

شاخص‌های مدیر منابع انسانی

برخی از شاخص‌های عملکردی و کاربردی برای تیم شما



KPI چیست؟



- شاخص‌های کلیدی عملکردی یا همان Key Performance Indicators، در واقع متریک‌ها و معیارهای اندازه‌گیری هستند، که به ما در تعیین درستی انجام کارها و فعالیت‌هایمان کمک می‌کنند.

- ما با استفاده از KPIها، قرار است تا بدانیم در چه وضعیتی هستیم و با اندازه‌گیری این پارامترها، می‌توانیم بگوییم که در راه رسیدن به اهدافمان چگونه عمل می‌کنیم.



شاخص‌های اصلی

نرخ جابجایی کارکنان
Employee Turnover Rate

۱

زمان پر شدن جایگاه شغلی
Time-to-Fill

۲

هزینه به ازای هر استخدام
Cost Per Hire

۳

امتیاز مشارکت کارکنان
Employee Engagement Score

۴

امتیاز رضایت کارکنان
Employee Satisfaction Score

۵

بازده سرمایه‌گذاری آموزش
Training Return on Investment (ROI)

۶

شاخص تنوع و شمول
Diversity and Inclusion Index

۷

بهره‌وری کارکنان
Employee Productivity

۸



شاخص‌های اصلی

هزینه عملیاتی منابع انسانی به ازای هر کارمند
HR Operating Cost per Employee

۹

نرخ تکمیل ارزیابی عملکرد
Performance Appraisal Completion Rate

۱۰

۱. نرخ جابجایی کارکنان

Employee Turnover Rate

این معیار میزان خروج کارکنان از یک سازمان را در یک بازه زمانی مشخص نشان می دهد. نرخ جابجایی بالا می تواند نشانه ای از مسائل اساسی مانند رضایت شغلی کم، جبران ناکافی، یا محیط کاری نامناسب باشد. شناسایی و رسیدگی به این علل ریشه ای برای منابع انسانی بسیار مهم است.

نرخ جابجایی کارکنان = (تعداد کارمندانی که در طول یک دوره شرکت را ترک کردند / میانگین تعداد کارمندان) × ۱۰۰٪

۲. زمان پر شدن جایگاه شغلی

Time-to-Fill

این KPI میانگین تعداد روزهای مورد نیاز برای پر کردن یک موقعیت خالی را اندازه گیری می کند. زمان کوتاه‌تر برای تکمیل، نشان‌دهنده یک فرآیند کارآمد استخدام است.

زمان پر شدن جایگاه شغلی = تعداد کل روزهای پر کردن
همه موقعیت‌های باز / تعداد موقعیت‌های پر شده

۳. هزینه به ازای هر استخدام

Cost Per Hire

این معیار کل هزینه های انجام شده برای جذب و استخدام یک کارمند جدید را محاسبه می کند. با نظارت بر هزینه هر استخدام، منابع انسانی می تواند کارایی تلاش های استخدام را ارزیابی کند و فرصت هایی را برای کاهش هزینه ها بدون به خطر انداختن کیفیت استخدام ها شناسایی کند.

هزینه به ازای هر استخدام = هزینه کل استخدام / تعداد
استخدامها

۴. امتیاز مشارکت کارکنان

Employee Engagement Score

این KPI میزان رضایت، تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان را اندازه گیری می کند. مشارکت بالای کارکنان با افزایش بهره‌وری، کاهش گردش مالی و بهبود عملکرد کلی مرتبط است. منابع انسانی نقشی حیاتی در ایجاد یک محیط کاری مثبت و اجرای ابتکارات برای افزایش مشارکت کارکنان ایفا می کند.

بر اساس نظرسنجی‌ها و بازخورد کارکنان محاسبه می‌شود.

۵. امتیاز رضایت کارکنان

Employee Satisfaction Score

این معیار رضایت کلی کارکنان را از شغلشان، از جمله عواملی مانند تعادل بین کار و زندگی، پاداش، فرصت‌های رشد شغلی و مدیریت، ارزیابی می‌کند. با ارزیابی منظم رضایت کارکنان، منابع انسانی می‌تواند زمینه‌های بهبود را شناسایی کرده و مداخلات هدفمند را برای افزایش روحیه و رفاه کارکنان اجرا کند.

بر اساس نظرسنجی‌ها و بازخورد کارکنان محاسبه می‌شود.

۶. بازده سرمایه‌گذاری آموزش

Training Return on Investment (ROI)

این KPI مزایای مالی حاصل از برنامه‌های آموزشی را با مقایسه افزایش درآمد یا کاهش هزینه‌ها با هزینه‌های آموزشی اندازه‌گیری می‌کند. منابع انسانی می‌تواند ارزش ابتکارات آموزشی را با محاسبه ROI و نشان دادن تأثیر آنها بر عملکرد سازمانی نشان دهد.

بازده سرمایه‌گذاری آموزش = (افزایش درآمد یا کاهش هزینه‌های ناشی از آموزش - هزینه‌های آموزشی) / هزینه‌های آموزشی

۷. شاخص تنوع و شمول

Diversity and Inclusion Index

این معیار، تنوع نیروی کار را از نظر جنسیت، نژاد، قومیت، سن و سایر عوامل مرتبط و همچنین تعهد سازمان به ایجاد یک محل کار فراگیر ارزیابی می کند. یک نیروی کار متنوع و فراگیر می تواند منجر به نوآوری شود، روحیه کارکنان را بهبود بخشد و شهرت شرکت را افزایش دهد.

بر اساس ابتکارات جمعیتی و تنوع کارکنان محاسبه می شود.

۸. بهره‌وری کارکنان

Employee Productivity

این متریک خروجی یا عملکرد کارکنان را نسبت به ورودی یا منابع آنها اندازه‌گیری می‌کند. بهره‌وری کارکنان تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله رضایت شغلی، آموزش و محیط کار است. منابع انسانی می‌تواند با پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت عملکرد، ارائه فرصت‌های توسعه و بهینه‌سازی فرآیندهای کاری به بهبود بهره‌وری کمک کند.

براساس معیارهای صنعت و نقش خاص (مانند فروش به ازای هر کارمند، واحدهای تولید شده به ازای هر کارمند) است.

۹. هزینه عملیاتی منابع انسانی به ازای هر کارمند

HR Operating Cost per Employee

این معیار هزینه های بخش منابع انسانی را برای هر کارمند محاسبه می کند. با نظارت بر هزینه های عملیاتی منابع انسانی، منابع انسانی می تواند کارایی و اثربخشی عملیات منابع انسانی را ارزیابی کند و فرصت هایی را برای کاهش هزینه ها بدون به خطر انداختن ارائه خدمات شناسایی کند.

هزینه عملیاتی منابع انسانی به ازای هر کارمند = کل
هزینه های عملیاتی منابع انسانی / تعداد کارکنان

۱۰. نرخ تکمیل ارزیابی عملکرد

Performance Appraisal Completion Rate

این KPI درصد کارکنانی را که ارزیابی عملکرد خود را به موقع انجام می دهند اندازه گیری می کند. ارزیابی عملکرد به موقع برای توسعه کارکنان، تعیین هدف و تصمیمات جبران خسارت ضروری است.

نرخ تکمیل ارزیابی عملکرد = (تعداد ارزیابی‌های عملکرد تکمیل شده / تعداد کل کارکنان) × ۱۰۰٪

تهیه شده در ریرا



ممنون از توجه شما