

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

## **Исторический аспект развития кадрового управления зарубежных стран**

**Коршикова Анастасия Олеговна**

*Выпускник (магистр)*

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Беларусь

*E-mail: evaduron@yandex.ru*

На данном этапе развития общества, который сопровождается все большим усложнением структуры и возрастающей специализацией, существенное значение имеют кадровый потенциал и повышение его эффективности. В силу этого, именно отбор, формирование и контроль кадров, способствует созданию оптимальной стратегии развития в управлении.

Существование в стремительно меняющихся условиях требует от организаций уделять все больше внимания кадрам, поскольку они представляют главный движущий фактор развития. В связи с этим, возникает необходимость обратиться к истории формирования и развития кадрового управления. Управление кадрами подвергалось перманентным изменениям в основном за счет эволюции социально-экономической деятельности [2, 245]. Данный процесс не был единым для всех стран и имел свои отличия (так, в 1980-е гг. передовой опыт в системе управления кадрами был у Японии, а страны Западной Европы и США постепенно стали его заимствовать). Изменениям подвергалась и сама терминология: изначально использовалось понятие трудовые ресурсы, в 1950-е - человеческие ресурсы, в 1960-е - профессиональные ресурсы персонала. В ресурсах персонала выделяли резерв, потом - потенциал развития [1].

Можно выделить несколько этапов в развитии и формировании кадрового управления:

1. 1890-1910 гг. - активное увеличение производившихся товаров и услуг, усложнение организационной структуры государств, что привело к возрастающей потребности в управлении и развитии кадров. В этот период Ф. Тейлор выступает за научный отбор рабочих на основе квалификации, материального стимулирования производительного труда работников, четкое разделение сфер деятельности, главенство индивидуальной системы управления над коллективной.

2. 1910-1930 гг. - происходит формулирование функций и принципов кадрового управления, которые используются до сих пор. Среди них: разделение труда, четко постулируемые полномочия и ответственность, подчиненность личных интересов общим, вознаграждение персонала и корпоративный дух. Концептуальной основой кадрового управления в этот период выступало предвидение, планирование, контроль, организация и координация.

3. 1930-1960 гг. - появляется мнение о том, что социальные и неформальные аспекты оказывают важное влияние на производительность труда. Увеличение удовлетворенности сотрудников рассматривалось как основное средство для повышения эффективности работы. Появилась потребность в трудоустройстве множества человек, что было вызвано послевоенным временем. По этой причине большое внимание стало уделяться подбору и отбору кадров, его аттестации и обучению, появились отделы кадров. Для более компетентного отбора работников и последующего трудоустройства стала использоваться бихевиористика [1].

4. 1960-1980 гг. - сформировалась дисциплина «управление персоналом». Становление методологии управления кадрами привело к созданию более широких генерализаций, которые включали такие факторы, как безопасность и здоровье работников, а также индивидуальная удовлетворенность и производительность. В конце 1970-1980-х гг. на систему

управления кадрами стали в большей степени оказывать влияние внешние факторы: экономический кризис, интенсивное международное сотрудничество, усложнение кадрового состава организаций.

1990 - настоящее время - в системе управления большое значение начинает играть внимание к внешним факторам. Важным аспектом в развитии управленческой деятельности является формирование и повышение эффективности кадрового потенциала. Более того, оптимизация использования кадрового потенциала стала выступать ключевым фактором успеха [3, 242]. Предоставление элементов автономии в принятии решений, создание корпоративной культуры внутри организации, стремление к успеху - базовые принципы в управлении, способствующие реализации кадрового потенциала. Существенную роль стало играть стратегическое кадровое планирование, которое обеспечивало организации возможности развития в долгосрочной перспективе.

Процесс эволюции западных подходов можно наглядно представить следующим образом:

1890-1910 - политические и экономические изменения - кадры легкозаменяемые. За их деятельностью осуществляется жесткий контроль

1910-1930 - Первая мировая война - развитие системы государственного управления. Становление основных элементов кадрового управления: разделение труда, полномочий и т.д.

1930-1960 - экономический кризис. Вторая мировая война - внимание к повышению эффективности за счет удовлетворенности работника условиями труда.

1960-1980 - борьба за гражданские права, экономический кризис - высокая роль неформальных элементов в управлении, развитие кадрового потенциала.

1990 - настоящее время - глобализация, сотрудничество, экономический кризис - стратегическое кадровое планирование.

Эволюция кадрового управления зарубежных стран прошла длительный этап проб и ошибок. На данном этапе, когда, с одной стороны, существует необходимость использовать индивидуальный подход при отборе и работе с каждым из сотрудников, а с другой, большое значение имеет общая стратегия развития, особенно важным в кадровом управлении представляется развитие кадрового потенциала. Именно поэтому для его оптимизации очень важно выработать общие принципы развития организации, которые будут использоваться для управления персоналом на всех уровнях.

### Источники и литература

- 1) Кудрявцева Е.И. Управление персоналом. Учебная тетрадь. / Е.И. Кудрявцева — СПб: Межотраслевой институт повышения квалификации, 2008.
- 2) Analoui, F. The Need for Capacity Building in Human Resource Management Related Issues: a Case Study from the Middle East (Lebanon) // European Scientific Journal. 2014, №10. p. 245-254.
- 3) Schuler, R. The internationalization of human resource management // Journal of International Management. 2000, vol. 6(3). p. 239-260.