

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Менеджер по персоналу: из истории профессии

Владимирова Юлия Олеговна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия

E-mail: Vladimirova961@mail.ru

Невозможно освоить современные технологии управления человеческими ресурсами, не зная ответа на вопрос: "А как же все начиналось?" В данной работе рассматривается история возникновения и развития профессии менеджера по персоналу.

Несмотря на существующее мнение, что официальное появление этой профессии относится к началу XX века, специалист в сфере менеджмента И.Б.Дуракова отмечает, что проблема управления людьми возникла в одно время с организацией как социальным феноменом. Так, в Древнем Египте многочисленные профессиональные писцы от имени фараона периодически проводили переписи населения, перераспределяли простых людей по профессиям [1].

В эпоху средневековья мастерские ограничивались небольшим числом работников, управление ими было делом владельца мастерской, который руководствовался своими личными знаниями, опытом, интуицией и здравым смыслом. Определенные стратегии, тактики, приёмы управления работниками вырабатывались в основном методом проб и ошибок.

В период зарождения капитализма интерес к управлению персоналом возрастает, начинается формирование научного подхода к управлению предприятиями и персоналом. Большой вклад в развитие научного подхода к управлению персоналом и способа оценки персонала внес **А. Смит** (1723-1790), считавший производительность главным критерием значимости работника для организации.

С промышленной революцией в Англии в середине XVIII века перед владельцами предприятий встают очень важные вопросы найма, обучения рабочих, поддержания дисциплины, координации работы машин и персонала. Система профессиональной подготовки управленцев пока еще отсутствовала, чаще всего практиковались авторитарные методы управления и физическое принуждение к интенсивному труду.

Основоположник научного подхода к управлению персоналом **Ф. Тейлор** (1856-1915) писал, что именно грамотное управление работниками предприятия влияет на повышение эффективности производства [2]. На смену произволу и случайности в области управления предприятия пришли профессиональный отбор и профессиональная подготовка руководителей. Особое место в системе управления предприятием занимало «Отделение личного состава», сотрудники которого осуществляли посредничество между администрацией и рабочими. **Г. Форд** (1863-1947) впервые ввел *официальную должность инспектора*, занимавшегося составлением анкет на каждого работника. Большое значение Г.Форд придавал мотивации трудовой деятельности.

В Советском Союзе в 20-е годы XX века научный подход к управлению персоналом разрабатывал **А.К. Гастев** (1882-1941), руководитель Центрального института труда. Но до 1991 года основы научного управления в СССР не использовались по причине централизованного руководства экономикой правящей партией. Специалисты кадровой службы, кадровики, занимались в основном документальным оформлением трудовых отношений, учетом сотрудников и подготовкой требуемой отчетности для государственных органов.

Изменения в социально-экономической жизни России после распада СССР повлекли за собой переоценку значимости человеческих ресурсов, основное внимание стали уделять не только качественному отбору, но и развитию работников, повышению их квалификации, эффективному использованию их способностей. Именно поэтому возник интерес к работе с персоналом на профессиональном уровне. Потребовались специалисты, обладающие научными знаниями в области управления человеческими ресурсами, HR-менеджеры (в переводе с английского "управляющие человеческими ресурсами").

В 1990 г. в Государственном университете управления была создана первая в России кафедра управления персоналом. В 2010 г. в РФ уже более 150 вузов вели подготовку специалистов по данной специальности [3].

По данным исследовательского центра портала «Superjob.ru» в 2014 году менеджеры по персоналу оставались одними из самых востребованных представителей сферы управления персоналом уже на протяжении нескольких лет, на них приходится 26 процентов всех вакансий HR-сферы [4].

На длинном пути развития профессии менеджера по персоналу его функции сменились с учетных и контролирующих на аналитические и организационные, а методы, основанные ранее на жизненном опыте, религии, традициях, здравом смысле, - на научные. Являясь связующим звеном между руководителем и работником, менеджер по персоналу - одна из наиболее востребованных профессий в современном обществе.

Источники и литература

- 1) Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА–М, 2009. – С. 7.
- 2) Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М., 1991. – С. 130.
- 3) Кибанов А.Я., Коновалова В.Г. Двадцать лет первой в России кафедре управления персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 1. – С. 5.
- 4) Исследовательский центр портала Superjob.ru // Менеджер по персоналу // <http://www.superjob.ru/research/articles/message/30169/111430> (8.12.14).

Слова благодарности

Хочу выразить свою глубокую благодарность Черняевой Галине Владимировне, моему научному руководителю, за ее помощь и поддержку.