

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДОРАДЧИХ СЛУЖБ

*А. Плотницька, асистент
Дніпровський державний аграрно-економічний університет*

Поглянувши на світову практику, можна зробити висновок, що дорадча діяльність відіграє велику роль у забезпеченні ефективності виробництва сільськогосподарської продукції, а кадрове забезпечення є однією з найважливіших складових дорадчої діяльності, від якої великою мірою залежить успішне функціонування та перспектива розвитку агроконсалтингових формувань.

Інформаційний продукт, який надається дорадчими службами, що цілком задовольнив би споживача, можуть створити лише висококваліфіковані професіонали, тому майбутні консультанти-дорадники проходять ретельний відбір.

За оцінкою спеціалістів кадрових агенцій та керівників різних дорадчих служб та консалтингових фірм, цільовий сегмент ринку трудових ресурсів досить обмежений, незважаючи на численність випускників економічних вузів. Кількість потенційних співробітників обмежує відбір за професійними вимогами, віковим цензом, а також особистими характеристиками кандидатів.

Якість консалтингової послуги як інтелектуального продукту залежить від творчого особистого потенціалу консультантів, ефективності організації та мотивації праці. Отже головним фактором успіху роботи дорадчої служби є ефективна кадрова політика. Особливості побудування кадрової політики дорадчих служб пов'язані із набором, відбором і розстановкою кадрів, специфікою управління творчим, високоінтелектуальним персоналом для створення високопрофесійних фахівців, які б сприяли розвитку підприємства. Кадрова політика дорадчих служб повинна бути розрахована на тривалий період, має забезпечити індивідуальний підхід до працівників і мати чітку спрямованість на розвиток та вдосконалення людських ресурсів.

Процес формування кадрової політики дорадчих служб повинен проходити декілька етапів, таких як нормування, програмування та моніторинг діяльності консультантів. Метою нормування є узгодження принципів і цілей роботи консультанта з стратегією розвитку, цілями та принципами дорадчої служби. На етапі програмування метою формування кадрової політики є розробка програм та шляхів досягнення цілей оптимальної кадрової роботи, з урахуванням умов і можливої зміни ситуації. Головною ідеєю третього етапу є розробка процедур діагностики та прогнозування кадрової ситуації[1].

Кадрова політика дорадчих служб багато у чому залежить від

організаційної культури. Існують служби, що об'єднують окремих професійних консультантів, які не поєднані корпоративною метою і виконують консультаційні завдання в індивідуальному порядку. Однак найбільш успішними є фірми, які організують працю дорадників на основі співробітництва та формування команди для виконання єдиного сумісного проекту. Основними принципами кадрової політики успішної дорадчої служби мають бути: - демократичне управління, від якого залежить готовність до співробітництва; - дотримання рівності й послідовності; - розуміння людей та їх проблем.

Досвід роботи провідних консалтингових фірм свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний кадровий потенціал та культура бізнесу. Головним завданням консалтингових фірм є сприяння зростанню професійної компетенції консультантів та розвитку їх навичок і вмінь.

Література:

1. Шаманська О.І. Формування кадрової політики дорадчих служб/ О.І.Макаренко : Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова, 2015. Т.20 Вип.4. – 136-140 с.