



لوحة المعلومات للموارد البشرية: هل يتم تقدير موظفينا؟

١. الهدف

تهدف هذه اللوحة إلى تحليل ما إذا كان يتم مكافأة الموظفين بشكل عادل من خلال دراسة العلاقة بين الأداء، الرواتب، الترقىات من خلاصات الإجابة على الأسئلة التالية:

١. هل يتم مكافأة الموظفين ذوي الأداء العالي برواتب عادلة؟
٢. هل يحصل الموظفون ذوي الأداء العالي على ترقىات مستحقة؟
٣. هل توجد أقسام تعانى من ضعف الرواتب مقارنة بالأسماك الأخرى؟
٤. ما هو معدل دوران الموظفين في كل قسم؟

٢. نظرة عامة على البيانات

الأعمدة الرئيسية المستخدمة:

- **تقييم الأداء:** معدل الأداء و هو مبني على الأعمدة التالية "تقييم الأداء ، ساعات العمل الإضافي ، ساعات التدريب ، الغياب " .
- **الراتب الشهري:** الراتب الذي ينفذه الموظف شهرياً.
- **أيام الغياب:** عدد الأيام التي تغيب فيها الموظف.
- **عدد سنوات العمل :** تدل على الفترة التي قضاها الموظف تاريخ التعيين و حتى اليوم .
- **ساعات العمل الإضافية:** عدد الساعات التي عملها الموظف خارج أوقات العمل الرسمية.
- **ترقية خلال آخر ٥ سنوات:** يشير إلى ما إذا كان الموظف قد حصل على ترقية خلال السنوات الخمس الأخيرة.
- **القسم والمسمى الوظيفي:** معلومات حول قسم الموظف ومسماه الوظيفي.
- **معدل الدوران:** (لا يزال موظفاً = ٠ ، غادر الشركة = ١).

٣. الأسئلة الرئيسية للتحليل

١) العلاقة بين الأداء والراتب

- هل يحصل الموظفون ذوي الأداء العالي على رواتب أعلى؟ أم هناك فجوات غير منطقية؟
- ٢) الترقىات مقابل الأداء

- هل يحصل الموظفون ذوي الأداء العالي على فرص أفضل للترقية؟ أم توجد فجوات تحتاج إلى معالجة؟
- ٣) تحليل الرواتب حسب الأقسام

- هل هناك أقسام تتناقص رواتب أقل مقارنة بأقسام أخرى رغم تشابه الأدوار الوظيفية؟

٤) معدل دوران الموظفين حسب القسم

- ما هو معدل دوران الموظفين في كل قسم؟ وهل يشير المعدل المرتفع إلى مشكلات داخلية؟



٤. عناصر لوحة المعلومات

١) مخطط الانتشار (Scatter Plot) – العلاقة بين الأداء والراتب

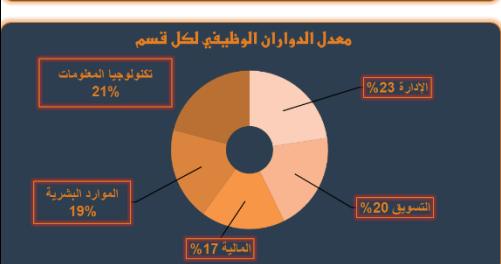


- وضح ان العلاقة بين الأداء و الراتب علاقة ضعيفة حيث ان معامل الارتباط ($R^2=0.0006$) و هو ما يدل على وجود فجوات بين رواتب بعض الموظفين و ادائهم



٢) مخطط الأعمدة (Column Chart) – الترقى مقابل الأداء

- يعرض نسبة الموظفين الذين تمت ترقيتهم بناءً على أدائهم و كذلك نسبة الموظفين أصحاب الأداء العالي بتقييم (٤-٥) ولم يحصلوا على ترقية وكانت نسبتهم ١٤٪ و كذلك وضح ان هناك نسبة ٢١٪ من أصحاب الأداء المتدنى بتقييم (١-٢) قد حصلوا على الترقية .



٣) مخطط الدائرة (Pie Chart) (معدل الدوران الوظيفي لكل قسم)

- يوضح نسبة كل قسم من معدل الدوران الوظيفي لمعرفة اكثر الاقسام معدل دوران و معرفة المشكلات التي تؤدي الى ارتفاع هذه النسبة بها ووضح المخطط ان اقسام الادرة و تكنولوجيا المعلومات ، و التسويق تعد الاعلى في من حيث معدلات الدوران الوظيفي حيث جاءت على الترتيب ٢٣٪، ٢١٪، ٢٠٪.



٤) مخطط الأعمدة (Column Chart) – معدل الأداء لكل قسم مقابل متوسط الراتب بالقسم

- يكشف عن الفروقات في الراتب بين الأقسام المختلفة و علاقتها بالأداء المحقق من كل قسم ووضح المخطط وجود فروقات (طفيفة) في الراتب بين الأقسام رغم ان هناك اقسام اعلى في التقييم من اقسام اخرى و اقل منها في متوسط الراتب داخل القسم



٥) جدول محوري (Pivot Table) – أحقيه الموظفين للترقية

- يكشف اعلى خمسة موظفين للترقية بناء على سنوات العمل و الاداء..



٥. النتائج والاستنتاجات 🔎

١) العلاقة بين الأداء والرواتب

- هناك فجوات ملحوظة حيث يتلقى بعض الموظفين ذوي الأداء المنخفض رواتب مرتفعة، مما يشير إلى وجود مشكلات محتملة في نظام التعويضات و تدل قيمة معامل الارتباط على ذلك حيث انها تساوي ($R^2 = 0.0006$) وهذا يدل على ضعف العلاقة بين الأداء و الراتب .

٢) الترقيات مقابل الأداء

- على الرغم من أن الموظفين ذوي الأداء العالي يحصلون على ترقيات بشكل عام، توجد حالات استثنائية تحتاج إلى مزيد من التحقيق.

٣) تحليل الرواتب حسب القسم

- كشفت البيانات عن وجود بعض الأقسام التي تتقاضى رواتب أقل مقارنة بأقسام أخرى، رغم تشابه طبيعة العمل.

٤) معدل دوران الموظفين حسب القسم

- تشير الأقسام ذات معدل دوران مرتفع إلى احتمالية وجود مشكلات تتعلق ببيئة العمل أو نقص الفرص التطويرية ووجد ان نسبة معد الدوران الكلية داخل الشركة ٤٩,٦ % كان نصيب قسم الاداء النسبة الاعلى ٢٣ % .

٦. التوصيات القابلة للتنفيذ ❤️

١) إعادة تقييم سياسات الرواتب لضمان العدالة بين الأقسام والمستويات الوظيفية.

٢) تحسين نظام الترقيات ليعكس أداء الموظفين بشكل أكثر دقة.

٣) مراقبة معدلات دوران الموظفين لتحليل الأسباب المحتملة واتخاذ إجراءات تصحيحية.

٤) زيادة الشفافية في سياسات المكافآت لتحسين رضا الموظفين وتعزيز الإنتاجية.