

# داشبورد جامع مدیریتی (حوزه منابع انسانی)

داشبورد جامع مدیریتی با هدف اعطای بینش به مدیران لایه‌های بالاتر سازمان طراحی شده تا در محیطی متمرکز و بدون پیچیدگی، به برخی از شاخص‌های مؤثر در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمانی دسترسی داشته باشند.

این داده در حوزه‌های منابع انسانی و مکاتبات سازمانی به دو شکل «از ابتدای سال» و «از 12 ماه گذشته» قابل دسته‌بندی و شامل موارد زیر است.

در حوزه منابع انسانی:

- تعداد شاغلین و تفکیک جنسیتی:** برای پایش ترکیب نیروی انسانی، ریسک‌های عدم توازن و تصمیم‌گیری آگاهانه درباره استخدام و جانشین‌پروری می‌توان از این فاکتور استفاده کرد.
- میانگین ماهیانه حقوق و سرانه حقوق پرسنل:** بینشی که برای کنترل هزینه نیروی انسانی، مقایسه با بودجه و بازار و سنجش بهره‌وری هزینه‌ای به‌ازای هر فرد مورد نیاز است از طریق این اطلاعات می‌تواند فراهم شود.
- میانگین اضافه‌کاری و درصدی از پرسنل که در بازه انتخابی اضافه‌کاری داشته‌اند:** برای شناسایی فشار کاری، ناکارآمدی در تخصیص منابع و ریسک

- فرسودگی یا هزینه‌های پنهان عملیاتی می‌توان از اعداد این شاخص بهره گرفت.
4. میانگین مأموریت و درصدی از پرسنل که در بازه انتخابی به مأموریت اعزام شده‌اند: اعداد مشخص شده در این بخش در سنجش میزان تحرک عملیاتی سازمان و تمرکز یا عدم تمرکز بار مأموریت روی افراد یا واحدهای خاص تعیین‌کننده هستند.
5. میانگین ماندگاری پرسنل در سازمان: ارزیابی ثبات نیروی انسانی، هزینه‌های جایگزینی و کیفیت تجربه کارکنان در بلندمدت با اطلاع از این شاخص ممکن می‌شود.
6. توزیع حقوق بر مبنای پرسنل با تفکیک کمینه، بیشینه و میانگین، چارک اول، دوم و سوم: برای تشخیص نابرابری‌های پرداخت، فشردگی یا گسست حقوقی و تصمیم‌گیری منصفانه‌تر در ساختار جبران خدمات می‌توان از این نمودار کمک گرفت.
7. میانگین سنی پرسنل با قابلیت تعیین آستانه: برای پیش‌بینی ریسک بازنشستگی، برنامه‌ریزی جانشینی و تنظیم استراتژی جذب و توسعه منابع انسانی اطلاع از این شاخص ضروری است.
8. میانگین آخرین امتیاز ارزیابی با قابلیت تعیین آستانه: سنجش سطح کلی عملکرد، شناسایی افت یا بهبود سیستماتیک، و مداخلات مدیریتی در زمان‌های بحرانی با اطلاع از این شاخص ممکن می‌شود.