人力资源数字化分析思维与决策驱动

Human Resources Digital Analysis Thinking and Decision Driving

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **日期/Date** | 2025年05月10日-11日 北京 | | |
| **讲师/Lecturer** | 王老师 | **费用/Price** | ¥5980元/人 |

（\* 说明: 本课程大纲仅针对上述排期，其他排期的课纲请另行下载后查看。）

**全部排期/Scheduling**

北京：2025年05月10日-11日（王老师） | 广州：2025年06月07日-08日（王老师）

（\* 特别提醒：不同城市不同场次的授课讲师及大纲可能有差异，具体请务必参照对应场次的课程大纲内容。）

**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

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。

**讲师介绍/Lecturer**

**王老师**

原微软大区高级HRBP

原诺基亚管理学院高级培训师

《人力资源数据分析师》，《人力资源数字化转型》图书作者，入选大学人力资源专业课程教材

浙江大学城市学院 海口经济学院 上海交通大学 – 特邀人力资源专业数字化课程导师

诺绩咨询 - 国内领先的人力资源数据分析咨询公司 创始人

工信部人力资源数据分析师 – 认证专家团成员

人社部 HRBP 认证项目 – 授课讲师

《人力资源数据分析师》 系列课程版权课程所有

POWER BI 人力资源数字化体系架构师

**项目经历**

2022年 7-9月 中石油西安SSC 共享服务中心 ，POWER BI 人力资源数字化人才培养和组织结构，薪酬模块的体系搭建

2021年 4-8月 贝卡尔特 外企汽车零部件企业，POWER BI 搭建人力资源数字化系统

2023年2-10月 赞邦药业 POWER BI 人力资源数字化体系搭建和数字化人才培养

2023年 6-至今 宁波金海晨光 内训师 TTT项目，组建企业内训师团队，并且辅导内训师进行课程开发和授课。

2023年 6-8月 中石化 SSC共享服务中心，数字化人才培养项目

2023年10月 酒鬼酒股份，集团人力资源部 数字化人才培养项目

2023年 7-9月 参与一汽大众集团 人力资源数字化项目 各阶段人才培养项目

2022年 5-10月 东莞沃德集团 企业管理层数字化转型项目 通过三个阶段的课程和辅导，帮助管理层掌握数字化的技能和思维

2022年 7-10月 浙江大学城市学院 人力资源专业课题教学项目，在城市学院开始人力资源数字化课程，培养人力资源专业学生的数字化技能

2022年1月 – 至今 海口经济学院 人力资源统计学数字化教学项目

隆基集团 人力资源数字化转型项目

三安光电 POWER BI 人力资源数字化体系构建项目

蒙牛集团 薪酬COE 数字化能力提升项目

伊利集团 人力资源数字化思维和能力 提升项目

字节跳动 人力资源数字化项目