

УДК 658.3

## ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Яковлева Е.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова

, e-mail: [andreevaevdokija@rambler.ru](mailto:andreevaevdokija@rambler.ru).

---

**Аннотация.** В данной статье автор рассматривает историю становления развития управления человеческими ресурсами как науки и практики управления персоналом. Первоначальное его появление связано с изменением структуры и формы человеческой деятельности. В это время происходит модернизация и интенсификация производства в условиях перехода человечества в индустриальное общество, которое характеризуется усиленным развитием промышленности. Из-за того, что в этот период все еще сохранялось несколько пренебрежительное отношение к рабочим и служащим, сословная организация социальных отношений, экстенсивный путь развития экономики, мы не видим в эту эпоху собственно организации человеческими ресурсами. Все это тормозило развитие и социальных отношений, нет особого обращения к человеку труда – основному созидателю общественных благ, к его индивидуальным потребностям и нуждам. Но уже в этот момент – в начале XX века появляются теоретические и первые прикладные исследования в области изучения службы трудоустройства населения. Рост населения, переизбыток трудовых ресурсов, нехватка квалифицированных работников потребовало создания особых учреждений по планированию и размещению кадрового персонала, передача им функций трудового посредничества. По мнению авторов, изучение истории этого периода может иметь поучительное значение сегодня, в период экономического и мирового финансового кризиса.

---

Ключевые слова: история научных теорий, кадровые службы, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, человеческие ресурсы.

## HISTORY OF THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

Yakovleva E.A.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>The Yakut state agricultural Academy, Yakutsk, e-mail: [andreevaevdokija@rambler.ru](mailto:andreevaevdokija@rambler.ru).

---

**Abstract.** In this article, the author examines the history of the development of human resource management as a science and practice of personnel management. Its initial appearance is associated with a change in the structure and form of human activity. At this time, there is a modernization and intensification of production in the conditions of the transition of humanity to an industrial society, which is characterized by increased development of industry. Due to the fact that during this period there was still a somewhat disdainful attitude towards workers and employees, the class organization of social relations, an extensive path of economic development, we do not see in this era the actual organization of human resources. All this hindered the development of social relations, and there is no special appeal to the man of labor – the main Creator of public goods, to his individual needs and needs. But already at this moment – at the beginning of the XX century, there are theoretical and first applied research in the field of studying the employment service of the population. The growth of the population, the oversupply of labor resources, and the shortage of qualified workers required the creation of special institutions for planning

**and placement of personnel, and the transfer of labor mediation functions to them. According to the authors, the study of the history of this period can be instructive today, during the economic and global financial crisis.**

---

Keywords: history of scientific theories, personnel services, personnel management, human resources management, human resources.

### **Введение.**

Возникновение особой службы, которая бы занималась распределением и размещением трудовых ресурсов относится к концу XIX – началу XX века, когда человеческое общество полностью переходило на этап промышленного развития, модернизации всей экономической и хозяйственной системы и было сформировано индустриальное общество. Рост населения, особенно городов, изменение структуры и функций производительных сил, развитие общественно-производственных отношений изменило взгляд людей на персонал предприятий, организаций и учреждений. Это и предопределило направления по которым в это время развиваются службы: большее внимание уделялось к неквалифицированным кадрам, которые занимали вакансии в добывающей и перерабатывающей промышленности, менее занимались собственно человеческими ресурсами – их развитием, повышением квалификации и улучшением их служебного и бытового положения. Необходимо было, прежде всего, перенаправлять ресурсы в те места, которые испытывали их нехватку.

Изучение данной тематики имеет цель изучить мировой и отечественный опыт в создании эффективных систем развития человеческого капитала, узнать негативный и позитивный опыт стран в данной области.

### **История становления и развития кадровых служб.**

В странах Западной Европы службы по трудоустройству и найму начали появляться еще в период первых экономических кризисов, когда слишком быстрый рост производства привел к перепроизводству товаров и во всей красе проявились негативные свойства безработицы – постоянного спутника рыночной экономики. Первоначально это были ростки трудового посредничества, в совокупности с сообществом промышленников и первыми артельными и профессиональными объединениями. Эти формы самостоятельности и самодеятельности трудового люда пока еще не были столь развиты, так что говорить серьезно о защите и соблюдении прав работников не приходится: кадры воспринимаются, прежде всего, как рабочая единица, винтик во всей промышленной машине местной или национальной экономики. Человек труда бесправен, материально и финансово зависим и в бытовом отношении неустроен – такова характеристика основного состава трудовых ресурсов.

Интересно, но первыми возникли биржи не труда, а товаров – то есть под биржей понималось, скорее всего, здание, где торговый люд продавал свой товар по заранее определенным правилам и установленному распорядку.

Уже к началу прошлого века создаются первые, приближенные к современному типу биржи труда, конторы по трудоустройству населения и агентства по найму работников. Но из-за неразвитости рынка труда и несовершенству механизмов управления ими все пока что выглядит достаточно банально и убого. Хотя первые государственные биржи труда, как известно, во Франции возникли в 1897 году, а в Англии – в 1909 году, на первых порах управление трудовыми ресурсами представляет собой аппарат по перенаправлению работников из одной местности где был переизбыток в другой регион, где чувствовался недостаток трудового населения.

Если говоря о нашей стране, то заметим, что появление первых биржевых учреждений и начало торгов были связаны, прежде всего, с именем Петра Великого, который познакомился с работой бирж в Голландии, во время своего "Великого посольства". Именно по его инициативе в России возникли первые торговые и маклерские учреждения. И воля реформатора предварила время, когда объективная необходимость расширения торговых отношений и товарно-денежного оборота загодя создал механизм, который будет способствовать этим процессам в нашем Отечестве [1, с. 8].

До революции в России такого рода биржи были созданы во всех губернских и уездных городах, но собственно биржи труда, как организации, в чьи функции входило посредничество между работниками и работодателями появились только при советской власти, когда разрушенной революциями и гражданской войной стране необходимо было восстанавливать свое хозяйство. Особым распоряжением Совета народных депутатов были созданы бюро, службы, конторы, биржи, в обязанность которых вменялась государственный учет и учет безработного населения, социальное страхование и выплата пособий по временной безработице, оказание посредничества между рабочими, служащими, нанимающимися на работу и ищущими сотрудников предпринимателями, предприятиями, организациями и учреждениями. Они же должны были издавать особый бюллетень, в котором проводился анализ статистики трудоустройства населения, состояния местного и регионального рынка труда, рассматривались различные аспекты трудовой конъюнктуры.

Была создан специальный Наркоман труда, который впоследствии взял на себя все функции государственного распределения и размещения трудовых ресурсов [3]. Однако, в связи с переходом на новую экономическую политику, провозглашенную было В.И. Лениным (и далее свернутую государственно-монополистическим управлением экономики И.В. Сталиным), биржи труда вновь были открыты; Советская Россия прошла первые уроки по созданию рынка труда современного типа в условиях рыночной экономики.

Надо сказать, что биржи труда (позднее переименованные в более социально благозвучные «Бюро по трудоустройству»), существовали все социалистическое время, даже

при провозглашенном и постоянно используемом советской пропагандой феномене отсутствия безработицы. Однако тут следует подчеркнуть особенность этих заведений от собственно западных своих собратьев: они исполняли государственный заказ и планомерно обеспечивали нужды монополий – государственных предприятий и организаций – трудовыми ресурсами. Можно ли говорить о человеческом ресурсе и человеческом выборе, человеческих потребностях и человеческих ценностях, когда труд являлся почетной – но обязанностью всех граждан страны? А за отсутствия в трудовой книжке пометки о месте работы предполагалась уголовная ответственность?

Но это дало возможность и быстрому построению основ социалистического государства, восстановлению всей системы хозяйства после разрушительной войны и переход его из аграрно-индустриальной страны в мировую индустриальную державу с высокоразвитым аграрно-промышленным сектором.

По мере ослабления централизации, отказа от плановой командно-административной экономики перед службами, работающими наймом и распределением кадров встали новые задачи, кардинально изменяющие характер и суть работы с персоналом. В связи с переходом России вновь на рыночные рельсы значительное место в функциях работы с человеческими ресурсами появились принципиально новые цели, а именно: вопросы мотивирования и стимулирования и создания конкурентоспособных компенсационных пакетов для квалифицированных и эффективных работников; создание кадрового потенциала, удовлетворяющей все более возрастающие потребности и требования к служебным обязанностям; индексация заработной платы, мер вознаграждения за инициативу и внедрение инноваций.

Программа перехода к рынку и концепция социальной защищенности населения предусматривают такие меры, как создание специальных центров занятости, информационной системы учета вакантных рабочих мест, переподготовки и переобучения кадров, формирование единой системы социальной помощи незанятым трудоспособным гражданами [2, с. 10].

С развитием систем коммуникации и информационных технологий возрастает роль квалификации самих работников служб по работе с персоналом и развитием человеческого потенциала, усиливаются требования к их компетентности, когда оптимальное использование человеческих ресурсов становится первоочередной задачей любой организации. Только с использованием современных информационных и компьютерных технологий возможен эффективный подбор, подготовка и переподготовка кадров, развитие личностных деловых, психологических и нравственных качеств человека, нейтрализация и борьба с вредными привычками, которые мешают карьерному профессиональному росту работника.

Таким образом, можно сделать вывод, что сегодня собственно человеческие ресурсы – это особая научная категория и практический термин, отражающий содержательную сторону всего персонала организации, предприятия или учреждения, труд – рабочая сила, или, как принято называть, людские ресурсы какой-либо области или сферы жизнедеятельности общества, региона или территории, станы в целом. Оно требует бережного и трепетного отношения к себе: любые изменения, дисбаланс или перекосы в управлении человеческими ресурсами могут сказаться на всей национальной экономике и стать катализаторами в макроэкономике.

#### **Общие требования к организационной кадровой политике.**

В современных условиях, кадровая политика любой организации и предприятия должны быть направлена на развитие человеческих ресурсов, на учет личностных качеств и индивидуальных свойств каждого члена коллектива.

#### **Заключение.**

Управление ресурсами всегда было в основе трудовой деятельности человека, за всю историю развития экономики. Но только в последнее время оно стало основным аспектом в процессе подготовки и воспроизводства человеческого трудового потенциала, при реализации им способности к работе, в производстве духовных и материальных благ.

#### **Список литературы**

1. Абалкина Л.И. Курс переходной экономики. –М.: Финстатиздат, 2009.
2. Курасова А.О. службе занятости в Великобритании // Вопросы труда. № 5. - 2009. - С. 8-11.
3. Постановление ЦИК от 12.11.1923. Положение о народном комиссариате труда Союза СССР. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_1849.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1849.htm). (дата обращения: 21.03..2020).