

نقش هوش تجاری در ارزیابی عملکرد کارکنان

در حال حاضر هوش مصنوعی تبدیل به یکی از نیازمندی‌های اولیه زندگی روزمره و حرفه‌ای شده است. هوش تجاری از محصولات هوش مصنوعی است که در فعالیتهای اقتصادی و مدیریتی بخش عمده‌ای از بار ارزیابی و تحلیل داده‌های موجود در هر سازمانی را بر عهده گرفته و هر روز بر کاربردهای آن افزوده می‌شود. هوش تجاری در ارزیابی عملکرد کارکنان یک سازمان و مجموعه اقتصادی با نظارت و بررسی همه جانبه‌ای که ارائه می‌دهد در کنار مدیران قرار گرفته تا به بهترین شیوه‌های ممکن به بیشترین بهره‌وری سازمانی و سودمندترین وضعیت ممکن اجرایی و درآمدزایی برسند.

اهمیت هوش تجاری در منابع انسانی

فرایندهای یکپارچه، پیچیده و چندجانبه و ارتباطات گسترده منابع انسانی با علوم مختلف و همچنین وابستگی داخلی فرایندهای منابع انسانی به واحدهای مختلف سازمانی موجب شده تا ضرورت استفاده از هوش تجاری بیش از پیش به وجود آید. ابزار مختلف هوش تجاری به انجام محاسبات، ارزیابی‌ها و شفاف‌سازی اطلاعات و ارائه بینش‌های عملی می‌پردازند که از داده‌های به دست آمده از رفتار اجرایی کارکنان استخراج می‌شوند. هوش تجاری در منابع انسانی، بینش مبتنی بر داده را به وجود

می‌آورد که متخصصان و مدیران این حوزه را در پیشبرد اهداف استراتژیک خود هدایت می‌کند. یکی از حساس‌ترین مباحث منابع انسانی ارزیابی عملکرد کارکنان یک سازمان است. چون در این فرایند می‌توان به نقاط ضعف و قدرت کارکنان، مدیران، استراتژی‌ها و اصول بنیادی سازمانی پی برد. و به کمک این بینش برنامه بهتری برای ارتقاء سازمان در نظر گرفت.



ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد به معنای سنجش و ارزیابی قابلیت اجرای انجام وظایف کارکنان یک سازمان است. این فرایند سیستماتیک یکی از فعالیت‌های روتین سازمان‌هاست که به شکل دوره‌ای انجام می‌شود. هوش تجاری بهترین ابزاری است که در سنجش عملکرد می‌توان از آن بهره‌مند شد. ارزیابی مهارت‌ها، دستیابی به اهداف، عملکرد فردی، میزان

مشارکت تیمی، بهره‌وری و انجام درست وظایف کارکنان از جمله مواردی است که به کمک هوش تجاری در ارزیابی عملکرد کارکنان سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

سنجش میزان بهره‌وری یک شاخص و معیار ارزشمندی فرایند در ارزیابی توسعه و بهینه‌سازی عملکرد کارکنان یک سیستم کاری و بنگاه اقتصادی است. در این فرایند پس از انجام بررسی‌ها به کارکنان بازخوردهای مفید و سازنده‌ای ارائه می‌شود. و آنها را تشویق به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و مشارکت بیشتر در انجام پروژه‌ها و وظایف محول شده می‌کند. یک سیستم ارزیابی عملکرد جامع و هوشمند به تسریع و تسهیل این فرایند کمک بسیار زیادی می‌کند.

اهمیت استفاده از هوش تجاری در ارزیابی عملکرد

- **هماهنگی با اهداف استراتژیک:** هوش تجاری در ارزیابی عملکرد این امکان را فراهم می‌کند تا افراد، گروه‌ها و واحدهای مختلف یک سازمان میزان هماهنگی خود را با اهداف استراتژیک سازمان بسنجند. و در دستیابی به اهداف بلندمدت سازمان موفق‌تر باشند.
- **شناسایی نقاط ضعف و قدرت:** پیاده‌سازی هوش تجاری در این سیستم موجب می‌شود تا نقاط ضعف و قدرت اجرایی و مدیریتی و برنامه‌ریزی سازمان با سرعت و دقت بیشتر مشخص شوند. با روشن شدن این شرایط امکان بهبود، اصلاح و تصمیم‌گیری هوشمندانه‌تر برای مدیران سازمان‌ها به وجود می‌آید.
- **ارزیابی استراتژی‌ها:** ارزیابی عملکرد به سنجش اثربخشی استراتژی‌های سازمان نیز کمک می‌کند. مدیران سازمان می‌توانند به کمک هوش تجاری در ارزیابی

عملکرد از تغییرات لازم در استراتژی‌های خرد و کلان سازمانی را پیاده‌سازی کنند و نتایج بهتری به دست آورند.

مزایای استفاده از هوش تجاری در ارزیابی عملکرد

• بهبود جذب استعدادها و استخدام

هوش تجاری در ارزیابی عملکرد کارکنان نتایجی را ارائه می‌کند که به کمک آن می‌توان برنامه‌های مؤثرتری در زمینه شناخت نیازمندی‌ها و استعدادها در جایگاه شغلی تنظیم کرد. اینکه برای یک جایگاه شغلی چه مهارت‌ها و ویژگی‌هایی بیشتر مؤثر است. و منجر به بهبود کیفیت کار و حتی ارتقای بیشتر و راحت‌تر افراد از نظر مهارتی و توسعه فردی خواهد شد، یکی از مزایای گسترده کاربرد هوش تجاری در ارزیابی عملکرد است.

• تصمیم‌گیری داده‌محور

زمانی که داشبورد هوش تجاری وضعیت سازمان را بر اساس شاخص‌های ارزیابی عملکرد بررسی و نتایج را بصری‌سازی کند، مدیران قادر خواهند بود تصمیم‌های بهتری براساس تحلیل داده‌های واقعی و به‌روز در سازمان بگیرند. و از پیامدهای تصمیم‌گیری احساسی و شهودی در امان خواهند بود.

• رضایت کارکنان

با شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان به کمک هوش تجاری در ارزیابی عملکرد می‌توان بازخوردهای مناسب و متناسبی جهت بهبود کارایی و ارتقای سطح مهارتی کارکنان به آنها پیشنهاد کرد. این بازخورد زمانی که به شکل صحیح پیاده‌سازی شود، نتایج مطلوبی ایجاد می‌کند. کارکنان با دیدن تأثیر مثبت این نتایج بر وضعیت و سطح مهارتی خود به رضایت خاطر می‌رسند. و همچنین وفاداری بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت.

• برنامه‌ریزی استراتژیک

هوش تجاری کمک می‌کند تا نسبت به نیازهای آینده در کسب‌وکار و سازمان بینش و قابلیت پیش‌بینی به وجود آید. با نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها و همچنین ارتقاء فرایندهای ارزیابی عملکرد می‌توان برنامه‌ریزی‌های مناسب‌تری برای آینده داشت.

• بهبود کیفیت مدیریت عملکرد

در ارزیابی عملکرد شاخص‌های مختلفی سنجیده می‌شوند. داده‌های به دست آمده از چگونگی رفتار و عملکرد افراد و گروه‌های کاری مشخص می‌کنند که از یک سو شاخص‌ها و معیار مناسبی برای ارزیابی هر بخش از پروژه کاری در نظر گرفته شود. و

از سوی دیگر افراد با استعداد و کارآمد نیز مشخص شوند. و از قابلیت‌ها و توانایی‌های آنها در افزایش میزان بهره‌وری و مدیریت عملکرد بهتر کمک گرفته شود.

• کاهش هزینه و افزایش کارایی

هوش تجاری در ارزیابی عملکرد به بهینه‌سازی فرایندهای جذب و استخدام، کاهش نرخ جابه‌جایی کارکنان و ارتقاء کیفیت برنامه‌ریزی کمک می‌کند که همین موارد به کاهش هزینه‌های یک سازمان و کسب‌وکار منجر خواهد شد. همچنین بسیاری از وظایف تحلیلی که لازم است به صورت دوره‌ای یا روزمره بر روی داده‌ها انجام شود، به صورت خودکار انجام خواهد شد. به این ترتیب انرژی و فرصت مضاعفی برای مدیران و کارکنان بخش منابع انسانی به وجود می‌آید تا به امور دیگر بپردازند و با تمرکز بیشتر به انجام وظایف و تصمیم‌گیری مشغول باشند.

• تقویت فرهنگ سازمانی

نتیجه به‌کارگیری هوش تجاری در منابع انسانی، قرارگرفتن افراد در جایگاه درست و متناسب با مهارت‌های شغلی آنها است. همچنین شناخت نقاط قوت و ضعف و ارائه بازخورد به افزایش مهارت فردی منجر می‌شود و در نتیجه کارکنان رضایت شغلی بیشتر دارند. در چنین شرایطی فرهنگ سازمانی با دیدگاه مثبت و اقدامات اثربخش به وجود می‌آید. موجب افزایش اعتبار فرهنگی سازمان و جذب افراد توانمند در آینده خواهد شد.

• مدیریت ریسک

یکی از مؤثرترین و مفیدترین کاربردهای هوش تجاری در ارزیابی عملکرد کارکنان یک سازمان قابلیت پیش‌بینی و شناسایی سریع الگوهای نامناسب است. در نتیجه در بیشتر موارد پیش از به وجود آمدن مشکل و مخاطره، هشدارهایی به کاربران هوش تجاری داده می‌شود. و میزان ریسک هر اقدام تا حد زیادی کاهش خواهد یافت.



لزوم استفاده از هوش تجاری در ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان

منابع انسانی را سرمایه انسانی هر سازمان می‌دانند و مدیریت نقش مهمی در حفظ، بقا و چگونگی رشد آن پیدا می‌کند. هوش تجاری یکی جنبه‌های کاربردی هوش مصنوعی و یادگیری ماشین در ارزیابی وضعیت سرمایه‌های انسانی سازمان است. ابزار مختلف

هوش تجاری شامل داشبوردهای مختلف مدیریت می‌شوند. که در آنها می‌توان براساس شاخص‌های مختلف و متغیرهای گوناگون نتایج بی‌شماری را مشاهده و مقایسه کرد. این نتایج از تحلیل و بررسی داده‌های جمع‌آوری شده از بخش‌های مختلف به دست می‌آیند. در تحلیل چگونگی استفاده از ابزار هوش تجاری برای تجزیه و تحلیل داده‌های ارزیابی عملکرد از فناوری‌های مختلف و شاخه‌های متفاوت دیتاساینس استفاده می‌شود تا کدهای آماری تبدیل به مفاهیم قابل درک و قابل مشاهده و مقایسه شوند.

زمانی که شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان، استراتژی‌ها و میزان ریسک هر اقدامی مشخص باشد، نتایج حاصل از انجام هر اقدامی بیشتر از قبل قابل پیش‌بینی هستند. ارزیابی عملکرد کارکنان در واقع به این منظور انجام می‌شود که میزان انطباق جایگاه هر فرد با وظایف و نحوه اتصال او و شغل به بدنه و ساختار سازمان را شناسایی و ارزیابی کند. و راه‌هایی برای بهبود وضعیت نیز توصیه کند. هر چه مدیران و مسئولان یک سازمان بیشتر در پی ارتقاء فرایندهای ارزیابی عملکرد در بین کارکنان و سازمان باشند، در دستیابی به اهداف موفق‌تر خواهند بود.

مهم‌ترین شاخص‌های کلیدی عملکرد در منابع انسانی

- **نرخ غیبت کارکنان:** شامل انواع غیبت‌های مجاز و غیرمجاز است.
- **هزینه غیبت:** یک استاندارد اروپایی است که کل هزینه غیبت و پرداخت حقوق کارمندان و هزینه جایگزینی را محاسبه می‌کند.
- **رضایت کارکنان:** رضایت از شرایط و مزایای اشتغال در کارکنان است که با نظرسنجی مشخص می‌شود.

- **نرخ بهره‌وری کارکنان:** ظرفیت رشد و قابلیت افزایش بهره‌وری در منابع انسانی را مشخص می‌کند.
- **نوآوری کارکنان:** نوآوری از مهم‌ترین عوامل موفقیت کسب‌وکارها است، میزان مشارکت در نوآوری سازمان نیز از شاخص‌های مهم عملکردی به شمار می‌رود.
- **ارتقاء داخلی کارکنان:** قابلیت رشد و ارتقاء جایگاه شغلی در سازمان از شاخص‌هایی است که به ماندگاری و وفاداری کارکنان کمک می‌کند.
- **گردش مالی:** گردش مالی زیاد در سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را به آنها تحمیل می‌کند.
- **درصد هزینه نیروی کار:** هر کارمند هزینه‌های خاص خود را دارد. با محاسبه و تعیین هزینه هر نیروی کار می‌توان در میزان بهره‌وری سازمانی و بازده مالی تعادل برقرار کرد.
- **تنوع و شمول:** هر سازمان و کسب‌وکاری نیاز به تنوع جنسیتی، سنی، نژاد و قومیت و میزان قابلیت جسمی دارد. هر چه تنوع بیشتر باشد و عدالت گسترده‌تر خلاقیت و نوآوری و واقع‌بینی در سطوح مختلف افزایش خواهد یافت.
- **نسبت حقوق زن و مرد:** نباید تفاوتی در دستمزد کسانی باشد که نتیجه یکسانی را ارائه می‌کنند. و بین زنان و مردان در پرداخت دستمزد تناقص و تفاوتی وجود داشته باشد.
- **حوادث محل کار:** هر چه سطح ایمنی فیزیکی یک سازمان بیشتر باشد، حوادث کمتر و عواقب کمتری به دنبال خواهد داشت.

کلیک کنید

برای دریافت دمو

سخن پایانی

هوش تجاری در ارزیابی عملکرد منابع انسانی به افزایش دقت و سرعت و کاهش صرف انرژی، زمان و هزینه کمک می‌کند. علاوه بر آن داشبوردهای مختلف و قابلیت‌های بسیار متنوع هوش تجاری این امکان را فراهم می‌آورد تا کاربران آنها بتوانند هر گونه متغیر یا نحوه مقایسه و ارزیابی را برای داده‌های موجود از فعالیت‌های جاری منابع انسانی در سازمان را مورد بررسی قرار دهند. قابلیت الگویابی، شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان، پیش‌بینی در فرایندها و نتایج، کاهش ریسک و خودکارسازی فرایندها از جمله مواردی است که به کمک هوش تجاری انجام می‌شود. و منجر به پدید آمدن بینش مؤثر در تصمیم‌گیری برای مدیران خواهد شد.