

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПО HR
ФУНКЦИИ

Апрель 2015

Елена Евдокимова

СОДЕРЖАНИЕ

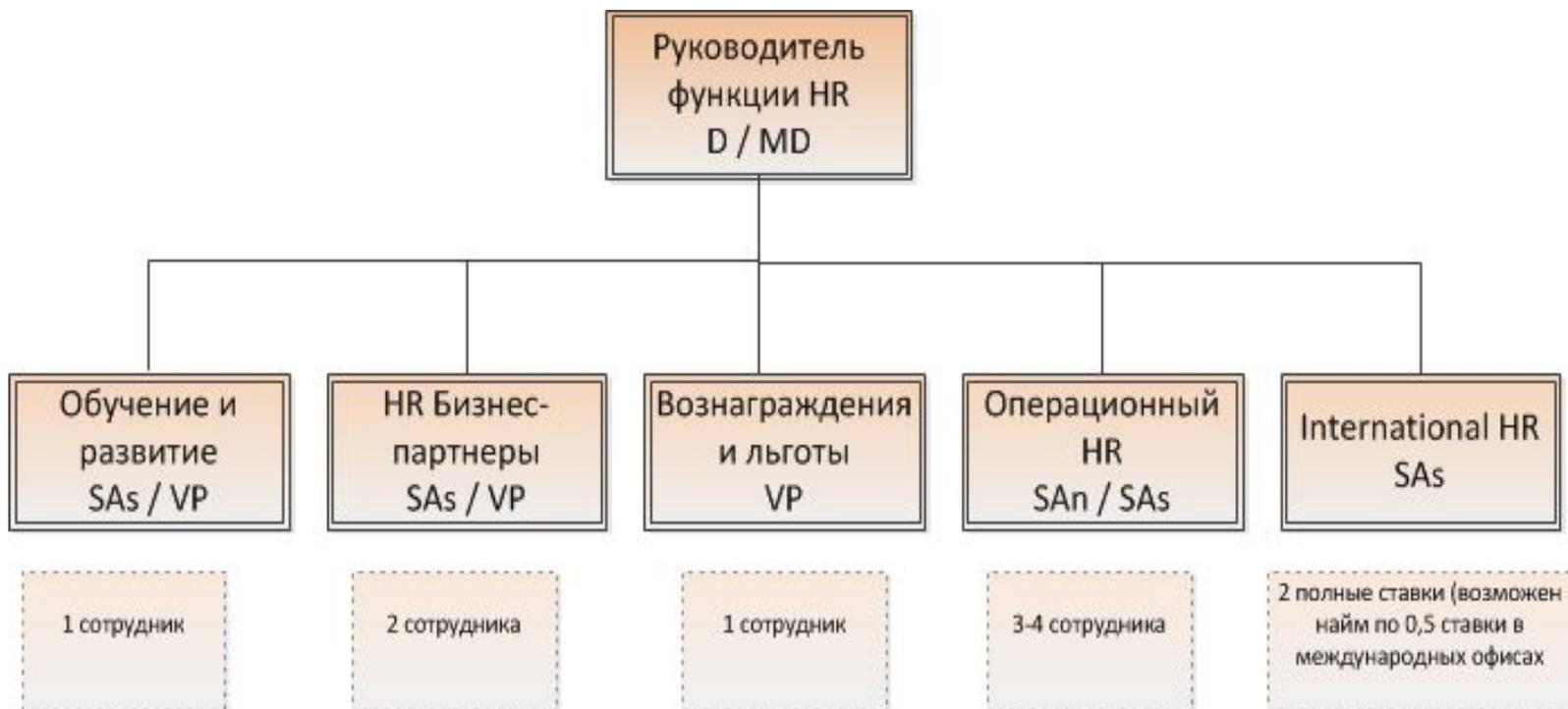
- ✓ Описание основных функций HR
- ✓ Структура HR, сотрудники (численность по функции и корпоративные титулы)
- ✓ Функционал HR в целом и каждого сотрудника
- ✓ Бизнес-процессы и их взаимосвязи

ОПИСАНИЕ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ HR

- ✓ **Операционный HR** (ведение кадрового делопроизводства, (в зависимости от компании иногда) функция расчета и выплаты заработной платы, reporting и отчетность, приказы, переводы и т.д.)
- ✓ **Компенсации и льготы** (системы компенсации и поощрения всех сотрудников, обзоры зарплат, нематериальные виды поощрения, социальные программы, составление программы и администрирование процесса премирования, пересмотры заработных плат)
- ✓ **Обучение и развитие** (разработка системы тренингов для персонала компании, процесс постановки целей, процесс оценки персонала, процесс карьерного роста сотрудников, наставничество, программа преемственности, планы развития, вовлеченность)
- ✓ **Подбор персонала** (подбор персонала, программы развития молодых специалистов, стажировки)
- ✓ **HR Бизнес-партнерство** (планирование и реализация HR стратегии, HR консультирование руководителей, помощь в разрешении сложных ситуаций с персоналом, оптимизация персонала, разработка и внедрение HR проектов, агенты изменений)

* Перечислены и кратко описаны основные функции HR, необходимые организации. В реальной ситуации несколько функций могут быть покрыты одним человеком.

СТРУКТУРА HR И СОТРУДНИКИ (ЧИСЛЕННОСТЬ И КОРПОРАТИВНЫЕ ТИТУЛЫ)



ФУНКЦИОНАЛ HR В ЦЕЛОМ И КАЖДОГО СОТРУДНИКА

HR – серьезный стратегический партнер бизнеса, способный формировать сильную мотивированную команду профессионалов. В то же самое время HR будет помогать линейным менеджерам осуществлять взаимодействие и руководство подчиненными с максимальной эффективностью. А также обеспечивать соблюдение политик и процедур компании на всех уровнях, эффективно используя квалификацию, практический опыт, мастерство и работоспособность персонала для достижения высоких результатов компании (осуществляется руководителем HR и бизнес-партнерами).

Менеджер по обучению и развитию – разработка и администрирование процесса оценки персонала (совместно с бизнес-партнерами), внедрение наставничества, модель компетенций, стратегические сессии и внутреннее обучение, программа преемственности, вовлеченность.

Операционный HR – 1 менеджер по кадровому делопроизводству, 1 специалист расчета заработной платы, 1 специалист админ + заработная плата (замена и покрытие всей функции в случае отсутствия \ болезни сотрудников)

Компенсации и льготы – 1 менеджер для сопровождения системы компенсации и поощрения всех сотрудников, обзоры зарплат, нематериальные виды поощрения, администрирование социальных программ, составление программы и администрирование процесса ежегодного премирования, пересмотра заработных плат.

International HR – осуществляют операционную поддержку в представленных географиях, а также транслирует HR политики, процедуры и практики на сотрудниках покрываемых офисов.

HR бизнес-партнеры также покрывают функции подбора и адаптации персонала, оптимизационные мероприятия, все общие вопросы персонала.

БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ И ИХ ВЗАИМОСВЯЗИ

- ✓ Внедрение календаря HR мероприятий на год (с марта по март): Постановка целей → Планирование оптимизационных мероприятий → Succession planning / Программа преемственности → Разработка планов развития → Вовлеченность персонала → Программа наставничества → Полугодовая оценка персонала → Процесс роста сотрудников, промоушен комитеты → Формирование бюджетов на следующий год → Планирование процесса ежегодного премирования → Ежегодная оценка персонала → Премирование → Постановка целей
- ✓ Организация внутренних тренингов – информационные продуктовые сессии, стратегических сессий руководителей и сотрудников, town hall
- ✓ Запуск и организация программы наставничества: выбираются представители менеджмента компании, оцениваются, выявляются компетенции, которые они могут развивать в других, после чего среди определенных заранее «молодых талантов» складываются пары. Встречи раз в месяц с домашними заданиями
- ✓ Разработка и внедрение мер по результатам исследования вовлеченности персонала
- ✓ Программа преемственности и планы развития сотрудников: определяется стратегический бизнес план развития функционального подразделения с учетом критичности ролей, сотрудников в этих ролях, планами развития для каждого сотрудника, риска потери конкретных сотрудников, разрабатывается матрица людей с покрытием проблемных зон