

# AI 背景下人效提升“三板斧”实战：“诊断-干预-复盘”

## 【课程背景】

2026 年，在 VUCA（易变性、不确定性、复杂性、模糊性）与 RUPT（急速、不确定、矛盾、模糊）交织的时代，AI 技术的加速演进与应用深化正成为企业外部变革的核心驱动力与内部转型的关键突破口。一方面，市场波动、技术颠覆、成本攀升等多重挑战持续加剧，企业被迫从粗放式增长转向精细化运营；另一方面，生成式 AI、智能决策系统、自动化流程机器人等技术正重构效率标准与竞争边界。在此背景下，“AI 驱动型降本增效”不再只是周期性的优化项目，而已成为企业生存与发展的核心战略能力与持续性进化命题。

人力资源作为企业最重要的资本和最大的成本中心，其效能管理直接关系到组织在智能时代的重构能力。AI 不仅改变了岗位结构与技能需求，也为人才管理、组织协同与人力配置带来了全新工具与方法。然而，许多企业在人效提升的实践中，却陷入了重重困境。

本课程将围绕战略性人效提升，系统探讨在智能时代如何重构人力资源效能管理体系，推动企业实现成本结构与价值创造方式的双重变革。

**& 有意识，无方法：**管理层深知人效的重要性，但 HR 部门常常缺乏系统性的诊断工具，无法精准定位人效低下的根源，只能采取“一刀切”的裁员或降薪，治标不治本，甚至损害组织元气。

**& 有数据，无洞察：**企业积累了大量的 HR 数据，但往往停留在“数人头、算工资”的报表阶段，未能将数据转化为驱动业务的关键洞察，HR 的价值难以量化，无法成为业务决策的有力伙伴。

**& 有行动，无体系：**零散地推行一些改进措施，如优化招聘、加强培训等，但由于缺乏“诊断-干预-复盘”的闭环管理，行动之间相互脱节，无法形成合力，导致投入产出比低下，效果难以持续。

### **【课程收益】**

人效提升不是一个单点问题，而是一个系统工程。它要求 HR 管理者具备数据思维、业务视角和系统方法，能够像医生一样，**对企业的人效健康度进行精准“诊断”，开出对症“药方”（干预），并持续跟踪“疗效”（复盘）。**

本课程《人效提升“三板斧”：诊断-干预-复盘的实战》旨在解决这一核心痛点。摒弃空洞的理论，聚焦于可落地、可复制的实战方法论。通过引入“三板斧”模型，我们将帮助企业 HR 团队：

**1.精准诊断：**运用科学的指标和工具，像做“CT 扫描”一样，全面评估人效现状，找到真正的瓶颈点。

**2.有效干预：**针对诊断结果，在“选、用、育、留”等关键环节实施精准改进，确保每一分人力投入都产生最大价值。

**3.闭环复盘：**建立持续跟踪和优化的机制，将人效管理从一次性项目转变为常态化的管理循环，实现人效的持续提升。

本次课程更是一次为企业植入“人效提升引擎”的实战工作坊，旨在帮助企业在激烈的市场竞争中，通过提升组织效能，赢得可持续的增长优势。

**【收益一】** 掌握人效诊断的系统化工具和指标体系

**【收益二】** 学会设计针对性的人效干预措施

**【收益三】** 建立人效提升的复盘机制和持续优化循环

**【收益四】** 获得可落地的实战工具包（10+工具表）

**【收益五】** 提升 HR 数据化思维和业务驱动能力

### 【赠送课程工具包】

1. 人力资源三张表：人力资本利润率表、人力资本负债表、人力资本流量表
2. 人才画像、简历标杆等版权表格
3. 组织效能人力资源指标库
4. 胜任力模型库
5. 公司经营管理效能指标诊断表
6. 人效看板

**【课程时长】** 1-2 天

**【课程对象】** HR 负责人、HR 条线员工及中高管

**【课程方式】** 讲解+工具+案例+讨论+演练

### 【课程内容】

引导案例：

降本真的能带来增效吗？

引言：**AI 时代的人效提升基础：打开 AI 的人效之门——抓住提示词**

1、提示词的基本构成与逻辑

2、提示词的基本框架

3、如何对 Deepseek 进行结构化提问

工具：HR 提示词库

## 第一板斧：人效诊断——发现人效提升的关键点

### 一．人效诊断的核心理念

#### 1.人效管理的三大误区

- 只降本不增效的陷阱
- 显性成本与隐性成本的平衡
- 短期压力与长期发展的矛盾

#### 2.人效诊断的黄金不等式

- 人员增长率 < 销售额增长率
- 人均人工成本增长率 < 人均营收增长率
- 薪酬市场定位与业绩市场定位的匹配

案例分析：华为 vs 中兴的人效管理路径对比

3.提高人效的底层逻辑：

### 二．人效诊断工具包

#### 1.人力资源三张报表诊断法

- (1) 人力资本利润率表：投入产出分析

(2) 人力资本资产负债表：人才结构健康度

(3) 人力资本流量表：人才流动效率

## 2. 四维人效地图诊断

(1) 战略地图：业务战略与人效策略的对齐

(2) 组织地图：组织结构与人效的匹配度

(3) 能力地图：人才能力与岗位要求的契合度

(4) 人才地图：关键人才分布与人才梯队建设

## 3. 人效基准分析工具

(1) 内部基准：部门间人效对比

(2) 外部基准：行业人效对标

(3) 历史基准：人效趋势分析

**工具演练：**利用人效诊断工具包分析本公司人效瓶颈

## **第二板斧：人效干预——针对性提升人效的实战方法**

### 一、人才精准匹配干预

#### 1. 编制管控优化

(1) 组织架构的精简

(2) 定岗、定编和定员

## 2. 人才画像精准化

- (1) 胜任力建模
- (2) 简历标杆
- (3) 人岗匹配

【工具】人岗匹配计算表

工具表：岗位人才画像模板、编制管控决策表

**AI 演练：用 AI 筛选出最合适的候选人**

## 二、人才培养效率干预

### 1. 培养人效干预指标

- (1) 培训费用效率值分析
- (2) 年度培训收益计量
- (3) 培训收益效率值评估

### 2. 培养周期缩短提升人效策略

- (1) 从战争中学习战争：岗位挂职与轮岗
- (2) 从导师处学习高招：师带徒
- (3) 从标杆处学习光辉：培训设计

【工具表】

1. 挂职轮岗表

2. 导师带教表格

3. 培训计划设计表格

**AI 演练：用 AI 产出带教手册，提高人才 ROI**

**三、激励有效性干预**

**1、薪酬竞争力管理**

1. 薪酬外部竞争力： $CR \text{ 值} = \text{员工实际工资} / \text{市场参考值}$

2. 薪酬内部公平性： $\text{薪酬渗透率} = (\text{员工实际工资} - \text{最低值}) / (\text{最高值} - \text{最低值})$

3. 激励的有效性

1)  $\text{激励真实指数} = \text{绩效平均差} / \text{个体绩效总分}$  ( $\text{绩效平均差} = \text{Avedea}(\text{绩效} 1, \text{绩效} 2, \dots)$ )

2)  $\text{激励强度指数} = \text{薪酬平均差} / \text{绩效平均差}$ ：每单位绩效分变化能产生多大的薪酬变化

**2.激励真实性与强度优化**

(1) 激励真实指数诊断

(2) 激励强度指数优化

**工具表：薪酬激励有效性诊断表**

## 第三板斧：人效复盘——建立持续优化循环

### 【工具】人效复盘五部法

#### 第一步：规划与准备 —— 明确复盘基准与框架

核心动作：

**1.确定复盘范围与对象：**明确本次复盘是针对单个项目、一个区域，还是某个专业线条（如全体营销团队）。

**2.明确复盘周期：**是季度复盘、半年度复盘，还是针对特定项目阶段（如“开盘后复盘”、“交付后复盘”）。

**3.设定复盘基准：**确定对比的“尺子”是什么？

#### 第二步：数据收集与校准 —— 确保数据准确可比

**1.人效结果数据：**人均销售额、人工成本费率等。

**2.业务过程数据：**销售额、回款等。

**3.人力配置数据：**平均人数、编制、人工成本总额、关键岗位流失率等。

#### 第三步：分析研讨与归因 —— 从“是什么”到“为什么”

**1.市场/环境因素：**比如：市场下行、政策调控是否为主要影响？

**2.管理/策略因素：**比如：项目定位、运营策略、审批流程是否有问题？

**3.组织/人员因素：**比如：编制是否合理？团队能力是否匹配？士气如何？

#### 第四步：制定改进计划 —— 将洞察转化为行动

**1.做什么 (What) :** 具体举措。

**2.谁负责 (Who) :** 明确责任人。

**3.何时完成 (When) :** 设定时间表。

**4.如何衡量 (How) :** 定义关键衡量指标。

#### 第五步：跟踪反馈与闭环 —— 确保复盘成果落地

**【工具】** 人效提升共创工作坊工具表