

مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية - HR KPIs

مقدمة:

- إن مؤشرات الأداء الأساسية المعروفة بـ (KPI's) أو مؤشرات النجاح الأساسية (KSIs) تساعد المنظمة في تحديد وقياس مدى تقدمها تجاه أهدافها. وحينما تحدد وتحلل المنظمة أهدافها فإنها تحتاج إلى طريقة لقياس مدى تقدمها نحو هذه الأهداف. إن عدم وجود مؤشرات الأداء القياسية KPI تقود إلى الفشل الذريع فلن يستطيع أحد أن يقيس مدى فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية بدون مؤشرات تقيس الأداء الحالي لمعالجة الانحراف عن الهدف المطلوب.
- يهدف البرنامج الى اكساب المشاركون المهارات والخبرات العملية حول مؤشرات ومقاييس الموارد البشرية ويتعرف المشاركون على أهمية قياس مؤشرات الاداء الرئيسية وأنواع هذه المؤشرات واستخداماتها وكيف يمكن قياس مؤشرات الاداء. وأهم الاخطاء التي يقع فيها مدير الموارد البشرية اثناء قياس مؤشرات الاداء. كذلك يتعرف على سمات بيئة العمل التي تدعم استخدام مؤشرات الاداء الرئيسية وما العوائد من استخدامها.

اهداف البرنامج:

تعريف وتطبيق عملي على مؤشرات الاداء الرئيسية التالية:

- مؤشرات الأداء الرئيسية للتوظيف Recruitment KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية للتدريب Training KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية للصحة والسلامة Safety KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية للأداء Performance KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية لولاء الموظف Staff loyalty KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لوقت العمل Work Time KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية لكفاءة الموارد البشرية HR Efficiency KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة للتعويضات Compensation KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لعلاقات العمل Labor relations KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة للإذعان للوائح التنظيمية Legal KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لرضا الموظف Employee satisfaction KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية لميزانية الموارد البشرية HR Budget KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لبيانات القوة العاملة Work Force KPI's
- مؤشرات الأداء الرئيسية لترك الوظيفة Job Leaving KPI's

الفئات المستهدفة:

- تستهدف هذه الدورة مهنيي الموارد البشرية ، حيث ستساعدهم على تسهيل تقييم وتقديم التقارير عن فعالية الموارد البشرية للإدارة العليا، وكذلك تسويق صورتهم كشركاء عمل. بطبيعة الحال، هذه الدورة مناسبة لمدرء الموارد البشرية وكبار المسؤولين التنفيذيين الذين لهم مسؤولية عامة في وظيفة الموارد البشرية.

محتوى البرنامج:

مؤشرات الاداء الرئيسية:

- مفهوم مؤشرات الاداء الرئيسية
- انواع مؤشرات الاداء الرئيسية
- مستويات مؤشرات الاداء الرئيسية
- مؤشرات الاداء الرئيسية الجيدة

خطوات إنشاء مؤشرات الأداء الرئيسية:

- تحديد المناطق الرئيسية
- تحديد القياسات
- تفسير النتائج

تدابير ومؤشرات الأداء الرئيسية:

- أهمية القياس
- تدابير ومقاييس ومؤشرات الأداء الرئيسية: الاختلافات الرئيسية
- خصائص مؤشرات الأداء الرئيسية "SMART"
- أنواع مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs
- الأخطاء الشائعة عند استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs

مؤشرات الأداء الرئيسية التنظيمية:

- المظهر التنظيمي والسمعة
- تنافسية الرواتب
- القيمة المضافة للموارد البشرية
- النمو الوظيفي
- معدلات التغيب عن العمل وتكلفة الغياب
- معنويات الموظفين

مؤشرات الأداء الرئيسية المالية:

- العائد على الموارد البشرية
- تكلفة العمالة
- تكلفة التوظيف للموظف الواحد
- التكلفة لكل متدرب
- تكلفة الفرصة
- نسب الإشرافية
- تكلفة الإشراف
- التعويضات والفوائد

مؤشرات الأداء الرئيسية العملية:

- قياس كفاءة التوظيف والاختيار
- قياس فعالية التوظيف
- استخدام نموذج عقبات التعيين (HPH) للحد من استخدام "الواسطة" في الاختيار
- استخدام نسب العائد الكلي ومعدلات الاختيار
- قياس فعالية نظم التقييم

تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية:

- استخدام بطاقة الأداء كأداة استراتيجية
- وضع المعطيات
- تقارير الإدارة العليا الخاصة بالموارد البشرية
- تطبيقات عملية لقياس مؤشرات الأداء الرئيسية للمورد البشري