

وفيما يلي الجدارات الأخرى المطلوبة لوصيعة استخدام البيانات بفعالية، يمكن العثور على بيانات ذات صلة كبيرة في مجال رأس المال البشري، الموظفون ذوي الأداء المنخفض قدر المكان. البشرية هو معدل الدوران الوظيفي. يا شائعاً يتتبع فقدان المواهب في القوى العاملة بمرور الوقت. يعّد مع دل الدوران الوظيفي قياساً مؤسس لكونها جزء طبيعى من دورة حياة الموظفين والتجديد المؤسسي. 1. جمع بيانات داخلية عن الموارد البشرية أن تكون قادراً على الحصول على البيانات ببساطة واستخلص التقارير المطلوبة من الجمع بين المقاييس +61 3 9028 2223 الموارد البشرية قادرة على توفير البيانات ذات الصلة التي يمكن تحليلها. الموظف الذين تتطلّ هي عدد موظفي المؤسسة، غادروا المؤسسة: يجب تضمين اسم الموظف، بإمكانك جمع معلومات تكميلية، والمدير المباشر، 2. توثيق البيانات وتنظيمها بالشكل المناسب يُنصح بإعداد مجلد تخزين منفصل لهذه البيانات. ستتمكن من الوصول إليه وحتى تكرار الإجراء للفترة القادمة. 3. إجراء تحليل البيانات على مستويات مختلفة من الدقة إ عدد حالات الفصل وعدد الموظفين ن تعتمد هذه المرحلة على البيانات المتاحة لديك بالإضافة إلى هدفك. هي المكونات الأكثر أهمية في حساب معدل الدوران الوظيفي. متوسط عدد الموظفين للحصول على المعادلة لحساب معدل الدوران الوظيفي. التحليل الحبيبي هو فحص عدد حالات الفصل وتصوّره باستخدام الهيكل. كان ثمة هيكل معيّن يحتاج إلى مزيد من الاهتمام ؛ هذه ليست سوى فكرة تقريبية عن كيفية استخدام بياناتك الداخلية الخاصة لتعزيز احتفاظ مؤسستك واندماجها. تتطلّ مبادرة البيانات الفعالة ل أن احتمالت توسيع تحليل معدل الدوران الوظيفي ال حدود لها. حقّ وذات القيمة العالية، +61 3 9028 2223 على أي تباين عن أبعاد جودة البيانات والتعرف عليها • القدرة على التعرف بشكلٍ بديه • إمكانية المساهمة في تحسين طرق جمع البيانات • التركيز على تحسين وأتمتة العملية • إمكانية تطبيق سلوكيات ومهارات إدارة التغيير بكفاءة • استخدام التغيير كفرصة للنهوض بأهداف الأعمال • العمل على تقليص التعقيدات والتناقضات والمفارقات أو تقليل تأثيرها • توحيد الدعم القيادي للتوجيه وتيسير عملية التغيير قد نقول إن وصّي البيانات هم الضامنين لعملية جمع بيانات الأداء السليمة. وفق لمستوى الأساسية أو أدوات تحليل البيانات الأكثر تقّماً، في حين أن بعض الشركات قد Excel Microsoft (أتمتة تكنولوجيا المعلومات توظف محترفين متخصصين، وصي البيانات إلى الموظفين القائمين. يعد بناء فريق قوي في حوكمة مؤشرات الأداء الرئيسة جزءاً أساسياً من العمليات والوظائف المتعلقة بمؤشرات الأداء الرئيسة والتغلب بنجاح على التحديات المتأصلة في تنفيذ نظام إدارة الأداء. النهاية من أنه يتم حوكمة المعلومات لغرض يتواءم مع أهداف الأعمال. اكتشف عالم مؤشرات الأداء الرئيسة، للممارس والمحترف المعتمد في مؤش ، المقّمة من قبل ذا كي بي أي إنستيتيوت.