

实时培训分析系统应纳入哪些指标人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/540/2021_2022__E5_AE_9E_E6_97_B6_E5_9F_B9_E8_c37_540989.htm

品质部的向我们提议，包括培训、招聘在内的许多项工作，应当实现实时的数据查询与分析，就像生产、销售部门一样。由于我所在的是一家研发为主的公司，所以领导安排信息部帮助我们设计一个简单的系统。其实系统功能如何优越、花哨都只是形式上的东西，我们应当关注的是其体现的指标。这是我初步写的：

任务名称：培训分析报告 任务目的：通过实时汇总统计“培训记录”中的相关数据，产生多项指标数据，以提供分析参考。/百考试题/收集/并可输入文字分析。 任务内容：1、数据来源：有两个来源：一是计划中输入的年度和季度培训任务数据；二来自培训记录的各个数据。2、产生指标：首先可以实现选择时间段，然后针对该时间段统计：A.培训到位率 B.培训评估分数 C.培训考试分数 D.培训完成率 这个指标比较重要。还要实现按类型细分为：技术培训完成率、管理培训完成率、综合培训完成率等等。分子为该时间段的培训课时*参训人数，分母为该季度或年度的计划的培训课时*参训人数。 E.培训费用 以上各指标，希望：1、能实时产生，即任何时候进入、选择时段，/百考试题/收集/都可以产生出最新的数据结果；2、能产生不同时段对比。如7月份的时候导出培训到位率，既可以显示整个七月的平均到位率，也可以产生7个月份不同的到位率的曲线图。如：选择时段：17月份 按总体：平均到位率：90% 分阶段按月份：1月：93% 2月：94% 3月：87% 每项指标显示的同时，还需留有空白

，可输入针对该指标的文字分析。其中的各项指标，应以图表的形式呈现。话说回来，人力资源全面量化管理的这种思路也常有人非议，即便应全面量化，是否全参照生产、/百考试题/收集/销售那样适时监控完成率等指标，也值得探讨。而且窃以为这种系统比较适合集团公司。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com