С.Н. Агафонова, Н.В. Таланова, М.С. Абросимова. СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ: КЛАССИЧЕСКИЙ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОДЫ // Вестник Российского университета кооперации. 2020. № 2(40). С. 4-8.

Автор (ы) С.Н. Агафонова, Н.В. Таланова, М.С. Абросимова.

Author(s) S.N. Agafonova, N.V. Talanova, M.S. Abrosimova.

Индекс УДК 331.1

Название статьи: СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ: КЛАССИЧЕСКИЙ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОДЫ

Title of the article: ORGANIZATION HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGIES: CLASSICAL AND INNOVATIVE APPROACHES

Ключевые слова: персонал организации; управление персоналом; стратегии управления персоналом; классический подход; инновационные стратегии управления персоналом.

Keywords: organization personnel; personnel management; HR strategies; classic approach; innovative HR strategies.

Аннотация: Статья посвящена систематизации и обобщению классических и инновационных стратегий управления человеческими ресурсами организации. Поиск новых подходов к управлению персоналом и изучение традиционных систем является условием стабильной и успешной работы организации. Решение данной проблемы не представляется возможным без исследования классических и инновационных стратегий управления персоналом, выявления их сильных и слабых сторон, а также определения возможностей практического применения той или иной стратегической альтернативы в сфере управления персоналом. Классические стратегии в кадровом менеджменте создают фундамент для обеспечения эффективного управления кадрами, а инновационные стратегии являются инструментом для решения вопросов планирования и реализации инновационных проектов кадровых нововведений, которые ориентированы на качественные изменения в социально-экономической сфере компании. В статье обобщен классический подход к стратегии управления персоналом с выявлением ее взаимосвязи со стратегией организации, выделением инвестиционных и инертных стратегий; сформулированы инновационные стратегии с выявлением взаимосвязи стратегии развития бизнеса и инновационных подходов к управлению персоналом, даны рекомендации по переходу с классической стратегии «персонал – затраты» на инновационную стратегию «персонал – инвестиционный ресурс».

Annotation: The article is dedicated to the systemization and generalization of the organization's classical and innovative human resources management strategies. Finding new approaches to HR management and exploring traditional systems is now a prerequisite for a stable and successful organization. A solution to this problem is not possible without researching classic and modern HR strategies, identifying their strengths and weaknesses, and identifying the practical applications of a particular strategic alternatives in HR management. Classical strategies in human resources management create the foundation for ensuring effective personnel management, and innovative strategies are a tool for solving planning and implementation of innovative projects of personnel innovations that are focused on qualitative changes in the socio-economic sphere of the company. The article summarizes the classic approach to HR strategy, revealing its relationship with the organization's strategy, the allocation of investment, limited investment and inert strategies; innovative strategies are formulated to identify the relationship between business development strategy and innovative approaches to HR management, and recommendations for transition from a classic «personnel-cost» strategy to an innovative «staff-investment resource» strategy are given.

Контактные данные авторов: ***АГАФОНОВА Светлана Николаевна*** *– кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента. Чебоксарский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации. Россия. Чебоксары. E-mail: temkaar@mail.ru.*

***ТАЛАНОВА Наталья Владимировна*** *– кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента. Чебоксарский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации. Россия. Чебоксары. E-mail: konst@mail.ru.*

***АБРОСИМОВА Марина Сергеевна*** *– кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и агроконсалтинга. Чувашская государственная сельскохозяйственная академия. Россия. Чебоксары. E-mail: econom9@academy21.ru.*

Contact details of the authors: ***AGAFONOVA, Svetlana Nikolaevna*** *– Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Economics and Management. Cheboksary Cooperative Institute (branch) of the Russian University of Cooperation. Russia. Cheboksary. E-mail: temkaar@mail.ru.*

***TALANOVA, Natalya Vladimirovna*** *– Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Economics and Management. Cheboksary Cooperative Institute (branch) of the Russian University of Cooperation. Russia. Cheboksary. E-mail: konst@mail.ru.*

***ABROSIMOVA, Marina Sergeyevna*** *– Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Economics, Management and Agricultural Consulting. Chuvash State Agricultural Academy. Russia. Cheboksary. E-mail: econom9@academy21.ru.*

Страницы. 4-8.