

盖雅工场 人效九宫格知识地图

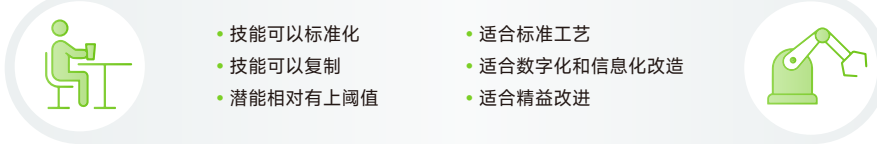
©2024 盖雅工场 版权所有

人效的概念和人效管理全流程

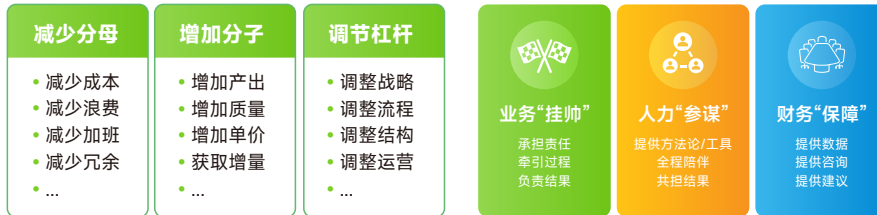
- 人效本质上就是劳动生产率，即劳动者在单位时间创造价值的效率。
- 人效管理中的两个理念进化：分母的进化和工时的进化。

$$\text{人效} = \frac{\text{(高质量的) 产出}}{\text{(不断缩短的) 工时}}$$

人效管理的场景，一定是“重复的人在干重复的活”



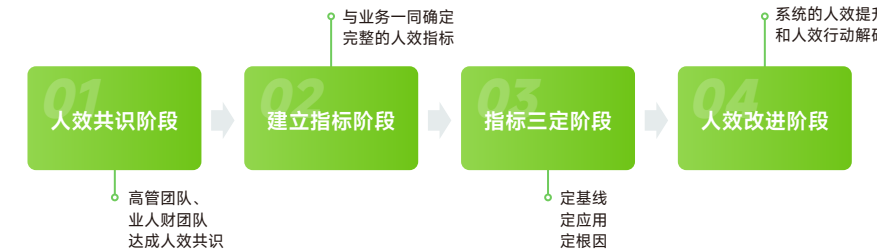
提升人效的三种思路



人效管理中的角色与责任



人效管理全流程体系



达成共识的核心是促进业人财融合



达成共识的三个重要会议



人效指标的建立与应用

2

建立人效指标

三大类人效指标

效益类指标

关注财务结果 最有人效意义的人效指标

- 人均类：人均产值/人均销售额/人均利润
- 元均类：元均产值/元均销售额/元均利润
- 时均类：时均产值/时均销售额/时均利润

效率类指标

关注生产和服务过程 最直接的人效指标

- 单位效率：UPH/UPPH/SPH/TCPH/出杯量/翻台率
- 标准工时：千包工时/千片工时/HPV（哈勃工时）
- 结构效率：质量效率/转化效率/综合效率

效因类指标

关注劳动者个体 最隐秘的人效指标

- 数量类：人员增长率/DLI/DL数量
- 结构类：官民比/管理幅度/职能人员占比
- 成本类：人事费用率/人力成本增长速度/浮动薪资占比
- 时间类：加班率/有效工时利用率
- 技能类：岗位技能匹配度/多能工占比
- 动能类：敬业度/缺勤率

人效指标画布

指标类型	次级指标类型	指标	指标定义	是否关键指标
效益类指标	人均类			
	元均类			
	时均类			
效率类指标	单位效率			
	标准工时			
	结构效率			
效因类指标	数量类			
	结构类			
	成本类			
	时间类			
	技能类			

人效指标黄金不等式

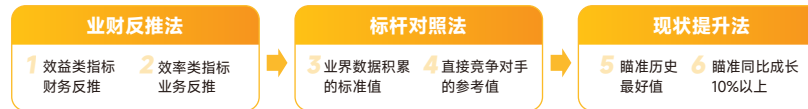
- 利润增长率>营收增长率
- 营收增长率>人工成本增长率
- 人工成本增长率>人数增长率

3

人效指标三定

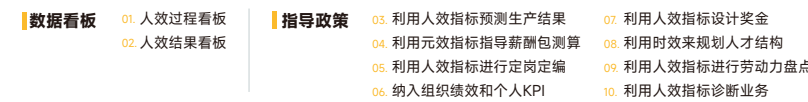
一定 定基线：确定人效指标的基准线、高标线

设定人效基准线的6种方法



二定 定应用：明确人效指标对业务和HR政策的指导作用

人效指标的12种应用方法

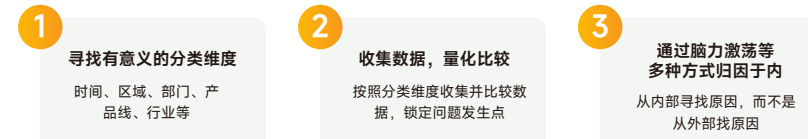


三定 定根因：通过差距分析，找到人效痛点的根因

列出差距点，寻找根因，识别人效痛点

TOP差距点/指标	差距描述/与基准线的差距	差距形成的根本原因

聚焦差距，寻找根因：精细比较



人效提升方法：B-TOP模型和人效九宫格

4

人效提升方法论

人效提升B-TOP模型



劳动力效能提升九宫格模型

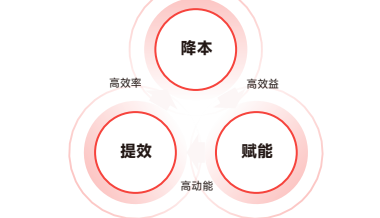


人效管理升级：从控制型降本到赋能型增效

两种劳动力人效提升模式



人效飞轮



人效管理终极理想型 100人干150个人的活，拿130个人的工资

盖雅工场劳动力效能提升套件



扫码领取
《人效九宫格白皮书》



作者
李斌
盖雅工场战略与运营副总裁
人效研究院首席专家
18年+人力资源管理经验

