

1.3. ЗАЩО Е ВАЖНО УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Днес организациите работят и се развиват в среда, която се характеризира с: изключително висока степен на конкуренция; наличие на стотици хиляди малки и средни предприятия; бърз технологичен напредък; динамична законова, политическа и социална действителност; променящи се ценности и образователни стандарти и, разбира се, изисквания за висококачествени продукти и услуги на ниски цени.

Профилът на успешните фирми в днешната конкурентна среда притежава следните характеристики:

- глобални;
- популяризирани от екипите;
- ориентирани към създаване на стоки и услуги с висока добавена стойност (чрез пазарни ниши);
- изцяло ориентирани към качеството;
- гъвкави по отношение на цената;
- по-отзивчиви, действащи бързо и точно;
- по-лесно създаващи иновации;
- разчитащи на добре обучена и гъвкава работна сила;
- зависими от създаване на връзки с компетентни хора и партньорства;
- постоянно развиващи се стратегии, структури и практики;
- ориентирани към клиента;
- ангажирани с етиката и околната среда;
- ангажирани с управлението на различията;
- успешно приспособяващи се към промяната;
- насочени към разрастване на организацията и нейните постижения.

Несъмнено хората са важни за дългосрочната и краткосрочната конкурентоспособност и оцеляване на фирмите, затова и бизнес анализаторите обръщат сериозно внимание на това доколко в национален и световен мащаб компаниите са ефективни в управлението на своите човешки ресурси. Ако в миналото тази дейност се отъждествява с „управлението на персонала” и при това се смята, че нещата трябва да се извършват единствено от специалистите от отдел „Човешки ресурси”, днес, а и за в бъдеще ситуацията коренно се променя.

Ето мненията на няколко известни изпълнителни директори за значимостта на УЧР:

Аз съм абсолютен привърженик на тезата, че най-важни са хората, а след това – стратегиите. За мен стратегията започва с човека, когото наемате. Ако на бизнеса му липсва добра стратегия, тогава поверете бизнеса на някого, който ще създаде такава стратегия.

Джак Уелч (1988),
изпълнителен директор на
Дженерал Електрик

Хората са основният капитал на всяка организация. Ако нямате подходящите хора, настроени спрямо целите на Вашия бизнес, и ако Вие не сте включени в този процес, ще се провалите.

Джон Гийтс (1994),
изпълнителен директор и председател на
Даял Корпорейшън

Според Корн Фери (2002) от международна консултантска фирма, която извършва проучване сред 1500 изпълнителни директори от целия свят: *Управлението на хора е задължителен компонент от непрекъснатото корпоративно изпълнение и е конкурентно предимство. В тази връзка управлението на човешките ресурси е област от познанията на изпълнителните директори, чиято степен на значимост нараства – от трета позиция през 1988 г. до втора позиция през 2002 г.*

Тези дейности и начин на мислене са присъщи и на компаниите, наречени „Go-go Goliaths”.

Както споделят в Мерк, *човешките ресурси са твърде важни, за да бъдат оставени само на отдел „Човешки ресурси”. Като цяло една трета от оценката на изпълнението на мениджърите е свързана с управлението на хора.*

Целият този интерес и включването (ангажирането) на изпълнителните директори и други мениджъри в УЧР се дължат на факта, че конкурентоспособността в днешния свят може да бъде постигната само ако хората в организацията бъдат колкото се може по-ефективни. „Ефективните хора” са: (R. S. Schüler, 1994)

- адаптивни,
- ангажирани,
- мотивирани,

- квалифицирани/ преквалифицирани,
- много енергични,
- отлични изпълнители,
- добри екипни играчи.