

Власенко Екатерина Андреевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный
социально- педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

DOI 10.21661/r-464789

ОСОБЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСАЛТИНГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** в статье рассмотрены понятие «управленческий консалтинг», модели, подходы, методы, технологии его организации. В целях обеспечения более эффективного управленческого консультирования рассмотрен усовершенствованный механизм процесса его организации – сопроводительный обучающий консалтинг.*

***Ключевые слова:** консультирование, управленческий консалтинг, организация управленческого консалтинга, сопроводительный обучающий консалтинг.*

Зарождение управленческого консалтинга вызвано постоянным поиском со стороны предпринимателей совершенно новых способов увеличить эффективность производства, а также попытками специалистов управления найти наиболее подходящее коммерческое приложение собственным способностям, логикой развития организационной науки, а также практики.

Управленческое консультирование как особенное направление осуществления профессиональной деятельности представляет экспертную помощь со стороны специалистов в сфере управления и призвано на основании научного анализа различных производственных ситуаций создать самые наиболее подходящие способы увеличения эффективности работы компании и способы их внедрения, применяя для этой цели достижения управленческой современной науки [4].

Управленческий консалтинг как вид деятельности в России сейчас находится на стадии институционализации, а как разновидность бизнеса составляет достаточно большой сегмент рынка деловых услуг, обнаруживающий тенденцию к постоянному расширению спроса и предложения и росту капиталоемкости, что отражает потребность общества в росте эффективности управления, конкурентоспособности российских бизнес-организаций, ответом на вызовы рыночного хозяйства в настоящее время, процессы глобализации.

Все это в конечном итоге вызывает необходимость теоретической и методологической рефлексии практики управленческого консалтинга.

Для управленческого консалтинга свойственна тесная с различными смежными разновидностями бизнес-сферы (такими как юридическое консультирование, аудитом, установка и обслуживание информационных систем); хотя внутри управленческого консалтинга как разновидности деятельности отмечается тенденция ко все большей специализации, а также прослеживается тенденция к универсализации консалтинговых фирм для формирования полного пакета услуг в сфере консалтинга, благодаря чему достигается цель комплексного обслуживания клиента и установки долговременного сотрудничества. Но с учетом восприятия клиента, данная универсализация часто принимает в итоге вид диверсификации. С маркетинговыми целями универсальная услуга позиционируется как специфическая, которая ориентирована на конкретный вид бизнеса [4].

Большое влияние на эффективность управленческого консультирования оказывает его организация.

Организация управленческого консалтинга представляет собой создание наиболее подходящих условий для решения проблем, которые связаны с организацией управления достаточно сложными системами в разных сферах деятельности.

Изучение механизмов организации консультирования позволит в итоге обогатить понятие консалтинга, полнее раскрыть его экономическую сущность для рынка.

Разнообразие используемых в консультационной деятельности подходов, моделей, методов, и технологий связано со стремлением к широкому использованию существующего на данный момент времени опыта, а также определяется целями экономии имеющихся ресурсов и времени при выполнении повторяющихся работ. Также оно связано с желанием быстро и при этом достаточно качественно решать проблемы клиентской организации с применением интеллектуального потенциала сотрудников.

От того, насколько консультирование предполагает совместную деятельность руководства и специалистов компании с консультантом, зависит в итоге конечное качество ожидаемых изменений, степень достижения нужных компании результатов, эффективность применения ресурсов и, в конечном итоге, успешность сотрудничества различных сторон.

В практике осуществления консультационной деятельности сложилось в настоящий период времени несколько различных базовых моделей, которые отражают собой специфику клиент-консультантского взаимодействия: экспертное консультирование, консультирование по тому или иному проекту, консультирование по процессам, а также осуществление обучающего консультирования.

Особенное место занимают различные методы организационного развития – данные методы направлены на изменение в поведении сотрудников посредством воздействия на ценностные ориентации, а также на межличностное, межгрупповое воздействие, различные индивидуальные навыки, создание наиболее подходящих условий для интенсивного применения человеческих ресурсов.

В консультационной практике в настоящий момент времени все больше места занимают комплексные методы, которые направлены на комплексное решение существующих в клиентских компаниях проблем.

Множественность используемых методов в итоге осложняет задачу выбора тех, которые позволяют эффективно решить управленческие проблемы. Консультантам приходится осуществлять анализ в каждом из конкретных случаев, большое число факторов, учитывать специфические условия клиентских компаний.

Современные клиенты компаний в сфере консалтинга – это топ-менеджеры, который отлично разбираются в методах анализа. При этом только немногие пошли по пути создания групп разносторонних экспертов. Многие из них готовы осуществлять сотрудничество с независимыми консультационными фирмами и частными консультантами.

Концепция сотрудничества является достаточно простой и включает в себя 2 составные части: создание стоимости, т. е. факторов стоимости, и создание отношений, позволяющих людям вместе работать для создания стоимости. В периоды высокой неопределенности, когда различные нововведения должны осуществляться с достаточной стремительностью и непрерывно, способность установления партнерских отношений быстро и эффективно является не только желаемой, но и необходимой [7].

В итоге можно сказать, что совершенствование организации консультирования состоит в обеспечении комплексного консультирования на доверительной регулярной основе с применением современных знаний и творческого мышления, которое направлено на стратегический рост конкурентоспособности клиентской компании.

Причины краткосрочных отношений, которые практикуются в консалтинге, уходят достаточно глубоко в системную структуру консалтинга как направления коммерческой деятельности, что для создания сбалансированных отношений потребуется в итоге изменить восприятие, мышление, а также поступки консультантов и клиентов.

Главный аспект новых отношений должен в любом случае основываться на партнерском сотрудничестве. Партнеры – не просто игроки на знакомом поле, но средство для последующего выхода на инновационные рынки [6].

Тема сотрудничества должна быть ключевой для любой корпорации, которая стремится к своему росту. В мире бизнеса, в котором ни одна фирма не способна победить за счет быстрого и низкозатратного наращивания способностей, обретение ресурсов, инновационность и географическое присутствие посредством партнерского сотрудничества для нее – практически единственный путь.

Чтобы с успехом применять этот потенциал, фирмы должны:

- знать, когда наступает момент налаживания сотрудничества;
- выбрать подходящую модель сотрудничества;
- извлечь из сотрудничества пользу, ради которой оно первоначально и затевалось;
- понимать логику решений, которые принимаются на уровне отраслей, в условиях сетевого характера экономики.

Названные требования к совершенствованию компании консалтинга требуют изучения для построения механизмов в компании современных консалтинговых услуг, которые основаны на: творчестве, комплексности; доверительном партнерстве.

При этом следует выделить не менее трех базовых условия для создания на практике современного консультирования:

- 1) направленность его на стратегические цели фирмы-заказчика;
- 2) применение маркетингового консультирования, в качестве системного подхода к решению задач, имеющихся у клиента;
- 3) обучающее консультирование.

Чтобы обеспечить достаточно эффективное взаимодействие, предлагается усовершенствование механизма организации управленческого консалтинга – обучающий сопроводительный консалтинг.

Сопроводительное обучающее консультирование представляет собой механизм процесса организации консалтинговой деятельности, который направлен на создание долгосрочных преимуществ конкретной фирмы для обеспечения в итоге достижения имеющихся стратегических целей. Сопровождение позволяет в итоге сочетать использование самых разных (иногда противоречивых) методов и приемов консультирования, которые привносятся консультантами, с системностью, а также целевой направленностью при решении задач, которые поставлены перед консалтингом.

Обучающий сопроводительный консалтинг имеет несколько особенностей, выделяющих данный механизм организации консалтинга:

– консультирование направлено в первую очередь на работу с управленческим звеном компании и с высшим руководством;

– обучающий сопроводительный консалтинг не исключает возможности командной работы со стороны консультантов, но он направлен, в первую очередь, на возможности привлечения более широкого круга консультантов из разных функциональных областей, которые владеют разными методами и подходами осуществления консультирования;

– процесс организации консалтинга рекомендует использовать психологическую диагностику членов управленческой команды и VIP-сопровождение руководства компании посредством работы психолога-консультанта на протяжении программы консалтинга и обучения, с целью в том числе сформировать в итоге управленческую команду.

Итак, мы уточнили понятие консалтинг и раскрыли содержание «управленческого консалтинга», которое предусматривает его трактовку как «сопроводительный обучающий консалтинг», выступающий в качестве эффективного механизма организации управленческого консультирования.

Список литературы

1. Глущенко В.В. Исследование систем управления. – М.: Крылья, 2000. – 180 с.
2. Карделл С. Стратегическое сотрудничество. – М.: Гранд-фаир, 2005. – 256 с.
3. Уэлборн Р. Деловые партнерства. Как преуспеть в совместном бизнесе / Р. Уэлборн, В. Кастен. – М.: Вершина, 2004. – 336 с.
4. Чугунов А.В. Консалтинг в системе рыночной экономики и воспроизводство кадров консультантов в Российской Федерации. Автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – Воронеж, 2000. – 16 с.