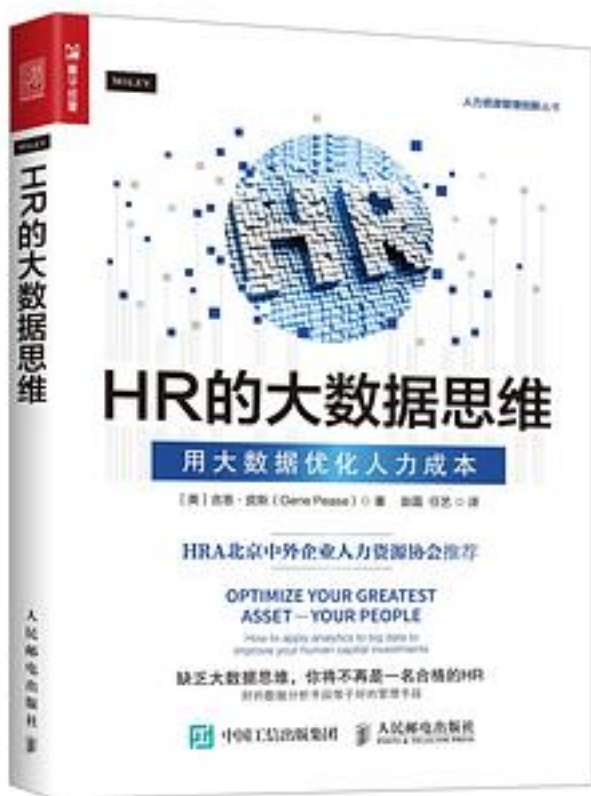


HR的大数据思维——用大数据优化人力成本



[HR的大数据思维——用大数据优化人力成本_下载链接1](#)

著者:[美]吉恩·皮斯 (Gene Pease)

出版者:人民邮电出版社

出版时间:2018-2

装帧:平装

isbn:9787115477378

大数据时代，HR 的大数据思维以及大数据应用技能明显弱于其他从业者，德勤的调查数据显示，只有 14% 的人力资源部门拥有数据分析职能；与之相比，77% 的运营部门拥有数据分析职能。本书作者是全球 20 大数据分析公司创始人、著名的 HR 大数据分析专家。在书中，他分析了为什么 HR 需要大数据思维，

人力资源大数据分析应用现状，我们如何进行数据分析，如何利用数据分析的结果优化人力资本、改善组织的商业表现。

同时，为了说明大数据思维对 HR 从业者的重要性，书中列举了联盟计算机公司、太阳微系统公司、英国国家电网公司等企业关于大数据与培训、大数据与员工保留、大数据与领导力开发、大数据与绩效管理等的真实案例。

作者简介:

吉恩·皮斯是Vestrics公司的创始人兼CEO。Vestrics公司是一家帮助全球企业测量并预测人力资本决策的商业影响的软件公司。在超过25年的CEO生涯中，皮斯在募集资本、发展业务和建立战略伙伴关系上都积累了丰富的经验，并取得了广泛的成功。在他的领导下，Vestrics公司获得了布兰登·霍尔集团(2014年科技和学习卓越奖)，《首席信息官评论杂志》(CIOReview Magazine) (20家最有发展潜力的数据分析公司之一)，贝新联合公司 (2012年度贝新学习领导奖)，《首席学习官杂志》(CLO Magazine) (2009,2010,2011三年度的实践学习奖)，顾能公司(2009和2011年的人力资本管理的成熟曲线中的人力资源决策支持的“增长级供应商”称号，以及2008年的年度最佳供应商)，以及ROI研究所(2011年度首位接纳者，提高利润率的最具创意方式)的认可。皮斯在南加州大学 (University of Southern California) 获得了创业和风险管理方向的工商管理硕士学位。他还拥有辛辛那提大学 (University of Cincinnati) 的建筑学学士学位

目录: 第一章 人力资本量化分析的时代已经来临 / 1

会做数据分析的企业更有竞争优势 / 3

所有人都在这么做 / 4

为个性化的人才管理提供支撑 / 5

用更少的人完成更多的事情 / 6

各方皆可获利 / 6

处于世代交替中的劳动力 / 7

我们面对的员工是什么样的 / 8

企业如何回应Z世代 / 11

企业如何让婴儿潮一代发挥余热 / 13

企业如何管理X世代 / 15

企业如何管理跨世代人才 / 15

第二章 为什么HR需要大数据思维 / 17

人力资源规划 / 19

人力资源优化 / 20

大数据分析能给你带来什么 / 22

美国富国银行如何使用宏观经济数据 / 24

如何用非结构化数据降低离职率 / 26

第三章 人力资源大数据分析现状 / 29

人力资源大数据分析的先行者 / 32

成功的阻碍因素和关键推动因素 / 38

第四章 从数据到行动 / 43

人力资源大数据分析的连续提升过程 / 45

采取行动 / 51

设计人力资源大数据分析项目 / 56

实施人力资源大数据分析项目 / 57

人力资源大数据分析项目的难点 / 59

第五章 大数据谜题 / 63

仪表盘带来的“死亡” / 65	
我们需要做什么 / 68	
多来源的大数据能帮你做出更准确的决策 / 70	
把大数据变成小数据 / 71	
大数据分析涉及的伦理道德 / 73	
被数据分析颠覆的选人“真理” / 74	
管理艺术与数据分析手段相结合 / 76	
大数据是昙花一现还是大势所趋 / 77	
第六章 人才投资的未来 / 79	
大数据分析的新工具和新技术 / 83	
人才获取和管理 / 84	
定制化学习 / 86	
未来的劳动力 / 89	
第七章 关于人力资源大数据分析项目的调查报告 / 91	
调查对象说明 / 93	
调查目的和综述 / 96	
人力资源大数据分析项目的组织和运作 / 97	
选择项目类型 / 101	
人力资源大数据分析项目的成熟度、成败因素及好处 / 110	
调查小结 / 116	
第八章 大数据与人才开发 / 117	
引言 / 119	
了解人力资本分析 / 121	
人力资源大数据分析的连续提升过程 / 123	
如何开始人力资源大数据分析 / 126	
人力资源大数据分析项目的成功者 / 132	
第九章 大数据与培训 / 137	
案例一 联盟计算机服务中心（ACS）接线员离职率项目分析 / 139	
案例二 克莱斯勒公司（Chrysler LLC）销售顾问培训项目分析 / 145	
案例三 克莱斯勒学院（Chrysler Academy）销售经理培训项目分析 / 150	
案例四 美国合众银行（US Bank）支行行长培训项目分析 / 153	
案例五 太阳微系统公司（Sun Microsystems）新主管培训项目分析 / 157	
第十章 大数据与领导力开发 / 163	
案例一 英国国家电网公司（National Grid）领导力开发项目分析 / 165	
案例二 康尼格拉食品公司（ConAgra Foods）领导力开发项目分析 / 170	
第十一章 大数据与HR 其他职能 / 177	
案例一 太阳微系统公司的导师制项目分析 / 179	
案例二 太阳微系统公司学习交流平台（SLX）分析 / 183	
案例三 美国威富集团（VF Corporation）绩效管理项目分析 / 191	
附录 中外专家谈HR的大数据思维 / 197	
• • • • • (收起)	

[HR的大数据思维——用大数据优化人力成本 下载链接1](#)

标签

人力资源

HR

2人力资源

数据分析

大数据

HR大数据

管理

评论

基本都是在论述重要性

略水。

全书重复来重复去就是：大数据分析很重要，很重要啊很重要；大数据分析现状一般，很一般啊，很一般。我没看就知道很重要了啊……可是那然后捏？

只是个概论，给了个框架。我想知道的是具体如何做。浮于表面不渗透。

全篇基本都在讲大数据思维对hr各个方面都很重要，但是，没有我期待中的具体的维度分析，比如从哪些角度去分析企业人力资本的健康程度，人力成本，培训，招聘还是其他？具体落地可以从哪些kp着手，数据库应该如何建立等都没有在书中体现。非工具书，翻翻就好。

算是未来HR的一个发展趋势吧，毕竟大数据时代已经到来，很不错的工具，还是值得品读一下的

[HR的大数据思维——用大数据优化人力成本_下载链接1](#)

书评

[HR的大数据思维——用大数据优化人力成本_下载链接1](#)