**人力资本效能分析与提升实战班**

**打造价值链共赢**

**2025年排期：5月23-24日深圳；10月24-25日上海** ；2天，6小时/天，

**报名学习：**课程市场指导价8800元/人，**现在报名优惠价6800元/人**

包含：场地费，授课费，手册印刷费，税费，午餐费，下午茶歇等费用；差旅费自理！

**课程核心收获**

**超过40家企业咨询实践、近百场培训、数千学员参与打造，人效课程全面升级，将助力你：**

**1、思维框架：**对人力资本效能提升这个企业日益关注的重点领域建立整体的思维框架；

**2、人效诊断：**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；

**3、人效指标剖析：**关键人效指标提取与案例分析、运用；

**4、人效提升方案：**掌握全局的人效提升的方案设计，包括：组织、流程、职位以及差异化人才管理及奖酬激励设计等；

**5、人效提升方案现场演练**

**课程核心内容介绍**

**第一章：人力资本效能管理概述**

1. 人力资本效能定义、特征
2. 人力资本效能测量演变
3. 人力资本效能指标数据渠道建立
4. 人力资本效能驱动模型

**第二章：人力资本效能指标体系构建与诊断**

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. **关键人效指标提取与分析示例**（人效指标库、分析模版、工具、示例）
3. 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…
4. 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、人才密度、人才敬业度…
5. 指向人才选育用留效能的人效指标提取与分析：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…
6. **基于战略的人效测量模型推演与验证**

**第三章：人效提升策略与方案设计**

**1. 人效投资-收益模型分析：定位人效提升“真方向”、“真对象”**

**2. 人效提升举措一：组织职能优化与重组，提升组织对市场、客户的价值**

1. 组织架构基本模式及新模式
2. 组织再造案例剖析1-5（销售/研发/生产/离岸团队…）

**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**

1. 流程问题剖析示例
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. 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

**4. 人效提升举措三：优化人才结构与配置，强化编制管控**

1. 编制管控的四种典型情境
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. 编制规划的三种曲线
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…）

**5.人效提升举措四：强化战略性人才管理，提升人才密度**

1. 关键岗位分类、筛选
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…）

**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**

1. 新的奖酬机制：全局性的、个性化的
2. 差异化薪酬策略设计及示例
3. 差异化薪酬投放：考虑业务特性和增长方式
4. 多维调薪矩阵设计及示例
5. 结构化并兼具灵活性的短期激励设计及示例
6. 复合化、动态化的中长期激励设计及示例
7. 短期激励与中长期激励转化
8. **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**
9. 从“仁慈薪酬”、“效率薪酬”到“残酷薪酬”
10. 效能包干设计要点及示例（事业部/业务单元/利润中心…）

**8.人效提升案例分析与演练**

**9.人效提升的八个关键步骤**

**导师介绍**



**赵老师**

现任某互联网公司管理顾问

曾任致璞科技HRVP、金立集团HRD、华润三九薪酬绩效经理

平安人寿培训经理等职

职业经历跨越高科技制造、医药、金融及互联网等不同行业，擅长在不同的业务模式和不同的公司治理架构下，识别业务痛点整合资源，搭建战略与组织管理、全面薪酬激励、任职资格与领导力开发等人力资源核心模块，帮助组织转型和人效提升。

**项目经历：**华润三九全员绩效管理项目；某通讯集团职位体系与全面薪酬重塑项目、研发项目绩效快照项目；麦克韦尔公司职位与薪酬体系建设项目、全面激励项目；几米集团营销&研发关键岗位激励项目**；**

**专业领域：**擅长组织、职位及任职资格管理、薪酬激励体系设计、股权及中长期激励方案设计、绩效管理体系设计；熟悉高科技制造、互联网、医药、金融等行业人力资源管理特点，有超过50家国企、民企及外企人力资源变革项目设计及实施的成功经验，善于寻找企业人力资源管理问题的“根本解”并制定因地制宜的实施方案。