

全程干货 现场实际操作演练 掌握人效提升密码

培训时间/地点：2024年9月20~21日（星期五~星期六）/上海

收费标准：¥6980/人

- 含授课费、证书费、资料费、午餐费、茶点费、会务费、税费
- 不包含学员往返培训场地的交通费用、住宿费用、早餐及晚餐

课程背景：

HR等职能岗位人士学习数据分析，不一定都想职业转型为“数据分析师”，更多是希望借助数据分析的方法，驱动公司人效提升，助力实现企业的“降本增效”等业务经营目标。所以，本课程的设计思路，是以数据分析方法工具为辅助，全程讲解企业组织和人力效能提升的策略，结合赵老师管理咨询的实战案例，让学员学之能用，训战结合。

课程收益：

- 提升数据思维能力，提高数字化思考力，输出数字化的人效分析报告；
- 从业务经营和数据分析的视角设计组织人效提升方案；
- 现场演练基于数据分析的人效管理可视化BI看板；
- 了解传统制造业、互联网、平台等公司的数据分析方法；
- 掌握根据业务数据定编的方法；尤其是职能部门、研发部门的定编方法；
- 掌握薪酬总额预算和人工成本优化的数字化管理方法；

备注：本课程需自带笔记本电脑，赵老师现场辅导，学员实际操作，掌握数据分析的步骤，并输出可视化看板及人效提升方案。

参训对象：

企业中高层管理者、财务、人力、计划、运营等管理者；对“人效管理”感兴趣的人士

授课形式：

知识讲解、案例分析讨论、角色演练、小组讨论、互动交流、游戏感悟、头脑风暴、强调学员参与。



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、降本增效话题为什么火爆？
- 2、存量竞争的特点；如何赢得竞争？
- 3、人力资源管理面临的挑战及应对策略
- 4、人力资源管理的基础框架；动力、方向、基础及核心；

第二讲 人力效能管理概论

- 1、人效的狭义和广义理解
- 2、人效基本计算框架：产量、收益、工时、成本
 - 1) 如何衡量财务收益？
 - 2) 如何衡量市场收益？
- 3、人效指标体系设计的 8 种方法：
 - 1) 人效公式拆分法
 - 2) 人力贡献法
 - 3) 人力运营法
 - 4) 组织能力法
 - 5) 组织效能法
 - 6) 工时效率法
 - 7) 核心竞争力法
 - 8) 人货场法
- 4、人效指标筛选工具简介：
 - 1) 鱼骨图法
 - 2) QQTC 法
 - 3) 价值树法
 - 4) 关键事件法
 - 5) 原子指标（电商行业）



- 6) 不可能三角模型法
- 5、人效管理结果呈现的方法：
 - 1) 人效分析报告（描述、解释、预测、优化）
 - 2) 人效管理报表（人效流量表、人效损益表、人效资产负债表）
 - 3) 人效管理 BI 看板
- 6、人效管理的发展趋势及提升方法
- 7、HR 6 大模块的人效指标库模板
- 8、案例 1：某公司人效提升的短期策略和长期策略
- 9、案例 2：某公司人效数据分析模型

第三讲 数据管理及分析的基础知识

- 1、大数据推动管理变革
- 2、职能部门的数字化转型
- 3、数据分析在企业管理中的作用
- 4、人力资源管理数字化转型的难点之一：数据思维
- 5、测试：你的数据思维是第几段？
- 6、常见的数据分析思维及方法：
 - 1) 目标分析
 - 2) 对比分析
 - 3) 细分分析
 - 4) 溯源与逆向分析
 - 5) 相关与回归分析
 - 6) 矩阵分析
 - 7) 归纳与演绎分析
- 7、数据分析的基本步骤
- 8、案例 3：根据库存、广告费、薪酬、销售等数据，运用回归分析法，绘制数据透视图



第四讲 人效提升的关键策略之一：懂经营数据分析

1、经营数据分析的常用方法：

- 1) 杜邦财务分析法
- 2) ROIC 指标分析法
- 3) IRR 指标分析法
- 4) 盈亏平衡分析法
- 5) Power BI 业财融合法

2、商业敏感度模型

3、测试：你的商业敏感度

4、提高 IRR 的 4 种方法

5、盈亏平衡法的应用策略

6、案例 4：盈亏平衡法用于年度薪酬总额预算

第五讲 人效提升的关键策略之二：懂组织效能数据分析

1、组织效能提升的常用方法：

- 1) 组织架构优化
- 2) 组织能力优化
- 3) 组织氛围优化

2、组织效能诊断与分析报告

3、组织能力黑箱模型：组织效能与人力效能的关系

4、案例 5：某公司组织能力诊断数据分析

第六讲 人效提升的关键策略之三：懂人力规划数据分析

1、传统的定编方法

2、互联网时代的定编方法

3、工时效率定编法及案例分析

4、职能定编法及案例分析

5、案例 6：某公司基于“降本增效”的定编的步骤及底层技术分析



6、案例 7：项目部提出招人需求，HR 如何根据该部门的业务数据，通过数据分析，评估用人需求合理性？

第七讲 人效提升的关键策略之四：懂招聘数据分析

- 1、招聘管理模块的数据分析包括：招聘业务数据分析、离职数据分析
- 2、如何解决人才招聘目标“4 少 3 好 2 快 1 稳”？
- 3、如何构建人才供应链？
- 4、招聘数据分析最常用的工具之一：漏斗图
- 5、案例 8：根据招聘工作数据，运用漏斗图分析法，做年度招聘工作汇报
- 6、案例 9：某公司年度离职数据分析及改善建议的报告

第八讲 人效提升的关键策略之五：懂绩效管理数据分析

- 1、绩效管理模块的数据分析包括：
 - 1) 绩效目标设定的数据分析
 - 2) 考核结果的数据分析
 - 3) 结果应用的数据分析
- 2、绩效目标设定的量化分析方法：
 - 1) 战略地图
 - 2) 绩效层级
 - 3) 价值树
- 3、绩效指标权重的量化分析方法：
 - 1) 生命周期法
 - 2) 专家评审法
 - 3) 质量评分法
 - 4) 两两比较法
- 4、绩效目标值设置的量化分析方法：
 - 1) 趋势外推法
 - 2) 标杆基准法
 - 3) 自上而下法



4) 自下而上法

5、案例 10：根据某公司各省销售总监绩效数据，绘制九宫格，并做绩效改进分析

第九讲 人效提升的关键策略之六：懂薪酬管理数据分析

1、薪酬管理模块的数据分析包括：

- 1) 岗位价值评估结果的数据分析
- 2) 市场薪酬调查结果的数据分析
- 3) 薪酬总额预算的数据分析

2、案例 11：某公司采用“要素计点法”做的薪酬表

3、市场薪酬调查结果与岗位价值评估结果，如何做薪酬拟合分析？最小二乘法与回归分析法的利弊

4、薪酬总额预算有哪些方法？

5、案例 12：根据某公司的薪酬福利数据，完成数据分析报告设计

讲师介绍：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、《跨部门协作与 360 度沟通技巧》
- 2、《中高层领导力：带队之道+情境领导+执行力》
- 3、《高绩效辅导与绩效面谈技巧》
- 4、《MTP 中层管理者 8 项管理技能》
- 5、《成功绩效管理体系设计及落地技巧》
- 6、《宽带薪酬管理、股权激励及中长期激励方案设计》
- 7、《TTT：金牌内训师特训营》
- 8、《降本增效：组织与人力效能提升策略》
- 9、《数据分析驱动人力效能提升》

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。

