



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی به همراه معیارها و مثال ها

آرمین خوشوقتی - مدیر عامل شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد
شیمای جعفرزاده - سرپرست اجرایی پروژه های توسعه منابع انسانی
مریم علی اکبری - کارمند تحقیق و توسعه منابع انسانی
تاریخ انتشار: خرداد ۱۴۰۱

مطمئنأً، KPI در منابع انسانی - شاخص های کلیدی عملکرد - برای استفاده حداکثری از داده های مربوط به پرسنل و نیروی کار به عنوان یک داده کلی، بسیار مهم هستند.

اگر نتایج کار را نسنجید، بهبود در مدیریت افراد غیرممکن است. اگر تعریف نکنید که «عملکرد خوب» چگونه به نظر می رسد و چگونه می توانید آن را اندازه گیری کنید، چگونه متوجه این موضوع خواهید شد که آیا عملکرد خوبی دارید یا خیر؟ بنابراین سازمان ها در صورتیکه عملکرد منابع انسانی خود را اندازه نگیرند، چگونه متوجه میزان موفقیت خود خواهند شد؟ برای اندازه گیری موفقیت، به شاخص های عملکرد نیاز دارید.

شاخص های کلیدی منابع انسانی چه هستند؟

برای پاسخ به این سوال، ابتدا باید به شاخص های کلیدی عملکرد (KPI) نگاهی بیاندازیم. شاخص های کلیدی عملکرد معیارهای استراتژیک هستند و معیاری قابل سنجش برای ارزیابی میزان اثربخشی یک سازمان در دستیابی به اهداف کلیدی کسب و کار و تجارت هستند. البته این بدان معنا نیست که هر چیزی که می توانید اندازه گیری کنید لزوماً یک شاخص کلیدی عملکرد در منابع انسانی است. تنها معیارهایی که ارتباط مستقیمی با استراتژی سازمانی دارند را می توان شاخص های کلیدی عملکرد نامید.

شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی (HR KPIs)، معیارهای منابع انسانی به منظور مشاهده اینکه چگونه واحد منابع انسانی به بخش های مختلف سازمان کمک می کند، استفاده می شود. این بدان معنی است که یک شاخص عملکرد کلیدی در حوزه منابع انسانی میزان موفقیت بخش منابع انسانی در تحقق استراتژی های منابع انسانی سازمان را اندازه گیری می کند.

استراتژی منابع انسانی از استراتژی سازمانی پیروی می کند. به عبارت دیگر، شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی منعکس کننده عملکرد سازمانی برای این بخش هستند، زیرا بر اساس نتایج منابع انسانی مرتبط با دستیابی به اهداف تجاری تعریف می شوند. این اهداف تجاری اغلب در کارت امتیازی متوازن فرموله می شوند.

بیایید از یک مثال برای نشان دادن نحوه کارکرد آن استفاده کنیم.

مثال: سرآمد، شرکتی است که تلاش می کند در یک چشم انداز بسیار رقابتی، نوآوری داشته باشد. به همین دلیل، هیئت مدیره تصمیم گرفت که هزینه ها را در تمامی بخش ها به جز در بخش نوآوری محصول کاهش دهند. سوال این است که چگونه این هدف به شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی تبدیل میشود؟



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

- کل سازمان نیاز به صرفه جویی در هزینه دارد، از جمله منابع انسانی. برای مثال، این کاهش می تواند در مورد هزینه های استخدام اعمال شود. هزینه در حال حاضر ۵۰۰.۰۰۰ تومان است و باید به ۴۰۰.۰۰۰ تومان کاهش یابد. در این مورد **"هزینه استخدام به تومان"** شاخص عملکرد کلیدی است، امتیاز فعلی ۵۰۰.۰۰۰ تومان و هدف برای این شاخص عملکرد کلیدی ۴۰۰.۰۰۰ تومان است.
- دومین شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی می تواند «رفتار نوآورانه» باشد که در نظر سنجی مشارکت سالانه اندازه گیری می شود. امتیاز آن در مقیاس ۱۰ امتیازی در حال حاضر ۶.۲ است. هدف روی ۷.۵ یا بالاتر تنظیم شده است. دستیابی به این امر مستلزم کمی کار و تلاش است!

الگوی شاخص عملکرد کلید منابع انسانی به شرح زیر است.

هدف تجاری	شاخص کلیدی عملکرد	امتیاز فعلی	هدف
مالی: کاهش هزینه	هزینه های استخدام بر حسب تومان	۰.۵ میلیون	۰.۴ میلیون
یادگیری و توسعه: ایجاد یک سازمان نوآور	رفتار نوآورانه کارکنان (مقیاس ۰-۱۰)	۶.۲	۷.۵ >

منابع انسانی می تواند چندین شاخص کلیدی عملکرد را برای دستیابی به یک هدف تجاری خاص اضافه کند. هر یک از این شاخص های کلیدی عملکرد را می توان به اهداف کوچکتر تقسیم کرد.

برای تحقق استراتژی منابع انسانی، بهترین کار این است که این شاخص های کلیدی عملکرد همسو باشند. با این حال، گاهی اوقات ممکن است که شاخص ها در تضاد باشند.

به عنوان مثال، اگر مجبور باشید هزینه های خود را در "بودجه یادگیری و توسعه" کاهش دهید، در حالی که در تلاش برای تحریک نوآوری هستید، با دوراهی دشواری روبرو میشوید!

چالش استراتژیک تحریک نوآوری و در عین حال کاهش بودجه آموزشی.

این مثال خوبی است از اینکه چگونه شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی به این بخش کمک می کند تا اهداف استراتژیک خود را تحقق بخشد و به اهداف قسمت های دیگر سازمان نیز کمک کند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

فهرست شاخص های کلیدی منابع انسانی

بسیاری از مقالاتی که به صورت آنلاین پیدا خواهید کرد، ده ها، گاهی نزدیک به صد شاخص عملکرد کلیدی را فهرست می کنند. گول نخورید: بیشتر این موارد معیارهای ساده منابع انسانی هستند که ردیابی آنها مهم نیست، زیرا معمولاً با استراتژی سازمانی همخوانی ندارند.

در زیر چند نمونه از آنچه جز شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی نیستند آورده شده است:

- میانگین هزینه مصاحبه
- میانگین مدت کاریابی
- میانگین مدت خدمت
- میانگین درآمد
- میانگین تعداد ساعات آموزش به ازای هر کارمند
- میانگین تعداد روزهای مرخصی برای هر کارمند
- میانگین تعداد مرخصی بدون حقوق به ازای هر کارمند
- میانگین سن بازنشستگی
- هزینه جبران خسارت به عنوان درصدی از درآمد
- رضایت از آموزش کارکنان
- نسبت کارکنان واحد منابع انسانی به کل کارکنان تمام وقت شرکت و غیره.

چرا این موارد جزء شاخص های کلیدی عملکرد نیستند؟ زیرا آنها چیزی در مورد اثربخشی به ما نمی گویند. به عنوان مثال، آیا به ازای هر ۱۰۰ کارمند تمام وقت به ۱ پرسنل منابع انسانی نیاز داریم یا ۱.۵؟ صرفاً اندازه گیری نسبت کارکنان واحد منابع انسانی به کل کارکنان تمام وقت شرکت، پاسخی به این سوال نمی دهد.

به طور خلاصه، هیچ یک از این معیارها به طور مستقیم به دستیابی به استراتژی سازمان کمک نمی کند.

شاخص های کلیدی عملکرد مورد استفاده در یک سازمان منحصر به فرد هستند. هر سازمانی متفاوت است - و شاخص های کلیدی عملکرد باید منعکس کننده منحصر به فرد بودن استراتژی های سازمان باشد.

نمونه شاخص های کلیدی عملکرد برای داشبورد منابع انسانی

• نرخ غیبت:

نرخ غیبت در سازمان معمولاً از تقسیم تعداد روزهای کاری که کارمند در آن غیبت داشته بر تعداد کل روزهای کاری آنها محاسبه می شود.

• کسری کار و غیبت:



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

کل هزینه کسری کار و غیبت با احتساب حقوق کارکنان، هزینه مدیریت غیبت و هزینه جایگزینی محاسبه می شود. این شاخص عملکرد کلیدی به ویژه برای کشورهای اروپایی با اتحادیه های کارگری قوی و درجه بالایی از حمایت از کارکنان مرتبط است.

• رضایت از مزایا:

رضایت از مزایای کارکنان معمولاً از طریق نگرش سنجی رضایت کارکنان اندازه گیری می شود. این موارد می تواند در کاهش جابجایی کارکنان بسیار مفید باشد.

• نرخ بهره وری کارکنان:

اگرچه محاسبه این معیار دشوار است، اما داده هایی در مورد ظرفیت رشد بهره وری از نظر تولید سرمایه انسانی، میتواند کمک کننده باشد. این داده ها میتوانند سرعت، دقت و کارایی را به طور دقیق بررسی نمایند.

• شاخص رضایت کارکنان:

رضایت کارکنان از طریق نگرش سنجی و بررسی میزان مشارکت کارکنان اندازه گیری می شود. نارضایتی یکی از دلایل رایج جابجایی و خروج کارکنان است.

• شاخص مشارکت کارکنان:

مشارکت کارکنان نیز از طریق نگرش سنجی سنجیده میشود. مشارکت بالای کارکنان، نرخ بهره وری بالاتر، خدمات بهتر به مشتریان، نرخ خروج کمتر و بسیاری از نتایج مرتبط و مثبت دیگر را پیش بینی می کند.

• شاخص نوآوری کارکنان:

نوآوری نیز از طریق نگرش سنجی و یا نرخ مشارکت سنجیده می شود. نوآوری بیشترین و اصلی ترین عامل موفقیت کسب و کار است. و نقش منابع انسانی است که این نوآوری را فعال کند.

• نرخ ارتقای داخلی:

این شاخص عملکرد کلیدی با تقسیم تعداد عملکرد بالایی که از طریق ارتقای داخلی تکمیل شده اند بر تعداد کل عملکرد بالا پر شده اندازه گیری می شود. استخدام های داخلی اغلب سریع تر انجام می شوند، خطر استخدام نامناسب را کاهش می دهند و کارکنان مدت بیشتری در این نقش باقی می مانند.

• امتیاز خالص ترویج کننده:

امتیاز خالص ترویج کنندگان (NPS) روشی عالی برای اندازه گیری درجه ای است که فردی یک خدمت، کالا یا کسب و کار را به شخص دیگری توصیه می کند. برای اینکه بدانید کارکنان چقدر از خدمات منابع انسانی راضی هستند، می توانید امتیاز خالص ارتقا دهنده منابع انسانی را اندازه گیری کنید. با استفاده از امتیاز خالص ترویج کننده، می توانید اندازه گیری کنید که افراد تا چه حد کار کردن برای سازمان را توصیه می کنند. بسته به اهداف استراتژیک شما، امتیاز خالص تبلیغ کننده می تواند یک شاخص عملکرد کلیدی منابع انسانی باشد.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

• درصد هزینه نیروی کار:

معیاری است که هزینه نیروی کار را اندازه می گیرد و آن را بر کل هزینه ای که سازمان با آن مواجه است تقسیم می کند. این شاخص کلیدی عملکرد، اگرچه اغلب مورد استفاده قرار نمی گیرد، می تواند برای اهداف کاهش هزینه یا کمک به ارتقا اتوماسیون در یک سازمان استفاده شود.

• کیفیت استخدام:

کیفیت استخدام امتیازی برای استخدام های جدید است که توسط مدیر در طول بررسی عملکرد افراد تازه استخدام شده در سه ماه اول، رتبه خوبی دریافت میکنند. کیفیت استخدام نشان می دهد که منابع انسانی چه میزان در جذب و انتخاب داوطلبین موثر است. حفظ کیفیت بالای رتبه استخدام سازمان را قادر می سازد تا در مدت زمان کمتر، به اهداف استراتژیک خود دست یابد.

• نرخ خروج:

نرخ خروج یا جابه جایی یک معیار بسیار رایج و همچنین یک شاخص کلیدی عملکرد است، زیرا نرخ خروج بالا می تواند بسیار پرهزینه باشد.

• نرخ خروج غیر داوطلبانه:

این نوع خروج داوطلبانه نیست و حاکی از تعداد اخراج از سوی کارفرما نسبت به کل تعداد خروج است.

• نرخ خروج داوطلبانه:

گویای درصد استعفای کارکنان نسبت به کل تعداد خروج است.

• نرخ خروج ناخواسته:

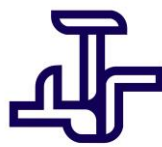
نرخ خروج لزوما همیشه بد نیست. معمولا وقتی کارکنان با عملکرد نامناسب شغل خود را ترک میکنند پیامد مثبتی به همراه دارد. این شاخص محاسبه درصد تعداد خروج کارکنان با عملکرد عالی نسبت به کل نرخ خروج کارکنان است.

• اثربخشی آموزش:

آموزش باید برای رسیدن به هدف خود مؤثر باشد. استفاده از شاخص های اثربخشی آموزش و بازگشت سرمایه آموزش میتواند اثرگذار باشد.

• نرخ ترک ۹۰ روزه:

یا نرخ ترک ۳۶۰ روزه. این شاخص تعداد استخدام هایی است که ظرف ۳ ماه یا یک سال کار را ترک می کنند. درصد دو رقمی در حال حاضر بسیار بد است. این وظیفه منابع انسانی است که افراد شایسته را به خدمت بگیرد. عدم انجام این امر مهم تأثیر قابل اندازه گیری منفی بر اثربخشی سازمانی خواهد داشت. این مورد یکی از شاخصهای کلیدی عملکرد، استخدام است.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

شاخص های کلیدی عملکرد فرآیند استخدام Recruitment KPIs

سازمان شما می تواند بهترین استراتژی استخدام را داشته باشد که از همه رقبا بهتر عمل کند. با این حال، بدون اندازه گیری و نظارت بر فرآیند استخدام خود و شناسایی زمینه های بهبود و اصلاح منظم آن، استراتژی مناسبی اتخاذ نخواهد شد. شاخص های کلیدی عملکرد استخدام مناسب، ابزاری ارزشمندی در طول فرآیند استخدام و بعد از آن هستند و به شما کمک می کنند تا رویکرد استخدام سازمان را به طور مداوم ارزیابی نموده و بهبود بخشید.

بنابراین، باید بررسی کنید که کدام شاخص های کلیدی عملکرد را باید در کسب و کار خود دنبال کنید؟

کارگاه آموزشی
اصول و فنون مصاحبه گری
بر اساس مصاحبه استخدامی شایسته محور
مدرس: آقای مهندس آرمین خوشوقتی



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



Jafarzadeh

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

ویژگی های شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی خوب

اکنون تفاوت بین معیارها و شاخص های کلیدی عملکرد را متوجه شدید و می دانید که چگونه شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی را پیدا کنید. سوالی که باقی می ماند این است که «شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی خوب چه ویژگی هایی دارند؟»

در مقاله ای در سال ۲۰۰۹، اکرسون تعدادی از ویژگی های شاخص های کلیدی عملکرد "خوب" را توصیف می کند.

• دربرگیرنده:

فقط باید روی چند شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی تمرکز کنید. روی موارد ضروری تمرکز کنید و بقیه را کنار بگذارید. قانون کلی باقی می ماند: هر چه کمتر، بهتر.

• جزئی نگر:

شما باید بتوانید به جزئیات نفوذ کنید. چرا ما به هدف هزینه های استخدام خود نمی رسیم؟ چه گروه هایی پرهزینه ترین برای استخدام هستند؟ با نفوذ به این مسائل می توانید به راحتی موفقیت آینده خود را پیش بینی کنید و ببینید در کجا پیشرفت وجود ندارد.

• ساده:

کاربران باید شاخص کلیدی عملکرد را درک کنند. اگر ساده نباشد، برقراری ارتباط و تمرکز روی آن دشوار است.

• عملیاتی:

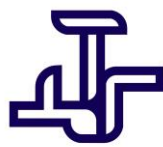
دلیل اینکه منابع انسانی فقط بر روی شاخص های کلیدی عملکرد مرتبط با نتایج منابع انسانی تمرکز می کند این است که آنها می توانند بر این شاخص ها تأثیر بگذارند. منابع انسانی مسئولیتی در قبال درآمد یا موفقیت در فروش ندارد. فقط روی شاخص های کلیدی عملکرد تمرکز کنید که می توانید بر نتایج تأثیر بگذارید.

• دارای متولی:

مطابق با نکات قبلی، شاخص های کلیدی عملکرد باید متصدی داشته باشند. این متصدی در صورت موفقیت پاداش دریافت می کند و در صورت عدم دستیابی به هدف مسئول خواهد بود. متصدی شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی احتمالاً یکی از اعضای ارشد تیم مدیریت است - مانند یک رهبر بخش یا مدیر.

• مرتبط:

شاخص کلیدی عملکرد باید با نتیجه مطلوب مرتبط باشد. وقتی در مورد اهداف تجاری صحبت می کنیم، شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی باید با این نتایج کسب و کار مرتبط باشند. شما به طور مستقیم با استخدام افراد با عملکرد بهتر به صرفه جویی در هزینه نخواهید رسید.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

استخدام کارکنان خوب حیاتی است، اما زمانی که شرکت برای بقای خود نیاز به کاهش هزینه ها دارد، این موضوع نباید تمرکز اصلی شما باشد. شاید بتوانید هزینه استخدام را تا ۳۰ درصد کاهش دهید بدون اینکه واقعاً کیفیت استخدام را کاهش دهید. این مهم تر است زیرا به تحقق استراتژی شرکت کمک می کند.

• هم راستا:

همسویی شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی چیزی است که قبلاً به طور خلاصه به آن اشاره کردیم. شاخص های کلیدی عملکرد نباید یکدیگر را تضعیف کنند.

ویژگی های شاخص کلیدی عملکرد واحد منابع انسانی

Characteristics of good HR KPIs

شاخص های کلیدی عملکرد واحد منابع انسانی چه ویژگی هایی دارند؟
دانستن این معیارها میتواند به شما در ایجاد شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی
مرتبط که برای موفقیت نیاز دارید، کمک کند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

دوره جامع مدیریت منابع انسانی
به همراه ارائه گواهینامه استقرار سیستم مدیریت منابع انسانی
مدرس: آقای مهندس آرمین خوشوقتی

Jafarzadeh



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

چارچوب ساده تری وجود دارد که همه ما با آن آشنا هستیم و موارد فوق را خلاصه می‌کند. جایگزینی که توسط هورسمن ۲۰۱۰ تعریف شده است، مخفف معروف SMART است که مخفف:

- هوشمندانه
- قابل سنجش
- دست یافتنی
- مرتبط
- محدود به زمان

دانستن این معیارها باید به شما در ایجاد شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی مرتبط که برای موفقیت نیاز دارید کمک کند. "میانگین طول خدمت" یک شاخص عملکرد کلیدی هوشمند، قابل سنجش، دست یافتنی، مرتبط و محدود به زمان نیست. مدت زمانی که یک کارمند در یک شرکت می ماند به خودی خود نشان دهنده میزان کارآمدی، بهره وری یا نوآوری آنها نیست و با نیازها و اهداف کلی کسب و کار ارتباطی ندارد.

در مقابل، "نرخ ارتقای داخلی" یک شاخص عملکرد هوشمند، قابل سنجش، دست یافتنی، مرتبط و با محدودیت زمانی است. هوشمند است زیرا نشان می دهد که چگونه کارکنان مهارت ها و پیشرفت خود را توسعه می دهند. قابل سنجش، دست یافتنی، مرتبط و محدود به زمان است. چنین شاخص کلیدی عملکرد نشان می دهد که تعداد کارکنان از طریق شرکت افزایش می یابد. از منظر هزینه، برای یک سازمان مفید است. اگر شرکتی مجبور به استخدام خارجی نباشد، در هزینه ها صرفه جویی می کند.

در دوران تحصیلات تکمیلی، یک سری مصاحبه با مدیران منابع انسانی مختلف انجام دادم. یکی از سوالاتی که از آنها پرسیدم این بود: عملکرد خوب برای منابع انسانی چگونه قابل اندازه گیری است؟

هنوز پاسخ اولین مدیر منابع انسانی را که این سوال را پرسیدم به یاد دارم. او رئیس منابع انسانی در یک موسسه حسابداری مشهور بود و پاسخ او این بود: "ما در منابع انسانی چنین چیزی نداریم".

وقتی از او پرسیدم منظورش چیست، او توضیح داد که کارش را انجام داده و همه چیز را به خوبی اجرا کرده است. وقتی از او پرسیدم که عملکرد او به عنوان یک مدیر منابع انسانی چگونه سنجیده می شود، او گفت: "سنجیده نمی شود".

این من را شگفت زده کرد. چیزی که من را بیشتر متعجب کرد این بود که او اصلاً این موضوع را عجیب نمی دید. علاوه بر این، مدیر منابع انسانی یک موسسه حسابداری بود، اعداد محور و داده محور بودن باید در DNA آنها باشد!



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

شاخص های کلیدی عملکرد مقدم در مقابل شاخص های کلیدی عملکرد موخر!

تمایز نهایی که باید به آن توجه کرد، تمایز بین شاخص های کلیدی عملکرد مقدم و موخر است. کاپلان و نورتون (۲۰۰۷)، محققانی که کارت امتیازی متوازن را ارائه کردند، تفاوت را در مقاله خود توضیح می دهند.

یک شاخص مقدم به تحولات و علل آتی اشاره دارد. این شاخص ها مقدم بر یک رویداد هستند. به عنوان مثال، بهره وری یک شاخص کلیدی عملکرد برای هزینه نیروی کار است.

شاخص موخر به تحولات و اثرات گذشته اشاره دارد. این نشان دهنده نتایج گذشته شاخص های کلیدی عملکرد است. اگر بهره وری یک شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی برای هزینه نیروی کار باشد، نرخ بیماری یک شاخص کلیدی عملکرد تأخیری خواهد بود. یک شاخص کلیدی عملکرد تأخیری جایگزین، هزینه نیروی کار برای هر کارمند است.

زمانی که هدف کسب و کار حمایت از شایستگی کارکنان باشد، شاخص مقدم و موخر مربوطه چه خواهد بود؟ برای مثال: زمانی که یک شغل، واجد شرایط ضروری برای انجام یک وظیفه یا فعالیت مشخص توسط شاغلش باشد.

در این مورد، شاخص مقدم می تواند زمان رسیدن به یک مهارت باشد - هر چه کارکنان سریعتر آموزش را کامل کنند، دانش سریع تر اجرا می شود. این امر به بهره وری و نوآوری در سراسر سازمان کمک می کند. شاخص موخر می تواند درصد کارکنانی باشد که به طور کامل به مهارت دست یافته اند. یا شایستگی کامل برای انجام وظایف را دارند.

گنجاندن این انواع مختلف شاخص های کلیدی عملکرد به ایجاد کارت امتیازی کمک می کند که هم آینده را پیش بینی کند و هم موفقیت تاریخی را دنبال کند.

ایجاد کارت امتیازی شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی: یک مورد تجاری واقعی

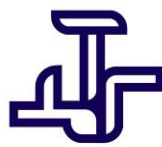
همانطور که قبلاً ذکر کردیم، همه شاخص های کلیدی عملکرد مرتبط نیستند و به درک عملکرد منابع انسانی کمک نمی کنند. در این بخش، مثالی از نحوه ایجاد یک الگوی شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی برای یک بخش استخدام ارائه خواهیم داد. این مثال بر اساس یک شرکت واقعی در بخش دریایی است.

این روزها ساخت کشتی های باری بزرگ و نفتکش ها، در شرق آسیا بسیار ارزان تر از سایر نقاط جهان تمام می شود. رقابت با نیروی کار ارزان و فولاد چین برای یکی از شرکت های کشتی سازی مستقر در ایالات متحده دشوار شده بود. بنابراین آنها قصد داشتند یک استراتژی کاهش هزینه را در پیش بگیرند اما این استراتژی قابل اجرا نبود.

این شرکت خاص تصمیم گرفت سرمایه گذاری زیادی در فناوری و نوآوری انجام دهد، زیرا می دانست که بیشتر مشتریان فعلی آنها به کشتی های سبک، با فناوری پیشرفته، و گران قیمت علاقه مند هستند.

اهداف استراتژیک هرگز به صورت مجزا اتفاق نمی افتند. این شرکت باید هزینه ها را کاهش دهد و در عین حال از طریق استخدام، هوشمندتر و نوآورتر شود.

- آنها باید هزینه های استخدام را کاهش دهند



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

- آنها می خواهند متخصصان واجد شرایط بیشتری را استخدام کنند

نقشه استراتژی استخدام در تصویر زیر نشان داده شده است.

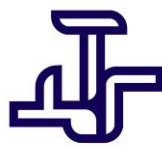


فلش های آبی در الگو روابط داخلی بین اهداف مختلف را نشان می دهد. تیم اجرایی، اهداف استراتژیک را تعیین می کند. مدیر منابع انسانی نیز اهداف منابع انسانی را تعیین می کند.

در مرحله بعد باید برای هر هدف یک یا چند شاخص کلیدی عملکرد ایجاد کنیم. چگونه کاهش زمان تحویل را اندازه گیری می کنید؟

اما شما به عنوان یک کارفرما، برای جذاب تر کردن برند خود چطور عمل میکنید؟

پس از تعریف شاخص های کلیدی عملکرد برای هر هدف، باید امتیاز فعلی و هدف خود را مشخص کنید. الگوی شاخص کلیدی عملکرد، می تواند به شکل زیر باشد.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

کارت امتیازی منابع انسانی			نقشه راهبردی جذب و استخدام	
امتیاز هدف	امتیاز وضع موجود	KPI	OKR	سرفصل
بالای ۳	۵	• پنج مارک موقعیت در معیار نوآوری در کل صنعت • مدت زمان عرضه ۵ محصول جدید (به روز)	دستیابی رتبه به نوآورانه ترین سازمان در صنعت	راهبردی
۰.۹۰	۰.۷۵	• امتیاز رضایت مدیر پس از یک سال از کیفیت استخدام	استخدام متخصصان شایسته و منطبق با شرایط احراز شغل با درصد انطباق ۹۰٪ و بیشتر در کارت PSC	رشد کارکنان
۲.۵ میلیون تومان	۴ میلیون تومان	• هزینه های استخدام (تومان)	کاهش هزینه های استخدام	مالی
۲۵	۳۸	• مدت زمان استخدام (روز) • نسبت پذیرش کارجویان (درصد) • پنج مارک برند کارفرمایی	کاهش زمان فرآیند تولید	ارتقا برند کارفرمایی با هدف جذب کارجویان متخصص
۹۰٪	۷۰٪			روند اجرا
بالای ۲۰	۴۰			

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

الگوی شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی

در این قسمت، الگوی تکمیل شده شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی توضیح داده می شود. بر اساس استراتژی سازمان، تعدادی شاخص عملکرد کلیدی را تعریف کرده ایم که به ما در رسیدن به اهداف استراتژیک منابع انسانی کمک می کند. سپس آنها را با اندازه گیری امتیاز فعلی خود و با تعیین هدف مشخص کرده ایم.

ایجاد شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی که سازگار باشد و برای کسب و کار ارزش افزوده ایجاد نماید یک تمرین چالش برانگیز است. هنگامی که این امر به درستی انجام شود، منابع انسانی را قادر می سازند تا ارزش فوق العاده ای به کسب و کار با روشی اثبات شده و مبتنی بر داده ها اضافه کنند. تعیین اهداف با استفاده از شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی، چارچوبی را در اختیار ما قرار می دهد که به تصمیم گیری بهتر و هدایت نتایج استراتژیک کسب و کار کمک می کند.

کلام پایانی

شاخص های کلیدی عملکرد بسیار متنوع و زیاد هستند، زیرا تنظیم آنها مستلزم درک کامل استراتژی و اهداف سازمان است. شاخص های کلیدی منابع انسانی مسیری را می سازند که در آن منابع انسانی می تواند به بهترین نحو در استراتژی کلی و تا حد امکان موثر کمک کند.

لینک مقاله: <https://www.aihr.com/blog/human-resources-key-performance-indicators-hr-kpis/>

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد