

Черных Ольга Игоревна

студентка

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный

социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСАЛТИНГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** в статье представлена классификация консалтинговых услуг российского рынка, классификация услуг управленческого консалтинга, а также особенности организации совместной работы руководителей с консультантами в процессе осуществления управленческого консалтинга.*

***Ключевые слова:** управленческий консалтинг, консультант, бизнес-процесс, консультационный процесс.*

Современные экономические и технологические условия в бизнесе характеризуются динамичностью и изменчивостью. Зачастую изменения, происходящие во внешней среде организации, требуют от нее незамедлительной реакции. Однако не всегда у компании хватает внутренних ресурсов для разработки и реализации ответной реакции на новые условия внешней среды. Тогда возникает необходимость использования услуг квалифицированных консультантов или организаций, практикующих консалтинг.

Консалтинг – это профессиональная помощь высококвалифицированных специалистов, которые занимаются анализом проблем управления, предоставляют рекомендации и услуги по их внедрению в компании-клиенте [2, с. 24]. Таким образом, это своеобразный вознаграждаемый обмен концентрированными знаниями и опытом, которыми обладает специалист-консультант.

Целями консалтинга являются повышение эффективности управления, качества деятельности организации и рост производительности труда работников.

Современный рынок консалтинговых услуг достаточно широк. Среди разнообразия консалтинговых услуг выделяют следующие их виды:

1. Финансовый консалтинг.

Включает в себя комплекс услуг, обеспечивающих создание эффективной системы финансового управления. В его рамках производится расчет, определение, оценка совокупности финансовых показателей, характеризующих функционирование организации.

2. Управленческий консалтинг.

Включает в себя комплекс услуг, позволяющих определить слабые места компании-клиента и сделать их сильными, провести своевременную корректировку направлений деятельности. Консультанты в данном случае занимаются постановкой новых целей и задач, обосновывают необходимость и рациональность предлагаемых направлений корректировки.

3. Бухгалтерский консалтинг.

Включает в себя комплекс услуг, реализующих консультации по вопросам изменяющихся методов ведения учета, совершенствующихся компьютерных программ и необходимости их внедрения, а также обеспечение информацией работников и руководителей компаний об изменениях в сфере бухгалтерского учета.

4. Юридический консалтинг.

Включает в себя комплекс услуг, осуществляющий своевременную и экономически обоснованную поддержку организации в условиях постоянно терпящего изменения законодательства.

5. Налоговый консалтинг.

Включает в себя комплекс услуг, обеспечивающих систематическую оплату налогов, помогает избегать нарушений в сфере налогообложения, а также устранить образовавшиеся ошибки и их последствия для компании [7, с. 540].

Существуют так же и другие виды консалтинга: IT, маркетинговый и производственный.

Актуальность управленческого консультирования обусловлена, по крайней мере, 2-мя причинами:

1. Подразумевается использование специалистов более высокого уровня, нежели имеются в штате компании.
2. Использование услуг консультантов не обременяет компанию известными социально-трудовыми обязательствами и, следовательно, делает ее более гибкой (что особенно важно в условиях неустойчивого рынка).

Потребителями услуг управленческого консалтинга являются

- государственные и частные организации, специализирующиеся на предоставлении услуг или производству продукции;
- иностранным компаниям, которые функционируют на российском рынке;
- правительственным организациям, органам государственного управления.

Как и любой другой профессии, консультационной практике присущи свои технологические процессы, соответствующие выполняемому проекту: от микро-задач до полного «производственного» цикла. При этом к каждому конкретному заказу индивидуально подбирается определенный инструментарий, позволяющий решать поставленные задачи. В данный инструментарий включается:

1. Технология – комплекс операций-приемов-мер, т.е. методов, направленных на достижение цели. Иначе говоря, готовый рецепт-алгоритм нацеленных действий.
2. Метод – систематизированная совокупность шагов и действий (инструментов) для решения определенных задач.
3. Инструмент – средство воздействия на объект для его изменения или измерения с целью получения полезного эффекта [1, с. 110].

Модель консультационного проекта включает три этапа: диагностику, целеполагание и разработку стратегии. В упрощенном виде это выглядит примерно так:

1. Диагностика: в результате выполнения указанных в одноименном блоке процедур определяются сильные и слабые качества системы, существующие и

возможные риски и угрозы, рекомендуются варианты «оздоровительных» действий.

2. Целеполагание: определение целей бизнеса, содействующего достижению личных целей владельцем, администрацией и персоналом.

3. Стратегия: отталкиваясь от результатов диагностики и согласованных целей, ориентируясь на цели бизнеса, разрабатывается стратегическая программа организации, включающая конкретные функциональные политики (финансовую, маркетинговую, кадровую и т. д.), проводится долгосрочное планирование решения задач, поставленных перед структурными (функциональными) подразделениями [3, с. 79].

Таким образом, результат выполненного консультационного проекта – это ответ на три базовых вопроса:

«Откуда?» – отчет по диагностике: преимущества, проблемное поле, рекомендации.

«Куда?» – согласованные цели собственника и бизнеса, администрации и организации, структурных подразделений и персонала.

«Как?» – руководствуясь стратегической программой, функциональными политиками, долгосрочным планом.

В соответствии с положением консультанта в компании можно выделить следующие типы:

- 1) руководитель – консультант;
- 2) приглашенный внутренний консультант;
- 3) приглашенный внешний консультант [4, с. 70].

Каждый из представленных типов имеет определенные плюсы и минусы. Для обеспечения максимальных результатов и достижения поставленных целей считается разумным объединение усилий и внутренних и внешних консультантов.

Рассмотрим особенности организации совместной работы руководителей с консультантами.

Процесс работы с консультантом подразумевает, что этот процесс совместный и в нем должен принимать участие клиент. Только тогда возможно получить максимальный эффект от использования услуг консалтинга. Однако, в системе отечественного консалтинга данное обстоятельство является слабым местом. Как правило, российские руководители прибегают к услугам консультанта с той целью, чтобы консультант самостоятельно выполнил определенную функцию компании и сэкономил руководителю (или другому персоналу компании) время для решения других существующих проблем.

Опыт современных консалтинговых компаний показывает, что результаты консультирования будут близки к нулю при условии, что организация-клиент никак не принимает в ней участие. Результаты этой деятельности увеличиваются по мере роста вовлеченности в нее, но после прохождения оптимальной точки эффективность начинает падать (это означает, что компания начинает выполнять за консультанта его работу).

Вовлеченность клиента должна быть наибольшей при решении ключевых проблем диагностики, формирования стратегии развития и управленческой команды. Наименьшая вовлеченность клиента может быть при деятельности в специальных сферах, например, в маркетинговых исследованиях, разработке бизнес-плана, оценке имущества [6, с. 143].

Итак, управленческий консалтинг – это совокупность профессиональных услуг и консультаций для клиентов, желающих оптимизировать деятельность своей компании. Консалтинговая деятельность включает системный анализ бизнес-процессов, определение направлений развития с учетом специфики бизнеса компании-клиента.

Список литературы

1. Баркан Д.И. Российский консалтинг: традиции, проблемы становления, культурный аспект / Д.И. Баркан, С.И. Кирюков // Вестник СПбГУ. – 2012. – №16. – С. 108–119.
2. Блинов А.О. Управленческий консалтинг корпоративных организаций: Учебник. – М.: Инфра-М, 2012. – 254 с.

3. Васильев Г.А. Управленческое консультирование: Учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 255 с.
4. Дейнега В.Н. Ключевые изменения подхода к консалтинговым услугам // Экономика: Теория и Практика. – 2014. – №3. – С. 69–73.
5. Макарова Ж.А. Управленческое консультирование в России: специфика становления и перспективы развития // Вестник Омского университета. – 2013. – №3. – С. 162–165.
6. Маринко Г.И. Управленческий консалтинг: Учебное пособие для вузов. – М.: Инфра-М, 2010. – 236 с.
7. Сигова М.В. Новые установки и перспективы консалтинговой отрасли в России // Вестн. Чуваш. ун-та. Гуманитарные науки. – 2014. – №3. – С. 535–542.