



# 第十四届人力资源共享服务中心年会

2021年6月08-09日，北京





## 联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax：+86 21 6056 1859

邮箱地址：[marketing@hrecchina.org](mailto:marketing@hrecchina.org)

网站：[www.hrecchina.org](http://www.hrecchina.org)





# 数据分析在人力资源 决策过程中的应用

挖掘人力资源数据，创造数据价值

中国医药集团有限公司.王卫鑫

## 目录 CONTENTS

1

### 项目介绍

人力资源数据分析项目背景、软件特点以及系统上线带来的价值。

2

### 组织人事分析

组织人事数据分析展示，人员结构情况，性别分析、学历构成、岗位级别分布情况等。

3

### 薪资数据分析

薪资发放情况、薪资构成比例，不同岗位级别人员薪资情况、员工工资增长情况，薪资分位情况等。

4

### 主题分析

企业驾驶舱、提质增效、科研人才分析、后备高管分析、人员背景离乡情况、高管绩效考核、分析报告等等。

5

### 企业未来规划

企业未来着重关注人才培养、提高BI应用价值。



WHAT WE DO

# 01.项目介绍

- 1.1关于国药
- 1.2员工概况
- 1.3EHR系统
- 1.4系统特点
- 1.5项目选型
- 1.6里程碑事件
- 1.7模块介绍
- 1.8更多条件

## 项目介绍

### 1.1 关于国药

**世界500强**

2019年第169位，集团营业收入达5000亿元

**医药集团**

中国**最大**的医药健康产业集团

**6家上市公司**

国药控股、国药股份、国药一致、天坛生物、现代制药、中国中药

**8大领域**

医药科技研发领域、医药工业制造领域、医药商贸流通领域、医药卫生健康领域、综合专业支撑领域、国际合作发展领域、生命健康保障领域、金融投资融资领域

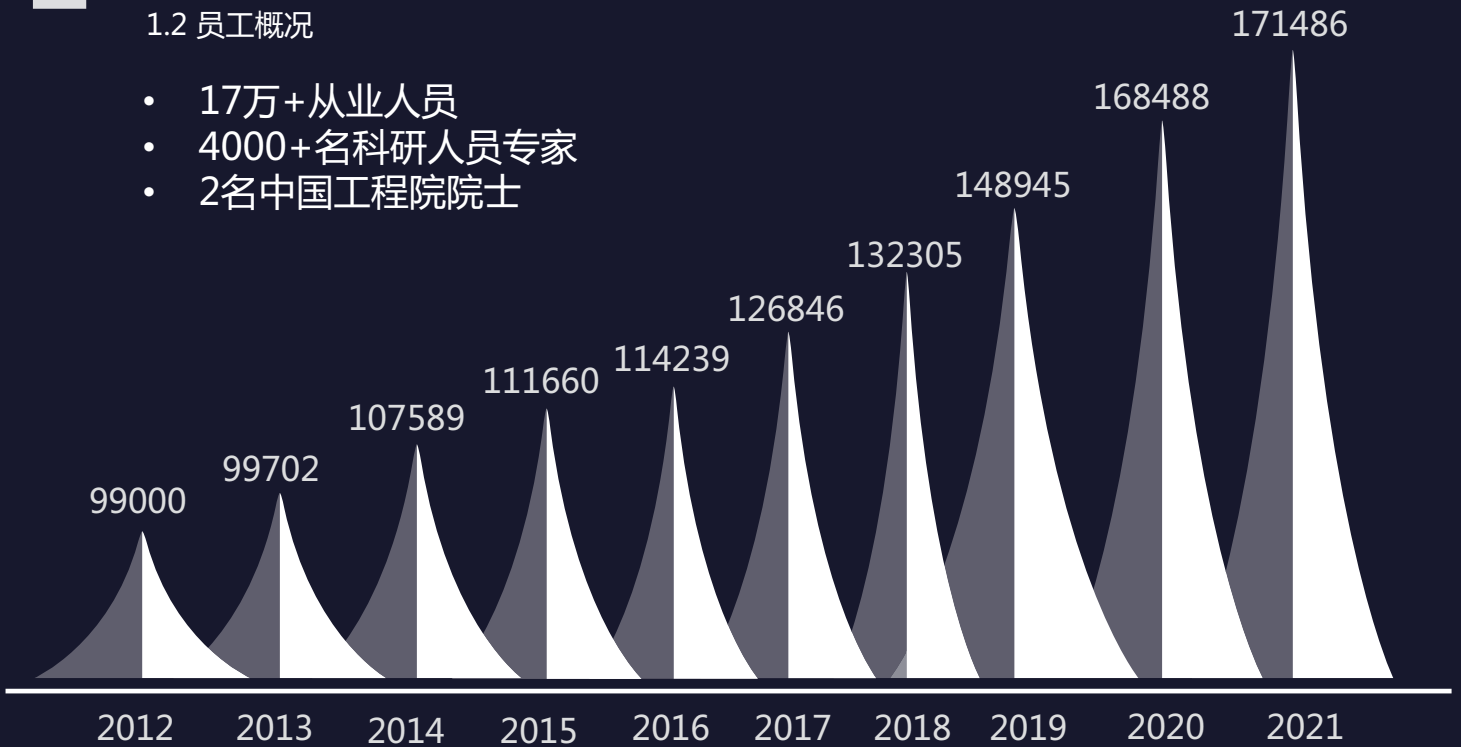
**1500+**子公司

子公司数量超过1500家。

## 项目介绍

### 1.2 员工概况

- 17万+从业人员
- 4000+名科研人员专家
- 2名中国工程院院士



## 项目介绍

### 1.3 EHR系统-Peoplesoft



#### 灵活平台

- 1、核对计算薪资结果值。
- 2、导出常规明细数据。



#### 科研人才

- 1、科研人员评审申请。
- 2、后备人才评审申请



#### 入职平台

- 1、员工入职，自助填写员工自己相关数据。



#### 绩效考核

- 1、各层级员工绩效考核。



#### 职称评审

- 1、集团人员进行职称评审申请
- 2、专家老师进行评定



#### 报表平台

- 1、层层上报数据。



#### 微信企业号

- 1、员工自助薪资单
- 2、员工自助信息查询
- 3、培训管理
- 4、信息回填
- 5、BI移动端



#### 数据展示

没有数据展示。  
系统目前拥有丰富的数据，但是没有优秀的展示工具，无法发挥数据的价值。

## 项目介绍

### 1.4 BI系统要求

**前瞻性**  
必须符合目前用户的实际需求和未来拓展

**易用性**  
友好的人机交互界面，非技术人员可扩展

**及时性**  
及时有效的响应用户统计结果



**灵活性**  
可以灵活的扩展满足客户复杂的需求

**可维护性**  
开发周期短，1-2天完成一个复杂开发变更任务

**开放性**  
与其他系统进行数据交换和集成

## 项目介绍

### 1.5 项目选型

2012

2013

2014

2015

2016~2021

#### PeopleSoft

步入集团eHR一体化管理时代  
计划同步引入BI，实现数据挖掘分析、展现

与同步实施可以在业务上无缝衔接、为企业管理层提供决策支持，规范数据统计口径、监控数据质量，完善eHR系统

#### BI

需求推动引入BI  
集团推广范围扩大，传统报表弊端日益显现

解决传统报表运行效率低、开发周期长、不灵活、不能钻取、只能由专业技术人员维护、展现样式匮乏

#### 选型

润乾报表、BO+Hana、Qlik...  
执行效率、功能展现、开发维护、项目投入

经过综合比较验证最后确定Qlik

#### Qlik

组织机构、职员管理、薪资福利  
集团核心需求

公司概况、人员分析、薪资分析、其他分析、效能分析

#### 扩展

培训管理、微信  
下属企业个性化需求  
职称评审  
人才管理

... ..

## 项目介绍

### 1.6 里程碑事件

2个实施顾问, 160人天

**分析指标**  
由2015年的112个增加到2018年的178个



## 项目介绍

### 1.7 人事模块



#### 员工概览

各类人员总数概览, 同环比值; 入离职率情况概览以及同环比。  
各类人员的分布情况, 例如: 学历、职称、岗位级别、地区、  
职能、职类、年龄司龄分布情况。



#### 组织信息

各层级公司分布; 公司按控股类型、规模等分布情况。  
各层级公司数量、部门数量、职务数量、职位数量;  
各公司明细数据。



#### 入职分析

入职预警提醒, 根据入职率提醒。  
入职人员按时间变化趋势; 人员按入职方式分布情况。  
年龄分布、岗位级别分布情况。



#### 离职分析

离职人员按时间变化趋势; 人员按离职方式分布情况。  
年龄分布、司龄分布、工龄分布、岗位级别分布情况。  
各职能、职类、学历、各层级公司



#### 异动分析

异动预警提醒, 根据异动率提醒。  
异动人员按时间变化趋势; 人员按异动方式分布情况。



#### 预警分析

合同预警, 入职未签订劳动合同人员预警, 预警入职天数和劳动合同即将到期的预警信息。  
转正预警, 根据员工距离转正的天数进行预警, 提醒是否续签劳动合同。



#### 统计表

自定义统计表, 根据需要统计的方式和统计具体指标进行选择, 选择完成后根据需要统计的指标进行数据统计, 其他内容不显示。



#### 明细表

用户选择自己需要的人员属性, 明细表中展示选择的明细字段。  
明细表包括: 有效人员明细、离职明细、入职明细、异动明细和奖惩记录。



#### 花名册

以简历的形式展示人员明细, 基本信息、照片、工作单位部门、职务信息、教育经历、工作经历、职称信息、奖惩记录。



#### 奖惩分析

统计分布人员奖惩记录, 每个人的奖励记录和惩罚记录等。

## 项目介绍

### 1.7 薪资模块

<p><b>1</b></p> <p><b>薪资概览</b></p> <p>当月发薪、年初至今的发薪情况、人均工资情况，以及环比情况。各公司的薪资情况。</p>	<p><b>2</b></p> <p><b>薪资核对</b></p> <p>各个公司的预算执行情况。每月系统薪资数据与财务数据对比预警情况。</p>	<p><b>3</b></p> <p><b>人员效能</b></p> <p>营业收入、利润率的增长率和系统人员工资增长率的对比情况。以及系统人均工资和财务系统人均工资对比情况。</p>	<p><b>4</b></p> <p><b>离职分析</b></p> <p>各薪资段人员离职情况。根据不同工资段人员的离职情况，判断预测即将可能离职的人员。</p>	<p><b>5</b></p> <p><b>薪资分位</b></p> <p>总体分位值、各岗位级别分位值、平均值同比增长率、各职能职类分位值。</p>	<p><b>6</b></p> <p><b>薪资分布</b></p> <p>薪资的分布，各岗位级别薪资分布情况，各职能、职类薪资分布。薪资按地区分布。</p>
<p><b>7</b></p> <p><b>统计汇总</b></p> <p>自定义统计表，根据需要的统计字段和统计当月发薪人次和金额，已经当年的发薪人次和金额。</p>	<p><b>8</b></p> <p><b>薪资明细</b></p> <p>各个公司的预算执行情况。每月系统薪资数据与财务数据对比预警情况。</p>	<p><b>9</b></p> <p><b>对比分析</b></p> <p>对比不同条件下，相同指标或者不同指标对比的情况。例如：对比不同公司应付合计、不相同行业的人均薪资项。</p>	<p><b>10</b></p> <p><b>集团整体</b></p> <p>这里提供全集团不同行业的薪资汇总数据，提供参考意义。</p>	<p><b>11</b></p> <p><b>公司人均</b></p> <p>各公司的收入差异；各公司平均收入与中位值差异；各公司六类人员数量和薪资状况。</p>	<p><b>12</b></p> <p><b>固定浮动比</b></p> <p>固定工资和浮动工资占比情况。</p>

## 项目介绍

### 1.7 科研人才

<p> <b>薪酬情况</b></p> <p>当年公司工资总额、当年个人工资总额、当年应发工资总额、当年实发工资总额</p>	<p> <b>离职分析</b></p> <p>离职率、离职人数、离职原因分布、离职公司分布</p>
<p> <b>人才结构</b></p> <p>职类、职称、岗位级别、学历、性别、年龄、司龄分布情况。</p>	<p> <b>科研项目</b></p> <p>项目名称、项目时间、项目规模、项目职责、项目精度</p>
<p> <b>异动情况</b></p> <p>公司晋升调薪人数、岗位晋升调薪人数、职类晋升调薪人数</p>	<p> <b>人才筛选依据</b></p> <p>人才平均年龄、平均司龄、平均工龄、薪酬结构及占比、学历等级、职称等级、绩效考核结果等</p>
<p> <b>培训情况</b></p> <p>培训方式、培训形式、培训机构、培训渠道、培训类别</p>	<p> <b>科研人才基本情况</b></p> <p>姓名、工号、性别、民族、身份证、电子邮件、办公电话、移动电话、家庭住址、国籍、户口类型、出生日期、政治面貌、微信账号、户口所在地、QQ号码</p>
<p> <b>绩效情况</b></p> <p>年度、绩效得分、绩效评价、绩效反馈</p>	<p> <b>科研人才个人简历</b></p> <p>教育情况、工作经历、薪酬趋势、职称信息、职务数据、培训信息、考核绩效、奖惩记录</p>

## 项目介绍

### 1.7 后备高管



#### 薪酬情况

当年公司工资总额、当年个人工资总额、当年应发工资总额、当年实发工资总额



#### 人才结构

职类、职称、岗位级别、学历、性别、年龄、司龄分布情况。



#### 异动情况

公司晋升调薪人数、岗位晋升调薪人数、职类晋升调薪人数



#### 培训情况

培训方式、培训形式、培训机构、培训渠道、培训类别



#### 绩效情况

年度、绩效得分、绩效评价、绩效反馈



#### 离职分析

离职率、离职人数、离职原因分布、离职公司分布



#### 后备高管筛选依据

平均年龄、平均司龄、平均工龄、薪酬结构及占比、学历等级、职称等级、绩效考核结果等



#### 后备高管基本情况

姓名、工号、性别、民族、身份证、电子邮件、办公电话、移动电话、家庭住址、国籍、户口类型、出生日期、政治面貌、微信账号、户口所在地、QQ号码



#### 后备高管个人简历

教育情况、工作经历、薪酬趋势、职称信息、职务数据、培训信息、考核绩效、奖惩记录

## 项目介绍

### 1.7 提质增效



#### 财务预算、快报指标

职工人数、工资总额、利润总额、职工工资预算



#### 人力资源系统指标

职工人数、工资总额、人均工资总额。



#### 效能指标

人工成本利润率、劳动生产率、职工工资预算完成率。



#### 公司劳动生产率和人工成本利润率分布

各公司劳动生产率和人工成本分布。



#### 效能指标趋势

人工成本利润率、劳动生产率趋势分析。



#### 人工成本过程管理

工效联动分析、效率指标分析。



#### 工效指标明细

营业收入、利润总额、职工薪酬、费用总额、职工人数、劳动生成总值等

## 项目介绍

### 1.7 高管绩效考核

1	2	3	4	5	6
<b>领导班子</b>	<b>高管人员</b>	<b>领导班子（纪检）</b>	<b>高管人员（纪检）</b>	<b>选人用人</b>	<b>新提拔干部</b>
考核得分、分群体杜比、年度对比。	汇总得分、分群体得分、个人区间、个人群体对比、个人年度对比。	考核得分、分群体杜比、年度对比。	汇总得分、分群体得分、个人区间、个人群体对比、个人年度对比。	总体考核结果对比、分群体对比、分公司对比。	总体考核结果对比、分群体对比、分公司对比。

## 项目介绍

### 1.7 其他模块



#### 考勤分析

- 1、本年度考勤总览
- 2、年度迟到、早退人次分布
- 3、迟到、早退原因分布
- 4、个人分析
- 5、考勤预警



#### 招聘分析

- 1、人员来源分布
- 2、建立管理
- 3、面试人数
- 4、面试通过率
- 5、面试通过到岗率
- 6、岗位分布情况



#### 绩效分析

- 1、年度考勤结果
- 2、绩效结果分布
- 3、连续3年绩效为优秀人员分布
- 4、绩效与薪酬情况
- 5、考核不合格人员分布
- 6、连续两年考核不合格人员分布



#### 培训分析

- 1、培训总学时
- 2、培训成果
- 3、培训形式分析
- 4、培训覆盖情况
- 5、培训形式分布
- 6、培训成绩预警





# WHAT WE DO

## 02.组织人事分析

- 2.1组织信息
- 2.2人员概况
- 2.3人员结构
- 2.4入职分析
- 2.5离职分析
- 2.6预警分析
- 2.7对比分析

### 组织人事分析

#### 2.1 组织信息

##### 投资类型、控股情况

01 集团对下级公司空值情况，参股、控股还是全资。控股情况，非控股、绝对控股还是相对控股。

##### 企业规模情况

02 企业规模情况，大型企业、中型企业和小型企业分布情况。

##### 公司层级分布情况

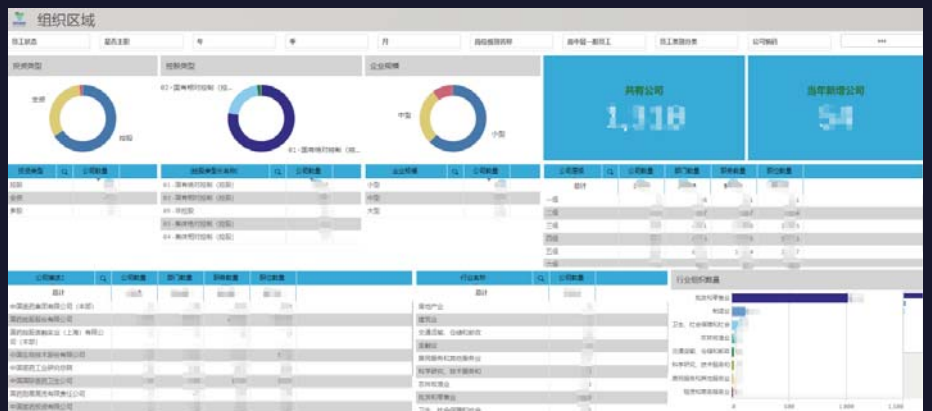
03 集团下级公司较多，每个公司都有自己是上级公司，在系统中需要对系统进行分级方便管理。在统计数据时需要直接对下属公司进行统计。

##### 公司行业分布情况

04 集团公司分布广泛，分布到各个不同的行业，实际业务分析时需要按行业分布情况。

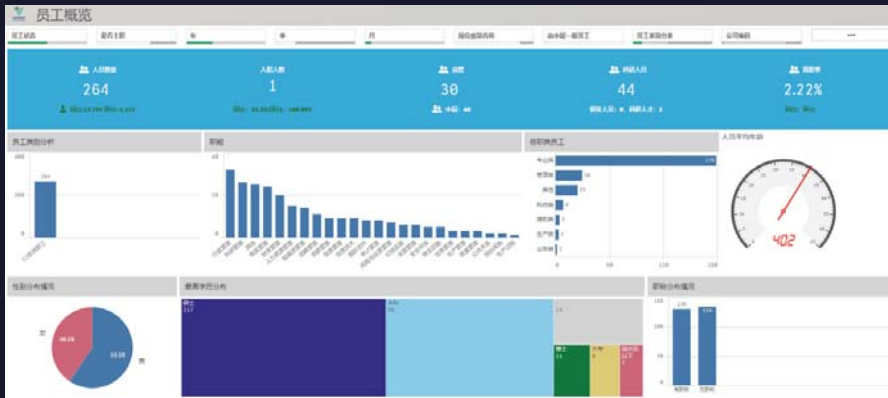
##### 部门、职务、职位分布

05 集团下级公司部门分布情况、职务分布情况、职位分析情况。



# 组织人事分析

## 2.2 人员概况



重要  
指标

1

人员总数情况及同比增长率  
高管数量、同比  
中层数量、同比  
科研人数量、同比

2

入职率  
离职率  
入职率同比增长率  
离职率同比增长率

3

人员类别分布  
各类别同比增长率  
如转调离人员数量对比  
职能、职类分布  
有无职称及职称等级分布  
各行业人员学历分布情况

# 组织人事分析

## 2.3 人员结构



人员属性

性别分布  
年龄分布  
地域分布  
.....

教育信息

最高学历分布  
第一学历分布  
教育经历  
专业信息  
学校信息  
.....

工作信息

岗位级别分布  
职务、职位情况  
职能分布、  
职类分布  
工龄情况  
司龄情况  
.....

职称情况

职称等级  
职称系列  
执业资格  
职业资格  
工人技术等级  
.....

人员

工作

教育

职称

# 组织人事分析

## 2.4 入职分析

### 入职率

各时间入职率情况  
入职人数  
入职同比及环比



### 入职渠道

人员入职渠道分布情况  
各渠道入职人数同比变化



### 入职趋势

各个时间段对应的入职人数  
入职率变化趋势



### 各子公司入职情况

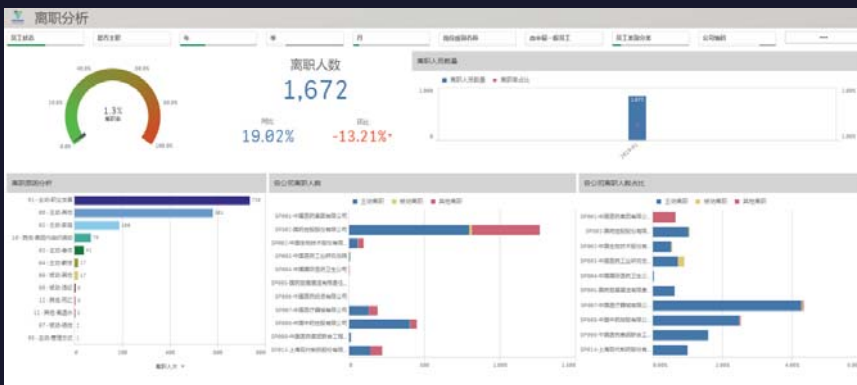
各子公司入职人数情况对比  
各公司入职率对比



入职分析模块从人员入职的各个角度分析人员的流入情况。

# 组织人事分析

## 2.5 离职分析



### 离职分析



离职情况总览  
离职率情况  
离职人数分布



各公司离职情况  
各子公司离职人数  
各公司离职率



工作与离职  
岗位级别离职情况  
职能、职类离职情况  
等等



其他属性与离职请  
年龄与离职情况  
生肖、星座与离职情况  
等等





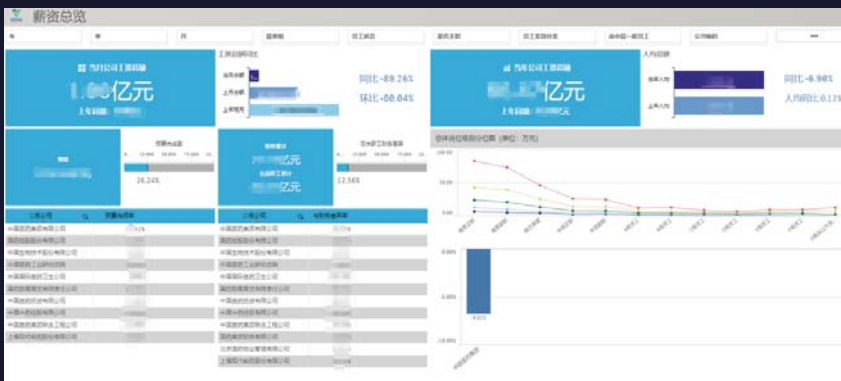
WHAT WE DO

# 03.薪资数据分析

- 3.1薪资总览
- 3.2薪资分位
- 3.3地区收入
- 3.4薪资分布
- 3.5固定浮动分析
- 3.6对比分析
- 3.7提质增效
- 3.8实例：工资增长依据

## 薪资数据分析

### 3.1 薪资总览



#### 预算执行情况

累计预算执行情况，截至到目前执行百分比。

#### 薪酬总额

当月薪酬总额，本年累计薪酬总额情况及同比。

#### 财务数据差异

系统中薪酬数据与财务系统中薪酬数据差异情况。

#### 同比情况

薪酬同比情况，人均同比变化情况。预算完成同比情况。

# 薪资数据分析

## 3.2 薪资分位情况



### 薪酬分位值

- 各薪酬段人员分布情况
- 10分位、25分位、50分位、75分位及90分位薪酬分布情况
- 各岗位级别薪酬分位值情况
- 各职能、职类薪资分位情况
- 各分位值同比情况
- 各岗位级别平均值、中位值同比增长情况

# 薪资数据分析

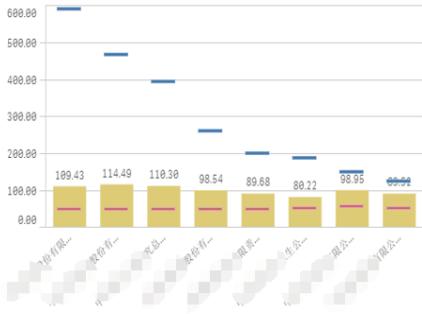
## 3.3 地区收入情况



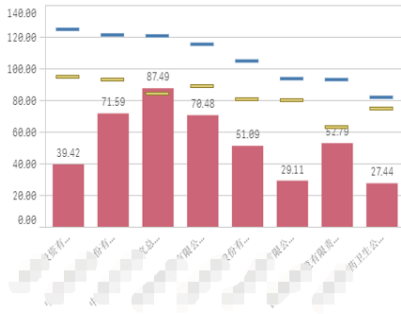
# 薪资数据分析

## 3.4 薪资分布情况

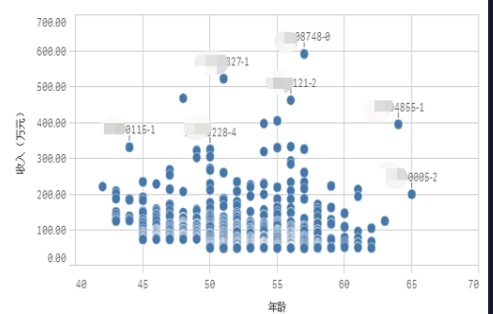
员工收入跨度及平均值位置(12个月)



平均收入与中位值偏差(12个月)



员工收入与年龄分布(12个月)



各公司总体人均月收入(12个月)

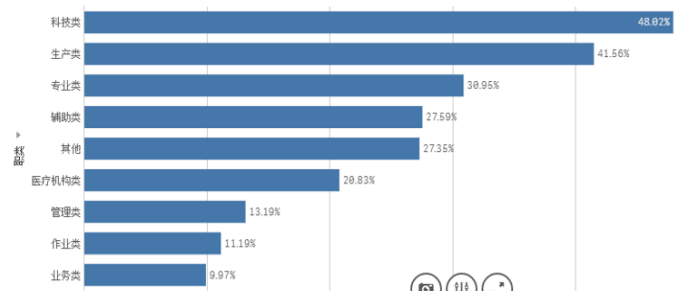
各公司分类人均月收入(12个月)

公司节点描述	201901			201902			201903			201904			201905			201906
	人数	总额(万元)	人均总额	人数	总额(万元)	人均总额	人数	总额(万元)	人均总额	人数	总额(万元)	人均总额	人数	总额(万元)	人均总额	人数
有限公司	302	12.35	901.78	305	3.52	443.34	305	37.24	340.58	307	3.51	694.17	307	70.79	23.08	307
限责任公司	7	3.66	446.57	7	3.28	82714	7	3.76	118.00	7	14.04	908.29	7	5.29	94.00	7
份有限公司	35	2.28	723.59	35	3.16	618.34	34	7.43	101.52	34	11.50	971.30	34	7.59	73.61	34
卫生公司	33	10.84	556.00	33	13.38	448.90	33	1.13	96.63	33	5.54	406.58	33	1.74	331.73	33
股份有限公司	131	16.78	273.00	132	35.33	918.72	132	2.12	95.89	132	3.49	309.84	132	1.30	77.47	133
研发中心	19	36.41	110.21	17	47.00	472.94	17	1.52	149.41	17	1.97	393.53	17	3.42	88.24	17
有限公司	16	36.56	1100.19	16	38.48	802.63	16	1.62	163.75	16	3.21	630.94	16	9.99	90.94	16
有限公司	4	43.56	1900.00	3	3.31	350.00	3	3.31	50.00	3	3.41	183.33	3	3.41	83.33	3

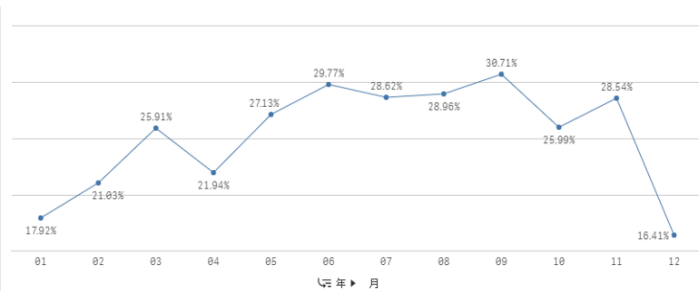
# 薪资数据分析

## 3.5 固定浮动比例

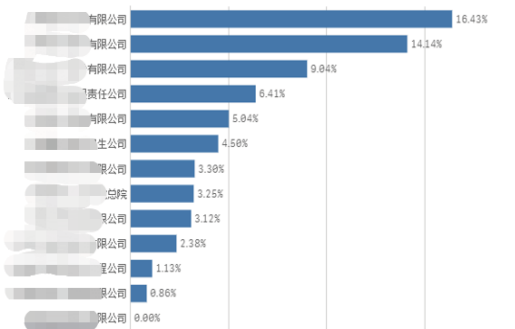
浮动工资占固定工资比例排名(12个月)



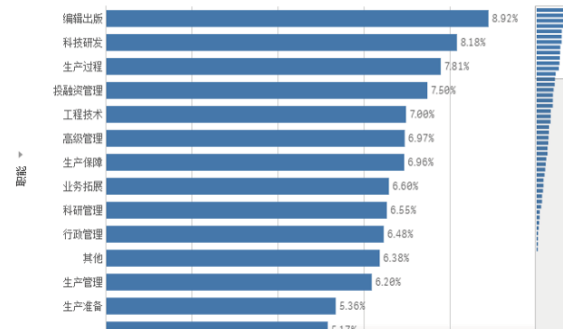
浮动工资占固定工资比例排名



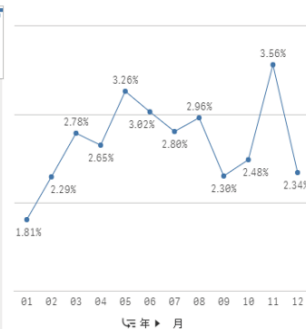
福利工资占公司工资总额比例按公司排名(12个月)



福利工资占公司工资总额比例排名(12个月)



福利工资占公司工资总额比例排名



# 薪资数据分析

## 3.6 工资增长对比

本期工资增长人数  
49,228

本期工资下降人数  
26,926

本期工资不变人数  
6,231

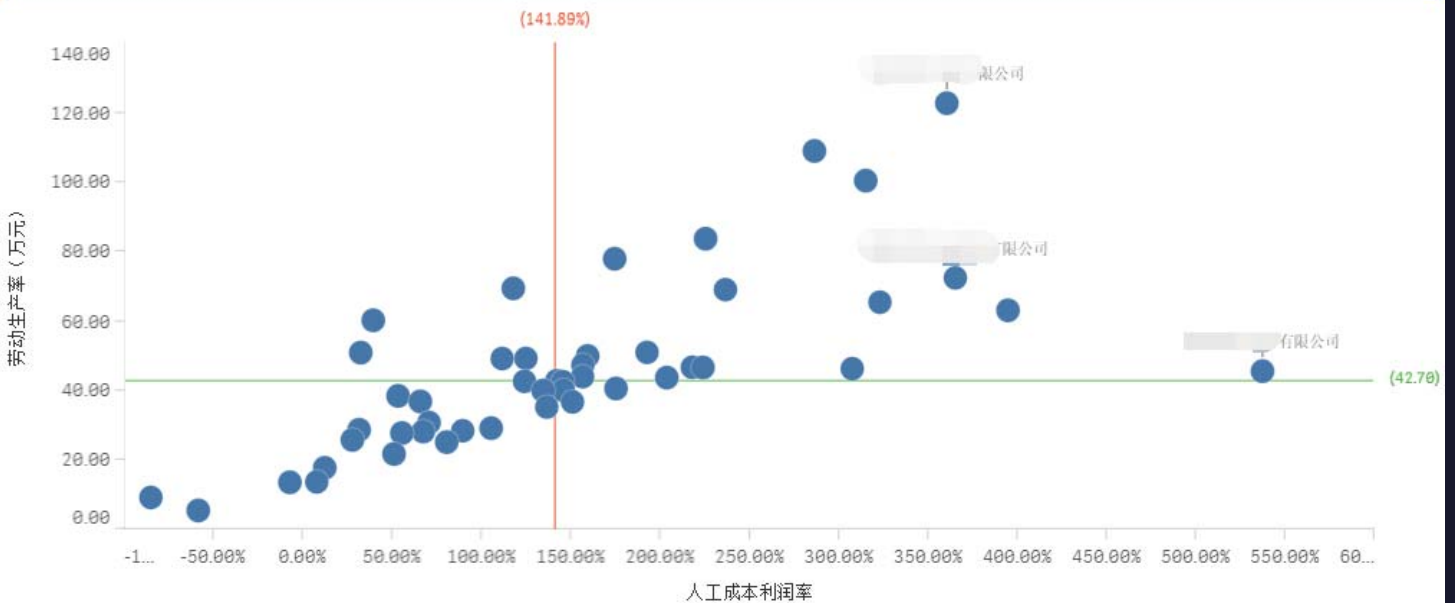
所选时间范围都发薪人员薪资增长情况(薪资: 万元)

职类名称			值									
岗位级别分类												
是否主职												
			应有人数	增长人数	工资增长人数比例	人均工资增长	个人工资增长率平均值	去年工资总额(万元)	去年人均工资(万元)	本年工资总额(万元)	本年人均工资(万元)	
辅助类	高层领导	主职	1	1	100.00%	14.96%	4.96%	7.40	7.40	00	0.00	
	一般员工	不可用	5	1	20.00%	-2.41%	2.60%	7.63	5.53	20	3.44	
		兼职	1	1	100.00%	5.58%	5.58%	5.48	48	84	6.84	
管理类		主职	1901	1145	60.23%	6.83%	7.79%	6.23	97	7.74	6.38	
	中层领导	主职	36	24	66.67%	25.95%	7.76%	9.83	6.88	9.51	7.49	
	高层领导	兼职	65	28	43.08%	7.27%	7.54%	9.73	6.93	9.20	3.31	
		主职	1280	796	62.19%	24.25%	7.24%	9.98	6.69	2.11	3.49	
	一般员工	兼职	1	0	0.00%	-45.59%	5.59%	3.54	3.54	7.37	7.37	
		主职	1009	644	63.83%	7.93%	9.66%	2.22	6.87	33.24	1.73	
科技类	中层领导	兼职	11	5	45.45%	-13.14%	3.34%	1.15	1.01	13.44	3.04	
		主职	3548	2235	62.99%	6.23%	7.72%	8.85	6.61	3.96	8.71	
	高层领导	主职	5	2	40.00%	-28.00%	0.71%	3.36	3.87	7.54	3.51	
	一般员工	兼职	23	17	73.91%	40.62%	9.96%	1.37	1.02	1.06	5.18	
		主职	2967	2053	69.19%	15.56%	5.55%	7.80	6.12	9.71	8.63	
	中层领导	主职	152	95	62.50%	27.79%	7.48%	36.55	6.10	3.80	3.35	

# 薪资数据分析

## 3.7 提质增效

各公司劳动生产率和人工成本利润率分布(12个月)



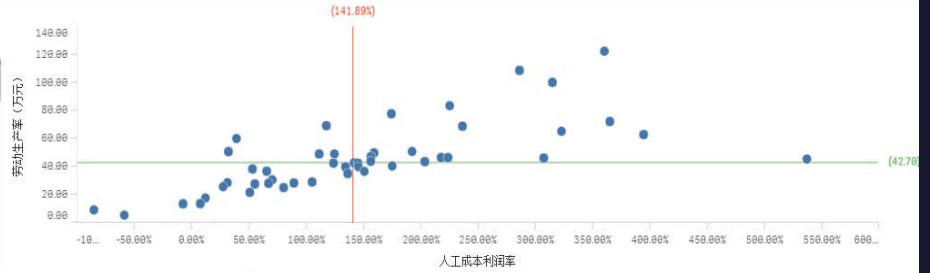
# 薪资数据分析

## 3.7 提质增效

各公司职工工资预算完成率(截止202012)



各公司劳动生产率和人工成本利润率分布(12个月)



利润总额、财务和系统职工工资总额增长对比(按公司, 12个月)



利润总额、财务和系统职工工资增长趋势对比(按时间, 截止202012)



# 薪资数据分析

## 3.8 实例：通过提质增效分析为控制企业工资增长提供依据

- 一、发现问题。根据各公司预算，发现A公司预算完成率为700%以上，超出整体预算完成率6倍以上；
- 二、查看A公司的工资增长率情况，发现财务快报工资增长率为600%以上，人力资源系统工资增长率为900%以上；
- 三、查看A公司的劳动生产率和人工成本利润率，A公司所处的位置为第二象限，劳动成本率在平均线以上，人工成本利润率在平均线以下，所以可对A公司适当降低工资增长幅度；

当年工资预算完成率(截止201812)

127.13%

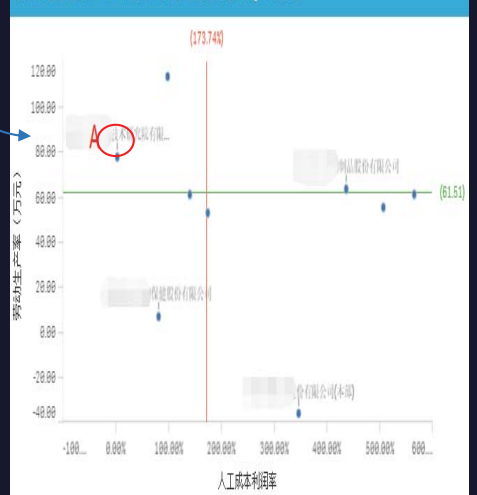
各公司职工工资预算完成率(截止201812)



利润总额、财务和系统职工工资总额增长对比(按公司, 12个月)



各公司劳动生产率和人工成本利润率分布(12个月)



# WHAT WE DO

## 04. 主题分析

- 4.1 企业驾驶舱
- 4.2 提质增效
- 4.3 离职分析
- 4.4 后备人才数据分析
- 4.5 人员背景离乡情况
- 4.6 基尼系数
- 4.7 高管绩效考核
- 4.8 分析报告

## 主题分析

### 4.1 企业驾驶舱

集团驾驶舱 (1)

营业收入 (亿元)  
2,177.45  
0.10%  
同比增长

利润总额 (亿元)  
133.07  
0.12%  
同比增长

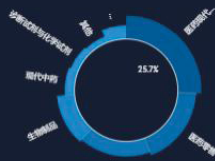
工资总额 (亿元)  
34.24  
-14.25%  
同比增长

公司数  
1,381  
今年新增

员工数量  
158,671  
8.27%  
同比增长

人均劳效 (万元)  
137.23

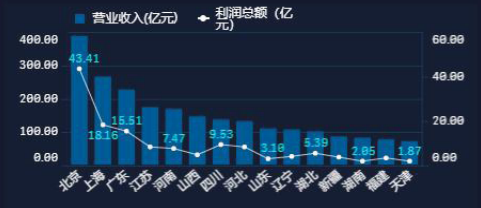
公司数量及人员数量分布



企业规模



公司数量及人员数量分布

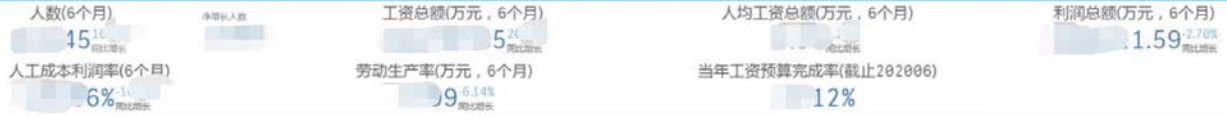


# 主题分析

## 4.2 提质增效

最大月份：2020年6月

### 财务快报数据

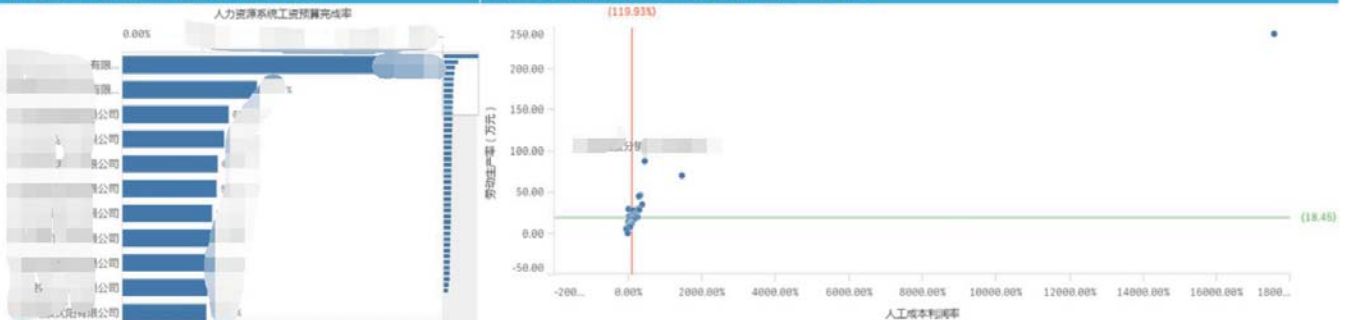


### 人力资源系统数据



### 各公司职工工资预算完成率(截止202006)

### 各公司劳动生产率和人工成本利润率分布(6个月)



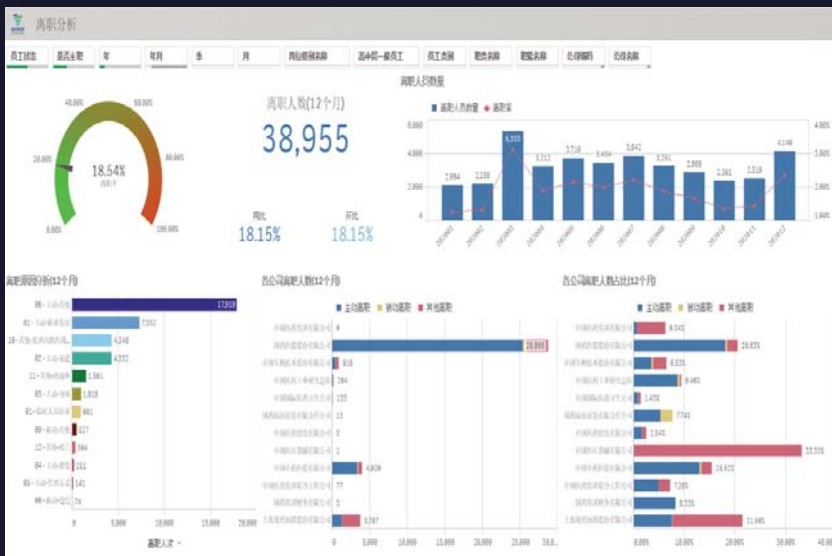
# 主题分析

## 4.2 提质增效



## 主题分析

### 4.3 离职分析



#### 离职总览

各公司离职情况、离职按时间变化情况。

#### 学历与离职

最高学历对应离职人员情况。

#### 各岗位、职能、职类离职情况

各岗位级别离职情况、各职能、职类离职情况。

#### 年龄、工龄、司龄与离职

各年龄段离职情况、各司龄段离职情况、各工龄段离职情况。

## 主题分析

### 4.4 后备人才数据分析——人才配备情况

人才配备预警

后备人才筛选培养

干部选拔，后备人员筛选方便

后备人才考核

企业，人才就是成功的保证。如果想把企业做大，不想当一个小作坊主，那就必须重视人才。无论干什么事业，人才都是成功的保障。

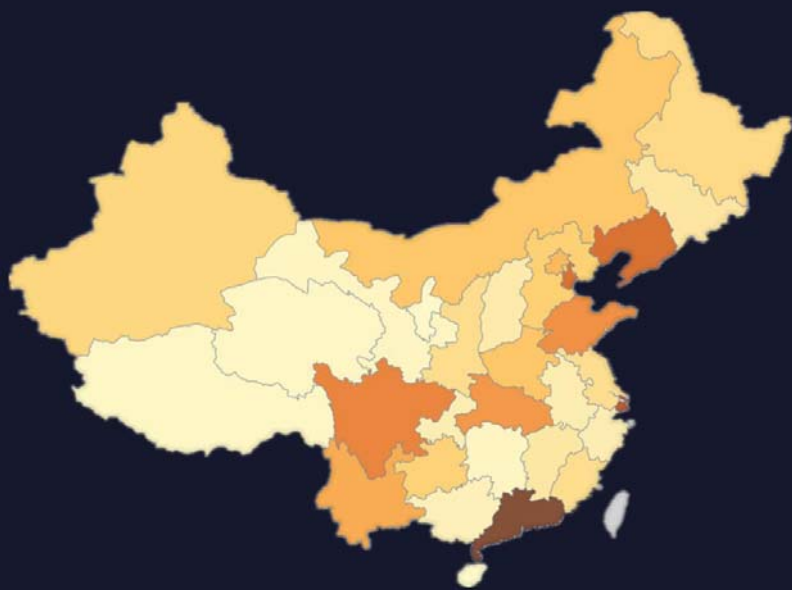
## 主题分析

### 4.4 后备人才数据分析——后备人才筛选



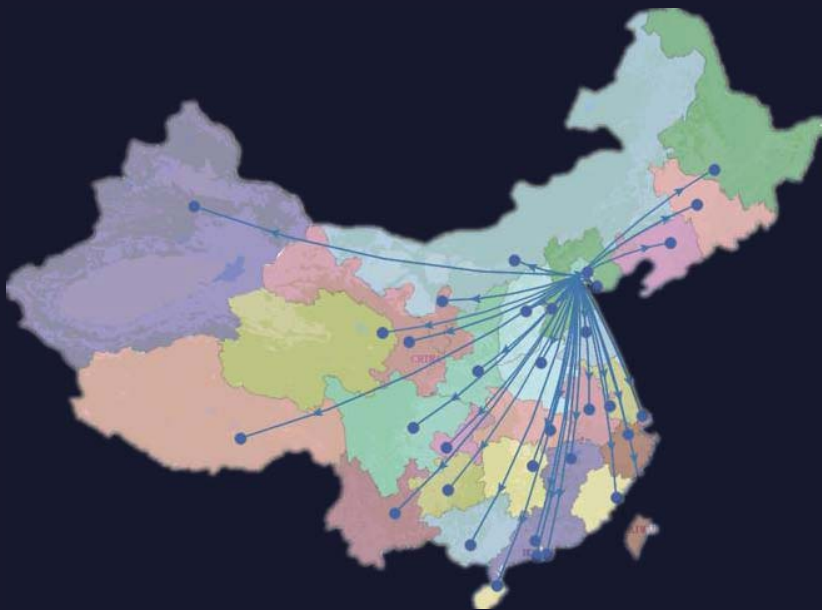
## 主题分析

### 4.5 人员背景离乡情况



## 主题分析

### 4.5 人员背景离乡情况



#### 人员背景离乡

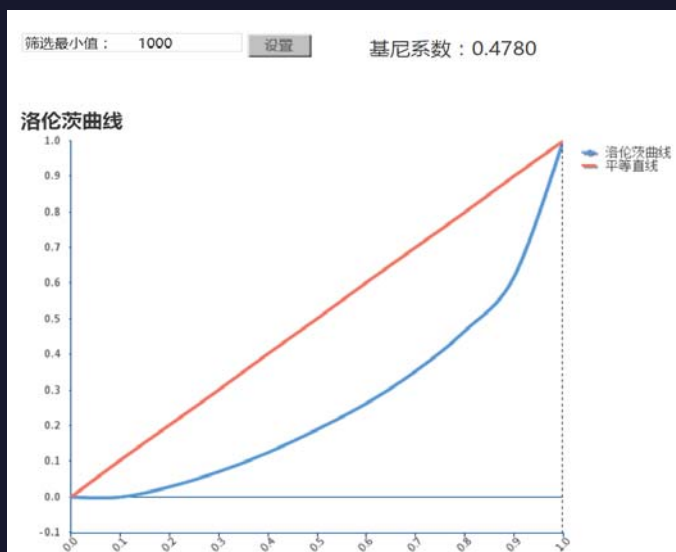
告别家人朋友,离开自己的家乡、离开熟悉的环境,到一个完全陌生的地方学习。

集团人员数量众多,可以通过人员的户口所在地址和工作地址的变化,得出人员背景离乡的情况。

人员主要从哪些省份向哪几个重点省份转移。

## 主题分析

### 4.6 基尼系数



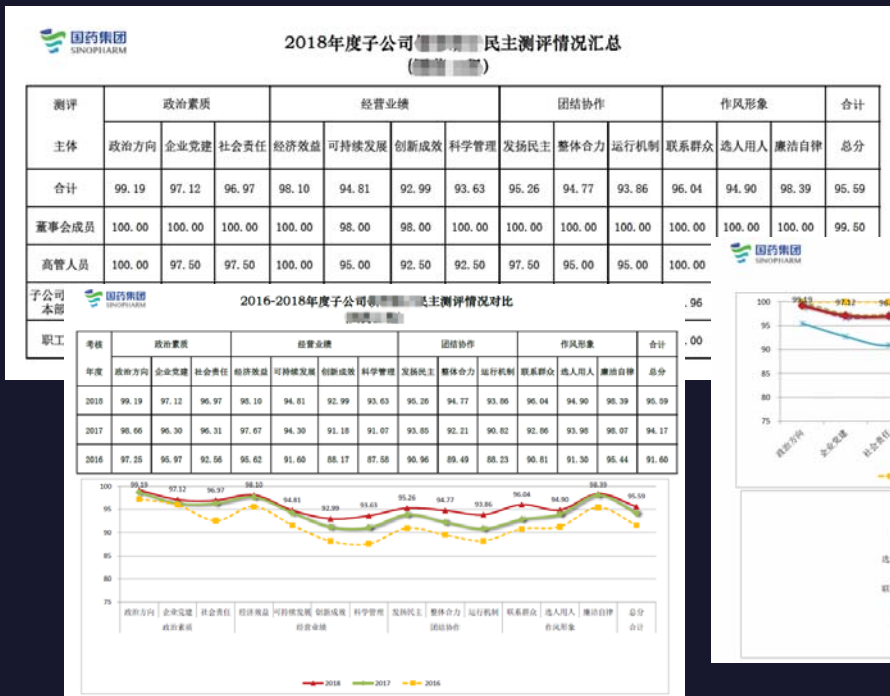
#### 基尼系数

经济学中衡量人们收入差异状况的指标。系数数值为0—1。0为收入绝对平均,1为收入绝对不平均。通常认为数值超过0.4为国际警戒线水平,表明贫富差距很大。

国药集团人员数量超过14万,人员分布广泛、涉及行业、领域较多,根据集团内人员的薪资收入情况,可以统计计算得出全集团所有人员的基尼系数,可以看出集团的收入差异情况。

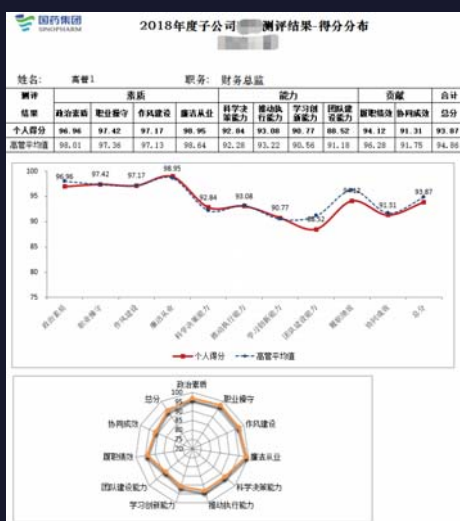
# 主题分析

## 4.7 高管绩效考核



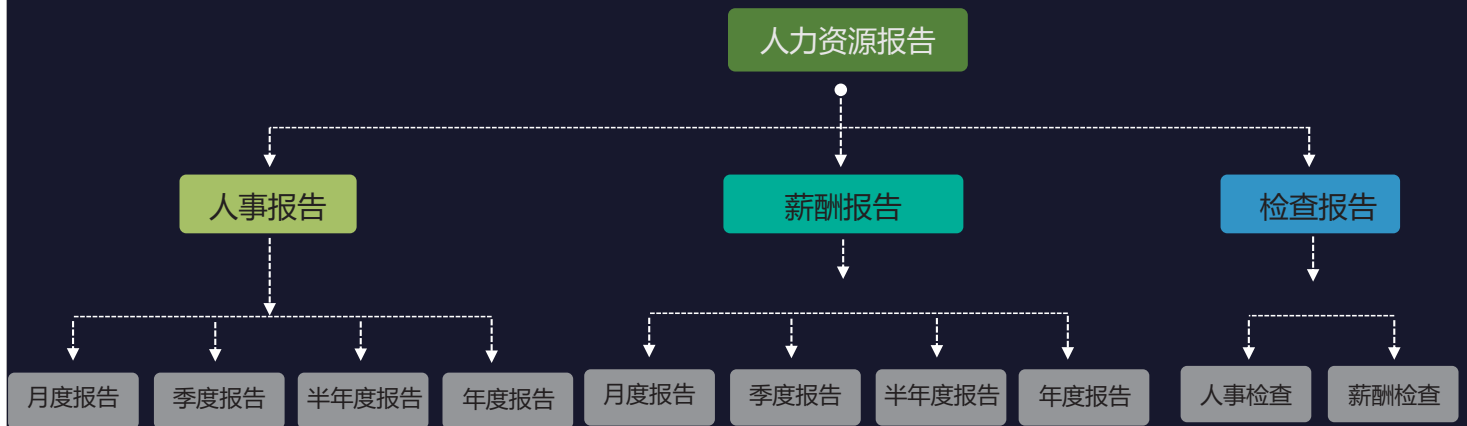
# 主题分析

## 4.7 高管绩效考核



# 主题分析

## 4.8 分析报告



# 主题分析

## 4.8 分析报告

### 全公司2016-03季度 人力资源分析报告

#### 第一部分 全公司人力资源分析

##### 一、组织概况

2016-Q3末共有公司10家，本季度新增公司0家，退出公司1家。剔除空壳公司后10家，较2016-Q2季末净增加5家。按行业分布来看其中批发零售业4家、制造业1家，共占企业总量的40%。按股权类型来看国有绝对控股企业1家，国有相对控股企业1家，占企业总量的20%。按企业规模来看中型企业1家，小型企业1家，占企业总量的20%。



整体企业规模三季度末发展相对平稳，企业规模、控股结构等差异不大，批发零售业企业数量增加相对明显，对各子公司的控制手段多以国有绝对和相对控股为主，企业规模以中小企业为主。

### 中国医药集团2016-03季度 人力资源分析报告

#### 第二部分 公司薪酬状况

一、各二级板块薪资整体状况(各分析基于2016-Q3季度整体薪酬)

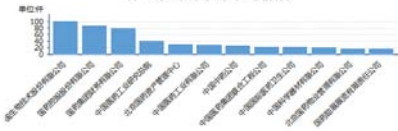
##### 1、各二级公司平均工资

各二级公司平均薪酬



从二级公司平均薪酬看，国药集团财务有限公司、中国医药集团总公司、北京国药资产管理有限公司，平均薪酬较高，而从二级本部平均薪酬来看，中国生物技术股份有限公司、国药控股股份有限公司、国药集团财务有限公司相对较高，国药励展展览有限责任公司、北京国药物业管理有限公司、中国科学器材有限公司处于较低的水平。

各二级公司本部平均薪酬



### 中国医药集团2016-03季度 人力资源分析报告

#### 核查报告

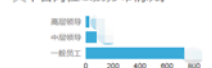
为规范人力资源管理，加强人力资源对公司战略支持，强化人力资源数据展示，提高eHR系统数据准确性、及时性、完整性，本报告将从不同维度展示你公司人力资源数据。请相关人员对各统计指标进行认真核查，发现不合理数据及时更正，保证数据真实性。避免因数据真实性导致战略决策偏差。

以下为你公司人事数据，请仔细核对，如有问题，可在eHR-BI中直接导出明细进行查询核对。

截止到2018年06月底人员数量



其中各岗位级别分布情况。



2018年01月至2018年06月入职率



2018年01月至2018年06月离职率



截止到2018年06月底各人员类别分布情况。( - 代表没有维护信息)



# WHAT WE DO

## 05.企业未来规划

6.1 着重关注人才培养

6.2 提供BI应用价值



### 未来规划

#### 6.1 着重关注人才培养

人才筛选。



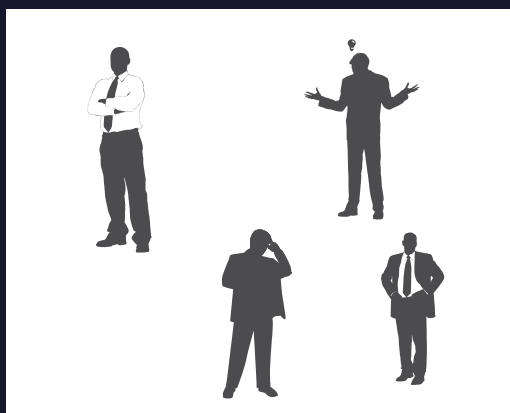
## 未来规划

EHR BI应用价值



## 未来规划

助力从传统经验感觉模式向事实数据模式转型





# 感谢您的观看

中国医药集团有限公司.王卫鑫