

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

*СТРАТЕГИЧЕСКОЕ            УПРАВЛЕНИЕ            ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ*  
*РЕСУРСАМИ*

*Аннотация:*

*С всесторонним развитием социальной экономики управление человеческими ресурсами внедряется различными типами компаний. Благодаря созданию научного и совершенного механизма управления человеческими ресурсами, это может не только эффективно повысить личную эффективность сотрудников, но и одновременно повысить эффективность работы организации и основную конкурентоспособность предприятия, ускорить темпы развития предприятия, чтобы оно могло получать большие экономические выгоды.*

*Ключевые слова: Управление человеческими ресурсами; корпоративные показатели эффективности*

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

*STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

*Summary:*

*With the comprehensive development of the social economy, human resource management is being implemented by various types of companies. Through the creation of a scientific and perfect human resource management*

*mechanism, it can not only effectively improve the personal effectiveness of employees, but also simultaneously improve the organization's work efficiency and the basic competitiveness of the enterprise, accelerate the pace of development of the enterprise so that it can receive greater economic benefits.*

*Keywords: Human resource management; corporate performance indicators*

## 1 Стратегическое управление человеческими ресурсами

Проще говоря, стратегическое управление человеческими ресурсами заключается в систематическом налаживании связей между людьми и предприятиями. Она рассматривает человеческие ресурсы как своего рода основной ресурс для получения конкурентного преимущества и подчеркивает, что с помощью планирования человеческих ресурсов, политики и конкретных практик она может получить конкурентное преимущество в распределении человеческих ресурсов, которое может быть согласовано по вертикали с корпоративной стратегией и может быть согласовано на уровне внутренней деятельности предприятия и подчеркивает, что вся кадровая деятельность направлена на достижение корпоративных целей. Стратегическое управление человеческими ресурсами делает акцент на деловой активности предприятия. В соответствии со стратегическими целями компании, стратегическое планирование человеческих ресурсов на предприятии, в частности, современные научные и технологические средства, разумная организация и использование обучения, координация человеческих ресурсов и соответствующие стратегические цели человеческих ресурсов, руководство, регулирование психология и поведение, контроль и надзор, чтобы обеспечить соотношение материальных и человеческих ресурсов в наилучших условиях, повысить энтузиазм сотрудников, чтобы обеспечить реализацию стратегических целей и устойчивое развитие деловой деятельности. С течением времени и прогрессом науки и техники роль стратегического управления

человеческими ресурсами в производстве и эксплуатации предприятия становится все более важной. Многие исследования показали, что стратегическое управление человеческими ресурсами может влиять на эффективность деятельности предприятия. Взаимосвязь между стратегическим управлением человеческими ресурсами и эффективностью деятельности предприятия можно объяснить следующими двумя моментами<sup>1</sup>.

## 2. Как эффективно играть роль стратегического управления человеческими ресурсами в развитии предприятия

Стратегические человеческие ресурсы предприятия являются движущей силой всей деловой деятельности предприятия. Только обновляя традиционные концепции управления, стандартизируя управление человеческими ресурсами и повышая их эффективность, предприятие может выжить в условиях жесткой рыночной конкуренции и обеспечить устойчивое развитие предприятия.

Для достижения стратегических целей предприятия предприятие должно разработать систему поощрений и наказаний, сформулировать кодекс поведения и оценить меры целенаправленным и надлежащим образом в соответствии с личными потребностями своих сотрудников, чтобы оптимизировать распределение человеческих ресурсов таким образом, чтобы личные интересы были соблюдены. Действия сотрудников соответствуют интересам предприятия и стимулируют субъективную инициативу сотрудников. Для стимулирования персонала, добивающегося более высоких результатов, могут быть приняты определенные средства и меры, такие как повышение производительности. Некоторые относительно слабые сотрудники должны пройти обучение и получить помощь, чтобы как можно скорее добиться прогресса, а те, кто нарушает дисциплину и постоянно не проходит перевоспитание, должны быть наказаны. Стимулируйте энтузиазм

<sup>1</sup> Ду Ян, Сюй Пэнфэй., Как предприятия могут осуществлять эффективное управление человеческими ресурсами [J]. Электромеханическая информация, 2008.

сотрудников с помощью разумных и научных методов, поддерживайте баланс между институционализацией и гуманизацией управления, обеспечивайте упорядоченное и эффективное управление и одновременно реализуйте личные интересы сотрудников и стратегические цели предприятия.

Необходимо улучшить планирование человеческих ресурсов и разработать вспомогательную политику, чтобы иметь возможность своевременно и результативно корректировать кадровые позиции и распределять человеческие ресурсы, эффективно развивать и использовать внутренние человеческие ресурсы предприятия и повышать эффективность существующих человеческих ресурсов. Стоит отметить, что при проведении кадрового планирования следует в полной мере учитывать влияние ключевых факторов, таких как изменения в рабочей силе, корпоративной культурной атмосфере, экономических показателях и текущей ситуации с корпоративными кадровыми ресурсами, всесторонне анализировать и фокусироваться на понимании, чтобы обеспечить рациональность и научность его планирования и политики<sup>2</sup>.

Мы должны обращать внимание на таланты и иметь концепцию сохранения талантов. Таланты - это ценное богатство предприятия. Ключевые таланты - это ядро и представитель предприятия, душа и хребет предприятия. Бизнес-менеджеры должны ценить таланты и не должны завидовать талантам. Даже если сам менеджер обладает незаурядным талантом, если под его началом нет нескольких талантливых генералов и большого количества различных опор, трудно добиться больших достижений.

Стратегическое управление человеческими ресурсами впервые зародилось в западных странах. В связи с непрерывным развитием экономики оно было внедрено в управление отечественными предприятиями только в последние годы. Как только предприятие внедряет систему

<sup>2</sup> Инь Янькэ, Сунь тьякэ. Развитие предпринимательства в Китае и планирование людских ресурсов [J]. Современные менеджеры (последнее издание), выпуск 03, 2006.

стратегического управления человеческими ресурсами, оно должно создать комплексную и совершенную систему управления, которая должна включать подбор персонала, обучение, компенсацию и оценку, чтобы мотивировать энтузиазм сотрудников и увлеченность работой, а также создать эффективную производственную и операционную среду для предприятия.

Основной задачей управления человеческими ресурсами является создание и совершенствование разумного и эффективного механизма стимулирования. Мотивация является важной частью управления человеческими ресурсами, и ее влияние напрямую влияет на уровень эффективности производства и степень развития персонала. Благодаря строгому и эффективному механизму развития талантов можно привлекать подходящие таланты и стимулировать энтузиазм, креативность и изобретательность сотрудников.

Механизм стимулирования включает в себя следующее :

Во-первых, создайте разумный механизм стимулирования заработной платы. Различные ценности и способности работников должны в определенной степени отражаться на доходах работников. При планировании карьеры в некоторых компаниях еще не сформирован разумный и эффективный механизм стимулирования. В этом случае будет затронут энтузиазм работников. Только стандарты оценки различных должностей и различных сотрудников могут помочь усовершенствовать механизм оплаты труда, такой как заработная плата, бонусы и льготы, и мобилизовать энтузиазм сотрудников.

Второе - создать механизм стимулирования труда. Чтобы мобилизовать потенциальный энтузиазм сотрудников, при распределении должностей следует учитывать факторы, соответствующие уровню профессиональных знаний сотрудников, профессиональным навыкам, личным увлечениям, планированию карьеры, личностным особенностям и т.д., уделять внимание развитию условий труда сотрудников и в полной мере раскрывать их таланты. На значительной части трудоемких предприятий нашей страны из-за

низкого технического уровня работы, узкой направленности и высокой повторяемости особенно легко вызвать скуку и однообразие работы, что оказывает определенное влияние на эффективность производства. Если разумно организовать регулярную смену процессов, чтобы производственные операции сотрудников сохраняли ощущение свежести, это может позволить им реализовать свои потенциальные способности на работе.

В-третьих, необходимо развивать механизм эмоционального стимулирования. Эффективность управления может быть достигнута за счет эффективной двусторонней коммуникации, и тогда сотрудников можно поощрять к проявлению энтузиазма, уделяя внимание внутреннему миру сотрудников. Формирование эмоций имеет ряд тенденций и стабильностей. Передача этих эмоций может особенно эффективно устранить негативное отношение сотрудников к работе.

На самом деле уровень культурной грамотности сотрудников на некоторых предприятиях относительно низок. Для того чтобы повысить качество персонала и создать первоклассную рабочую силу, необходимо повысить уровень развития человеческих ресурсов, повысить качество персонала и реализовать цель создания предприятия с сильными кадрами. Усиливая обучение сотрудников, это поможет повысить коэффициент использования человеческих ресурсов предприятий. Рационально и эффективно развивайте человеческие ресурсы, преобразуйте человеческие ресурсы в человеческий капитал, максимально повышайте эффективность человеческих ресурсов и максимально расширяйте потенциал предприятия, тем самым способствуя общему повышению качества человеческих ресурсов, повышению конкурентоспособности предприятия и способствуя совершенствованию предприятия<sup>3</sup>. Это промышленные преимущества и научно-технические преимущества<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Инь Янькэ, Сунь Тявкэ. Развитие предпринимательства в Китае и планирование людских ресурсов [J]. Современные менеджеры (последнее издание), выпуск 03, 2006.

Для того чтобы действительно обеспечить эффективное обучение сотрудников предприятий, необходимо повысить их значимость и проводить обучение по различным каналам, формам и уровням. Эффективно интегрируйте обучение талантливых специалистов со стратегиями развития предприятия, чтобы обеспечить формализацию и институционализацию повседневной работы по обучению. Цикл обучения также должен быть надлежащим образом спланирован, и для достижения конкретных целей следует провести серию полных, неполных, любительских и недилетантских курсов повышения квалификации, а также ряд независимых школ, совместных тренингов с научно-исследовательскими институтами и других видов профессиональной подготовки для подготовки специалистов, остро необходимых предприятию.

Благодаря приведенному выше анализу стратегическое управление человеческими ресурсами может эффективно сочетать стратегические цели и миссии предприятия с результатами деятельности предприятия, а эффективная система управления человеческими ресурсами также может заложить основу для того, чтобы управление человеческими ресурсами стало стратегическим ресурсом. Только когда предприятие полностью осознает взаимосвязь между управлением человеческими ресурсами и эффективностью деятельности предприятия и тесная интеграция этих двух факторов могут способствовать развитию предприятия.

### **Литература:**

1. Ду Ян, Сюй Пэнфэй., Как предприятия могут осуществлять эффективное управление человеческими ресурсами [J]. Электромеханическая информация, 2008.
2. Тун Янань, Ван Ци. Непонимание и стратегии преодоления последствий управления предприятием [J]. Еженедельник "Рынок", 2009.

3. Инь Янькэ, Сунь Тявкает. Развитие предпринимательства в Китае и планирование людских ресурсов [J]. Современные менеджеры (последнее издание), выпуск 03, 2006.
4. Шао Янь. Обсуждение вопросов планирования человеческих ресурсов на современных предприятиях [J]. Журнал колледжа Чифэн, выпуск 06, 2009.