JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية

دورة المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية ومحللي بياناتها الذين يبنون بطاقة قياس لأداء الأفراد، ويجمعون أرقام القوى العاملة بدقة، ويقارنون نتائجهم بمنظمات نظيرة، لينتهي كل مشارك بحزمة بطاقة مؤشرات الموارد البشرية والمقارنة المعيارية. فالقيادات اليوم تطلب من الموارد البشرية تفسير دوران الموظفين والغياب وكلفة التوظيف بدقة تقارير المالية نفسها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية.

لماذا تهم المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية الآن

تطلب مجالس الإدارة إفصاحات عن رأس المال البشري، ويريد التنفيذيون أدلة شهرية على معدلات المغادرة، وتحتفظ أنظمة الموارد البشرية بسجلات تفوق قدرة كثير من الإدارات على تفسيرها. والمنظمة التي تختار عددا محدودا من المؤشرات المعرفة بوضوح وتقارنها بإنصاف ووضوح ثابت تكتشف مخاطر فقدان الكفاءات مبكرا، وتبرر الإنفاق على التعلم، وتدافع عن قرارات أعداد الموظفين أمام قيادات المالية والعمليات. وتستند الدورة إلى ISO 30414، الإرشاد الدولي لتقارير رأس المال البشري الداخلية والخارجية، وإلى نموذج تقييم التدريب رباعي المستويات للحكم على نتائج التعلم.

المستفيدون من المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية

- ممارسون يتولون تقرير الأفراد الشهري وتعريفات مؤشراته
- محللون يستخرجون السجلات من نظام معلومات الموارد البشرية وينقحونها ويطابقونها
- مختصون يتابعون سرعة الاستقطاب وكلفة الشواغر وجودة التعيين
- ممارسو التعلم المطالبون بإثبات عائد الإنفاق على التدريب
- شركاء الموارد البشرية الذين يعرضون اتجاهات المغادرة والغياب على قادة القطاعات

تستفيد الإدارة أكثر حين يحضر محللها وقائد الاستقطاب فيها وشركاء الموارد البشرية معا ويتفقون على تعريفات موحدة.

قدرات المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية

يغادر المشاركون قادرين على تحويل سجلات القوى العاملة الخام إلى مجموعة قصيرة من المؤشرات يقرؤها القادة ويناقشونها ويتصرفون بناء عليها.

- اختيار مؤشرات تربط نتائج الأفراد بأهداف الأعمال — أولويات اللجنة التنفيذية
- تحديد المعادلات ومالكي البيانات ودورية التقرير لكل مؤشر — فرق النظام والرواتب
- حساب معدل الدوران ونسبة الغياب وكلفة التعيين ومدة شغل الوظيفة — قرارات ميزانية القوى العاملة
- موازنة مصادر المقارنة المعيارية من حيث قابلية المقارنة وحجم العينة — قرارات تحديد المستهدفات
- تطبيق نموذج التقييم رباعي المستويات لتقدير عائد التدريب — موافقات الاستثمار في التعلم
- عرض نتائج بطاقة القياس بسرد واضح وإجراءات محددة — الرئيس التنفيذي ومجلس الإدارة

مصطلحات المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية الأساسية

- مؤشر الأداء الرئيسي — مقياس معرف يبين التقدم نحو هدف محدد يخص الأفراد أو الأعمال.
- معدل الدوران الطوعي — عدد الاستقالات في فترة مقسوما على متوسط عدد الموظفين.
- كلفة التعيين — مجموع نفقات الاستقطاب الداخلية والخارجية مقسوما على عدد المعينين.
- المقارنة المعيارية — مقارنة قيم مؤشرات المنظمة بقيم مجموعات نظيرة متشابهة في القطاع أو الحجم أو تركيبة القوى العاملة.
- بطاقة الأداء المتوازن للموارد البشرية — عرض في صفحة واحدة يجمع مؤشرات الأفراد في محاور مثل الكلفة والقدرات والارتباط الوظيفي والمخاطر.
- تقارير رأس المال البشري — إفصاح منظم عن مقاييس القوى العاملة للقادة وأصحاب المصلحة الخارجيين، يسترشد بمعيار ISO 30414.

المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية يوما بيوم

اليوم 1: كيف تشكل مقاييس الأفراد الاستراتيجية

- ربط الخريطة الاستراتيجية — أهداف الأعمال التي يخدمها كل مؤشر للأفراد
- المؤشرات القائدة والمؤشرات اللاحقة — الموازنة بين الإنذار المبكر ومقاييس النتائج
- محاور مقاييس ISO 30414 — اختيار موضوعات الإفصاح للقادة والمستثمرين
- مصفوفة احتياجات أصحاب المصلحة — ما يقرؤه المجلس والتنفيذيون ومديرو الخطوط
- تدقيق التقارير الحالية — إيقاف المقاييس التي لا يستخدمها أحد ولا يثق بها

اليوم 2: تعريف المؤشرات الأساسية وحسابها

- بطاقات تعريف المؤشرات — الاتفاق على المعادلة والمالك والمصدر والدورية
- معادلات الدوران والاستبقاء — معدلات المغادرة الطوعية والمؤسفة وفي السنة الأولى
- نسبة الغياب ومعامل Bradford — كشف الأنماط خلف فترات الغياب القصيرة
- كلفة التعيين ومدة شغل الوظيفة — كفاءة الاستقطاب وضغط الشواغر
- تقييم التدريب رباعي المستويات — تقدير عائد التعلم بما يتجاوز أعداد الحضور

اليوم 3: جودة البيانات وانضباط جمعها

- خرائط استخراج بيانات النظام — الحقول والربط وقواعد لقطة عدد الموظفين
- قائمة تنقية البيانات — التكرارات والمغادرون غير المسجلين وأخطاء الترميز
- مطابقة الرواتب مع نظام الموارد البشرية — الاتفاق على رقم موحد معتمد للموظفين
- دمج الاستبيانات النبضية — إضافة إشارات الارتباط الوظيفي إلى المقاييس الكمية
- سجل تتبع مصدر البيانات — إرجاع كل رقم منشور إلى أصله

اليوم 4: المقارنة المعيارية بالمنظمات النظيرة

- اختيار المجموعة النظيرة — المطابقة حسب القطاع والحجم وتركيبة القوى العاملة
- تقييم مصادر المقارنة — لجان المسوح ونوادي القطاعات والتقارير المنشورة
- أساليب توحيد القياس — التعديل لأنماط المناوبات وأنواع العقود والموسمية
- التموضع الربيعي — تحديد مستهدفات واقعية من توزيعات النظراء
- لوحة تشخيص الفجوات — تفسير تأخر مؤشر ما عن النظراء

اليوم 5: ممارسة حزمة بطاقة مؤشرات الموارد البشرية والمقارنة المعيارية

- تصميم مخطط بطاقة القياس — أربعة محاور في صفحة قيادية واحدة
- تطبيق بطاقات التعريف على بيانات حالات — سيناريو مستشفى وسلسلة متاجر تجزئة
- تطبيق المستهدفات الربيعية — الاتفاق على الحدود وقواعد الإشارات الضوئية
- التدرب على السرد التنفيذي — عرض الاتجاهات والأسباب والإجراءات المقترحة
- حزمة بطاقة مؤشرات الموارد البشرية والمقارنة المعيارية — التجميع النهائي ومراجعة الزملاء

تطبيق المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية بعد الدورة

- قيادة جلسة بطاقات تعريف مع زملاء الرواتب ونظام الموارد البشرية لاعتماد معادلة موحدة للدوران والغياب وكلفة التعيين.
- إجراء أول مقارنة بالنظراء لمؤشرين باستخدام التموضع الربيعي وعرض تشخيص الفجوات على قيادة الموارد البشرية.

أسئلة حول المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية

ما المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة تعريف مجموعة قصيرة من مؤشرات الأفراد وعرضها في بطاقة قياس واحدة ومقارنتها بالنظراء. وتهم الآن لأن القادة والمستثمرين يتوقعون أدلة موثوقة عن القوى العاملة.

من الأدوار الأكثر استفادة من المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية؟

يستفيد أكثر مديرو الموارد البشرية الذين يتولون تقارير الأفراد والمحللون الذين يعدون الأرقام. ويستفيد كذلك زملاء الاستقطاب والتعلم.

بم تختلف المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية عن دورة تحليلات الأفراد؟

يركز هذا الموضوع على تعريف المؤشرات ومطابقة البيانات والمقارنة بالنظراء وتقارير بطاقة القياس. أما دورة تحليلات الأفراد فتتوسع عادة في النمذجة الإحصائية والتنبؤ والبرمجيات المتخصصة.

ماذا تعود به من دورة المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية؟

تعود بمسودة بطاقة قياس بتعريفات مؤشرات متفق عليها، وطريقة لاختيار المجموعات النظيرة وتحديد المستهدفات الربيعية، وهيكل لعرض النتائج على التنفيذيين.

المقارنة المعيارية لمؤشرات أداء الموارد البشرية: الطريق إلى الأمام

توجه حزمة بطاقة مؤشرات الموارد البشرية والمقارنة المعيارية أولا قرار اختيار مؤشرين أو ثلاثة من مؤشرات الأفراد تستحق مستهدفا في الدورة التخطيطية القادمة. ويستخدمها قادة الموارد البشرية وشركاء المالية وتنفيذيو القطاعات للحكم على مواضع تأخر الاستبقاء أو الغياب أو كلفة التوظيف عن النظراء. وبعد أول ربع سنة من استخدامها تستحق المجموعة النظيرة والتعريفات مراجعة جديدة.