

# الفصل الخامس: قياس أداء الموارد البشرية

أ.د/ دبله فاتح.

## عناصر الفصل

1. تحديد ومراقبة الأداء
2. التدريب كاستثمار في الأداء
3. عمليات الموارد البشرية
4. أدوات قياس أداء الموارد البشرية، مؤشرات الأداء

1

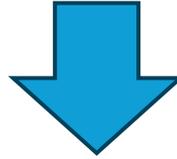


2

على ادارة الموارد البشرية التحكم في الارقام  
Return ومتابعة تحقيق العائد على الاستثمار  
On Investment ROI ,

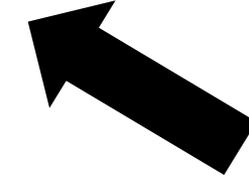
نحتاج لمتابعة دقيقة لتأثير ممارسات الموارد  
البشرية : التوظيف والتدريب والاجور لاطهار  
مساهمتها في تحقيق القيم للمؤسسة

## تعريف أداء الموارد البشرية: Performance des RH



□ أداء الموارد البشرية هو انعكاس لجودة وفعالية الوظيفة الإدارية والاقتصادية للموارد البشرية في الشركة. ويشمل جميع الوسائل المتبعة لتحسين الإنتاجية وكفاءة الموارد البشرية. ويتم تقييمه من خلال عدة معايير أو مؤشرات مثل معدل دوران العمالة، معدل الغياب، رضا الموظفين، أو بشكل عام، المناخ الاجتماعي في الشركة.

عادةً ما يتم تحديد  
ثلاثة أنواع من  
أداء الموارد  
البشرية:



1. الأداء الإداري: فعالية إدارة المهام الإدارية مثل الرواتب.



2. الأداء التشغيلي: فعالية العلاقات الإدارية والممارسات الخاصة بالموارد البشرية من خلال قياس رضا الموظفين.



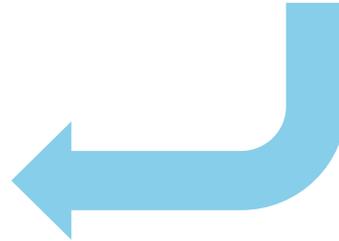
3. الأداء الاستراتيجي: مساهمة قسم الموارد البشرية في تحقيق الأهداف العامة للشركة (المساهمة في النتائج والإنتاجية).

# كيف يتم قياس أداء الموارد البشرية ؟

المؤشرات الرئيسية للأداء في أداء الموارد البشرية KPIs  
Key Performance Indicators

يعد قسم الموارد البشرية الفعال هو القسم الذي يثبت كفاءته من خلال النتائج القابلة للقياس. ولتحقيق ذلك، يجب تنفيذ مؤشرات أداء (KPI) تتيح متابعة الأداء بشكل رقمي.

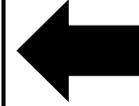
□ نظرًا لتعقيد وظيفة الموارد البشرية، يمكن أن تكون هذه المؤشرات عديدة، لذا يمكن تصنيفها بناءً على أنواع الأداء التي تم الإشارة إليها سابقًا:



1. التوظيف: تكلفة التوظيفات، معدل فشل التوظيف، عدد الموظفين الذين تم تعيينهم خلال فترة محددة، عدد المقابلات التي تمت، معدل القبول، مدة التوظيف...
2. التدريب: عدد ساعات التدريب التي تم حضورها، تكلفة التدريب لكل موظف، تكلفة التدريب مقارنة بتوظيف موظف جديد...
3. الإدارة: مدة معالجة الطلبات، معدل رضا الموظفين عند تلقيهم خدمة إدارية...

مؤشرات الأداء المتعلقة

بالأداء الإداري:



1. رضى الموظفين | الاستطلاعات الداخلية
2. معدل الغياب.
3. معدل الدوران / دوران الموظفين الجدد.
4. معدل الترقية / التنقل الداخلي.

مؤشرات الأداء المتعلقة بالأداء التنظيمي:



- هذه المؤشرات لا تتعلق فقط بأداء الموارد البشرية، لكنها تقدم رؤية شاملة يجب مقارنتها مع المؤشرات الأخرى.
- 1. إيرادات الشركة.
- 2. معدل الإنتاجية.
- 3. مستوى الجودة.
- 4. أدوات المراقبة:

مؤشرات الأداء المتعلقة

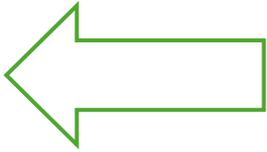
بالأداء الاستراتيجي:



✓ لتبسيط قراءة جميع هذه البيانات الرقمية، يُوصى بتطبيق أدوات مراقبة مثل نظام إدارة الموارد البشرية ( SIRH ) أو لوحة بيانات الموارد البشرية ( Tableau de Bord RH ).  
✓ تساعد هذه الأدوات في تسهيل تحليل النتائج وبالتالي اتخاذ القرارات المناسبة.

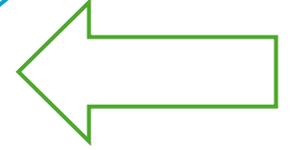
## □ كيفية استخدام هذه المؤشرات لقياس أداء الموارد البشرية؟

❖ بمجرد تحديد المؤشرات المناسبة بناءً على خصائص الشركة، يصبح الهدف هو قياس الأداء من أجل تحسينه وتحقيق التحسين المستمر. في البداية، يمكن أن يوفر تدقيق الموارد البشرية (audit RH) صورة شاملة عن حالة الأداء في الشركة، والإجراءات المتخذة، والتدابير اللازمة لتحسين الأداء.



**أهم خطوات قياس وتحسين الأداء باستخدام المؤشرات:**

خطوات قياس وتحسين  
الأداء باستخدام المؤشرات:



## 1. التدقيق الأولي

يتم إجراء تدقيق شامل للأداء لتقييم الوضع الحالي في الشركة. يساعد هذا التدقيق في تحديد نقاط القوة والضعف في قسم الموارد البشرية، فضلاً عن الإجراءات والأنشطة التي تم تنفيذها سابقاً. يمكن من خلاله وضع **خطة** لتحسين الأداء استناداً إلى البيانات المتوفرة.

## 2. متابعة دورية باستخدام أدوات مخصصة:

بمجرد تحديد المؤشرات الرئيسية للأداء (KPI)، من الضروري أن يتم متابعة هذه المؤشرات بانتظام لضمان التحسين المستمر. يمكن استخدام نظام إدارة الموارد البشرية (SIRH) أو لوحة البيانات الاستراتيجية (Tableau de Bord) لمتابعة تطور هذه المؤشرات بشكل بسيط وفعال.

- تساعد هذه الأدوات في رصد تقدم الأداء ومقارنته بالأهداف المحددة مسبقاً.
- توفر رؤية لحظية للأداء، مما يسمح باتخاذ قرارات مدروسة بسرعة.

## 3. تحليل البيانات ومقارنة الأداء مع الأهداف:

باستخدام الأدوات المذكورة، يتم مقارنة البيانات الفعلية مع الأهداف الموضوعية مسبقاً. هذا يساعد في فهم ما إذا كانت الاستراتيجيات المتبعة تحقق الأهداف المرجوة أم لا. في حالة وجود فجوات، يمكن تعديل الاستراتيجيات أو الإجراءات لتحسين الأداء.

## 4. تحسين مستمر

يعتبر القياس المنتظم للأداء جزءاً من دورة التحسين المستمر. بناءً على التحليل الدوري للبيانات، يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مما يساهم في تكييف السياسات والممارسات لتحقيق نتائج أفضل.

➤ باستخدام هذه المؤشرات والأدوات، يصبح من الممكن الحصول على صورة دقيقة وواقعية عن أداء الموارد البشرية داخل الشركة، مما يسهل اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على بيانات ملموسة ويساهم في تحسين الأداء العام للشركة.

## ✓ حالة عملية لقياس أداء الموارد البشرية

□ تدخل مدير الموارد البشرية من شركة **Boost'RH** لدى أحد عملاء الشركة الذي يمثل مكتب استشارات لتحسين سلسلة التوريد. هذا المكتب الذي يضم 60 موظفًا يقوم باستقطاب سريع للموظفين بفضل سمعته الجيدة ولكنه يعاني من صعوبة في الاحتفاظ بالموظفين الجدد.

□ بدأ مدير الموارد البشرية بإجراء تدقيق للموارد البشرية لمكتب الاستشارات لفهم أسباب معدل الاحتفاظ المنخفض للموظفين الجدد. شمل التدقيق إجراء مقابلات مع الإدارة والموظفين. بعد تحليل المقابلات، قدم المستشار خطة عمل وتوصيات حول إدماج الموظفين الجدد، ولكن أيضًا على نطاق أوسع:

1. وضع برنامج للتهيئة والاندماج الوظيفي مع تقرير ملاحظات من الموظفين الجدد.
2. تعزيز العلاقات الإدارية القريبة وزيادة تفويض المسؤوليات للموظفين.
3. توسيع خطة تطوير المهارات.
4. التواصل حول مشاريع وسياسة تطوير المكتب.

بعد تنفيذ هذه الإجراءات، لاحظ المكتب انخفاضًا في معدل مغادرة الموظفين الجدد (وهو مؤشر الموارد البشرية الذي كان بحاجة إلى تحسين) ، وكذلك تحسنًا في المشاركة العامة للموظفين.

أصبح الموظفون أكثر تحفيزًا وانتماءًا. كما ساهم ذلك في تحسين بيئة العمل.

كل هذه العوامل ساعدت في تحسين أداء الموارد البشرية للمكتب.

تحليل مؤشرات الأداء للموارد البشرية هو الخطوة الأولى نحو تحسين أداء الموارد البشرية. يسمح فك شفرة هذه المؤشرات بالوعي بالأداء الحالي للموارد البشرية وتحديد المؤشرات التي تحتاج إلى التحسين.



لتحسين أداء الموارد البشرية، يجب تنفيذ خطة عمل وقياس تأثيراتها باستخدام لوحات متابعة الأداء.



على سبيل المثال، قد تشمل القرارات التالية:



- A. إعادة التفكير في تنظيم العمل: الإدارة، مدة العمل، بيئة العمل، التكيف مع فرق العمل.
- B. تحسين الاتصال الداخلي والتواصل بشكل أكبر حول قيم الشركة، ومنح العمل مزيدًا من المعنى.
- C. مراجعة سياسة التوظيف، والتعويضات، والتدريب، والتنقل المهني.

## استراتيجيات لتحسين أداء الموارد البشرية

### 1. التواصل الجيد

بمجرد تحديد الخطة، يجب على الشركة نشر الأهداف. يتيح التواصل حول الأهداف إشراك الموظفين في اتجاه مشترك، ويزيد من مشاركتهم وينشر ثقافة واستراتيجية الشركة بشكل أوسع.

2. أتمتة العمليات الإدارية للموارد البشرية المهام التي تستغرق وقتاً طويلاً ولا تضيف قيمة كبيرة تعتبر عبءة أمام أداء الموارد البشرية في الشركة. يجب على كل شركة البدء بتحسين الأداء الإداري من خلال أتمتة المهام الإدارية الأكثر استهلاكاً للوقت (مثل الرواتب، الإدارة، إدماج الموظفين الجدد...) أو من خلال استعانة بعض الوظائف للمصادر الخارجية.

### 3. الاستعانة بمستشارين للموارد البشرية

في بعض الأحيان، تحتاج إدارة الموارد البشرية فقط إلى رؤية جديدة لكي تتمكن من تنفيذ سياسة جديدة أو خطة عمل لتحسين أداء الموارد البشرية. في هذه الحالة، يعد الاستعانة بمدير موارد بشرية جزئي أو مستشار للموارد البشرية حلاً مثاليًا. يوفر المستشار رؤية خارجية للمشكلة أو الوضع القائم، ومن خلال خبرته، يمكنه تقديم خطط عمل بسرعة.

## ملخص في 3 أسئلة

1. ما هي أنواع أداء الموارد البشرية؟

**يمكن تقسيم أداء الموارد البشرية إلى ثلاثة أنواع:**

- الأداء الإداري: يتعلق بالوظائف التقليدية للموارد البشرية مثل الرواتب، التوظيف، والتدريب.
- الأداء التشغيلي: يتعلق بالعمليات الداخلية وإدارة الفرق.
- الأداء الاستراتيجي: يؤثر بشكل مباشر على الإيرادات ونتائج الشركة. ورغم أن تأثير إدارة الموارد البشرية على النتائج قد يكون صعباً في القياس، إلا أن السياسات المتعلقة بالموارد البشرية تؤثر بشكل كبير على الأداء التجاري للشركة.

2. ما هي مؤشرات أداء الموارد البشرية؟

تشمل مؤشرات أداء الموارد البشرية المؤشرات التقليدية مثل معدل دوران الموظفين، معدل الغياب، رضا الموظفين، بالإضافة إلى المؤشرات العامة مثل الإيرادات والنتائج المالية، التي يمكن أن تتأثر بشكل غير مباشر من قبل سياسات الموارد البشرية.

3. كيف يمكن تحسين أداء الموارد البشرية؟

لتحسين أداء الموارد البشرية، من الضروري متابعة لوحة متابعة مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI) الخاصة بالموارد البشرية. بناءً على النتائج، يتم تنفيذ خطة عمل إما من قبل مستشار خارجي أو من قبل فرق الموارد البشرية الداخلية. يجب قياس تأثير هذه الخطة للتحقق من فعاليتها. تحسين أداء الموارد البشرية يتطلب إجراءات مستمرة على المدى الطويل.

## بعض المؤشرات المهمة

### 1. معدل الاحتفاظ بالموظفين Retention Rate

هذا المؤشر يقيس نسبة الموظفين الذين يبقون في الشركة لفترة معينة مقارنة بالذين يغادرون. يساعد في فهم مدى استقرار الفريق ورضا الموظفين.

### 2. الإنتاجية Productivity

يقيس هذا المؤشر الإنتاجية العامة للموظفين وكيف يمكن تحسينها باستخدام التدريب، والتحفيز، والبيئة المناسبة.

### 3. معدل الالتزام Engagement Rate

يشير إلى مستوى التفاعل والانتماء الذي يشعر به الموظفون تجاه الشركة. كلما كان التفاعل أعلى، كلما كان من المحتمل أن يكون الموظفون أكثر إنتاجية وولاءً.

### 4. معدل الغياب Absenteeism Rate

هذا المؤشر يقيّم عدد الأيام التي يغيب فيها الموظفون عن العمل. قد يكون الغياب المفرط مؤشرًا على مشاكل صحية أو مشاكل في بيئة العمل.

### 5. التكلفة الإجمالية للموارد البشرية HR Cost

يعبر هذا المؤشر عن إجمالي التكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، مثل الرواتب، المكافآت، التدريب، والتطوير. الهدف هو أن يكون هناك توازن بين تكلفة الموارد البشرية والأداء.

### 6. معدل الأداء الفردي Individual Performance Rate

يقيّم الأداء الفردي لكل موظف بناءً على الأهداف والمعايير المحددة. هذا يساعد على توجيه الجهود لتحسين الأداء على المستوى الفردي.

### 7. الابتكار وتطوير المهارات Innovation & Skills Development

يشير هذا المؤشر إلى الجهود المبذولة لتحسين وتطوير مهارات الموظفين بما يتماشى مع احتياجات العمل المستقبلية.

**8. الانخراط والرضا:** تقييم رضا الموظفين من خلال استبيانات دورية، ومعدل المشاركة في الأنشطة الاجتماعية داخل الشركة.

**9. كفاءة التدريب:** قياس تحسن المهارات بعد التدريب وتحليل تأثير التدريب على الأداء الوظيفي.

**10. الإنتاجية حسب ساعة العمل Production per hour worked**

هذا المؤشر يقيس فعالية العمليات في صناعات تعتمد على الإنتاج. يشمل تحليل الأداء مقارنةً بمتوسطات القطاع أو التاريخية لقياس التحسينات المحتملة في الأساليب والتكنولوجيا.

**11. التكلفة لكل عملية توظيف (Cost per Recruitment)**

قياس التكلفة المالية المرتبطة بكل عملية توظيف من البداية وحتى نهاية التوظيف. تشمل التكاليف مثل الإعلان عن الوظائف، تكاليف المقابلات، والوقت المستهلك من قبل فرق التوظيف. يساعد هذا المؤشر في تحسين استراتيجيات التوظيف وتقليل التكاليف غير الضرورية.

## 12. العائد على الاستثمار في البرامج البشرية ROI of HR Programs

يتم حسابه بمقارنة التكلفة الإجمالية لبرامج الموارد البشرية (مثل التدريب، برامج الرعاية الصحية، أو التحفيز) بالعوائد الناتجة عنها مثل تحسين الإنتاجية أو تقليل معدل دوران الموظفين (Turnover). هذا المؤشر يساعد في تبرير الاستثمار في الموارد البشرية أمام الإدارة العليا.

## 13. تحسين الأداء بعد التدريب Performance Improvement Post-Training

تحليل ما إذا كانت الدورات التدريبية قد أدت إلى تحسين ملحوظ في أداء الموظفين. من الأمثلة على ذلك، في شركات مراكز الاتصال، قد يتم قياس الوقت المستغرق للرد على العملاء بعد تدريب في خدمة العملاء، لمعرفة مدى تأثير التدريب على جودة الأداء.

## 14. مشاركة الموظفين في الأنشطة الاجتماعية Employee Participation Rate in Social Activities

مؤشر يقيس نسبة المشاركة في الأنشطة الاجتماعية مثل الفعاليات أو اللقاءات غير الرسمية في العمل مثل afterworks هذه الأنشطة قد تكون مؤشراً على التفاعل الاجتماعي والرغبة في الاندماج مع ثقافة الشركة.

## 15. مؤشر العوائد من البرامج الصحية ورفاهية الموظفين:

بعض الشركات تستثمر في برامج رفاهية للموظفين، مثل برامج الدعم النفسي أو الرعاية الصحية. يتم قياس هذه المبادرات من خلال قياس مدى تأثيرها على صحة الموظفين ورضاهم، بالإضافة إلى تأثيرها في تقليل الغياب وتحسين الإنتاجية.

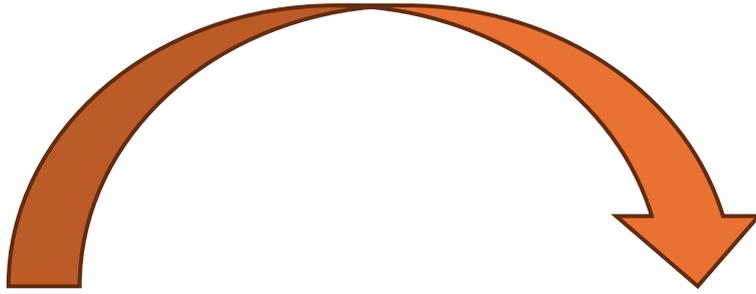
16. كتلة الرواتب والأجر  
Payroll and Average Compensation  
يحلل هيكل وتطور التكاليف  
المرتبطة بالرواتب.

17. مؤشرات التنوع والمساواة  
Diversity and Professional Equality  
Indicators  
يقيم الشمولية والعدالة داخل الشركة

18. هرم الأعمار ومتوسط الأقدمية  
(Age Pyramid and Average Seniority):  
يحلل الهيكل الديموغرافي للموظفين  
داخل المنظمة.

19. معدل التنقل الداخلي  
(Internal Mobility Rate):  
يقيس الفرص المتاحة للموظفين  
للتطور داخل الشركة.

20. مؤشرات المناخ الاجتماعي  
(Social Climate Indicators):  
يقيم الأجواء العامة والعلاقات داخل  
المنظمة.



هذا الجدول يوضح الأهمية الاستراتيجية لكل مؤشر وكذلك التكرار الموصى به لمتابعته لضمان مراقبة فعالة للأداء في الموارد البشرية.

مؤشر الموارد البشرية	الأهمية الاستراتيجية	التكرار الموصى به للمراجعة
معدل التوظيف	عالية	شهرياً
معدل الغياب	عالية	أسبوعياً
تكلفة ومدة التوظيف	متوسطة	ربع سنوي
رضا الموظفين	عالية	نصف سنوي
مؤشرات التدريب	متوسطة	ربع سنوي

**1. قياس فعالية الأنشطة البشرية :** تساعد المؤشرات في تقييم تأثير الأنشطة المختلفة التي تنفذها إدارة الموارد البشرية، مثل برامج التدريب، التوظيف، أو المبادرات المتعلقة بالرفاهية، لتحديد ما إذا كانت تحقق أهدافها.

**2. المساعدة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية:** من خلال تقديم بيانات دقيقة وموثوقة عن أداء الموظفين، معدل الدوران، رضاهم، وغيرها، تساعد مؤشرات الموارد البشرية الإدارة في اتخاذ قرارات مدروسة توجه الاستراتيجيات داخل الشركة.

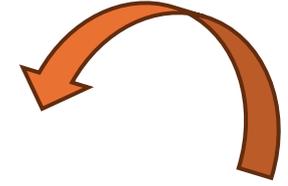
**3. متابعة تطور عدد الموظفين والرواتب:** من الضروري متابعة تطور عدد الموظفين وتكاليف الرواتب (الرواتب، المكافآت، الامتيازات) والاتجاهات المتعلقة بالموظفين. يساعد ذلك في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من التوظيف أو تقليص عدد الموظفين، وكذلك تحسين ميزانية الموارد البشرية.

**4. الكشف عن المشكلات والمخاطر في الموارد البشرية:** تساعد مؤشرات الموارد البشرية في تحديد المشكلات المحتملة بسرعة، مثل معدلات دوران مرتفعة أو مشاكل في التفاعل أو خلل في عمليات التوظيف والدمج. يسمح ذلك بالاستجابة السريعة لتقليل الآثار السلبية.

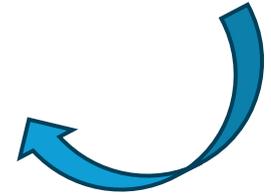
**5. تحسين العمليات البشرية (التوظيف، التدريب، إلخ):** الهدف الرئيسي للمؤشرات هو تحسين كفاءة العمليات الداخلية. على سبيل المثال، من خلال قياس تكلفة التوظيف أو الأداء بعد التدريب، يمكن للشركات تحسين ممارساتها لتقليل التكاليف وزيادة النتائج.

**6. تحسين الأداء العام للشركة:** تؤثر مؤشرات الموارد البشرية بشكل مباشر على أداء الشركة من خلال قياس وتحسين الإنتاجية، التفاعل، والمهارات. يساعد ذلك في موازنة الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

**7. تسهيل تقارير الموارد البشرية وإنتاج الوثائق القانونية:** تساعد مؤشرات الموارد البشرية في تسهيل التقارير الداخلية والخارجية وكذلك إعداد الوثائق القانونية اللازمة (التقارير الاجتماعية، تقارير التنوع، الامتثال للوائح، إلخ). مما يضمن إدارة شفافة ومتوافقة مع المعايير القانونية.

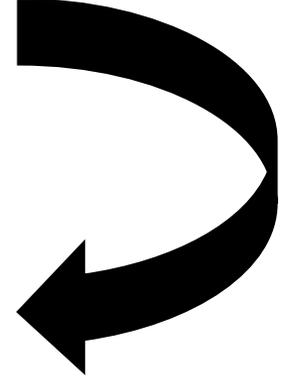


**الأهداف الرئيسية  
لمؤشرات الموارد  
البشرية هي:**

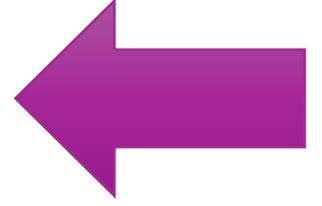


## □ شروط تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs RH بشكل فعال

- 1. التكنولوجيا والتكامل:** من المهم استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية ( SIRH ) التي تسهل جمع وتحليل البيانات بشكل دقيق وسريع. هذه الأنظمة يجب أن تكون متكاملة مع أدوات أخرى في الشركة لضمان تدفق البيانات بسلاسة.
- 2. التدريب والتوعية:** يجب أن يتلقى المدراء والموظفون تدريباً على كيفية استخدام هذه المؤشرات وكيفية تفسيرها لتحسين الأداء. فهم أهمية هذه البيانات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الشركة.
- 3. المراجعة الدورية:** من الضروري مراجعة المؤشرات بشكل دوري للتأكد من فعاليتها وملاءمتها للأهداف الإستراتيجية المتغيرة. يمكن إجراء تقييمات ربع سنوية أو نصف سنوية لضمان أن المؤشرات تعكس التغيرات في بيئة العمل والسوق.
- 4. الربط مع الأهداف الاستراتيجية:** يجب أن تكون كل KPI مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف الإستراتيجية للشركة. هذا يضمن أن الجهود المبذولة في تطوير وتحسين هذه المؤشرات تساهم في تعزيز تنافسية المنظمة وتحقيق استدامتها.



## منهجية تنفيذ مؤشرات قياس أداء الموارد البشرية



1. اختيار المؤشرات: اختر عددًا محدودًا من المؤشرات (من 5 إلى 10 على الأكثر) بناءً على أهدافك الاستراتيجية.
2. تحديد طريقة الحساب: حدد طريقة حساب دقيقة ومتسقة لكل مؤشر.
3. ضمان موثوقية البيانات: تحقق من جودة وملاءمة البيانات المستخدمة لحساب مؤشراتك.
4. التحديث المنتظم: حدّث مؤشراتك بشكل منتظم وفقًا لتكرار مناسب (شهريًا، ربع سنوي، سنوي).
5. التحليل والتفسير: خصص وقتًا لتحليل النتائج مع مراعاة سياق شركتك.
6. التواصل والاستفادة: شارك النتائج مع الأطراف المعنية واستخدمها لاتخاذ قرارات مستنيرة.

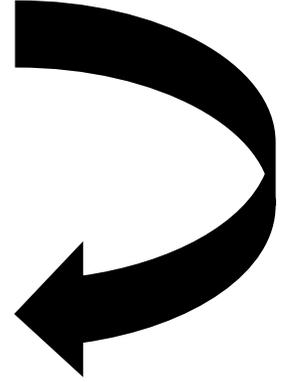
❑ أصبحت القدرة على فهم وتحليل بيانات الموارد البشرية مهارة أساسية لأي متخصص في الموارد البشرية.

❑ لا تنسى أن مؤشرات الموارد البشرية ليست ثابتة عبر الزمن. يجب أن تتطور وفقًا للتغيرات في شركتك وفي البيئة الاقتصادية. على سبيل المثال، مع انتشار العمل عن بُعد وأنماط العمل الهجينة، ظهرت مؤشرات جديدة تتعلق بهذه الممارسات وأصبحت أكثر أهمية.

## الخلاصة:

وفي النهاية تعزيز الإنتاجية والربحية. مع التنفيذ الفعال لهذه المؤشرات، يمكن للشركات تحقيق نمو مستدام والحفاظ على مركز تنافسي قوي في السوق.

إن استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية في مجال الموارد البشرية يمثل أداة استراتيجية بالغة الأهمية لتحسين الأداء التنظيمي. من خلال قياس المؤشرات المناسبة، يمكن للشركات تحسين عمليات التوظيف، تدريب الموظفين، رفع مستوى الرضا والانخراط الوظيفي،



- في هذا السياق المتطور، يصبح دور الإدارة الوسطى بالغ الأهمية في نقل وتفسير هذه المؤشرات على المستوى العملي. يجب تدريب المدراء المتوسطين على استخدام هذه الأدوات للاستفادة القصوى منها في إدارة فرقهم اليومية.
- في النهاية، تعد مؤشرات الموارد البشرية أدوات أساسية لإدارة أداء الموارد البشرية بشكل فعال. من خلال اختيار المؤشرات الصحيحة، وتنفيذها بطريقة منهجية، والاستفادة منها بحكمة، ستتمكن من اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين الأداء العام لشركتك بشكل كبير.
- لا تنسى أن هذه المؤشرات يجب أن تتطور مع مؤسستك وأن تتكيف مع التحديات الجديدة في عالم العمل.
- من خلال متابعة الاتجاهات والابتكار في ممارسات الموارد البشرية، ستكون قادرًا على الاستفادة القصوى من مواردك البشرية والمساهمة في نجاح شركتك المستدام.