

# منابع انسانی داده محور چیست؟ + مراحل و مزایای آن

در دنیای امروز، همه چیز به سرعت در حال تغییر است و جهان پیرامون ما روز به روز هوشمندتر می‌شود. در این عصر، فعالیت‌های کاری ما از روزمره‌ترین کارها تا بزرگ‌ترین پروژه‌ها قابل اندازه‌گیری و تحلیل شده‌اند. انفجار داده‌ها این امکان را فراهم کرده تا تیم‌های منابع انسانی دسترسی بیشتری به اطلاعات داشته باشند و بتوانند با بینش‌های جدیدتری نسبت به گذشته تصمیم‌گیری کنند. این رویکرد به شما امکان می‌دهد تا با تکیه بر داده‌های شفاف و دقیق، تصمیم‌گیری‌های استراتژیک‌تری انجام دهید. در دنیایی که پر از داده و اطلاعات است، منابع انسانی داده محور ابزارها و روش‌های نوینی را ارائه می‌دهد که به پیش‌بینی نیازها، بهبود عملکرد و افزایش مشارکت کارکنان کمک می‌کند. با ما همراه شوید تا نشان دهیم چگونه از این تکنولوژی نوآورانه بهره‌برداری و منابع انسانی خود را به موتور محرکی برای رشد و توسعه تبدیل کنید.

«در رویکرد Data-Driven HR، کیفیت تصمیم‌ها مستقیماً به کیفیت داده‌ها

وابسته است و این داده‌ها معمولاً از طریق یک [نرم‌افزار منابع انسانی](#)

ساختاریافته و قابل اتکا جمع‌آوری می‌شوند.»



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

## منابع انسانی داده محور به چه معنا است؟

در دنیای امروز، تمامی فعالیتها از ارسال یک ایمیل تا عملکرد حسگرهای موجود در خطوط تولید، به تولید داده منجر می‌شوند. اطلاعات زیادی در واحد منابع انسانی وجود دارد؛ برخی از این اطلاعات در خصوص موضوعاتی مانند فرآیند جذب و آموزش نیروهای جدید، ساعات حضور در محل کار، بهره‌وری هر کارمند و همچنین ارزیابی توسعه‌های فردی کارکنان است. این واحد نیاز دارد تا اطلاعات افراد را بررسی و بر طبق آنها، تصمیم‌گیری کند.

مفهوم منابع انسانی داده محور (Data-Driven HR) یا منابع انسانی هوشمند، به بهره‌گیری از حجم عظیم داده‌ها با روش‌های هوشمندانه برای استخراج اطلاعاتی اشاره دارد که نه تنها به ارتقای عملکرد افراد در سازمان‌ها کمک می‌کند، بلکه به کارکنان تیم منابع انسانی در اخذ تصمیم‌های بهتر یاری می‌رساند. با تحلیل داده‌های کلان، شرکت‌ها قادرند پیش‌بینی کنند چه زمانی کارکنان ممکن است شرکت را ترک کنند، افراد شایسته را از کجا جذب کنند و چگونه مانع از افت بهره‌وری این افراد شوند.



## منابع انسانی دیجیتال

استفاده از فناوری‌های نوین در مدیریت منابع انسانی ابتدا با ظهور مفاهیمی چون منابع انسانی دیجیتال (Digital HR) و سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) آغاز شد. این مفاهیم بر الکترونیکی کردن فرآیندهای منابع انسانی تأکید داشتند. این پیشرفت‌ها منجر به این شد که تقریباً تمامی فرآیندها و فعالیت‌های کارکنان، از اقدامات روزمره تا عملیات‌های گسترده‌تر در کسب‌وکار، قابل اندازه‌گیری شوند.

منابع انسانی داده محور، بر مدیریت منابع انسانی با استفاده از داده‌های دقیق و مبتنی بر شواهد برای بهبود عملکرد نیروی کار سازمان متمرکز است. این رویکرد شامل جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و بهره‌برداری از داده‌های منابع انسانی برای ارتقای دقت و تأثیرگذاری تصمیم‌گیری‌ها و استراتژی‌های منابع انسانی است. با استفاده از ابزارها و تکنیک‌های تحلیل داده، الگوها و روندهای مختلف در ماژول‌های متنوع منابع انسانی مانند جذب و استخدام، آموزش و توسعه، جبران خدمات، مدیریت عملکرد، مدیریت تعهد، مدیریت استعداد و مدیریت انضباط شناسایی می‌شوند و به سازمان‌ها در مدیریت بهینه منابع انسانی کمک می‌کنند.

به طور خلاصه، منابع انسانی داده محور یک رویکرد استراتژیک است که به شرکت‌ها و سازمان‌ها امکان می‌دهد تا تصمیم‌گیری‌های خود را بر اساس داده‌های دقیق و تحلیل‌های عمیق انجام دهند. این رویکرد نه تنها به بهبود فرآیندهای منابع انسانی و عملکرد کارکنان می‌انجامد، بلکه بهره‌وری و نوآوری در حوزه منابع انسانی را نیز افزایش می‌دهد.

## فرایند منابع انسانی داده محور چگونه است؟

فرایند منابع انسانی داده محور رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی است که بر پایه گردآوری، تحلیل و بهره‌برداری از داده‌های کارکنان در یک سازمان عمل می‌کند. این رویکرد با جمع‌آوری اطلاعاتی مانند عملکرد، توانمندی‌ها، تجربیات و جزئیات پرداخت و پاداش، اخذ تصمیم‌های بهینه‌تر را در حوزه مدیریت منابع انسانی ممکن می‌سازد.



## مراحل منابع انسانی داده محور چیست؟

مراحل اصلی منابع انسانی داده محور به ترتیب زیر هستند:

- **جمع‌آوری داده:** اطلاعات کارکنان شامل مشخصات فردی (نام، سن، تحصیلات)، اطلاعات شغلی (عنوان شغلی، سوابق شغلی)، ارزیابی‌های عملکرد و جزئیات پاداش و پرداخت جمع‌آوری می‌شود.
  - **ذخیره‌سازی داده:** داده‌ها به صورت مستند و سازمان‌یافته در پایگاه‌داده‌های امن ذخیره می‌شوند تا حریم خصوصی کارکنان حفظ شود.
  - **تحلیل داده:** با استفاده از ابزارهای تحلیل داده مانند نرم‌افزارهای مایکروسافت اکسل یا ابزارهای تخصصی، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند تا عملکرد کارکنان، توانمندی‌ها، نیازهای آموزشی و سیاست‌های پاداش و پرداخت بررسی شود.
  - **تصمیم‌گیری مبتنی بر داده:** نتایج تحلیل داده‌ها به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا تصمیمات بهتری از قبیل ارتقاء کارکنان، تعیین پاداش و پرداخت و تخصیص منابع برای آموزش و توسعه حرفه‌ای کارکنان را اتخاذ کنند.
  - **پیاده‌سازی تصمیمات:** تصمیمات اتخاذ شده به مرحله اجرا در می‌آیند که شامل ارتقاء شغلی، تغییرات در سیاست‌ها و فرآیندهای منابع انسانی می‌شوند.
  - **پیگیری و ارزیابی:** پس از پیاده‌سازی، عملکرد و تأثیر تصمیمات مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تا مدیران بتوانند به بهبود مستمر تصمیمات و فرآیندها بپردازند.
- به‌طور خلاصه، فرآیند منابع انسانی داده محور بر مبنای داده‌های دقیق و تحلیل‌های عمیق، به اتخاذ تصمیمات مؤثرتر در مدیریت منابع انسانی می‌انجامد. این رویکرد می‌تواند به بهبود کارایی سازمان و افزایش بهره‌وری منابع انسانی کمک زیادی کند.

## مزایای استفاده از Data-Driven HR

مزایای منابع انسانی داده محور برای سازمان‌ها به قدری مهم و چشم‌گیر هستند که نمی‌توان آن‌ها را نادیده گرفت. در ادامه، به معرفی برخی از این مزایا و تأثیرات مثبت آن‌ها بر مدیریت منابع انسانی می‌پردازیم:

### • افزایش بهره‌وری

بهره‌گیری از داده‌ها برای بهبود عملکرد کارکنان، مستقیماً به افزایش سودآوری سازمان منجر می‌شود. وقتی کارکنان با اهداف و پاداش‌های مشخص‌تر و قابل‌اندازه‌گیری روبه‌رو هستند، انگیزه بیشتری برای بهبود عملکرد خود دارند. این مورد به نوبه خود، سازمان را در دستیابی به اهدافش موفق‌تر می‌سازد.

### • جذب و حفظ استعدادها

تحلیل داده‌ها به سازمان‌ها امکان می‌دهد فرآیندهای جذب و حفظ استعدادها را بهبود بخشند. با دسترسی به اطلاعات دقیق درباره توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند به طور مؤثرتری استعدادهای مناسب را جذب و نگهداری کنند.



## • تصمیم‌گیری مؤثرتر

مدیران منابع انسانی با دسترسی به داده‌ها و ابزارهای تحلیلی، می‌توانند تصمیمات بهتری در زمینه پاداش، ارتقا و توسعه کارکنان اتخاذ کنند. این تصمیمات مبتنی بر داده‌های واقعی هستند و احتمال خطا را کاهش می‌دهند.

## • بهبود قراردادهای

داده‌ها به سازمان‌ها امکان می‌دهند، قراردادهای کاری عادلانه‌تری با کارکنان تنظیم

کنند. این امر نه تنها در نحوه پاداش‌دهی و پرداخت‌ها تأثیرگذار است، بلکه به ایجاد یک محیط کاری منصفانه و انگیزشی نیز کمک می‌کند.

## • ارزیابی عملکرد و پیشرفت

با استفاده از داده‌ها، می‌توان پیشرفت کارکنان را به دقت ردیابی و عملکرد آن‌ها را ارزیابی کرد.

## • رقابتی‌تر شدن در بازار کار

سازمان‌هایی که از داده‌ها برای بهبود مدیریت منابع انسانی استفاده می‌کنند، در بازار کار رقابتی‌تر ظاهر می‌شوند. این سازمان‌ها توانایی جذب استعداد‌های برتر را دارند و می‌توانند از مهارت‌های کارکنان خود به بهترین نحو استفاده کنند.

## • کاهش خطاها و مشکلات منابع انسانی

تحلیل داده‌ها به شناسایی و رفع مشکلات منابع انسانی کمک می‌کند و از بروز خطاها و ناکارآمدی‌های مدیریتی جلوگیری می‌کند. این امر به بهبود کلی عملکرد و کارایی سازمان منجر می‌شود.

به طور کلی منابع انسانی داده محور، ابزاری قدرتمند برای بهبود مدیریت منابع انسانی و

افزایش بهره‌وری سازمان‌ها است. این رویکرد با ارائه داده‌های دقیق و مستند، به توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان و اتخاذ تصمیمات مؤثر در زمینه منابع انسانی کمک می‌کند و در نهایت، به رشد و موفقیت سازمان‌ها منجر می‌شود.



## انتخاب نرم‌افزار مناسب برای تحلیل داده‌های منابع انسانی

برای تجزیه و تحلیل داده‌های منابع انسانی و تصمیم‌گیری بر مبنای داده، نیازی نیست یک دانشمند یا مهندس داده باشید؛ بلکه کافی است درک مناسبی از قابلیت‌های داده‌ها و نحوه استفاده از آنها برای حل مشکلات سازمانی داشته باشید. با این حال، آشنایی با

مبانی علوم داده و تقویت تفکر تحلیلی از اهمیت بالایی برخوردار است.

اکسل یکی از ابزارهای رایج و قابل دسترس در سازمان‌ها است که با استفاده از توابع و تکنیک‌های آماری و تحلیلی، تحلیل داده‌های منابع انسانی را ساده‌تر می‌سازد. در ادامه به برخی از مزایای استفاده از اکسل در این زمینه می‌پردازیم:

- **سهولت در استفاده:** اکسل به راحتی قابل استفاده است و بسیاری از کارمندان با آن آشنایی دارند. با دانش ابتدایی از اکسل و بدون نیاز به مهارت‌های برنامه‌نویسی، می‌توان داده‌های منابع انسانی را تحلیل کرد.
- **تنوع ابزارها و توابع:** اکسل دارای تنوع بسیاری از توابع و ابزارها برای تجزیه و تحلیل داده‌ها است. این ابزار از توابع محاسباتی ساده تا توابع پیشرفته آماری و تحلیلی شامل مرتب‌سازی، فیلتر، جداول متقاطع، نمودارها و مدل‌های پیش‌بینی متنوع را در بر می‌گیرد.
- **قابلیت نمایش بصری داده‌ها:** اکسل امکان ایجاد نمودارها و نمایش گرافیکی داده‌های منابع انسانی را فراهم می‌کند. این ویژگی به متخصصان امکان می‌دهد تا داده‌ها را از طریق نمودارها، مطالعه و تحلیل کنند.
- **انعطاف‌پذیری داده‌ها:** اکسل به متخصصان منابع انسانی امکان می‌دهد تا با انعطاف‌پذیری بیشتری به تحلیل داده‌ها دست یابند. همچنین می‌توانند داده‌ها را به سادگی مرتب، فیلتر و به نحوی سفارشی تحلیل کنند که به نیازهای خاص سازمان مرتبط باشد.
- **توسعه‌پذیری:** اگرچه اکسل به تنهایی بسیار قدرتمند است اما می‌توان از آن به عنوان بخشی از یک فرآیند تجزیه و تحلیل بزرگ‌تر نیز استفاده کرد. داده‌های

تمیز شده و تحلیل شده می‌توانند به سیستم‌ها و ابزارهای دیگر منتقل شوند.

## چگونه داده‌های منابع انسانی را تجزیه و تحلیل کنیم؟

فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌های منابع انسانی شامل چند مرحله کلیدی است که در ادامه به تشریح هر یک می‌پردازیم:

### تمیز کردن داده‌ها

داده‌های ناقص، نادرست یا بی‌ربط را شناسایی و رفع کنید. این شامل حذف داده‌های تکراری، پر کردن مقادیر گم‌شده و اصلاح داده‌های نادرست است. در نظر داشته باشید داده‌های تمیز و دقیق، پایه و اساس تمام تحلیل‌های بعدی هستند و اهمیت زیادی در صحت نتایج تحلیل‌ها دارند.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از تمیز کردن داده‌ها، از تکنیک‌های مختلف تحلیل داده‌ها مانند آمار توصیفی، تحلیل روند، مقایسه گروه‌ها و مدل‌های پیش‌بینی استفاده کنید. در ادامه باید به بررسی و تفسیر داده‌ها بپردازید، این مرحله شامل بررسی عمیق داده‌ها و تفسیر نتایج برای به دست آوردن اطلاعات است.



## داستان‌سرایی با داده‌ها

نتایج تحلیل را به شکل داستان‌های جذاب و مؤثر به مخاطبان منتقل کنید. این مورد شامل تولید گزارش‌ها، ارائه‌ها و توصیف داستان‌هایی است که تصویری واضح از داده‌ها ارائه می‌دهند. این مرحله به درک بهتر و بهره‌برداری مؤثرتر از داده‌ها کمک می‌کند و باعث می‌شود نتایج تحلیل‌ها برای مخاطبان جذاب و قابل فهم شوند.

## ایجاد داشبوردهای دینامیک

با استفاده از ابزارهایی مانند Tableau، Power BI یا Looker Studio، داشبوردهای دینامیک ایجاد کنید. این داشبوردها به کاربران امکان می‌دهند به طور مستقیم با داده‌ها

تعامل داشته باشند و اطلاعات لحظه‌ای را از داده‌های در حال تغییر به دست آورند.

با پیروی از این مراحل، می‌توانید فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌های منابع انسانی را به صورت کارآمد و مؤثر انجام دهید و از نتایج آن برای بهبود تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای سازمانی بهره‌مند شوید.

## سخن پایانی

در این مطلب منابع انسانی داده محور (Data-Driven HR) را معرفی کردیم و مثال‌هایی از کاربرد آن در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی ارائه دادیم. رویکرد استفاده از داده‌ها یک تحول انقلابی در مدیریت و بهره‌برداری از منابع انسانی به شمار می‌آید و استفاده از آن، منافع زیادی را برای سازمان‌ها به همراه دارد. با کمک این روش می‌توان نیروهای برتر کشور را جذب سازمان کرد و از این طریق بهره‌وری مجموعه را افزایش داد. به همین دلیل بهتر است کارشناسان محترم منابع انسانی با این رویکرد و نحوه استفاده از آن آشنا باشند.