



Ključni pokazatelji uspješnosti KPI

mjerenje ljudskih potencijala

lokalna.hr

1. Zadržavanje talenata - sposobnost organizacije da zadrži svoje zaposlenike. To je obično statistička mjera i ponekad se misli kao odanost zaposlenika njihovoj tvrtki.
2. Učinkovitost zapošljavanja - postoji nekoliko načina na koje organizacije mjere učinkovitost zapošljavanja: brzina zapošljavanja, *kvaliteta kandidata*, *cijena selekcije* ...
3. Učinkovitost zaposlenika - ljestvice ocjenjivanja radnih mjesta odnosno poslova uobičajen su način za procjenu radnog učinka zaposlenika, elementi ponašanja poput *razumijevanja radnih zadataka* i *sudjelovanja u odlučivanju* .
4. Kretanje zaposlenika - kada zaposlenik prelazi iz jedne organizacije u drugu, a naziva se i stopom prometa. Slično je i s procjenom stope zadržavanja.

5. Ukupne nagrade - ovo je alat koji menadžeri ili poslodavci prate, kako bi privukli, motivirali i zadržali zaposlenike.
6. Učenje i razvoj - programi obuke omogućuju zaposlenicima rast i uspjeh u organizaciji. Omogućuje zaposlenicima da dostignu viši stupanj vještina u znanju unutar organizacije. One se mogu procijeniti i nadgledati s pregledima učinka ili sa skaliranom ocjenom (kao što je prethodno navedeno).
7. Raznolikost i uključenost - mjerenje i poboljšanje ideja i kreativnosti. Privucite i privucite talentirane ljude kako biste mogli formirati jake timove.
8. Učinak organizacije po zaposleniku: proizvodi, prihodi, profit, prodaj

(autor: ??)

KPI zaposlenika

Opći KPI-ovi zaposlenika obuhvaćaju širok spektar pokazatelja učinka koji omogućuju praćenje i procjenu rada zaposlenika u organizaciji. Ovi KPI-ovi pomažu menadžerima da razumiju kako pojedinci i timovi doprinose ciljevima organizacije. Evo nekih od najvažnijih općih KPI-ova zaposlenika:

1. Učinkovitost (Productivity):

- Mjeri koliko rada ili rezultata zaposlenik proizvede u određenom vremenskom razdoblju.
- Često se izražava kao odnos između uložених resursa (vrijeme, materijali) i proizvedenog izlaza (broj jedinica proizvedenih, projekt završen, itd.).

2. Kvaliteta rada (Quality of Work):

- Mjeri koliko je rad zaposlenika bez grešaka i koliko zadovoljava standarde kvalitete organizacije.
- Ovo može uključivati metrike kao što su stopa grešaka, povrat proizvoda ili revizija rada.

3. Angažiranost zaposlenika (Employee Engagement):

- Mjeri stupanj posvećenosti i entuzijazma zaposlenika prema svom radu i organizaciji.
- Često se procjenjuje putem anketnih pitanja koja ocjenjuju zadovoljstvo, motivaciju i emocionalnu povezanost s poslom.

4. Prisustvo i točnost (Attendance and Punctuality):

- Praćenje koliko zaposlenici redovno dolaze na posao i da li dolaze na vrijeme.
- Mjeri stopu izostanaka, kašnjenja i neplaniranih izostanaka.

5. Ostvarenje ciljeva (Achievement of Goals):

- Mjeri koliko uspješno zaposlenik ispunjava postavljene ciljeve ili ključne zadatke.
- Ciljevi mogu biti kvantitativni (npr. prodajni ciljevi) ili kvalitativni (npr. uspjeh u projektima).

6. Razvoj vještina (Skill Development):

- Mjeri napredak zaposlenika u stjecanju novih vještina ili znanja relevantnih za posao.
- Ovaj KPI može uključivati sudjelovanje u obukama, stjecanje certifikata ili mentoriranje.

7. Kreativnost i inovativnost (Creativity and Innovation):

- Procjenjuje doprinos zaposlenika u pogledu predlaganja novih ideja, inovacija i rješenja za probleme.
- Može se mjeriti brojem prijedloga, implementacijom inovacija ili sudjelovanjem u kreativnim projektima.

8. Saradnja i timski rad (Collaboration and Teamwork):

- Mjeri sposobnost zaposlenika da efikasno surađuju s kolegama i doprinosi timskom uspjehu.
- Ovaj KPI može uključivati povratne informacije od kolega, ocjenu timskog rada ili sudjelovanje u timskim aktivnostima.

9. Služba za korisnike (Customer Service):

- Za zaposlenike u direktnom kontaktu s klijentima, ovaj KPI mjeri kvalitetu i efikasnost pružene usluge.
- Može uključivati ocjene zadovoljstva kupaca, brzinu rješavanja problema ili stopu pritužbi.

10. Troškovna efikasnost (Cost Efficiency):

- Mjeri koliko dobro zaposlenik upravlja resursima, posebno u smislu smanjenja troškova ili optimizacije procesa.
- Ovaj KPI može uključivati kontrolu budžeta, smanjenje otpada ili poboljšanja u operativnim procesima.

11. Sigurnost na radu (Workplace Safety):

- Mjeri poštivanje sigurnosnih procedura i doprinos održavanju sigurnog radnog okruženja.
- Ovaj KPI može uključivati broj incidenata, prijavljenih nesreća ili sudjelovanje u sigurnosnim obukama.

Ovi KPI-ovi pružaju sveobuhvatan pregled učinka zaposlenika i pomažu organizacijama da identificiraju područja za poboljšanje, razvoj i nagrađivanje zaposlenika na temelju njihovog doprinosa.

Zadržavanje zaposlenika

Kada mjerite zadržavanje zaposlenika, ključni KPI-ovi (ključni pokazatelji učinka) su oni koji vam omogućuju da razumijete koliko dobro vaša organizacija zadržava svoje zaposlenike i identificirate eventualne rizike od povećanog odliva. Evo nekih od najvažnijih KPI-ova:

1. Stopa zadržavanja zaposlenika (Employee Retention Rate):

- Ovo je osnovni pokazatelj koji mjeri postotak zaposlenika koji ostaju u organizaciji tijekom određenog razdoblja.
- Formula: $(\text{Broj zaposlenika na kraju razdoblja} / \text{Broj zaposlenika na početku razdoblja}) * 100$

2. Stopa fluktuacije zaposlenika (Employee Turnover Rate):

- Mjeri postotak zaposlenika koji su napustili organizaciju u određenom razdoblju.
- Formula: $(\text{Broj odlazaka zaposlenika tijekom razdoblja} / \text{Prosječan broj zaposlenika tijekom razdoblja}) * 100$

3. Dobrovoljna stopa fluktuacije (Voluntary Turnover Rate):

- Mjeri postotak zaposlenika koji su dobrovoljno napustili organizaciju (npr. dali otkaz).
- Ovaj KPI je važan jer može ukazati na zadovoljstvo zaposlenika.

4. Stopa zadržavanja ključnih talenata (Key Talent Retention Rate):

- Specifična stopa zadržavanja za zaposlenike koje organizacija smatra ključnima ili visoko performansnima.
- Ovo je važno za održavanje konkurentске prednosti i osiguranje kontinuiteta u ključnim ulogama.

5. Prosječno trajanje zaposlenja (Average Employee Tenure):

- Mjeri prosječan broj godina koliko zaposlenici ostaju u organizaciji.

- Pruža uvid u dugoročnu stabilnost radne snage.

6. Indeks angažiranosti zaposlenika (Employee Engagement Index):

- Iako nije direktno povezan sa zadržavanjem, visoka angažiranost često korelira s nižom stopom fluktuacije.
- Ovaj indeks obično se mjeri kroz ankete o angažiranosti i može pomoći u predviđanju rizika od odlaska zaposlenika.

7. Stopa zadržavanja nakon probnog roka (New Hire Retention Rate):

- Mjeri koliko novozaposlenih ostaje u organizaciji nakon isteka probnog roka.
- Ovaj KPI može ukazivati na uspjeh onboarding procesa i kvalitetu selekcije kandidata.

8. Stopa zadržavanja nakon obuke (Post-Training Retention Rate):

- Ovaj pokazatelj mjeri koliko zaposlenika ostaje u organizaciji nakon što su završili obuku ili razvojni program.
- Ovaj KPI može pomoći u procjeni učinkovitosti obuke i razvoja karijere u organizaciji.

Ovi KPI-ovi pružaju sveobuhvatan uvid u uspjeh strategija zadržavanja zaposlenika i pomažu organizacijama da identificiraju područja koja zahtijevaju pažnju kako bi smanjili fluktuaciju i zadržali talentirane zaposlenike.