

داشبورد نسبت جذب و نرخ خروج (منابع انسانی)

در این داشبوردها نمایی طراحی کرده‌ایم که با استناد به اطلاعات آنها بتوان سرانه جذب و ترک سازمانها را سنجید.

فاکتورهای نمایشی این داشبورد شامل:

- نسبت جذب و ترک برحسب سال و ماه
- کل سابقه کاری نیروهای جذب شده به سازمان و جدا شده از سازمان برحسب ماه
- سابقه درون سازمانی برحسب ماه
- پراکندگی مدرک تحصیلی
- رشته شغلی
- محل خدمت
- دپارتمان
- پراکندگی سن
- جنسیت
- وضعیت تأهل

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

- نسبت جذب و ترک در طی زمان:** بررسی نسبت جذب و ترک کارکنان در طول زمان، به ما در سنجش درصد جذب و ترک به نسبت کل کارکنان سازمان و همچنین مشاهده روند صعودی یا نزولی این فرایند کمک می‌کند. با بررسی این فاکتورها می‌توان تغییرات تعداد کارکنان و بزرگ‌تر یا کوچک‌تر شدن سازمان را مشاهده کرد.
- نرخ ترک کار:** نرخ ترک کار نشان می‌دهد چه تعداد از کارکنان سازمان قطع همکاری کرده‌اند و هنوز جایگزینی برای آنها تعیین نشده است. بررسی این نرخ می‌تواند نشان‌دهنده تغییرات مثبت یا منفی باشد. به عنوان مثال، ممکن است با ترک کار برخی افراد، مسئولیت‌های آنها به کارکنان دیگر واگذار شده و در نتیجه هزینه‌ها کاهش یابد. اما از طرف دیگر، این موضوع می‌تواند بار کاری کارمندان فعلی را افزایش دهد.