

Smartbi

全员数据化运营推广 解决方案

广州思迈特软件有限公司

🌐 www.smartbi.com.cn

☎ 400-878-3819

✉ sales@smartbi.com.cn

📍 广州市天河区高普路136号华天时代大厦三楼



产品申请试用



扫码了解更多



需求背景

随着互联网的普及和大数据技术的应用，企业面临着前所未有的机遇和挑战。在这个环境下，数据已经成为企业决策和运营的核心资产，数据化运营成为了企业发展的必然趋势。为了适应市场的快速变化，提高企业的竞争力和市场适应性，全员数据化运营推广方案的实施势在必行，它为企业的发展注入新的动力和活力。《“十四五”数字经济发展规划》、《关于加快推进国有企业数字化转型工作的通知》、《信息技术应用创新产业发展意见》等文件提出了加强数字化人才培养的具体措施。这些政策性指导文件的出台，旨在适应数字化时代的发展需求，加强数字化人才的培养，推动数字化转型的进程，促进数字经济的发展和转型升级。

“十四五”数字经济发展规划

- 1.深化数字经济领域新工科、新文科建设：通过推动新工科、新文科建设，培养具有数字化素养和创新能力的复合型人才，为数字经济发展提供智力支持。
- 2.发展订单制、现代学徒制等多元化人才培养模式：通过创新人才培养模式，提高人才培养的针对性和实效性，满足企业对数字化人才的需求。
- 3.鼓励将数字经济领域人才纳入各类人才计划支持范围：通过政策扶持和资金支持，鼓励将数字经济领域人才纳入各类人才计划支持范围，为数字化产业发展提供有力的人才保障。

关于加快推进国有企业数字化转型工作的通知

- 1.加快培育高水平、创新型、复合型数字化人才队伍：通过内部培训、外部引进等多种方式，加快培育具备数字化思维、技能和经验的高水平、创新型、复合型数字化人才队伍。
- 2.健全薪酬等激励措施：完善数字化人才的薪酬、晋升等激励机制，激发数字化人才的积极性和创造力。
- 3.加强数字化人才培训和教育：定期组织数字化人才参加专业培训、研讨会等活动，提高数字化人才的技术水平和综合素质。

信息技术应用创新产业发展意见

- 1.推进职业教育与产业融合：加强职业教育与信息技术应用创新产业的融合，培养具备实际操作能力和创新精神的数字化技能人才。
- 2.加强继续教育和在职培训：为已经在职的人员提供继续教育和在职培训机会，帮助他们更新数字化知识和技能，适应产业发展的需要。
- 3.建立数字化人才库和人才交流平台：建立数字化人才库和人才交流平台，促进数字化人才之间的交流与合作，推动人才资源的优化配置。

数字化转型

本质是业务转型，是企业价值体系的重构。其关键驱动要素是数据和人才，核心路径是新型能力的建设。通过数字化新技术的应用来构建企业新的能力体系。从技术到业务创新，从组织变革到文化重塑，从数字化能力建设到人才培养，是一项长期艰巨的任务。

需求分析

全员数据化运营推进面临的挑战

- 已完成数字化建设，但未能深入应用：**企业投入了大量的人力物力财力进行数字化建设，但数字化建设的成果应用未能深入挖掘，善建不善用，无法发挥数字化建设的最大价值；
- 没有体系化培训，缺乏足够的专业人才和技能：**已经进行了平台工具的使用培训，但效果不佳，数字化应用停留在工具层面；数字化人才要求高且缺口大，懂技术的不懂业务，懂业务的不懂技术，业技融合深度不足，平台建设完成之后，推进使用困难；
- 缺乏规范指导和范式思考：**对数字化转型没有正确的认知，企业往往以为建设了BI以及做了几张应用报表就实现了数字化转型，缺乏数据文化体系构建的规范参考。



数字化战略执行

数字化战略执行的“最后一公里”是将数字化战略转化为实际操作和执行的最后阶段，即实现战略目标和业务价值的最终落地。这个阶段涉及到数字化战略与实际业务之间的衔接和转化，是数字化战略成功实施的关键所在。包括赋能工具、赋能管理、赋能业务等数字化应用阶段，需要加强技术和人才支持，推动文化和变革管理。

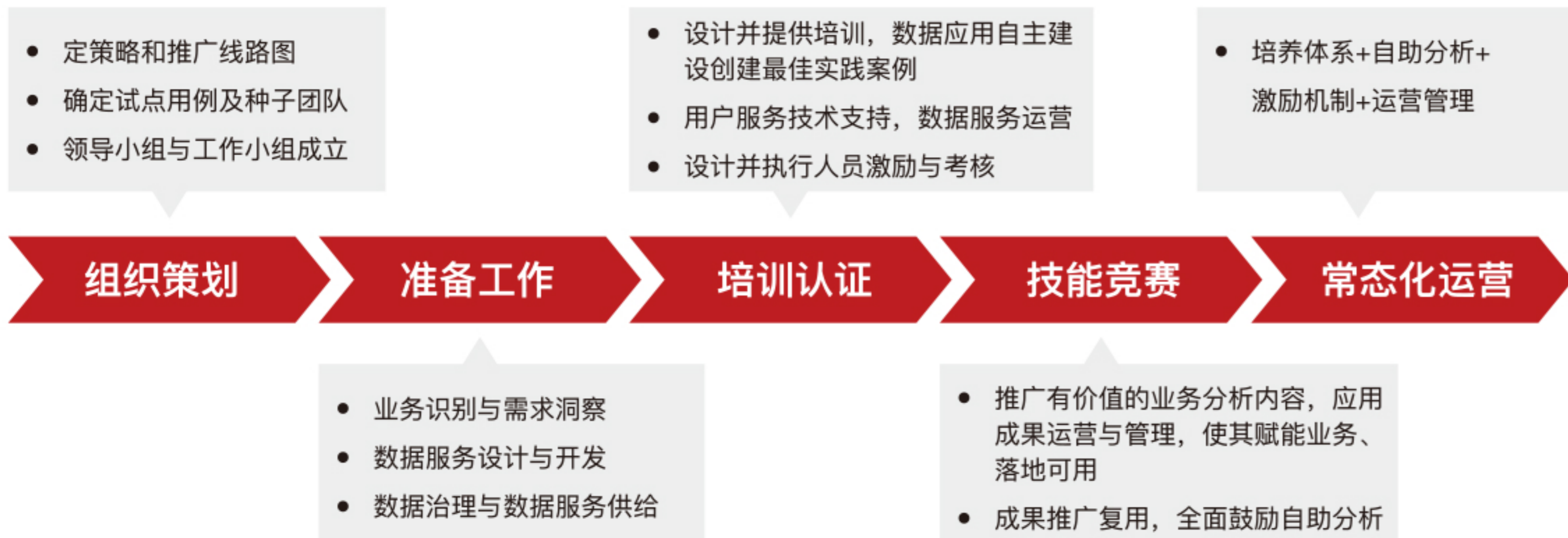
三 解决方案

通过专业培训提升数据分析能力：数据分析思维、工具、业务、实践相结合，强化“业技”培训，打造融合团队，通过专业化的数据分析能力提升培训，强化组织数字化能力，从封闭式边界思维到开放式跨界融合思维的转变；

构建人才培养体系：构建企业数据分析人才能力模型，搭建企业体系化的数据分析培训与认证，标准化培训内容以及认证要求，规范化的能力等级划分，通过构建人才培养体系，满足组织发展需求，提升组织竞争力；

建立常态化运营推广机制：通过常态化的培训、认证/大赛等数据应用活动，促进数据应用在组织内裂变及深入，构建数据驱动型组织，数据文化促进共享与交流的生态，运营推广机制解决意愿性和激励体系，为组织文化变革形成持久战斗力。

▶ 全员数据化运营推广路线图



▶ 运营推广方案-关键节点



▶ 01 组织策划

方案与思路：制定分析用例，并根据项目价值和可行性制定策略和路线图，选择支持自助服务的ABI平台。确定种子团队、成立领导小组及工作小组。

角色和技能：评估组织的基线数据素养，分配并培训ABI平台管理员。

数据应用：了解当前的数据架构并审查数据质量，设计自助服务的数据交付层。

流程和治理：确定数据管理员并建立治理委员会，起草数据访问、使用和分发政策。



▶ 02 准备工作

方案与思路：为后续运营推广提供保障：ABI平台环境搭建/配置，业务需求识别与洞察，活动保障方案设计。

角色和技能：评估ABI平台环境的可用性，试点用户的业务需求搜集与整理。

数据应用：为自助服务和目录资产，构建数据层。

流程和治理：设置业务用户数据访问、使用和分发政策，保障数据安全和隐私保护。

学+问+练+考：全方位提升数据分析技能

- ✓保障培训效果
- ✓因材施教
- ✓多学习通道，人性化教学
- ✓保障学习成果
- ✓学习追踪，查漏补缺
- ✓搜集建议，优化课程
- ✓学习成果验证
- ✓营造学习生态圈
- ✓学习成果验证
- ✓行业权威背书

分班&分级	学习	交流	作业	认证
1.分班培训 2.分级课程	1.课程方式 线下与线上(直播/视频)方式 均可支持 2.完善课程保障机制	1.课上交流 2.“微”课跟踪指导 3.线上调查问卷	1.知识巩固 2.实操演练 3.查漏补缺	1.分级认证考试 2.认证证书

03 培训体系

方案与思路：确定试点用例，以及种子用户。注意：选择能够带来真正业务价值的、可行的方案。

角色和技能：设计并向试点小组提供“业技”培训计划。创建资源、文档和最佳实践的存储库。

数据应用：根据培训用例及实践案例构建数据层，进行数据准备。

流程和治理：设计并向试点小组提供培训计划。创建资源、文档和最佳实践的知识库。

数据分析师培训课程表	
课程专题	课程主题
数据分析通识与概述专题	1.1 银行数据分析背景与价值
	1.2 银行数据分析应用场景
	1.3 数据分析BI工具入门
数据分析基本方法与BI工具在金融行业的应用实战专题	2.1 数据分析流程与常见数据分析方法
	2.2 数据分析方法与BI工具在银行业务实战
银行零售客户存款数据分析实战专题	3. 银行零售客户存款数据分析
客户管理数字化专题：客户画像分析实战	4.1 客群分类分层分级
	4.2 个人星级客户画像实战
银行数字化营销与运营专题： RFM分析辅助营销决策，实现客户精细化运营	5.1 数据分析常见分析模型
	5.2 RFM银行客户价值分析之数据解读
	5.3 RFM银行客户价值分析之客户群体划分
	5.4 RFM银行客户价值分析之客户价值可视化呈现
	5.5 RFM银行客户价值分析之辅助营销决策
	5.6 RFM银行客户价值分析之客户价值评估报告

中级数据分析师培训课程表

课程专题	课程主题
RFM分析实现增效实战专题-进阶（含数据准备）	1.1 银行业务数据管理
	1.2 金融大屏/驾驶舱设计指南
银行零售贷款指标现状分析专题	2.1 描述性统计分析基础
	2.2 银行零售贷款指标现状分析
银行不良贷款成因与风控分析专题	3.1 诊断性统计分析基础
	3.2 诊断性统计分析银行不良贷款成因与风控分析
银行零售贷款营销分析专题	4.1 Excel数据分析了解业务情况
	4.2 银行零售贷款营销分析
客群行为特征分析之信贷产品存量用户数据的行为特征分析实战专题	5.1 信贷产品存量用户数据的行为特征分析
	5.2 客群特征分析实现精准营销

高级数据分析师培训课程表

课程专题	课程主题
数据结构专题	1 数据结构
SQL数据库基础专题	2 SQL数据库基础
低代码数据采集与处理专题	3 低代码数据采集与处理
	4.1 数据质量
数据质量与数据建模	4.2 数据建模
	5 信用卡客户全生命周期分析：客户生命周期分析专题
提高用户粘性，降低客户流失率：客户流失分析专题	6 客户流失分析

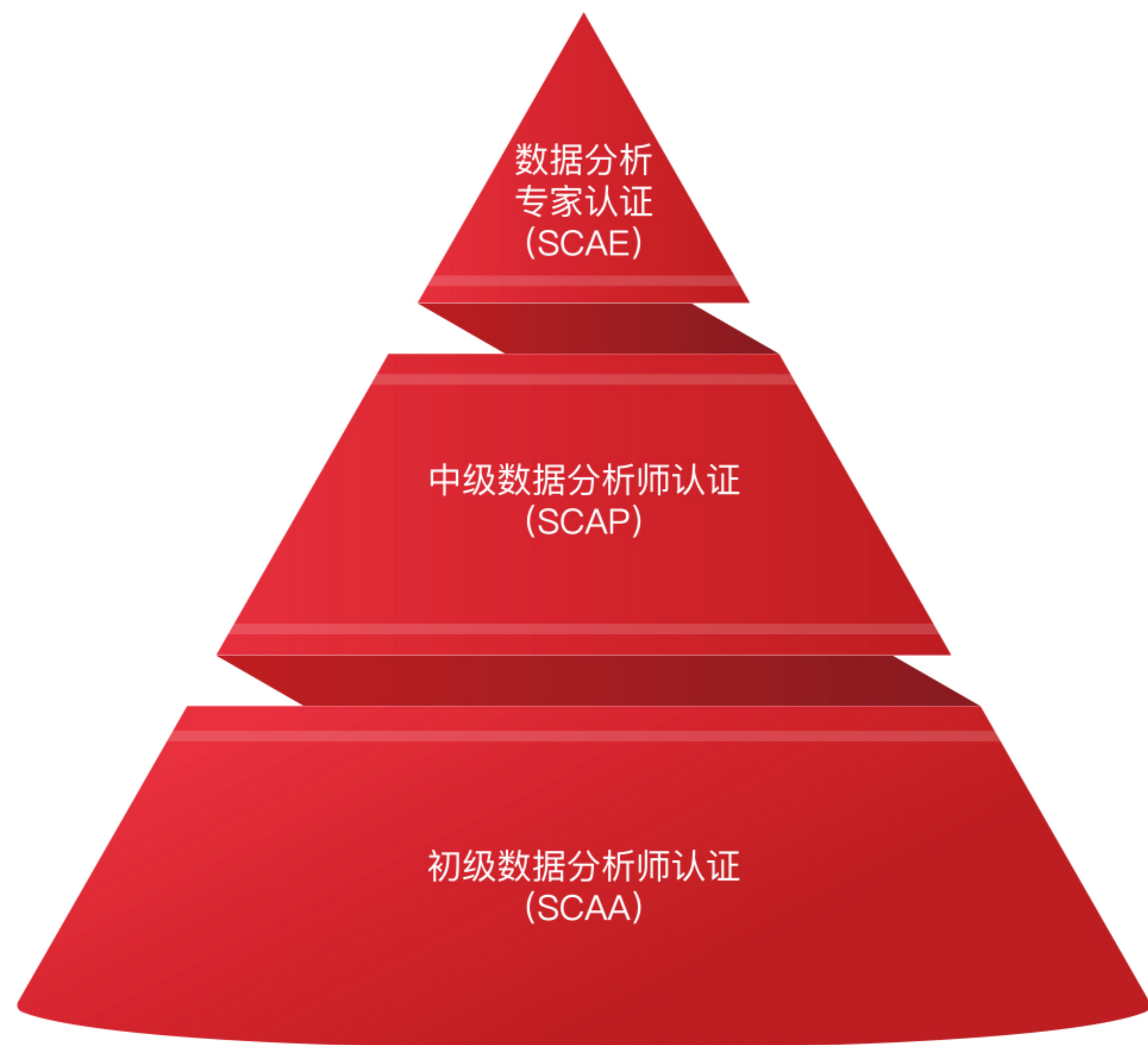
04 认证体系

方案与思路：确定数据分析师认证能力层级以及能力评定维度和标准，设计培训考核方案、方式及流程。

角色和技能：设计并向参训人员提供认证考核计划，创建试题库及考试平台。

数据应用：根据考核示例进行数据准备。

流程和治理：设计并向参训人员提供认证考核计划，梳理认证考核流程并进行标准化。



数据分析师能力评定维度与标准



业务场景设计能力



工具使用能力



数据分析能力

需求分析和场景研究能力
界面设计能力

基础操作、数据准备
自助取数、可视化操作、电子表格

基本分析方法、SQL、
业务场景应用

05 技能竞赛

方案与思路：以赛促学，以赛促练，以赛促用，利用知识竞赛、技能竞赛等活动推广业务人员创建的有价值的分析内容，鼓励采用自助服务。

角色和技能：设计并组建数据分析队伍，多样化培养模式和支持，鼓励更多人员参与到自助分析中。创建资源、文档和最佳实践的存储库，拓展资源材料，构建报表和仪表盘模板、示例、原型。

数据应用：鼓励有经验的用户能够进行自助数据准备。

流程和治理：常态化数据分析交流、分享、学习活动，创建资源、文档和最佳实践的知识库，沉淀业务最佳实践案例，用于成果分享、学习、复制。

【大赛】以赛促学促用，验证所学成果，解决实际业务问题

通过比赛吸引更多业务人员参与，并借此推广数据分析文化，以赛促学，以赛促用，提升用数意识，加强数据协作能力，交流跨部门业务经验，推动优秀成果在组织内推广复用。

01

大赛启动

↓

02

比赛阶段

↓

03

评选展示

↓

04

获奖公布

↓

05

赛后推广与运营

- 种子用户摸排与需求调研。
- 组织宣讲动员，活动预热，提升报名热度。
- 确定报名时间，比赛时间，开启报名通道。

- 初赛阶段：提供分析思路和引导，开启选手设计参赛课题思路；组建专家顾问团队，对出现的共性问题提供优化建议，提高参赛作品水平。
- 决赛阶段：专家顾问团队与决赛队伍一对一辅导交流，进行专项提升。

- 从分析解读完整性，数据逻辑准确性，业务价值指导性，图表表达合理性，布局美观性、应用可行性等维度进行打分。
- 排名前10的参与者进入示环节，并由评委会进行问询，员工观看演示直播并投票。

- 所有参赛的人员颁发入围纪念证书，并对获奖的成果进行颁奖。

- 针对参与比赛的用户中一部分没有使用过产品的，经由赛事锻炼，成长为具有相当数据基础和分析思维的深度用户

06 常态化运营

方案与思路：建立常态化全员数据化运营机制，包括培养体系、自助分析体系、激励机制、运营管理保障等。

角色和技能：根据推广路线图，全员参与，不断更新迭代赋能，增加数据分析人员，提升数据分析团队能力。

数据应用：形成数据访问使用全流程链路，加强加深数据资产应用。

流程和治理：增加ABI平台运行监控：包含更多用户行为和平台运行状况指标，利用分析目录来促进共享。



方案价值

促进BI工具使用：科技部从0-1的需求满足，变为1-100的复用推广，价值扩大；赋能业务，人人都是数据分析师，促进BI工具使用，提高决策效率和准确性，辅助业务优化和流程改进，促进信息共享和团队协作；

促进人才培养：培养员工的数据分析意识、提高员工的数据分析能力和逻辑思维、以及优化人力资源管理流程，促进人才培养体系的构建，为企业的持续发展提供了有力支持；

构建数据文化体系：培训让用户能够分析、激励让用户乐于分析、机制让用户有效分析，有效助力企业优化业务流程、提高数据利用效率、降低成本、建立数字化文化，助力数字化转型。



方案优势

定制化场景化培训课程：单纯的BI工具培训不能满足企业数字化人才培养诉求，思维+工具+业务+实践的定制化场景化培训体系，赋能业务与技术，培养业技融合团队，让数据价值最大化；

成熟的数据驱动决策的数据文化体系：成熟的全员数据化运营推广方案，告别以往自主探索前行，没有参考范本导致效果不佳等问题。体系化的培训认证、技能竞赛等运营推广方案，高效完成数据文化体系构建；

案例众多、经验丰富、客户认可度高：全员数据化运营体系已渗透进入多家金融机构，思迈特帮助客户构建数据运营体系的经验丰富，案例众多，且客户认可度较高。典型客户案例如湖北银行、西部证券、吉林省农信等。

四 典型案例

▶ 典型案例一：某行全员数据化运营推广案例

■ 客户背景

该行在上线BI之前，依然是以传统方式实现业务用数需求，即业务提需求，技术通过数据库工具写SQL方式取数并下发数据包给业务；上线BI之后，仅有总行科技部3-5位技术人员在使用，业务用数仍然是通过业务提单-技术提供需求数据的方式；仅是提供BI工具无法真正解决业务用户的用数需求，科技部疲于应对业务用户日常的取数需求，无暇顾及更高级的数据建设工作，业务部门用数需求无法及时满足，无法实现数据驱动业务决策与创新发展的。

■ 需求痛点

报表开发依赖科技	技术业务融合还不够	数据分析专业人员严重不足
数据需求与报表开发大部分还是业务提需求，依赖科技采用传统的需求、研发、上线等流程完成	技术人员不知道业务“需要什么”，业务人员也不知到技术“能实现什么”的问题依然突出。	数据分析人员需要有技术背景、懂业务和统计分析基础理论，该行在这方面的专业人才基本处于起步阶段，未形成体系化的数据分析人才培养与激励考核机制。



■ 解决方案

制定全员数据化运营推广方案：从方案、角色和技能、数据应用、流程和治理四方面为自助分析推广的四阶段（组织策划-准备工作-培训认证-技能竞赛）工作制定相应的方案；

建立体系化培养考核方案：举办数据分析师训练营，建立体系化培养考核方案，构建岗位能力模型，培养过程标准化；组建种子团队，培育技能（工具+业务+思维+实践），孵化种子，裂变扩散；举办技能竞赛，制定激励机制，鼓励先进，复制及推广最佳实践案例。

■ 客户收益

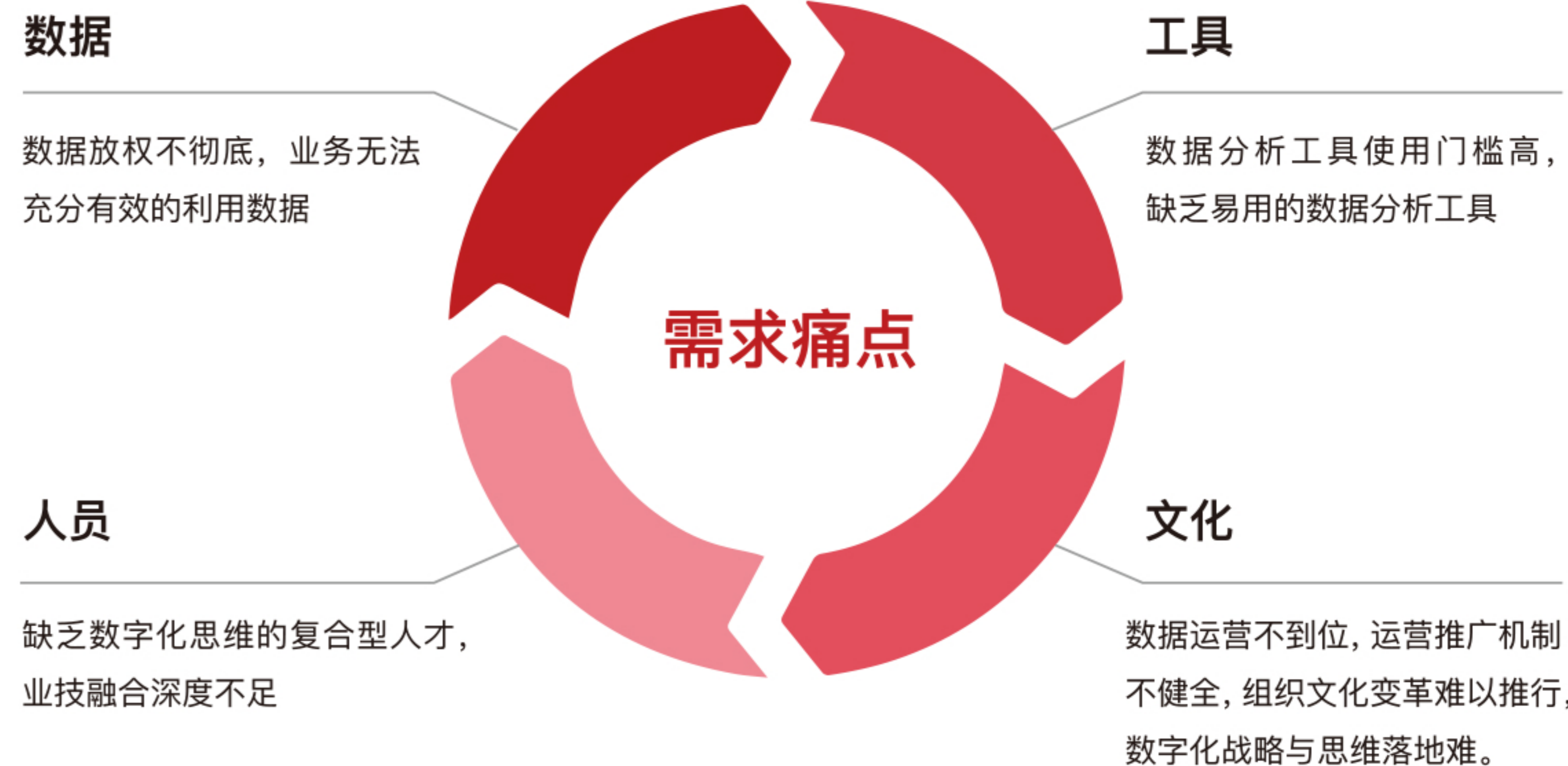
- ▶ 推动数字化人员培养体系搭建与标准化：推动全行数据分析师培养约100人，组建40余支数据分析队伍，沉淀数据分析场景应用案例30+，由原本只有科技部的团队转变为全行人人都是数据分析师的数据文化氛围，建立健全全行数字化人才培养体系；
- ▶ 建成倍提升业务用数效率：业务用数周期由两周左右提升至2天以内，行内提数申请单今年相较于去年下降了一半（下半年才开始推广），大大提升业务用数效率，提升业务决策效率。

▶ 典型案例二：某证券全员数据化运营推广实践案例

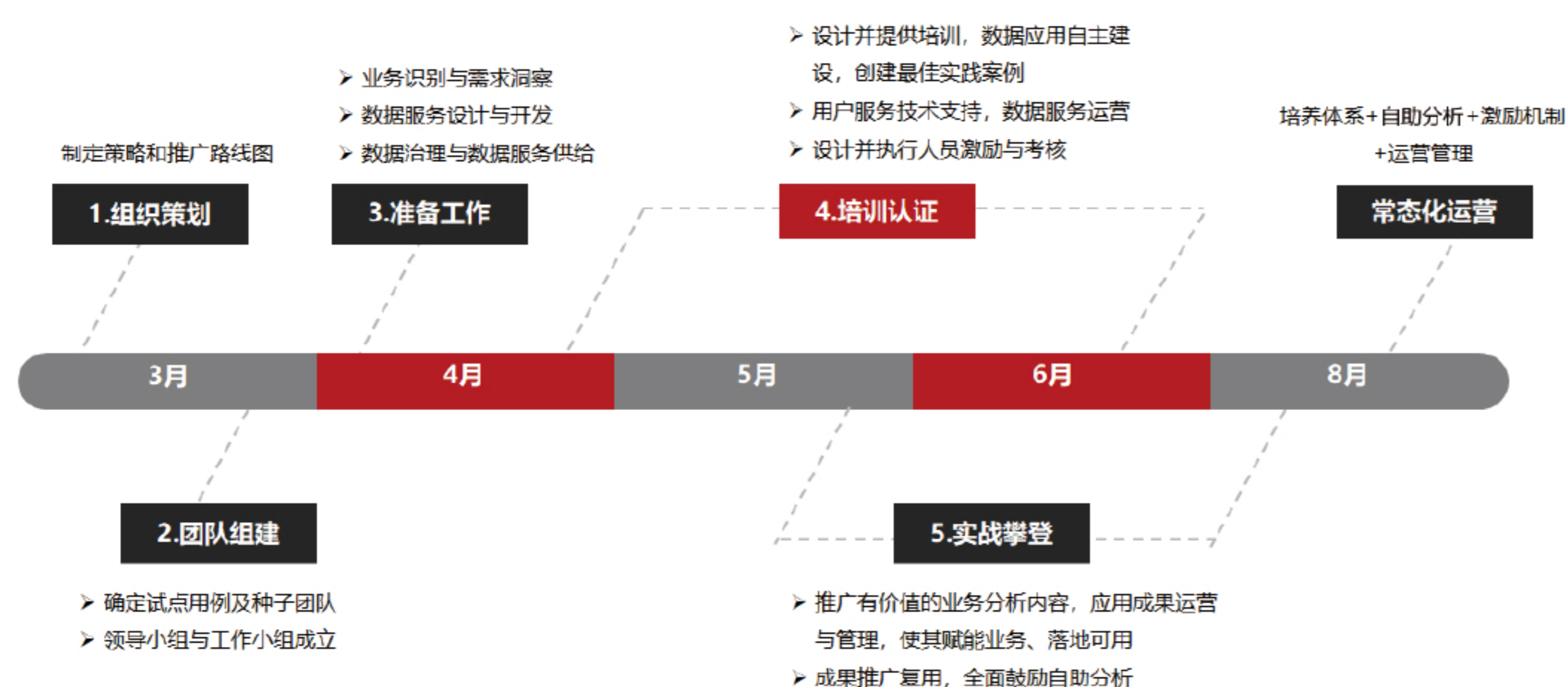
■ 客户背景

某证券数字化转型办公室成立于2021年10月，以数字化转型为契机重塑企业协作模式和业务模式，注重技术与业务融合，以平台化和产品化的形态实现赋能和引领。2023年2月，数字化转型办公室以落实《集团公司劳动和技能竞赛三年规划（2023-2025）》为契机举办以Smartbi平台为依托的数据分析师训练营。以人为核心，突破角色边界，培养数字化思维的复合人才；以数据为纽带，打破壁垒，实现业务解构、连接、重构；以业务为导向，科技为支撑，重塑业务流程。

■ 需求痛点



某证券全员数据化运营推广实践路线图



解决方案

制定全员数据化运营推广方案：从方案、角色和技能、数据应用、流程和治理四方面为自助分析推广的四阶段（组织策划-准备工作-培训认证-技能竞赛）工作制定相应的方案；

强化业技培训、打造融合团队：技术层面实现敏捷响应和业务赋能，业务层面聚焦业务人员数字化能力提升，形成标准培训评价体系，数据层面以用促优，以场景指标为抓手，倒逼数据治理；

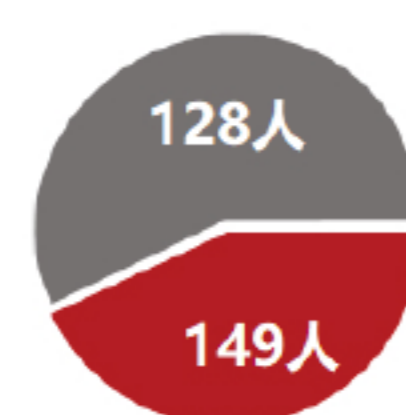
多样化推广模式：举办知识竞赛与数据分析大赛，以赛促学，以赛促用，推广及共享有价值的分析内容，为运营推广形成持久战斗力。

客户收益

- 管理与工具，指引与支撑基层用数：**健全运营推广管理机制，指引业务用数，强化数据分析工具能力，支撑业务用数，引导员工以数据驱动发现、分析、解决问题；
- 高效复制数字化人才培养：**培养持证数据分析师277位，为企业实现数字化转型提炼人才梯队；以“赛”促学、以“赛”促练、以“赛”促用，大赛实战沉淀了18个数据分析业务场景，有利促进了数据应用技能提升、数字创新文化宣传和数字化转型意识深入人心，为企业全面实现数字化转型奠定基础；
- 建立常态化运营推广机制：**建立健全数据运营工作机制及激励机制，构建数字技术深度赋能业务的新生态，增加平台运行监控，提升业务管理水平与基层工作效率，形成数字化转型的持久战斗力。



约500人（占全司16%）参与认证



其中数据分析师认证通过128人，高级数据分析师认证通过149人

五 更多客户案例

某行全员数据分析推广案例

该银行利用了BI工具，以高效的明细数据获取和导出能力，以及直接使用Excel进行报表设计和快速自助数据分析的特色，获得了一线人员的认可，通过数据应用为全行带来10%的利润，挖掘了数千个待开发高资产客户，提升金融资产6亿元，同时助力该银行每年节省1亿元成本。

某行全员自助分析推广案例

该银行利用BI工具解决“看数、用数、管数”三大难题，构建了智能数据分析平台，并推广至多个部门。

通过业务人员自助分析数据，科技部处理数据申请单量从600张减少至350张，实现周期时间从7天缩短至2天左右，效率提升3倍，能让大部分技术人员投入到更复杂的需求处理中。

某行信用卡中心自助分析推广案例

该信用卡中心BI平台上线以来，投入使用的报表有300多张，其中自助分析报表100多张，固定报表200多张，平台用户超过600人。通过自助分析将数据以业务主题的方式直接展现给业务人员进行自助分析服务，节省了约50%开发时间，激发业务人员数据分析的积极性，在信用卡中心内部形成浓厚的数据分析氛围。

