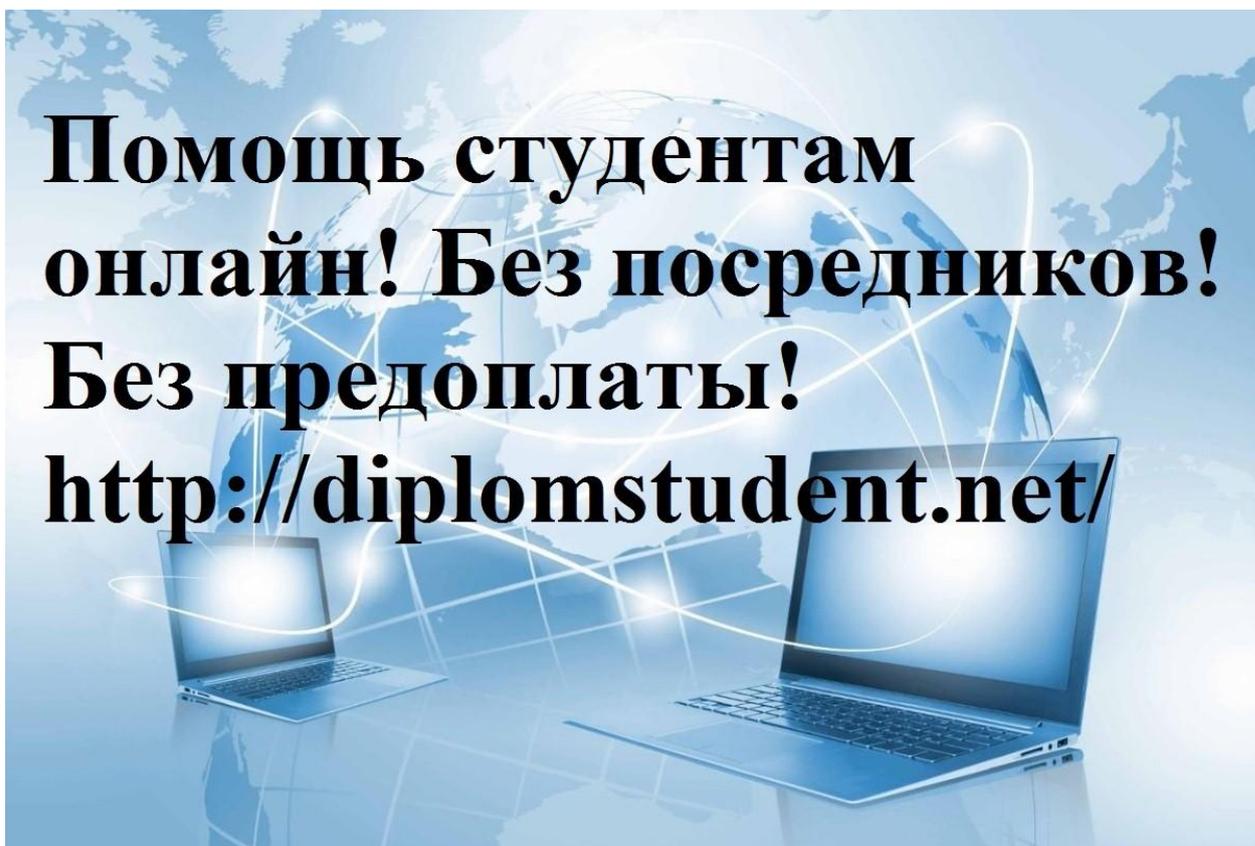


**Помощь студентам
онлайн! Без посредников!
Без предоплаты!
<http://diplomstudent.net/>**



Задание: Различные модели службы персонала

Бизнес-партнерство

В организации бизнес-партнерство – определенная форма ведения бизнеса, предполагающая взаимодействие (сотрудничество) двух или нескольких сторон, построенное на основе получения взаимной выгоды. Стороны, являясь субъектами предпринимательской деятельности, договариваются о достижении какой-либо общей цели, разделяют обязанности, берут на себя равную ответственность

Категории персонала:	Функции управления персоналом
- рабочие	- отбор и найм
- служащие	- адаптация
- специалисты	- обучение
- руководители	- развитие
	- оценка деятельности
	- мотивация
	-

Решение:

Если служба структурирована по *категориям персонала*, это означает, что за ее отдельными сотрудниками закрепляются для кураторства специфические группы работников: рабочие, служащие, руководители, специалисты, практиканты или стажеры. Допустимо также разделение кураторства по месту расположения предприятий – головного и филиалов. Сотрудники службы персонала принимают на себя все профильные (типичные) обязанности, связанные с курированием, расчетами (отчислениями), развитием прикрепленной к ним группы сотрудников.

Категориальная модель службы персонала (5 чел.)

Работник А	Работник Б	Работник В	Работник Г	Работник Д
Сфера кураторства: рабочие	Сфера кураторства: служащие	Сфера кураторства: специалисты	Сфера кураторства: молодые специалисты, практиканты	Сфера кураторства: руководители

Функциональное разделение службы персонала - специфика этой модели – ориентация на определенные задачи, на которых специализируются сотрудники службы: обеспечение персоналом, развитие персонала, заработная плата и др. В ходе решения этих задач профильный сотрудник

службы персонала несет ответственность за всех работников предприятия, независимо от того, к какой группе (категории) они принадлежат.

**Функциональная модель службы персонала
(5 чел.)**

Работник А	Работник Б	Работник В	Работник Г	Работник Д
Специалист по отбору и найму персонала	Специалист по обучению и развитию персонала	Специалист по мотивации и оценке деятельности персонала	Специалист по заработной плате	Руководитель отдела персонала

Референтная модель представляет собой смешение функционального и категориально обусловленного структурирования. С одной стороны, она характеризуется широким полем решаемых задач, которые принимает на себя часть сотрудников службы персонала: руководство персоналом или общие вопросы. С другой стороны, имеются так называемые персонал-референты, которые принимают на себя решение задач в определенных сферах, охватывающих курирование работника от его найма до увольнения. Структурные подразделения предприятия «поделены» между специализированными бюро службы персонала, каждое из которых имеет руководителя и группу подчиненных ему сотрудников.

**Референтная модель службы персонала
(5 чел.)**

Работник А	Работник Б	Работник В	Работник Г	Работник Д
Референт сферы А	Референт сферы Б	Референт сферы В	Референт сферы Г	Руководство персоналом+проведение связанных с ним отчислений

Новые модели служб персонала

Сервисная модель

Сервисная модель управления предполагает, что проектные менеджеры имеют право обращаться в линейные подразделения за услугами, при этом они финансируют возникшие расходы из полученных на проект средств. Функциональные (линейные) руководители в таких условиях должны стремиться оптимизировать деятельность своей структурной единицы так, как этого требует процесс. В этой модели эффективного управления

организацией необходим активный пересмотр управленческих функций: функциональный руководитель относится к проектному менеджеру как к заказчику, чьи требования он должен удовлетворить посредством ресурсов своего подразделения.

Цель внедрения сервисной модели в компании – оптимизация бизнеса по всем подразделениям.

Сервисная модель – это анализ и контроль всех процессов на регулярной основе.

Переход к сервисной модели требует создания или значительного усиления функций планирования и управления, а также соответствующей структуры в рамках кадровой службы. При больших масштабах бизнеса необходимо комбинировать различные подходы (организация по функциям, клиентам, регионам), чтобы обеспечить баланс между качеством и оперативностью предоставления услуг и их стоимостью.

На рисунке 1 представлена сервисная модель службы персонала.



Рисунок 1- Сервисная модель службы персонала (организация по регионам)

Модель «Центр эффективности»

«Центр эффективности» – это та структура, которая балансирует интересы всех участников и, используя лучшие управленческие технологии. На рисунке 2 представлена модель службы персонала «Центр эффективности».

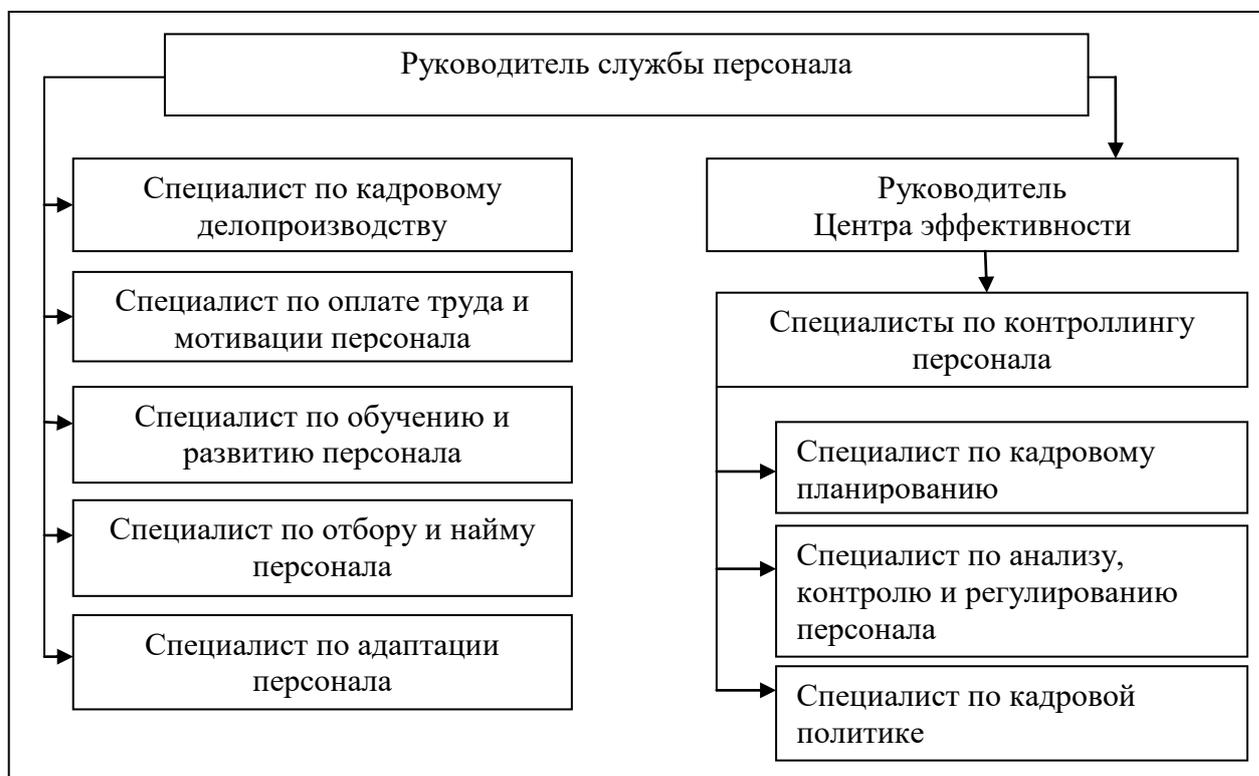


Рисунок 2- Модель службы персонала «Центр эффективности»

Контроллинг персонала – это комплексная система управления персоналом, координирующая бизнес-процессы в области планирования, организации, бюджетирования, учета, анализа, контроля и регулирования персонала, направленная на выявление и ликвидацию узких мест и повышение эффективности организации.

Аутсорсинговая модель

Аутсорсинг персонала (англ. personnel outsourcing) - это передача части работ, услуг или бизнес-функций компании внешнему провайдеру, у которого достаточно человеческих ресурсов для ее осуществления.

Кадровый аутсорсинг - это передача сторонней организации всей или части работы отдела кадров. То есть получается так называемый удаленный отдел кадров.

Аутсорсинг персонала позволяет компании высвободить собственные человеческие, организационные и финансовые ресурсы, которые затем можно направить на развитие новых направлений бизнеса или сосредоточиться на решении текущих проблем. На рисунке 3 представлена аутсорсинговая модель службы персонала.

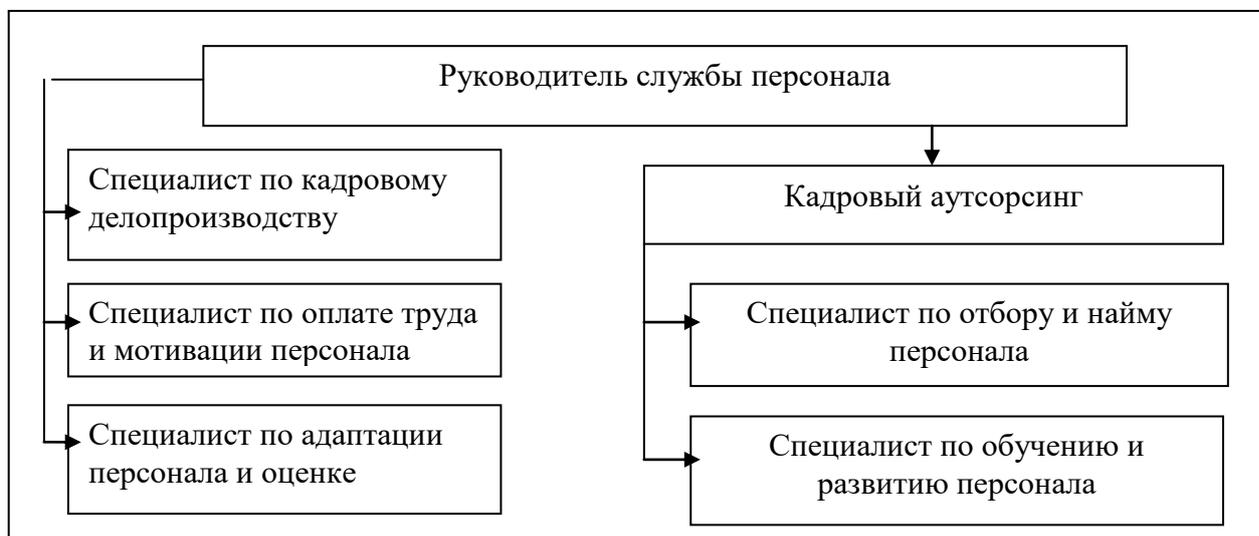


Рисунок 3- Аутсорсинговая модель службы персонала

Проектная модель

Проектная модель управления характерна для компаний, где система управления изменяется последовательно и с определенной целью. Она предполагает организацию специальных отделов или рабочих групп на некоторое время для совместной деятельности по решению задачи или выполнению проекта. При такой модели руководитель проекта на время работы группы отвечает за общую стратегию деятельности, координацию работы исполнителей, распределение задач и их качественное выполнение. Для этого руководитель получает все нужные права, материальные и людские ресурсы.

Проектная структура управления - это создание временного подразделения организации, которое после выполнения определённой задачи или завершения работ закрывается. Компания, состоящая из таких подразделений, называется проектной. Основная единица проектной организационной структуры - проектная команда или рабочая группа. Команда работает на временной основе, то есть в период, который нужен для достижения целей проекта. В рамках проектной организационной структуры работает функциональный персонал компании: инженеры, маркетологи, бухгалтеры, экономисты, юристы и другие специалисты.

Проектная модель управления персоналом- при таком подходе существующие кадровые подразделения занимаются решением

административных вопросов, контролингом персонала, а для решения всех других создаются при необходимости многопрофильные проектные группы из специалистов организации и представителей ее внешней среды. Доля проектных работ в управлении персоналом зависит от соотношения рутинных и инновационных заданий.

Использование моделей проектных организаций в сфере управления персоналом дает возможность эффективно решать инновационные задания. Часто проектные организации в сфере управления персоналом создают для дополнения имеющегося структурного построения. В таком случае из работников, которые занимаются кадровыми вопросами, формируют проектную группу для решения конкретной кадровой проблемы. В такой группе могут сотрудничать и внешние специалисты, будучи при необходимости даже руководителями проектов.

На рисунке 4 представлена проектная модель управления персоналом.

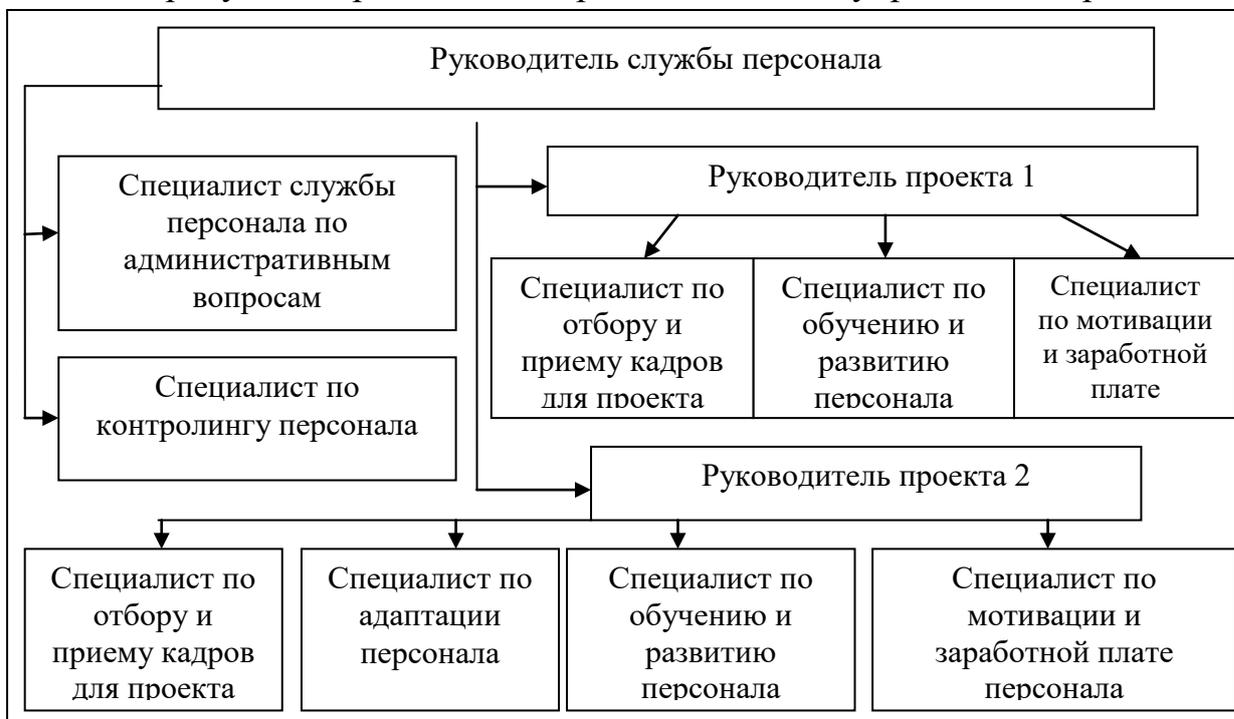


Рисунок 4- Проектная модель управления персоналом

Контролинг персонала - это система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом, которая помогает «преобразовывать» стратегии в плановые величины и конкретные мероприятия, а также формировать основные положения по управлению сотрудниками.

Существуют и другие определения контроллинга персонала:

Контролинг персонала – это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в управлении персоналом для реализации стратегических целей предприятия.

Контроллинг персонала – это система планирования, учета и контроля в области управления персоналом, направленная на повышение эффективности предприятия и работы по управлению персоналом.

Список литературы

- 1) Аутсорсинг персонала: какие функции делегировать [Электронная версия] [Ресурс: <https://www.hr-director.ru/article/66337-qqq-16-m10-autorsing-personala>]
- 2) Контроллинг персонала: понятие и функции [Электронная версия] [Ресурс: <https://studmir.com/kontrolling-personala-ponyatie-i-funkczii/>]
- 3) Модели управления персоналом [Электронная версия] [Ресурс: https://studopedia.ru/20_124091_modeli-upravleniya-personalom.html?ysclid=lcyhv8oeyb218770924]
- 4) Модели управления организацией: как построить свою уникальную [Электронная версия] [Ресурс: <https://www.gd.ru/articles/8625-modeli-upravleniya-organizatsiey>]
- 5) Проектная структура управления: преимущества и недостатки [Электронная версия] [Ресурс: <https://www.hr-director.ru/article/67232-proektnaya-struktura-upravleniya-18-m7>]
- 6) Служба персонала [Электронная версия] [Ресурс: <https://studfile.net/preview/9390724/page:3/>]
- 7) Сервисная модель: как повысить прозрачность управления [Электронная версия] [Ресурс: <https://risk-practice.ru/magazine/117/%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%B0%D1%8F-%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C-%D0%BA%D0%B0%D0%BA-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%81%D0%B8%D1%82%D1%8C-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%80/?ysclid=lcylnhqbox164870325>]
- 8) ТОП-5 компаний-аутсорсеров [Электронная версия] [Ресурс: <https://hiterbober.ru/beginners/kak-perejti-na-kadrovuj-autorsing.html?ysclid=lcy1gm2ln7337966208>]
- 9) Что такое кадровый аутсорсинг - полный обзор понятия и пошаговая инструкция по переходу на аутсорсинг кадрового делопроизводства + обзор [https://finguid.ru/nachinayushhim/chto-takoe-kadrovuj-autorsing/?ysclid=lcz47n9vrs543732897]