معايير ومؤشرات تقيم قسم الموارد البشرية

يتحمل قسم الموارد البشرية، الذي يُشار إليه غالبًا باسم القلب النابض للمؤسسة، مسؤولية رعاية أغلى ما تملكه: القوى العاملة. يعد أداء الموظفين وتفانيهم شريان الحياة لأي منظمة، وتلعب الموارد البشرية دورًا محوريًا في تعزيز القوى العاملة المنتجة والمشاركة بعمق، مما يدفع الشركة نحو أهدافها. في هذا المجال المتطور والمتمحور حول الأشخاص، أصبح من الضروري بشكل متزايد قياس فعالية عمليات الموارد البشرية والإشراف عليها، وهذا هو بالضبط المكان الذي تكتسب فيه مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) أهميتها.

مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية (KPIs) هي مقاييس خاصة تم إنشاؤها بحذر لتقييم نجاح إجراءات الموارد البشرية في المؤسسة. إنهم يقدمون رؤى أساسية لمديري الموارد البشرية، مما يسمح لهم بتحليل أداء إداراتهم، والعثور على مجالات التطوير، واتخاذ قرارات مستنيرة تستند إلى البيانات. تعد مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية، في جوهرها، البوصلة التي توجه مديري الموارد البشرية نحو الإدارة الفعالة للقوى العاملة.

تتعمق هذه المقالة في مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية، وتسلط الضوء على أهم عشرة مؤشرات مهمة يجب على مديري الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين والإدارات مراقبتها عن كثب. في ختام هذه المقالة الشاملة، سيكون لديك فهم قوي لمؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية هذه، مما يسمح لك بتحسين أداء قسم الموارد البشرية لديك وتعزيز النجاح التنظيمي. لنأخذ هذه الرحلة الجذابة إلى عالم مقاييس الموارد البشرية ونتعلم كيف يمكن أن تساعد جهود الموارد البشرية الخاصة بك. ولكن أولاً، دعونا نفهم المعنى الفعلي لمقاييس HR KPI.

**اقرأ أيضًا: ما هو**[**دفع الجدارة؟**](https://www.qureos.com/glossary/merit-increase?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D8%AF%D9%81%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9%D8%9F)

**ما هي مقاييس مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية؟**

مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية، أو مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية، هي مقاييس قابلة للقياس يستخدمها متخصصو الموارد البشرية لتقييم أداء القوى العاملة. وهي تقدم رؤى حول مساهمة الموارد البشرية في النمو التنظيمي، وتعمل كدليل لمديري الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين وأصحاب المصلحة لمواءمة الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية.

تغطي مؤشرات الأداء الرئيسية هذه مجالات مثل اكتساب المواهب والمشاركة والاحتفاظ والتدريب والتنوع، مما يتيح اتخاذ قرارات تعتمد على البيانات لتعزيز إدارة شؤون الموظفين.

في الأقسام التالية، سوف نستكشف أفضل مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية التي يجب على المؤسسات تتبعها لدفع التميز في الموارد البشرية وتحقيق أهداف أعمالها.

**قائمة بأفضل 10 مؤشرات أداء رئيسية للموارد البشرية تدفع نجاح الأعمال**

من بين العديد، وجدنا وأدرجنا مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية التي يجب على الشركات النظر في تضمينها في المؤسسات [استراتيجية الموارد البشرية](https://www.qureos.com/glossary/hr-strategy?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9):

**1. مشاركة الموظف**

يعد تتبع مشاركة الموظفين أحد مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية. يؤدي العمال المشاركون أداءً أفضل، ويتركون وظائفهم بشكل أقل تكرارًا، ويأخذون عددًا أقل من أيام الإجازات غير المجدولة. في بعض الأحيان، لا يكفي مجرد سؤال الموظفين عما إذا كانوا راضين. من المهم معرفة مدى احترام الموظفين لوظائفهم وعدد الأشخاص الذين يرغبون في البقاء مع نفس الشركة لفترة طويلة.

من الضروري التماس المدخلات من موظفيك على أساس منتظم من أجل قياس مشاركة الموظفين. تتيح لك أدوات مثل Poll Everywhere إجراء استطلاعات واستطلاعات مجهولة لجمع مدخلاتها. لتعزيز المشاركة بشكل أكبر، فكر في تقديم زيادات دورية في الرواتب. مشاركة ملف [رسالة التنزه](https://factohr.com/letter/increment-letter/?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B2%D9%87) يمكن أن تضيف قيمة إلى هذه العملية، مما يوضح للموظفين أنهم موضع تقدير داخل المنظمة. تشجع هذه الممارسة الالتزام طويل الأجل والرضا الوظيفي.

**2. حان وقت التوظيف**

يقيس وقت التوظيف المدة التي يستغرقها ملء الوظيفة الشاغرة. يمكنك حسابها عن طريق حساب الأيام من نشر الوظيفة إلى اختيار المرشح. يقوم مؤشر الأداء الرئيسي هذا بتقييم كفاءة التوظيف ويسلط الضوء على المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

قد تشير عملية التوظيف المطولة إلى مشاكل في الوصف الوظيفي أو متطلبات المهارة. لمراقبة مؤشر الأداء الرئيسي للموارد البشرية هذا، راجع بيانات التوظيف السابقة أو استخدم برامج مثل Greenhouse أو Workday. لا تقيس هذه الأدوات الوقت اللازم للتوظيف فحسب، بل تعمل أيضًا على تحسين عملية التوظيف وتسهيلها بشكل أسرع [تأهيل الموظفين](https://www.qureos.com/hiring-guide/employee-onboarding?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D8%AA%D8%A3%D9%87%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%8A%D9%86) داخل المنظمات.

**3. درجة المروج الصافية للموظف (NPS)**

يُعد صافي نقاط الترويج للموظف (NPS) مقياسًا لتقييم ولاء الموظفين لمؤسستهم. وهو يقيس احتمالية قيام الموظفين بالتوصية بشركتهم للآخرين، مما يعكس مشاعرهم العامة.

تشير نسبة NPS العالية للموظفين إلى ثقافة الشركة القوية ورضا الموظفين. لحساب ذلك، قم بمسح الموظفين وطرح النسبة المئوية لأولئك الذين من غير المرجح أن يوصوا بالشركة من أولئك الذين سيفعلون ذلك. يساهم مؤشر الأداء الرئيسي هذا في تعزيز ثقافة الشركة وجاذبيتها للموظفين المحتملين، وبالتالي المساهمة في النجاح التنظيمي الشامل.

**4. تكلفة الاستئجار**

تعد تكلفة التوظيف أحد مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية (KPI) التي تقيس متوسط النفقات المتكبدة أثناء عملية التوظيف والتعيين للموظف الجديد. وهي تشمل التكاليف المختلفة، بما في ذلك الإعلان عن الوظائف، ورسوم الوكالة، والفحوصات الخلفية، والنفقات الأخرى ذات الصلة.

في المنظمات، [حساب تكلفة الاستئجار](https://www.qureos.com/hiring-guide/calculate-cost-per-hire?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D8%AD%D8%B3%D8%A7%D8%A8-%D8%AA%D9%83%D9%84%D9%81%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%A6%D8%AC%D8%A7%D8%B1) بمثابة مقياس حاسم لتقييم كفاءة عمليات التوظيف وتخصيص الموارد. يشير انخفاض تكلفة التوظيف إلى ممارسات توظيف فعالة من حيث التكلفة، في حين أن الرقم الأعلى قد يشير إلى الحاجة إلى تحسينات العملية للتحكم في النفقات مع الحفاظ على جودة اكتساب المواهب. يلعب مؤشر الأداء الرئيسي هذا دورًا محوريًا في مساعدة متخصصي الموارد البشرية على ضبط استراتيجيات التوظيف الخاصة بهم لتحقيق الكفاءة الاقتصادية.

**5. معدل التغيب**

يقيس معدل التغيب عدد أيام غياب الموظفين عن العمل. يساعد في تحديد التغيب المفرط، مما قد يشير إلى الروح المعنوية أو مشاكل الإدارة. يمكن أن يؤدي غياب الموظفين المتكرر إلى تعطيل المواعيد النهائية والمشاريع.

**اقرأ أيضًا:**[**ما هي مقاييس تغيب الموظفين؟**](https://www.qureos.com/hiring-guide/complete-guide-to-hr-metrics?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D8%B3-%D8%AA%D8%BA%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%8A%D9%86%D8%9F)

يجب على مديري الموارد البشرية وضع سياسات لتتبع وتصنيف الغياب، مثل الإجازات أو الإجازات المرضية، وتحديد [أجازة سنوية](https://www.qureos.com/glossary/annual-leave?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D8%A3%D8%AC%D8%A7%D8%B2%D8%A9-%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A%D8%A9" \t "_blank) حدود. تعمل برامج إدارة الحضور، مثل Comply Advantage، على تبسيط التتبع ويمكن أن تقلل من معدلات التغيب عن العمل من خلال ضمان إدارة أفضل للحضور.

**6. تدريب وتطوير القوى العاملة**

يتم تقييم الأنشطة التدريبية للمؤسسة من حيث الفعالية باستخدام مقياس KPI للتدريب والتطوير. إنه ضروري لأنه يمكّن الشركات من تقييم آثار استثماراتها في تدريب الموظفين على الإنتاج والاحتفاظ والربحية.

تعمل البرامج الفعالة على تعزيز مهارات الموظفين ومعرفتهم وكفاءاتهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار والربحية. تساعد مراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية للتدريب والتطوير في تحديد فجوات البرنامج وتقييم الفعالية ووضع استراتيجيات لتحسين جودة التدريب.

**7. مقاييس التنوع**

تساعد مقاييس التنوع متخصصي الموارد البشرية على تقييم مدى تنوع مؤسساتهم. إنهم يدرسون التركيبة السكانية للقوى العاملة للعثور على الفجوات وإجراء التحسينات. يقيس معدل التنوع التقدم المحرز في إنشاء مكان عمل شامل.

يتضمن تتبعها النظر في مقاييس مثل عدد النساء في الإدارة والموظفين من خلفيات عرقية مختلفة. تعمل أدوات مثل برنامج Workable على تبسيط المراقبة وتحديد مجالات التحسين، مما يسهل تتبع التقدم نحو أهداف التنوع والشمول.

**8. حان وقت الإنتاجية**

يعد وقت الإنتاجية أحد مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية التي تقيس المدة التي يستغرقها الموظفون الجدد ليصبحوا موظفين منتجين بالكامل. يقيّم هذا المقياس كفاءة عمليات الإعداد والتدريب. يشير الوقت الأقصر للإنتاجية إلى أنه يمكن للموظفين المساهمة في أهداف المنظمة في وقت أقرب، وهو أمر فعال من حيث التكلفة ويعزز كفاءة القوى العاملة بشكل عام.

تساعد مراقبة مؤشر الأداء الرئيسي هذا متخصصي الموارد البشرية على تحديد الاختناقات في عملية الإعداد وتنفيذ استراتيجيات لتسريع دمج الموظفين الجدد في عمليات الشركة، مما يؤدي في النهاية إلى نجاح الأعمال.

**9. معدل الاحتفاظ بالموظفين**

يُعد الاحتفاظ بالموظفين أحد مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية، مما يعكس الرضا الوظيفي للموظفين وعزمهم على البقاء في المؤسسة. يشير معدل الاستبقاء المرتفع إلى الرضا، بينما يشير المعدل المنخفض إلى عدم الرضا، مما قد يؤدي إلى معدل الدوران.

ومع ذلك، فإن التنفيذ فعال [استراتيجيات الاستبقاء](https://www.qureos.com/hiring-guide/15-effective-employee-retention-strategies?utm_source=top-hr-kpis-to-track&utm_medium=content&utm_term=%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%A8%D9%82%D8%A7%D8%A1) قد يكون الحفاظ على الموظفين ذوي القيمة أمرًا صعبًا، وتكاليف فقدان مثل هذه المواهب كبيرة. تتيح المراقبة المتسقة لمعدلات الاستبقاء التحديد الاستباقي للمشكلات والإجراءات التصحيحية للاحتفاظ بالمواهب.

يتطلب قياس مؤشر الأداء الرئيسي الحيوي هذا تتبع مقاييس الموارد البشرية المختلفة. تعد برامج إدارة المواهب ذات قيمة لتحديد مقاييس الموارد البشرية الأكثر صلة، مما يضمن الحفاظ على رأس المال البشري القيم.

**10. حوادث مكان العمل**

يعد عدد حوادث مكان العمل أحد مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية لتتبع الحوادث والإصابات في العمل. وهي تساعد الشركات في تحديد المخاطر المحتملة وثغرات السلامة وتراقب سلامة الموظفين ورفاهيتهم.

يمكن لمتخصصي الموارد البشرية تطوير تدابير السلامة وبرامج التدريب والبروتوكولات بشكل استباقي لتقليل مخاطر الإصابات وتعزيز بيئة عمل أكثر أمانًا من خلال مراقبة حوادث مكان العمل بانتظام. بالإضافة إلى حماية العمال، فإن الحد من الحوادث في مكان العمل يساعد الشركة على تجنب النتائج القانونية والمالية السلبية، مما يعزز الأداء العام للشركة.

**الخاتمة**

في المشهد الديناميكي للأعمال الحديثة، يستخدم متخصصو الموارد البشرية أداة قوية في شكل مؤشرات الأداء الرئيسية. من خلال التتبع الجاد لأهم مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية التي تمت مناقشتها في هذا الدليل الشامل، يمكن للمؤسسات إطلاق ثروة من الأفكار حول القوى العاملة لديها، وتعزيز رضا الموظفين، والمشاركة، والأداء العام. هذه المقاييس ليست مجرد أرقام؛ إنها إشارات استراتيجية توجه أقسام الموارد البشرية نحو الإدارة المثلى للقوى العاملة. عندما نختتم هذه الرحلة من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية، تذكر أن القرارات المستنيرة، المدعومة بالبيانات، هي حجر الزاوية لتميز الموارد البشرية ونجاح الأعمال.