

STADII MRU

Pe parcursul dezvoltării societății, MRU a cunoscut mai multe etape sau stadii în evoluția sa și anume:

(a). Etapa empirică. Își are începuturile în cele mai vechi timpuri și include preocupările în domeniu până spre sfârșitul secolului XIX. Este etapa în care proprietarul ca unic deținător de capital, pe lângă rezolvarea tuturor celorlalte sarcini, exercită și funcția de organizare a muncii. Această etapă se bazează pe intuiție, bun simț, tradiție și experiență, iar activitățile de personal erau mai mult empirice, de tip clasic, vizau, în special latura tehnico - organizatorică și numai tangențial aspectele manageriale.

(b). Etapa bunăstării și prosperării. Începe odată cu preocupările lui Taylor privitoare la organizarea științifică a muncii urmărind să identifice căile de sporire a eficienței muncii și diminuarea oboselei, prin diviziunea și raționalizarea muncii, eliminarea mișcărilor inutile și obositoare. În această perioadă, funcționarii de personal sunt preocupați, tot mai mult, de îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurarea unor facilități angajaților, cantine, programe medicale și de asistență; rezolvarea problemelor personale.

(c). Administrarea personalului. Este etapa de dezvoltare a funcțiunii de personal care cuprinde perioada dintre cele două războaie mondiale și în care apar noi cerințe în domeniul RU datorită creșterii mărimii organizațiilor și complexității activităților. Este perioada în care școala relațiilor umane, reprezentată de Elton Mayo, a accentuat nevoile sociale ale oamenilor. În această etapă s-au intensificat preocupările în legătură cu următoarele aspecte: studiul factorilor de ambianță; determinarea ritmurilor de muncă; organizarea ritmurilor de muncă; organizarea regimurilor de muncă și odihnă; constituirea grupelor de lucru; adoptarea unui stil de conducere participativ.

Ca rezultat al diversificării activităților de personal încep să se organizeze compartimente de personal în cadrul fiecărei organizații.

(d). Managementul personalului - faza de dezvoltare. Această etapă este specifică perioadei celui de-al doilea război mondial și a anilor '50 când expansiunea rapidă a organizațiilor, accelerarea schimbărilor tehnologice, precum și internaționalizarea economiei, a creat condiții favorabile pentru dezvoltarea funcțiunii de RU. Această perioadă s-a caracterizat printr-un deficit important de forță de muncă care a întărit poziția muncitorilor și a sindicatelor, unii lideri sindicali reușind să facă parte din consiliul de administrație al organizației. Toate aceste aspecte au determinat o anumită prioritate acordată problemelor de recrutare, salarizare, relațiilor cu partenerii sociali, restructurării serviciilor de personal.

(e). Managementul personalului faza matură. Această etapă este specifică anilor 60-70 și se caracterizează printr-o abordare mai complexă a problematicii RU, printr-o implicare mai mare a managerilor de personal în strategia resurselor umane și în problemele strategice ale organizației precum și implicarea sporită a personalului în realizarea obiectivelor organizaționale. Activitățile din etapele anterioare sunt folosite tot mai mult în planificarea RU. În această etapă are loc o maturizare a funcțiunii de personal.

(f). Managementul resurselor umane, prima etapă. Această etapă este caracteristică perioadei anilor 80. Preocupările acestei etape sunt mai mult orientate spre determinarea dimensiunii umane a schimbărilor organizaționale, spre implicarea angajaților, spre integrarea strategiilor din domeniul RU, în strategia globală a organizației. În această etapă sunt incluse noi activități în funcțiunea de personal: planificarea și dezvoltarea carierei, motivarea personalului, recompensa legată de performanță, securitatea și sănătatea angajaților etc.

(g). Managementul resurselor umane, a doua etapă. Această etapă a fost declanșată la începutul anilor 90. Este caracterizată prin acordarea unei atenții deosebite

problemelor de motivare și comunicare, precum și unor concepte noi: managementul recompensei, managementul culturii, plata legată de performanță etc.