

冶金工业教育资源开发中心文件 中国钢协职业培训中心文件

冶教中[2022]2号

关于举办 2022 年人力资源数据分析师（中级） 线上培训班的通知

各有关单位：

人力资源数据分析是管理者必备的专业技能，也是管理者在管理过程中解决问题的关键能力之一。如何用数据评价组织效能？如何用数据剔除企业的无效管理、降低内耗？如何让管理者通过数据分析既看到组织的各种问题又能找出原因得出结论给出解决方案？2021年冶金工业教育资源开发中心、中国钢协职业培训中心举办了多期人力资源数据分析师线上培训班，受到多家企业大力支持和高度评价，现决定继续举办2022年人力资源数据分析师线上培训班。本课程将遵循“数据识别、数据分析、问题诊断、问题解决、反馈评估”五大关键步骤，实现企业人力资源从数据分析到数字化转型的进阶。培训考试合格后可取得工业和信息化部教育与考试中心颁发的《人力资源数据分析师》（中级）职业技术证书。

一、课程主要内容

第一阶段：人力资源数据分析 通识篇：人力资源数据分析基础应用

一、人力资源数据分析的价值 二、人力资源数据分析方法和汇报策略

- 1、数据的采集和处理
- 2、数据的分析和诊断
- 3、方案的给出和解决
- 4、人力资源分析报告的常规结构

【案例】一份 HR 分析报告引发的职场变迁

【实操】如何将案例中的数据进行图表呈现

三、人力资源数据分析的价值应用

1、数据分析与管理者的三大核心能力

- (1) 制定标准的能力
- (2) 发现问题的能力
- (3) 解决问题的能力

2、数据分析覆盖的四大应用场景

- (1) 描述型分析
- (2) 诊断型分析
- (3) 预测型分析
- (4) 指导型分析

分析篇 1：基于数据分析的招聘效能提升

一、招聘模块的数据体系

- 1、衡量招聘工作成效的结果数据
- 2、决定招聘工作成效的过程数据
- 3、影响招聘工作开展的基盘数据

二、招聘模块的数据分析

1、招聘计划完成率 (1) 招聘计划完成率计算方式及分析

(2) 招聘计划达成情况诊断及改善方案

2、试用期转正率

(1) 试用期转正率的计算方式及分析

(2) 试用期转正率低的问题诊断及提升方案

3、招聘金字塔

(1) 招聘金字塔的模型构建及转化率分析

(2) 招聘金字塔的系统诊断及优化方案

4、岗位胜任能力

(1) 岗位胜任力的模型构建

(2) 岗位能力的偏差分析及应对方案

5、人才画像（标签设定、目标分析、方案策划）

(1) 候选人标签及行为路径分析

(2) 人才地图设计及应用

6、招聘渠道费用（成本分析、渠道规划）

（1）招聘渠道成本核算方式及分析

（2）招聘渠道优选方案规划

三、招聘模块的分析报告

模板示例：招聘模块数据分析报告

案例实操：根据案例材料写一份候选人推荐报告

分析篇 2：基于数据的培训投资回收期分析

一、培训模块的数据体系

1、衡量培训成效的结果数据

2、决定培训成效的过程数据

3、影响培训成效的基盘数据

二、培训模块的数据分析

1、培训效果评估

（1）培训评估方法

（2）培训四层次评估分析及应用

2、培训（直接/间接）收益评估

（1）培训直接收益核算

（2）培训收益评估分析及改善措施

3、培训预算及学习地图

（1）年度培训预算及学习地图构建

（2）年度培训预算结构性分析

4、培训投资回收期

（1）培训投资回收期核算及分析

（2）培训投入产出问题诊断及解决方案

5、培训需求分析

（1）如何找差距

（2）培训需求偏差诊断及优化方案

三、培训模块的分析报告

模板示例：培训模块数据分析报告

案例实操：根据案例材料帮助做培训需求分析报告及培训实施计划

分析篇 3：基于数据的薪酬 ROI 分析

一、薪酬模块的数据体系

1、衡量薪酬激励成效的结果数据

2、决定薪酬激励效果的过程数据

3、影响薪酬水平的基盘数据

二、薪酬模块的数据分析

1、薪酬的 ROI 分析

（1）百元投入产出核算及分析

（2）投资回报曲线分析及优化思路

2、薪酬满意度分析

（1）薪酬满意度数据采集及分析

（2）薪酬满意度问题诊断及解决方案

3、薪酬额度分析

（1）薪酬水平分析（薪酬分位值）

(2) 企业支付能力分析 (盈亏平衡/比率分析/固定利润)

(3) 薪酬总额分析

(4) 薪酬预算分析及调整方案

(5) 岗位价值分析

4、薪酬结构分析

(1) 薪酬结构合理性分析

(2) 薪酬结构性问题及优化方案

三、薪酬模块的分析报告

模板示例：薪酬模块数据分析报告

案例实操：如何通过薪酬调查帮助解决薪酬水平问题

分析篇 4：基于绩效数据分析的人效提升方法

一、绩效模块的数据体系

1、衡量绩效管理成效的结果数据

2、决定绩效管理成效的过程数据

3、影响绩效管理的基盘数据

二、绩效模块的数据分析

1、绩效分析

(1) 人效 (人均产值/人均销售额) 数据核算及分析

(2) 个人绩效偏差分析及改善

(3) 绩效复盘

2、绩效指标分解

(1) 价值链模型

(2) 三层次结构构成

(3) 战略地图

3、绩效指标结构性分析

(1) 绩效指标四要素

(2) 绩效核算方法及其激励性分析

(3) 指标权重的“指挥棒”作用

(4) 绩效指标的纵向闭环

(5) 绩效指标的横向联动

三、绩效模块的分析报告

模板示例：绩效模块数据分析报告

案例实操：根据材料帮助撰写绩效分析报告

分析篇 5：基于数据分析的人力资源风险预测与控制

一、员工关系模块的数据体系

1、衡量员工关系成效的结果数据

2、决定员工关系成效的过程数据

3、影响员工关系的基盘数据

二、员工关系模块的数据分析

1、雇主品牌吸引力分析

(1) 企业人才吸引力要点梳理及分析

(2) 企业人才吸引力问题诊断及改善措施

2、用工纠纷

(1) 用工风险比例核算及分析

(2) 关键问题诊断及解决方案

3、离职率

(1) 离职率计算方式及分析

(2) 离职原因诊断及解决方案

4、员工满意度

(1) 员工满意度调查问卷及统计分析

(2) 员工满意度问题诊断及解决方案

5、人员稳定性

(1) 人员稳定性分析

(2) 人员异动问题诊断及解决方案

三、员工关系模块的分析报告

模板示例：人力资源风险管控分析

案例实操：根据案例材料写一份离职分析报告

分析篇 6：影响人力资源规划落地的基盘数据分析

一、规划模块的数据体系

1、衡量规划价值的结果数据

2、决定规划成效的过程数据

3、影响规划落地的基盘数据

二、规划模块的数据分析

1、人才需求分析

(1) 德尔菲法

(2) 经验预测法

(3) 回归分析法

(4) 趋势外推法

(5) 比率分析法

2、人才供给分析

(1) 技能清单

(2) 马尔可夫模型

(3) 管理人员接替计划

3、人力资源供需平衡分析

(1) 人才基盘静态分析

(2) 期初期末动态分析

三、规划模块的分析报告

模板示例：人力资源年度规划；

案例实操：根据案例材料写一份人力资源供需分析报告

第二阶段：人力资源数据仪表盘

工具篇 1：数据收集

1. 数据验证的重要作用

2. 流水账式数据源表设计方法

3. 信息类数据源表设计方法

4. 外部数据采集方法

5. 数据百变之自定义格式

6. 各种数据录入技巧

工具篇 2：数据清洗

1. 缺失数据的快速处理

2. 不规范数据的快速处理

3. 重复数据的快速处理

工具篇 3：数据处理

1. 字段的合并方法

2. 字段的拆分方法

3. 字段的匹配操作

4. 表格的合并方法

5. 表格的拆分方法

6. 表格互转方法

工具篇 4：数据分析工具及函数

一、EXCEL 数据分析工具

1. 描述性统计

2. 预测分析

3. 相关分析

4. 回归分析

5. 规划求解

6. 筛选与高级筛选

7. 数据透视表的操作

二、EXCEL 数据分析--函数应用 (上)

1. 逻辑函数-FALSE 和 TRU、AND 和 OR 函数
2. 逻辑函数-IF 函数
3. 逻辑函数-IFS 函数、IFNA 与 IFERROR 函数
4. 日期和时间函数 (上)
5. 日期和时间函数 (中)
6. 日期和时间函数 (下)
7. 文本函数 (上)
8. 文本函数 (中)
9. 文本函数 (下)

三、EXCEL 数据分析--函数应用 (下)

1. 统计类函数 (上)
2. 统计类函数 (中)
3. 统计类函数 (下)
4. 数学函数 (一)
5. 数学函数 (二)
6. 数学函数 (三)
7. 数学函数 (四)
8. 查找与引用函数 (上)
9. 查找与引用函数 (中)
10. 查找与引用函数 (下)

工具篇 5: 数据展示

1. 微图表展示
2. 图表的基础知识
3. 组合图表使用方法
4. 旋风图的制作方法
5. 温度计图的制作方法
6. 直方图的制作方法
7. 帕累托图的制作方法

8. 箱形图的制作方法
9. 漏斗图的制作方法
10. 树状图的制作方法
11. 旭日图的制作方法
12. 双层饼图的制作方法
13. 瀑布图的制作方法
14. 矩阵图的制作方法

工具篇 6: 数据透视表及数据图表

1、数据透视表

- (1) 数据透视表
- (2) 数据透视表实战演练

2、经典数据图表

- (1) 经典数据图表 1
- (2) 经典数据图表 2
- (3) Excel 动态图表初体验
- (4) 利用各种控件实现动态图表

应用篇: 人力资源数据分析仪表盘

一、人力资源数据分析仪表盘-选人

人才最优配置解析

人才编制与现有配置对比分析

现有人才配置评估分析

招聘数据收集方法

招聘效率分析

招聘过程分析

招聘资源投入产出评估分析

人才选拔数量仪表盘设计

招聘管理全方位仪表盘设计

二、人力资源数据分析仪表盘-育人

人才盘点四象限
人才胜任力评估
培训数据收集方法
培训计划与实施情况对比分析
培训资源分配情况分析
人才培训情况分析
培训效果评估分析
培训管理仪表盘设计
三、人力资源数据分析仪表盘-用人
人效指标解析
人效仪表盘制作
人力成本中分解与诊断
人力成本监控仪表盘
绩效考核结果分布分析
以数据分析组织和个人绩效情况
四、人力资源数据分析仪表盘-留人
员工离职分析及人才留用政策调整
员工离职分析仪表盘设计
用箱形图识别组织薪酬情况
数据分析下的薪酬内外部公平分析
第三阶段：数字化人力资源管理思维篇
数字化思维升级
数字化人力资源管理- 思维认知
数字化人力资源管理- 核心共识

数字化人力资源管理- 打开方式
转型篇
一、数字化选才-人才选拔可视化仪表盘与优化决策
二、数字化育才-人才培养可视化仪表盘与优化决策
三、数字化用才-人才任用可视化仪表盘与优化决策
四、数字化留才-人才保留可视化仪表盘与优化决策
五、数字化人力资源管理转型工作机制
案例分享：某集团人力资源数字化转型实践
人力资源管理业务流程梳理
人力资源管理最佳实践对标
人力资源管理权责关系划分
人力资源管理平台开发迭代
人力资源管理全员宣贯沟通
六、数字化人力资源管理转型实践步骤
问题分析：数字化管理的关键人物关系
制定目标：数字化管理的关键流程规划
关键场景：数字化管理的关键业务场景
落地实施：数字化管理落地的关键动作
数字化人力资源-激活个体、成就组织

二、课程授课师资

1. 林老师，人才运营操盘手、人力资源数据研控专家；上海青创基金会“双创指导专家”；华东理工大学 MBA 研修；曾任浙江省交通厅下属交通投资集团人事经理、上海冠松集团人力资源副总、书香门地行政人事副总裁等职。十余年集团型企业人力资源管控经验，从 HR 入门到 HRVP；十余年企业管理咨询和实战授课经历。

2. 齐老师，人力资源数据化管理领域专家；曾任大型国企人力资源管理负责人，民营企业 HRD、HRVP 等岗位，亚太人才资本研究会特聘导师，Excel 实战讲师，专注人力资源数据化与可视化。著有畅销书《Excel 人力资源管理实操从入门到精通》。

3. 卢老师，国际人力资源管理协会理事；人力资源数字化转型专家；法学学士，中科院心理学硕士；数字化管理师，国家人力资源管理师；组织文化与人力资源管理资深教练；国内最早研究管理心理学在人力资源实践应用专家之一，曾在多家大中型企业担任人力资源高管，有十余年人力资源、组织发展及培训管理经验，目前致力于推动人力资源的数字化转型，实现组织效能的跨越式发展。

三、培训对象

企业管理人员、人力资源管理者、企业数据分析师、人力资源咨询顾问

四、培训时间、地点

培训时间：随时线上学习

建议学习时长：54学时（5周）

课程有效期：1年

五、培训费用及汇款信息：

培训费 3800 元/人，考试鉴定费 380 元/人，统一开具增值税（专用）发票，请提前咨询财务。请参加培训的人员将报名表（见附件）和个人电子照片（以姓名+身份证号码命名）发送至电子邮箱。报名表电子版可在钢铁培训网 www.gtpxw.com 通知公告下载。

单位名称：冶金工业教育资源开发中心

账 号：0200002909200240740

开 户 行：中国工商银行股份有限公司北京新街口支行

六、证书颁发



培训考试合格后,可颁发工业和信息化部教育与考试中心颁发的《人力资源数据分析师》(中级) 职业资格证书。

八、联系人及联系方式：

中国钢协职业培训中心 包蕾、吴老师

电话：010-66001374 13522011828（同微信）

报名邮箱：gtpxw@gtpxw.com

附件：2022年人力资源数据分析师（中级）线上培训班报名表



附件：

2022年人力资源数据分析师（中级）线上培训班报名表

单位名称	姓名	性别	部门	身份证号	职务	手机	学历

财务开具发票回执

单位名称	纳税人识别号	地址	电话 (注意填写区号)	开户行名称	银行账号

其他开票要求：单开或合开发票；专用或普通发票。规格型号、单位是否需要填全，收款、复核、开票人姓名默认机打英文，如需盖章或还有其他额外要求，请备注。

备注：

填报人姓名： 联系电话：

注：

1. 若开具增值税普通发票，请提前说明，单位名称及纳税人识别号为必填项。若培训代表超过一人，请注明发票单开或合开。
2. 请填表的领导向贵单位财务人员仔细核对开票内容，确保所提供信息准确无误，若有其他开票要求请提前说明，无特殊情况，发票不予更换，谢谢配合。
3. 请培训代表将报名回执表和个人电子照片(姓名+身份证号命名)打包发送至 gtpxw@gtpxw.com。