

数据驱动组织 与人才效能提升

——通过数据分析与洞察，驱动业务，重塑 HR 价值与影响力

2024 年 7 月 24-25 日 广州

课程对象

- 人力资源总监、经理
- 人力资源业务伙伴
- HR 数据分析相关工作人员

课程收益

- 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——数据与逻辑双线支持业务驱动分析
- 100+ 高价值分析指标，40+ 标杆案例分享，10 余套参考工具模版

课程简介

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”

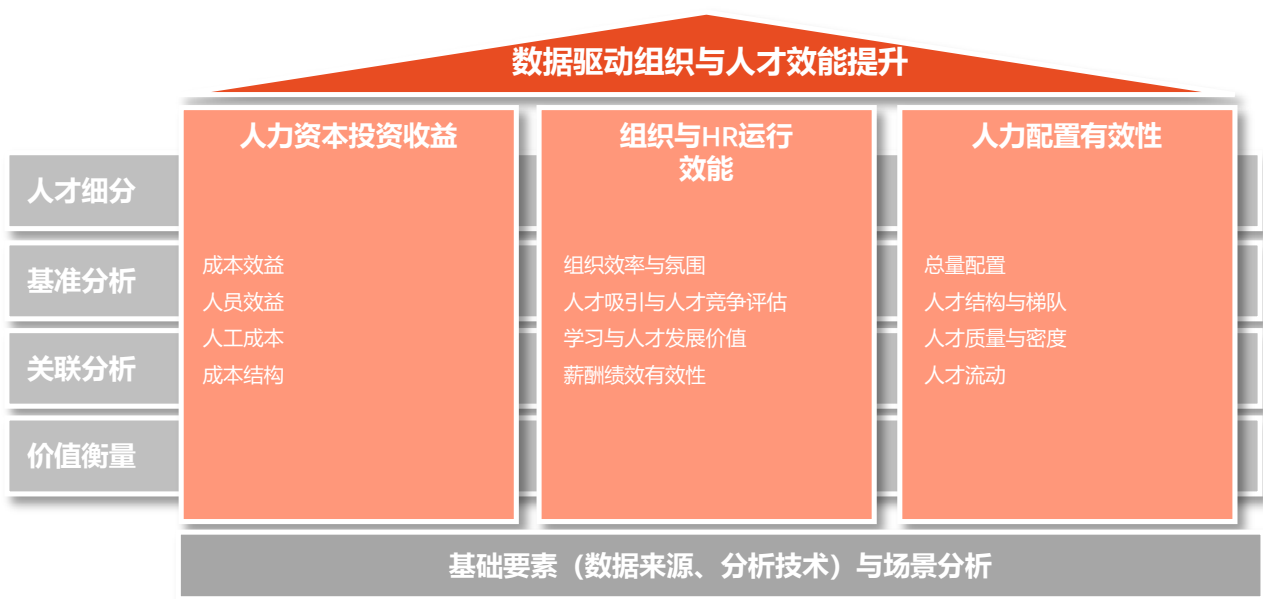
“人力资源数据分析要聚焦发现问题，形成判断，驱动决策和呈现价值。”

“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。”

课程内容框架

通过学习与咨询辅导的形式，建立组织与人才效能分析的内容体系（三纵）与方法工具（四横），基于基础要素与场景分析（基座），指向人力资源效能与价值创造的目标（顶层导向）。



课程大纲

第一天

第一部分 理念、趋势与目标——从人力资源数据分析到组织与人才效能分析

1.5H

- HR 价值创造三层级：效率、效力、价值与影响力
- 组织与人才效能分析的三大目标
- 案例：某大型集团公司组织与人才效能分析报表
- 案例：某头部互联网公司的专题分析案例
- 数据来源与分析专题设计
- 案例：某美资企业数据管理“重要 - 充足”矩阵
- 呈现与表达的误区与关键逻辑
- 案例：某企业可视化报告呈现误区
- 组织与人才效能分析内容三维度（“才报”三大报表）
- 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

3H

- 人力资本投资收益分析的四大维度与底层设计逻辑
- 人效指标体系与各指标内涵、计算公式说明
- 案例：人效指标与监测报表
- 从静态人效数据到动态分析与管理
- 案例：人效分析的“黄金不等式”
- 从单维指标分析到多维评价分析
- 案例：人力资本投资收益四维矩阵

第三部分 人力资源数据分析关键技术——人才细分、基准分析、关联分析和价值衡量

2H

- HR 数据分析方法之人才细分
- 案例：借助数据颗粒度发现管理问题
- HR 数据分析方法之基准分析
- 案例：有效的数据对标分析
- HR 数据分析方法之关联分析
- 案例：业务与人效驱动因素分析
- 练习：数据 & 指标相关性验证
- 练习：回归分析与应用

第二天

第四部分 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、质量和流动分析 2H

- 基于战略和组织能力的人力配置总量分析
- 人力配置总量规划的三种核心方法
- 案例：某企业如何开展年度人力配置总量规划
- 案例：某企业如何开展人工成本预算
- 人才结构与人才形状分析
- 人才结构设计的底层逻辑与应用
- 案例：某企业如何开展人才结构与比例监测
- 人才质量与人才密度分析
- 人才成长与人才储备分析
- 案例：某企业如何开展人才质量分析

第五部分 人力资源运行效能——从效率、效力到价值和影响力 4.5H

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

模板 & 工具

- HR 关键效能指标库、定义、计算公式及分析对象建议
- 数据源盘点表
- 专题分析价值矩阵
- 现场练习题目与公式解答
- 关键指标分析模板
- 驱动因子分析
- 回归分析与回归建模
- 关键效能指数构建

两天课程时间安排

- 08:30-09:00 签到
- 09:00-10:30 课程
- 10:30-10:45 茶歇
- 10:45-12:00 课程

- 12:00-13:00 午餐
- 13:00-15:00 课程
- 15:00-15:15 茶歇
- 15:15-17:00 课程

讲师简介



杨冰 Robin

智享会组织与人才效能分析领域领衔专家

专注于组织与人才效能分析、人力资源规划、战略性人力配置规划等领域的咨询实践

国际管理咨询协会 (ICMCI) 注册管理咨询师

职业经历

- 曾任职于欧莱雅、知名美资和本土管理咨询公司
- 中央国资委、上海人社局课题顾问
- 上海交通大学安泰管理学院特聘讲师
- 华东理工大学商学院职业导师
- 北京大学党政干部学院国企改革顾问
- 同济大学经管学院特聘讲师

部分长期辅导企业

- 在阿里巴巴、京东集团、字节跳动、NIKE 中国、安踏集团、Vivo、海尔、百胜中国、蒙牛、舜宇光电、上海医药、上汽集团、兴业银行、半亩花田等多家企业担任顾问
- 参与政府机构，包括中央国资委、上海人社局等机构多项专业课题研究
- 同济大学经管学院特聘讲师



About HREC

关于人力资源智享会

人力资源智享会（HREC）是高端、专业、广具影响力的，面向中国人力资源领域专业人士提供会员制服务的企业。我们致力于成为 HR 团队的学习伙伴，赋能 HR 的日常工作，支持 HR 的职业发展。

截止至 2023 年 6 月 30 日：

- 智享会付费会员企业超过 **4500** 家
- 遍布 **20** 个行业门类和超过 **81** 个行业大类
- 其中本土领先企业约占 **58.8%**，外资合资企业约占 **41.2%**
- 已经进入中国的世界 **500** 强和全球 **2000** 强企业中，超过 **90%** 的企业正在享受智享会的各项服务
- 注册会员代表中，人力资源总监及以上级别占 **27.6%**，人力资源经理级别占 **46.1%**
- 人力资源智享会（HREC）每年举办近 **200** 场会员专享活动，包括：
 - ✓ **2** 场大型展览
 - ✓ **20+** 场大型年会与展示会
 - ✓ **60+** 场空中课堂和网络会议
 - ✓ **20** 场标杆企业实地探访活动
 - ✓ **70+** 场人力资源专业培训与线上训练营
- 人力资源价值大奖以及人力资源供应商价值大奖
- 人力资源智享会（HREC）旗下《HR Value》会员通讯内参，读者人数超 **4** 万名
- 人力资源智享会（HREC）每年出版超过 **12** 份研究报告
- 人力资源智享会（HREC）每年邀约、采访并撰写超过 **200** 个企业实践案例
- 人力资源智享会（HREC）旗下“HR 年度采购指南（TPG 红宝书）——智享会人力资源供应商价值大奖分类榜单”集合了市场上兼具知名度和美誉度的 **200** 多家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时，节省时间，降低风险



联系我们：

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001-1003室 邮编：200063 电话：+86 21 31065698
邮箱地址：marketing@hrecchina.org 网站：www.hrecchina.org