

УДК 338.48:334.716:379.83

**Методологічні і методичні аспекти Форсайту розвитку підприємств
аграрної сфери економіки**

Сазонова Т. О., к. е. н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

м. Полтава

tatyana.sazonova11@ukr.net

**ФОРСАЙТ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО
ПІДПРИЄМСТВА**

«Персонал підприємства – це як футбольна команда: її учасники мають грати як єдина команда, а не як сукупність яскравих особистостей» – з цим твердженням Лі Якокки важко не погодитися. Особливо актуальним дане твердження виглядає на терені актуалізації проектного управління, зокрема проектного підходу в менеджменті персоналу.

Форсайт в управлінні розвитком персоналу аграрного підприємства можна визначити як технологію ідентифікації довгострокових перспектив розвитку персоналу підприємства, що базується на виконанні всіх функцій менеджменту персоналу, реалізованих із застосуванням проектного підходу; передбачає використання наукових методів дослідження, аналізу, прийняття рішень з метою встановлення стратегічних альтернатив розвитку персоналу.

Варто зазначити, що за непростих соціально-економічних, політичних умов функціонування сучасних підприємств оптимізація використання наявного персоналу є актуальним завданням. Адже, помилкова впевненість керівництва у тому, що «утримувати» наявних працівників не обов'язково, що «за дверима» підприємства знайдеться безліч бажаючих – є стратегічно провальною установкою. Відомо, що для розкриття власного трудового потенціалу навіть талановитим працівникам необхідно пройти адаптаційний період. Крім того, оновлений персонал (та систематично оновлюваний) може викликати появу: збитків від невиконання виробничої програми (у зв'язку з

відсутністю навченого персоналу, проблем міжособистісних відносин «старого» та «нового» персоналу); збитків від низької (недостатньої) продуктивності праці; підвищення витрат на ремонтне обслуговування (викликане недостатньою компетентністю «нового» персоналу), витрат на підбір «нових» кадрів, їх адаптацію, навчання, підвищення кваліфікації. Зрозуміло, що кожне підприємство є індивідуальним організмом – іноді просто необхідно здійснювати зміни. При цьому доцільно усвідомлювати, що саме мистецтво менеджменту полягає у вмінні згуртувати існуючий персонал таким чином, щоб отримувати визначні результати у довгостроковій перспективі.

Використання технологій форсайту в управлінні розвитком персоналу створює передумови підвищення його ефективності та оптимізації використання його потенціалу (рис. 1).

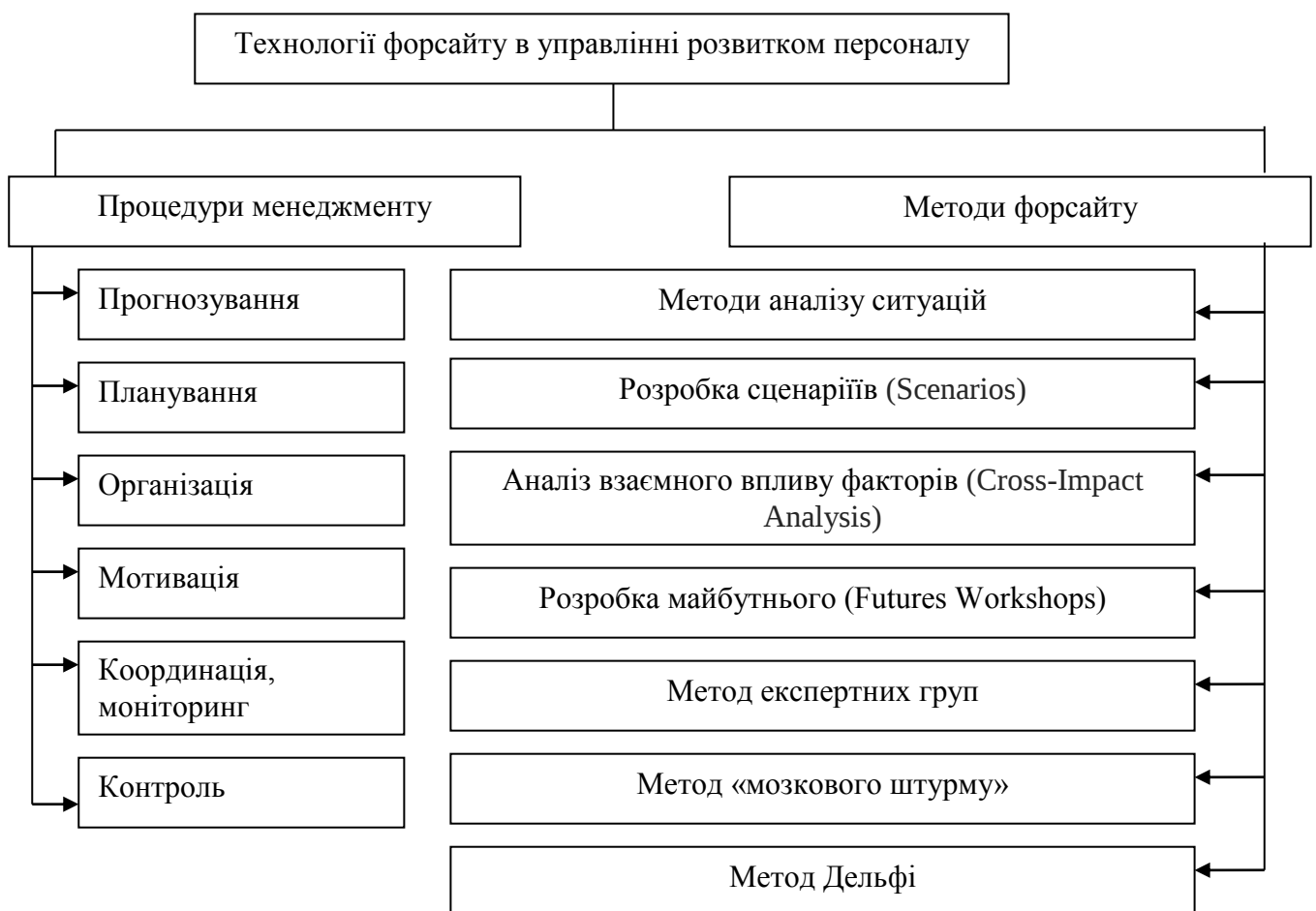


Рис. 1. Форсайт в управлінні розвитком персоналу підприємства
Джерело: складено на основі [1, с. 7]

Рішення у сфері управління розвитком персоналу мають прийматися на основі бачення майбутнього, яке враховує поточні тренди та потенціал розвитку підприємства в цілому та персоналу зокрема. В даному процесі ключова роль належить керівництву підприємству. Йому, особливо топ-менеджменту, доцільно застосовувати методи та інструменти форсайту не тільки щодо персоналу, але й власне до самих себе. Особливо, на наш погляд, доцільно звернути увагу на HR-брендинг – комплекс цілеспрямованих заходів з формування позитивного іміджу роботодавця з метою постійного залучення кращих з кращих спеціалістів відповідної галузі; утримання та формування високого ступеня лояльності наявного персоналу. Використання технологій форсайту розвитку персоналу має враховувати, зокрема необхідність трансформації комунікаційної взаємодії з персоналом-поколінням Y; перманентність процесу HR-брендингу; забезпечення управління знаннями всередині організації, постійний розвиток культури обміну знаннями між співробітниками; застосування такого інноваційного інструменту моделювання майбутнього стану об'єкту управління, як форсайт-сесія. В цілому базова методологія форсайту розвитку персоналу охоплює: 1) аналіз сучасного стану; 2) прогнозування, проектування майбутнього стану; 3) планування, стратегічний аналіз, встановлення пріоритетів, KPI; 4) нетворкінг (інструменти, спрямовані на створення та підтримку діалогу між учасниками форсайт-сесії).

Отже, застосування технологій форсайту розвитку персоналу надасть можливість не тільки створити образ «бажаного» працівника, але й розробити нові механізми розвитку персоналу та управління його приналежністю, лояльністю.

Література

1. Ключнікова К. Г. Впровадження форсайту в управління інноваційним розвитком регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / І. Я. Новосад. – Сєверодонецьк, 2016. – 21 с.