**1. Эволюция концептуальных подходов в управлении персоналом**

**Управление персоналом**— подбор и расстановка работников, обучение прогрессивным приемам работы, обновление знаний, морально-психологическое воздействие, разрешение конфликтных ситуаций в коллективе с целью обеспечения сложенной, эффективной работы.

Для эффективной работы предприятия необходимо формирование целостной концепции управления персоналом, в центре которой находится человек с его ценностями, взглядами и убеждениями.

Ученые выделили три основные подхода к управлению персоналом: экономический, органический и гуманистический, в рамках, которых развивались четыре концепции управления персоналом.

Известный российский ученый в области менеджмента **Л.И. Ивенко** считает, что произошла смена **четырех концепций роли кадров в производстве**:

**1.** Использование трудовых ресурсов с конца ХIХ в. до 60- гг. ХХ в. Вместо человека в производстве рассматривалась лишь его функция - труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой. На западе эта концепция нашла отражение в марксизме и тейлоризме, а в СССР - в эксплуатации труда государством.

**2.** Управление персоналом. Научной основой этой концепции, развивавшейся с 30-х гг., была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль - должность, а управление осуществлялось через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции).

**3.** Управление человеческими ресурсами. Человек стал рассматриваться не как должность (элемент структуры), а невозобновляемый ресурс - элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника). В практике эта концепция использовалась фрагментарно более 30 лет и в годы перестройки получила распространение в "активизации человеческого фактора".

**4.** Управление человеком. В соответствии с этой концепцией человек - главный субъект организации и особый субъект организации, и особый субъект управления, который не может рассматриваться как "ресурс". Исходя из желаний и способностей человека должны строиться стратегия и структура организации. Основоположниками данной концепции считаются лидеры японского менеджмента К. Мацусита, А. Морита.

В последние годы в рамках концепции управления человеком начало формироваться такое направление как, **стратегическое управление персоналом**. Концепция стратегического менеджмента персонала предполагает управление коллективом предприятия, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации.

**Стратегический менеджмент персонала** - это программный способ мышления и управления, обеспечивающий согласование целей, возможности предприятия и интересов работников. Он предполагает не только определение генерального курса деятельности предприятия, но и повышение мотивации, заинтересованности всех работников в его реализации.

Кризис теорий управления персоналом, который возник на рубеже 90-х годов, был обусловлен тем, что из-за узкой специализации, господствующей в науке, ученые не могли исследовать проблему управления персоналом комплексно, с учетом различных факторов, в том числе межкультурных различий.

Эта проблема затронула отечественные предприятия в то время, когда у нас пытались внедрить передовой зарубежный опыт, не задумываясь о культурных, этических, нравственных различиях в менталитете нашего народа и той страны, чей опыт мы перенимаем. При проведении структурных и организационных изменений на предприятии немаловажную роль играет мнение сотрудников, их понимание и личная заинтересованность, но этот факт, как правило, высшее руководство зачастую игнорирует.

При разработке и реализации целостной концепции управления персоналом следует учитывать мнение, менталитет сотрудников и их возраст, поскольку как показывает практика, большинство людей в возрасте старше 50-ти лет скептически относятся к каким-либо нововведениям и поэтому сильно на их поддержку надеяться не стоит.