

Ван Шучэнь
студент
2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного
образования
Московский педагогический государственный университет
Россия, г. Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация:

Как привлечь выдающиеся таланты, повысить эффективность работы персонала на предприятии и достичь стратегических целей - это вопрос, который каждый руководитель должен серьезно рассмотреть, поскольку основой управления предприятием является управление человеческими ресурсами.

Ключевые слова: Стратегия; управление человеческими ресурсами

Wangshuchen
student
2 courses of a magistrac, Institute of social arts education
Moscow pedagogical state university
Russia, Moscow

RESEARCH AND ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
STRATEGY

Summary:

How to attract outstanding talents, increase the efficiency of the staff at the enterprise and achieve strategic goals is a question that every manager should seriously consider, since the basis of enterprise management is human resource management.

Keywords: Strategy; human resource management

1. Обзор стратегического управления человеческими ресурсами

Когда общая стратегия предприятия ясна, наиболее важным фактором, определяющим, сможет ли оно работать в предложенном направлении, является управление человеческими ресурсами. Потому что человеческие ресурсы - это самая сложная системная структура в корпоративной системе, позволяющая координировать и контролировать каждый аспект бизнес-процесса. Таким образом, построение системы управления человеческими ресурсами предприятия, основанной на стратегии, является ключом к успешному развитию предприятия, а также необходимым условием для того, чтобы управление человеческими ресурсами в полной мере выполняло свою роль¹.

С помощью методов планирования и управления человеческими ресурсами достигается цель распределения человеческих ресурсов для получения конкурентного преимущества, подчеркивается соответствие человеческих ресурсов стратегиям организации, гибкость стратегий организации реализуется с помощью мероприятий по управлению человеческими ресурсами, а целью мероприятий по управлению человеческими ресурсами является достижение целей организации. Стратегическое управление человеческими ресурсами выводит управление человеческими ресурсами на стратегический уровень, систематически связывает людей с организацией и обеспечивает сочетание единства и адаптивности управления человеческими ресурсами.

Стратегическая концепция управления человеческими ресурсами рассматривает человеческие ресурсы как ресурсы и считает, что человеческие ресурсы являются наиболее ценными из всех ресурсов. Считается, что развитие предприятия и развитие профессиональных

¹ Ван Цюлэй. Об основных концепциях современного управления человеческими ресурсами [J]. Журнал Китайской академии угольной экономики, 2002, 12 (4): 354-358

способностей его сотрудников взаимозависимы. Предприятия поощряют сотрудников постоянно совершенствовать свои профессиональные способности, чтобы повысить основную конкурентоспособность предприятия, а чтобы обращать внимание на профессиональные способности людей, мы должны в первую очередь обращать внимание на самих людей, повышать их квалификацию. рабочая сила повышает конкурентоспособность предприятия за счет инвестиций в человеческий капитал. В то же время рабочая сила как элемент капитала участвует в распределении стоимости предприятия.

Стратегическое управление человеческими ресурсами считает, что развитие человеческих ресурсов может создать ценность для предприятий. Предприятия должны создавать сотрудникам справедливую среду, способствующую развитию ценности, предоставлять сотрудникам необходимые ресурсы и распределять обязанности между сотрудниками, получая соответствующие разрешения, чтобы гарантировать, что сотрудники выполняют свою работу в рамках полного разрешения., а также мобилизовать энтузиазм сотрудников посредством разработки научных и эффективных механизмов стимулирования и предоставлять соответствующие материальные и духовные стимулы на основе справедливой оценки способностей, поведенческих характеристик и результатов деятельности сотрудников, чтобы стимулировать сотрудников к созданию ценности для предприятия на основе осознания собственной значимости².

2. Новые функции отдела стратегического управления персоналом

В организации с динамичным стратегическим управлением роль управления человеческими ресурсами была расширена с традиционных административных и оперативных функций на стратегические. Работа отдела кадров интегрирована в стратегию, операционную деятельность и другие

² Ван Цюлэй. Об основных концепциях современного управления человеческими ресурсами [J]. Журнал Китайской академии угольной экономики, 2002, 12 (4): 354-358

процессы компании и предполагает новые обязанности. Это новое распределение ролей позволяет отделу кадров укомплектовать стратегию и операции организации подходящим персоналом, что позволяет улучшить возможности стратегического управления во всей организации. Затем отдел кадров должен взять на себя следующие три новые функции :

Участвуйте в стратегическом планировании. В процессе участия в разработке стратегического планирования отдел кадров должен понимать развитие всей компании, стратегический план компании и намеченные цели на следующий этап; конкретный план по достижению этих стратегий и целей; какой персонал нужен компании на следующем этапе и какие задачи стоят перед компанией. какими навыками и качествами должен обладать этот персонал. После полного овладения стратегической информацией отдел кадров должен тщательно проработать стратегию и цели и в то же время провести переоценку существующих сотрудников в соответствии со стратегическими целями и нанять новых специалистов в соответствии с ситуацией или обучить существующих сотрудников адаптации к новому стратегическому плану.

Участвуйте в организационном реинжиниринге. В процессе разработки стратегического планирования организационная структура должна быть разработана в соответствии со стратегическим планированием и стратегическими целями. Задача отдела кадров заключается в анализе преимуществ и недостатков человеческих ресурсов в организации и работе с руководителями и другими управленцами над перепланированием организационной структуры; перераспределении задач между должностями; поиске должностей, которые играют ключевую роль в развитии организации, и выделении подходящих таланты, чтобы построить организационную структуру, соответствующую стратегии.

Участвуйте в оперативном плане. В организации с динамичными возможностями стратегического управления отдел кадров не только нуждается в персонале для разработки стратегии и операций, но и участвует

в разработке операционного плана, отслеживает и оценивает работу сотрудников и оценивает их эффективность, а также высказывает мнения и предложения относительно удержания персонала и целесообразности смены работы, или где усилить подготовку и упражнения.

Литература:

1. Ван Цюлэй. Об основных концепциях современного управления человеческими ресурсами [J]. Журнал Китайской академии угольной экономики, 2002, 12 (4): 354-358
2. Чэнь Тяньсян. Управление человеческими ресурсами [М]. Гуанчжоу: Издательство университета Сунь Ятсена, 2001
3. Ли Хуэйсинь, Цю Яньдун. О внедрении стратегического управления человеческими ресурсами [J]. Журнал Шицзячжуанской школы экономики, 2005, 28(1): 42-44
4. Гун Ипин. Анализ корпоративного стратегического управления человеческими ресурсами [J]. Теоретическое построение, 2008, (4): 29-32