**《降本增效：数据分析驱动人效提升》**

现场电脑操作 手把手教你掌握人工成本优化、组织和人力效能提升策略

**【课程排期】**

时间：2025年7月4日-5日北京，9月5日-6日上海，11月7日-8日深圳

费用：6980元/人（差旅费用请自理）

**【课程背景】**

存量时代的竞争，归根到底是企业管理水平的竞争，很大程度上是企业做增量和控本能力的竞争。开源节流、降本增效做得好，企业就盈利，就能生存，就能健康发展，反之亦然。

“降本增效”的方法有很多，本课程主要从人力资本数据分析的视角，结合赵学文老师大量的咨询案例实战经验，给您实用的方法和工具，成为懂业务、懂经营、懂数据分析、懂降本增效的管理高手，驱动企业人效提升、利润倍增，让学员“学之能用，训战结合”。

**【适合对象】**

企业中、高层管理者；财务、人力、计划、运营等部门管理者；对降本增效、人效提升及“业财人融合与协同体系”感兴趣的人士。

**【课程特色】**



**【课程收益】**

• 提升人力资本数据分析思维能力，提高逻辑思考力；

• 从业务、用户、产品、运营、财务等视角设计组织和人力效能提升方案；

• 现场演练基于业务、用户、产品、运营、财务等数据分析的人效BI看板；

• 了解制造业、电商、平台等不同类型公司的人力效能提升方法；

• 掌握基于数字化的年度薪酬总额预算、年度销售目标设定及分解方法；

• 掌握如何驱动业务，拉通前中后台，实现从端到端的流程绩效提升方法；

• 掌握组织和人力效能诊断、预测及指导的方法及分析报告的撰写技巧。

备注：本课程需自带笔记本电脑，赵老师提供数据素材，现场手把手实际操作，运用数据分析的方法，设计人力BI看板及人效提升方案。

**【课程大纲】**

**第一讲 数字化时代，人力资源管理面临的挑战及应对策略**

1. 传统型人力资源管理体系的关键词：基础、方向、动力、核心
2. 数字化时代，传统型人力资源管理遇到的挑战：
* 高离职率影响组织稳定性；
* 员工素质能力不足以支撑企业转型；
* 人口红利优势不再，企业利润下滑，增收不增利；
* 技术变革：人才管理信息化、数字换转型；
* 管理模式的改变：弹性工作、员工需要的独立性和挑战性；
* 超过80%的HR认为他们在招聘和留任方面面临更多困难；
* 员工的敬业度降低；
1. 传统型人力资源管理如何应对挑战？
2. 降本增效、提质增效的必然性
3. 降本，降哪些本？
* 显性成本的定义及管控方法
* 隐性成本的定义及管控方法
* 系统成本的定义及管控方法
* 人力成本的构成
* 无效人力成本有哪些？
* 产生的无效人力成本，责任如何划分？
* 人力成本过高，有哪些方法优化降本？
1. 提效，提哪些效？
* 从业务视角，需要提哪些效？
* 产效、坪效、品效、客效，如何理解，如何计算？
* 提效的常用方法有哪些？

**第二讲 组织和人力效能管理概论**

1. 人效的狭义和广义理解：
* 工时效率法
* 人均效能法
* 元均效能法
1. 如何衡量人效的财务收益，有哪些衡量指标？
2. 如何衡量人效的市场收益，有哪些衡量指标？
3. 如何衡量人效的任务绩效，有哪些衡量指标？
4. 如何衡量人效的流程绩效，有哪些衡量指标？
5. 组织效能管理概述：
* 什么是组织效能？
* 组织效能和人力效能有啥关系？
* 如何衡量和提升组织效能，有哪些常用方法？
1. 组织和人效指标设定和拆分的常用方法：
* 业务逻辑拆分法
* 用户逻辑拆分法
* 产品逻辑拆分法
* 运营逻辑拆分法
* 人货场模型拆分法
* 量本利模型拆分法
1. 组织效能、人力效能管理结果的呈现方法：
* 效能报表法：人力资本负债表、人才流量表、人才损益表
* 诊断报告法：描述型分析、预测型分析、指导型分析
* 人效BI看板法：透视图、框架设计及呈现技巧

9、案例分析：面对问题，如何提出靠谱的解决建议？

**第三讲 人力数据分析的基础知识**

1. 职能部门的数字化转型趋势
2. 人力数据分析在企业管理中的作用
3. 什么叫“业财人融合与协同”？
4. 为什么要推行“业财人融合一体化模型”？
5. HR数字化转型的难点：数据分析思维
6. 人力数据分析思维及方法：
* 目标分析：HR如何做目标分析？
* 对比分析：HR如何做对比分析？
* 结构分析：HR如何做结构分析？
* 原因分析：HR如何做原因分析？
* 逻辑分析：HR如何做逻辑分析？
1. 人力数据分析的基本步骤
2. 实操练习：（原始数据采用Excel格式，上课前发放；以下实操练习根据课程进度穿插进行）
* 回归分析法练习（结合业务、财务或人事数据）
* 相关分析法练习（结合业务、财务或人事数据）
* 漏斗分析法练习（结合招聘管理模块案例）
* 矩阵分析法练习（结合绩效管理模块案例）
* 九宫格分析练习（结合人才盘点及发展案例）
* 散点图、气泡图练习（结合任职资格、薪酬设计及年终奖、股权激励案例）
* 人效BI看板设计练习（结合人事管理数据）

**第四讲 降本增效、人效提升的关键策略之一：懂业务、懂经营数据分析**

1. 经营数据分析的常用方法：
2. 杜邦财务分析法
3. ROIC指标分析法
4. IRR指标分析法
5. 盈亏平衡分析法
6. 提高IRR（内部收益率）的4种方法
7. HR为什么要懂业务，如何做才叫真正懂业务？
8. 案例分析：如何应用盈亏平衡法做年度薪酬总额预算管理
9. 案例分析：如何运用懂业务思维，把年度销售目标分解到各个部门？
10. 案例分析：订单不稳定，产销如何平衡，边际利润最大化？

**第五讲 降本增效、人效提升的关键策略之二：懂人才管理数据分析**

1. ABCD时代，老板、领导对人力资源部门的价值期望
2. 人才管理的常用模块人效指标设计：
* 能力管理的人效指标
* 人力规划的人效指标
* 人才甄选的人效指标
* 人才发展的人效指标
* 绩效管理的人效指标
1. 案例分析：基于业务数据分析的动态定编模型及管控方法
2. 案例分析：项目部老大提出招人需求，HR如何根据该部门的业务数据，结合数据分析方法，评估该部门用人需求的合理性？
3. 案例分析：如何根据招聘数据，做招聘质量分析，渠道分析，成本分析？
4. 案例分析：如何根据离职数据，提出降低关键人才离职率的关键举措？
5. 案例分析：如何根据绩效考核和人才盘点数据，绘制九宫格分析矩阵，提出人才发展建议，并撰写人才发展报告？

**第六讲 降本增效、人效提升的关键策略之三：懂薪酬数据分析**

1、薪酬管理模块的人效分析指标：

* 人创绩效
* 每百元工资绩效（销售额、毛利）
* 人创绩效增长率
* 工资费用率
* 员工平均工资增长率与销售（毛利）增长率之比
* 人均毛利
* 人工成本利润率
* 人力资本投资回报率
* 人事费用率
* 劳动分配率
* 人均产值增加值

2、员工人数、人均薪酬、人均销售收入、人均利润的逻辑关系

3、案例分析：如何根据岗位价值评估结果、市场薪酬调查结果，做薪酬拟合分析？

3、年度薪酬总额预算的方法及管控策略：

* 人事费用率法
* 劳动分配率法
* 盈亏平衡分析法
* 工时效率分析法
* 人均毛利分析法
1. 案例分析：如何根据月度销售目标达成率，做应发实发薪酬动态管控？
2. 什么叫“345薪酬”，如何推行？
3. 研发人员、销售人员的薪酬激励模式如何创新，才能更好的提升人效？
4. 案例分析：如何根据公司战略经营目标，设计中长期激励方案？
* 年终奖分配模型
* 超额利润分配模型
* 合伙人项目跟投模型
* 股权激励模型（非上市公司类、上市公司类）

**第七讲 降本增效、人效提升的关键策略之四：用工模式创新**

1. 目前有哪些用工模式？
2. 弹性用工的利弊分析
3. 降低用工成本，人力部门有哪些措施？
4. 人力部门如何设计降本增效、人效提升的长效机制？

**第八讲 学习复盘**：采用行动学习法研讨降本增效策略，提炼落地方案

**【主讲老师】**

**赵老师**

* 咨询师、管理顾问、培训师；
* 28年人力资源管理经验；
* 中国人民大学人力资源管理硕士；
* 美国注册国际人力资源管理师；
* 四川电子科技大学、武汉大学CHO总裁班特聘讲师；
* 国家一级人力资源管理师；
* 曾任职TCL、华润、金地等公司；
* 专注组织与人力效能提升领域28年。

|  |
| --- |
| 【部分服务客户】（咨询或内训） |
| 房地产行业（含乙方）碧桂园、佳兆业、广州珠光、南京银城、华发股份、深圳合正、中交城投、山钢地产、东营渤海地产、临沂开元集团、哈尔滨置信、海伦堡、光大地产、时代地产、廊坊康养地产、正荣地产、中建安装、中建八局、中建五局、天安数码城、时代邻里物业集团、山东新鸥鹏、郑州荣盛、远洋地产、北京万达、北京东管头、天润置地、新力地产、泰丰地产、成都铁城、山东绿地、贵州宏德、不二幕墙、湖南建工、麦驰安防、金牛衣防水、和昌物业、昌建地产、嘉和地产、鲁能地产、红星地产、彰泰集团、郑州谦祥、洛阳申泰、东亚新华地产、北科建、北京电子城…… | 综合类：电子/医药/电力/化工/互联网/旅游等华强方特、佳兆业乐园、崇雅家具、汉源新材料、广州谷城集团、特变电工、前海创易汇供应链、中海通、爱立时、航嘉股份、京东商城、大庆油田、中油电能、南方电网、四川铁塔、四川电信、肇庆供电局、东莞供电局、南网西昌公司、南网宜宾公司、南宁富士康、OPPO营销公司、中信大锰矿业、贵黔总医院、金诃藏药、格力集团、小熊电器、许继集团、珠江啤酒、中山公用、达安基因、华润化工、建滔化工、隆利科技、中山天茂电池、南方包装、爱尔眼科、骆驼股份、万普拉斯、鑫汇科…… |
| 【主讲课程】1、《降本增效：数据分析驱动人效提升》2、《跨部门协作与360度沟通技巧》3、《中高层领导力：带队之道+情境领导+执行力》4、《高绩效辅导与绩效面谈技巧》5、《MTP中层管理者8项管理技能》6、《成功绩效管理体系设计及落地技巧》7、《宽带薪酬管理、股权激励及中长期激励方案设计》8、《TTT：金牌内训师特训营》9、《降本增效：组织与人力效能提升策略》 | 【咨询项目】战略-组织-流程-职责-绩效-激励-人才《绩效管理体系设计、优化及落地辅导》《薪酬管理体系设计、优化及落地辅导》《股权激励、项目跟投、事业合伙人机制设计及辅导》《组织管控、职位管理、岗位价值评估》《素质模型、胜任力、任职资格体系构建及辅导》《组织与人才盘点方案设计及辅导》《降本增效、人力效能提升方案》《常年人力资源管理顾问》 |
| 【特点：实战、落地、有效】赵老师既有理论高度，又有丰富的大型企业高管的实战经历,在为企业做诊断、梳理、咨询和培训的过程中，强调系统思考，重视资源的优化配置，善于将目标管理与问题管理综合应用于企业管理之实践，追求标本兼治，力求将复杂问题简单化，并从根本原因上解决问题。 |
| 【部分咨询项目简述】 1、某公司股权激励项目：深圳某知名设计公司，总部在HK，分别在深圳、上海、沈阳等地开设分公司，全国规模与知名度位居前三。根据公司国际化人才相关人才引进与人才管理规划，进行相关高管与核心技术岗位的股权激励项目。项目持续三个月，对企业进行深度调研，并展开多次高层研讨会议，成功设计数字模型，并严谨进行公司相关财务信息与相关资料的分析与演算，赢取客户信任与认可，成功完成项目并按期全额到款。 2、某公司宽带薪酬体系设计：广州某知识产权集团，带领团队进行前期调研、薪酬对标、岗位价值评估、薪酬套算，最终确定宽带薪酬激励方式，设计好方案，并成功进行模拟演算，获得客户好评。 3、某公司绩效方案设计：根据股权客户的深度需要挖掘，进行绩效方案的设计，采用平衡计分卡、OKR、KPI与目标管理等多种形式，进行多项组合与微创新，定制打造务实可落地的方案。 4、某公司素质模型设计：参与过多个公司不同等级与领域人才素质模型设计，熟悉BEI访谈技巧，洞察力强，敏感度高，能很快深入业务之中挖掘企业发展和业务开展需要的能力素质与技能，参与企业胜任力库开发与测评软件开发，对不同行业、不同发展阶段的企业人才解码有独到洞察力与领悟。  |