

## تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی



### نحوه شناسایی و استفاده از تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی

هدف از تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی، ارائه اطلاعاتی در مورد چگونگی شناسایی و استفاده از تجزیه و تحلیل برای مدیران منابع انسانی و بررسی تأثیر آن بر عملکرد سازمانی است. مدیر ارشد منابع انسانی، نقش مهمی در هماهنگ کردن بررسی‌های مبتنی بر داده، دارند. آنان بر معیارهای کلیدی مدیریت منابع انسانی متمرکز هستند از انجام مأموریت در سازمان پشتیبانی می‌کند. از این رو تحلیل سرمایه انسانی ابزار مفیدی برای آنان محسوب می‌شود. رهبران سازمان به تجزیه و تحلیل‌هایی نیاز دارند که به آنها کمک کند قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد را شناسایی کنند. آنها باید دلایل بهبود یا کاهش عملکرد را درک کنند تا مشخص کنند چه اقداماتی می‌توانند برای بهبود اثربخشی آینده انجام دهند. آنها همچنین به شاخص‌های پیشرو نیاز دارند. این شاخص‌ها، تغییرات، الگوها و روندهایی که بر عملکرد آتی سازمان تأثیر می‌گذارد، را پیش‌بینی می‌کند تا بتوان در زمان مناسب به این تغییرات رسیدگی کرد.

### ویژگی‌های گروه تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی

گروه تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی در درک اطلاعات مورد نیاز رهبران باید ویژگی‌های زیر را داشته باشند:

- اهداف و فرآیندهای تجاری شرکت را درک کنند.
- شناخت برنامه‌های استراتژیک، برنامه‌های عملیاتی و اسناد بودجه‌ی شرکت و ارائه‌ی گزارش عملکرد.
- از طرز فکر، نگرانی‌ها و اصطلاحات مدیران اجرایی آگاه باشند.
- در مورد انواع اطلاعات سرمایه‌های انسانی که بیشتر دوست دارند ببینند و نتایج سازمانی که بیشتر نگران آن هستند، از ذینفعان پرس و جو کنند.
- از رهبری عالی برای تلاش‌های تحلیلی حمایت کنید.
- یک مکانیسم بازخورد برای مشتریان داخلی تنظیم کنید تا گروه تجزیه و تحلیل بتواند کیفیت، سودمندی و ارائه تجزیه و تحلیل را بهبود بخشد.

- با اصطلاحات، داده‌ها و روش‌های تحلیلی سازمان‌های مختلف، مانند امور مالی و عملیات آشنا باشند.
- نشان دهند که چگونه تجزیه و تحلیل داده‌ها کمک می‌کند که سرمایه انسانی را به نتایج مهم سازمانی (مانند بهره‌وری، عملکرد، هزینه‌ها) متصل شود.

برای مطالعه موارد بیشتر [کلیک کنید](#)

### چگونه تصمیم بگیریم برای سرمایه انسانی چه چیزی را اندازه گیری کنیم؟

نحوه‌ی تصمیم‌گیری درباره‌ی سرمایه انسانی را در ۲ دیدگاه کوتاه مدت و بلند مدت می‌توان مورد بررسی قرار داد:

۱. در کوتاه‌مدت، این اندازه‌گیری از پروژه‌هایی که به راحتی قابل دستیابی هستند، به دست می‌آید، گروه‌های تجزیه و تحلیل باید:

- نیازهای اطلاعاتی و تحلیلی برآورده نشده و نقاط ضعف سازمان را در نظر بگیرید.
- از نقطه نظرات رهبر ارشد، برای شناسایی نیازهای داده‌ای و افکار آنها در مورد اینکه چگونه سرمایه انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد، استفاده کنید.
- پروژه‌های تحلیلی که در مقیاس کوچک و قابل دستیابی هستند، را برای شروع و اثبات ارزش تجزیه و تحلیل شناسایی کنید.

۲. در بلندمدت، یک رویکرد و برنامه سیستماتیک ایجاد کنید. گروه‌های تجزیه و تحلیل باید:

- سؤالات نهایی که باید به آنها پاسخ داده شود و مراحل مورد نیاز برای دستیابی به داده‌ها و منابع را تعیین کنید.
- یک برنامه بلندمدت ایجاد کنید که نشان دهد چگونه عملکرد تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی شما در طول زمان تکامل خواهد یافت.

شاخص‌های پیشرو سرمایه انسانی

شاخص‌های پیشرو سرمایه انسانی «معمولاً ارزش‌های غیرمالی هستند که به شما می‌گویند آیا در مسیر درستی هستید یا خیر». به عنوان مثال، اعدادی و ارقامی که شما را از بودن در مسیر درست آگاه می‌کنند. برای مثال، در فروش، تعداد تماس‌های مشتری، قرار ملاقات‌ها، ارائه محصول و امتیازات رضایت مشتری ممکن است شاخص‌های پیشرو برای حجم فروش هستند. برای منابع انسانی، نمرات تعامل کارکنان در این دوره، نمرات آزمون انتخاب استخدام جدید و نمرات آموزشی، نرخ حفظ کارکنان، و روزهای خالی بودن موقعیت‌های شغلی ممکن است شاخص‌های اصلی برای بهره‌وری دوره بعدی باشند. تجزیه و تحلیل پیش‌بینی‌کننده به شاخص‌های پیشرو مرتبط است، زیرا هر دو مربوط به پیش‌بینی هستند. هدف از تجزیه و تحلیل پیش‌بینی کمک به مدیران است که بیشتر پویا باشند تا واکنش نشان دهند.