

# شاخص‌های مدیر ارشد منابع انسانی

برخی از شاخص‌های عملکردی و کاربردی برای تیم شما



# KPI چیست؟



- شاخص های کلیدی عملکردی یا همان Key Performance Indicators، در واقع متریک ها و معیارهای اندازه گیری هستند، که به ما در تعیین درستی انجام کارها و فعالیت هایمان کمک می کنند.
- ما با استفاده از KPI ها، قرار است تا بدانیم در چه وضعیتی هستیم و با اندازه گیری این پارامترها، می توانیم بگوییم که در راه رسیدن به اهدافمان چگونه عمل می کنیم.



## شاخص‌های اصلی

امتیاز مشارکت کارکنان  
Employee Engagement Score

۱

نرخ جابجایی کارکنان  
Employee Turnover Rate

۲

زمان استخدام  
Time to Hire

۳

هزینه هر استخدام  
Cost per Hire

۴

میزان غیبت  
Absenteeism Rate

۵

معیارهای تنوع، برابری و گنجاندن  
Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I) Metrics

۶

سرمایه‌گذاری آموزش و توسعه به ازای هر کارمند  
Training & Development Investment per Employee

۷

بازگشت سرمایه برای برنامه‌های منابع انسانی  
Return on Investment (ROI) for HR Programs

۸



## شاخص‌های اصلی

امتیاز خالص پروموتر کارمند  
Employee Net Promoter Score (eNPS)

۹

رتبه‌بندی اثربخشی مدیر  
Manager Effectiveness Ratings

۱۰

نرخ ارتقای داخلی  
Internal Promotion Rate

۱۱

# ۱. امتیاز مشارکت کارکنان

## Employee Engagement Score

میزان اشتیاق، تعهد و فداکاری کارکنان را نسبت به کار خود و سازمان اندازه‌گیری می‌کند. نمره بالا نشان‌دهنده محیط کاری مثبت و نیروی کار با انگیزه است.

از نظرسنجی‌های مشارکت کارکنان با مقیاس‌های استاندارد استفاده می‌شود و امتیاز بر اساس میانگین پاسخ یا توزیع پاسخ محاسبه می‌شود.

## ۲. نرخ جابجایی کارکنان

### Employee Turnover Rate

درصد کارکنانی را که در یک بازه زمانی مشخص شرکت را ترک می‌کنند اندازه‌گیری می‌کند. نرخ جابجایی پایین نشان‌دهنده یک استراتژی موفق حفظ استعداد است.

نرخ جابجایی کارکنان (%) = (تعداد کارمندان جدا شده / میانگین تعداد کارمندان) × ۱۰۰%

## ۳. زمان استخدام

### Time to Hire

میانگین زمانی را که برای پر کردن یک موقعیت باز نیاز است، از شروع فرآیند استخدام تا استخدام جدید اندازه‌گیری می‌کند. زمان کوتاه‌تر برای استخدام نشان‌دهنده یک فرآیند کارآمد استخدام است.

زمان استخدام = (مجموع زمان از ارسال شغل تا تاریخ شروع استخدام جدید) / تعداد موقعیت‌های پر شده

## ۴. هزینه هر استخدام

### Cost per Hire

میانگین هزینه‌های متحمل‌شده برای پر کردن یک موقعیت باز، از جمله تبلیغات، هزینه‌های استخدام و هزینه‌های جامعه‌پذیری را اندازه‌گیری می‌کند. هزینه کمتر به ازای هر استخدام نشان‌دهنده شیوه‌های کارآمد استخدام است.

هزینه به ازای هر استخدام = مجموع هزینه‌های  
استخدام (شامل هزینه‌های جذب و غیره) / تعداد  
پست‌های پر شده



## ۵. میزان غیبت

### Absenteeism Rate

درصد روزهای کاری برنامه‌ریزی شده‌ای را که کارمندان به دلیل بیماری، مرخصی شخصی یا دلایل دیگر از دست می‌دهند، اندازه‌گیری می‌کند. نرخ پایین غیبت نشان‌دهنده وجود نیروی کار سالم و متعهد است.

میزان غیبت (%) = (تعداد کل روزهای غیبت / کل روزهای کاری برنامه‌ریزی شده) × ۱۰۰%

## ۶. معیارهای تنوع، برابری و گنجاندن

### Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I) Metrics

این شاخص شامل معیارهای مختلفی برای پیگیری پیشرفت به سمت ایجاد یک محل کار متنوع و فراگیر است. این می‌تواند شامل نمایش جمعیت‌های مختلف در موقعیت‌های رهبری، رضایت کارکنان از طرح‌های DE&I و مشارکت در برنامه‌های تنوع باشد.

شامل تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد جمعیت‌شناسی نیروی کار، نظرسنجی کارکنان و نرخ مشارکت در برنامه است.

## ۷. سرمایه‌گذاری آموزش و توسعه به ازای هر کارمند

### Training & Development Investment per Employee

میزان متوسط هزینه‌شده برای برنامه‌های آموزشی و توسعه برای هر کارمند را اندازه‌گیری می‌کند.

سرمایه‌گذاری آموزش و توسعه به ازای هر کارمند = کل  
هزینه‌های آموزش و توسعه / تعداد کارمندان

## ۸. بازگشت سرمایه برای برنامه‌های منابع انسانی

### Return on Investment (ROI) for HR Programs

سود مالی یا ارزش به دست آمده از ابتکارات منابع انسانی مانند برنامه‌های آموزشی یا برنامه‌های سلامت کارکنان را اندازه‌گیری می‌کند. ROI را می‌توان با مقایسه هزینه‌های برنامه با نتایج قابل اندازه‌گیری مانند بهبود عملکرد کارکنان یا کاهش گردش مالی تخمین زد.

شامل تجزیه و تحلیل هزینه‌های برنامه، منافع، و صرفه‌جویی در هزینه بالقوه (به عنوان مثال، کاهش هزینه‌های گردش مالی) است.

## ۹. امتیاز خالص پروموتر کارمند

### Employee Net Promoter Score (eNPS)

وفاداری کارکنان و تمایل به توصیه شرکت به عنوان محل کار به دیگران را اندازه‌گیری می‌کند. eNPS بالا نشان‌دهنده تجربه مثبت کارمند و برند کارفرما است.

$$\text{eNPS} = \% \text{ مروجان} - \% \text{ مخالفان}$$

## ۱۰. رتبه‌بندی اثربخشی مدیر

### Manager Effectiveness Ratings

ادراکات کارکنان را از مهارت‌های رهبری، سبک ارتباطی، و توانایی حمایت از توسعه حرفه‌ای مدیرشان اندازه‌گیری می‌کند.

از نظرسنجی‌های کارکنان با مقیاس‌های استاندارد استفاده می‌شود و امتیاز بر اساس میانگین پاسخ یا توزیع پاسخ محاسبه می‌شود.

## ۱۱. نرخ ارتقای داخلی

### Internal Promotion Rate

درصد موقعیت‌های باز پر شده با ارتقای کارکنان موجود را اندازه‌گیری می‌کند. نرخ بالا نشان‌دهنده فرصت‌هایی برای رشد شغلی در شرکت است.

نرخ ارتقای داخلی (%) = (تعداد موقعیت‌های پر شده در داخل / تعداد کل موقعیت‌های پر شده) × ۱۰۰%

تهیه شده در ریرا



# ممنون از توجه شما