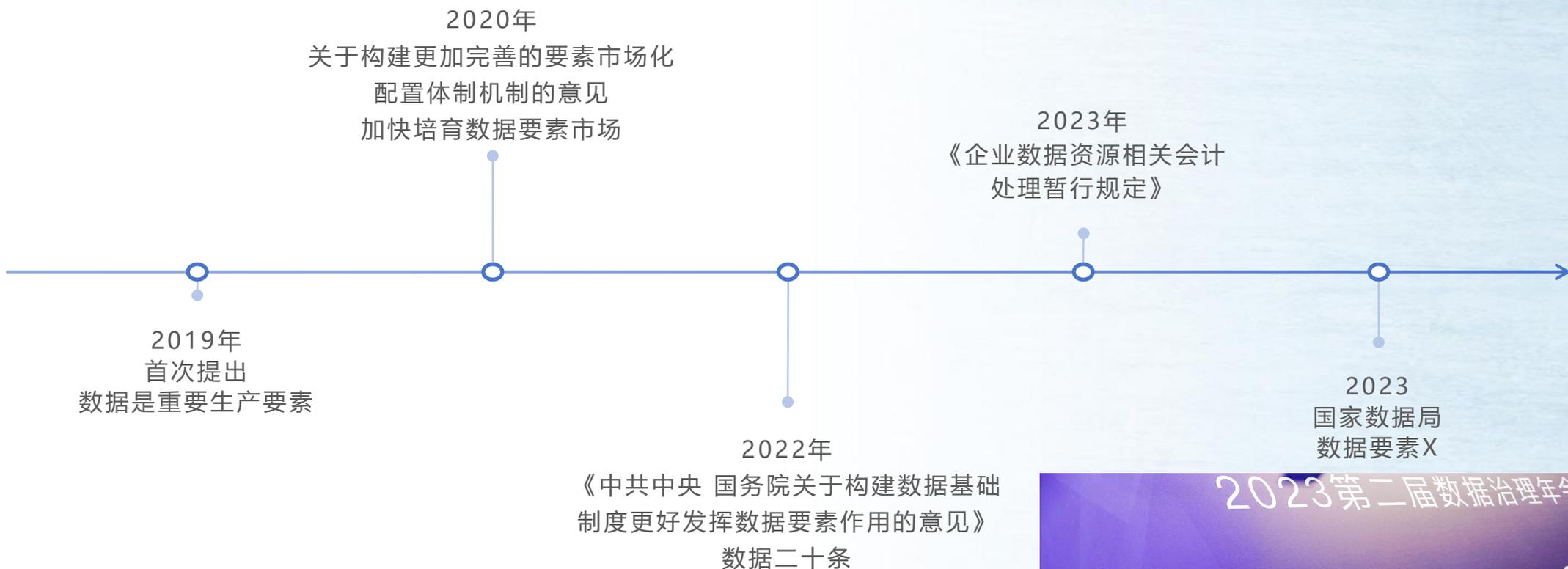


# 北京信通智创科技服务有限公司服务介绍

## 信通智创产业理解：数据成为重要生产要素，是新时代的重要特征



**“以信息化数据化驱动中国式现代化的中国方案”**  
2023第二届数据治理年会暨博览会，中国电子信息行业联合会

2023第二届数据治理年会暨博览会

# 数据强基 智领未来

主办单位：中国电子信息行业联合会  
承办单位：数据易(北京)信息技术有限公司 上海海展展览服务有限公司  
南方电网广东电网公司 中国电力集团有限公司 中国石化工业工程

CFEI  
2023年08月13-15日

# 信通智创 数字与人才服务 业务逻辑和四个服务方向



# 数字人才服务：人才库 BPO 招聘 猎头 人才供应链 数字能力评估 CPDA认证

## 人才服务场景

### 建设AI人才库

高校人工智能大数据创新联盟  
成员学校，全国

普校与职校 专科 本科  
2018年起开设AI相关专业

从事AI相关基础工作

其他渠道人才来源  
.....

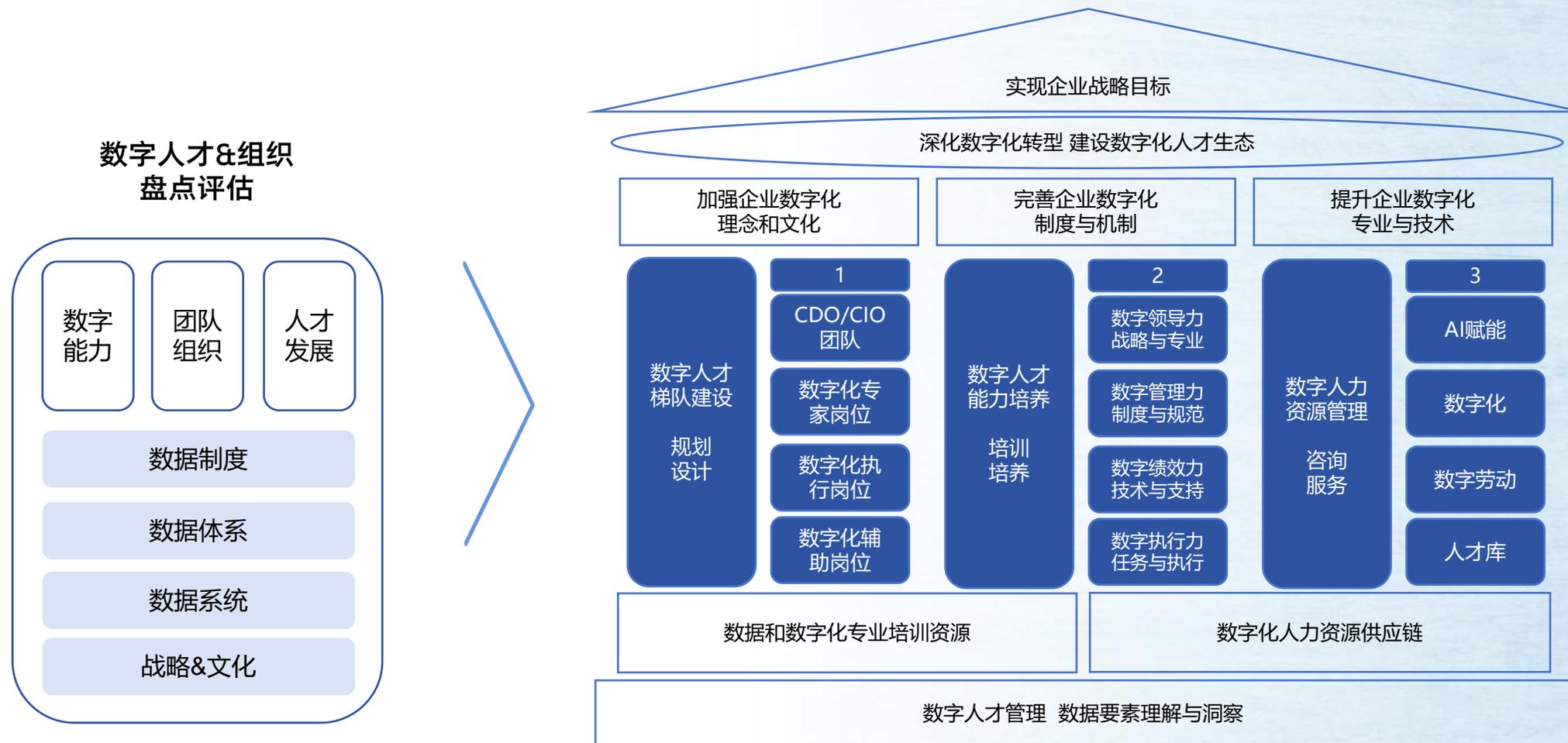
各行业AI相关基础工作

数据标注  
数据清洗  
数据服务  
算法分析  
数据分析  
.....

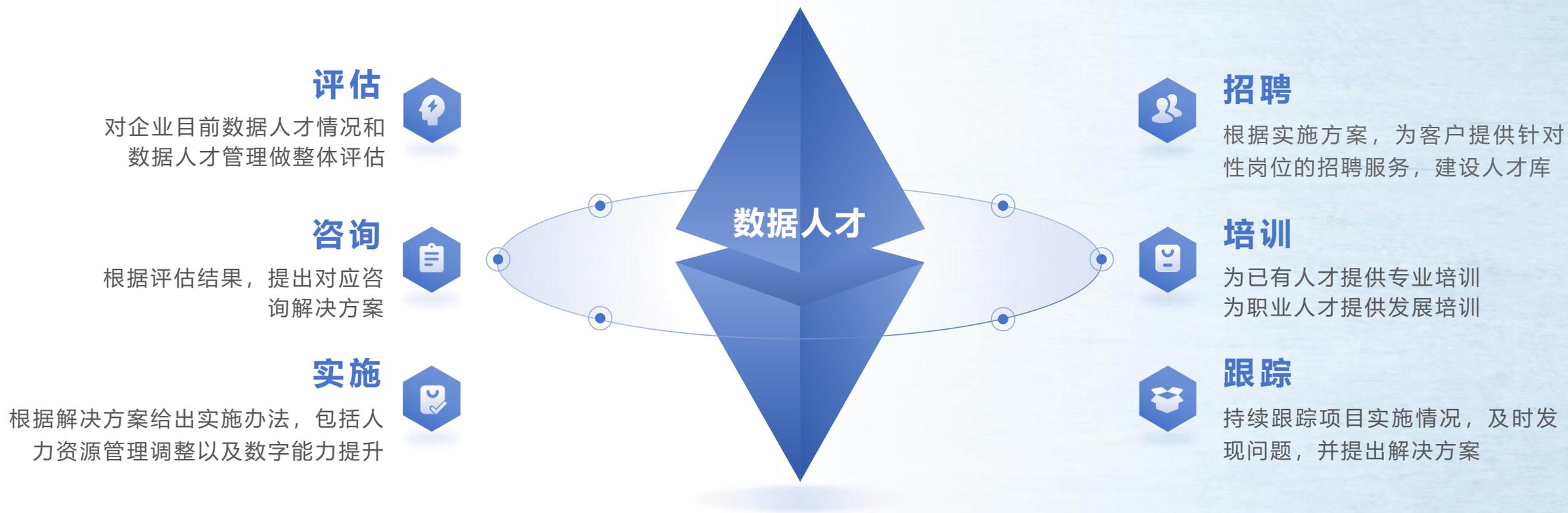
金融行业  
互联网  
AI行业  
各行各业  
.....

为客户企业提供  
稳定、可靠，  
具有成本优势的  
AI&数据相关专业人才

# 数字人才服务：数字能力评估/建设/服务-人才维度 定制咨询&服务



# 数字人才服务：数字人才解决方案服务



## 数字人才服务：数字能力评估/建设/服务-人才维度 咨询&服务



## 数字人才服务：数字能力评估，咨询，服务



信息化数字化现状



对企业信息化数字化现状，进行专业评估，对照企业经营需要和管理需要，给出评估意见

系统选型咨询



“要不要上系统，上什么样的系统，所选系统的优势和劣势，能否支持企业决策”等等，进行专业评估

组织转型能力



现有组织模式和组织能力，是否满足企业数字化转型需要，是否能够使用系统发挥效能

核心数据管理



企业经营管理中的核心数据的现状、问题、需求，进行专业评估，给出咨询建建议和方案

人员数字能力提升



对人员的数字化能力，进行精准测评，提出针对性解决方案，提升能力，满足企业经营需要

# 数字人才服务：核心培训课程



# 数字人才服务：CPDA数据分析师 认证证书 合作伙伴

数据分析人才，每一个企业都需要，数据分析能力，每一个企业都需要，数据分析人才，助力企业决策更加准确，助力企业经营管理适应时代要求。

## 数据人才，从事数据职业，运用数据能力，实现数据价值

数据 → 生产 / 消费 / 泛指管理 / 开发利用 → 人才

数据 → 生产/消费 / 价值创造 / 数字化转型 → 开发利用 → 人才

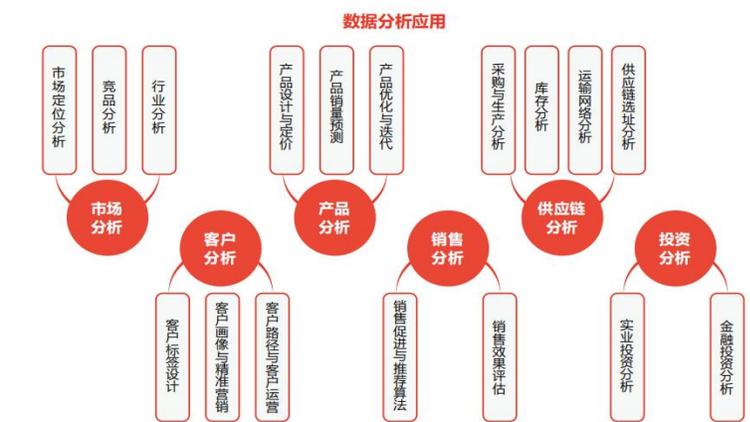
数据驱动决策与风险管理  
业务洞察和流程优化  
客户理解和市场竞争优势  
推动组织文化转型与数字化执行

“透过现象看本质”  
“透过当前看以后”  
“透过单点看整体”  
“透过已知看未知”  
“透过已感看未感”  
“透过人有看人无”

商业/价值分析

## CPDA数据分析师认证课程大纲

2023版课程大纲图，CPDA数据分析师认证课程保持更新，融合语言类大模型等行业热点，赋能学员。



中国商业联合会数据分析专业委员会  
China Data Analysis Committee

CPDA® 数据分析师  
CERTIFIED PROJECTS DATA ANALYST. SINCE 2003

# 数字人才服务：数据专业职业证书 报名培训服务



# 我们的优势 联合撰写CPDA 中国数据分析行业人才指数报告

## 中国数据分析行业人才指数报告

### 报告撰写背景

数字化时代，数据分析的重要性日益凸显。近年来，我国政府针对数据产业及其安全性发布了多项重要法规和政策。2020年12月28日，国家发展改革委发布了《关于加快构建全国一体化大数据中心协同创新体系的指导意见》，这意味着国家将在顶层设计上规范大数据产业发展，用“全国一盘棋”体系破除“数据孤岛”，从而促进大数据在行业、公司的应用场景落地和创新。2021年9月1日，《中华人民共和国数据安全法》正式实施，标志着我国在数据安全领域有法可依，为国家重要数据保护和各行业数据安全监管提供了依据。2021年11月，工业和信息化部发布《“十四五”大数据产业发展规划》并提出“十四五”时期总体目标，即到2025年，我国大数据产业测算规模突破3万亿元，年均复合增长率保持25%左右，创新力强、附加值高、自主可控的现代化大数据产业体系基本形成。2022年1月12日，国家发改委发布的《“十四五”数字经济发展规划》表明，到2025年，数字经济迈向全面扩展期，数字经济核心产业增加值占GDP比重达到10%。2023年中共中央、国务院发布的《数字中国建设整体布局规划》指出，建设数字中国是数字时代推进中国式现代化的重要引擎，是构筑国家竞争新优势的有力支撑。在国家政策的影响下，数据分析的全民关注度提升，各大高校也应需求增设了数据分析相关课程和专业，企业对数据分析专业人才的需求激增。

埃森哲的咨询报告显示，有三类人将成为企业数字化转型必备的资源：第一，利用数据做决策的中高层管理人才，例如CTO、CEO和CDO等；第二，利用数据搭建数据网的专业人才，例如：数据工程师，数据经理等；第三，利用数据解决业务问题的应用人才，例如：财务、HR、运营等。伴随数据分析人才需求的快速增长，未来5年全社会将面临巨大的数据人才缺口。麦肯锡权威预测2025年中国将需数据人才高达220万；据中国商业联合会数据分析专业委员会<sup>1</sup>（以下简称“中商联数据委”）统计，未来5年中国基础性数据分析行业人才缺口将达到1400万。面对当前的人才需求现状，当前的大型互联网公司已经开始行动，在他们的招聘职位中，80%以上的岗位聚焦在数据采集、处理、分析和应用这几个关键环节，力求把握数据的价值并转化为业务增长的动力。

在大数据与数据分析行业迅猛发展的大背景下，我们迎来了挑战：尽管越来越多的从业者投身此行业，但真正拥有深厚经验的数据分析人才却长期稀缺。众多公司表示，想要寻找到综合能力出众的数据分析师并非易事。这背后，除了当前教育体系与企业需求不同步之外，与社会公众对“数据分析行业人才”的定义不清晰和认知不足也有较大关系。

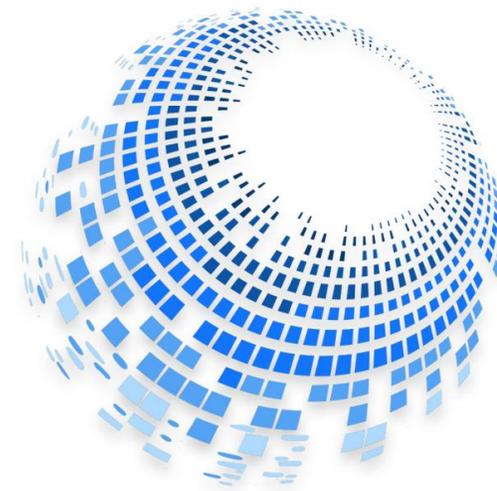
针对这一现状，中商联数据委携手CGL、中智集团、睿职人才、美林数据、全美在线ATA、狗熊会、吉林

彩虹人才、北京信通智创科技服务等机构，采集2018至2023年的相关数据，经各方专家对行业、市场、数据的深入调研分析，联合发布《中国数据分析行业人才指数报告》（以下简称“报告”）。本报告的原始数据综合了前程无忧、猎聘、BOSS直聘等第三方数据机构研究、CPDA数据分析师CRM系统数据、问卷调查以及专家组评审的打分数据，确保为读者提供全面、可靠的信息。

该报告旨在呈现数据分析行业人才供需状态、薪资发展、行业环境以及教育培训等现状。我们期望通过这份报告，为各级政府、企事业单位、社会团体和个人提供更为深入的行业洞察，加强各方合作，携手共进，助推中国数据分析行业的持续发展。

## 中国数据分析行业人才指数报告(2023)

CHINA DATA ANALYSIS INDUSTRY  
TALENT INDEX REPORT



主编：中国商业联合会数据分析专业委员会  
专家：邹东生、李 妹、胡 明、高 松、钱陆威、赵艳芹、王兴海、胡 旭、张炳出、单鸿杰、王唯唯、赵 丽、冯描芬  
联合撰写：CGL、睿职人才、中智集团、美林数据、全美在线ATA、狗熊会、吉林彩虹人才、北京信通智创科技服务



1 中国商业联合会数据分析专业委员会：成立于2008年4月，是经国务院国有资产监督管理委员会审核同意、中华人民共和国民政部正式批准和登记的中国数据分析行业组织。以数据分析师及数据分析师事务所等从事与数据分析行业相关的团体与个人自愿组成的全国性数据分析行业组织，是中国较早坚持发展专业型数据分析师、靠专业推动市场的行业组织。

# 数据要素X 服务： 力求最新/最好/最全， 数据专业内训+职业能力培训



## 数据要素X服务：数据资产，数据经纪，数据入表，数据分析，培训&咨询

### 数据分析培训

数据要素对企业经营管理的实际价值，需要通过专业的数据分析得以充分体现

### 数据资产评估培训

数据资产评估及其价值评估，数据入表的实践操作，需要通晓数据、技术、评估评价的专业人才



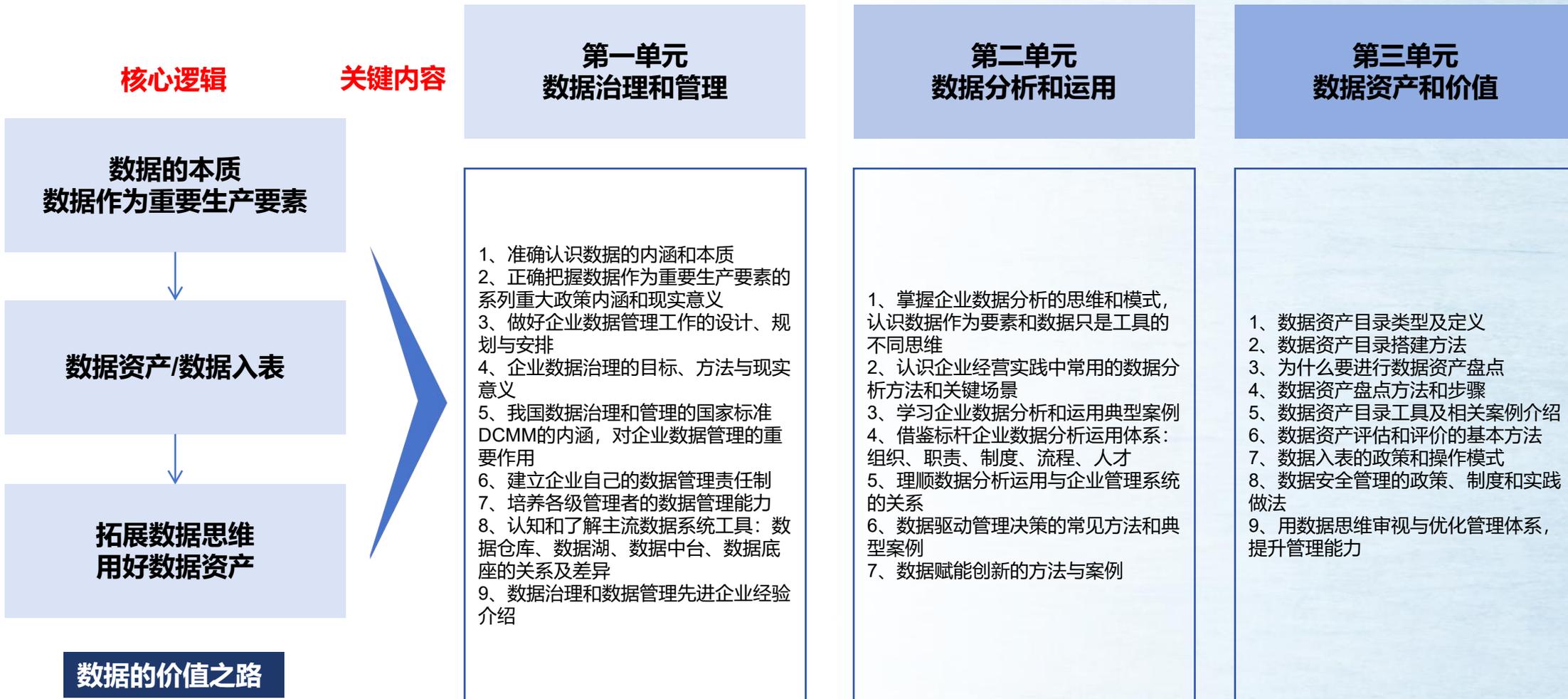
### 数据经纪培训

数据是重要生产要素，数据交易需要专业人才、运用专业技能、在特定的交易规则下完成

### 数据资产管理培训

企业数字化转型的核心作用和数据资产管理体系，需要通晓财务、数据、评估等专业知识、法律、制度、规则的人才

# 数据要素X培训：《企业中高级管理者的数据思维和素养》 (1-2天)



数据要素时代背景下，企业如何用数据管理，用数据决策，用数据创新的新思维和新素养

# 数据要素X培训：《人力资源管理数据思维和案例分析》（1-2天）

## 核心逻辑

## 关键内容

数据的本质  
数据作为重要生产要素

数据资产/数据入表  
人力资源数据

当好人力资源数据官

数据要素时代  
人力资源思维转型

### 第一单元 人力资源数据认知和管理

- 1、破除错误认识，数据不是工具，正确认识数据的内涵和本质
- 2、正确把握数据作为重要生产要素的系列重大政策内涵和现实意义
- 3、认知2023年数据治理关键词，建立人力资源数据的基本框架
- 4、我国数据治理和管理的国家标准DCMM的内涵，对企业人力资源数据管理的重要作用
- 5、建立人力资源数据管理责任制

### 第二单元 人力资源数据思维构建

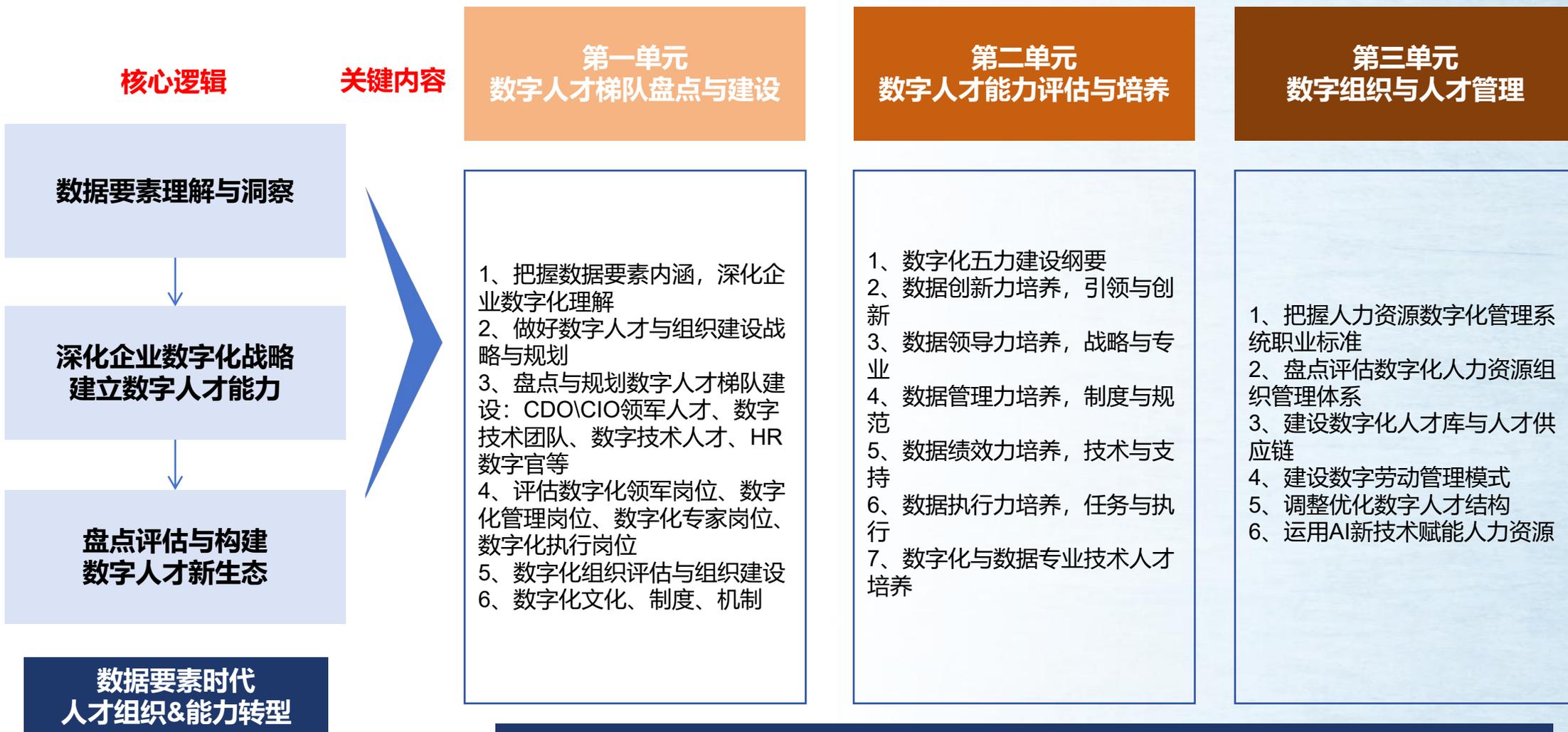
- 1、从认识转型到思维转型：数据思维是人力资源管理的新数字化
- 2、数据思维能给人力资源带来什么？
- 3、导入人力资源管理数据思维要素：专业理性、人力分析化、数字化、可感且可视化
- 4、人力资源数据思维的总体架构
- 5、人力资源数据思维的四级分类
- 6、人力资源数据思维的构建过程
- 7、人力领导角色数据思维：数据+决策+价值+上卷
- 8、人力管理角色数据思维：数据+管理+行动+切块
- 9、人力执行角色数据思维：数据+分析+结论+下钻
- 10、讨论：人效改进的驱动力是什么？

### 第三单元 人力资源数据思维运用

- 1、人力资源思维运用的六条基本法则
- 2、用数据重新定义工作
- 3、用数据重新定义岗位
- 4、用数据重新定义人才
- 5、用数据重新定义绩效
- 6、用数据思维设计人力报告的五种方式
- 7、用数据思维守护人力资源的职业安全，防范人力“灰犀牛”与“黑天鹅”
- 8、案例分析：关键岗位ROI数据驱动
- 9、练习：改进某企业人力资源数据缺陷
- 10、做好自己的HRCDO-人力资源数据官

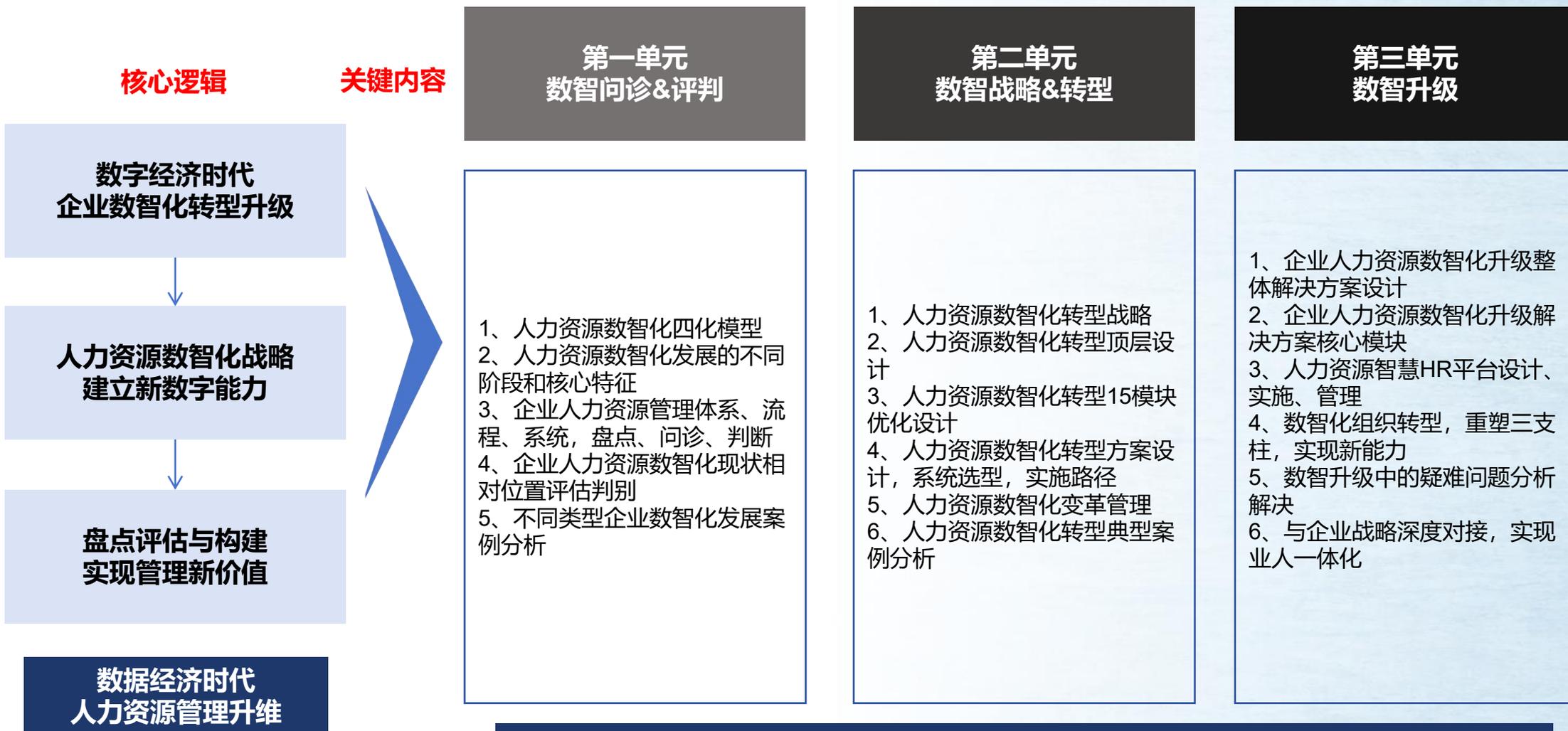
数据要素时代背景下，人力资源如何用数据管理，用数据决策，用数据创新的新思维和新素养

# 数据要素X培训：《建设数字化人才生态》（1-2天）



数据要素时代背景下，深化数字化转型，建设数字化人才生态，实现企业战略目标

# 数据要素X培训：《数字经济时代，人力资源数智化转型升维》（1-2天）



数字经济时代，深化企业人力资源数智化转型，更好实现企业战略目标

# 数据要素X培训：《关键人才ROI场景:数据思维和数据管理》 (1-2天)

## 核心逻辑

数据是生产要素  
是人力资源管理内核

人力资源管理ROI  
基于数据成于数据

当好人力资源数据官  
用思维和方法实现目标

数据要素时代  
人力资源思维转型

## 关键内容

### 第一单元 人力资源数据认知和管理

- 1、破除错误认识  
数据是工具吗？  
什么是数据？  
数据认知：2023年20个数据关键词
- 2、准确认知数据要素  
数据要素的内涵  
国家政策解读，内涵，趋势，变化  
数据要素为什么重要？
- 3、人力资源数据要素  
应该把人力资源数据当成什么？
- 4、人力资源数据思维总体图  
什么是数据思维？  
人力资源数据思维的体系和内涵  
人力资源数据思维的四级
- 5、数据思维与人力资源数字化的逻辑结构  
数据思维提高人力资源核心竞争力
- 6、案例  
区块链破解人力资源的“灵活用数”问题

### 第二单元 关键人才ROI场景解题

- 1、关键人才ROI场景解题：从I到R数据闭环
- 2、理念：数据要素时代的“两管”、“两没有”
- 3、关键人才ROI体系结构图  
概念模型与关键知识：ROI解析建模  
ROI的关键数据
- 4、关键人才ROI数字档案，数据资产
- 5、关键人才的“冠军模型”  
“冠军模型”的ROI结构  
用数据定义关键人才  
用数据定义关键岗位
- 6、核心ROI管理过程模型和数据任务规划  
管控价值区和数据责任区  
ROI数据地图  
数据共享和数据任务规划  
过程管理数据  
关键人才ROI数据底座  
案例：某类关键人才逻辑模型和ROI数据集
- 7、异常数据预警提示和沟通机制  
数据流提示  
跨部门会商会  
用数据评估  
调整并重新建立管理模式

### 第三单元 关键人才ROI 数据判断/决策

- 1、关键人才ROI数据判断/决策
- 2、数据决策的五个环节
- 3、自上而下与自下而上  
结构任务  
数据
- 4、招聘引进数据判断/决策  
数据定义岗位  
场景视图
- 5、能力保持数据判断/决策  
数据定义管理  
场景视图
- 6、出勤贡献数据判断/决策  
数据管理过程  
场景视图
- 7、晋级晋升数据判断/决策  
数据管理价值  
场景视图
- 8、价值管理数据判断/决策  
数据驱动ROI  
场景视图

数据要素时代背景下，人力资源如何用数据管理，用数据决策，用数据创新的新思维和新素养

# 数据要素X培训：《数据要素背景下人才培养职业进阶：三元管理模型》（1-2天）

**核心逻辑**

**关键内容**

数据要素理解与洞察

深化企业人才战略  
建立面向数字化时代的人才新能力

运用新的系统方法  
培养人才新能力

数据要素时代  
职业人才转型升级

**第一单元**  
职业进阶系统模型  
(三元管理/十一位置星图)

- 1、把握数据要素，深入认识企业数字化转型新时代
- 2、构建面向数字时代的人才培养职业进阶新能力
- 3、四个最好的能力方法论
- 4、职业进阶的成长-成事-价值三元管理模型
- 5、成长管理模型：觉行统一与知行合一的衔接与融合
- 6、成事管理模型：看断干的能力结构
- 7、价值管理模型：信证统一
- 8、三元管理模型，十一位置星图的基本结构和变化方法

**第二单元**  
职业进阶模型的变化与转化

- 1、开启职业进阶能力转化：对内求变、对外求解
- 2、增强自我驱动力，六心一体方法练习
- 3、运用十一位置星图，精准构建新时代的六个成事管理新能力
- 4、成事管理能力提升思维方法：红色方法和蓝色方法
- 4、成事管理能力提升逻辑方法：情景意识、问题/数据阵图
- 5、成事管理能力提升结构方法：看断图的建立与运用

**第三单元**  
职业进阶模型应用  
(选讲)

- 1、运用新方法，破解“八不”现象，提升工作效能
- 2、运用“觉-通”能力组合法，促进内在打通，实现有效执行
- 3、运用“六心一体工作法”：建立觉行统一思维，实现复盘到位
- 4、运用情景能力和看断图，提升战略设计思维
- 5、移步必换景，换景必换看，看懂方位和站位，提升领导与决策的思维方法
- 6、增强与重建情景意识，对内求变，对外求解，改进绩效
- 7、运用“五位一体综合法”，对外求解，建立问题管理工作坊
- 8、人才能力生成，人才培养和沟通能力培养方法
- 9、把握六心与六定，建立变革创新模型，推进变革创新管理
- 10、运用“六定方法”，做好调查研究

数据要素时代背景下，把握人才培养职业进阶的核心，实现觉行合一的升维

# 人力资源数智化服务：解决方案 咨询培训实施

## 人力资源数智化咨询步骤

### 数智问诊

人力资源管理体系、流程、系统的现状盘点、询问与诊断

### 数智评判

企业处于四化模型的阶段性和业界的相对位置评估与判断

### 数智战略

人力资源管理数智化转型的顶层设计（15模块的优化组合）

### 数智转型

方案设计，系统选型，实施路径，变革管理，重塑三支柱

### 数智升级

引入企业人力资源管理智能化解决方案、智慧HR平台设计

# 人力资源数智化服务：顶层设计 体系蓝图 解决方案



## 我们的优势 国内一流的人力资源&数智化专家团队



王崇良 前百度DHR负责人



张东超 前腾讯DHR负责人



Vivian Liu 前亚马逊云科技  
大中华区人力资源总经理



Grace Li 前法国燃气集团  
人力资源执行副总裁

# 人力资源生态服务：成长型企业，企业成长咨询，人才成长咨询，劳动关系

## 成长型企业人力资源管理

管理体系建设、劳动关系管理、劳动风险处理、职业安全、人才培养、绩效评估、人才引荐、激励发展



企业&人才 成长  
(核心方法论)

## 企业成长

高级管理教练  
企业管理咨询服务  
人效管理

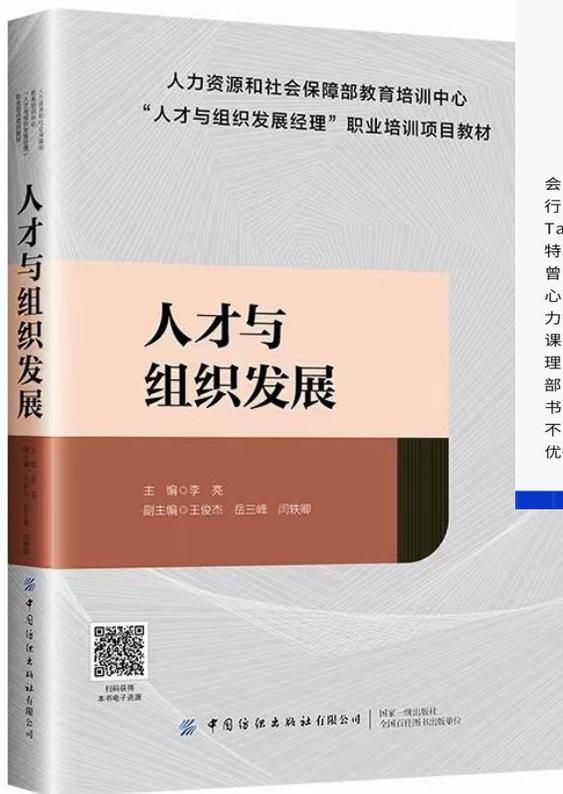
## 人才成长

职业进阶培训  
关键人才管理教练  
人才管理咨询服务  
职业进阶

## 知识、经验、文化提炼

知识提炼、方法提炼、经验提炼、文化提炼、图书出版宣传

# 人力资源生态服务：OTD，组织发展，人才发展，培训和咨询



**作者介绍**

**李亮**



北京大学社会学博士、博士后，北京大学中国社会与发展研究中心副研究员，中国科学院心理研究所行为科学重点实验室特聘副研究员。2018年赴英国 Tavistock中心接受临床博士后训练。多家大型企业特聘战略顾问，麦肯锡（北京）咨询公司特约专家。曾任世界500强企业人力资源高管。从事社会和组织心理学、组织社会网络分析、组织管理学、组织领导力等方向的研究及教学。主持和参与多项国家级研究课题，参与多家大型企业管理咨询项目，参与多部管理学、心理学教材的编（译）写，出版学术专著5部，发表多篇核心期刊论文。已出版职业心理资本丛书《穿透：洞察性格优势，让用人效能倍增》《生而不同：从MBTI走出的职场潜能者》《突破：如何让优秀的人跟随你》。

**王俊杰**



对外经济贸易大学国际商学院高级工商管理硕士人力资源专家，资深企业培训师。曾任职多家企业人力资源高管，熟悉HR全模块体系，擅长组织发展和人才发展管理体系，具有丰富的企业人才发展系统建设的实践经验。北京环球兴学科技发展有限公司（环球网校）教学产品专家，主持开发HRBP、OD等方向的多个人力资源和社会保障部教育培训中心职业培训项目，具有丰富的项目管理经验。已出版《名企员工培训最佳管理实践》等人力资源管理专著。

**岳三峰**



清华大学经济管理学院工商管理硕士，组织发展专家、企业教练。曾任北大纵横管理咨询集团公司合伙人，北京和君咨询有限公司合伙人，国际商业机器（中国）有限公司咨询经理，深圳市腾讯计算机系统有限公司组织发展总监，北京字节跳动科技有限公司内部教练、飞书咨询顾问。对组织与人才发展有深入研究，对OKR落地有丰富的实践经验。ICF认证PCC教练，有丰富的高管教练、团队教练经验，教练小时数1000+。曾为能源、交通、电力、制造、医药、互联网等行业的多家知名企业提供战略、组织发展和人才发展咨询与教练服务。

**闫轶卿**



北京大学经济学院经济学硕士，人力资源实战专家、薪酬绩效专业顾问、塞氏认证组织发展专家、专业心理教练。曾任国内知名企业人力资源总监、副总裁，主持四家上市公司人力资源和部分业务管理工作，具有丰富的企业业务与管理复合实战经验。成功为多家企业提供组织发展、人才发展、人力资源管理咨询落地服务。已出版《薪酬管理从入门到精通》《HR绩效管理从助理到总监》等四部人力资源管理专著。

**OTD团标主要撰写团队**

## 我们的服务团队



胡明先生

### 北京信通智创科技服务有限公司执行董事&总经理

北大纵横商学院中高级导师  
中国商业联合会数据分析专委会专家  
中国发明协会理事&高校分会副会长  
高校人工智能大数据创新联盟专委会常务副主任  
王通讯人才工作室特聘专家  
北京科技大学MBA校外导师  
中人会智能分会常务理事  
北京中外企业人力资源协会理事  
中关村安全技术管理人才促进会理事  
北京信息产业协会元宇宙专家委员会专家委员  
中国指挥控制学会第二届无人系统专委会委员  
原华彬航空集团执行总裁

管理版权课：《能力跃升方法论》（国家版权局国作登字-2023-L-00082612）

管理译著：《领导者的领导力课程》《人力资源管理大数据》《人工智能时代的人力资源管理》《人力资源分析方法精要》

管理著作：《人力资源管理互联网思维》

论文《企业并购中的文化整合》，《经济日报》

论文《中国通航五层四环商业模式》，《中国通航博览》

论文《以七个能力为核心的成事管理学》，《华夏基石管理评论》

论文《把握数字化时代的历史机遇》，《华夏基石管理评论》

论文《构建超越型对标的人才培养制度》，《企业观察报》

论文《为人工智能大数据画像》，《人力资本》

论文《华为天才的新薪酬模式》，《CHO管理评论》

## 我们的服务团队

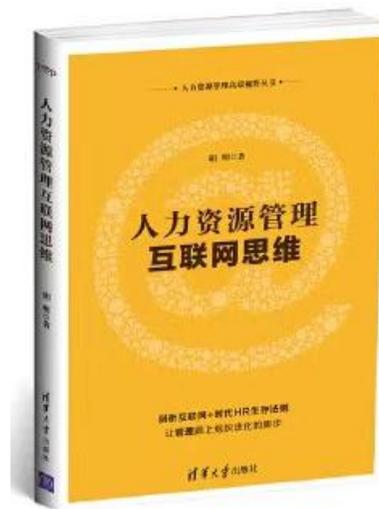
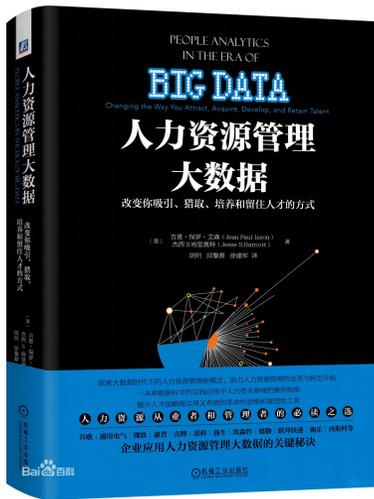


赵晓云先生

### 北京信通智创科技服务有限公司监事&副总经理

曾任成都新大瀚人力资源有限公司副总裁  
曾任HAYS大中华区 Contracting业务线总监  
曾任GI GROUP 大中华区ITO业务线负责人兼北京分公司总经理  
在国内知名IT服务企业从事销售及管理工作超过十年时间，具备深厚的行业知识。

# 我们的部分专业成果



## 作品登记证书


登记号： 国作登字-2023-L-00082612

作品名称： 善作善成：成长、成事、价值三位一体 作品类别： 其他作品  
 十一字方法论

作者： 胡明 著作权人： 胡明

创作完成日期： 2023年03月20日 首次发表日期： 未发表

以上事项，由胡明申请，经中国版权保护中心审核，根据《作品自愿登记试行办法》规定，予以登记。

登记日期： 2023年05月08日 登记机构签章



中华人民共和国国家版权局统一监制

## 公司资质 部分业务合作伙伴

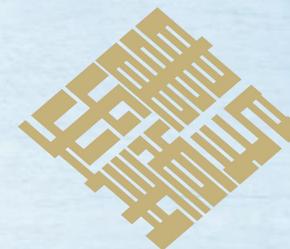


中国信息协会 理事单位



中国发明协会  
CHINA ASSOCIATION OF INVENTIONS

中国发明协会 理事



CDAC

北京信息化和工业化  
融合服务联盟

推动互联网、大数据、人工智能  
和实体经济深度融合

改造提升传统动能 培育发展新动能



HRA

成就每一位人力资源从业者

BRING

深圳市薄云信息技术有限责任公司 华为培训 咨询合作伙伴



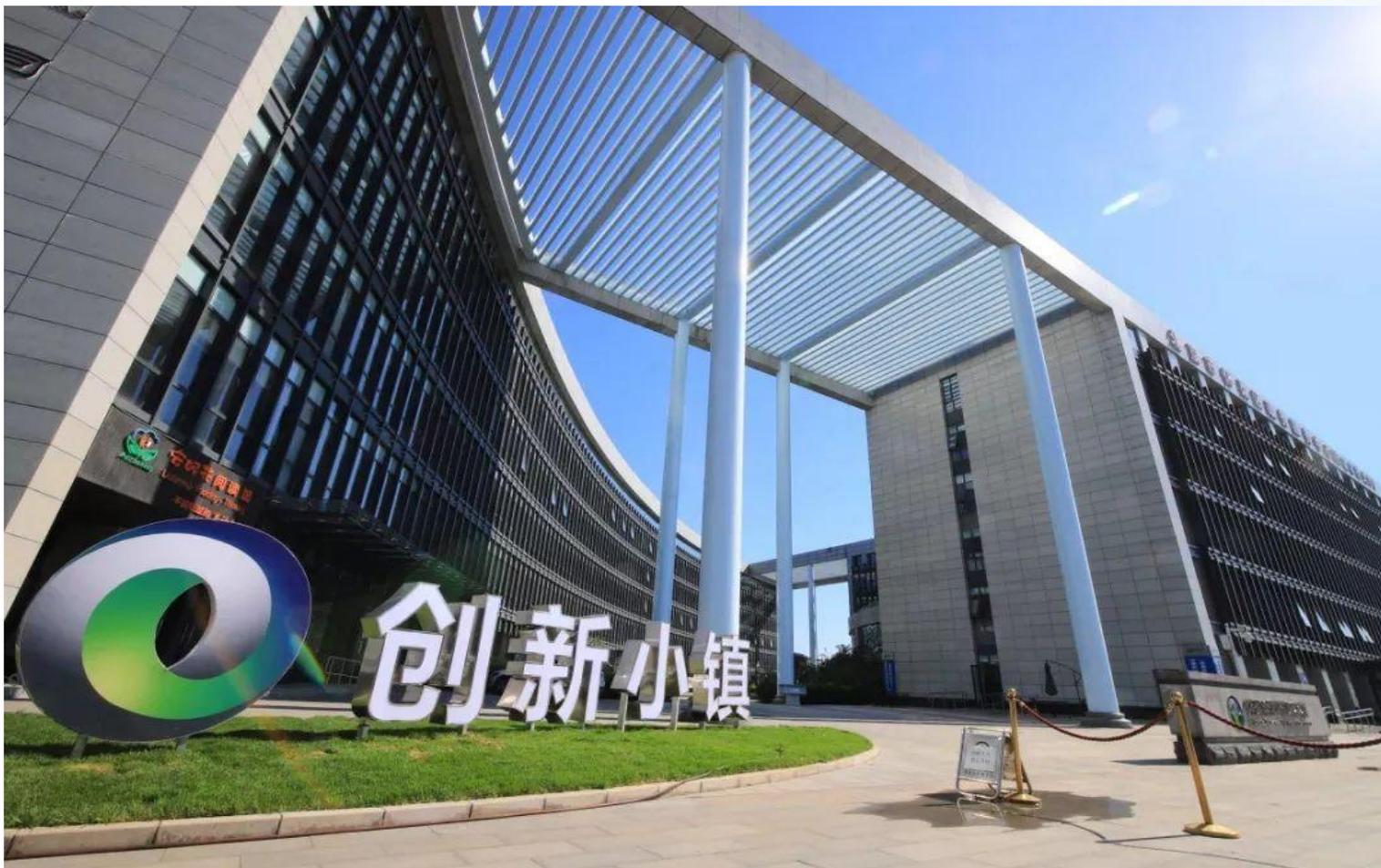
中关村安全管理技术人才发展促进会

Zhongguancun Safety Management Technology Talents Development Promotion Association

青北博学（北京）教育科技有限公司 职业证书

如倍科技有限公司 平台合作

## 联系我们



### 联系地址:

北京市怀柔区雁栖经济开发区雁栖大街  
53号院13号楼2层01-229-13室