

frilly / November 07, 2017 12:01PM

[如何藉助數據分析，優化人力資源的管理？](#)

- [1. 1 人力資源指標體系框架模型](#)
- [2. 2 人力資源分析的目標與模塊](#)
- [3. 3 招聘與配置](#)
- [4. 4 人力資源規劃：員工構成分析](#)
- [5. 5 薪酬福利管理](#)
- [6. 6 結語](#)

文 | 帆軟數據應用研究院 李培鑫

在現代企業管理中，為了應付頻繁的企業重組及人事變動，企業的管理者可以運用BI商業智慧中的人力資源分析模塊，根據本企業的生產需求狀況，方便地編製本企業組織結構和人員結構規劃方案，通過各種方法在系統中的比較和模擬運行評估，產生各種分析的結果數據，並通過直觀的圖形分析界面，為管理者最終決策提供輔助支援，並且將人力資源管理置於BI系統經營分析系統，促進組織績效最大化。

## 1. 人力資源指標體系框架模型

以醫藥企業為例，基於工業企業規模不斷擴大，提高決策科學性和合理性的需要，根據公司做精做細的經營方針，建立與之相適應的人力資源分析體系。分析主要從管理和財務角度進行，以指標形式予以體現。

對於大型的醫藥生產製造類企業來說，由於人員較多，員工信息繁雜，因此人力資源部需要了解人事實時情況。通過製作人力資源管理模型，可實時掌握員工的相關信息。人力資源管理模型可將人數分布分析圖、學歷分布分析圖、年齡結構分析圖、合同期限分析圖、民族狀況分析圖等，通過窗體控制項的切換，在一張圖表中動態展現，使報表界面直觀、簡潔。

基於人力資源指標體系框架模型，又能夠細化出一套通用的人力資源模型庫，即人力資源主要分析報表和與之相對應的實際應用分析舉例，如下：

## 2. 人力資源分析的目標與模塊

- 1、得到和保持一定數量具備特定技能、知識結構和能力的人員。
- 2、充分利用現有人力資源。
- 3、能夠預測企業組織中潛在的人員過剩或人力不足。
- 4、建設一支訓練有素，運作靈活的勞動力隊伍，增強企業適應未知環境的能力。
- 5、減少企業在關鍵技術環節對外部招聘的依賴性。

在現代社會，人力資源是組織中最有能動性的資源，如何吸引到優秀人才，如何使組織現有人力資源發揮更大的效用

，支援組織戰略目標的實現，是每一個領導者都必須認真考慮的問題，這也正是為什麼企業的最高領導越來越多來源於人力資源領域的一個原因。

可以通過模塊劃分的方式對企業人力資源管理工作所涵蓋的內容進行總結。一般可分為：人力資源規劃、招聘與配置、培訓與開發、績效管理、薪酬福利管理、員工關係管理。

有了人力資源框架體系和模型庫，那麼，如何來做一個人力資源BI系統分析報表呢？以員工角度出發，按模塊舉例子來作[數據分析](#)。

### 3. 招聘與配置

根據人力資源規劃和工作分析的要求，尋找、吸引那些有能力又有興趣到本組織任職，並從中選出適宜人員予以錄用。根據[BI系統](#)的人事變動分析，按照企業經營戰略規劃的要求，把優秀、合適的人才招聘進企業，把合適的人放在合適的崗位，做到人力資源利用最大化。如下圖：人力變動表。

### 4. 人力資源規劃：員工構成分析

所謂人力資源結構也就是對企業現有的人力資源的調查和審核，只有對企業現有的人力資源有充分的了解和有效的運用，人力資源的各項計劃才有意義。

大部分製藥企業的人員都可以分成五大類：管理人員、技術人員、市場人員、生產人員和服務人員（後勤人員），管理人員又包含人力資源管理、財務管理、研發管理、工藝管理、質量管理、生產管理以及其他管理人員；技術人員又包含研發人員、工程人員、中試人員、質檢人員、工藝人員，市場人員包括銷售人員、行銷人員、市場技術支援人員、客服人員；生產人員包括基本生產工人和輔助生產工人；後勤人員指招待員、清潔工、司機等。通過以每年年終的數據，觀察不同類別人員的變化以及同類職群不同級別人員的變化，可以得到組織人才結構性的變化，如，高級專業員工的短缺。

分析目的：主要公司員工結構及構成

分析維度：崗位、崗位級次、職位、學歷、部門、年齡、人數

時間維度：年，月

是否需要鑽取聯查：需要

鑽取維度：崗位、崗位級次、職位、學歷、部門、年齡、人數

指標維度：人數、年，月

數據來源：HR資料庫

展現方式：圖形、表格

推薦圖形：餅圖、雷達圖、趨勢圖（折線圖）

### 培訓與開發：員工培訓分析

培訓與開發：組織通過學習、訓導的手段，提高員工的工作能力、知識水平和潛能發揮，最大限度的使員工的個人素質與工作需求相匹配，進行促進員工的工作績效的提高。

其主要目的：

- 1、提高工作績效水平，提高員工的工作能力。
- 2、增強組織或個人的應變和適應能力。
- 3、提高和增強組織企業員工對組織的認同和歸屬。

按照利用培訓資源的不同，某公司的培訓可以分為內部培訓和外出培訓。所謂內部培訓就是在企業內部進行，所用資源包括培訓講師、場地、講義、教具等等，都使用內部資源；相反，外出培訓僅僅指脫產外出接受培訓。其中請外部培訓師來公司授課，或者參與某公司公司的培訓也所歸入內部培訓。

## 5. 薪酬福利管理

薪酬福利是每個員工都關注的問題，也是提升員工滿意度的關鍵因素之一。如果企業只把員工看做是成本，那麼企業更多關注的是他的薪酬成本，由員工帶來的各種成本投入，企業肯定會設法縮減，但如果企業把員工看成是資本或者資源，企業就會希望通過「經營」使資本能夠增值，實際就會有更多的關注放在企業的投入帶來的資本的升值，從而讓這些資源更有效的為企業發揮價值，更看重員工和企業的共同發展。特別在激烈的競爭環境下，企業人性化管理對於人才的保留、吸引和激勵的重要性不言而喻。

假設企業工資設定合理的情況下，通過對每個部門，每個崗位，每個員工的整體薪酬福利水平，來了解掌控企業整體人力資源分布情況，準確判斷出企業的核心資源，制定相應薪酬福利制度，從而更好地吸引、保留人才，更好的激勵人才為企業服務。

## 6. 結語

總的來說，在企業間的商業競爭越來越激烈的今天，如何吸引優秀人才、合理安排人力資源、降低人員成本、提高企業競爭力，已經是企業管理者考慮的首要問題。用BI系統分析人力資源時候，使得其功能真正擴展到了全方位企業管理的範疇。人力資源的功能範圍，也從單一的工資核算、人事管理，發展到可為企業的決策提供幫助的全方位解決方案。這些領域包括人力資源規劃、員工考核、勞動力安排、時間管理、招聘管理、員工薪資核算、培訓計劃、差旅管理等系列分析。並同BI商業智慧中的財務、生產、銷售等模塊組成高效的、具有高度集成性的企業智慧分析系統。

數據分析，報表實例，專業的人都在這裡！加入[FineReport](#)臉書粉絲團！

---