**数据驱动组织与人才效能提升班**

 **HR数据分析高端课迭代版**

**课程背景**

行业领先的公司越来越倾向借助数据分析手段，引导和呈现人力资源管理的价值创造，为企业的相关决策提供“可视化”与“洞察”并重的“人才报表”体系，并在此基础上展开业务驱动分析，从描述性统计（Level1）、诊断性分析（Level2）、趋势性预测（Level3）到创造性干预（Level4），从经营和驱动业务视角，跳出HR专业闭环，用数据驱动见解和创造价值。

“人力资源数据分析的本质不仅仅是用数据说话、构建指标和设计仪表盘，而是基于业务和HR价值创造的纵向深度价值分析与横向业务驱动分析。”

“人力资源数据分析的重点不是事后统计或衡量，而是解决问题、驱动业务和创造价值。”

“人力资源数据分析要从产出视角、业务视角和未来视角出发，设计高价值指标，开展业务驱动分析，实现有效的规划和预测。”

“人力资源数据分析不仅关注人力资源常规职能，更要上升到组织、人才、文化、机制等战略实现要素分析上。”

“财务有三大报表，人力资源也有三大报表，我们可以称之为人才报表或者“才报”。”

“人力资源数据分析=人力资源价值分析”

“人力资源数据分析要聚焦发现问题，形成判断，驱动决策和呈现价值。“

“人力资源数据分析的典型目标有三：组织与人才效能分析报表（人才报表）、业务驱动分析和专题改善分析，分别对应人力资源效能监测、人才驱动业务价值和专项目标改善。”

“数据、指标、分析、洞察、决策是完全不同的概念，呈现出效率、效力、影响力等不同层面的价值。”

**课程核心收益**

* **一系列数据思维**——三层次数据分析价值，四层级成熟度和三大分析目标。
* **一整套分析报表**——建立三维度组织与人才效能分析报表及其监测体系。
* **一揽子分析技能**——掌握四类高价值数据分析与洞察的技巧与工具。
* **一大批实用案例**——案例与方法1比1授课，提升学习成效。
* **一体化业务视角**——数据与逻辑双线逻辑支持业务驱动分析
* 11年方法沉淀与扎实分享， 100页配套学习教材，2小时实践练习
* 100+高价值分析指标，40+标杆案例分享，10余套参考工具模版

**建议学习对象**

* 希望成为业务伙伴、掌握用数据对话技能和开展深度洞察的人力资源管理者
* 希望提升组织与人才效能或决策价值的人力资源高管
* 人力资源团队“HR数据分析 ”(HR Analytics)或人力分析（People Analytics）岗位的专职人员
* 希望提升内部咨询与问题解决能力的专业管理人士

**时间：**两天，6小时/天，合计12小时

**报名学习：**课程市场指导价12800元/人，**现在报名优惠价8600元/人**

**提前30天报名再享早鸟价/3人及以上团购价，再优惠！**

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！

**课程介绍**

**第一部分：理念趋势回归：从人力资源数据分析到组织与人才效能分析**

1. HR价值创造三层级：效率、效力、价值与影响力
2. 从人力资源数据分析到组织与人才效能分析
3. 案例：某企业基于产出与效力思维的离职与留任分析
4. 人力资源数据分析成熟度模型（四层级）
5. 组织与人才效能分析的三大目标
6. 案例：某大型集团公司组织与人才效能分析报表
7. 案例：某头部互联网公司的专题分析案例
8. 数据来源与分析专题设计
9. 案例：某美资企业数据管理“重要-充足”矩阵
10. 呈现与表达的误区与关键逻辑
11. 案例：某企业可视化报告呈现误区
12. 案例：某企业关键人才留任分析
13. 组织与人才效能分析内容三维度（“才报”三大报表）
14. 案例：某企业“才报”分析案例

**第二部分：人力资本投资收益分析：业务与人效驱动要素分析**

1. 人力资本投资收益分析的四大维度与底层设计逻辑
2. 人效指标体系与各指标内涵、计算公式说明
3. 案例：人效指标与监测报表
4. 从静态人效数据到动态分析与管理
5. 案例：人效分析的“黄金不等式”
6. 从单维指标分析到多维评价分析
7. 案例：人力资本投资收益四维矩阵
8. 从整体人效指标到局部、部门人效指标设计
9. 案例：研发部门效能指标设计

**第三讲：HR数据分析关键技术：人才细分、基准分析、关联分析和价值衡量**

1. HR数据分析方法之人才细分
2. 案例：借助数据颗粒度发现管理问题
3. HR数据分析方法之基准分析
4. 案例：有效的数据对标分析
5. HR数据分析方法之关联分析
6. 案例：业务与人效驱动因素分析
7. 练习：数据&指标相关性验证
8. 练习：回归分析与应用
9. HR数据分析方法之价值衡量
10. 案例：如何构建组织活力&组织效能指数
11. 案例：如何构建学习力指数

**第四讲：人力配置规划与人才分析：业务驱动下的人力配置总量、结构、质量、成长和流动分析**

1. 何谓战略人力配置规划SWP
2. 基于战略和组织能力的人力配置总量分析
3. 人力配置总量规划的三种核心方法
4. 案例：某企业如何开展年度人力配置总量规划
5. 案例：某企业如何开展人工成本预算
6. 人才结构与人才形状分析
7. 人才结构设计的底层逻辑与应用
8. 案例：某企业如何开展人才结构与比例监测
9. 人才质量与人才密度分析
10. 人才成长与人才储备分析
11. 案例：某企业如何开展人才质量分析
12. 人才内外部流动分析
13. 案例：某企业横向人才流动分析

**第五讲：人力资源运行效能：从效率、效力到价值和影响力**

1. HR运行效能指标设计的底层逻辑
2. 招聘效能分析：效率、效力与价值分析
3. 案例：某互联网公司的招聘效力分析
4. 培训效能分析：效能衡量矩阵
5. 培训目标设计的关键逻辑
6. 案例：某企业如何开展学习项目目标设计与效力评估
7. 薪酬激励有效性：衡量指标与专题分析
8. 专业有效性与成本有效性衡量
9. 案例：某企业薪酬激励设计与跟踪指标
10. 绩效管理有效性评估
11. 绩效管理过程中的评分与结果分布设计误区
12. 案例：某企业如何开展绩效管理成效分析

**相关工具**

1. HR关键效能指标库、定义、计算公式及分析对象建议
2. 数据源盘点表
3. 专题分析价值矩阵
4. 现场练习题目与公式解答
5. 关键指标分析模板
6. 业务驱动要素关联与相关性验证
7. 驱动因子调查与分析
8. 回归分析与多元回归建模
9. 关键效能指数构建

**讲师简介**

****

杨老师

国内HR数据分析与人才效能领域领衔专家

上海交通大学安泰管理学院特聘讲师

人力资源效能提升专家

HR新逻辑专家讲师

专注于组织与人才效能分析、企业战略解码、组织变革、人力资源规划等领域的咨询实践

在京东、海尔、百胜中国、蒙牛、世茂、NIKE中国、上海医药、上汽集团等多家企业担任顾问为至少300家、10个主流行业的企业提供组织变革、薪酬激励和绩效管理改善辅导。

参与政府机构，包括国资委、人社局20多项专业课题研究。持续升级人力资源数据分析与决策方法论，为400余家大中型家企业授课并开展咨询辅导。

在招商局集团、上海医药、世茂股份、春秋航空、KUKA机器人、创侨实业等多家企业常年担任人力资源管理顾问，同时担任51job、搜魔网络等多家人力资源服务企业的特聘顾问。

从2010年开始，带领顾问团队在国内最早开展人力资源数据分析咨询、通过专题咨询、培训课程等方式，推出了一系列创新服务产品。

**已举办本课程、工作坊或咨询辅导的企业：**

* **互联网：**京东、阿里巴巴、字节跳动、三七互娱、拍拍贷…
* **科技/新制造：**海尔、KUKA、金风科技、正泰电器、LG、舜宇光电、宁德时代…
* **消费品：**顾家家居、方太、VIVO、蒙牛、立白、波司登、安踏、NIKE、周大福…
* **医药/医疗：**华大基因、辉瑞中国、华润三九、九州通、远大医药、上海医药…
* **汽车：**德国大众、一汽大众、福特汽车、奇瑞汽车、上汽乘用车…
* **其他：**顺丰、平安集团、道达尔中国、百胜中国、中信银行、工商银行…