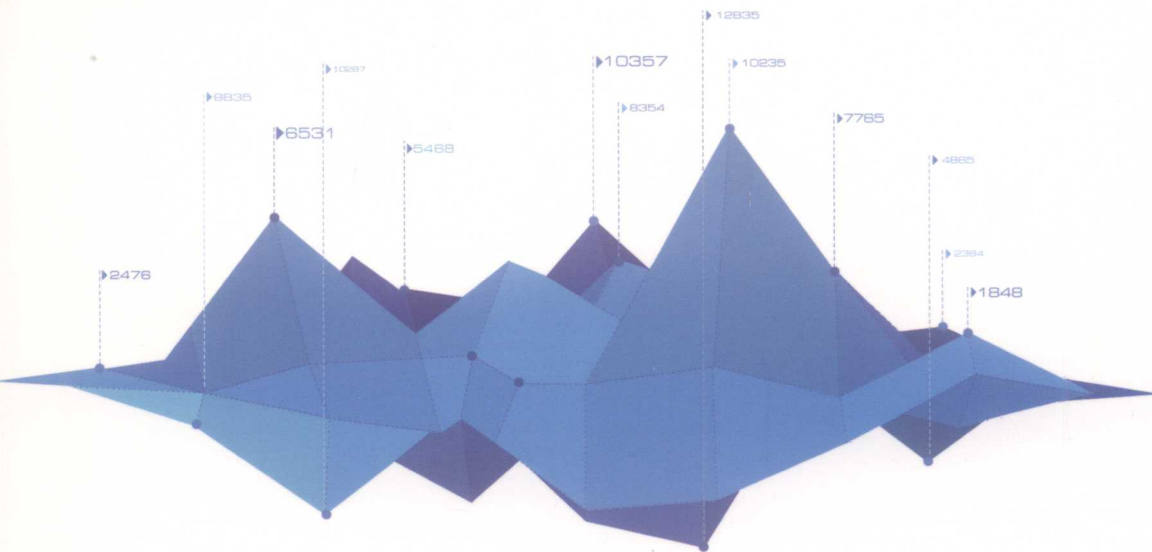


三茅人力资源网高人气作者@任康磊

10年+HRD经验总结

人力资源 量化管理与数据分析

任康磊 著



提高招聘效率 减少员工流失 提升培训效能
玩转人才盘点 制定薪酬规划 改善组织绩效

用数据说话，全面提升管理效率，轻松晋升为懂数据、会管理的高阶HR！

唐秋勇

李芳竹

乔顿

李舟安

王腾

叶毓政

鼎力
推荐

(HRD总经理) (正信集团董事长) (招聘兄弟会帮主) (HRGO创始人) (众腾人力总经理) (IGA亚太区前总裁)



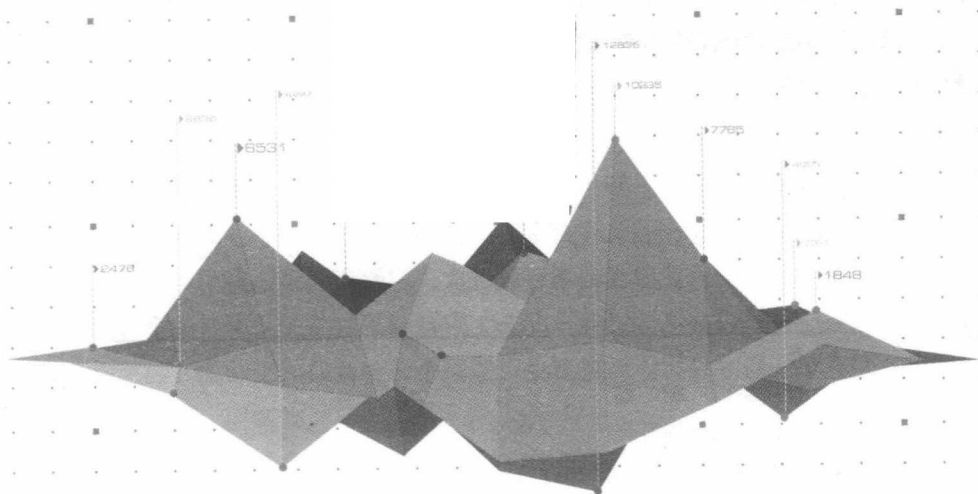
中国工信出版集团



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

人力资源 量化管理与数据分析

任康磊 著



人民邮电出版社

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源量化管理与数据分析 / 任康磊著. -- 北京:
人民邮电出版社, 2019.2
ISBN 978-7-115-50498-2

I. ①人… II. ①任… III. ①人力资源管理—研究
IV. ①F243

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第022202号

内 容 提 要

管理学大师彼得·德鲁克 (Peter F. Drucker) 说: “只有可测量的才能够被有效管理。” 如何运用量化方法、分析工具和科学的逻辑指导管理实践活动显得越来越重要。本书采用科学的模型、表格、图形等工具, 运用量化管理的方法和数据分析的逻辑, 力求让公司的人力资源管理效能有效提升。

本书分为11章, 主要内容包括量化管理与数据分析的正确认识与常用方法, 及其在招聘管理、离职管理、人才梯队建设、培训管理、薪酬管理、绩效管理、员工关系管理中的使用方法, 人力资源管理三大报表, 常见错误等。

本书语言通俗, 案例丰富, 模板齐全, 实操性强, 特别适合人力资源管理初学者, 人力资源管理岗位从业人员, 各高校人力资源管理专业学生, 公司管理者以及其他对人力资源量化管理与数据分析感兴趣的人员学习使用。

◆ 著 任康磊

责任编辑 郭媛

责任印制 周昇亮

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路11号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

天津翔远印刷有限公司印刷

◆ 开本: 700×1000 1/16

印张: 20.5

2019年2月第1版

字数: 378千字

2019年2月天津第1次印刷

定价: 59.80元

读者服务热线: (010)81055296 印装质量热线: (010)81055316

反盗版热线: (010)81055315

广告经营许可证: 京东工商广登字 20170147号



学人力资源，找任力资源

截止到 2018 年底，笔者在全网发布的文章、视频和问答等内容已经有过亿次的点击量，全网的线上课程已经有超过百万人次的学习，笔者在全网所有人力资源管理知识服务产品的好评率超过 99%。

笔者有幸从世界 50 强公司的百年智慧中学到实战的经营管理知识；有幸在 26 岁时负责一个超 3 万人的大型上市公司人力资源管理工作；有幸从几家世界顶级咨询公司获得人力资源管理全套实战知识体系和方法论；有幸参与多家公司的人力资源管理体系从 0 到 1 的建设；有幸常年为多家上市公司提供人力资源管理咨询服务；也有幸能够把笔者多年来的实战知识积累转化成出版物和课程与大家见面。

人力资源管理的价值是提高人力资本的价值。要提升人力资本的价值，你需要体系化的人力资源管理知识和技能，而不仅是单一模块的精通。如果你只专长单一模块，你可能会成为一个很好的“匠人”，却很难成为一个很好的“将军”。

匠人虽好，但我们既然选择以人力资源管理作为职业，就应当注重管理工作具备的高度、全面性和系统性，了解管理工作的全貌，而不是只懂一个点。即使你在了解全貌之后，实际工作只负责一个模块，也比自始至终只知道一个点的人思维层次更高、更全面、更高效。

就像那个很出名的小故事。三个工人在建筑工地上砌墙，有人问他们在做什么。第一个工人悻悻地说：“没看到吗？我在砌墙。”第二个人认真地回答：“我在建大楼。”第三个人快乐地回应：“我在建一座美丽的城市。”十年以后，第一个工人还在砌墙，第二个工人成了建筑工地的管理者，第三个工人成了一家公司的领导者。

思维高度决定行为模式；行为模式决定工作成果；工作成果决定职业命运；职业命运决定人生价值。

原本站在同一条起跑线上的人，表面上的“一念之差”让命运出现转折，实际上是“眼界之差”让人生产生不同。如果你喜欢 HR 这份职业，笔者建议你系统学



习，终身学习，把自己的眼界放高，把自己的视野拉长。职场上，入门拼的是学历，起步拼的是努力，要想持续发展，拼的是知识体量和思维格局。

笔者非常了解实战中人力资源管理的难点和痛点，笔者也深刻知道为什么市场上有那么多出版物和线上课程让人们难以坚持学习。因此，笔者对自己的出版物要求是“知识足，方法全，案例多，阅读易”，既要体现人力资源管理的基本理论知识，又要包含实战中的全套方法论和丰富的实战案例，还要考虑读者的阅读习惯，让读者既可以运用笔者的出版物系统地学习，又可以碎片化地学习，还可以遇到问题，随时需要，随时查阅，定向解决问题。

1. 这本书有什么附赠资源呢？

关注公众号 tobehr，回复“购书资料”，即可得到 2000+ 人力资源资料模板；300+ 人力资源实操微课；200+ 精美商务 PPT 模板，一键满足你所有的基本办公需求。

2. 除了看书自学，我还有别的学习渠道吗？

如果你期望利用碎片化的时间学习，你可以关注笔者在喜马拉雅平台的专栏，每节 10 分钟左右的音频课程，快速提高你的人力资源管理技能，针对性解决实际问题。

打开喜马拉雅 APP，关键词搜索“任康磊”，即可获得。

3. 我想更系统地学习人力资源管理知识，有渠道吗？

笔者有一整套人力资源管理线上课程和训练营，能够为你提供非常系统的人力资源管理解决方案。笔者的线上课程可以为你提供标准化的知识产品；训练营可以为你提供个性化的知识服务。让你可以学习到原理、方法的同时，更全面地指导实际工作。

登录网易云课堂网站或 APP，搜索“任康磊”即可获得。

4. 除了出版物和线上课程，我还能得到什么？

你可以加入任康磊老师的社群，微信公众号回复“社群”，将弹出加入社群的方法。在社群中，任康磊老师和他的人力资源管理专家团队将会不定期回答你遇到的实际问题；社群里定期会有免费的课程分享；你可以和同业小伙伴交流；你也可以获得更多人力资源管理的学习机会等。

期待你的加入，愿我们一起成长，共同进步。

学人力资源，找任力资源。



随着经济环境对公司经营管理能力的要求越来越高，传统管理决策中的“拍脑袋”法在未来公司管理中越来越不适合。如何运用量化方法、分析工具和科学的逻辑来指导管理实践活动显得越来越重要。随着互联网的发展，大数据、信息化、云技术在公司中的大规模应用，公司中的量化管理与数据分析逐渐变得普遍。

采用科学的模型、表格、图形等工具，运用量化管理的方法和数据分析的逻辑，能够让公司的人力资源管理效能有效提升。

1. 量化管理与数据分析是人力资源管理者与高层管理者进行战略沟通的共同语言

人力资源管理者要成为公司的战略伙伴，需要和高层管理者在战略上有共同的语言。当人力资源管理者不能进行量化管理与数据分析的时候，将缺乏有效的工具，无法和高层管理者进行战略沟通。

当公司的总经理组织召开重要战略会议的时候，本来人力资源管理者应当有一席之地。可是在会议进行过程中，当总经理提出一个关于新业务领域的投资发展方案时，财务总监可以用财务数据或具备说服力的图表来对方案发表意见，业务部门负责人可以用业务数据变化来表达他们的观点。人力资源管理者呢？要用什么来科学地、有逻辑地表达自己的想法呢？

如果在这样的会议上，人力资源管理者只能用“可能”“大概”“也许”这样的词语，只能提供一些简单的人员数量情况，就很难提出和战略层面方案相关的、具备战略意义和可操作性的人力资源管理建议，也就很难会引起总经理的兴趣。久而久之，在重要的战略研讨会中，人力资源管理者就会变成了一个可有可无的角色。

相反，如果人力资源管理者能够用数据指出这个战略或投资方案的问题，并且提出完善的建议，那他才称得上是公司的战略伙伴。比如，人力资源管理者如果可以用客观的数据或图表从新业务领域的产业环境、人才配置、能力、培养周期、来源、可持续性等不同角度给总经理提供建议，而不是靠经验与感觉决策，将是他获得战略对话权利的重要方式。

2. 量化管理与数据分析是人力资源管理者与中层管理者沟通的重要方法

如果没有量化管理与数据分析，在公司进行资源配置的时候，因为立场不同，



人力资源管理者在资源分配方面很可能会和业务部门成为博弈对手。但是当人力资源管理者开始做量化管理与数据分析时，因为双方都以客观数据为依据，很可能成为业务部门的合作伙伴。

因为专业分工不同、立场不同，公司中部分中层管理者缺乏人力资源管理理念，对人力资源管理相关的数据没有概念，他们常常会为了完成部门的绩效，扩充部门的人员配置，招募过量的人力，很少在意人工费用和劳动效率。

如果人力资源管理者没有进行量化管理与数据分析，那么和中层管理者之间的沟通协作会变成互相博弈的谈判关系。如果没有科学的指标和数据为指导，这种博弈的结果将演变成谁比较坚持己见、谁能说得过谁的问题。

如果最终业务部门预算的人工费用超标，人力资源管理者失败；如果人力资源管理者在这种博弈中表现得过于强势，把业务部门的人员编制强行降下来，结果业务部门业绩没有达成，说是人力资源部不允许招人，人力资源管理者同样失败。

没有量化管理与数据分析，人力资源管理者很容易变成众矢之的，纵有千般理由，却百口莫辩。只有建立基于数据的、科学的、量化的人力资源管理工具和模型，才有可能避免因为资源问题引起的与中层管理者之间的博弈。

3. 量化管理与数据分析是人力资源管理者评价自身工作绩效的有效工具

许多公司的人力资源部由于缺乏数据和量化的评价指标，人力资源管理的许多工作成果不能得到有效的评价。人力资源管理者的工作总是模模糊糊、似是而非，显得可有可无。不能准确定位问题所在，也没有办法找到解决问题的有效方法，人力资源管理者总是处在一种“心有余而力不足”的状态。

建立一套系统的、可量化的人力资源管理绩效评价体系，不仅是为了充分展现人力资源管理的价值，更是为了提高人力资源管理者的工作效率。让人力资源管理者不仅可以拿数据来评价用人部门，还可以用它来评价自身的工作。

比如，如果人力资源管理者能够清晰地指出公司去年在工资增长10%的情况下，人工成本比率能够保持稳定，劳动效率在不断提升，人力资源部曾经为此做过哪些具体工作，那么这种管理质量比简单地办理员工入职、离职手续这类工作要有意义得多。

针对当前大多数公司在人力资源量化管理与数据分析方面的认识和操作能力的不足，笔者总结了在人力资源管理各环节的工作中，量化管理与数据分析的操作方法、常用工具、通用模板，并结合大量的实操案例形成本书。希望通过本书的学习，读者能快速掌握人力资源量化管理与数据分析的方法论、工具和注意事项。

最有效的学习是在解决问题过程中学习。建议读者拿到本书后，不要马上从第

一个字看到最后一个字，而是先带着问题，根据当前公司的具体情况，选择最薄弱的环节，查找本书中的操作方法，根据公司实际状况，思考、制定、实施和评价解决方案。

当具体的问题得到缓解之后，读者可以由问题点切入，查找知识点；再由知识点延伸，找到流程线；然后由流程线拓展，发现操作面；最后由操作面升华，全面掌握整个人力资源量化管理与数据分析体系的建设和实施方法。这时候再从整个体系的角度，自上而下地看问题，又会有新的、更深刻的认识。

由于人力资源的法律、法规等政策文件具有时效性，本书的一切内容都是基于书稿完成时的相关政策规定。若政策有所变化，可能会带来某些模块或操作方法的变化。届时，请读者朋友们以最新的官方政策文件内容为准。

祝读者朋友们能够学以致用，更好地学习和工作。

本书若有不足之处，欢迎读者朋友们批评指正。

本书特色

1. 通俗易懂、案例丰富

读者拿到本书后能够看得懂、学得会、用得上。本书不仅知识点全面，而且包含丰富的实战案例，让读者们能够快速掌握人力资源量化管理与数据分析的操作方法，并能够用来提升公司人力资源管理的质量和效能。

2. 上手迅速、模板齐全

本书把大量复杂的理念转变成能在工作中直接应用的简单的工具和方法，并把这些工具和方法可视化、流程化、步骤化、模板化。同时附有模板文件，即使是初学者也能够快速上手开展工作。

3. 知识点足、实操性强

本书共涉及 500 多个人力资源量化管理与数据分析的实操知识点和相关工作的全部内容，知识点的选择立足于解决工作中的实际问题。保证读者一书在手，从此人力资源量化管理与数据分析实务操作无忧。

本书内容及体系结构

人力资源量化管理与数据分析是保证公司人力资源管理质量和效能提升的有效工具。



第1章 如何运用量化管理与数据分析

本章主要介绍人力资源管理者应当如何正确地运用量化管理与数据分析，内容包括：对量化管理与数据分析的正确认识，量化管理与数据分析的正确做法，量化管理与数据分析的实施准备，量化管理与数据分析中的管理成本，如何正确建设和运用人力资源管理仪表盘，如何通过量化管理与数据分析查找问题。

第2章 量化管理与数据分析的常用方法

本章主要介绍在人力资源的量化管理和分析过程中可以应用的分析方法，内容包括：对比分析法（时间对比分析、空间对比分析和基准对比分析），属性分析法（相关关系分析、组成关系分析和聚类关系分析），图形分析法（图形转换分析、模型工具分析、象限分类分析和空间结构分析）。

第3章 招聘管理中的量化管理与数据分析方法

本章主要介绍人力资源招聘管理的过程中如何利用量化管理与数据分析方法提高招聘效能，内容包括：岗位编制的量化测算方法（劳动效率定编法、业务数据定编法、行业对标定编法、预算控制定编法、业务流程定编法、专家访谈定编法），招聘效果的量化分析方法（招聘满足情况分析、招聘贡献情况分析、招聘质量分析），招聘过程的量化分析方法，招聘费用的量化分析方法（费用统计、费用分析、费用平衡）。

第4章 离职管理中的量化管理与数据分析方法

本章主要介绍如何利用量化管理与数据分析方法提高人才的保留率、减少人才的离职率，主要内容包括：人才离职数量的分析（离职率计算方法、离职率量化分析、人才离职情况预算），人才离职质量的量化分析（司龄分析、绩效分析、流向分析），如何通过量化分析做好人才保留（人才保留的正确做法、离职原因的量化分析、离职分析的注意事项、人才保留的契约模型）。

第5章 人才梯队建设的量化管理与数据分析方法

本章主要介绍如何利用量化管理与数据分析方法进行人才梯队建设，主要内容包括：人才盘点三个维度的量化分析方法（单维度、双维度、三维度），继任者计划的实施方法与技巧（员工职业发展方向转换、个人发展计划的应用、继任者计划的制定方法），提升继任者技能的有效方法（技能传授的流程、继任计划运行的检查、继任计划效果的评估），员工职业发展中的量化分析（职业兴趣的测评分析、职业选择的匹配分析、价值观与岗位的选择分析）等。

第6章 培训管理中的量化管理与数据分析方法

本章主要介绍如何运用量化管理与数据分析方法，有针对性地提高公司人才培

养与培训的效能，主要内容包括：岗位胜任力模型的维度、层级、量化、差距确认和构建方法，培训需求的量化分析（分析维度、分析方法、汇总分析、确认注意和计划制定方法），培训实施环节的量化分析（培训目标量化、培训课程量化、培训形式选择），培训评估环节的量化分析（培训实施情况的量化分析、培训实施效果的量化分析、培训行为改变的量化分析、培训成果转化的量化分析、培训投资回报的量化分析）。

第7章 薪酬管理中的量化管理与数据分析方法

本章主要介绍如何在薪酬管理的过程中运用量化管理与数据分析方法，从而提高薪酬管理效能，提高公司人工成本的应用效率，主要内容包括：岗位价值的量化分析方法（岗位排序法、岗位分类法、因素比较法、要素记点法），薪酬预算的量化分析方法（薪酬比例分析、盈亏平衡分析、劳动分配分析、自下而上分析、薪酬预算控制），薪酬调查的量化分析方法（集中趋势分析、离散情况分析、数据排列分析、频率分析、图表分析、回归分析），整体的薪酬水平、结构、偏离度、调整、效率的量化分析等。

第8章 绩效管理中的量化管理与数据分析方法

本章主要介绍如何在绩效管理的过程中运用量化管理与数据分析方法，提高绩效管理的效率，提高员工的工作积极性，主要内容包括：绩效目标的量化分解方法（三层分解法、价值结构法、战略地图法），绩效指标权重设计、目标设置、质量检验方法，绩效问题诊断、原因分析、改进计划实施方法，公司、部门、员工绩效结果分析方法，绩效结果在薪酬发放、薪酬调整、员工福利、员工荣誉中的应用方法。

第9章 员工关系管理中的量化管理与数据分析方法

本章主要介绍如何在员工关系管理中运用量化管理与数据分析方法，加强公司与员工之间的沟通，缓解公司与员工个体之间的矛盾，提高员工的满意度，主要内容包括：员工满意度调查及其量化分析方法，员工合理化建议管理操作与量化分析方法，记录、量化分析和减少工伤情况的方法，操作、量化分析和减少劳动争议的方法等。

第10章 人力资源管理三大报表

本章主要介绍人力资源管理中的三大报表，主要内容包括：人力资本负债表的编制、调整、拆分，人才流量表的编制、调整，人力资本利润表的编制及人力投资回报率的分析。

第11章 常见量化管理与数据分析错误

本章主要介绍在人力资源量化管理与数据分析的过程中，经常会出现的逻辑和

分析错误，以及如何避免这些错误，主要包括：图形应用错误（视觉盲区、图形误导、忽略权重），数字应用错误（数量误导、比率误导、均值误导、忽略基数），分析方法错误（忽略误差、不可比误差、归因错误、来源不明）。

本书读者对象

人力资源管理各级从业人员。

分管人力资源管理各模块的专员、主管、经理、总监、副总经理。

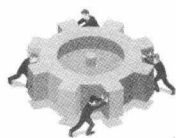
公司各级管理者。

考取人力资源管理师及其他人力资源管理专业相关证书的学员。

各高校人力资源管理专业的学生。

需要人力资源管理实战工具书的人员。

其他对人力资源管理工作感兴趣的人员。



第1章 如何运用量化管理与数据分析

<p>? 如何建立对量化管理与数据分析的正确认知</p>	<p>1.1 量化管理与数据分析的正确认识2</p> <p>1.1.1 什么是量化管理与数据分析2</p> <p>1.1.2 量化管理与数据分析的思维与认知3</p> <p>1.1.3 量化管理与数据分析不是唯数字论6</p> <p>1.1.4 量化管理与数据分析不应追求复杂8</p>
<p>? 如何正确地操作量化管理与数据分析</p>	<p>1.2 量化管理与数据分析的操作方法9</p> <p>1.2.1 典型无效的量化管理与数据分析9</p> <p>1.2.2 量化管理与数据分析的四种类型11</p> <p>1.2.3 量化管理与数据分析的操作流程13</p>
<p>? 要实施量化管理与数据分析都需要准备什么</p>	<p>1.3 量化管理与数据分析的准备15</p> <p>1.3.1 量化管理与数据分析的操作难点15</p> <p>1.3.2 量化管理与数据分析的支持系统17</p> <p>1.3.3 量化管理与数据分析的知识能力19</p>
<p>◇ 前沿认知</p>	<p>量化管理与数据分析中的管理成本20</p>
<p>◇ 疑难问题</p>	<p>如何正确建设和运用人力资源管理仪表盘21</p>
<p>◇ 实战案例</p>	<p>如何通过量化管理与数据分析查找问题24</p>

第2章 量化管理与数据分析的常用方法

<p>? 如何通过量化对比查找和解决问题</p>	<p>2.1 对比分析法27</p> <p>2.1.1 时间对比分析27</p> <p>2.1.2 空间对比分析28</p> <p>2.1.3 基准对比分析29</p>
---------------------------------	---

?	如何通过属性分析查找和解决问题	2.2 属性分析法	31
		2.2.1 相关关系分析	31
		2.2.2 组成关系分析	32
		2.2.3 聚类关系分析	33
?	如何通过构建图形查找和解决问题	2.3 图形分析法	35
		2.3.1 图形转换分析	36
		2.3.2 模型工具分析	37
		2.3.3 象限分类分析	39
		2.3.4 空间结构分析	39
<p>前沿认知</p>		相关关系与因果关系的不同	42

第3章 招聘管理中的量化管理与数据分析方法

?	如何准确测算岗位编制数量	3.1 岗位编制的量化测算方法	45
		3.1.1 劳动效率定编法	45
		3.1.2 业务数据定编法	46
		3.1.3 行业对标定编法	47
		3.1.4 预算控制定编法	47
		3.1.5 业务流程定编法	48
		3.1.6 专家访谈定编法	49
?	如何通过招聘结果分析提高招聘效能	3.2 招聘效果的量化分析方法	49
		3.2.1 招聘满足情况的量化分析	49
		3.2.2 招聘贡献情况的量化分析	50
		3.2.3 招聘贡献情况的拆分应用	53
		3.2.4 招聘质量的量化分析	56
?	如何通过招聘过程分析提高招聘效率	3.3 招聘过程的量化分析方法	57
		3.3.1 招聘过程的量化分析	58
		3.3.2 招聘过程的分析应用	60
		3.3.3 招聘过程与效果比较	62
?	如何合理规划、分配招聘费用	3.4 招聘费用的量化分析方法	63
		3.4.1 招聘费用的统计方法	63
		3.4.2 招聘费用的量化分析	64
		3.4.3 招聘渠道的费用平衡	66

🔍 疑难问题	如何建设和管理公司人才库	67
🔍 疑难问题	如何应对管理中的套娃效应	68
☑ 实战案例	如何通过数据沟通员工配置	70

第4章 离职管理中的量化管理与数据分析方法

?	如何准确测算分析 离职率 如何准确预测离职 情况	4.1 人才离职数量的分析	73
		4.1.1 离职率的计算方法	73
		4.1.2 离职率的量化分析	74
		4.1.3 人才离职情况的预测	75
?	如何通过分析离 职人才质量控制 离职率	4.2 人才离职质量的量化分析	76
		4.2.1 离职人才司龄的量化分析	76
		4.2.2 离职人才绩效的量化分析	79
		4.2.3 离职人才流向的量化分析	80
?	如何通过离职分析 做好人才保留	4.3 如何通过量化分析做好人才保留	81
		4.3.1 人才保留的正确方法	82
		4.3.2 离职原因的量化分析	83
		4.3.3 离职分析的注意事项	85
		4.3.4 人才保留的契约模型	86
🔍 前沿认知	如何让员工愿意留下	87	
🔍 疑难问题	如何降低人才离职率	88	
☑ 实战案例	如何管理离职后人才	90	

第5章 人才梯队建设的量化管理与数据分析方法

?	如何有效实施人才 盘点	5.1 人才盘点的量化分析与实施方法	94
		5.1.1 人才盘点实施的作用	94
		5.1.2 人才盘点量化分析方法的维度	96
		5.1.3 单维度人才盘点的量化分析方法	97
		5.1.4 双维度人才盘点的量化分析方法	98
		5.1.5 三维度人才盘点的量化分析方法	101



? 如何有效实施继任者计划

? 如何保证继任者的培养质量

? 如何准确测评员工的个性
员工个性与职业有何关系

? 疑难问题

? 疑难问题

? 疑难问题

5.2 继任者计划的实施方法与技巧 105

5.2.1 员工职业发展方向的转换 105

5.2.2 员工个人发展计划的应用 107

5.2.3 继任者计划的制定方法 108

5.3 提升继任者技能的有效方法 110

5.3.1 继任者技能传授的流程 111

5.3.2 继任计划运行的检查 111

5.3.3 继任计划效果的评估 114

5.4 员工职业发展中的量化分析 116

5.4.1 员工职业兴趣的测评分析 116

5.4.2 员工职业选择的匹配分析 119

5.4.3 员工价值观与岗位的选择分析 120

如何帮助员工做好职业发展规划 122

如何帮助员工开发职业能力需求 124

如何帮助员工适应职业发展要求 126

第 6 章 培训管理中的量化管理与数据分析方法

? 如何构建和分析岗位胜任力模型

? 如何通过分析培训需求制定培训计划

? 如何通过量化分析更有效地实施培训

6.1 岗位胜任力模型的量化分析 129

6.1.1 岗位胜任力模型的维度 129

6.1.2 岗位胜任力模型的层级 131

6.1.3 岗位胜任力模型的量化 133

6.1.4 岗位胜任要素差距的确认 134

6.1.5 岗位胜任力模型的构建 135

6.2 培训需求环节的量化分析 136

6.2.1 培训需求分析的维度 137

6.2.2 培训需求的分析方法 137

6.2.3 培训需求的汇总分析 139

6.2.4 培训需求的确认注意 140

6.2.5 培训计划的制定方法 141

6.3 培训实施环节的量化分析 142

6.3.1 培训目标的量化方法 142

6.3.2 培训课程的量化设计 145

6.3.3 培训形式选择的量化分析 147

① 如何通过量化分析更准确地评价培训质量

6.4 培训评估环节的量化分析	148
6.4.1 培训实施情况的量化分析.....	149
6.4.2 培训实施效果的量化分析.....	150
6.4.3 培训行为改变的量化分析.....	152
6.4.4 培训成果转化的量化分析.....	152
6.4.5 培训投资回报的量化分析.....	155
培训评估的信度思维与效度思维.....	157

② 前沿认知

第 7 章 薪酬管理中的量化管理与数据分析方法

① 如何量化不同岗位的价值

7.1 岗位价值的量化分析	160
7.1.1 岗位排序法.....	160
7.1.2 岗位分类法.....	162
7.1.3 因素比较法.....	164
7.1.4 要素记点法.....	167
7.1.5 四种方法的比较.....	170

② 如何科学设计和控制薪酬预算

7.2 薪酬预算的量化分析	171
7.2.1 薪酬比例的量化分析.....	171
7.2.2 盈亏平衡的量化分析.....	172
7.2.3 劳动分配的量化分析.....	173
7.2.4 自下而上的量化分析.....	174
7.2.5 薪酬预算控制的途径.....	176

③ 如何分析薪酬调查结果

7.3 薪酬调查的量化分析	177
7.3.1 集中趋势的量化分析.....	177
7.3.2 离散情况的量化分析.....	179
7.3.3 数据排列的量化分析.....	180
7.3.4 频率分析法.....	182
7.3.5 图表分析法.....	183
7.3.6 回归分析法.....	185

④ 如何通过薪酬分析进行薪酬管理决策

7.4 薪酬整体的量化分析	186
7.4.1 薪酬水平的量化分析.....	187
7.4.2 薪酬结构的量化分析.....	188
7.4.3 薪酬偏离度的量化分析.....	190
7.4.4 薪酬调整的量化分析.....	192
7.4.5 薪酬效率的量化分析.....	194



🔍 疑难问题	如何用Excel做离散分析.....	195
🔍 疑难问题	如何用Excel做回归分析.....	201
✅ 实战案例	某薪酬方案设计实例.....	205

第 8 章 绩效管理中的量化管理与数据分析方法

❓ 如何有效分解绩效目标	8.1 绩效目标的量化分解方法	209
	8.1.1 三层分解法	209
	8.1.2 价值结构法	211
❓ 如何设计绩效指标的目标值和权重	8.1.3 战略地图法	215
	8.2 绩效指标权重与目标量化的设计方法.....	217
	8.2.1 绩效指标权重量化的设计方法	218
❓ 如何诊断绩效问题的产生原因并实施改进	8.2.2 绩效指标目标量化的设置方法	220
	8.2.3 绩效指标质量检验的量化分析	222
	8.3 绩效问题的分析和改进方法	224
❓ 如何通过绩效结果分析实施绩效改进	8.3.1 绩效问题诊断的实施方法	224
	8.3.2 绩效问题原因分析的实施方案	227
	8.3.3 绩效改进计划的实施方案	229
❓ 如何有效应用绩效结果、发挥绩效管理作用	8.4 绩效结果的量化分析	232
	8.4.1 公司绩效结果的量化分析	232
	8.4.2 部门绩效结果的量化分析	233
❓ 如何有效应用绩效结果、发挥绩效管理作用	8.4.3 员工绩效结果的量化分析	235
	8.5 绩效结果量化应用的方法.....	236
	8.5.1 绩效结果在薪酬发放中的量化应用	236
	8.5.2 绩效结果在薪酬调整中的量化应用	238
	8.5.3 绩效结果在员工福利中的量化应用	240
✅ 实战案例	8.5.4 绩效结果在员工荣誉中的量化应用	242
	强制绩效排序实施案例	244