

## **ВЛИЯНИЕ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ НА СИСТЕМУ МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ**

Стратегия управления персоналом – это деятельность организации, направленная на формирование конкурентоспособного персонала компании для достижения определенной цели в долгосрочной перспективе. Такими целями могут быть, в частности: предпринимательство; динамический рост; максимизация прибыли; ликвидация с минимизацией убытков; спасение предприятия.

Основными принципами стратегического управления персоналом являются:

1. ориентация на долгосрочную перспективу.
2. направленность на эффект синергии.
3. альтернативность выбора в зависимости от различных внутренних и внешних факторов.

4. осуществление контроля над состоянием внешней среды и оперативное внесение корректив в управленческие решения.

Система управления персоналом предприятия напрямую зависит от стратегии организации.

*Предпринимательская стратегия* направлена на оперативное решение проблем предпринимательства даже без надлежащей проработки, характеризуется высокой склонностью к финансовым рискам. Наиболее часто такая стратегия распространена у компаний, которые занимаются инновационной деятельностью.

В случае, если предприятие ориентируется на предпринимательскую стратегию, персонал должен обладать такими чертами, как: склонность к риску; инициативность; контактность; нацеленность на долговременную работу.

*Стратегия динамического роста* предусматривает создание основ для будущего развития компании, по сравнению с предпринимательской стратегией имеет меньшую степень финансового риска. Такой тип стратегии организации является характерным для новосозданных предприятий, так как основной целью является увеличение темпов экономического роста компании. Стратегия динамического роста предполагает следующие черты управленческой деятельности: поиск гибких и лояльных сотрудников, склонных к риску по мере необходимости; акцент на развитии личности в основной сфере деятельности; планирование перестановок с учетом реальных возможностей организации.

Максимизация прибыли – основная стратегия любой коммерческой организации в долгосрочном периоде, вследствие этого *стратегия прибыльности* используется на протяжении большей части жизненного цикла компании. Такой тип стратегии организации направлен, прежде всего, на сохранение существующей прибыли. При данной стратегии система управления персоналом будет обладать следующими чертами: кооперация труда (сотрудники не закреплены за своими рабочими местами); оплата труда осуществляется исходя из занимаемой должности и конкретных результатов деятельности работника; планирование перестановок осуществляется в соответствии с представлениями руководства о целесообразности.

Стратегию ликвидации используют наиболее часто в период экономического кризиса, при этом сохранение предприятия не представляется возможным. К такой стратегии компании приходят в ситуации, когда невозможно окупить даже прямые (переменные) издержки. В этой ситуации организации следует минимизировать убытки в процессе своей ликвидации.

Система управления персоналом при данной стратегии организации будет выглядеть следующим образом:

1. Появление новых кадров маловероятно.
2. Оплата основывается на конкретных результатах деятельности, при этом повышение и дополнительное стимулирование практически исключено.
3. Развитие и обучение персонала используется только в случае крайней необходимости.

Стратегия круговорота, также как и стратегия ликвидации, является характерной в период экономического кризиса. Однако, при этой стратегии

компания в состоянии окупить хотя бы переменные издержки и, как следствие, ликвидация предприятия экономически нецелесообразна. В таком случае компании используют в краткосрочном периоде стратегию круговорота (минимизации убытков), при этом предполагается, что экономическая ситуация на предприятии со временем стабилизируется и компания вернется к своей основной стратегии – максимизации прибыли.

Ввиду того, что стратегия круговорота не предполагает последующей ликвидации, управление персоналом будет иметь несколько иные черты, а именно:

1) появление новых кадров не исключается, однако подбираются лишь наиболее квалифицированные сотрудники, способные преодолеть период кризиса;

2) оплата также основана на конкретных результатах деятельности, однако возможно повышение и дополнительное стимулирование;

3) развитие и обучение персонала используется по мере необходимости, нередко ориентировано на минимизацию убытков и выход из экономического кризиса.

Таким образом, в зависимости от выбора стратегии организации компании следует регулировать систему менеджмента на предприятии с учетом психологических особенностей сотрудников.

*Научный руководитель: А.В. Жмай, преподаватель кафедры менеджмента и инноваций*

**I. Zakpa**  
*Alfred Nobel University, Dnipro, Ukraine*