

Секция «Традиционные и современные технологии в управлении персоналом: успешный опыт и зоны пробуксовки»

Влияние корпоративной нестабильности на систему управления персоналом современной организации

Научный руководитель – Панова Екатерина Александровна

Леденева Мария Владимировна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: ledenevamarial1998@gmail.com

Аннотация

Современная рыночная система характеризуется высокой степенью неопределенности и нестабильности макросреды, что провоцирует нестабильность микросреды хозяйствующей системы. В статье дается определение понятия «нестабильность» применительно к корпоративной сфере. Для характеристики влияния корпоративной нестабильности на систему управления персоналом проводится соотнесение ее проявлений с возникающими кадровыми проблемами. Значение выбранной проблематики обусловлено тем, что при неустойчивом положении организации методики управления персоналом, используемые в период относительной корпоративной стабильности, снижают свою эффективность.

Ключевые слова: корпоративная нестабильность, управление персоналом, организационные изменения, мотивация, лояльность.

Annotation

The modern market system is characterized by a high degree of uncertainty and instability in the macro environment, which provokes instability in the micro environment of the economic system. The article provides a definition of the concept of "instability" as it applies to the corporate sphere. In order to characterize the impact of corporate instability on personnel management, its manifestations are related to emerging HR issues. The significance of the chosen issue is due to the fact that in an unstable organizational environment, personnel management approaches used during periods of relative corporate stability decrease in effectiveness.

Key words: corporate instability, personnel management, organizational changes, motivation, loyalty.

Сообразно концепции VUCA-мир, человеческая цивилизация в XXI веке характеризуется особо динамичными, постоянно меняющимися условиями существования. Аббревиатура непосредственно содержит в себе 4 угрозы, которому подвержено корпоративное управление: нестабильность, неопределённость, сложность и неоднозначность [3]. Появление этих вызовов привело к усложнению всех управленческих процессов, что выражается, прежде всего, в необходимости осуществления постоянного мониторинга и коррекции стратегий организационного развития.

Термин «нестабильность» ввел в научный оборот американский математик Э. Лоренц для описания чувствительности динамических систем к начальным условиям в рамках выдвигаемой им теории хаоса [5]. Лауреат Нобелевской премии И. Пригожин трактует искомое понятие как «форму наблюдаемых взаимосвязей и причинной обусловленности всех явлений, которая является противоположной стабильному и метастабильному состоянию» [4].

Учитывая вышесказанное, корпоративную нестабильность можно определить как состояние организации корпоративного типа, характеризующееся чрезмерной динамикой изменений в управлении или финансово-экономическом положении. Следствием такого

состояния может быть неопределенность развития, дезорганизация и потеря доверия со стороны всех стейкхолдеров (сотрудники, клиенты, партнеры).

Е.А. Байков и Н.Н. Копылова в своей статье выделяют укрупненные группы факторов, вызывающих нестабильность организационной системы: правовые, экономические, технологические и социокультурные, включающие финансовую нестабильность, нестабильность производства, маркетинговой среды, системы управления и другие [4]. В связи с этим можно сделать вывод, что корпоративная нестабильность может быть вызвана целой совокупностью внутренних и внешних причин.

Внутрикорпоративные факторы нестабильности (факторы микросреды) обусловлены существенными проблемами в корпоративной (организационной) культуре предприятия. Например, применительно к управлению персонала это может быть неурегулированность трудовых отношений, высокая текучесть кадров и неэффективная система стимулирования [1].

Корпоративные структуры ввиду большого числа участников и разных долей участия сложнее и масштабнее предпринимательских. Поэтому корпоративная нестабильность также может проявляться в частой смене мажоритарных акционеров компании или топ-менеджеров, которые способны оказывать серьезное влияние стратегию управления и на всю политику фирмы, в том числе кадровую. Решения в области финансовой оптимизации в большинстве случаев означают сокращение средств на обучение и материальной составляющей в системе мотивации персонала. Более того, такие изменения могут привести к потере инвестиционной привлекательности, снижению стоимости рыночной капитализации и лояльности сотрудников. Авторитетный инвестор У. Баффет утверждает, что для преодоления этой проблемы необходимо ограничить полномочия по голосующим пакетам акций [2].

Для подавляющего большинства людей, работающих в найме, ключевыми факторами лояльности являются трудовые гарантии и карьерное развитие (должностной рост, повышение заработной платы). Возможность такого развития в условиях корпоративной нестабильности снижена и не определена, что в свою очередь минимизирует мотивацию к выполнению должностных обязанностей и к продолжению работы в неустойчивой компании.

Таблица 2 – Последствия корпоративной нестабильности для системы управления персоналом

Проявления корпоративной нестабильности

Последствия для системы УП

Частые организационные изменения (смена стратегии, целей компании и KPI, с которыми связан доход)

- Снижение эффективности кадрового планирования;
- Низкий уровень адаптации сотрудников

Финансовые проблемы, связанные с нестабильностью доходных поступлений

- Задержки с выплатой заработной платы;
- Снижение доли материального стимулирования в структуре мотивационных программ;

- Вынужденное сокращение численности штата сотрудников для оптимизации ФОТ

Частая смена мажоритарных акционеров (владельцев) и руководства компании

- Снижение уровня лояльности сотрудников;
- Увеличение текучки кадров
- Непоследовательность кадровой политики

Высокая текучесть персонала и частые кадровые перестановки

- Снижение потенциала программ обучения и развития;

– Ухудшение организационного климата

Источник: составлено автором

Таким образом, корпоративная нестабильность изменяет структуру и качественный состав корпорации, а также ухудшает показатели ее управляемости, снижает уровень мотивации и лояльности сотрудников. На управленческом уровне может происходить парализация процесса принятия решения в области кадрового планирования и развития. Управление персоналом в таких условиях в первую очередь зависит от усилий руководства компании по поддержанию мотивации, по обеспечению возможностей профессионального развития и непрерывности образовательных программ, а также от кадровых специалистов, способных вовремя предвидеть изменения.

Источники и литература

- 1) Байков Е.А., Копылова Н.Н. Классификация факторов нестабильности в деятельности предприятий социально-культурной сферы // Петербургский экономический журнал. 2015. №4. С. 32-38.
- 2) Баффет У. Эссе об инвестициях, корпоративных финансах и управлении компаниями
- 3) Володина, К. Е. Понятие VUCA-мира и его особенности / К. Е. Володина, А. А. Крюкова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 5. – С. 734-739.
- 4) Пригожин И. Философия нестабильности // Вопросы философии. 1991. №6.
- 5) Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой / пер. с англ. Ю.А. Данилова. М.: Прогресс, 1986.

Иллюстрации

Таблица 2 – Последствия корпоративной нестабильности для системы управления персоналом

Проявления корпоративной нестабильности	Последствия для системы УП
Частые организационные изменения (смена стратегии, целей компании и КРП, с которыми связан доход)	– Снижение эффективности кадрового планирования; – Низкий уровень адаптации сотрудников
Финансовые проблемы, связанные с нестабильностью доходных поступлений	– Задержки с выплатой заработной платы; – Снижение доли материального стимулирования в структуре мотивационных программ; – Вынужденное сокращение численности штата сотрудников для оптимизации ФОТ
Частая смена мажоритарных акционеров (владельцев) и руководства компании	– Снижение уровня лояльности сотрудников; – Увеличение текучки кадров – Непоследовательность кадровой политики
Высокая текучесть персонала и частые кадровые перестановки	– Снижение потенциала программ обучения и развития; – Ухудшение организационного климата

Источник: составлено автором

Рис. : Таблица 2