

## داشبورد جذب (منابع انسانی)

در این داشبورد نمایی طراحی کرده‌ایم که با استناد به اطلاعات آن بتوان میزان جذب و نوع پراکندگی نیروهای جدید در سازمان را بررسی کرد.

فاکتورهای نمایشی این داشبورد شامل:

- تعداد نیروهای جذب شده برحسب سال و ماه
- کل سابقه کاری نیروهای جذب شده برحسب ماه
- سابقه درون سازمانی نیروهای جذب شده برحسب ماه
- پراکندگی مدرک تحصیلی
- رسته شغلی‌ای که نیروها پس از جذب در آن مشغول به کار شده‌اند
- محل خدمت
- دیپارتمان
- پراکندگی سن
- جنسیت
- وضعیت تأهل

نمونه‌ای از فاکتورهای تحلیلی که با نگاهی به اطلاعات ارائه شده می‌توان به آن دست یافت:

1. **نمودار زمانی استخدام:** نمودار زمانی استخدام، تصویری گویا از تعداد استخدامها در بازه‌های زمانی مختلف ارائه می‌دهد. با بررسی این نمودار می‌توان زمان‌های اوج و کمبود استخدام را شناسایی کرد و برنامه‌ریزی دقیقی برای مدیریت منابع انسانی انجام داد.

2. **بازه سنی استخدام‌های جدید:** نمودار بازه سنی استخدام‌های جدید، اطلاعاتی راجع به سن افراد جذب‌شده در سازمان ارائه می‌دهد. این اطلاعات، ابزاری ارزشمند برای مدیریت منابع انسانی و حفظ پویایی سازمان است.

با بررسی این نمودار می‌توان میانگین سنی افراد را در سازمان بررسی، تعادل سنی در سطوح مختلف سازمان را ارزیابی و نیاز به جذب نیروی جدید در سطوح مختلف سازمان را پیش‌بینی کرد. همچنین می‌توان با تحلیل این اطلاعات، برنامه‌ریزی لازم برای جلوگیری از ریزش نیرو در سطوح مختلف سازمان را انجام داد.

#### • **دپارتمان به‌کارگماری نیروهای جدید:** بعد از جذب نیروهای جدید، بررسی

نمودارهای محل خدمت و دپارتمان، تصویری روشن از توزیع نیروهای جدید در سازمان ارائه می‌دهد. این اطلاعات، شناسایی بخش‌های در حال گسترش نیرو و بخش‌هایی با سرانه ریزش بیشتر را امکان‌پذیر می‌کند.

با تحلیل این اطلاعات می‌توان از انباشت نیروها و بزرگ شدن غیرضروری بخش‌های خاص جلوگیری کرد و توزیع متعادل نیروی انسانی در سطوح مختلف سازمان را تضمین کرد.

#### • **دانش آکادمیک متقاضیان:** نمودار دانش آکادمیک متقاضیان، دریچه‌ای به سوی

سنجش پراکندگی مدارج تحصیلی نیروهای جذب شده در سازمان است. با تحلیل این اطلاعات می توان به پرسش های مهمی نظیر تناسب سطح تحصیلات افراد با نیازهای بخش های مختلف، احتمال جذب بیش از حد واجد شرایط بودن افراد و ... پاسخ داد.

در واقع، بررسی این نمودار، گامی مهم در جهت ارتقای اثربخشی فرآیند جذب و استخدام و همچنین ارتقای تناسب بین دانش و مهارت افراد با نیازهای سازمان است.