**HR数据分析师实战班**

**【招生简章】**

****

HR新逻辑 | 广州 上海 北京 深圳 循环开课

**【课程立项背景】**

行业领先的公司越来越倾向借助数据分析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”的“人才报表”（纵向专业深入），展开业务驱动分析（横向业务关联），提升HR管理竞争优势。

从反应性统计（Level1）、高级分析（Level2）、战略分析（Level3）到模拟预测（Level4），**从经营和驱动业务视角，跳出HR专业闭环，**从数据到信息整合，从逻辑化到循证思维的转变，从确定分析内容、形式、结论、改进建议直至做到行动计划，用数据驱动见解和创造价值。

**【课程核心收益】**

**一、建立思维**

* 学习、统一人力资源数据分析的理念
* 制定学习转化目标
* 掌握HR管理量化方法与工具
* 培养人力资源数据分析外部趋势

**二、驱动业务**

* 建立数据分析驱动业务提升理念
* 学习并实践关联分析的方法与工具
* 提炼驱动业务增长的人力资源管理要素
* 实施业务、人效、人力配置相关的决策与开发预测

**三、呈现价值**

* 构建高价值人力资源运行与效能指标
* 构建组织效能相关指标
* 建立HR数据分析内容模型
* 建立“人才报表”系统

**四、优化管理**

* 基于“人才报表”，建立健康或风险管理指数
* 开通人力资源运行（结构）综合评估、日常跟踪与改善建议
* 改善集团赋能机制

**【建议学习对象】**

1. 希望成为业务伙伴、掌握用数据对话技能的人力资源管理者
2. 希望提升人力资源管理效能与决策价值的人力资源高管
3. 企业人力资源团队中的“HR数据分析 ”岗位的专职人员
4. 希望以HR数据分析手段提升内部咨询与问题解决能力的专业人士

**【课程介绍】**

**第一部分：理念趋势回归——循证式管理与HR价值创造**

1. 下一代人力资源管理者的关键素质
2. HR关键价值层级：效率、效能与影响力
3. 基于逻辑与数据的循证变革模式
4. HR数据分析最佳实践
5. 案例：某美资企业基于产出与效力思维的的离职与留任分析
6. 案例：某企业基于问题发现的HR小数据分析

**第二部分：HR数据分析价值四层级与四维度——由外而内，展开业务驱动分析，量化价值产出**

1. 人力资源数据分析成熟度模型（四层级）
2. 反应性统计：整理、计算与展示
3. 高级分析：动态分析、基准分析与相关分析
4. 业务与战略决策：业务驱动因素分析、激励与留任因素分析
5. 模拟和预测
6. 数据分析过程三要素：来源、技术和应用
7. 思考与研讨：数据结构与内容地图
8. 人力资源数据分析改善七步骤
9. 案例：某500强企业的分析改善行动计划
10. 案例：某大型集团公司设计的人力资源健康与风险指数
11. 从HR六大模块的数据分析到经营者思维下的人才数据决策
12. 人力资源数据分析内容四维度：
13. 人力资本投资收益
14. 战略人力配置
15. 人力资源运行
16. 人才管理价值

**第三讲：人力资本投资与组织效益——业务驱动与关联分析**

1. 人力资本经营的基本逻辑
2. 综合人效指标：成本效益、人员效益、人员成本、成本结构
3. 人力资本经营数据指标
4. 人工成本结构性诊断与分析
5. 综合人效分析的关键应用领域
6. 案例：某企业的人效分析要点
7. 案例：某企业人工成本分析样例
8. 思考与研讨

**第四讲：人力资源数据分析关键技术之——人才细分、基准分析、关联分析**

1. HR数据分析方法之人才细分：四层细分，细化数据颗粒度
2. 组织与岗位数据细分
3. 人员与行为数据细分
4. HR数据分析方法之基准分析
5. 六项价值判断基准
6. HR数据分析方法之关联分析
7. 交叉分析：对象、行为、时间
8. 相关性分析：业务驱动要素与人效关联分析
9. 回归与预测：发掘关联规律，展开预测
10. 案例：业务驱动分析下的人力资源价值聚焦
11. HR数据分析方法之价值衡量：
12. 投资产出设计
13. 成熟度设计
14. 指数设计
15. 案例：组织效能指数的设计

**第五讲：战略人力规划分析——业务驱动下的人力配置四要素：总量、结构、编制与质量**

1. 人力配置总量确定的三种核心方法
2. 组织形状与结构比例
3. 微观岗位编制分析与优化
4. 人员分析与人才当量
5. 人才画像：信息画像、能力画像、行为画像、特质画像
6. 离职、留任与流动分析
7. 现场练习：多维度关联要素分析、人员编制与业务驱动
8. 案例：某集团公司的人力配置与人员比例分析模型

**第六讲：人力资源运行——从效率、效力到影响力**

1. HR关键效能指标、制度检验与成效检验
2. 招聘：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：培训管理逻辑和机制设计
5. 课程评价、效力评价与价值分析
6. 案例：培训价值与效能分析
7. 薪酬：薪酬设计的量化技术
8. 跟踪管理：薪资渗透率分析与调薪
9. 绩效：指标的价值分析
10. 绩效评估衡量技巧与分布规律

**第七讲：人才管理价值——人才评估与综合指数构建**

1. 人才价值之动力、能力与合力
2. 敬业度与组织效能调查
3. 适岗度、能力素质评价的量化分析
4. 案例：主流敬业度调查方法与报告产出案例
5. 案例：某企业的适岗度分析模型
6. 案例：管理决策模型

**第八讲：总结归纳、现场反馈与推荐书籍**

**【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

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。

**【报名学习】**

**时间：** 2021年6月17-18日上海 ； 2021年8月20-21日深圳 ；2021年11月4-5日深圳

**费用：**市场报名学习价格12800元/人，现在报名标准优惠价格6800元/人；

**费用包含：**讲师授课费、场地费、资料制作费、下午茶歇、午餐；

**报名：**为了不影响学习，请至少提前2个星期以上报名，不然名额满了影响学习计划；

对接人：KiKi-13126449996（同微信号）