

Strategie řízení lidských zdrojů je v současné době považována za jednu z nejdůležitějších součástí podnikové strategie a to především proto, že jejím hlavním cílem je práce s lidmi, jakožto nejdůležitějším kapitálem každé organizace. Během posledních let se řízení lidských zdrojů podstatně zdokonalilo. V převážné většině podniků se nejedná již jen o administrativní úkony spojené s přijímáním a propouštěním zaměstnanců, ale zejména o propojení s podnikovými strategickými cíli.

Mnohé podniky se stávají učícími se organizacemi, kdy se lidé v rámci pracovního procesu učí novým znalostem a dovednostem v interakci se svou prací a jinými lidmi v organizaci. Ve vysoké míře záleží na kultuře a možnostech dané organizace, zda nabízí a opravdu umožní všem svým zaměstnancům dostupné a odpovídající vzdělávání a osobní rozvoj, protože investováním do svých zaměstnanců investuje do vlastní budoucnosti. Stanovením systému vzdělávání a rozvoje by mělo být dosaženo souladu mezi požadavky organizace na znalosti, dovednosti, návyky a postoje zaměstnanců a jejich skutečnou kvantitou a kvalitou. Význam vzdělávání je docenitelný tehdy, pokud je ve správný čas na konkrétním místě člověk, který odpovídá požadavkům organizace, který je ochoten a schopen se neustále vzdělávat, a tím přinášet jak sobě, tak organizaci přidanou hodnotu. Toho, že se konkurenční boj mezi podniky vede i na úrovni lidských zdrojů, si je většina podniků vědoma, a proto se cíleně zabývá řízením kariéry svých zaměstnanců. Možnost osobního růstu a dosažení vyšší pozice je silným motivátorem pro zaměstnance a utváření si a uplatnění svých talentů je velkou konkurenční výhodou pro podnik.