

Цяо Айлин

студентка

2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного

образования

Московский педагогический государственный университет

Россия, г. Москва

**ИССЛЕДОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация:

Эффективное внедрение системы управления человеческими ресурсами может не только улучшить экономическую функцию предприятия, но и обеспечить большое количество талантов для будущего устойчивого развития предприятия. В этой статье анализируется реализация стратегии управления человеческими ресурсами компании и закладывается хорошая основа для будущего устойчивого развития компании.

Ключевые слова: Корпоративное управление; реализация кадровой стратегии

Qiaoailing

student

2 courses of a magistrac, Institute of social arts education

Moscow pedagogical state university

Russia, Moscow

**RESEARCH OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
STRATEGY OF THE ENTERPRISE**

Summary:

Effective implementation of the human resource management system can not only improve the economic function of the enterprise, but also provide a large number of talents for the future sustainable development of the enterprise. This article analyzes the implementation of the company's human resource management

strategy and lays a good foundation for the future sustainable development of the company.

Keywords: Corporate governance; implementation of HR strategy

1 Характер и основные принципы стратегического управления человеческими ресурсами

Человеческие ресурсы всегда были очень важной частью повседневной деятельности предприятий. Они могут не только привлечь большое количество талантов на предприятия, но и повлиять на экономические выгоды предприятий. Следовательно, роль и ценность человеческих ресурсов также должны быть отражены в предлагаемой стратегии корпоративного управления. Реализуя стратегическое управление человеческими ресурсами, когда мы анализируем его с внутренней точки зрения, мы можем рассматривать его как своего рода теорию талантов, которую можно использовать, направлять и формировать везде. Новые идеи. В процессе практического применения эта теория позволяет не только реализовать эффективное использование талантов, но и постоянно использовать ценность и потенциал талантов на практике для достижения долгосрочного развития предприятий. Как мы все знаем, управление человеческими ресурсами играет незаменимую роль в повседневной деятельности и развитии предприятий. Следовательно, только тогда, когда предприятия осознают важность управления человеческими ресурсами и внедряют соответствующие меры по управлению человеческими ресурсами, они могут способствовать стабильному развитию предприятий¹.

2 Конкретное содержание внедрения стратегического управления человеческими ресурсами

Для достижения стратегического управления и развития предприятие должно полагаться на поддержку своих сотрудников. Для содействия

¹ У Гэньхуа. Стратегии оптимизации управления человеческими ресурсами традиционных государственных предприятий [J]. Реформа предприятия и управление им, 2017 (5)

стратегическому развитию компании уровень профессиональных навыков сотрудников должен соответствовать определенным стандартам и требованиям, а общее качество работы сотрудников должно постоянно повышаться на практике, чтобы эффективно повышать уровень личных знаний сотрудников. Развитие компании тесно связано с ее сотрудниками и многими объективными факторами, такими как предпринимательская культура. В конкретном процессе внедрения стратегического управления играет очень важную роль в развитии компании. В конкретном процессе применения стратегического управления человеческими ресурсами его основной целью является достижение эффективного сочетания управления человеческими ресурсами, основанного на стратегическом позиционировании компании². Его главная цель - постепенно превратить человеческие ресурсы в движущую силу развития предприятия. В конкретном процессе внедрения стратегического управления человеческими ресурсами мы должны принять принцип ориентации на людей, который может не только способствовать мотивации и инициативности сотрудников, но и эффективно стимулировать креативность и инициативность сотрудников. Обеспечивая большую экономическую выгоду для компании, можно реализовать ценность сотрудников. В процессе построения и внедрения системы стратегического управления человеческими ресурсами большое внимание уделялось собственным мыслям и поведению сотрудников, что способствовало реализации эффективных стимулов для сотрудников и сделало их более активными на работе. Кроме того, в конкретном процессе внедрения стратегического управления человеческими ресурсами мы также осознаем важность концепций внешнего управления, и мы также должны осознавать, что предприятия могут достичь нормального развития в контексте рыночного управления. Он может не только удовлетворять различные требования клиентов, но и полностью учитывать различные внутренние и внешние факторы компании.

² У Гэньхуа. Стратегии оптимизации управления человеческими ресурсами традиционных государственных предприятий [J]. Реформа предприятия и управление им, 2017 (5)

3 Существующие проблемы в управлении человеческими ресурсами

3.1 Адаптируемость талантов относительно невелика

Анализируя и изучая текущую ситуацию со стратегическим управлением компанией, можно прийти к выводу, что многим компаниям необходимо внедрять большое количество талантов в свою повседневную деятельность и управление, чтобы обеспечить нормальную работу компании. Однако с точки зрения подбора талантов некоторые компании находятся в плачевном состоянии. После вступления в должность в течение определенного периода времени многие сотрудники по-настоящему хорошо понимают свои способности и характеристики. В этом случае сотрудникам легко иметь собственную трудоспособность, которая несовместима с их должностью. В то же время в процессе дальнейшей работы проводится регулярное обучение, но если взаимодействие между талантами и должностями относительно невелико, рабочая сила, материальные ресурсы и средства компании будут потрачены впустую. В то же время, при конкретной реализации управления человеческими ресурсами часто возникают ситуации, когда менеджеры не уделяют внимания управлению человеческими ресурсами. Многие таланты низкого уровня не могут адаптироваться, а таланты высокого уровня не воспринимаются всерьез. Это явление очень распространено в повседневном процессе управления текущей компанией. Следует знать одну вещь: как правило, таланты высокого уровня не задерживаются в этом контексте надолго. Вот почему компании часто теряют таланты высокого уровня и продолжают нанимать таланты низкого уровня на определенные должности. Причина. В контексте такого рода неурегулированности управления собственные функциональные характеристики компании и экономическая система находятся в относительно слабом состоянии в процессе строительства и развития. В серьезных случаях качество работы и эффективность сотрудников не были эффективно улучшены. Со временем это напрямую влияет на экономические выгоды самой компании.

3.2 Сложные связи между корпоративным управлением

В конкретном процессе применения системы управления талантами ее главной целью является выявление высококачественных и высококвалифицированных талантов. Культивирование и использование высококачественных талантов может не только удовлетворить индивидуальные потребности предприятий в талантах в процессе развития, но и способствовать построению экономической функциональной системы предприятия. На протяжении всего процесса внедрения, если мы не сможем обеспечить систему подбора талантов, соответствующую фактическим требованиям, это неизбежно приведет к неспособности компании реализовать использование талантов, и многие должности по-прежнему будут вакантными. Когда компании специализируются на решении этой проблемы, они обычно устраиваются на работу. Для некоторых профессий они продолжают снижать требования к набору персонала, чтобы избежать вакансий. В этом случае это в конечном итоге приведет к тому, что в компанию придет много людей, которые не соответствуют стандартам качества и профессионализму. В ходе повседневной работы эти сотрудники могут не только удовлетворять индивидуальные потребности в построении экономической системы предприятия, но и серьезно препятствовать и ограничивать развитие предприятия.

4 Конкретная реализация стратегии управления человеческими ресурсами предприятия

4.1 Совершенствовать идеологию лидерства

Учитывая состояние развития предприятий нашей страны, можно видеть, что многие предприятия постепенно осознали важность управления человеческими ресурсами в процессе повседневной работы и развития, особенно в контексте внедрения стратегического управленческого мышления, существует тесная связь между управлением человеческими ресурсами и стратегическим мышлением. В результате анализа развития и статуса деятельности компании было установлено, что в ней много лидеров, большинство из которых работают в сфере технологий, продаж и других отраслях. Эти руководители обладают богатым опытом «ведения дел», но им

не хватает понимания управления человеческими ресурсами и они не могут гарантировать эффективное внедрение мер по управлению человеческими ресурсами. Таким образом, в конкретном процессе внедрения стратегического управления человеческими ресурсами ему препятствовали многие факторы, и эти факторы также повлияли на внедрение управления человеческими ресурсами. В настоящее время многие менеджеры компаний используют пассивные и активные методы, чтобы улучшить свое понимание этой концепции. Пассивный метод заключается в том, что в процессе повседневной работы и управления компания может проводить тренинги по менеджменту, чтобы углубить понимание менеджерами этого аспекта. Позитивный подход заключается в том, чтобы дать руководителям возможность непосредственно понять важность стратегического управления человеческими ресурсами в конкретном процессе внедрения с помощью некоторых практических мероприятий. Во-вторых, руководителям компаний также необходимо ощутить вклад действительно стратегического управления человеческими ресурсами в развитие компании. Это может не только побудить менеджеров уделять больше внимания сотрудникам, но и постепенно превратить сотрудников из обычных ресурсов в ресурсы со стратегическими и конкурентными характеристиками.

4.2 Улучшить статус Отдела кадров

В конкретном процессе внедрения стратегического управления человеческими ресурсами это фактически эффективное сочетание управления предприятием и человеческими ресурсами, основанное на его собственных стратегических целях развития. Формулирование и реализация такого рода стратегических целей является не только научной и рациональной, но и позволяет сочетать управление человеческими ресурсами со стратегическим развитием предприятия для достижения диверсификации того и другого. Его основная цель - способствовать формулированию и развитию корпоративных стратегических целей и обеспечивать эффективные гарантии максимизации корпоративных экономических выгод [6]. На практике, чтобы действительно достичь этой цели, мы должны не только обеспечить надежность и

эффективность стратегических целей при формулировании и конкретном процессе реализации, но и обеспечить реализацию организационных возможностей менеджеров.

Литература:

1. Сун Сяю. Стратегия оптимизации управления человеческими ресурсами государственных предприятий [J]. Экономический менеджмент, 2016 (4).
2. У Гэньхуа. Стратегии оптимизации управления человеческими ресурсами традиционных государственных предприятий [J]. Реформа предприятия и управление им, 2017 (5)
3. Ма Цзяньхуа. Проблемы и контрмеры в управлении человеческими ресурсами нефтяных предприятий [J]. Управление и технологии малого и среднего бизнеса, 2017 (4): 19-20.