

8 معیار منابع انسانی برای توسعه سازمانی



راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید





چرا معیارهای توسعه سازمانی اهمیت دارند؟

داده های مالی برای توصیف قابلیت های سازمانی برای ارزش افزوده کافی نیست. و KPI های سنتی منابع انسانی نیز کافی نیستند.

انطباق سازمانی تا حدی به رفتار کارکنان و فرهنگ نوآوری و کارآفرینی داخلی بستگی دارد.

به همین دلیل ما این راهنمای ایجاد کرده ایم. معیارهای استراتژیک منابع انسانی فهرست شده در اینجا، به شما یک نقطه شروع قوی برای ایجاد ترکیبی از معیارهای کلیدی می دهد که به شما کمک می کند سازمان خود را مقاوم در برابر آینده و آماده برای پیشرفت کنید.

در دنیای بی ثبات، نامطمئن، پیچیده و مبهم (VUCA) امروزی که اختلال یک تهدید دائمی است، توانایی تغییر برای بقا بسیار مهم است.

این بدان معناست که توسعه سازمانی باید در اولویت قرار گیرد.

توسعه سازمانی فرآیندی حیاتی و مبنی بر علم است که به سازمان ها کمک می کند تا با فرصت ها و چالش های جدید سازگار شوند.

به عبارت دیگر، این ابزار قدرتمندی است که می تواند به سازمان شما کمک کند تا در آینده ای که قبل اکار می کرد، اما به سرعت در حال تبدیل شدن به حالت عادی جدید است، پیشرفت کند. مانند سایر فرآیندهای حیاتی، توسعه سازمانی باید با معیارهای مناسب منابع انسانی نظارت شود. اما گفتن این کار آسان تر از انجام آن است.



بررسی اجمالی معیارهای منابع انسانی

ویژگی های کارکنان	
کارکنان با عملکرد بالا	% کارکنانی که با عملکرد بالا در سازمان فعالیت می کنند
رهبری	
حوزه و اهداف برنامه های رهبری	% رهبرانی که در برنامه های توسعه رهبری ایفای نقش می کنند
توسعه رهبری	% مدیرانی که در ارزیابی عملکرد رتبه بالایی داشتند
فرآیندهای منابع انسانی	
سیستم های با کارایی بالا	% پردازش منابع انسانی که با استفاده از دیدگاه سیستم با عملکرد بالا طراحی شده است
فرهنگ نوآوری	
استفاده از پلتفرم های فناوری به عنوان منبع نوآوری	% درصد کارکنانی که بطور فعال از پلتفرم های فناوری استفاده می کنند
ساعت های آموزش نوآوری به ازای هر کارمند	ساعت آموزش کارآفرینی تکمیل شده / کل کارکنان
حال خوب در محل کار	
ارزیابی مثبت از ویژگی های کار	% کارکنانی که ویژگی های کاری را بالا ارزیابی می کنند
ارزیابی مثبت روشهای فناوری و رویه ها	% کارمندانی که به موارد مرتبط با روشهای فناوری و رویه ها امتیاز بالایی می دهند

کارکنان با عملکرد بالا

در صد رهبرانی که در برنامه های توسعه رهبری ایفای

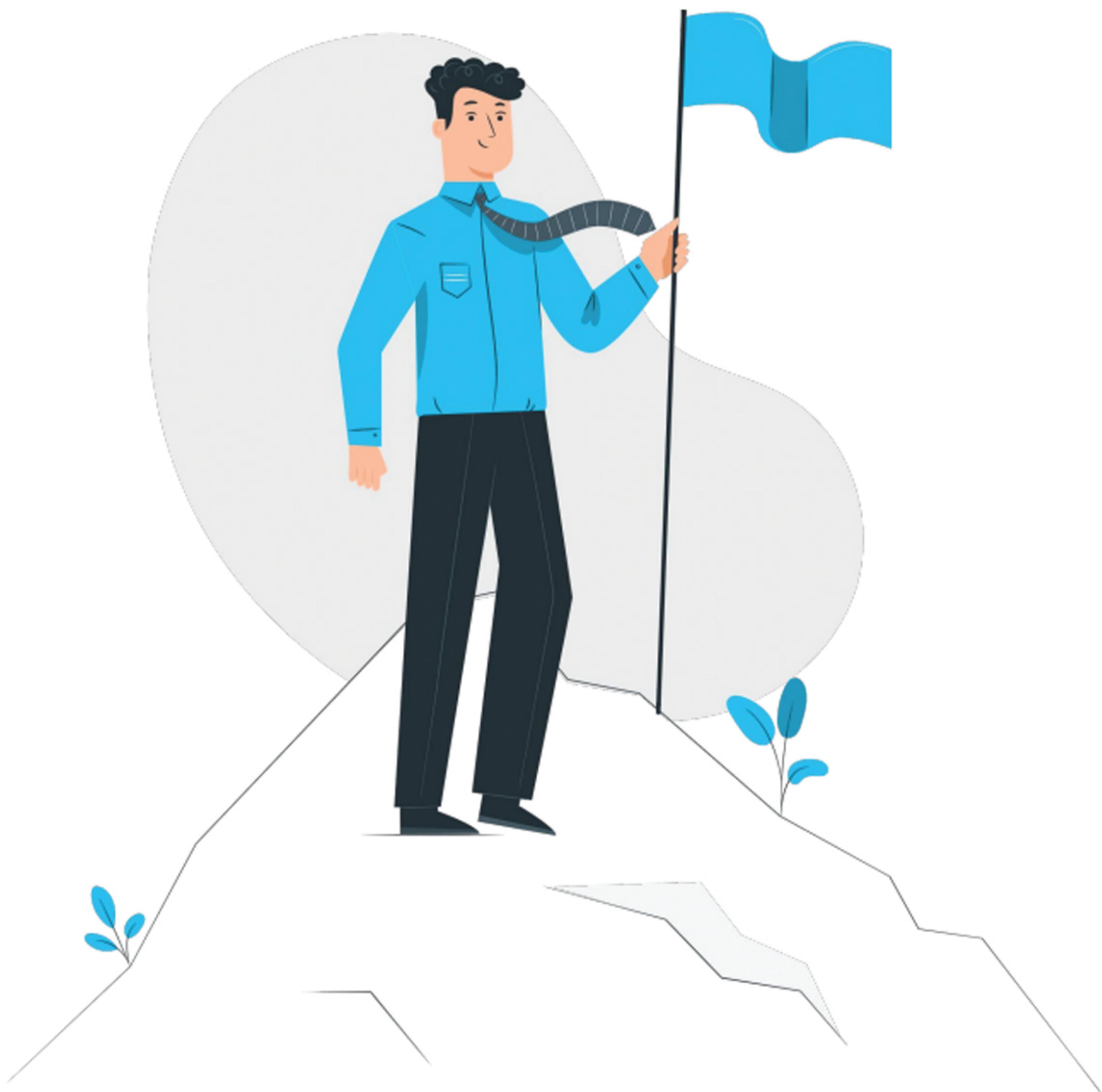
این باید به شما ایده خوبی در مورد اینکه چه مقدار از
نیروی کار شما می تواند به نوآوری و تغییر سازمان
کمک کند، به شما بدهد

مثال ها:

تعداد کارکنان: ۲۲۹۵۴

کارکنان با عملکرد بالا: ۱۹۷۵

معیار: %۸,۶



راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ

صدای همکاران خود را بشنوید



توسعه رهبری

در صد مدیرانی که در ارزیابی عملکرد رتبه بالایی داشتند

این به شما کمک می کند تا درک کنید که رهبران شما چقدر موثر هستند و بینشی را در مورد موفقیت برنامه های رهبری شما می دهد.

مثال ها:

مدیران: ۱۷۲۳

مدیران با عملکرد بالا: ۲۶۳

معیار: ۱۵٪

حوزه و اهداف برنامه های رهبری

در صد رهبرانی که در برنامه های توسعه رهبری ایفای نقش می کنند

مدیران در سازمان شما رهبران هستند، بنابراین مهم است که آنها به طور فعال مجموعه مهارت های خود را توسعه دهند تا بتوانند فرصت ها را شناسایی کرده و به طور موثر روی آنها سرمایه گذاری کنند.

مثال ها:

مدیران: ۱۷۲۳

مدیران دخیل در برنامه: ۵۹۸

معیار: ۱۴٪

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



سیستم های با کارایی بالا

در صد پردازش های منابع انسانی که با استفاده از دیدگاه سیستم با عملکرد بالا طراحی شده است.

سیستم های کاری با کارایی بالا (HPWS) شیوه های مرتبط با منابع انسانی (مانند آموزش و ارزیابی عملکرد) هستند که برای افزایش اثربخشی کارکنان طراحی شده اند. این معیار نشان می دهد که شرکت شما در حال حاضر چقدر از این رویکرد سود می برد.



مثال ها:

فرآیندهای حیاتی منابع انسانی: ۳۲

فرآیندهای اطلاع رسانی توسط HPWS: ۸

معیار: %۲۵

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



ساعات آموزش نوآوری به ازای هر کارمند

تعداد ساعت آموزش دوره های با تمرکز بر کارآفرینی داخلی (خلاقیت، نوآوری، روش ها و فناوری های جدید و غیره) به ازای هر کارمند

ارائه برنامه های یادگیری و توسعه با تمرکز بر توانمندسازی نوآوری، نیروی کار شما را برای کمک به سازمان برای سازگاری با چالش ها و غلبه بر آنها توانمند می کند.

مثال ها:
ساعت آموزش کارآفرینی تکمیل شده: ۱۴۹۲۰
تعداد کارکنان: ۹۳۶۰
معیار: ۱,۵۹

استفاده از پلتفرم های فناوری به عنوان منبع نوآوری

درصد کارکنانی که فعالانه از پلتفرم های فناوری استفاده می کنند

پیاده سازی یک ابزار، استفاده از آن را در سازمان تضمین نمی کند. این معیار می تواند نشان دهد که آیا برای کسب ارزش بیشتر از پلتفرم خود نیاز به ترویج پذیرش دارید یا خیر.

مثال ها:

تعداد کارکنان: ۳۱۸۴۴

تعداد کارکنانی که فعالانه از پلتفرم استفاده

میکنند: ۱۹۲۴۹

معیار: %۶۰,۴



حال خوب در محل کار

ارزیابی مثبت روشهای فناوری و رویه‌ها

درصد کارکنانی که در نظرسنجی اتمسفر، موارد مرتبط با روشهای فناوری و رویه‌ها را مثبت ارزیابی می‌کنند.

آنچه برای رقیب شما مناسب است ممکن است برای نیروی کار شما مناسب نباشد. این معیار می‌تواند نشان دهد که آیا تحقیقات بیشتر یا بهبود فناوری، روشهای فناوری و رویه‌ها شما ضروری است یا خیر.

مثال‌ها:

تعداد کارکنان: ۲۹,۳۳۹

کارمندانی که به روشهای فناوری و رویه‌ها

امتیاز مثبت می‌دهند: ۲۲۶۰۹

معیار: ۷۷,۳

حال خوب در محل کار

ارزیابی مثبت از ویژگی‌های کار

درصدی از کارمندانی که در نظرسنجی اتمسفر مرتبط با ویژگی‌های کار خود نمره مثبت می‌دهند.

این ویژگی‌ها عبارتند از:

معنی

مسئولیت‌پذیری

پیچیدگی

با تطبیق افراد ماهر و با استعداد با نقش‌هایی که به خوبی با شخصیت و قابلیت‌های آنها تناسب دارند، بازیکنانی خلق می‌کنند که می‌توانند ارزش باورنگردانی را بیافزایند.

مثال‌ها:

تعداد کارکنان: ۱۹۷۱۱

کارمندانی که به موارد مرتبط نمره مثبت

می‌دهند: ۴۶۰۹

معیار: %۲۳,۳





نرم افزارهای منابع انسانی هفت سنگ

ارائه دهنده نرم افزارهای:

سنجش تعلق سازمانی
ارزیابی عملکرد 360 درجه
سنجش سبک رهبری LPI
تحلیل داده های منابع انسانی
برگزاری کلاس های کوچینگ و تحلیل داده



۰۲۱۹۱۰۳۹۰۳۹



www.7Sangteam.ir



تهران، چهار راه جهان کودک، خیابان سپر، پلاک ۱۷ واحد ۴

