

УДК 33

DOI 10.21661/r-129884

*М.И. Кремер, А.Б. Алдакушева***ПРОБЛЕМА КАДРОВОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В РОССИИ**

Аннотация: в данной статье исследователями рассмотрена проблема кадрового консультирования в России. По мнению авторов, кадровое консультирование является относительно самостоятельным сегментом рынка управленческого консультирования.

Ключевые слова: кадровый консалтинг, HR-consulting, HR-консалтинг, управленческий консалтинг, B2B услуги, технология управления персоналом, коррекция бизнес-модели.

*М.И. Kremer, A.B. Aldakusheva,***THE PROBLEM OF PERSONNEL CONSULTING IN RUSSIA**

Abstract: this article describes the problem concerning personnel consulting in Russia. According to the authors, personnel consulting is a relatively independent segment of the management consulting market.

Keywords: human resource consulting, HR consulting, management consulting, B2B services, human resource management technology, the correction of the business model.

Актуальность темы: Обсуждение проблем кадрового консультирования в России является особенно актуальным на данный момент, поскольку экономика Российской Федерации находится в затяжной рецессии, когда юридические лица (вне зависимости от масштабов бизнеса) оптимизируют свои затраты, в т.ч. затраты на персонал. В таких условиях конкурентоспособными оказываются такие кадровые консультанты, которые умеют гибко подстраиваться под реалии российской бизнес-среды.

Рынок кадрового консалтинга (в теоретико-методологической литературе также встречаются взаимозаменяемые термины: кадровое консультирование,

HR-consulting, HR-консалтинг) является сегментом рынка управленческого консультирования. Управленческое консультирование представляет собой услугу сегмента B2B: услугу, которая оказывается одним бизнесом другому бизнесу. В частности, управленческий консультант привлекается компанией для коррекции бизнес-модели и модели развития компании, для повышения ее конкурентоспособности на обслуживаемом рынке [2].

Кадровое консультирование является относительно самостоятельным сегментом рынка управленческого консультирования. Такую самостоятельность кадровому консалтингу обеспечивают используемые в работе кадровых консультантов методы – совокупность экономических, административных и социально-психологических методов управления персоналом.

Эксперты утверждают, что кадровый консалтинг смело завоевывает конкурентные позиции в качестве востребованной сферы управленческого консалтинга, однако он все же еще существенно отстает от ИТ, налогового и финансового консалтинга по объемам (рисунок 1).

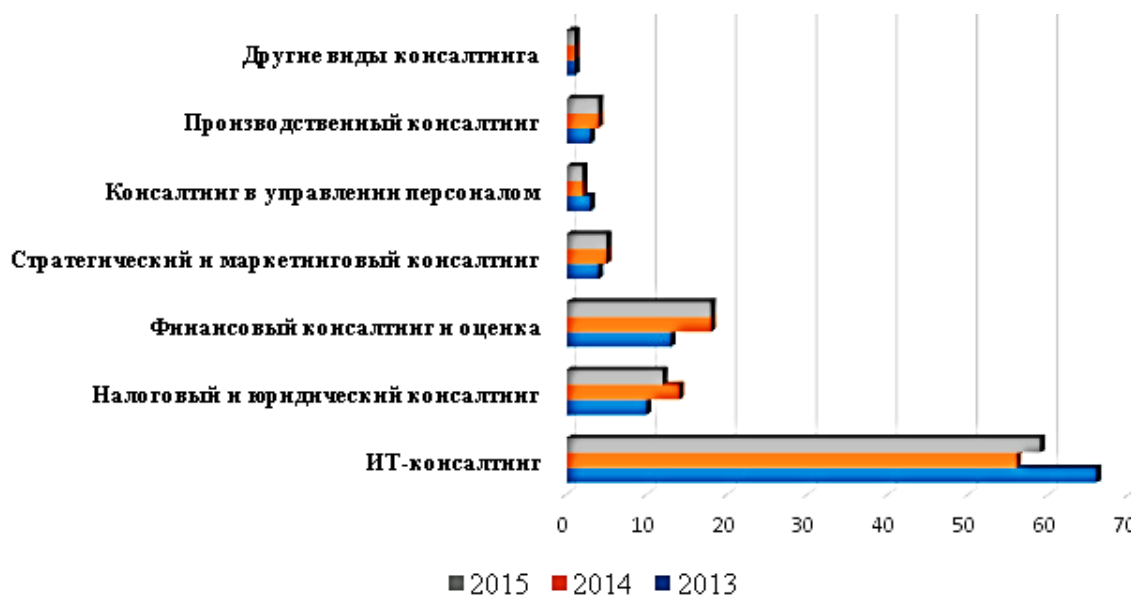


Рис. 1. Структура выручки консалтинговых компаний по направлениям деятельности в 2013–2015 гг. (в %) [1]

По результатам 2013 г. доходы крупнейших игроков консалтингового рынка, предоставляющих услуги кадрового консалтинга в том числе, составили 3,3 млрд руб. при доле в объеме рынка равной 3%. В 2014 г. из-за проседания

рынка в целом (вследствие негатива в макроэкономике) – лишь 2,3 млрд руб. По итогам 2015 г. объем рынка консалтинга в управлении персоналом стабилизировался и составил 2%.

На основе проделанного анализа выделяются следующие проблемы рынка кадрового консультирования в России:

- рынок кадрового консалтинга реагирует первым и крайне негативно на «проседание» бюджетов компаний вследствие кризиса;

- сравнительно низкие бюджеты на управление персоналом;

- высокая конкуренция компаний и индивидуальных, оказывающих услуги кадрового консалтинга;

- в России на уровне менталитета закреплена традиция обращаться к сторонним консультантам только в крайне сложные времена (хотя этих времен можно было бы избежать, ведя планомерную работу с привлеченными специалистами);

- квалификация консультантов в регионах Российской Федерации сильно различается: в отдаленных от столицы регионах консультантам не хватает знаний и опыта для адекватной оценки бизнес-ситуаций.

Для решения первой проблемы участникам рынка кадрового консультирования необходимо развивать свою гибкость и предлагать клиентам пакеты антикризисных предложений по управлению персоналом (грамотные сокращения штата, программы по высвобождению персонала, организацию переквалификации, лизинг/аутсорсинг/аутстаффинг). При таком подходе услуги кадровых консультантов будут востребованы всегда, а не только для обучения и развития сотрудников в периоды процветания экономики.

Сравнительно низкие бюджеты на персонал компаниями закладываются в структуру расходов в первую очередь, из-за безграмотности специалистов по управлению персоналом в вопросах обоснования инвестиций. Если финансовый директор постоянно обосновывает инвестиции, оценивает проекты и планирует результат, то для директора по персоналу такой инструментарий оказывается за-

частую слишком сложным. Поэтому бюджет на персонал формируется (наопляется) по остаточному принципу. Эту проблему необходимо решать путем повышения финансовой грамотности кадровых консультантов и обучения их грамотному ведению переговоров с руководителями компаний.

Число компаний, которые предоставляют услуги кадрового консультирования в России, постоянно растет. Особенно бурный рост рынок испытал в период благоприятной макроэкономической ситуации. Однако в период кризиса проседание бюджетов компаний привело к существенному сокращению числа игроков рынка кадрового консалтинга и нарастанию конкуренции: компании-консультанты в прямом смысле слова осуществляют борьбу за выживание и борьбу за каждого клиента.

Российские компании по-прежнему с предубеждением относятся к привлечению внешних специалистов для решения своих бизнес-вопросов. Основным доводом в пользу решения вопросов «своими силами» является неуверенность в том, что консультант разберется в специфике отрасли и компании. Ключ к решению проблемы лежит в повышении уровня специализации кадровых консультантов. Кадровые консультанты должны стать специалистами в определенных отраслях (финансы, ритейл, HoReCa, DIY, FMCG, производство, строительство и проч.), тогда они смогут приносить конкретную пользу компаниям своего сектора. Управление персоналом хоть и основывается на общих методологических принципах, является все же специфичным. Привлекая кадрового консультанта, разбирающегося в определенной отрасли, компания получает бесспорное конкурентное преимущество. Эксперты рынка также отмечают, что ключ к развитию кадрового консалтинга лежит в развитии отраслевой специфики [5].

Основными заказчиками кадровых консалтинговых услуг являются крупные компании, которые изначально закладывают серьезные бюджеты на развитие кадров [4]. Руководство этих компаний, в подавляющем большинстве случаев, осуществляется из Москвы, реже – из Санкт-Петербурга. Даже в тех случаях, когда юридический адрес компании расположен где-нибудь в Сибири или на Севере, ее управляющие органы чаще всего фактически находятся в Москве

(«РИТЭК», «Норильский никель» и др.). Охватывая своим бизнесом удаленные регионы, крупные компании берут с собой тех консультантов, которые обслуживают головную компанию. Чаще это московские или зарубежные консалтинговые фирмы. Поэтому уровень образования кадровых консультантов из регионов достаточно низок, их компетентность недостаточна. Решением этой проблемы может быть вложение средств консалтинговыми компаниями в расширение своего присутствия и организацию качественного обучения региональных сотрудников и обмена опытом со столичными коллегами: в таком случае им не придется тратить внушительные средства на командировки профессионалов из Москвы по любым вопросам, а можно будет оплачивать работу сотрудникам в регионах, экономя на ФОТ.

Список литературы

1. Аудиторско-консалтинговая группа Гориславцев и Ко. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gorislavtsev.ru/articles/konsalting-v-upravlenii-personalom-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya/> (дата посещения 25.12.2016).
2. Блинов А.О. Управленческое консультирование / А.О. Блинов, В.А. Древянников. – М.: Дашков и Ко, 2014. – 212 с.
3. Клопотовская П.В. Консалтинг в управлении персоналом: современное состояние и перспективы развития // АКГ «Гориславцев и К.EuraAudit». – 2016. – С. 10–16.
4. Цлаф В.М. Развитие консалтингового бизнеса в регионах России. – 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/consulting/region.shtml> (дата посещения 25.12.2016).
5. Клопотовская П.В. Консалтинг в управлении персоналом: современное состояние и перспективы развития // АКГ «Гориславцев и К.EuraAudit». – 2016.

Кремер Марина Игоревна – магистрант НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ», Россия, Краснодар.

Kremer Marina Igorevna – graduate student NAN PEI of HE “Academy of Marketing and Social Technologies – IMSIT”, Russia, Krasnodar.

Алдакушева Алла Брониславовна – канд. экон. наук, доцент, преподаватель НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ», Россия, Краснодар.

Aldakusheva Alla Bronislavovna – candidate of economic sciences, associate professor, lecturer NAN PEI of HE “Academy of Marketing and Social Technologies – IMSIT”, Russia, Krasnodar.
