

Автор перевода: Быстрицкая Татьяна Борисовна

## **Взаимосвязь между стратегическим управлением и управлением людскими ресурсами**

Автор статьи: Abey Francis

Каждая организация пытается стать более эффективной и продуктивной. Ключом к успеху организаций является становление более глобальным и продвижение с технологической перспективы. Чтобы стать более эффективными и сделать свои цели достижимыми, организации следует сосредоточить важнейшие активы всех других ресурсов, которые являются человеческим капиталом или интеллектуальными активами. В конце концов, никто, кроме человека или сотрудника, не выполняет каждое достижение или какую-либо деятельность в организации. Таким образом, сохранение этого конкретного актива в хороших условиях и управление его до стандарта - довольно сложная задача с точки зрения времени и аналогичного финансирования. Однако наличие хорошо организованного и хорошо управляемого человеческого ресурса придает большее значение благополучию организаций. В этой статье мы рассмотрим, как связаны стратегическое управление (СУ) и управление человеческими ресурсами (УЧР), а затем оценивают роль, которую они играют в предоставлении организациям конкурентного преимущества.

Стратегический менеджмент занимается разработкой мероприятий для людей, которые помогают организации развивать поведение клиентов для продвижения конкурентного преимущества. Процесс стратегического управления помогает организации быстро реагировать на новые вызовы. Этот динамический метод помогает организациям находить новые и более способные способы ведения бизнеса. Стратегическая формулировка, которая является практикой классификации цели и силы компании и ее стратегической реализации, которые выражаются в процессе распределения ресурсов и развития структур, являются двумя компонентами процесса стратегического управления.

Стратегические процессы управления поднимают организации, чтобы выявить новые и более способные способы ведения бизнеса. Анализ ситуации, реализация стратегии, разработка стратегии и оценка стратегии являются ключевыми элементами процесса стратегического управления. Обращаясь к этим элементам процесса СУ в указанном порядке, компании могут оценивать и переоценивать ситуации по мере их развития; всегда убедившись, что компания позиционирует себя оптимально в бизнес-среде. Анализ ситуации связан с просмотром внутренней и внешней среды компании и контекстом, в котором компания вписывается в эти среды. Он начинается с мониторинга внутренней среды компании и изучения того, как сотрудники сотрудничают друг с другом на всех уровнях. По завершении первого шага настало время сформулировать стратегию. Это предполагает определение сильных сторон компании, чтобы решить, какие стратегии могут быть реализованы. Операционные стратегии включают рутинные операции, описывающие процедуры и процесс, с которыми компания ведет свою деятельность. Конкурентные стратегии включают поиск способов конкурировать с определенной отраслью или бизнесом. Третий шаг - это реализация стратегии, которая предполагает внедрение сформулированной стратегии. Заключительный шаг в процессе стратегического управления предполагает наблюдение за результатами реализованной стратегии. Как уже упоминалось, эти четыре элемента и процесс построения хорошей стратегии были бы очень важны для организации, которая предполагает эффективную работу с интеллектуальными ресурсами. Использование стратегий поможет УЧР быть более быстрым и контролироваться в процессе принятия решений и в достижении целей и задач организации.

Управление людскими ресурсами описывается как набор мероприятий, направленных на создание организационной деятельности. Также наличие хорошего отдела управления персоналом одинаково важно для организаций, имеющих сильные финансовые показатели. Любая организация

ориентирована на достижение цели и имеет цели для достижения, и сотрудники организации выполняют их. Сотрудники являются рабочей силой в организации, поэтому управление ими и их поддержание очень важно и очень важно для ее топ-менеджеров от имени организации. Управление рабочей силой также важно, поскольку оно создает основу здорового образования; это происходит только в том случае, если у организации есть сильная рабочая сила, которая подходит для работы. Наличие сильной рабочей силы открывает много возможностей для организации с точки зрения роста их повседневных предприятий и, следовательно, путем преодоления дополнительных сделок, компания открывает путь к успешной и, самое главное, устойчивой организации в современном конкурентном мире.

Таким образом, использование стратегий и планирование деятельности по управлению персоналом очень важно для субъекта бизнеса для улучшения работы сотрудников, что, следовательно, приносит успех самой организации. Стратегии управления персоналом устанавливаются в соответствии с общими целями организаций так же, как инвестиции или маркетинговые стратегии. Тем не менее, стратегии управления персоналом объяснялись с помощью количественных условий, чтобы результаты их измерения были измерены. Кроме того, стратегические цели в области управления персоналом проходят базовый расчет и контроль численности персонала и минимизацию издержек. Функция стратегии управления людскими ресурсами заключается в принятии их практики в области управления персоналом, организации должны учитывать заинтересованность в соответствии с этими стратегиями и практикой. В результате основные цели стратегического управления персоналом - обеспечить, чтобы УЧР соответствовало стратегическим потребностям организации.

Стратегический менеджмент важен во всех организационных мероприятиях для достижения их долгосрочной цели. Следовательно, большинство менеджеров согласились с тем, что воспринимаемое

стратегическое управление является наиболее важным потенциалом и информационными технологиями как наименее важная компетенция для менеджеров по персоналу. Стратегический менеджмент содержал навыки видения, анализа и лидерства, которые менеджеры считали важными для человеческих ресурсов. Таким образом, руководители HR могут сыграть важную роль в разработке и достижении стратегии, а также улучшить качество стратегии и таланта, связанных с принятием решений. В целом, отношения между персоналом и менеджментом становятся взаимными. Руководители СУ пытаются стать частью таблицы управления, и они обеспокоены повседневной деятельностью по управлению. Тем не менее, еще предстоит пройти долгий путь, если СУ станет стратегическим партнером на всех уровнях. Чтобы это сделать, СУ необходимо расширить свои внутренние компетенции для решения организационных вопросов и найти способы предложить творческие и инновационные решения для общих проблем организации.

В то же время более жесткие стратегические темы HR, такие как сокращение затрат, измерение доходности производительности труда, измерение производительности и сотрудников, в значительной степени отрицательно сказываются на добровольности. Таким образом, существует четкий дуализм в привлечении кадров, который организации принимают для их выживания. Кроме того, рекомендации по стратегическому управлению никогда не устраивают, когда они сочетаются с принципами трудовых отношений с плюралистами. Некоторые организации имеют практику использования стратегий не только в области управления персоналом, но и в других аспектах своих организаций для достижения своих целевых целей и задач без каких-либо хлопот. Практические стратегии в области управления персоналом будут полезны не только для сотрудника, но и это правильный способ сделать правильную работу.

Стратегическое управление людскими ресурсами (СУЛР) также определяет долгосрочные последствия решений в области управления

персоналом в отношении занятости, а также развития и развития в отношении связей между руководством и персоналом в организации как значимые. Это важно, если компания хочет получить конкурентное преимущество благодаря своей рабочей силе. В результате интеграции СУ-отделов в бизнес персонал пересматривался как ресурс в компании.

С другой стороны, система СУЛР помогает эффективно отвечать на запросы стратегии и окружающей среды и помогает в стратегической гибкости с целью достижения активной подгонки. Стратегический менеджмент также может помочь организации определить свои сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы (SWOT). Таким образом, организация может конкурировать с конкурирующими фирмами и получать прибыль и добиваться успеха. Стратегический менеджмент как общий, так и внутри HR помогает организовать как HR-системы и практику с целью создания конкурентного преимущества для фирмы.

По словам Портера, конкурентное преимущество определяется как преимущество, которое возникает из-за наблюдения и реализации способов конкуренции, которые уникальны и отличаются от конкурентов конкурентами и которые могут быть устойчивыми с течением времени. Некоторые исследователи говорят, что человеческие ресурсы могут стать причиной конкурентного преимущества для организации, не нова. В то же время организация должна понимать, что конкурентное преимущество не является постоянным. Скорость, с которой конкуренты могут приобрести навыки, необходимые для дублирования преимуществ стратегии создания стоимости фирмы, определяет, как долго будет продолжаться конкурентное преимущество. Кроме того, он согласился с тем, что фирмы могут получить конкурентное преимущество от своей практики управления. Организационный ресурс приводит к постоянному конкурентному преимуществу, когда ресурсы ценны, редки и не подменяются. Человеческий ресурс должен создавать организационные ценности, чтобы быть источником

конкурентного преимущества. Поэтому организации предлагают рабочие места, в которых индивидуумы могут показать свои разные навыки.

Когда фирма выбирает стратегию, они делают выбор среди конкурирующих альтернатив. Конкурентные преимущества помогают нарисовать организационную процедуру аналитически, возникающая стратегия помогает рациональному процессу принятия решений со стороны высшего руководства и повышает конкурентоспособность фирм. Кроме того, организации могут разработать долгосрочное конкурентное преимущество. Стратегическое управление человеческими ресурсами (СУЛР) позволяет адаптировать кадровые практики, знания и поведение сотрудников в отношении неотложных потребностей организации. Короче говоря, SHRM должна способствовать стратегической гибкости с целью достижения активной подгонки.

В прошлом организации и их топ-менеджеры принимали статус управления самыми важными интеллектуальными активами организации. Таким образом, они пытались внедрить системы, в которых они могли бы следить за рабочими и их действия, которые регулируют и регулируют рабочую силу организации. Однако, поскольку мир развивался на протяжении многих лет, из-за многих причин менеджеры поняли, что рабочая сила также представляет собой ресурс, который является общим с другими ресурсами. В результате они внедрили процесс стратегического управления.