
- 分析影响人效提升的关键因素
- 从目标、组织、工具到人才的影响因素层级
- 归因于外&归因于内

第四部分 出策略，施行动

- 将人效差距与影响因素，转化为行动举措
- 标杆企业人效提升的关键策略与维度
- 科石人效提升“三板斧”——企业人效提升“天地图”
- 如何提升组织设计与组织运行效率
- 如何提升流程与决策效率
- 如何优化用工形态，开展人力替代
- 如何开展人力配置与人才结构规划
- 人力总量预测方法与关键流程
- 如何分析人才结构与人才密度

- 如何打造驱动机制提升人效

第五部分 总结与答疑

大量人效衡量与改善实践案例：

企业不同发展阶段的人效管理策略

基于人效监测的人才报表

研发部门人效指标设计

后道职能部门人效指标设计

华为、平安是如何运用黄金不等式实现人效、人工成本与人力配置管理的

经营思维下的人效分析三维矩阵

某公司人效差距的归因分析

基于组织提效的关键行动举措

基于人力替代的关键行动举措

某企业人力配置规划模型

基于人才管理的关键行动举措

某公司分部门人效改善行动举措

.....

一系列人效衡量与改善工具：

人效指标体系与各指标内涵、计算公式说明

部门人效指标设计之产出规模定义法

部门人效指标设计之价值链分析法

部门人效指标设计之产出对比证明法

业务一致性分析——人效分析的“黄金不等式”

科石人效影响因素分析矩阵

人效归因分析的关键方法与模板

人效改善策略计划表

.....

4 步人效管理实施方案及相关工具（或研讨）：

人效管理方案 PART1——背景、意义和目标

人效管理方案 PART2——公司/部门人效衡量指标设计与分析方法

人效管理方案 PART3——人效关键影响/驱动因素分析

人效管理方案 PART4——制订人效改善的关键策略