



人效系列第三篇：数据精准 把脉，人效稳步提升





作者：陈震、卫杰、刘宇晗、缪若予、关宇然、施珞琳

本文为“人效”系列的第三篇，我们将聚焦特定案例，介绍企业通过“人效实验室”T.O.P.框架内的数据抓手实现人才制胜、人效提升的有效途径。依托数据分析方法，企业从积累多年的人才数据中提取有效洞察，帮助自身更有策略地用好人、用对人，通过提升员工的人效将产能推向最大化。

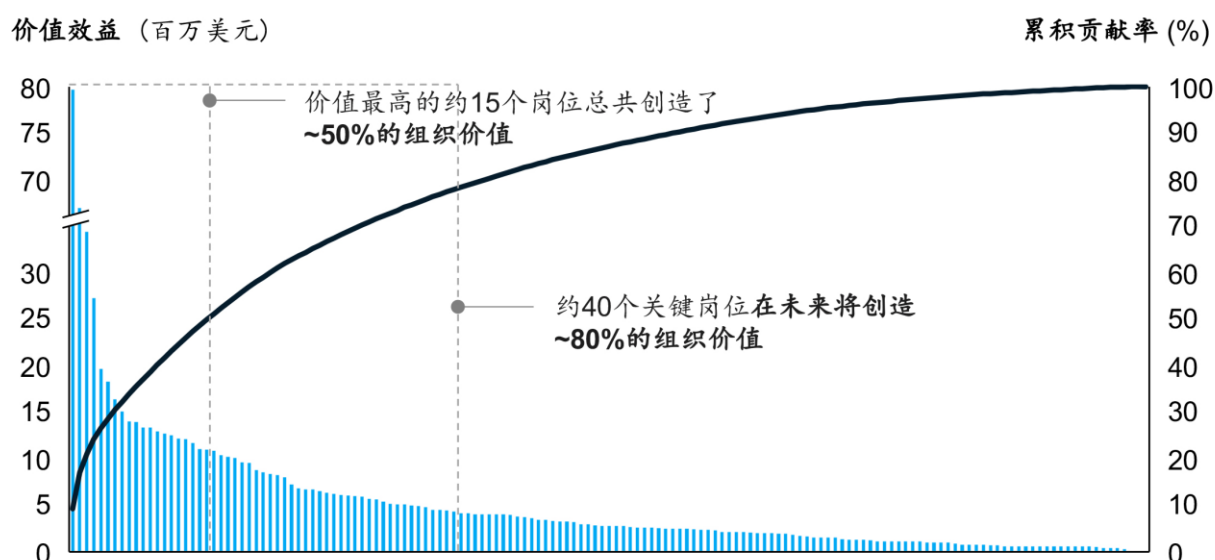
企业在追求人效提升的过程中，通常会提出一些与数据相关的核心诉求。例如，充分利用数据手段解开人才问题、依托人才数据分析提升单个员工产能、充分发掘现有人才队伍潜力的关键洞察，如何在工时和成本保持不变的情况下，最大化推动产量及收益等。

麦肯锡认为，从数据角度实现企业人效提升，应以终为始，运用科学

的手段找到最终能影响业绩与产能，即投入产出比的核心因素。在企业转型中，识别关键的价值创造群体，并发挥他们的影响，可释放超乎寻常的价值创造。本文叙述的人才数据分析方式，即帮助企业运用科学的手段找到最具影响力、绩效最优的员工队伍，这些先进人才与关键角色的有效匹配，必定是推动企业产能提升的关键策略。

图1 人效领先的企业通常会有前瞻性、战略性地选择人才并培养人才，让人才在各自的岗位上大放异彩

组织价值集中在关键岗位上体现



McKinsey
& Company

资料来源：McKinsey Winning with Talent research, 2017; 基于
180家跨地区、行业的公司调研结果

纵观当下，中国多数企业已经有了一定程度的人才数据资产积淀，但一个普遍痛点是难以在数据库中找到有价值的侧重点进行分析。倘若缺乏数据科学的指导，企业很难获取与业务紧密相连的关键洞察，也难以充分

发挥高绩效人才潜力，让人才有效推动企业产能提升。我们建议企业先挖掘对自身最有价值的用例，结合实际人才应用场景，通过数据“说真话”，进一步从人才的角度突破现状，促成企业人效提升和净利增长。

如何通过数据对人才队伍精准把脉，推动人效提升？

对企业管理层而言，用科学的数据手段把握员工整体表现，对企业业务发展及布局有着重大影响。通过引入高绩效人才分析，管理层可基于数据解读各部门的高绩效员工特征，并有策略地培养高潜力员工。在很多情况下，高绩效人才数据分析都可辅助人效提升。以零售及制造业为例，当企业有以下特性时，效果尤为显著：

人才分析是指企业依托数据，精准描绘高绩效人才特征，帮助管理层发现能够推动业务增长、提升营收的员工，基于数据分析结果进一步制定科学高效的人才引入、人才任用等管理策略。这是企业用人策略从模糊到清晰、从经验到科学、从单次到迭代的演进过程。

为此，我们提炼了以下原则：

遵循以上核心原则，企业才能打磨出自身的人才分析能力，为未来的招贤纳士提供强有力的支撑。

人才数据分析在实际案例中的效果如何？

一家零售门店型企业拥有众多前线销售人员（约两万人），年招聘数量超过三千人，零售网点也多达三千个。此外，随着业务量的逐渐增长，门

店仍在持续快速扩张。

企业的业务增长和发展高度依赖前线人员创造的收益，然而，前线员工的销售贡献能力参差不齐这一痛点始终难以解决。企业希望依托销售业务链路上的各类销售员工的价值贡献进行分析，利用高效、科学的管理方式和工具，识别高绩效销售群体及了解其特征，找到优秀销售员工创造价值的方式与差异，持续优化和提升门店的销售业绩。当前已有大量的员工数据及业务数据，企业可充分应用现有数据，开展高绩效人才分析以获得关键人才洞察。

实现途径

一 定性分析，产生上百条数据假设，并结合现状进行数据采集

结合内部实际情况与外部高绩效人才特征定性分析，该企业做出了针对自身情况的数据假设。例如，高绩效销售顾问通常具备独特的销售能力与风格，在消费者需求洞察、流行趋势信息分析方面较为敏锐，且十分乐于开展团队协作。

基于上述数据假设，该企业开始在内部推进人才分析所需的数据收集。在此过程中发现，虽然自身已建立起了初步的数据仓库，并基本覆盖了基础结构化数据，但数据在深度、质量及广度仍存在缺失。这会对分析结果产生一定程度的影响。

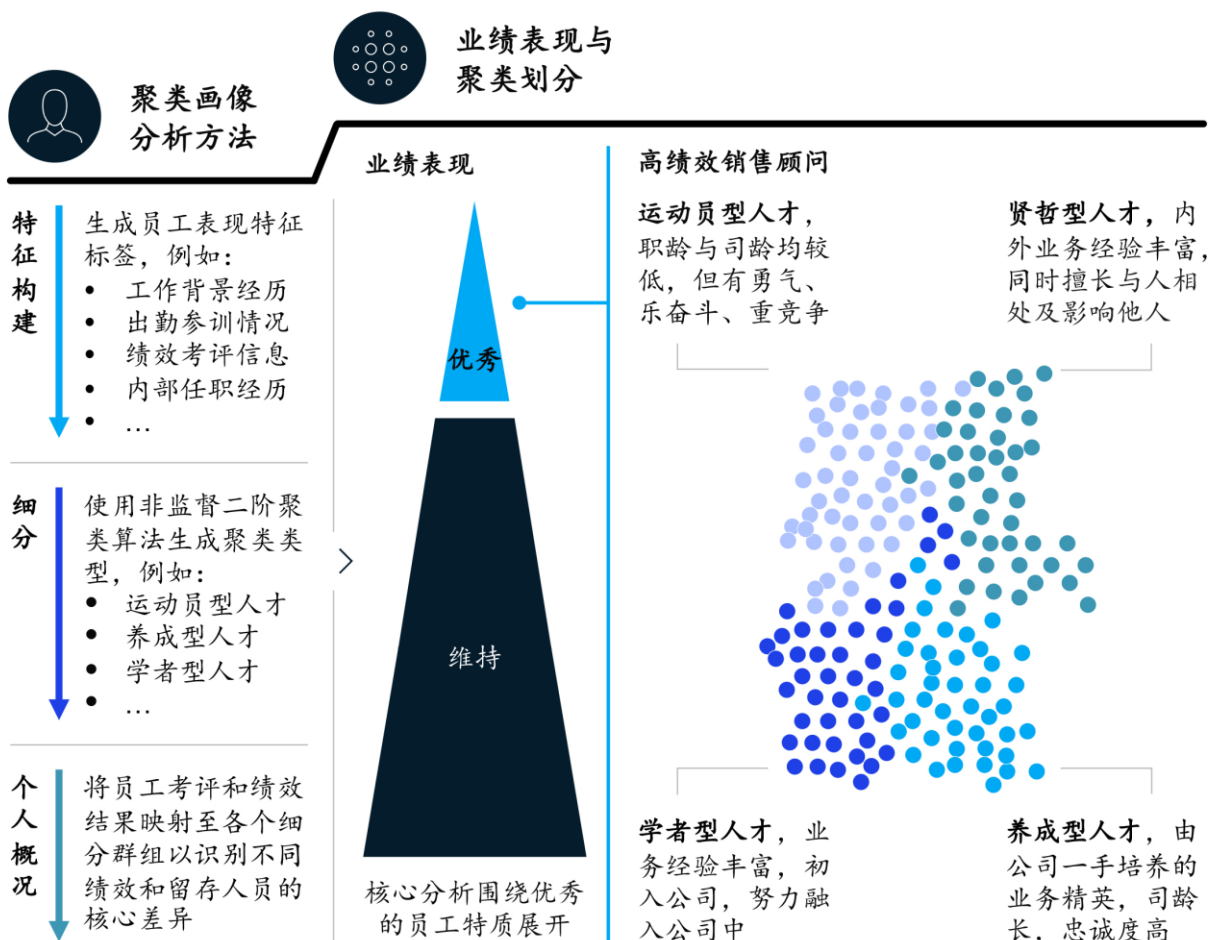
我们认为，人才数据多且复杂是普遍现象，实现 “数量” 与 “质量”

的兼顾可谓漫漫征途。在高绩效人才分析项目的推进过程中,企业可以“从小做起”,应用已有数据尝试产出,并在未来持续进行数据完善和迭代更新。

二 建立模型进行分析,得出洞察

该企业采用了机器学习等大数据分析方法,通过数据输入对高绩效人才进行了分类。

图2 使用机器学习等算法生成优秀员工分群画像，并识别其关键特征



McKinsey
& Company

资料来源：麦肯锡分析

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_51815

