

KPI Ključni pokazatelji uspješnosti

mjerenje ljudskih potencijala

Op?i KPI-ovi zaposlenika**Op?i KPI-ovi zaposlenika**obuhva?aju širok spektar pokazatelja u?inka koji omogu?uju pra?enje i procjenu rada zaposlenika u organizaciji. Ovi KPI-ovi pomažu menadžerima da razumiju kako pojedinci i timovi doprinose ciljevima organizacije.

Evo 11 općih KPI-ova zaposlenika:

1. **Učinkovitost (Productivity)**:
    - Mjeri koliko rada ili rezultata zaposlenik proizvede u određenom razdoblju.
    - Često se izražava kao odnos između uloženih 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. **Suradnja 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. **Prodaja i 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: (Broj zaposlenika na kraju razdoblja / Broj zaposlenika na početku razdoblja) * 100

2. **Stopa fluktuacije zaposlenika (Employee Turnover Rate)**:
    - Mjeri postotak zaposlenika koji su napustili organizaciju u određenom razdoblju.
    - Formula: (Broj odlazaka zaposlenika tijekom razdoblja / 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 konkurentske 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.