



۱۲ شاخص کلیدی عملکرد در حوزه مدیریت منابع انسانی
که هر مدیر باید از آن آگاه باشد.

درآمد به ازاء هر کارمند

Revenue per employee

۲/۱۲

در طرح معرفی ۱۲ شاخص کلیدی عملکرد در حوزه مدیریت منابع انسانی، این نسخه به بررسی دومین شاخص با عنوان "درآمد به ازاء هر کارمند" می‌پردازد.

تهیه‌کننده:

محمدجواد آبگون-عسگر یوسفیان



درآمد به ازاء هر کارمند (RPE)^۱
این شاخص کلیدی عملکرد به سوال زیر می‌خواهد پاسخ دهد:
در سازمان ما میزان درآمد به ازاء هر کارمند چقدر است؟

دلایل اهمیت این شاخص

کارکنان، مهمترین و گران‌ترین سرمایه سازمان به حساب می‌آیند. سازمان‌ها بایستی به گونه‌ای عمل کنند که بتوانند بصورت کارآمد از کارمندان خود بهره ببرند. به طور کلی، هدف سازمان‌ها به دست آوردن درآمد بیشتر با تعداد کارکنان کمتر است. این امر نشان دهنده آن است که سازمان به دنبال شیوه‌هایی است که بتواند بواسطه آنها درآمد بیشتری از هر یک از کارکنانش به دست آورد. بنابراین، با برقراری ارتباط بین میزان درآمد و تعداد کارکنان می‌توان بهره‌وری خوبی در حوزه منابع انسانی داشت.

از آنجایی که نیازهای کارکنان در صنایع مختلف بسیار متفاوت است شاخص درآمد به ازاء هر کارمند (RPE) زمانی بیشترین کارایی را دارد که مقدار آن را در بین سازمان‌های مشابه که در یک حیطه صنعتی مشغول به فعالیت هستند مقایسه کنیم. مدیران سازمان‌ها با پیگیری مقدار شاخص RPE در طول زمان از میزان توانایی خود در بهبود میزان بهره‌وری از هر کارمند آگاه می‌شوند. همچنین با مقایسه میزان RPE سازمان‌های مختلف با یکدیگر، مدیران و سرمایه‌گذاران به درک درستی از سطح بهره‌وری نسبی سازمان‌ها می‌رسند.

نحوه اندازه‌گیری شاخص

۱- روش جمع‌آوری داده‌ها

اطلاعات اولیه برای محاسبه RPE را می‌توان به راحتی از طریق صورت‌های مالی سازمان و یا سیستم مدیریت مالی که اطلاعات درآمد را به شما ارائه می‌دهد به دست آورد. تعداد کارکنان معمولاً به آسانی در دسترس قرار می‌گیرد (البته ممکن است نیاز به کمی تنظیمات داشته باشد) زیرا شما تعداد کارکنان معادل تمام وقت را به جای پاره وقت محاسبه می‌کنید که در نتیجه باعث افزایش تعداد کارکنان و چولگی نسبت می‌گردد.

۲- فرمول

با تقسیم درآمد یک سازمان بر تعداد کل کارکنانش مقدار RPE به دست می‌آید:

$$PRE = \frac{\text{درآمد قبل از کسورات}}{\text{تعداد کل کارکنان}}$$

که در آن تعداد کارکنان تمام وقت مدنظر است.

۳- دوره زمانی محاسبه شاخص

مسلماً بهتر است اندازه‌گیری RPE همراستا با محاسبه درآمد سازمان انجام شود که معمولاً بصورت فصلی محاسبه می‌گردد.

۴- منبع جمع آوری داده‌ها

داده‌های مورد نیاز برای محاسبه این شاخص کلیدی عملکرد مستقیماً از طریق سیستم‌های مالی و HR به دست می‌آید.

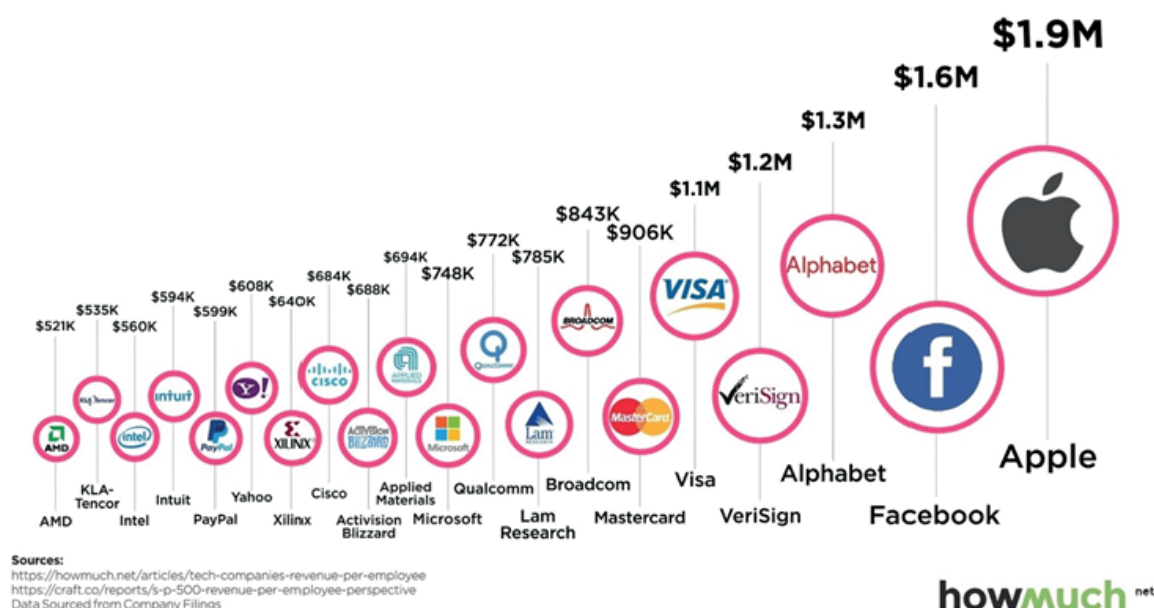
۵- هزینه و تلاش مورد نیاز برای جمع‌آوری داده‌ها

از آنجا که داده‌های مورد نیاز به راحتی در دسترس قرار می‌گیرند بنابراین هزینه اندکی برای جمع‌آوری و انجام محاسبات نیاز است.

۶- هدف‌گذاری / الگوبرداری

در حالت ایده‌آل، سازمان به دنبال دستیابی به بالاترین میزان RPE است زیرا هر چه رقم آن بیشتر باشد به این معنی است که سازمان به طور موثرتری از کارکنان خود بهره می‌جوید.

اگر چه هیچ قانون کلی که نشان دهنده عوامل دخیل در دستیابی به سطح مطلوبی از RPE باشد وجود ندارد ولی تعدادی معیار در این خصوص در دسترس است. برای تدوین معیارهای مورد نظر خود می‌توانید به سراغ پایگاه داده صنایع مختلف رفته و ارقام مربوط به درآمد سازمان‌ها را بررسی کنید. به عنوان مثال، کاربرگ سازمان‌ها در سایت (www.hoovers.com). در اغلب موارد تعداد کارمندان نیز در این اطلاعات وجود دارد ولی اگر لحاظ نشده باشند هم می‌توان در وبسایت سازمان آن را یافت. در اینجا برخی از ارقام RPE سازمان‌ها مختلف ارائه می‌شود:



همانطور که ارقام جدول بالا نشان می‌دهد، RPE سازمان‌های کوچک بطور میانگین حدود ۱۰۰۰۰۰ دلار برای هر کارمند است در حالی که RPE سازمان‌های ثروتمند و عظیم موجود در لیست S&P ۵۰۰ حدود ۳۰۰۰۰۰ دلار برای هر کارمند می‌باشد.

۷-مثال

حالا صنعت نرم افزار و خدمات را در نظر گرفته و دو شرکت Google و Convergys Corp را مقایسه می‌کنیم. هر دو سازمان در فهرست S&P ۵۰۰ دیده می‌شوند. گوگل تعداد ۲۰۱۶۴ کارمند دارد. درآمد سالانه به ازاء هر کارمند در گوگل ۱,۰۹۳,۸۹۲ دلار و سود سالانه به ازاء هر کارمند آن ۲۱۴,۷۶۸ دلار می‌باشد. Convergys Corp. با وجود داشتن ۷۵۰۰۰ کارمند تنها قادر به خلق ۳۶,۸۵۵ دلار درآمد سالانه برای هر کارمند و ۱,۳۴۴ دلار سود سالانه به ازاء هر کارمند شده است.

توجه

اگر همین منطق را بخواهیم در پیش بگیریم، برای ایجاد یک شاخص داخلی مهم‌تر از نسبت سود به حقوق و دستمزد می‌توان جای درآمد را با سود و تعداد کارکنان را با لیست حقوق کارمندان سازمان تعویض کرد. ولی مشکل اینجا است که دسترسی به ارقام لیست حقوقی رقبا مشکل است. یکی دیگر از متداول‌ترین مشکلات RPE نسبت عملکرد فروشندگی یعنی میزان فروش به ازاء هر فروشنده است. دنیل گولمن در کتاب خود با عنوان "هوش هیجانی" یکی از تحقیقات ارائه شده در ارتباط با ۴۴ سازمان Fortune ۵۰۰ را نقل قول می‌کند مبنی بر اینکه بالای ۱۰٪ فروشندگان ۶/۷ میلیون دلار فروش داشتند در حالی که متوسط فروش فروشندگان سازمان‌ها ۳ میلیون دلار است. این آمار نشان می‌دهد که میزان کارآمدی بهترین فروشندگها در این سازمان‌های عظیم دو برابر سایر سازمان‌ها است.

۸-منابع مورد استفاده

- www.investinganswers.com/term/revenue-employee918-
- www.jbryanscott.com/07/02/2009/nasdaq-100-revenue-per-employee/
- www.gazelles.com/columns/Revenue20%per20%Employee.pdf
- www.cnbc.com/id/30888743/The_S_P_500_s_Leanest_Companies



مشاوره مدیریت سبا

مشاور شما در حوزه مدیریت منابع انسانی،
سیستم‌های مدیریتی، مدیریت استراتژیک،
تعالی و بهبود فرایندهای سازمانی