



عيوبه

قد يمنع المرونة والاستجابة وأيضاً ربما يقلل من الاتصال الفعال.



مزاياه

منح المزيد من التحكم والثبات على مستوى المنظمة.



المفهوم

جميع العاملين في إدارة الموارد البشرية يتواجدون في إدارة واحدة تقدم خدماتها للمنظمة من خلالها فقط بشكل مركزي مع حصر السلطة لها فقط في ذلك.

المركزي
Centralized

قد يتسبب في فقدان ثبات تطبيق سياسات ومعايير الموارد البشرية على مستوى المنظمة.

يمنح المزيد من التواصل الفعال بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى في المنظمة ويسهل الكثير من الإجراءات.

كل إدارة أو قسم أو قطاع أو موقع في المنظمة له قسم للموارد البشرية يقدم خدماته له.

اللامركزي
Decentralized

قد تتسبب في عزل إدارة الموارد البشرية في المركز الرئيسي عن الإجراءات الواقعية في المنظمة حسب ما يراه العاملين.

تسهل من عملية تطبيق السياسات والاجراءات على جميع إدارات المنظمة.

يتم تعيين أخصائيين في إدارة الموارد البشرية في المركز الرئيسي لإعداد السياسات والإجراءات والمعايير ونحوها ويتم تعيين منسقين أو ممثلين لها في إدارات المنظمة الأخرى لتابعة تطبيق هذه السياسات والتواصل مع الأفراد والتفاعل معهم.

الوظيفي
Functional

مخاطر انفصال كل إدارة موارد بشرية عن الأخرى وبالتالي سيتسبب في فقد مشاركة المعلومات. أيضاً ربما يكون هناك تكرار لبعض الممارسات وبالتالي سيتسبب في تقليل كفاءة العمليات.

يعزز من موائمة الاستراتيجيات بين المركز الرئيسي ووحدات الأعمال بالمنظمة.

يطبق هذا الهيكل على المنظمات التي لديها وحدات عمل مختلفة باستراتيجيات متعددة وبالتالي يتم تخصيص إدارة موارد بشرية مستقلة لكل وحدة لتقديم الخدمات المطابقة لاستراتيجية الوحدة.

المخصص
Dedicated

عدم المعرفة باستخدام هيكل الخدمات المشتركة بالشكل الصحيح سيتسبب في وجود مخاطر.

يعزز من كفاءة العمليات ويقلل من الجهد المبذول في إنجاز المعاملات.

يطبق هذا الهيكل على المنظمات التي لديها وحدات عمل متعددة حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بالمركز الرئيسي بمشاركة الخدمات والممارسات المتعلقة بها مع وحدات العمل الأخرى وتقوم وحدات العمل بانتقاء الخدمة التي ترغب بمشاركتها.

الخدمات
المشتركة
Shared Services

