

# ЭВОЛЮЦИЯ HR МЕНЕДЖМЕНТА

*Леонова Т.А., студент гр.073901*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Жилинская Н.Н. – канд. экон. наук, жоцент*

**Аннотация.** HR -менеджмент – это комплекс мероприятий, позволяющий выработать и внедрить эффективную систему найма, управления и развития персонала. В данной работе рассматривается эволюция стимулов работников и соответствующие им изменения в системе управления человеческими ресурсами.

**Ключевые слова.** HR – менеджмент, эволюция, потребности, мотивация.

Где нет упорядоченности, наступает анархия. Так и с людьми: где нет определенного устройства, там рождается хаос. Но управление человеком отличается от управления машиной, ведь у людей есть потребности, желания, чувства.

Убедить человека сделать то, что тебе необходимо, можно двумя способами: заставить, угрожая, либо заключить с ним «делку» на выгодных для обеих сторон условиях. История демонстрирует нам оба варианта. Первый оказывается не очень успешным, поэтому предприниматели обращаются ко второму.

Актуальность данной работы заключается в том, что управленцу важно понимать, как изменились приоритеты современных людей в выборе места работы и на какие аспекты труда стоит обращать особое внимание.

Вплоть до начала XX века, управление персоналом как специфическая функция не выделялось и осуществлялось на основе здравого смысла, опыта, традиций.

Но пришедшая в XIX веке промышленная революция кардинальным образом изменила характер экономических организаций — мастерские сменились на фабрики, на которых работало большое количество людей — представителей пролетариата. Труд человека, а не машин, становится основополагающим фактором в успехе предприятия. Появляется необходимость в управлении работниками, что и становится причиной выделения менеджмента по управлению персоналом в отдельную сферу.

Эффективное управления возможно только при учете потребностей рабочих, среди которых главное место в XIX – середине в XX веков занимала потребность в безопасности (особенно во время и после Первой мировой войны), а также желание иметь более комфортные условия труда, которые едва ли улучшились со времен Викторианской эпохи.

В 1885 – 1920 годы появляется школа научного управления. Её основателем считается Фредерик Тейлор. Главная идея Тейлора состояла в том, что следует нормировать и стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление.

В период 1920-1950 гг. формируется административная школа, основателем которой является Анри Файоль. Представители административной школы управления, в отличие от школы научного управления, рассматривали организацию комплексно и занимались разработкой методик по совершенствованию управления с позиции целостности.

Наряду с административной школой начинает развиваться школа человеческих отношений (1930-1960). Создателем школы называют психолога и социолога **Элтона Мэйо**, а Абрахам Маслоу является одним из известнейших её представителей. Идеология школы сводится к тому, что если начальство внимательно и лояльно относится к работникам, то они склонны к повышению производительности труда и более качественному выполнению своих обязанностей.

Затем появляется поведенческая школа, начало деятельности которой было положено Ч. Барнардом. Это направление, которое изучает особенности поведения на рабочем месте. Его представители считают, что повысить эффективность работы компании можно за счет внедрения правильных мотивационных рычагов [1].

Управленцам приходится преодолевать трудные задачи, поставленные самой жизнью. Так в годы Второй мировой войны отделам кадров промышленных предприятий в кратчайшие сроки необходимо было принять на работу и обучить сотни тысяч новых сотрудников всех профессий, чтобы заменить призванных в армию. Эта задача была успешно решена, и с тех пор вопросы подбора и подготовки кадров стали важнейшим направлением деятельности отделов по управлению человеческими ресурсами [2]. Данное событие породило новое желание работников: иметь не только социальную, но и экономическую безопасность.

Однако деньги вскоре перестают быть единственным источником мотивации для людей. Вероятно, поколение миллениалов (до 1980 г.) - последнее поколение, на которое денежные стимулы могут действовать.

Уже в период глобализации (1980-1990-е) люди хотят принимать участие не только в производстве, но также в управлении и принятии решений.

В этот период компьютеры становятся мейнстримом, а интернет из обычной доски объявлений превращается в важный бизнес-инструмент.

Конкуренция растёт. На рынке есть возможности только для тех, кто может адаптироваться. Люди хотят иметь гарантию постоянного места работы. Для этого им нужно научиться работать с ранее не применявшейся техникой. Интеллектуальный потенциал работников становится конкурентным преимуществом организации. И HR отдел стремится сохранить конкурентоспособность предприятий в новой бизнес-реальности, мотивирует сотрудников, давая им новые возможности для реализации своего потенциала.

Первые 10 лет нового века кризисы разворачиваются один за другим: сначала низкокачественные ипотечные кредиты, затем банковская сфера и, наконец, вся мировая финансовая система.

Люди всё также хотят иметь гарантию занятости, а HR отдел активно принимает участие в разработке стратегий для решения кризисных ситуаций. Ключевой концепцией является оптимизация, которая позволяет уменьшить затраты на рабочую силу.

В течение десятилетий бумов и спадов HR извлек уроки, вырос и стал передовым инструментом для осуществления глобальных перемен для бизнеса и общества. И сейчас организации нуждаются в нем как никогда раньше.

Конкуренция возросла в разы не только среди работников, но также среди предпринимателей, за лучшие кадры и умы. Руководители предприятий вынуждены постоянно искать способы опередить конкурентов и повысить рентабельность своего предприятия. Для этого им просто необходимо понимать, что сейчас нужно человеку, на каких условиях он готов работать.

Для получения данной информации был проведен опрос, в результате которого мы пришли к выводу, что сейчас сотруднику все еще важно иметь хорошую заработную плату (89,4%), но также многие при выборе рабочего места принимают во внимание перспективу карьерного роста (74,5%), работу в дружном коллективе (48,9%) и возможность иметь свободный график (44,7%).

Что же касается переработок, то большинство участников опроса (46,8%) готовы работать дополнительные 10 часов в неделю лишь за повышение заработной платы на 5 – 10%, 23,4% не готовы перерабатывать и считают свободное время более ценным благом, нежели прибавка в заработной плате.

Кроме того, желающие иметь хороший социальный пакет, наибольшее предпочтение отдают такой его составляющей, как оплата обучения и различных курсов повышения квалификации (76,6%). 48,9 % опрошенных готовы пожертвовать 10% и менее от зарплаты, если им предложат хорошую социальную поддержку, некоторые (4,3%) не рассматривают рабочие места, не предполагающие социального пакета, остальные же 46,8 % не готовы отказываться от какого-либо снижения зарплаты.

За последний год ситуация на мировом рынке кардинально изменилась. Кроме борьбы с конкурентами компаниям приходится адаптироваться к карантину, введенному из-за пандемии COVID-19. Может быть, это и не самая большая проблема, с которой сталкивался отдел HR, но одно можно сказать точно: на данный момент именно он способен помочь предпринимателям выйти из кризиса.

Большинство компаний по всему миру работает удаленно (в Беларуси это число составляет 77,1%) [3]. HR – менеджерам в период пандемии необходимо поддерживать вовлеченность сотрудников, перешедших на дистанционную работу. Многие ранее мотивирующие работника факторы теряют свою значимость, а ведь именно они могли помочь компании заключать «сделки» с сотрудниками. Деньги вновь становятся основным стимулом. На данный факт указывают ответы опроса: 83% желают сохранять высокую заработную плату на удаленной работе, и лишь 17 % согласны на снижение дохода в обмен на социальные бонусы от компании.

Таким образом, в ходе исследования удалось выяснить, что с течением времени мотивирующие сотрудника факторы претерпели значительные изменения: от потребности в безопасности до высокой зарплаты, и уже в наше время мы приходим к выводу, что для человека важно иметь больше свободного от работы времени, которое он сможет уделять самореализации, развитию и собственным увлечениям.

**Список использованных источников:**

1. Оперсонале [Электронный ресурс] – История управления персоналом. – Режим доступа: <https://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/istoriya-upravleniya-personalom.html>
3. Крушельницкая О. В. Управление персоналом: уч. пособие / О. В. Крушельницкая. - К.: Кондор. - 2003. - 296 с.
4. Belretail [Электронный ресурс] – Работа белорусских компаний во время пандемии. – Режим доступа: <https://belretail.by/news/kak-belorusskie-kompanii-rabotayut-distantsionno-vo-vremya-pandemii>
5. Беляцкая, Т. Н. Антикризисное управление в новой экономике : учеб.-метод. комплекс / Т. Н. Беляцкая, П. А. Достанко, В. А. Емельянов. – Минск : Интегралполиграф, 2007. – 470 с.
6. Беляцкая, Т. Н. Антикризисное управление персоналом / Т. Н. Беляцкая, Е. А. Идельчик, И. К. Рудак ; Т. Н. Беляцкая, Е. А. Идельчик, И. К. Рудак. – Молодечно : Победа, 2003. – ISBN 9856541360.