

İnsan Analitiğine

Rehber:

CONSULTANCY

Önemli İnsan

Kaynakları Metrikleri

Aydın Katip
HRQ Danışmanlık

www.hrq.com.tr

Tanımlar, Öncü ve Gecikmeli Göstergeler

Gösterge veya İK metriği, başarıları ölçmek için doğrudan, basit, benzersiz ve güvenilir bir sinyal veya araç sunan; bir müdahale, proje, faaliyet veya görevle bağlantılı değişiklikleri yansıtan veya performansın değerlendirilmesine yardımcı olan nicel veya nitel bir faktör veya değişkendir.

İş dünyası veya insan kaynakları (İK) bağlamında göstergeler, bir kuruluşun performansının tüm önemli unsurlarını ölçmek için olağanüstü faydalı bir yoldur. Göstergeler, liderlerin, yöneticilerin, ekiplerin, insanların ve onları destekleyenlerin kararlar almak ve bunları iyileştirmek için harekete geçmek için kullanabilecekleri bilgiler sağlar.

Genel olarak, iş operasyonları bağlamında, göstergeler iki geniş kategoride sınıflandırılabilir: öncü ve gecikmeli göstergeler.

Öncü göstergeler gelecekteki olaylara işaret edebilen proaktif, öngörücü önlemlerdir. Bir kuruluşa mevcut koşullara dayanarak gelecekte neler olabileceği hakkında fikir verirler. Örneğin, çalışan memnuniyeti anketleri çalışan işten ayrılma oranları için öncü bir gösterge olarak kullanışlıdır.

Gecikmeli göstergeler reaktiftir (ex-post) ve olaydan sonra ortaya çıkar. Geçmiş olaylar ve performans hakkında bilgi sağlarlar ve genellikle bir projenin veya stratejinin başarısını veya başarısızlığını değerlendirmek için kullanılırlar. İK'da gecikmeli göstergeler, belirli bir dönemde şirketten ayrılan toplam çalışan sayısı gibi ölçütleri içerir.

Her iki gösterge türü de değerlidir. İyileştirmeleri yönlendirmek ve kanıta dayalı, veri destekli bilinçli kararlar almak için kullanılacak veriye dayalı içgörüler sunarlar.

İnsan Kaynakları Metrikleri ve Tanımları

Employee Turnover Rate (Personel İşten Ayrılma Oranı)

Bu, çalışanların kuruluştan ayrılma oranıdır ve belirli bir dönemde ayrılan çalışan sayısının aynı dönemdeki ortalama çalışan sayısına bölünüp 100 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Çalışan memnuniyetsizliği, yetersiz iş uyumu veya uygun olmayan çalışma koşullarının önemli bir göstergesidir.

Yüksek işgücü devir oranı daha yüksek işe alım ve eğitim maliyetlerine, daha düşük kurumsal bilgi ve müşteri memnuniyetine yol açabilir ve genel üretkenliği ve geliri etkileyebilir. Ayrıca, yüksek devir oranı operasyonları ciddi şekilde aksatabilir, kurumsal bilgi kaybına yol açabilir ve şirket kültürüne zarar verebilir. İşgücü devir hızı yüksek olan şirketler, sürekli işe alım ve eğitim çabaları nedeniyle uzun vadeli hedeflere ulaşmakta zorlanabilir. Ayrıca, potansiyel müşterilerin ve yüksek kaliteli iş başvuru sahiplerinin cesaretini kıran itibar sorunlarıyla karşı karşıya kalabilir, bu da iş büyümesini ve karlılığı engelleyebilir. Kariyer geliştirme programları, mentorluk fırsatları ve düzenli geri bildirim döngüleri gibi güçlü elde tutma stratejileri uygulamak iş gücü devrini azaltabilir.

Olumlu, kapsayıcı bir şirket kültürü oluşturmak ve rekabetçi yan haklar sunmak da elde tutmaya katkıda bulunabilir. Bu, Çalışan Bağlılığı Puanı, Çalışan Memnuniyeti Endeksi ve Elde Tutma Oranı ile bağlantılıdır. Yüksek bağlılık ve memnuniyet genellikle düşük iş gücü devri ve yüksek elde tutma oranı ile ilişkilidir. Ayrıca, yüksek iş gücü devri yeni işe alınanların sık sık eğitilmesini gerektiriyorsa, Çalışan Başına Eğitim Maliyeti ile de ilişkili olabilir. Yaygın bir hata, sektöre özgü faktörleri dikkate almadan sektörler arasındaki devir oranlarını karşılaştırmaktır. Bir sektörde yüksek devir hızı normal olabilirken, başka bir sektörde sorunlara işaret edebilir. Ayrıca, farklı sorunları yansıtabilecekleri için gönüllü ve gönülsüz işten ayrılmalar arasında ayrım yapmak önemlidir.

Çalışan İşten Ayrılma Oranı, belirli bir dönemde bir kuruluştan ayrılan çalışanların yüzdesi olarak hesaplanır. Bunu ölçmek için, dönem içinde ayrılan çalışan sayısını aynı dönemdeki ortalama toplam çalışan sayısına bölün ve 100 ile çarpın.

Attrition (Yıpranma)

Bu gösterge, istifalar, emeklilikler veya çalışanların sözleşmelerini yenilememeyi tercih etmeleri gibi doğal veya gönüllü nedenlerle bir kuruluşun işgücünün zaman içinde kademeli olarak azalmasını ifade eder. Yıpranma, çalışanların kendi seçimleri nedeniyle veya kariyer yollarının doğal bir ilerlemesi olarak istihdam yaşam döngülerinin sonuna ulaşmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Daha iyi fırsatlar arayan çalışanlar, kariyer gelişimi, yer değiştirme, kişisel nedenler veya uygun yaşa ulaştıktan sonra emeklilik gibi faktörlerden kaynaklanabilir.

Yıpranma, genellikle organizasyon tarafından başlatılmadığı, bunun yerine çeşitli iş gücü dinamiklerinin bir sonucu olduğu için pasif bir çalışan ayrılığı biçimi olarak kabul edilir. Hem gönüllü hem işveren tarafından ayrılmalar dahil olmak üzere her türlü çalışan ayrılışını

kapsayan cironun aksine, yıpranma özellikle çalışanların gönüllü veya doğal ayrılışlarına odaklanır.

Aşırı veya kontrolsüz yıpranma bir kuruluş için önemli zorluklara yol açabileceğinden, yıpranmayı yönetmek İK stratejisinin önemli bir yönüdür. Yüksek yıpranma oranları işe alım maliyetlerinin artmasına, kurumsal bilgi kaybına, üretkenliğin azalmasına ve ekip dinamiklerinde potansiyel bozulmalara neden olabilir. Öte yandan, ılımlı seviyelerde yıpranma, işgücü yönetiminin normal bir parçası olabilir ve yeni yeteneklere ve yeni bakış açılarına yer açabilir.

Cost per Hire (İşe Alım Başına Maliyet)

Bu metrik, yeni bir çalışanın işe alınmasıyla ilgili doğrudan ve dolaylı maliyetlerin ortalama tutarıdır. Doğrudan maliyetler arasında reklam giderleri, iş fuarı ücretleri, çevrimiçi iş kurulu ücretleri ve ajans ücretleri yer alabilir. Dolaylı maliyetler mülakat süresini, geçmiş kontrollerini ve idari giderleri içerebilir.

İşletmeler bu maliyeti yöneterek işe alım bütçelerini en üst düzeye çıkarabilir, kaynakların başka yerlere yatırılmasını sağlayabilir ve böylece genel verimliliği ve karlılığı artırabilir. Ayrıca, işe alım başına yüksek maliyetler bir şirketin karlılığını azaltabilir ve ürün geliştirme, pazarlama veya müşteri hizmetleri gibi diğer önemli alanlara yatırım yapma kabiliyetini sınırlandırabilir. Ayrıca şirketi gerekenden daha az sayıda çalışana işe almaya zorlayabilir, bu da personel yetersizliğine ve aşırı çalışmaya yol açabilir, her ikisi de üretkenliğe, kaliteye ve müşteri memnuniyetine zarar verebilir. Etkin başvuru takip sistemleri aracılığıyla işe alım sürecini kolaylaştırmak ve kaynak bulma stratejilerinde nicelikten ziyade niteliğe odaklanmak işe alım maliyetlerini düşürebilir. Güçlü bir işveren markası oluşturmak da daha fazla organik başvuru çekerek reklam maliyetlerini azaltabilir.

Daha uzun işe alım süreçleri daha yüksek maliyetlere yol açabileceğinden, bu metrik İşe Alım Süresi ile ilişkilendirilebilir. Maliyetlerden tasarruf etmek için sürecin aceleye getirilmesi işe alınan adayların kalitesinden ödün verilmesine neden olabileceğinden İşe Alım Kalitesini de etkileyebilir. İlgili tüm maliyetler dahil edilmediği takdirde bu metrik yanlış anlaşılabilir. Örneğin, birçok şirket çalışanların işe alım faaliyetleri için harcadıkları zaman gibi dolaylı maliyetleri hesaba katmamaktadır. İşe alım başına maliyet ölçütü bazen işe alım sürecinde maliyet düşürmeyi haklı göstermek için de kullanılır ve bu da daha düşük kalitede işe alımlara yol açabilir.

İşe Alım Başına Maliyet, bir kuruluşun yeni bir çalışana işe almak ve işe yerleştirmek için katlandığı toplam maliyettir. Reklam, işe alım ajansı ücretleri, mülakatlar ve eğitim maliyetleri gibi giderleri içerir. Bunu hesaplamak için tüm işe alım maliyetlerini toplayın ve belirli bir dönemdeki işe alım sayısına bölün.

Time to Hire (Time to Fill) (İşe Alım Süresi)

Bu süre, bir iş talebinin açıldığı günden teklifin aday tarafından kabul edilmesine kadar geçen süredir. Kaynak bulma yöntemleri, işe alım sürecinin verimliliği ve rolün karmaşıklığı gibi çeşitli faktörlerden etkilenir.

İşe alım süresinin kısaltılması maliyet tasarrufu, daha hızlı üretkenlik süresi, gelişmiş aday deneyimi ve en iyi yetenekleri elde etmede daha iyi bir rekabet avantajı sağlayabilir. Diğer taraftan, uzayan işe alım süreçleri kritik pozisyonları boş bırakarak şirketin stratejilerini yürütme ve hedeflerine ulaşma kabiliyetini engelleyebilir.

Ayrıca, en iyi adaylar başka teklifleri kabul ederek şirketin pazardaki rekabetçi konumunu zayıflatabileceğinden fırsatların kaçırılmasına da yol açabilir. İşe alım sürecini hızlandırmak için işe alım uzmanlarının eğitime yatırım yapmak, daha iyi tarama yöntemleri uygulamak veya yapay zeka destekli işe alım araçları kullanmak gerekebilir. Adaylarla iletişimi verimli ve zamanında tutmak da işe alım süresini kısaltabilir.

Bunu ölçmek için, belirli bir dönemde tüm yeni çalışanları işe almak için geçen toplam gün sayısını hesaplayın ve işe alınanların sayısına bölün.

Quality of Hire (İşe Alımın Kalitesi)

Bu, bir kuruluşun işe alım ve işe yerleştirme sürecinin yüksek kaliteli, en iyi yetenek adaylarını çekme ve seçmedeki etkinliğini ölçen önemli bir İK göstergesidir. İşe Alım Kalitesi, yeni işe alınanların kurumun ihtiyaçlarını ne kadar iyi karşıladıklarını ve kurumun başarısına ne kadar katkıda bulduklarını belirlemek için genel uyum ve performanslarını değerlendirmeye odaklanır. İşe alım kalitesinin değerlendirilmesi, işe alım çabalarının uzun vadeli etkisini ölçmek ve işe alım stratejilerini iyileştirmek için verilere dayalı kararlar almak için çok önemlidir.

İşe alım kalitesi göstergesinin temel unsurlarından birisi; yeni çalışanların rollerinde ne kadar iyi performans gösterdikleridir. İşe özgü beceriler, üretkenlik, iş kalitesi ve ekibe ve kuruma genel katkılar gibi faktörleri dikkate alır; şirketin değerleri, kültürü ve çalışma ortamıyla nasıl uyum sağladıkları ve bunlara nasıl tepki verdikleri; yeni işe alınanların kurumda ne kadar süre kaldıklarıdır.

Bu göstergenin ölçülmesi tipik olarak nicel ve nitel verilerin bir kombinasyonunu içerir: performans değerlendirmeleri ve objektif performans ölçümleri; çalışan katılımı ve memnuniyet anketleri; çalışan devir hızı ve elde tutma oranları; yeni işe alımlar için üretkenlik süresi ölçümleri; işe alım yöneticileri ve iş arkadaşlarından alınan geri bildirimler; işe alım kaynağı analizi ve işe alım maliyeti ölçümleri.

Employee Engagement Score (Çalışan Bağlılığı Puanı)

Bu puan genellikle iş memnuniyeti, bağlılık ve motivasyon gibi faktörleri değerlendiren bir çalışan anketi aracılığıyla belirlenir.

Bağlılığı yüksek çalışanlar genellikle daha üretkendir, sorun çözmede daha iyidir, işten ayrılma olasılıkları daha düşüktür ve şirketin savunucusu olma olasılıkları daha yüksektir; tüm bunlar iş performansının ve müşteri memnuniyetinin artmasına yol açabilir. Bunun yanı sıra, düşük çalışan bağlılığı daha yüksek iş gücü devir oranlarına, üretkenliğin azalmasına ve kötü müşteri ilişkilerine neden olabilir ve sonucunda şirketin performansına ve itibarına zarar verebilir.

Şirketler, yüksek bağlılık seviyelerini koruyarak, yetenekleri çekmeye, en iyi performans gösterenleri elde tutmaya ve iş hedeflerine ulaşmaya yardımcı olabilecek olumlu bir kültürü teşvik edebilir. Düzenli bağlılık anketleri ve geri bildirimlere göre hareket etmenin yanı sıra iş-yaşam dengesi, ödüller ve takdir ile kariyer ilerleme fırsatlarına odaklanan girişimler çalışan bağlılığını artırabilir. Çalışan İşten Ayrılma Oranı, Elde Tutma Oranı ve Çalışan Memnuniyeti Endeksi ile ilişkilidir.

Yüksek bağlılık genellikle yüksek memnuniyet, elde tutma ve düşük iş gücü devrine yol açar. Yüksek bağlılık mutlaka yüksek üretkenlik veya performans anlamına gelmediğinden bu skorun yanlış yorumlanması yaygındır. Ayrıca, düşük bağlılığın temel nedenlerini anlamadan bu metriğe göre hareket etmek etkisiz çözümlere yol açabilir.

Genellikle iş memnuniyeti, motivasyon ve bağlılıkla ilgili sorular içeren anketler aracılığıyla ölçülür. Puan genellikle yanıtların bir ölçek üzerinde ortalaması alınarak hesaplanır.

Training Cost per Employee (Çalışan Başına Eğitim Maliyeti)

Bu metrik, çalışan eğitiminin toplam maliyetinin çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilir.

Eğitim materyalleri, dışarıdan alınan eğitimler veya seminerler ve eğitim için harcanan zaman gibi masrafları içerir. Çalışan eğitimine yapılan yatırımlar becerileri geliştirebilir, üretkenliği artırabilir, hata oranlarını düşürebilir ve çalışan memnuniyetini ve elde tutmayı iyileştirerek daha güçlü bir rekabet pozisyonu sağlayabilir. Ancak bu maliyetler, üretkenlik veya kalitede karşılık gelen iyileştirmeler olmadan fahiş hale gelirse, karlılığı etkileyebilir. Bu nedenle, İK liderlerinin eğitim programlarının iyi bir yatırım getirisi sağlayarak şirketin stratejik hedeflerine katkıda bulunmasını sağlamaları önemlidir. Uygun maliyetli eğitim stratejileri arasında çevrimiçi öğrenme platformlarından yararlanmak, kurum içi eğitim programları geliştirmek ve mevcut kaynakların kullanımını optimize etmek yer alabilir. Eğitim etkinliğinin düzenli olarak değerlendirilmesi de iyi bir yatırım getirisi sağlanmasına yardımcı olabilir.

Eğitime yapılan daha fazla yatırım teorik olarak daha iyi performansa yol açacağından, bu durum Çalışan Performansı ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca, yeni işe alınanların sık sık eğitilmesi gerekiyorsa, Çalışan İşten Ayrılma Oranı ile de ilişkilidir. Buradaki bir yanlışlık, eğitimi bir yatırımdan ziyade bir masraf olarak görmektir. Eğitim maliyetlerini düşürmek kısa vadede tasarruf sağlayabilir, ancak uzun vadeli büyümeyi ve üretkenliği engelleyebilir.

Çalışan Başına Eğitim Maliyeti, çalışan eğitimi ve gelişimi için harcanan toplam maliyetin eğitim verilen çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilir. Buna atölye çalışmaları, seminerler, çevrimiçi kurslar ve eğitim materyalleri için yapılan harcamalar dahil olabilir.

Absence Rate (Devamsızlık Oranı)

Bu, plansız devamsızlıklar nedeniyle kaçırılan iş günü sayısının toplam sözleşmeli iş günü sayısına bölünüp 100 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Yüksek devamsızlık oranları verimliliğin düşmesine, kalan personelin aşırı çalışmasına, moral bozukluğuna ve müşteri memnuniyetinin azalmasına yol açabilir. Devamsızlık oranlarının azaltılmasına stratejik olarak odaklanılması verimliliğin artmasına, çalışan refahının iyileşmesine ve daha iyi müşteri hizmetlerine yol açabilir.

Aşırı devamsızlık aynı zamanda iş akışını bozabilir, diğer çalışanların iş yükünü artırabilir ve son teslim tarihlerinin kaçırılmasına yol açabilir; bunların tümü iş performansını ve müşteri memnuniyetini olumsuz etkileyebilir. Etkili devamsızlık yönetimi stratejileri, sağlıklı bir çalışma ortamının teşvik edilmesini, esnek çalışma politikalarının uygulanmasını ve sağlıklı yaşam programlarının sunulmasını içerebilir. Yüksek memnuniyet ve bağlılık genellikle daha düşük devamsızlık oranlarına yol açtığından, bu metrik Çalışan Memnuniyeti Endeksi ve Çalışan Bağlılığı Puanı ile ilişkilendirilebilir.

Şirketler nedenlerini anlamadan çalışanları devamsızlıktan dolayı cezalandırırsa bu metrik kötüye kullanılabilir. Örneğin, kötü çalışma koşulları nedeniyle devamsızlık oranı yüksekse, çalışanları cezalandırmak sorunu daha da kötüleştirebilir.

Bunu ölçmek için, devamsızlık yapılan toplam gün sayısını mevcut toplam iş günü sayısına bölün ve 100 ile çarpın.

Employee Net Promoter Score (eNPS) (Çalışan Net Tavsiye Skoru)

Genel çalışan memnuniyeti ve bağlılığına ilişkin bir gösterge sağlar ve bu da işe alım, elde tutma, üretkenlik ve müşteri memnuniyetini etkileyebilir. eNPS'yi iyileştirmeye odaklanmak işveren markasını geliştirebilir ve iş büyümesine katkıda bulunabilir. Düşük bir eNPS puanı, kötü bir çalışma ortamına işaret edebilir ve potansiyel olarak şirketin yüksek kaliteli çalışanları çekme ve elde tutma becerisini etkileyerek genel iş performansını etkileyebilir.

eNPS'nin artırılması, çalışan duyarlılığını ve iyileştirme alanlarını anlamak için düzenli nabız anketlerini, çalışan deneyimini iyileştirmeye yönelik girişimleri ve çalışan görüşlerine değer verildiğini göstermek için net bir geri bildirim döngüsünü içerebilir. Çalışan Memnuniyeti Endeksi ve Çalışan Bağlılığı Puanı ile ilişkilidir.

Yüksek bir eNPS genellikle yüksek memnuniyet ve bağlılığa işaret eder. Buradaki bir yanlışlık, skora çok fazla odaklanmak ve alınan geri bildirim yeterince odaklanmamaktır. Puan bir metriktir, ancak geri bildirim iyileştirme için değerli içgörüler sağlayabilir.

Çalışan Net Tavsiye Skoru, çalışanların kurumlarını çalışılacak bir yer olarak tavsiye etme olasılıklarını ölçer. Tek bir anket sorusuna dayanır: "0 ile 10 arasında bir ölçekte, bu şirketi

çalışılacak bir yer olarak tavsiye etme olasılığınız nedir?" Puanlar, Destekleyiciler (9-10), Pasifler (7-8) ve Desteklemeyenler (0-6) olarak kategorize edilir ve eNPS, Destekleyenlerin yüzdesinden Desteklemeyenlerin yüzdesi çıkarılarak hesaplanır.

Average Performance Rating (Ortalama Performans Derecelendirmesi)

Belirli bir dönem boyunca bir kuruluş içindeki çalışanlar tarafından elde edilen ortalama performans düzeyini ölçen bir göstergedir. Tipik olarak performans derecelendirmeleri veya gözden geçirmeleri yoluyla, iş performanslarına dayalı olarak bireysel çalışanlara performans dereceleri verilmesini içerir.

Ortalama Performans Derecelendirmelerini hesaplamak için, çalışanlara verilen tüm bireysel performans derecelendirmelerini toplayın ve değerlendirilen toplam çalışan sayısına bölün. Örneğin, bir şirketin 100 çalışanı varsa ve ortalama performans derecelendirmesi 4,2 ise, bu, çalışanların genel ortalama performansının derecelendirme ölçeğinde "beklentileri aşıyor" ile "beklentileri karşılıyor" arasında olduğu anlamına gelir.

Ortalama Performans Derecelendirmeleri, işgücünün genel performans düzeyi hakkında fikir verir. Daha yüksek bir ortalama derecelendirme, çoğu çalışanın performans beklentilerini karşıladığını veya aştığını gösterirken, daha düşük bir ortalama derecelendirme, iyileştirme ve geliştirme fırsatları olduğunu gösterebilir. Buna ek olarak, Ortalama Performans Derecelendirmeleri, çalışanların ek eğitim, destek veya koçluğa ihtiyaç duyabileceği alanları belirlemek için kullanılabilir. İK'nın çalışanların beceri ve yetkinliklerini geliştirmek için hedefli performans iyileştirme planları tasarlamasına yardımcı olur.

Ortalama Performans Derecelendirmeleri genel performansın nicel bir ölçüsünü sağlarken, bireysel çalışan performansı ve gelişim ihtiyaçları hakkında kapsamlı bir anlayış kazanmak için performans değerlendirmelerinden elde edilen nitel geri bildirimlerle birlikte kullanılmalıdır.

Performance Rating Distribution (Performans Derecelendirme Dağılımı)

Bu metrik, tipik olarak zayıftan mükemmele doğru bir ölçekte çalışan performans derecelendirmelerinin dağılımıdır. Performans eğilimlerinin, beceri boşluklarının ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yardımcı olabilir.

Şirket genelinde yüksek performansın teşvik edilmesi verimliliğin artmasına, daha kaliteli ürün veya hizmetlere ve daha iyi müşteri memnuniyetine yol açabilir. Ayrıca, performans dağılımının anlaşılması, şirketin işgücünü stratejik hedefleriyle uyumlu hale getirmesine, ek eğitim veya kaynaklara ihtiyaç duyulan alanları belirlemesine ve gelecekteki zorlukların üstesinden gelmek için iyi bir konumda olmasını sağlamasına yardımcı olabilir. Düzenli performans değerlendirmeleri, net hedef belirleme, düşük performans gösterenler için performans iyileştirme planları ve yüksek performans gösterenler için kariyer geliştirme programları, kuruluş genelinde performans seviyelerinin yönetilmesine yardımcı olabilir.

Daha iyi eğitim ideal olarak daha iyi performansla yol açacağından bu metrik, Çalışan Başına Eğitim Maliyeti ile ilgilidir. Ayrıca, daha yüksek performans gösteren çalışanlar tipik olarak daha yüksek gelire katkıda bulunduğundan, Çalışan Başına Gelir ile de bağlantılıdır. Bu metrik tek başına kullanıldığında yanlış anlamalar ortaya çıkabilir. Örneğin, yüksek performans derecesine sahip bir şirket, yüksek performanslı çalışanlara değil, daha yumuşak bir değerlendirme sürecine sahip olabilir.

Geleneksel performans yönetiminde Performans Derecelendirme Dağılımı, çalışanların performans derecelendirmelerinin farklı düzeyler arasındaki dağılımını gösterir (örneğin, mükemmel, iyi, tatmin edici, iyileştirilmesi gereken). Organizasyondaki performans dağılımının belirlenmesine yardımcı olur.

Retention Rate (Elde Tutma Oranı)

Bu metrik, genellikle bir yıl olmak üzere belirli bir süre boyunca şirkette kalan çalışanların yüzdesidir. Çalışanları elde tutmak, şirketin işe alım ve eğitim maliyetlerinden tasarruf sağlayabilir, üretkenliği ve morali ve kurumsal bilgi ve becerileri koruyabilir.

Yüksek elde tutma oranlarına sahip şirketler genellikle daha istikrarlıdır ve bu da uzun vadeli hedefleri etkili bir şekilde takip etmelerini sağlar. Dahası, güçlü çalışan tutma, olumlu bir çalışma ortamının ve etkili yönetimin bir işareti olabilir ve her ikisi de şirketin itibarını ve potansiyel çalışanlar ve müşteriler için çekiciliğini artırabilir.

Elde tutmayı iyileştirme stratejileri arasında rekabetçi yan hak paketleri, net kariyer ilerleme yolları, tanınma ve ödül sistemleri ve düzenli çalışan geri bildirimini yer alabilir. Bu ölçüm, Çalışan İşten Ayrılma Oranı, Çalışan Katılım Puanı ve Çalışan Memnuniyeti Endeksi ile bağlantılıdır. Yüksek tutma genellikle düşük devir ve yüksek katılım ve memnuniyet anlamına gelir.

Yüksek elde tutma oranının her zaman olumlu bir işaret olduğunu varsaymak ise bir yanılgı olabilir. Bazı durumlarda, durgunluğa ve motivasyonun azalmasına yol açan kariyer hareketliliğinin eksikliğini yansıtabilir. Bunu hesaplamak için dönem sonundaki çalışan sayısını dönem başındaki çalışan sayısına bölün ve 100 ile çarpın.

Top Performer Retention Rate (En İyi Performans Gösterenleri Tutma Oranı)

Bu metrik, bir organizasyonun belirli bir süre boyunca yüksek performans gösteren çalışanlarını elde tutma yeteneğini ölçen önemli bir göstergedir. Bu ölçüm, sürekli olarak olağanüstü performans gösteren, beklentileri aşan ve organizasyonun başarısına önemli ölçüde katkıda bulunan çalışanların elde tutulmasına odaklanır. Bu yüksek performans gösterenler, olağanüstü becerileri, uzmanlıkları ve organizasyonun performansı üzerindeki genel etkileri nedeniyle genellikle şirket için kritik kişiler olarak kabul edilir.

En iyi performans gösterenleri elde tutma oranını hesaplamadan önce, organizasyonların en iyi performans gösterenleri belirlemek için bir sisteme ve kriterlere sahip olması gerekir. Bu,

performans değerlendirmelerine, nesnel ölçümlere, başarılarla veya organizasyonun performans yönetim sistemine özgü faktörlerin bir kombinasyonuna dayalı olabilir.

En İyi Performans Gösterenleri Elde Tutma Oranı, İK ve organizasyon liderleri için kritik bir ölçümdür çünkü yüksek performans gösteren çalışanları elde tutmak, bir organizasyonun üretkenliğini, yenilikçiliğini ve genel başarısını doğrudan etkileyebilir. En iyi performans gösterenleri kaybetmek, uzmanlaşmış bilginin kaybına, ekip moralinin düşmesine ve ek işe alım ve eğitim maliyetlerine neden olabilir. Yüksek bir En İyi Performans Gösterenleri elde Tutma Oranı, kuruluşun en iyi yetenekleri tutmada başarılı olduğunu gösterir.

Kuruluşlar, En İyi Performans Gösterenleri Elde Tutma Oranını, elde tutma stratejilerini değerlendirmek ve çalışan katılımını ve memnuniyetini iyileştirmek için veriye dayalı kararlar almak için geri bildirim olarak kullanırlar. Elde tutma çabaları, büyüme ve ilerleme fırsatları sağlamayı, yüksek performansı tanımayı ve ödüllendirmeyi, rekabetçi yan haklar sunmayı, olumlu bir çalışma kültürü oluşturmayı ve açık iletişim ve geri bildirim sağlamayı içerebilir.

Revenue Per Employee (Personel Başına Gelir)

Bu metrik, toplam gelirin toplam çalışan sayısına bölünmesiyle hesaplanır. Çalışan üretkenliği ve iş gücü kullanımının verimliliği hakkında bir gösterge sağlar. Çalışan başına daha yüksek gelir, daha verimli ve kârlı bir organizasyona işaret eder.

İnsan Kaynakları bölümü, bu metriği en üst düzeye çıkarmaya odaklanarak finansal performansın ve büyümenin artmasına katkıda bulunabilir. Bu metrik aynı zamanda kurumsal verimliliğin de önemli bir göstergesidir. Bu nedenle düşük olması üretkenliğin artırılması veya işgücü ayarlamalarının yapılması gerektiğine işaret edebilir. Bu metriği artırmanın yolları arasında eğitim ve gelişim yoluyla üretkenliği arttırmak, iş süreçlerini optimize etmek ve verimliliği arttıran araç ve teknolojilere yatırım yapmak yer alabilir.

Bu metrik, Performans Derecelendirme Dağılımı ve Çalışan Başına Eğitim Maliyeti ile bağlantılıdır, çünkü daha iyi performans ve eğitim genellikle çalışan başına daha yüksek gelire yol açar. Ayrıca, optimum kapasite gelir üretimini iyileştirebileceği için İş Gücü Kapasitesi ile de bağlantılıdır. Bu metriğin olası bir yanlış kullanımı, çalışanları üretkenliği artırmak için daha uzun saatler çalışmaya yönlendirmektir, bu da uzun vadede tükenmişliğe ve üretkenliğin azalmasına yol açabilir.

Çalışan Başına Gelir, şirketin belirli bir dönemde elde ettiği toplam gelirin aynı dönemdeki ortalama çalışan sayısına bölünmesiyle hesaplanır.

Employee Satisfaction Index (Çalışan Memnuniyeti Endeksi)

Bu metrik, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarının bir ölçüsüdür ve genellikle anketler aracılığıyla değerlendirilir. Memnun çalışanlar daha üretken, bağlı ve sadık olma eğilimindedir ve bu da daha düşük ciro, daha yüksek müşteri memnuniyeti ve daha iyi iş performansı gibi avantajlara yol açar. Ek olarak, güçlü bir Çalışan Memnuniyeti Endeksi, şirketi potansiyel işe alımlar için daha çekici hale getirerek işe alım çabalarına yardımcı olabilir.

Düzenli çalışan memnuniyeti anketleri, iş-yaşam dengesini iyileştirme girişimleri ve şirket politikaları ve değişiklikleri hakkında net iletişim, çalışan memnuniyetini artırabilir. Çalışan Katılım Puanı, Elde Tutma Oranı ve Çalışan İşten Ayrılma Oranı ile ilişkilidir.

Yüksek memnuniyet genellikle yüksek katılım ve elde tutma ve düşük ciro anlamına gelir.

Memnuniyeti kendi başına bir amaç olarak görmemek önemlidir. Memnun çalışanlar her zaman üretken veya ilgili değildir. Memnuniyetin artan üretkenliğe ve performansa yol açmasını sağlamak için eylemler yapılmalıdır.

Çalışan Memnuniyeti Endeksi, çalışanların işleri, işyerleri ve organizasyonları ile ilgili genel memnuniyetini ölçen bir bileşik puandır. Genellikle çalışan anketleri ve geri bildirimlerine göre hesaplanır.

Leadership Ratio (Liderlik Oranı)

Bazen Kontrol Alanı (Span of Control) ile birbirinin yerine kullanılır (farklı şeyler ifade etmelerine rağmen, ilgili bilgileri sağlarlar). Bu metrik, yönetimin yönetim dışı çalışanlara oranıdır. Uygun bir oran, gereksiz maliyetler veya bürokrasi olmadan etkili yönetimin sağlanmasına yardımcı olur.

Uygun bir liderlik oranı, aşırı mikro yönetim olmadan yeterli destek ve yönlendirme sağlayarak çalışan memnuniyetine ve üretkenliğine de katkıda bulunabilir. Ayrıca, iş stratejilerinin etkili bir şekilde yürütülmesini destekleyebilecek iletişim ve karar alma verimliliğinin korunmasına yardımcı olur. Uygun bir liderlik oranı, yerinde net bir yedekleme planlaması yaparak, liderlik geliştirme programlarına yatırım yaparak ve tüm çalışanlar için yeterli bir destek sistemi sağlayarak korunabilir.

Bu metrik, uygun liderlik oranları memnuniyeti ve katılımı artırabileceğinden Çalışan Memnuniyeti Endeksi ve Çalışan Katılım Puanını etkileyebilir. Ayrıca, etkili liderlik genellikle daha iyi performansa yol açtığından Performans Derecelendirme Dağılımı ile de ilgilidir. Yaygın bir yanlış anlama, daha düşük bir oranın (daha fazla lider) her zaman daha iyi sonuçlara yol açtığıdır. Çok fazla lider kafa karışıklığına ve verimsizliğe yol açabilirken, çok az lider yetersiz denetime ve desteğe yol açabilir.

Lider sayısının toplam çalışan sayısına bölünüp 100 ile çarpılmasıyla hesaplanır.

Span of Control (Kontrol Alanı)

Bu gösterge, bir yöneticinin veya amirin bir organizasyon içinde denetlemekten ve yönetmekten sorumlu olduğu çalışan veya doğrudan rapor sayısını ifade eder. Organizasyon yapısının etkinliğini ve farklı yönetim seviyeleri arasında yetki ve sorumluluk dağılımını belirlemeye yardımcı olan kritik bir İK göstergesidir.

Bir organizasyon içindeki kontrol alanı geniş veya dar olabilir ve organizasyon içindeki verimliliği, iletişimi ve karar alma süreçlerini etkiler. Bir amir tarafından yönetilen çalışan sayısı, yöneticinin astlarına rehberlik, destek ve bireysel ilgi sağlama yeteneğini önemli ölçüde etkileyebilir.

Geniş bir kontrol alanında, bir yönetici daha fazla sayıda çalışana veya astı denetler. Bu, organizasyonun daha az yönetim seviyesiyle daha düz bir hiyerarşik yapıya sahip olduğunu veya organizasyonun yüksek bir liderlik oranına sahip olmadığını gösterebilir. Geniş bir kontrol alanına sahip yöneticilerin daha fazla doğrudan raporu vardır ve bu da organizasyon içinde daha verimli bir karar alma sürecine ve daha hızlı iletişime yol açabilir. Ancak, yöneticilerin her çalışana bireysel ilgi göstermek için daha az zamana sahip olma riski vardır ve bu da performansı ve katılımı etkileyebilir.

Dar bir kontrol aralığında, bir yönetici daha az sayıda çalışana veya astı denetler. Bu, birden fazla yönetim seviyesine sahip daha yüksek bir hiyerarşik yapı veya daha yüksek bir liderlik oranına işaret eder. Dar bir kontrol aralığına sahip yöneticilerin daha az doğrudan raporu vardır ve bu da her çalışana daha kişiselleştirilmiş ilgi, destek ve koçluk sağlamalarına olanak tanır. Ancak, dar bir kontrol aralığı, organizasyon içinde daha yavaş karar alma ve iletişim süreçlerine neden olabilir.

Geniş veya dar bir kontrol aralığı arasındaki seçim, organizasyonun doğası, büyüklüğü, karmaşıklığı ve liderlerinin yönetim tarzı ve tercihleri dahil olmak üzere çeşitli faktörlere bağlıdır. Uygun bir kontrol aralığını belirlemek için bazı hususlar şunlardır:

1) İşin Niteliği: Karmaşık veya uzmanlaşmış roller, çalışanların yeterli denetim ve rehberlik almasını sağlamak için daha dar bir kontrol aralığı gerektirebilir.

2) Çalışan Yeterliliği: Bir yöneticinin daha büyük bir ekibi etkili bir şekilde yönetme yeteneği, çalışanların yeterliliğine ve deneyimine bağlıdır.

3) İletişim ve Koordinasyon: Kuruluşun iletişim ve koordinasyon ihtiyaçları, optimum kontrol aralığını etkiler.

4) Yönetim Deneyimi: Deneyimli yöneticiler, daha az deneyimli olanlara göre daha geniş bir kontrol aralığını daha etkili bir şekilde yönetebilirler.

5) Örgüt Kültürü: Kuruluşun kültürü ve liderlik tarzı, tercih edilen kontrol aralığını etkileyebilir.

Skills Gap (Beceri Açığı)

Bu metrik, işverenlerin iş hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu beceriler ile çalışanlarının sahip olduğu beceriler arasındaki farktır. Beceri açıklarını belirlemek ve ele almak, üretkenliği ve yeniliği artırabilir, çalışanların büyümesini ve gelişimini teşvik edebilir ve şirketin pazardaki rekabetçi konumunu koruyabilir.

Ayrıca, bir beceri açığı ele alınmazsa, kaçırılan fırsatlara, verimsizliklere ve rekabet gücünün azalmasına yol açarak işletmenin büyümesini ve gelişimini engelleyebilir. Düzenli beceri değerlendirmeleri, eğitim ve geliştirme programları ve eğitim kurumlarıyla ortaklık kurmak beceri açıklarını kapatmaya yardımcı olabilir. Çalışan Başına Eğitim Maliyeti ile bağlantılıdır, çünkü beceri açıklarını ele almak genellikle eğitim yatırımlarını içerir. Ayrıca, daha küçük beceri açığı olan bir iş gücü genellikle daha iyi performans gösterdiğinden Performans Derecelendirme Dağılımını da etkileyebilir.

Yaygın olarak karşılaşılan bir hata, gelecekteki ihtiyaçları dikkate almadan mevcut beceri boşluklarına odaklanmaktır. Beceri açığı analizi, gelecekteki rekabet gücünü sağlamak için şirketin stratejik yönüyle uyumlu olmalıdır.

Çalışan değerlendirmeleri ve performans değerlendirmeleri yoluyla değerlendirilebilir.

Salary Competitiveness Ratio (SCR) (Maaş Rekabet Oranı)

Bazen "Pazar Oranı" ile birbirlerinin yerine kullanılır. Bu ölçüm, şirketinizdeki ortalama maaşı benzer roller için piyasadaki ortalama maaşla karşılaştırır. Rekabetçi bir SCR, en iyi yetenekleri çekmeye ve elde tutmaya yardımcı olabilir ve nihayetinde şirketin başarılı olmak için gerekli becerilere ve deneyime sahip olmasını sağlayarak iş hedeflerini destekleyebilir.

Şirketin maaşları rekabetçi değilse, en iyi performans gösterenleri çekmek ve elde tutmakta zorlanabilir ve bu da etkili bir şekilde rekabet etme, hedeflerine ulaşma ve müşteri memnuniyetini sürdürme yeteneğini engelleyebilir.

Bu ölçüm, rekabetçi maaşların düşük ciroya ve yüksek elde tutmaya katkıda bulunabilmesi nedeniyle Çalışan İşten Ayrılma Oranı ve Elde Tutma Oranı ile bağlantılıdır. Ayrıca, rekabetçi maaşların genellikle daha kaliteli adayları çekmesi nedeniyle İşe Alma Kalitesi ile de ilişkilidir. Potansiyel bir yanılısama ise; yalnızca daha yüksek maaşların yetenekleri çekeceğini ve elde tutacağını varsaymaktır. Önemli olmakla birlikte, kariyer geliştirme fırsatları, faydalar ve çalışma kültürü gibi diğer faktörler de önemli roller oynar.

Benefits Utilization Rate (Yan Hak Kullanım Oranı)

Bu metrik, her bir faydayı kullanan uygun çalışanların yüzdesidir. Yüksek kullanım oranları, sunulan faydaların çalışanlar tarafından değerli olduğunu gösterebilir, bu da işe alım ve elde tutma çabalarına yardımcı olabilir, iş memnuniyetini iyileştirebilir ve üretkenliği artırabilir.

Tersine, düşük kullanım, fayda paketinin yeniden değerlendirilmesi ve potansiyel olarak yeniden tasarlanması gerektiğini gösterebilir, bu da şirket için maliyet tasarrufu ve çalışanlar için artan memnuniyete yol açabilir. Çalışan tercihlerini anlamak için düzenli anketler, mevcut faydalar hakkında iletişim ve fayda tekliflerinin düzenli olarak incelenmesi fayda kullanımını iyileştirebilir.

Bu metrik, faydalarını kullanan ve takdir eden çalışanlar daha memnun ve ilgili olma eğiliminde olduğundan Çalışan Memnuniyet Endeksi ve Çalışan Katılım Puanını etkileyebilir.

Düşük kullanımın her zaman kötü olduğunu düşünmek yaygın bir hatadır. Çalışan yardım programları gibi bazı faydalar daha düşük kullanıma sahip olabilir ancak bunları kullananlara önemli bir değer sağlayabilir.

Career Path Ratio (Kariyer Yolu Oranı)

Bu oran, dahili terfilerin sayısını harici işe alımlarla karşılaştırır.

Yüksek bir oran, şirket içinde net ilerleme fırsatları olduğunu, çalışanların moralini ve elde tutmasını iyileştirdiğini ve iş sürekliliğine ve kurumsal bilgiye katkıda bulunduğunu gösterebilir.

Şirket, çalışanların yeteneklerini ve şirket kültürüne uyumunu zaten bildiği için içeriden terfi etmek, harici işe alımdan daha uygun maliyetli ve daha az riskli olabilir.

Ayrıca, dahili terfiler genellikle liderlik rollerini doldurduğu için Liderlik Oranını da etkileyebilir. Bu oranın yanlış yorumlanması yaygındır. Yüksek bir oran (daha fazla dahili terfi), yeni fikir eksikliğine yol açıyorsa her zaman olumlu değildir. Dahili terfiler ile harici işe alımlar arasında bir denge genellikle faydalı olacaktır.

Human Capital ROI (İnsan Sermayesi Yatırım Getirisi)

Bu metrik, toplam işgücü maliyetlerinin şirketin gelirine bölünmesiyle hesaplanan insan sermayesine yapılan yatırımın getirisidir. Daha yüksek bir oran, şirketin insan sermayesini etkili bir şekilde kullandığını gösterir; bu da karlılığı artırabilir ve rekabet avantajı sağlayabilir.

Bu oran düşükse, işgücü kullanımında verimsizliklere veya işgücü verimliliğiyle ilgili sorunlara işaret edebilir ve bu da İK'dan ele alınması için stratejik müdahaleler gerektirebilir. Çalışan gelişimine, stratejik işgücü planlamasına ve etkili yetenek yönetimine yapılan yatırım, İnsan Sermayesi Yatırım Getirisini artırabilir. Bu, Çalışan Başına Eğitim Maliyeti, Çalışan Başına Gelir ve İşgücü Kapasitesi gibi diğer birçok metrikle bağlantılıdır; çünkü tüm bu faktörler insan sermayesine yapılan yatırımın getirisini etkileyebilir.

Olası bir yanlış kullanım, insan sermayesine yalnızca parasal açıdan bakmaktır. Bu, kısa vadede yatırım getirisini iyileştiren ancak uzun vadede çalışanların moralini ve elde tutulmasını olumsuz etkileyen kararlara yol açabilir.

Örneğin, en basit şekilde, çalışan geliştirme ve performansının faydalarının bununla ilişkili maliyetlerle karşılaştırılmasıyla ölçülebilir.

Workforce Capacity (İşgücü Kapasitesi)

Bu metrik, işgücünün üretebileceği iş hacmini ölçer ve genellikle tam zamanlı eşdeğerler (FTE) açısından değerlendirilir. İş taleplerini karşılamak ve stratejik hedeflere ulaşmak için yeterli kapasite çok önemlidir.

Kapasiteyi etkili bir şekilde yönetmek, operasyonel verimliliği, müşteri memnuniyetini ve iş büyümesini sağlayabilir. Kapasite talebe göre hizalanmazsa, aşırı çalışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılmaya veya alternatif olarak yetersiz kullanım ve gereksiz işgücü maliyetlerine yol açabilir.

İK, işgücü kapasitesini şirketin stratejik hedefleriyle uyumlu hale getirmek için izleme ve yönetmede önemli bir rol oynar. İşgücü ihtiyaçlarının düzenli olarak tahmin edilmesi, esnekliği artırmak için çalışanlara çapraz eğitim verilmesi ve yoğun dönemlerde geçici personel alınması, işgücü kapasitesinin yönetilmesine yardımcı olabilir.

Bu metrik, optimum kapasite yönetimi geliri en üst düzeye çıkarabileceğinden Çalışan Başına Gelir ile bağlantılıdır. Ayrıca, aşırı veya yetersiz kapasitenin aşırı fazla mesaiye yol açabileceğinden Fazla Mesai Saatleri ile de ilişkilidir. Bir tuzak, çalışanların refahını dikkate almadan maksimum kapasite kullanımını zorlamak. Bu, zamanla tükenmişliğe ve azalan üretkenliğe yol açabilir.

Leading Indicators (Öncü Göstergeler)

İnsan Kaynaklarındaki öncü göstergeler, bir organizasyonun iş gücünün gelecekteki sağlığını ve iş stratejisindeki etkiyi ve iş hedeflerine ve önceliklerine ulaşmayı öngören proaktif ölçümlerdir.

İK'daki bu tür göstergeler, gelecekteki performansı iki şekilde şekillendirme potansiyeline sahip kritik, ileriye dönük içgörüler sunar: organizasyonu mevcut eğilimlere (hem organizasyonun içinde hem de dışında) hazırlamak ve umarız, ayrıca işletmeyi olumsuz etkileyebilecek bir hikaye anlatan verilerle karşı karşıya kaldıklarında hızlı bir şekilde hareket etmeleri için bilgi vermek.

Bu temel performans öncü göstergelerini değerlendirerek, İK profesyonelleri ve iş liderleri, organizasyonu önemli ölçüde etkilemeden önce bile sorunları ve fırsatları yönetebilirler.

Gerçek şu ki, öncü göstergelerin etkisi İK'nın çok ötesine geçer. Organizasyonun her köşesine dokunurlar: strateji, performans, kültür, liderlik ve daha fazlası. Önde gelen göstergelerin sunduğu içgörülerle donatılmış bir organizasyondaki karar vericiler, veriye dayalı stratejiler tasarlayabilir, operasyonel verimliliği artırabilir, çalışan katılımını iyileştirebilir ve genel olarak kültür ve performansla ilgili sorunları ele alarak hem insanları hem de iş operasyonlarını iyileştirmeye odaklanabilirler.

Sonuç olarak, önde gelen göstergeler hem kültür hem de performans aracılığıyla sürdürülebilir kurumsal büyümeyi ve rekabet gücünü sağlamak için olmazsa olmazdır. İK önde gelen göstergelerinin sağladığı bilgileri gerçek zamanlı olarak anlamak, benimsemek ve bunlara göre hareket etmek, çabaların stratejik olarak yeniden yönlendirilmesini, risklerin azaltılmasını ve fırsatların zamanında ve etkili bir şekilde en üst düzeye çıkarılmasını sağlar.

Birçok ilgili İnsan Kaynakları önde gelen göstergesi vardır.

Bazıları şunlardır: Çalışan Memnuniyeti Anketi Puanları, İş Yükü Kapasitesi, Eğitim Katılım Oranı, Dahili Hareketlilik Oranı, Çalışan Nabız Anketleri, Erken İşten Ayrılma Oranı, Çalışan Geri Bildirim Sıklığı, Kariyer Geliştirme Planları Tamamlanma Oranı, Çalışan Tavsiyelerinin Sayısı, Çalışan Net Tavsiye Puanı (eNPS), Aday Deneyimi Puanı, Oryantasyon Öncesi Katılım Oranı, Liderlik Gelişim Hattındaki Çeşitlilik, Beceri Açığı Analizi, Yüksek Performanslı Halefiyet Oranı, Dahili Olarak Doldurulan Açık Pozisyonların Yüzdesi, Liderlik Memnuniyeti Puanı, Çalışan Refahı Endeksi, Performans Kontrollerinin Sıklığı, Yetenek Edinme Maliyet Oranı, Yukarı Yönlü Geri Bildirim Puanları, Çalışan Güçlendirme Endeksi, Çapraz Eğitim Katılım Oranı, Çalışan Yenilik Katkıları, Başarılan Performans Hedeflerinin Yüzdesi, Birebir Yönetici-Çalışan Toplantılarının Sıklığı, Açık Pozisyon Başına İş İlanı Düzeyi, İşyeri Güvenliği Olay Oranı, Mentorluk Programı Katılım Oranı ve Çalışan Gönüllü Programı Katılım Oranı.

Employee Satisfaction Survey Scores (Çalışan Memnuniyeti Anketi Puanları)

Bu anketler, İK departmanlarına genel çalışan deneyimi, katılımı, memnuniyeti ve morali hakkında fikir verir. İyileştirilmesi gereken alanların belirlenmesinde etkili olabilirler.

Çalışan memnuniyeti genellikle düzenli olarak (yıllık, iki yılda bir veya üç ayda bir veya hatta nabız anketleri) yürütülen gizli anketler aracılığıyla ölçülür. Bu anketler genellikle çalışanların işlerinin çeşitli yönlerinden ne kadar memnun olduklarını anlamalarına yardımcı olan bir dizi soru içerir - rolleri, çalışma ortamları, yönetim, yan haklar, iş-yaşam dengesi vb. Genel bir çalışan memnuniyeti puanı oluşturmak için puanlar genellikle ortalama alınır.

Yüksek puanlar, artan çalışan katılımı, daha yüksek üretkenlik, daha iyi tutma ve olumlu bir şirket kültürü ile sonuçlanabilir. Düşük puanlar, ilgisizlik, memnuniyetsizlik ve potansiyel ciroyu gösterebilir. Bu, azalan üretkenliğe, olumsuz bir çalışma ortamına ve potansiyel olarak yüksek işe alım ve eğitim maliyetlerine yol açabilir.

Early Turnover Rate (Erken İşten Ayrılma Oranı)

Erken işten ayrılma oranını takip etmek, İK'nın oryantasyon süreci veya genel iş uyumuyla ilgili sorunları belirlemesine yardımcı olabilir. Bu metrik, genellikle belirli bir kısa süre içinde (örneğin, bir yıl) organizasyondan ayrılan çalışan sayısının, aynı süre içinde ayrılan toplam çalışan sayısına bölünmesiyle hesaplanır. Sonuç daha sonra yüzde elde etmek için 100 ile çarpılır.

Düşük bir erken işten ayrılma oranı, başarılı bir oryantasyon ve ilk iş uyumunu gösterir, uzun vadeli tutmaya ve işe alım maliyetlerinin azaltılmasına katkıda bulunur. Yüksek bir erken işten ayrılma oranı, işe alım süreci, oryantasyon veya iş uyumuyla ilgili sorunların güçlü bir göstergesidir ve bu da yüksek işe alım ve eğitim maliyetlerinin yanı sıra üretkenliğin azalmasına yol açabilir.

Training Participation Rate (Eğitim Katılım Oranı)

Bu metrik, çalışanların kişisel gelişimlerine ve yeni beceriler öğrenmeye ne kadar bağlı ve istekli olduklarının temel bir lusüdür; her ikisi de işletme büyümesi için çok önemlidir. Bu, zorunlu olmayan ve zorunlu (ayrı ölçümler) eğitim programlarına katılan çalışan sayısının kuruluştaki toplam çalışan sayısına bölünmesiyle hesaplanır. Bu metrikler belirli eğitim programları veya belirli bir süre boyunca tüm eğitim girişimleri için yapılabilir. Ayrıca, derecelendirilmiş bir ölçekte ölçülen programların kalitesi ve eğitim katılımcılarının davranışları ve eylemleri üzerindeki etkisi tartılarak daha fazla analiz edilebilir.

Yüksek katılım oranları, beceri geliştirmeye ve sürekli öğrenmeye güçlü bir bağlılığa sahip, ilgili bir iş gücünü gösterebilir. Bu metrikler, gelişmiş üretkenliğe ve inovasyona yol açabilir. Düşük katılım oranları, eğitim teklifleriyle ilgili bir katılım eksikliğini veya potansiyel sorunları gösterebilir. Bu durum beceri boşluklarına, azalan üretkenliğe ve düşük inovasyona neden olabilir.

Percentage of Open Positions Filled Internally (İçeriden Doldurulan Açık Pozisyonların Yüzdesi)

Bu lm, İK'ya yetenek geliştirme ve elde tutma stratejilerinin etkinliği hakkında çok Őey söyleyebilir. Yüksek oranlar, başarılı i büyüme ve geliştirme programlarını gösterebilir. Bu oran, Şirket içi adaylar tarafından doldurulan açık pozisyon sayısının aynı dönemde toplam pozisyon sayısına bölünmesiyle ölçülür. Sonuç daha sonra yüzde elde etmek için 100 ile çarpılır. Bu, Şirket içi hareketlilik, yetenek geliştirme ve yedekleme planlama programlarının etkinliğini yansıtır.

Yüksek bir yüzde, başarılı i hareketlilik ve yetenek geliştirme programlarına işaret eder. alışan memnuniyetinin artmasına, elde tutmanın iyileştirilmesine ve işe alma maliyetlerinin düşmesine yol açabilir. Düşük bir yüzde, kariyer geliştirme fırsatlarının eksikliğini gösterebilir, bu da potansiyel olarak memnuniyetsizliğe ve işten ayrılmaya ve ayrıca işe alma maliyetlerinin artmasına yol açabilir.

Hazırlayan:
Aydın Katip
HRQ Danışmanlık Kurucusu
aydin@hrq.com.tr
0 532 491 84 06