

з'їзду екологів з міжнародною участю". – Вінниця, 2011. – Т. 2. – С. 426–429. – Режим доступу : <http://eco.com.ua/>

4. Бородіна О. М. Дорадництво як основа розвитку підприємництва у сільському господарстві / О. М. Бородіна [за ред. П. Т. Саблука, В. Я. Амбросова, Г. Є. Мазнева]. – К. : ІАЕ, 2001. – С. 808–810.

5. Концепція формування державної системи сільськогосподарського дорадництва від 31.10.2011 р. N1098-р <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1098-2011-p>

Отражена важность экологических аспектов совещательной деятельности при производстве сельскохозяйственной продукции. Обоснована необходимость распространения экологических знаний среди сельскохозяйственных товаропроизводителей. Определенно влияние экологической составляющей совещательной деятельности на повышение качества продукции. Обнаружены перспективные направления предоставления совещательных услуг для повышения экологизации сельскохозяйственного производства.

Совещательная деятельность, экологически чистая продукция, экологические знания, сельскохозяйственные товаропроизводители, экологическое образование, экологизация производства.

In the article importance of ecological aspects of consulting is reflected at the production of agricultural goods. Grounded necessity of distribution of ecological knowledges among agricultural commodity producers. Influence of ecological constituent of consulting is certain on upgrading products. Found out perspective directions of grant of deliberative services for the increase of ecologization of agricultural production.

Consulting activity, ecologically clean products, ecological knowledges, agricultural commodity producers, ecological education, ecologization of production.

УДК 631.115(075.8)

РОЛЬ КОНСАЛТИНГУ В ПЛАНУВАННІ КАР'ЄРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Т. П. Кальна-Дубінюк, доктор економічних наук

Розглянуто роль консалтингу в плануванні кар'єри державного службовця. Визначено основні інформаційно-консультаційні заходи.

Консалтинг, інформаційно-консультаційні заходи, державний службовець.

© Т. П. Кальна-Дубінюк, 2014

На сучасному етапі державотворення в Україні, коли все гостріше відчувається необхідність підготовки нової генерації висококваліфікованих державних службовців, спроможних ефективно і в найкоротші строки реалізувати реформи в країні, значно підвищується роль людських ресурсів в органах виконавчої влади, механізму планування кар'єри державних службовців в Україні. Саме тому виникла необхідність застосування консалтингу як ефективного інструменту формування науково обґрунтованих рекомендацій в плануванні кар'єри державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема кар'єри державних службовців присвячені роботи таких відомих українських вчених у сфері державного управління, як Н. Артеменко, С. Дубенко, О. Воронько, А. Колот, Малиновський та ін. Питання консалтингової діяльності висвітлені в працях С. Джонсона, В. Кошелева, М. Кропивко та інших українських і зарубіжних вчених.

У процесі розвитку ринкового суспільства засоби консалтингової діяльності розширюються, наповнюються досконалішими положеннями та змістом. Тому питання, що досліджується, потребує подальшого вивчення для застосування оригінального консультативного забезпечення.

Мета дослідження – узагальнення та поглиблення теоретичних і методичних засад і розробка обґрунтованих консалтингових заходів планування кар'єри державних службовців.

Виклад основного матеріалу. Консалтинг – це новий вид діяльності, що з'явився в Україні в процесі побудови ринкових відносин. Він означає поширення знань та інформації від того, де вони є, до того, хто їх потребує шляхом формування рекомендацій [1].

Теорія розвитку консалтингової діяльності свідчить, що існують різні методи та види надання консалтингових послуг залежно від поставленої задачі [2]. Переважним для цього є визначення алгоритму консалтингової послуги – послідовності дій для формування рекомендації.

З переходом країни до ринкової економіки відбувається процес удосконалення не тільки організації виробництва, а й підготовки висококваліфікованих державних службовців, планування зростання їхньої кар'єри, розробка інноваційних консалтингових систем.

Дослідження свідчать, що в широкому розумінні кар'єра означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, у досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей [3].

Саме тому першочергову увагу приділяють плануванню кар'єри, оскільки розробка поступових планів дозволяє працівнику передбачати своє майбутнє, знати, що його очікує, якщо він буде успішно працювати, підвищувати свій кваліфікаційний рівень і трудовий потенціал, постійно вдосконалювати свої знання та навички.

Крім підвищення у державних службовців мотивації працювати результативно та ефективно, планування кар'єри дозволить вирішувати такі негативні для державної служби явища, як плінність кадрів, небажання молодих спеціалістів вступати на державну службу, низький професіоналізм, мала кількість дійсно висококваліфікованих кадрів,

розгляд державної служби тільки як вдалого місця роботи для виходу на пенсію [4]. Також, не можна не підкреслити, що, у свою чергу, ці явища тягнуть за собою чимало негативних наслідків, а саме: низьку ефективність роботи державної служби в цілому, збільшення видатків на підготовку та перепідготовку недостатньо кваліфікованих працівників, втрату принципу «спадковості досвіду».

У розділі 5 «Службова кар'єра» Закону України «Про державну службу» зазначено, що прийняття на державну службу, просування по ній службовців та стимулювання їхньої праці здійснюється відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами. У статті 27 цього ж Закону закріплено принцип просування державного службовця по службі одним зі шляхів: зайняття більш високої посади на конкурсній основі або присвоєння державному службовцю більш високого рангу.

Законодавчо сформовані основні мотиватори до просування по службі. Так, право на просування по службі мають ті державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативність, постійно підвищують свій професійний рівень та зараховані до кадрового резерву. Там же вказано, що результати навчання й підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі. Але на практиці основною проблемою мотивації праці державних службовців все ж залишається відсутність прозорого та передбачуваного кар'єрного зростання.

Законом України «Про державну службу» та Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби» передбачено норму і процедуру планування кар'єри державного службовця через зарахування його до кадрового резерву державної служби. Кадровий резерв для державної служби створюється для заміщення посад державних службовців та для просування їх по службі. Він формується з керівників і спеціалістів підприємств, установ, організацій, працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, осіб, рекомендованих конкурсними комісіями для зарахування до кадрового резерву та державних службовців, які підвищили кваліфікацію, пройшли стажування або за результатами атестації рекомендовані для роботи на більш високих посадах. Підставою для зарахування до кадрового резерву є висока професійна підготовка працівників, які успішно справляються з виконанням службових обов'язків, виявляють ініціативу, мають організаторські здібності та необхідний досвід роботи. Якщо посада, до кадрового резерву на яку зараховано працівника, стає вакантною, він має переважне право на заняття цієї посади при проведенні конкурсу. За своєю сутністю кадровий резерв є позитивним у мотивації праці державних службовців підвищувати свій професійний та кваліфікаційний рівень, адже просування по службі державного службовця, зарахованого до кадрового резерву чи такого, що пройшов стажування або є випускником Національної академії державного управління при Президенті України, може здійснюватися за рішенням керівника відповідного державного органу поза конкурсним відбором.

Ідея створення та принципи формування кадрового резерву є вдалими та за своїми основними напрямками відповідають європейським стандартам. Але на практиці кадровий резерв формується винятково формально, його дієвість є ситуативною і проявляється тільки в інтересах окремих людей (так званих своїх).

З метою цілісного та ефективного управління кар'єрою державного службовця як інструмента мотивації праці, крім вищезазначених умов, необхідно узгодити такі проблемні ситуації, як масове звільнення службовців в результаті політичних змін.

Масштабне звільнення кар'єрних державних службовців за рахунок суттєвих політичних змін останніх років не тільки призвело до втрати професіоналів, а й негативно позначилося на мотивації вступу та проходженні державної служби. Адже існує реальна загроза звільнення, якщо працівник не є прибічником правлячої політичної партії.

При розробці консалтингових заходів щодо планування кар'єри державних службовців вважаємо за доцільне використовувати досвід і методики управління кар'єрою в приватному секторі.

У приватному секторі кадрові служби відіграють одну з найголовніших ролей. Це підтверджується тим, що керівник кадрової служби безпосередньо підпорядковується керівнику установи і має статус і повноваження такі самі, як у заступника. Кадрові служби приватного сектору автономно, без втручання з боку керівництва, займаються добором і розстановкою кадрів, розробляють загальні та індивідуальні програми оцінки, мотивації, службової кар'єри, навчання й підвищення кваліфікації.

При розробці планів кар'єри необхідно враховувати ставлення самого державного службовця до кар'єрного зростання. Так, Н. Артеменко [3] виділяє три різновиди кар'єрних орієнтацій: нездоровий кар'єризм, кар'єрна байдужість та здоровий кар'єризм. Знання про кар'єрну орієнтацію державного службовця допоможе кадровим службам зрозуміти, яку мотиваційну силу будуть мати заходи щодо кар'єрного зростання для кожного державного службовця окремо. Також кар'єрна орієнтація допоможе спеціалістам кадрових служб зрозуміти, які потреби та цілі має людина, а відтак – виробити більш дієві методи мотивації до праці.

Для успішного планування та розвитку кар'єри державного службовця спеціалістам кадрових служб необхідно застосовувати інформаційно-консультаційну систему, враховувати такі основні її заходи:

- розробка плану кар'єрного просування державного службовця з першого дня приходу його на державну службу і до моменту виходу на пенсію, враховуючи положення, що оптимальний період перебування спеціаліста на одній посаді може бути в межах 4–5 років;

- при розробці плану обов'язково треба враховувати індивідуальні особливості (потреби, інтереси, амбіції, побажання, очікування, наміри) та можливості органу виконавчої влади;

- консультувати державного службовця, надаючи інформацію про його майбутню кар'єру та критерії компетентності, які впливають на просування по службі. Це дозволить державному службовцю бути

впевненим у майбутньому й активізуватися з метою набуття додаткових знань, умінь і навичок;

- консультувати державного службовця шляхом пояснення недоліків у роботі, які стали причинами затримки у просуванні по службі, для ліквідації їх у майбутньому;

- консультування щодо організації процесу оцінювання через тестування, що дозволить працівнику і кадровим службам визначити «слабкі місця» у роботі та ліквідувати їх;

- консультування державних службовців з питань оплати праці, що прямо залежить від конкретних результатів їхньої роботи. Завдяки цьому, державний службовець стає впевненим, що результати його роботи не залишаються непоміченими і призведуть до винагороди.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже застосування інформаційно-консультаційних заходів для розвитку кар'єри державного службовця є інструментом активізації його трудового потенціалу, що забезпечує систему мотивації праці в органах виконавчої влади:

- кар'єра, як інструмент мотивації праці державних службовців, дозволяє активізувати цілий комплекс факторів-мотиваторів, від матеріальних (підвищення окладів і доплат за ранги) до статусних і трудових (прагнення до самовираження та самореалізації, підвищення авторитету, престижу, суспільної значущості);

- управління кар'єрою в цілях підвищення мотивації праці державних службовців приводить до таких наслідків: підвищується результативність і ефективність роботи, розкривається трудовий потенціал, виникає зацікавленість у постійному підвищенні свого рівня професіоналізму й компетентності, створюється здорова конкуренція серед державних службовців;

- ведення контролю за додержанням гарантії права державного службовця на просування по службі у результаті досягнення успіхів у роботі, підвищення рівня професійної освіти та компетентності;

- індивідуальний підхід до розробки офіційної програми планування кар'єри для кожного державного службовця з урахуванням його здібностей, рівня компетентності й професіоналізму, а також з урахуванням амбіцій, потреб, цінностей, інтересів, мотивів, стимулів, очікувань та побажань.

Використання консалтингу в плануванні кар'єри державного службовця дозволяє керівному складу державної служби в будь-який момент легко вирішувати питання задоволення кількісних і якісних потреб організації у кадровому складі.

Список літератури

1. Основи аграрного консалтингу : навч. посіб. / [М. Ф. Кропивко, Т. П. Кальна-Дубінюк, М. Ф. Безкровний та ін.]. – М. : Агроконсалт, 2004. – 224 с.
2. Кальна-Дубінюк Т. П. Організація інформаційно-консультаційного забезпечення сільськогосподарських підприємств : монографія / Т. П. Кальна-Дубінюк. – Ніжин : Лисенко М.М., 2012. – 363 с.

3. Артеменко Н. Службова кар'єра та кар'єрний розвиток державного службовця / Н. Артеменко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол. С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 2 (32). – С. 198–205.

4. Колот А. М. Мотивація інноваційної діяльності: теорія і практика державного управління / А. М. Колот, А. Є. Никифоров // Економіка та держава : міжнар. наук.-практ. журнал. – К. : ФДКС, 2008. – № 5. – С. 17–23.

Рассмотрена роль консалтинга в планировании карьеры государственного служащего. Определены основные информационно-консультационные мероприятия.

Консалтинг, інформаційно-консультационні мероприятия, державний службовець.

The role of consulting in planning a career of state employee was shown. Basic information and advisory activities was defined.

Consulting, information and advisory activities, state employee.

УДК 631.162: 657.44

ДОРАДЧА ДІЯЛЬНІСТЬ У ГАЛУЗІ АКВАКУЛЬТУРИ УКРАЇНИ

***Т. П. Кальна-Дубінюк, доктор економічних наук
М. М. Гнідан, аспірант****

Розглянуто сучасний стан галузі аквакультури, проблемні питання організації та розвитку аквапідприємств в Україні. Визначено вплив дорадчої діяльності у подальшому розвитку вітчизняної галузі аквакультури.

Дорадча діяльність, дорадництво, аквакультура, рибне господарство.

Галузь аквакультури України на шляху свого розвитку в ринкових умовах стикається з багатьма проблемами та перешкодами. Незважаючи на значний потенціал природних ресурсів нашої країни, сучасний стан рибогосподарської галузі знаходиться ще на достатньо низькому рівні. Невдосконала державна політика рибного господарства, загальні проблеми організації рибних господарств, відсутність або обмеженість капіталу і сприятливих умов, відсутність кваліфікованого персоналу на підприємствах, реєстрація господарств, ускладнена питаннями земельного законодавства та проектним затвердженням вже побудованих господарств, висока вартість кормів, нестабільність реалізації готової

* Науковий керівник – доктор економічних наук, доцент Т. П. Кальна-Дубінюк

© Т. П. Кальна-Дубінюк, М. М. Гнідан, 2014