

داشبورد شاغلین (منابع انسانی)

در این داشبورد نمایی طراحی کرده‌ایم که با استناد به اطلاعات آن بتوان شرایط شاغلین سازمان را بررسی کرد.

فاکتورهای نمایشی این داشبورد شامل:

- تعداد شاغلین برحسب سال و ماه
- کل سابقه کاری پرسنل شاغل برحسب ماه
- سابقه درون سازمانی شاغلین برحسب ماه
- پراکندگی مدرک تحصیلی
- رشته شغلی
- 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. **کارکنانی که به زودی بازنشسته می‌شوند:** اگر به این شاخص توجه نکنیم، ممکن است با خروج مهره‌های کلیدی و با سابقه از مجموعه به علت بازنشستگی، سازمان با کمبود نیروی کار ماهر برای جایگزینی آنها مواجه شود. این کمبود می‌تواند به طور قابل توجهی به عملکرد و راندمان سازمان آسیب برساند.
2. **میزان ماندگاری کارکنان:** میزان ماندگاری کارکنان در سازمان، از شاخص‌های تعیین‌کننده‌ی کیفیت کار در هر مجموعه‌ای است. حفظ استعداد‌های استخدام‌شده، سرمایه‌ای ارزشمند برای موفقیت بلندمدت هر سازمان به حساب می‌آید. عدم بررسی منظم این موضوع، می‌تواند به آسیب دیدن برند سازمانی، شکسته شدن دایره‌ی استخدام و نگهداشت نیرو و در نهایت عدم وجود نیروهای باتجربه در مجموعه منجر شود.
3. **بخش‌هایی با بیشترین تعداد کارکنان:** بخش‌هایی از سازمان که بیشترین کارکنان را شامل می‌شوند، نقاط کانونی در زمان تصمیم‌گیری‌های کلان و ارائه خدمات هستند. بررسی این شاخص، پیش‌بینی دقیق اثر تغییرات بر بخش‌های مختلف سازمان را امکان‌پذیر می‌کند.
4. **نسبت تعداد کارکنان زن و مرد:** تناسب جنسیتی کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان، نقشی کلیدی در حفظ محیط کاری امن و پویا ایفا می‌کند. با پراکندگی صحیح این تناسب، مدیریت و نظارت بر محیط کار ساده‌تر خواهد شد.
5. **فرایند رشد و یا کاهش تعداد شاغلین در بازه‌های زمانی متفاوت:** روند تغییرات تعداد شاغلین در بازه‌های زمانی مختلف، اطلاعات ارزشمندی در اختیار سازمان قرار می‌دهد. با بررسی این شاخص می‌توان برنامه‌ریزی دقیقی برای مدیریت منابع انسانی انجام داد و تعادل را در تعداد شاغلین در بخش‌های مختلف حفظ کرد.