**《数字化人力资源管理》课程大纲**

**华乃晨**

在当今数字化时代，企业的运营和管理模式发生了深刻的变革。信息技术的飞速发展、大数据的广泛应用以及智能化工具的不断涌现，对企业的人力资源管理提出了全新的挑战和机遇。

随着市场竞争的日益激烈，企业需要更加高效、精准地管理人力资源，以提升组织的竞争力和创新能力。数字化技术为人力资源管理带来了前所未有的可能性，使人力资源管理能够从传统的手工操作和经验判断向数据驱动、智能化决策转变。

本课程从数据采集、分析与处理的基本方法入手，深入挖掘招聘与配置、培育与开发、人才梯队建设、绩效管理、薪酬管理、员工关系和离职管理等重要的人力资源管理领域中的数据研究模式，结合大量案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、培养人力资源管理团队数字化思维，打造具有竞争力的人力资源管理体系；

2、掌握常用的人力资源管理数据采集重点、分析思维与应用模式；

3、掌握人力资源数据在招聘与配置、培训与开发与人才梯队建设中的应用；

4、掌握人力资源数据在绩效管理、薪酬管理、员工关系与离职管理中的应用；

5、了解人力资源管理仪表盘的管理决策价值与应用模式。

**【培训对象】**

企业中高管、人力资源管理从业者（HRD、HRM、HRCOE、HRBP）

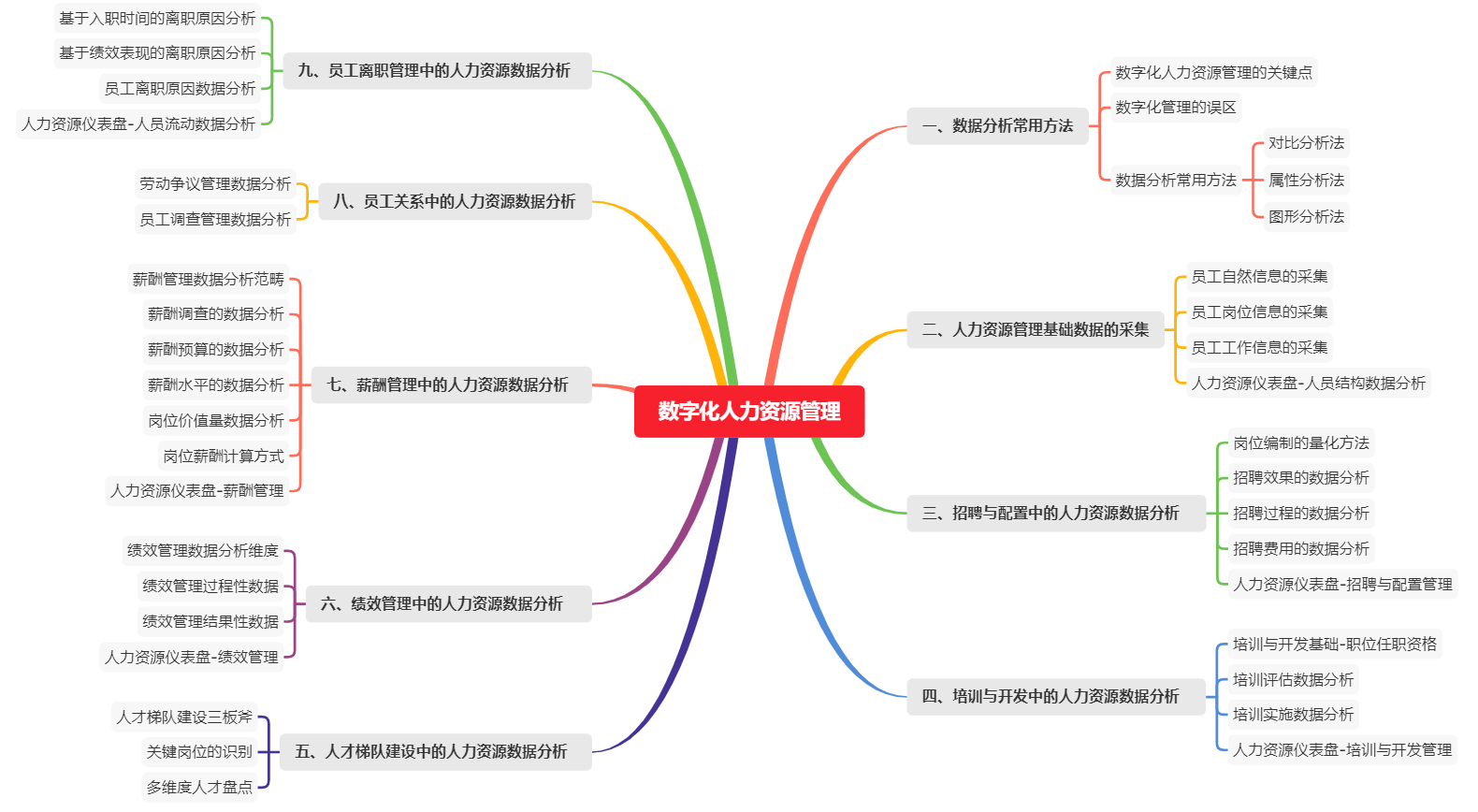
**【培训时间】**

3天，6小时/天

【**培训方式**】

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**



**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、数据分析常用方法**

1、案例：人力资源经理的工作汇报

2、数字化管理的误区

3、数字化人力资源管理的关键点

4、数据分析常用方法

（1）对比分析法

（2）属性分析法

（3）图形分析法

5、对比分析法

（1）时间对比法

（2）空间对比法

（3）基准对比法

6、属性分析法

（1）相关关系分析

（2）组成关系分析

（3）聚类关系分析

7、图形分析法

（1）图形转换分析

（2）模型工具分析

（3）象限分类分析

**二、人力资源管理基础数据的采集**

1、员工自然信息的采集

2、员工岗位信息的采集

3、员工工作信息的采集

4、人力资源仪表盘-人员结构数据分析

5、团队共创：人力资源价值数据分析

**三、招聘与配置中的人力资源数据分析**

1、岗位编制的量化方法

（1）劳动效率定编法

（2）业务数据定编法

（3）行业对标定编法

（4）预算控制定编法

（5）业务流程定编法

（6）专家访谈定编法

2、招聘效果的数据分析

（1）数据化人才画像法

（2）招聘渠道贡献度分析

（3）招聘效果针对性分析

3、招聘过程的数据分析

4、招聘费用的数据分析

（1）招聘费用数据统计

（2）案例：招聘费用统计计算

（3）角色扮演：年中管理大会

5、人力资源仪表盘-招聘与配置管理

**四、培训与开发中的人力资源数据分析**

1、培训与开发基础-职位任职资格

（1）基于不同人群的职位任职资格

（2）案例：能力层级的定义

（3）案例：基于工作内容的能力提取

（4）案例：人力资源岗位的素质能力项定义

（5）案例：员工能力素质测评结果

（6）基于学习地图的员工能力培养

（7）基于测评结果的学习项目设计

2、培训评估数据分析

（1）培训评估数据的采集

（2）案例：培训评估报告

（3）外部培训机构评估表

3、团队共创：培训与开发数据分析

4、培训实施数据分析

5、人力资源仪表盘-培训与开发管理

**五、人才梯队建设中的人力资源数据分析**

1、人才梯队建设三板斧

2、关键岗位的识别

（1）打分法

（2）二维矩阵

（3）团队共创：识别关键岗位

3、多维度人才盘点

（1）人才盘点的维度

（2）基于能力的人才盘点

（3）基于潜力的人才盘点

（4）人才盘点九宫格

（5）团队共创：人才盘点数据应用

（6）关键岗位继任发展与设计

（7）团队共创：人才梯队建设数据分析

**六、绩效管理中的人力资源数据分析**

1、绩效管理数据分析维度

2、绩效管理过程性数据

（1）绩效管理覆盖率

（2）管理过程标准化

（3）绩效管理指标库

3、绩效管理结果性数据

（1）工作进程实时监控

（2）总体绩效考核结果

（3）个人绩效考核结果

4、团队共创：绩效管理数据分析

5、人力资源仪表盘-绩效管理

**七、薪酬管理中的人力资源数据分析**

1、薪酬管理数据分析范畴

2、薪酬调查的数据分析

（1）集中趋势分析

（2）离散情况分析

（3）频率分析

3、薪酬预算的数据分析

（1）薪酬比例推算法

（2）盈亏平衡推算法

（3）劳动分配推算法

4、薪酬水平的数据分析

（1）薪酬结构分析

（2）薪酬偏离度分析

（3）薪酬效率分析

5、岗位价值量数据分析

（1）智能水平分析

（2）解决问题能力分析

（3）职务责任分析

（4）团队共创：三个职位的海式评估

6、岗位薪酬计算方式

（1）内部公平法

（2）岗位标杆K值法

7、团队共创：薪酬管理数据分析

8、人力资源仪表盘-薪酬管理

**八、员工关系中的人力资源数据分析**

1、劳动争议管理数据分析

（1）劳动争议管理信息采集

（2）劳动争议管理数据分析

2、员工调查管理数据分析

（1）案例：员工调查数据分析

（2）团队共创：员工管理数据分析

**九、员工离职管理中的人力资源数据分析**

1、案例：员工离职数据分析

2、基于入职时间的离职原因分析

3、基于绩效表现的离职原因分析

4、员工离职原因数据分析

（1）帕累托原理

（2）团队共创：员工离职管理数据分析

5、人力资源仪表盘-人员流动数据分析

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评