

# مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية قياس جودة الأداء للموارد البشرية

## لمحة عامة

- تساعد هذه الدورة الخاصة بالموارد البشرية على تحفيز الموظفين المنتمين لهذا القسم على بدء القيام بالأعمال وتسليمها بطريقة صحيحة عبر قياس مدى فعالية وكفاءة وظائف الموارد البشرية، وقياس النتائج داخلياً وخارجياً، ومن ثم تصميم مبادرات التحسين المستمر. وسوف يتعرف المشاركون على مؤشرات الأداء الرئيسية بشكل عام وخصائصها وكيف يجب أن تستخدم وتقدم. كما سيتم عرض ومناقشة أكثر من 50 مؤشر أداء رئيسي للموارد البشرية يمكن استخدامه بسهولة. بطبيعة الحال سوف يقيس المشاركون النتائج ويتخذون الإجراءات اللازمة لتحسينها ويقومون بلعب أربعة أدوار رئيسية كشركاء أعمال في الموارد البشرية: دور الشريك الاستراتيجي والخبير الإداري ومسؤول الموظفون ووكيل التغيير.

## المنهجية

- تستخدم هذه الدورة التدريبية مزيجاً من التقنيات التفاعلية مثل المحاضرات القصيرة والأنشطة الجماعية والتمارين العددية وتمارين المحاكاة.



## أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- الدفاع عن المقاييس والإجراءات ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPI) المطبقة في الموارد البشرية (HR) وإظهار الدور الذي تلعبه في قياس فعالية وظيفة الموارد البشرية
- إدراج مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs التي ينبغي استخدامها في قياس الموارد البشرية كوظيفة
- تحديد وحساب مؤشرات الأداء الرئيسية التي ينبغي استخدامها لقياس كفاءة العمليات المالية في مجال الموارد البشرية
- تصميم وحساب الصيغ الرئيسية لتقييم المساهمة المالية من الموارد البشرية للمنظمة
- توليد وحساب مؤشر رضا الموظفين واستخدامه لقياس معنويات الموظفين
- شرح التسرب الوظيفي وأنواعه ومختلف الصيغ المستخدمة لحساب ذلك
- إنشاء وتنفيذ بطاقة الأداء المتوازن الخاصة بالموارد البشرية

## الفئات المستهدفة

- تستهدف هذه الدورة مهنيي الموارد البشرية الذين عملوا في أي وظيفة في الموارد البشرية لمدة ثلاث سنوات على الأقل، 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.

## محاورة الدورة

- القيادة والإشراف
- اتخاذ القرارات والمبادرة بالإجراء
- الإقناع والتأثير
- التقديم والتواصل
- التفكير التحليلي
- صياغة المفاهيم والاستراتيجيات
- التخطيط والتنظيم
- تحقيق الأهداف والغايات

### مناطق النتائج الرئيسية (KRAS) ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) والأهداف

- الأهداف والغايات والمستهدفات
- العلاقة بين الاستراتيجية والأداء
- من KRAS إلى KPIs، الأهداف وبطاقة الأداء المتوازن
- الأهداف المتتابعة
- الأهداف الذكية "SMART"

### 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

## تسرب الموظفين

- التسرب الطوعي مقابل غير الطوعي
- التسرب مقابل الاستنزاف (صافي وإجمالي التنقل)
- تحديد مقاييس التسرب
- تحديد تكاليف التسرب
- تحليل وتفسير بيانات التسرب
- التسرب الصحي وغير الصحي للموظفين: متى يكون التسرب لازماً للمنظمة؟

## الخاتمة: تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية

- استخدام بطاقة الأداء كأداة استراتيجية
- وضع المعطيات
- تقارير الإدارة العليا الخاصة بالموارد البشرية