Кадры «порешают» всё

Вопросы управления человеческими ресурсами уходят корнями в глубь истории



Текст
ЯНА ШИШКИНА,
ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР **«Б.О»**

Существует мистическая теория, что в древнейшие времена, когда люди еще не обладали способностью разговаривать, учить друг друга и передавать знания, в человеческих телах в нужное время и в нужных местах воплощались условно «ангелы», которые были первыми учителями человечества, передавали людям первые навыки цивилизационного обустройства жизни, например умение строить жилища, пользоваться огнем, вербально общаться, кооперироваться для решения каких-то групповых задач и пр. Подобное нехарактерно для животного мира и сразу качественно выделяет из него даже первобытных людей.

Это все, конечно, научными историческими методами недоказуемо, поэтому продолжим хотя бы с Древнего Китая. Там издавна аттестовывали госслужащих, и, кстати, похожими методам продолжают это делать до сих пор. Римские военачальники определенным образом подбирали и мотивировали легионеров, спартанцы адаптировали мальчиков к жизни с детства через суровые тренировки, в средневековых германских землях гильдии ремесленники также передавали знания через ученичество и выездные стажировки. **Сократа** можно с определенной иронией и натяжкой назвать коучем **Платона, а Петра I** — одним из первых российских HR-менеджеров, который массово вербовал европейских экспатов для флота и промышленности. В начале XX века **Генри Форд,** подняв зарплату вдвое выше, чем была в целом по промышленной отрасли, создал успешный образ своего HR-бренда, а сам термин human resources ввел американский экономист **Джон Коммонс** в 1893 году в своей книге «Распределение богатства».



Ну, и вспомним знаменитое выражение «Кадры решают всё», ставшее крылатым после выступления **Иосифа Сталина** перед выпускниками военных академий в мае 1935 года. Полный текст был такой: «А между тем на деле мы имеем в целом ряде случаев факты бездушно-бюрократического и прямо безобразного отношения к работникам. Чем это объясняется? Объясняется это тем, что у нас не научились еще ценить людей. Мы должны прежде всего научиться ценить людей, ценить кадры, ценить каждого работника. Надо понять, что при наших нынешних условиях кадры решают всё». При неоднозначном отношении к этому спикеру и его исторической роли нельзя не признать, что сказанное было верно тогда и актуально даже сегодня, когда HR-бренд — не прихоть, а инструмент конкуренции, особенно в сложных секторах экономики, где дефицит специалистов бьет по устойчивости как бизнеса, так и по стабильности и развитию общества в целом.

Об HR-брендах мы пишем годами. Для этого номера мы вдохновились «веселыми картинками»: буквами HR. Это люди внутри корпоративных рамок. Не всем удобно — кого-то культура «заточит» под шаблоны. И это честный взгляд: сильный бренд мотивирует, слабый — отпугивает.

В номере обратите внимание на статью Светланы Орловой «От пряников — к смыслам»: HR-бренд в России выходит за рамки имиджа, становясь стратегией устойчивости. Компании переходят от массового найма к точечной работе с ожиданиями кандидатов, объединяя HR, маркетинг и PR. Несоответствие обещаний реальности — прямой риск для репутации и кадров. А в колонке Татьяны Евдиной «Тайм-менеджмент мертв: почему приоритеты важнее расписания, а эмоции сильнее логики» — яркая аналогия: идеальный календарь — как спидометр спорткара в пробке: стрелка зашкаливает, а прогресса ноль. Для банкиров, у которых приоритеты определяют сделки, это «must read», обязательно к прочтению.

HR-бренд — ваш конкурентный козырь в борьбе за таланты. Читайте, внедряйте, побеждайте! **Б.О**