

УДК 331

Ю.А. Прошина

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ

Аннотация. Рассмотрены основные этапы развития науки управления персоналом в нашей стране. Автором описаны ключевые особенности науки управления персоналом в досоветской России, обозначены положительные стороны управления человеческими ресурсами в советской России. Обсуждаются основные трудности в работе отделов по управлению персоналом на сегодняшний день. Автор указывает на низкий уровень образовательных программ для специалистов по управлению человеческими ресурсами. В заключении приводится перечень функций современной службы управления персоналом, которые обеспечат успешное функционирование предприятий на сегодняшний день.

Ключевые слова: управление персоналом, отдел кадров, профессиональный отбор персонала, научная организация труда, социальная сфера труда.

Yulia Proshina

MILESTONES OF PERSONNEL MANAGEMENT SCIENCE IN RUSSIA

Annotation. The article below reviews our country staff management art main development stages. Author in details describe pre-Soviet Russia staff management art key features. Soviet Russia positive HR management sides pointed. In addition, these value losses related with market economy transition. Staff management department's workflow main issues considering for the moment. Author emphasize dedicated HR specialist's educational programs poor level. Finally, there is modern HR service function list presented. Such a list secure successful enterprises functioning for today.

Keywords: Staff management, HR department, professional recruiting, scientific labor organization, social labor sphere.

Становление науки управления персоналом в России происходило в рамках возникновения и развития науки управления организацией. Только в начале XX в. управление персоналом стало развиваться самостоятельно, как специализированная функция управления и как научное направление. Считается, что специализация этой отрасли началась в 1900 г. Возникновение функции управления персоналом было обусловлено необходимостью организации некой производственной деятельности и управления ею в целях эффективного функционирования.

Если говорить об управлении персоналом в досоветской России, то необходимо вспомнить российское купеческое общество и его подход к ведению «бизнеса». В конце XIX в., к командным высотам в российской промышленности и торговле пришло поколение первоначальных накопителей капитала – европейски образованные, профессионально грамотные деловые люди. Это были подвижники, воплотившие в себе славные этические традиции российского предпринимательства – благотворительность и меценатство. Помимо естественного стремления укрепить свою репутацию, заслужить уважение и признательность современников и увековечить свое имя, они были движимы изначальными христианскими заповедями о любви и помощи человеку, а также осознанием потребностей рачительного хозяйствования. Они стремились проявлять себя в таких благородных и престижных сферах деятельности, как социальная защита, духовное и интеллектуальное развитие, обороны Отечества. Известный критик и публицист В. В. Стасов подметил, что «русские купцы, невзирая на богатство, вовсе не охочи до прожигания жизни», а одержимы заботой об общественном благе и пользе народной [цит. по 3].

В самом конце XIX в. некто Н.Е. Зегимель опубликовал работу под названием «Необходимые правила для купцов, банкиров, комиссионеров и вообще для каждого человека, занимающегося каким-либо делом». В своей книге автор сформулировал «кодекс чести» или общепринятые правила

поведения российских предпринимателей того времени. Более ста лет спустя все эти правила (а их 21!) по-прежнему не потеряли своей актуальности.

Эти три правила, по мнению автора, лучше всего отражают отношение к человеку как к работнику в то время:

1. Купец, дорожащий своей честью, не должен нанимать приказчика, конторщика или другого служащего, занимавшегося когда-либо у его знакомого, только в том случае, когда знакомый его попросит.

2. Будьте строго разборчивы в выборе помощников в вашем деле. Нанимайте таких служащих, которые безбедно могут существовать на назначенное вами жалованье. Семейный на маленьком жаловании существовать не может, он поневоле делается нечестным и будет занят заботами о своих интересах.

3. Работайте сами. Не полагайтесь на своих помощников. То, что вы можете сделать сами, не давайте делать другим. Если необходимо что-то делать другим, то, по крайней мере, наблюдайте за ними [1].

Основными принципами управления персоналом в досоветской России были:

- будь честен и правдив перед своими работниками;
- люби и уважай человека, а также его труд;
- будь верен своему слову.

В предреволюционной России управление персоналом напоминало ситуацию, существовавшую в Англии или в США в середине XIX в. – руководители предприятий решали проблемы, связанные с управлением людьми, по мере их возникновения на основе жизненного опыта, традиций и религиозных заповедей, а специальные чиновники занимались вопросами рабочего быта, здравоохранения и образования. В начале XX в. были широко распространены «неденежные» виды вознаграждения и льготы – администрация заводов и фабрик организовывала столовые, школы, больницы для рабочих и их семей, строила жилье, создавала (часто в принудительном порядке) сберегательные кассы. Размер денежного вознаграждения (заработной платы) при этом был на значительно более низком уровне, чем в Западной Европе или США. В конце XIX – начале XX вв. функции по управлению трудовыми ресурсами были сосредоточены в органах трудового посредничества, на биржах труда, в агентствах и конторах по трудоустройству.

Большая часть промышленных предприятий в 1920-е гг. руководствовалась в своей работе современными методиками работы с персоналом, разработанными в лабораториях Центрального Института Труда в Москве. Журналы «Организация труда», «Время», «Вопросы управления» публиковали материалы, посвященные анализу отечественного и зарубежного опыта подбора и оценки персонала. Кроме журналов в те годы выходило немало книг, прежде всего написанных психотехниками, посвященных данной теме, в частности, «Психотехника и профессиональный отбор» К.Х. Кекчеева, а также «Управление рабочей силой» Б. Бабин-Кореня.

Отделы управления кадрами стали формироваться в 30-е гг. XX в. после ликвидации безработицы. В соответствии с постановлением Наркомата труда СССР № 377 от 28 декабря 1930 г. биржи труда реорганизовались в управления кадров, на которые возлагались снабжение народного хозяйства рабочей силой, а также планирование подготовки рабочих кадров и контроль за ней. В марте 1939 г. был образован высший кадровый орган Управление кадров при ЦК ВКП(б). В его состав входило 45 отделов, которые занимались подбором и расстановкой руководящих кадров практически по всем отраслям народного хозяйства. Управления кадров организуются во всех промышленных районах. Тщательная процедура согласования, которая была принята при назначении на номенклатурные должности в партийные и государственные структуры, предполагала проведение с отдельными кандидатами десятка и более бесед, главным образом на предмет политической пригодности. Функции

распределения кадров высших руководителей в последующие годы принадлежали Отделу организационно-партийной работы ЦК партии. Активно в этой работе участвовали Отдел административных органов ЦК КПСС, позже – Государственно-правовой отдел [2].

Структура управлений кадров в 30-е гг. XX в. включала в себя следующие подразделения: секция планирования кадров; секция городского рынка труда; секция сезонного рынка труда; секция подготовки рабочей силы; секция профессионального отбора, секция профессиональной консультации и проверки квалификации. При управлениях кадров образуются советы по рынку труда, которые рассматривают и утверждают оперативные планы снабжения предприятий рабочей силой и планы ее подготовки и распределения специалистов между предприятиями, организованного привлечения рабочей силы из деревни и др. Снова вводится порядок обязательного найма рабочих и служащих через управления кадров при органах труда, за исключением некоторых категорий (работники аппарата управления, работники, обслуживающие денежные и товарные ценности, работники, приглашаемые на работу в порядке перевода, и некоторые другие)[2]. Таким образом, научный подход к управлению персоналом и службы управления персоналом в нашей стране стали формироваться еще в те годы. Научная организация труда (НОТ), в рамках которой разрабатывались вопросы управления персоналом, формировалась в связи с активным освоением зарубежного опыта, анализом сущности и конкретных проявлений профессионального подбора, профориентации, профконсультации, расстановки кадров, рациональной организации труда и т.п.

В более поздний советский период отделы кадров появились практически во всех организациях, однако их функции заметно отличались от того, чем занимались подразделения с тем же названием в странах с рыночной экономикой. Три фактора общественной жизни того периода определили эту специфику: централизованное руководство народным хозяйством, политизация экономики и тоталитарная идеология. Но, не смотря на это, предприятия того времени вели активные переговоры с профсоюзами о заработной плате, продолжительности рабочей недели, оплачиваемом отпуске, медицинском обслуживании и т.п. – все это являлось обязательным. Также обязательным являлось и централизованное распределение выпускников высших учебных заведений по местам их работы.

Важнейшая для всякой организации и общества в целом функция подготовки резерва выполнялась политической организацией – КПСС, представители которой присутствовали на любом предприятии и контролировали процесс подбора, подготовки и продвижения руководителей и специалистов. Но все же главным критерием при отборе и продвижении кадрового состава предприятия все равно являлись профессиональные и индивидуальные качества человека. Таким образом, уважение к человеку, как личности, по-прежнему сохранялось в российском обществе [2].

В дореформенный период в России кадровому составу предприятий уделялось достаточное внимание. Хотя многие составляющие кадровой политики в немалой мере носили демонстрационный, формальный характер (например, «ударничество», «стахановское движение и др.), но сегодня важнее другое: в центре внимания основных служб предприятий находились именно трудовые коллективы. «Забота о людях» реализовывалась через институты социальной инфраструктуры – ведомственные детские учреждения, здравпункты, пионерские лагеря и др. Все это серьезно облегчало жизнь и потому стабилизировало работников на предприятиях. И не случайно, что с началом рыночных реформ, когда забота о нуждах работников ушла в прошлое, начали «сыпаться» трудовые коллективы российских предприятий.

В период перестройки, западные компании, которые организовали производственные площадки в России, перенесли сюда свои принципы кадровой политики. И большинство российских предприятий (в том числе и транспортных), выживших в новых условиях, вынуждены были изменить прежние советские условия труда работников. В результате весь комплекс условий труда на предприятиях страны изменился. Жертвой новой политики оказалась социальная сфера – комплекс предпри-

ятий, предоставлявших социальные услуги работникам: начиная от буфетов столовых – и кончая пионерскими лагерями. В эпоху СССР эти предприятия выполняли наиважнейшую роль: они стабилизировали трудовые коллективы и тем самым минимизировали вероятность кадровых кризисов в различных отраслях. Но в западных странах такой сферы не существовало. И в первые годы «перехода России к рынку», когда «молодые реформаторы» во всем повторяли экономическую политику Запада, социальная сфера российских предприятий оказалась в разрушенном состоянии.

В итоге в различных отраслях промышленности сложилась неблагоприятная кадровообразующая среда: сформировался комплекс условий, которые создавали угрозу оставления кадрами своих предприятий. В этот период в России на предприятиях любой отрасли сложилась ситуация, когда люди не чувствовали себя на своих рабочих местах уверенно, и поэтому не связывали свои долгосрочные перспективы с данным предприятием. То есть трудовая отдача работников стала снижаться: люди начинают «экономить себя», понимая, что возможно придется увольняться и поэтому не имеет смысла тратить свое здоровье и силы на работу, которой в любой момент могут лишиться [4].

Несмотря на положительные тенденции, коренным образом изменить ситуацию до сегодняшнего времени, к сожалению, не удалось. Сегодня принципы управления персоналом в России – это теоретические положения и нормы, которыми должны руководствоваться руководители и специалисты в процессе управления персоналом. В нашей стране традиционно распространены принцип единства распорядительства, принцип отбора, подбора и расстановки кадров, принцип сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации, принцип контроля исполнения решений и другие [5].

На сегодняшний день в актуальности науки и практики управления персоналом, на наш взгляд, никого убеждать не нужно. Тем не менее, высококлассных специалистов в области управления человеческими ресурсами в России довольно мало. Дефицит профессиональных кадров объясняется рядом причин: специалисты по кадрам в России готовились по старым, не соответствующим современным требованиям технологиям, изменились требования к организации кадровой работы в компаниях. Изменилась социальная структура общества, появились новые экономические формы деятельности (коммерческие фирмы, совместные предприятия) и как реакция на открывшиеся возможности появились новые профессии (например, дилер, брокер, мерчендайзер). Работники старых кадровых служб, сформировавшиеся в условиях плановой экономики, не всегда ориентируются в новых условиях, не знают даже перечня, а уж тем более требований к новым профессиям.

Сейчас, как правило, менеджерами по управлению персоналом работают или экономисты, или социологи, или психологи. Но высококвалифицированный специалист данной профессиональной сферы должен обладать знаниями по всем трем специальностям. Таких специалистов пока очень мало. Краткосрочные курсы, которые готовят менеджеров по персоналу из людей, не имеющих ни экономического, ни социологического, ни психолого-педагогического образования, в принципе не могут обеспечить высокий уровень подготовки кадровых специалистов. Кроме того, им обязательны юридические знания. Очень немногие вузы ввели программы подготовки специалистов по кадрам. К примеру, в США таких специалистов готовят свыше 200 вузов, институтов и факультетов [4]. Со всем недавно некоторые российские вузы начали предлагать программы подготовки менеджеров по персоналу, однако уровень преподавания все еще остается невысоким.

Становление рыночной экономики ужесточает конкуренцию между компаниями и приводит к резкому повышению требований к работе службы персонала, на первый план в работе которых выходит эффективность. В подобных условиях современный специалист по управлению персоналом обязан иметь более широкий кругозор и масштабное видение проблемы. Сегодня специалист по кадрам обязан заботиться не только об укомплектовании предприятия кадрами, но решать более широкий круг задач. Основными функциями современной службы персонала выступают организационное

строительство, качественное и количественное планирование персонала, подбор людей под будущие цели организации, комплексная система мотивации и обучения персонала, адекватная технология оценки сотрудников (например, управление по целям). Специалисты испытывают дефицит в социальных технологиях управления персоналом, которые, отталкиваясь от мирового опыта менеджмента, учитывали бы российскую специфику и социокультурные особенности поведения людей.

Библиографический список

1. Зегимель, Н. Е. Необходимые правила для купцов, банкиров, комиссионеров и вообще для каждого человека, занимающегося каким-либо делом [Электронный ресурс] / Н. Е. Зегимель. – СПб., 1881. – 125 с. – Режим доступа : http://www.elitarium.ru/neobkhodimye_pravila_dlja_kupcov_bankirov_komissionerov_i_kazhdogo_zanimajushhegosja_kakimlibo_delom/ (дата обращения : 20.11.2015).
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом в России: история и современность : монография / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2013. – 240 с. – ISBN 978-5-16-009074-0.
3. Колесникова, О. А. Кадровые проблемы российской промышленности – где выход? [Электронный ресурс] / О. А. Колесникова, Р. В. Рывкина // Демоскоп Weekly. – 2009. – № 391–392. – Режим доступа : <http://demoscope.ru/weekly/2009/0391/analit05.php> (дата обращения : 16.12.2015).
4. Кулыгина, И. А. Управление персоналом : учебн. пособие / И. А. Кулыгина, Н. А. Каширин, Д. Ю. Пименов. – 2-е изд., испр. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2007. – 106 с.
5. Лизунова, И. В. История управленческой мысли : учебн. пособие / И. В. Лизунова. – Новосибирск : СГГА, 2013. – 291 с. – ISBN 978-5-87693-645-5.