

УДК 005(06)

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

С.Ю. Внучко, 3 курс

Научный руководитель – **И.М. Зборина**, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Актуальность изучения эффективных бизнес-моделей управления персоналом обуславливается изменениями в экономической, социальной и технологической сферах, которые требуют от ком-

паний адаптации подходов к управлению для повышения производительности, улучшения качества товаров и услуг и создания благоприятной рабочей среды.

Эффективное управление позволяет максимально использовать потенциал каждого сотрудника, повышать их мотивацию и лояльность, а также улучшать общую производительность и достигать стратегических целей организации.

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и на наиболее оптимальное его использование [1].

Что касается системы управления персоналом, Е.В. Маслов определяет её целенаправленное воздействие на человека, являющегося носителем трудоспособности, с целью получения максимального результата от его деятельности, гуманизируя меры технического прогресса, проводимые на предприятии.

Марр Р. и Флиастер А. определяют исследуемую систему как область деятельности, наиболее важными элементами, которой являются: определение потребности в персонале; организация деятельности рабочего персонала; привлечение новых перспективных сотрудников; релиз; разработка; контроль персонала; структурирование работы; политика вознаграждения, социальных услуг и участия в прибылях; управление затратами на персонал и др. [2]

Бизнес-модель управления персоналом – это система принципов, методов и инструментов, используемых организацией для управления своими сотрудниками.

Она включает в себя такие аспекты, как планирование, найм, обучение, мотивация, оценка и развитие персонала, а также управление конфликтами и обеспечение благополучия сотрудников.

Цель разработки бизнес-модели управления персоналом на предприятии – обеспечить эффективное использование человеческих ресурсов для достижения стратегических целей организации.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки отдельных бизнес-моделей управления персоналом

Модель	Характеристика	Преимущества
Модель бизнес-партнера HR	Модель, работающая с точки зрения централизованных общих услуг и решений с консультационными функциями или функциями делового партнера. HR отчитывается как перед бизнесом, так и перед централизованной корпоративной функцией HR.	1. HR позиционируется как стратегический партнер и работает в рамках бизнес-структуры. 2. Обеспечивается тесная связь с бизнесом. Также имеется возможность повысить экономическую эффективность за счет использования общих технологий.
Функциональная операционная модель управления	Функции и опыт объединены в отделы, все подчиненные централизованному руководителю отдела кадров. Технология и стратегия управления централизованно, а принятие решений в основном осуществляется сверху.	1. Структура создает четкую направленность и линии ответственности в каждой функции и между отделами. 2. Структура позволяет быстро накапливать специализированные знания. 3. Структура эффективна и достаточно экономична.
Модель доставки фронт-бэк	Модель фронт-бэка работает из общей функции бэк-офиса, которую фронт-офис может использовать при необходимости и в соответствии с конкретными бизнес-требованиями. В рамках каждого направления бизнеса будет разрабатываться более локализованная стратегия.	1. Больше гибкости с точки зрения решений, что позволяет HR легче адаптироваться к требованиям различных отделов 2. Модель позволяет быстрее принимать решения, а больше ответственности выдвигается на передний план модели, который ближе к бизнесу.
Ступица и спица	Модель действует как централизованная функция, которая обеспечивает согласованность, стратегию и общие технологии/услуги. Различные спицы отвечают за локализацию решений на основе заданных критериев.	1. Обеспечивает масштабируемость при изменении бизнеса и необходимости адаптации 2. Обеспечивает более быстрый цикл обучения и возможность повторного использования решений, продуктов и услуг.
Федеративная модель	Модель работает как независимые направления HR-бизнеса, связанные либо с регионом, либо с бизнес-подразделением. Технологии обычно используются совместно для повышения экономической эффективности за счет масштабирования.	1. Модель поощряет подотчетность и ответственность, а управление персоналом рассматривается как бизнес-функция в каждой федерации. 2. Модель гибкая и адаптируется к региональным требованиям. 3. Модель использует масштабирование за счет общих технологий и распределяет определенные расходы между федерациями для экономии средств.

Примечание – собственная разработка

Современная практика управления персоналом выделяет три наиболее эффективных модели. Каждая из них имеет свои особенности и может быть адаптирована для различных организаций.

Анализ моделей представлен ниже (табл. 1).

Каждая из этих моделей управления персоналом доказала свою состоятельность и приносит успешные результаты для компаний, которые их применяют.

В условиях современной, быстро изменяющейся экономики, важно рассмотреть трудности при использовании перечисленных моделей и возможность их адаптации под нужды конкретных предприятий в будущем (табл. 2).

Таблица 2. – Проблемы, возникающие при использовании бизнес-моделей управления персоналом и их решения

Модель	Недостатки	Решения
Модель бизнес-партнера HR	1. Может привести к замедлению выполнения, если согласование между тремя столпами не обеспечивается должным образом. 2. Деловые партнеры HR часто не видят себя частью HR. Это может привести к культуре «нас» и «их» в HR.	Внедрение системы управления проектами, для распределения обязанностей и контроля сроков. Создание системы оценки KPI. Свяжет HR-активность с бизнес-целями и покажет влияние HR на результат.
Функциональная операционная модель	1. Модель может создавать разрозненность и одномерное мышление 2. Модель может испытывать трудности со связью между функциональными отделами и может стать слишком внутренней. 3. Модель менее адаптивна к потребностям бизнеса и с трудом справляется с растущими уровнями сложности.	Внедрение кросс-функциональных команд. Это объединит специалистов разных отделов для решения общих задач. Создание системы межфункционального обучения расширит знания сотрудников о разных аспектах бизнеса.
Модель доставки фронт-бэк	1. Модель склонна к дублированию услуг и технологий и требует постоянного согласования 2. Управление моделью может занять много времени и требует большого объема управления и руководства для обеспечения согласованности между фронт- и бэк-офисом.	Использование облачных HR-технологий снизит расходы на управление и повысит доступность данных. Делегирование полномочий фронт-офису увеличит автономность и скорость принятия решений.
Ступица и спица	1. Принятие решений может быть трудным, особенно когда речь идет об определении прав собственности между ступицами и спицами. 2. Модель требует постоянного согласования и подотчетности	Создание системы обратной связи обеспечит канал для согласования действий
Федеративная модель	1. Инициативы, которые необходимо реализовать в федерациях, занимают очень много времени. 2. Без жесткого регулирования модель приведет к конфликтам, дублированию и со временем может стать дорогостоящей. 3. Модель требует надзора со стороны руководства для правильной расстановки приоритетов.	Есть необходимость четкого разделения обязанностей между федерациями для минимизации дублирования. Создание централизованного органа для управления федерациями и разрешения конфликтов.

Примечание – собственная разработка

Таким образом, эффективность каждой из этих моделей управления персоналом определяется сочетанием различных подходов к организации труда, мотивации сотрудников и развитию культуры организации. Эффективность работы системы управления персоналом играет ключевую роль в успешной экономической деятельности предприятия. Эффективная модель управления персоналом помогает HR-специалистам реализовывать кадровую стратегию и извлекать максимальную пользу для бизнеса. Но выбор наиболее результативной модели зависит от особенностей организации.

Список использованных источников

1. Управление персоналом, [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html – Дата доступа 03.04.2024
2. Гапонова О.С. Система мотивации персонала как инструмент внутрифирменного планирования в инновационных компаниях ранних фаз развития // Вестник Пермского университета, серия «Экономика», Вып. 1(24), 2015 – С. 127.

3. 5 типов операционных моделей HR, [Электронный ресурс] / Режим доступа:
<https://dzen.ru/a/YxsKENNEfWD2TUCo> – Дата доступа 07.04.2024