

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

КРАТКИЙ АНАЛИЗ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация:

В условиях глобализации экономики и постоянной жесткой конкуренции традиционное управление персоналом больше не может адаптироваться к требованиям ситуации, поэтому предприятия должны перестроить свою современную систему управления для достижения долгосрочного развития. Являясь новой моделью управления человеческими ресурсами, стратегическое управление человеческими ресурсами за последние годы добилось больших успехов в теории и практике и стало целью преобразований на многих предприятиях.

Ключевые слова: Стратегия; Управление человеческими ресурсами; Конкурентное преимущество; эффективность

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

A BRIEF ANALYSIS OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

Summary:

In the context of the globalized economy and constant fierce competition, traditional personnel management can no longer adapt to the requirements of the

situation, so enterprises must rebuild their modern management system to achieve long-term development. Being a new model of human resource management, strategic human resource management has achieved great success in theory and practice in recent years and has become the goal of transformation in many enterprises.

Keywords: Strategy; Human resource management; Competitive advantage; Efficiency

С развитием науки и техники и наступлением эры экономики знаний конкуренция предприятий все больше зависит от приобретения знаний и информации. Как носители знаний и информации, “люди” стали стратегическим ресурсом в процессе получения предприятием конкурентного преимущества. В этой ситуации все большее число предприятий берут на вооружение теорию стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами заключается в систематической увязке управления человеческими ресурсами предприятия со стратегическими целями предприятия. Его суть заключается в повышении эффективности реализации стратегических целей предприятия посредством запланированных мероприятий по развитию человеческих ресурсов и управлению ими¹.

1. Развитие и эволюция теории стратегического управления человеческими ресурсами

1) Этап управления персоналом

В первой половине 20-го века под руководством научной теории менеджмента и теории организационного поведения, представленной Тайро, были сформированы основные основы современной теории управления персоналом. В этот период основное значение управления персоналом понимается Специализированное управление взаимоотношений людей и

¹ Сяо Лицзюань. Краткий анализ стратегического управления человеческими ресурсами [J]. Наука, техника и экономика Внутренней Монголии, 2005, (4)

вещей в организации для выполнения задач организации, так что люди и вещи могут достичь лучший матч, и в то же время использование стимулов для повышения энтузиазма и инициативы сотрудников. На практике деятельность по управлению персоналом осуществляется через специализированные отделы по управлению персоналом и кадрами в соответствии с установленными процедурами. Как вспомогательная или кадровая функция, сфера его деятельности ограничивается административными вопросами, и он редко участвует в принятии стратегических решений на высоком уровне в организации.

2) Этап управления человеческими ресурсами

В 1950-х годах Питер Друкер предложил концепцию человеческих ресурсов и отметил, что “традиционное управление персоналом уходит в прошлое, и грядет новая кадровая революция, в центре внимания которой будет развитие человеческих ресурсов”. Позже Бейк, Майлз и другие провели обширные исследования по многим вопросам управления человеческими ресурсами, продвинув теорию и практику управления персоналом на совершенно новый этап развития — этап управления человеческими ресурсами. Теория управления человеческими ресурсами, во-первых, считает, что сотрудники являются “первым ресурсом” для достижения целей организации, и понимает “управление персоналом” в организации с точки зрения ресурсов; во-вторых, эта теория расширяет сферу применения управления человеческими ресурсами и считает, что управление человеческими ресурсами - это не только ответственность персонала. отдел кадров, но также несет важную ответственность за отдел кадров (производство, маркетинг) и участвует в разработке и реализации стратегических решений организации. В-третьих, увязывайте цели управления человеческими ресурсами с конкурентоспособностью организации, прибылью, живучестью, конкурентными преимуществами и гибкостью рабочей силы и т.д., не только уделяйте внимание разработке продуктов и услуг в области человеческих ресурсов, но и уделяйте больше

внимания влиянию человеческих ресурсов на организацию и менеджеров, а также поставьте функции управления человеческими ресурсами и другие управленческие функции на одно и то же важное место.

3) Этап стратегического управления человеческими ресурсами

В 1981 году Деванна выдвинул концепцию стратегического управления человеческими ресурсами в статье "Управление человеческими ресурсами: стратегический взгляд". Публикация книги Бира и других авторов "Управление человеческим капиталом" в 1984 году ознаменовала переход от управления человеческими ресурсами к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами - это управление человеческими ресурсами, которое систематически связывает людей и организации, сочетая в себе единство и адаптивность. Чтобы подчеркнуть стратегию управления человеческими ресурсами, люди все чаще используют стратегическое управление человеческими ресурсами вместо управления персоналом. Роль менеджеров по персоналу в организации постепенно трансформировалась в роль экспертов по управлению стратегическими деловыми партнерами, мотиваторов сотрудников, проводников перемен и даже координаторов обучения обучающейся организации².

2. Значение и характеристики стратегического управления человеческими ресурсами

Стратегическое управление человеческими ресурсами - это управление возможностями членов организации по созданию ценности. Знаменитый принцип "20/80" говорит нам о том, что в организации есть особая группа. Их немного, но они обладают высокой способностью создавать ценность и могут приносить организации высокую прибыль. Эти люди обычно считаются высокоэффективными сотрудниками. Они находятся в центре внимания компании. развитие человеческих ресурсов организации и

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

управление ими. Основное внимание в процессе развития человеческих ресурсов организации стало уделяться не всем сотрудникам, а в основном высокопроизводительным сотрудникам, то есть тем высокопроизводительным сотрудникам, которые создали наибольшую ценность для организации, и на которые приходится 80% инвестиций в отделе кадров для высокоэффективных сотрудников. Для предприятий первой задачей является выявление таких сотрудников и последующая поддержка их посредством разработки целенаправленной кадровой политики.

Стратегическое управление человеческими ресурсами - это управление цепочкой создания стоимости. Управление цепочкой создания стоимости - это органичная интеграция различных функций управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами делает акцент на взаимной координации и сотрудничестве между различными функциями управления человеческими ресурсами и формирует совершенную систему создания ценности из различных функций управления человеческими ресурсами, которая позволяет максимально эффективно использовать функции политики и систем управления человеческими ресурсами организации.

Стратегическое управление человеческими ресурсами подчеркивает вклад в стратегию организации. Вклад стратегического управления человеческими ресурсами в организационную стратегию в основном отражается в системном осмыслении организационной стратегии, сосредоточении внимания на потребностях на стратегическом уровне, то есть сверху донизу, сначала уточняются компетенции персонала, содержащиеся в организационной стратегии, и другие требования к компетенциям, которые влияют на эффективность организации, а затем на этой основе, посредством декомпозиции, компетенции, требуемые стратегией организации, органично сочетаются с основными функциями управления человеческими ресурсами

для формирования стратегической системы управления человеческими ресурсами, поддерживающей реализацию стратегических целей организации.

В настоящее время управление человеческими ресурсами в Китае все еще находится на стадии изучения зарубежного опыта. Межкультурные различия заставляют китайское управление человеческими ресурсами усваивать и совершенствовать зарубежную теорию и опыт управления. Оно должно основываться на китайском рынке, национальной политике и нормативных актах и постоянно совершенствоваться. исследуйте, практикуйте и обобщайте³.

Обновите концепцию. Стратегическое управление человеческими ресурсами подчеркивает, что человеческие ресурсы являются основным источником конкурентных преимуществ предприятий. В процессе управления человеческими ресурсами большинство предприятий в нашей стране находятся только на стадии управления персоналом или ограничиваются транзакционным этапом управления человеческими ресурсами. Предприятие не проводит различия между тем, какой персонал является стратегическим, а какой - нестратегическим, и полагается только на субъективное суждение отдельных лиц, принимающих решения, при определении бизнес-стратегии предприятия. Тогда самой важной задачей этих предприятий является обновление своих концепций и создание новой руководящей идеологии, чтобы можно было повысить эффективность работы предприятия.

Уделение внимания внутренней и внешней среде предприятия, проведение тщательного первоначального анализа и стратегическое управление человеческими ресурсами - это модель кадровой деятельности, которая позволяет предприятию достигать своих целей. Поэтому, прежде чем предприятие внедрит свою модель, оно должно сначала понять потребности предприятия и провести тщательный первоначальный анализ. Кроме того,

³ Чэнь Тяньсян. Управление человеческими ресурсами [М]. Гуанчжоу: Издательство университета Сунь Ятсена, 2001

Китай все еще находится в переходном экономическом периоде, и его внешняя среда

Неопределенность очень сильна. Поэтому при разработке и внедрении предприятия должны учитывать свою внешнюю среду и обращать внимание на эффективное сочетание внутренней и внешней среды предприятия.

Оцените потенциальные препятствия и подготовьте план действий. При внедрении стратегического управления человеческими ресурсами необходимо оценить потенциальные препятствия. Потому что эти препятствия связаны с безразличием, враждебностью (неприятием реформ) и отсутствием поддержки процедур или ресурсов. Затем компания должна решить, что делать, кто будет это делать и когда это можно будет завершить. Укажите методы действий с помощью оценки, такие как внесение изменений в первоначальный план, оказание поддержки процедурам, оказание дополнительной поддержки непосредственным руководителям, проведение интенсивных обменов и тренингов, а также привлечение дополнительных ресурсов. Чтобы накопить определенный опыт для реализации следующего стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами.

Устойчивое развитие сотрудников. Сотрудники - это основной костяк предприятия. Только постоянно повышая качество работы сотрудников, они могут лучше выполнять свои рабочие задачи и повышать эффективность работы предприятия. Поэтому предприятия должны уделять внимание устойчивому развитию своих сотрудников и должны использовать обучение, переподготовку кадров и другие методы для своевременного повышения собственного качества, чтобы идти в ногу с потребностями руководителей предприятий. Убедитесь, что организация может привлечь сотрудников с хорошими навыками и высоким уровнем мотивации, чтобы получить постоянное конкурентное преимущество и сформировать стратегический потенциал организации.

Короче говоря, в условиях современной экономической глобализации и распространения знаний только компании со стратегическим видением могут добиться конкурентного преимущества за счет стратегического управления человеческими ресурсами в глобальном масштабе. Таким образом, понимание предпосылок, значения, роли и процесса внедрения стратегического управления человеческими ресурсами является необходимым условием для того, чтобы предприятия играли стратегическую роль. управление человеческими ресурсами. Исходя из этого, предприятия нашей страны должны как можно скорее создать систему управления человеческими ресурсами, подходящую для их собственного развития, чтобы обеспечить и способствовать долгосрочному развитию предприятий в условиях более жесткой конкуренции в будущем.

Литература:

1. Сяо Лицзюань. Краткий анализ стратегического управления человеческими ресурсами [J]. Наука, техника и экономика Внутренней Монголии, 2005, (4)
2. Ван Сяопин. О стратегическом управлении человеческими ресурсами современных предприятий [J]. Современная экономика, 2008, (9): 66-67
3. Ван Цюлэй. Об основных концепциях современного управления человеческими ресурсами [J]. Журнал Китайской академии угольной экономики, 2002, 12 (4): 354-358
4. Чэнь Тяньсян. Управление человеческими ресурсами [М]. Гуанчжоу: Издательство университета Сунь Ятсена, 2001
5. Ли Хуэйсинь, Цю Яньдун. О внедрении стратегического управления человеческими ресурсами [J]. Журнал Шицзячжуанской школы экономики, 2005, 28(1): 42-44

6. Гун Ипин. Анализ корпоративного стратегического управления человеческими ресурсами [J]. Теоретическое построение, 2008, (4): 29-32