

## داشبوردهای مرتبط با حقوق پرسنل

در این داشبوردها نمایی طراحی کرده‌ایم که با استناد به اطلاعات آنها بتوان نگاهی جامع به پرداختی‌های سازمان به پرسنل و کسورات ایشان داشت. این داشبوردها شامل موارد زیر است:

- مجموع ناخالص حقوق:** جمع کل مبلغ حقوقی که پرسنل قبل از کسورات دریافت می‌کنند.
- سرانه ناخالص حقوق:** تقسیم مجموع مبلغ ناخالص در تعداد محاسبات؛ نشانگر متوسط مبلغ پرداختی در هر محاسبه است.
- خالص واقعی حقوق:** مجموع مبلغ پرداختی به پرسنل پس از کسر کسورات قانونی است.
- سرانه خالص حقوق:** تقسیم مجموع مبلغ خالص محاسبات (پس از انجام کسورات قانونی مثل بیمه و مالیات) در تعداد محاسبات که نشانگر مبلغ متوسط خالص پرداختی واقعی در هر بار محاسبات است.
- مجموع خالص فیش حقوقی:** مجموع مبلغ پرداختی به پرسنل پس از کسر کسورات قانونی و فردی مانند اقساط وام و بیمه تکمیلی؛ که در نهایت به حساب آنها واریز می‌شود.
- متوسط خالص فیش حقوقی:** تقسیم مجموع مبلغ خالص فیش‌های قانونی در تعداد محاسبات؛ نشانگر متوسط مبلغ خالص فیش حقوقی در هر محاسبه پس از

کسورات قانونی و فردی است.

فاکتورهای نمایشی این داشبوردها شامل:

- روند تغییرات برحسب سال و ماه
- جنسیت
- کل سابقه کاری
- سابقه درون سازمانی بر حسب ماه
- مدرک تحصیلی
- رشته شغلی
- محل خدمت
- دیپارتمان

حقوق و دستمزد یکی از فاکتورهای مهم در زمان برنامه‌ریزی برای نظام جبران خدمات سازمان‌هاست. با بررسی فاکتورهای این 6 داشبورد می‌توان به نتایج مشابه موارد زیر و بیش از آن دست یافت:

1. اختلاف بین ناخالص حقوق و خالص واقعی حقوق، نشان‌دهنده میزان کسورات قانونی در سازمان است. این کسورات شامل مواردی مانند مالیات، بیمه تکمیلی، بیمه تأمین اجتماعی و ... می‌شود. با توجه به ضرورت کسر این موارد قانونی، می‌توان برای برخی مشاغل راهکارهایی به منظور جبران این اختلاف در نظر گرفت.

2. اختلاف قابل توجه بین خالص فیش حقوقی و خالص واقعی حقوق می‌تواند ناشی از بدهی‌های متعدد پرسنل به سازمان باشد. افزایش پوشش‌های رفاهی می‌تواند تا حدی به کاهش این اختلاف کمک کند.
3. با بررسی هزینه‌های هر دپارتمان در سازمان، می‌توان پرهزینه‌ترین بخش‌ها را تعیین کرد. شناسایی پرهزینه‌ترین دپارتمان‌ها با بررسی تعداد کارکنان و تعداد مشاغل تخصصی و نوع فعالیت هر دپارتمان امکان‌پذیر است.
4. افزایش سابقه کار پرسنل لزوماً منجر به افزایش حقوق آنها به نسبت کارکنان جدیدالاستخدام نمی‌شود. با توجه به نرخ تورم سالیانه، سازمان می‌تواند تلاش می‌کند تا مبلغ قراردادهای کارکنان قدیمی‌تر را با نرخ تورم و همچنین حقوق کارکنان جدید هم‌راستا نگه دارد.
5. با بررسی پرداختی‌ها به پرسنل و نهادهای قانونی در بازه‌های زمانی دلخواه، می‌توان به طور دقیق از میزان این پرداختی‌ها در هر دوره آگاهی یافت. این اطلاعات برای برنامه‌ریزی نظام جبران خدمات سازمان در سال آینده بسیار مفید خواهد بود و به پیش‌بینی دقیق‌تر هزینه‌ها و بودجه‌بندی در این زمینه کمک خواهد کرد.