**Заключение**

Динамиката на средата налага организациите да преосмислят всички аспекти на управлението на бизнеса. В резултат на това компаниите откриват нови начини за ефективно УЧР. Успешните фирми в днешната изключително конкурентна среда знаят, че днес е важно всеки един член на организацията да бъде включен в общите усилия. Служителите, преките ръководители и професионалистите по ЧР трябва да работят заедно, за да постигат ефективност и ефикасност.

За да бъде ефективен бизнесът, той трябва да увеличи своята производителност, да удовлетвори заинтересованите страни и инвеститорите (чрез увеличаване на стойността на акциите) и да отговори на изискванията на клиентите за качество, бързина, иновации, ниски цени и т.н. Нещо повече, бизнесът не може напълно да задоволи своите основни заинтересовани страни, ако служителите не се управляват ефективно. Организациите, които признават и отговарят на нуждите на служителите и им предоставят възможности за развитие и участие, осигуряват високо качество на трудовия живот, като по този начин укрепват и уменията им да привличат и задържат талантите.

Редица аспекти от УЧР допринасят за доброто качество на трудовия живот: обучение и развитие за подобряване на уменията и познанията на служителите; определяне на работа, която позволява на служителите да използват своите реални компетенции и способности; управленски практики, които поверяват отговорността за важните решения на служителите; системи на подбор и поощрения, които гарантират честно и равноправно отношение; здравословна и безопасна физическа и психологическа среда; както и работа, организирана на екипен принцип. Подобни практики повишават ангажираността, удовлетвореността, духа и усещането за овластяване на служителите.

Разбира се,бизнесът трябва да бъде отговорен и спрямо широк спектър от обществени изисквания и да спазва множество законови разпоредби, отнасящи се за ЧР. Така организациите установяват своята легитимност и биват приети и подпомагани от обществото, като увеличават шансовете си за дългосрочно оцеляване и развитие. Кодексът на управление в някои аспекти на бизнес поведението е под формата на официални закони и голяма част от тях оказват влияние върху УЧР. Официалните закони и разпоредби установяват относително ясни насоки за това какво поведение обществото очаква от компанията. Ефективните компании вършат много повече от това просто да правят официални изявления в отговор на обществените очаквания. Най-ефективните организации са наясно, че влизащите в сила официални закони и разпоредби често изостават (с няколко години) от общественото мнение. Всъщност до момента, в който не се нарушат драстично ценностите на обществото, не са необходими рестрикции.

Много преди да бъдат одобрени законите, обществото съобщава своите очаквания и се опитва да държи организациите отговорни за евентуални нарушения на тези очаквания. На свой ред проактивните организации са настроени спрямо общественото мнение и го използват като средство за информация, което би могло да моделира техните собствени практики на управление. Редица компании изграждат етична култура, като демонстрират ангажираността на фирмата към насърчаване и подпомагане на поведение, съответстващо на обществените норми и ценности. Голяма част от компаниите тълкуват социалната отговорност като възможност да се включат активно в обществото и да покажат уважение и загриженост за хората.

От казаното до този момент следва, че целите на УЧР са много и различни. Ефективното управление е изгодно за различните заинтересовани страни: служители, общество, самата компания, партньори, акционери, инвеститори и клиенти. Днес могат да бъдат открити достатъчно доказателства, които показват, че когато дадена организация управлява по-добре своите хора, то и изпълнението й е възможно най-ефективно и ефикасно.

В [заключение](http://dlc.ibsedu.bg/mod/page/view.php?id=25307), ако една компания желае да постигне върха на съвършенството, са нужни подходящо УЧР, организационни компетенции и компетенции на знанието. Тези компетенции обаче не се самосъздават, а трябва непрестанно да се развиват и преобразуват в конкурентоспособност. За мениджърите, които търсят решения в компанията, това, наред с други неща, означава големи инвестиции в квалификацията на служителите; реализация на развитието на компанията, съчетаваща динамичните и съзнателните етапи на укрепване; както и създаване на възможности за срещи и комуникация за обмен на знания и идеи. В дългосрочен план компаниите, които се интересуват от продължаващото усъвършенстване на вътрешни компетенции, ще имат по-голям успех в борбата за  „по-бързо – по-високо – по-силно” от тези, които са ориентирани към краткосрочните ползи.