



В данном эссе я бы хотела историю развития кадровой службы организации в России. История развития кадровых служб, то есть подразделов, которые занимаются комплектованием и учетом персонала, достигает в глубину веков. Да, первое упоминание о разрядном указе по вопросам комплектования, учета денежных окладов для личного состава армии Русского государства датируется 1478 годом. На основе личных обзоров, которые проводились в соответствии с указом, определялась готовность призывников к военной службе. Кроме военных функций, указ выполнял и административные по вопросам личного состава государственного аппарата. Согласно указу назначались воеводы, послы, судьи и другие чиновники.

Промышленная революция XIX века кардинально изменила характер организации труда и роль самих работников. Рост масштабов производства и поведение работников, которых не удовлетворяют условия труда, примесили руководителей организации нанимать специалистов, которые бы занимались исключительно работниками. В Англии их называли секретарями благополучия, в США и Франции - общественными секретарями, основными функциями которых было: следить по условиям труда; противостоять созданию профсоюзов; устраивать больных работников в больницы, а детей - в дошкольные заведения.

Развитие машинного производства, которое объединяет большое количество работников в пределах промышленных предприятий, способствовало созданию профсоюзов. Профсоюзы стали основной силой, способной организовывать работников, чтобы отстаивать свои интересы разными способами (забастовки, бойкоты и тому подобное). Это заставило государственные органы создавать национальные системы с проблем социального страхования, выплат компенсаций по безработице, установления минимальной заработной платы, сокращения рабочего дня. В связи с этими изменениями в компаниях появилась потребность в спецотделах, которые бы были экспертами в отрасли трудового законодательства, обеспечения контроля за действиями администрации предприятия.

Организации начали создавать специальные отделы, которые занимались этими вопросами.

В 20—30-ые годы XX века возникли специализированные отделы по вопросам управления человеческими ресурсами, которые выполняли в основном рутинную работу, связанную с ведением документов, разбором конфликтов, выплатой заработной платы. Все вопросы, связанные с управлением человека, решались высшим руководством без отдела кадров.

В предреволюционной России управления персоналом осуществляли руководители предприятий, а специальные чиновники занимались вопросами рабочего быта, здравоохранения, труда и образования. В советский период отделы кадров появились практически во всех организациях, но их функции сводились только к подготовке и выдаче разных справок, анкетам, отчетам. Они должны были обеспечить вышестоящие организации всеми видами информации о персонале. Три фактора общественной жизни того периода определяли эту специфику: централизованное руководство народным хозяйством, политизирование экономики и тоталитарная идеология.

История развития кадровых служб тесно связана с развитием служб организованного трудоустройства населения. Возникновение последних в странах Западной Европы было обусловлено массовой безработицей. На первом периоде они являли собой совокупность органов трудового посредничества, которое осуществлялось профсоюзами и союзами предпринимателей. Позже были созданы государственные службы трудоустройства — биржи труда, агентства, конторы. Во Франции первая государственная биржа труда была создана в 1897 г., в Англии - в 1909 г., а в Царской России - в 1917 г. 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.

В годы Второй мировой войны перед отделами кадров промышленных предприятий было поставлено грандиозное задание в кратчайший срок принять на работу и научить сотни тысяч новых работников всех видов профессий, чтобы замещать тех, кто пошел на войну. Это задание было выполнено, и с этого времени вопрос подбора, учебы, переквалификации стали важным направлением работы отдела управления людьми.

Таким образом мы можем сделать вывод, что органы по трудоустройству населения и кадровые службы предприятий и организаций на протяжении всей истории социалистического государства, сменяя и дополняя друг друга, занимались решением единой государственной задачи – обеспечением отраслей народного хозяйства необходимыми кадрами, а также реализацией права граждан

на труд.