

image not found or type unknown



В развитых странах преимущества консалтинговых компаний уже давно по достоинству оценили в развитых странах. В большинстве этих стран консалтинговые услуги составляют большую (более трех четвертей ВВП) часть, а в некоторых, например, в Соединенных Штатах около 90 процентов. В развивающихся странах их доля составляет около половины, например, в 2012 году в Китае 48,5 процентов (прогноз на 2013 год более 50%), Латинской Америке и Восточной Европе около 60% экономики. В России с ее сырьевой направленностью доля консалтинговых услуг в структуре ВВП ничтожно мала.

С течением последних лет наиболее востребованными услугами были бухгалтерские и аудиторские услуги, налоговое консультирование, юридический консалтинг и аудит. Причем популярность этих услуг связана в основном с необходимостью в таких услугах из-за запутанности законодательства, а не осознанным выбором заказчика.

Но особенности HR консалтинга в России как современная модель управления человеческими ресурсами анализируется преимущество человеческого персонала, описываются функции консалтинга. Раскрывается важность привлечения специалистов консалтинга и применения их деятельности для решения проблем компании.

На данный момент в России HR консалтинг как вид деятельности находится на стадии институционализации. Но как вид бизнеса кадровый консалтинг составляет все более значительный сегмент рынка деловых услуг. Данная статистика отражает спрос со стороны организаций в повышении эффективности управления персоналом

Главным направлением HR консалтинга является оценка текущего состояния системы кадров, а также ее потенциала. Кадровый консалтинг проводит анализ эффективности системы управления человеческими ресурсами и помогает решить большинство организационных задач. Поэтому его можно назвать инновационной моделью управления персоналом. Инновации здесь представлены в виде управленческих нововведений. Например, новый метод управления персоналом, который кардинально отличается от уже существующей практики. В настоящий момент все больше внимания уделяется индивидуальности каждого работника.

Здесь и нужны консультанты, которые умеют правильно управлять деловой карьерой сотрудника, мотивировать, разрабатывать подходящую систему аттестации и другое.

По мнению российских экономистов, на рынке HR консалтинга нет конкуренции. Руководители выбирают между тем, чтобы привлечь консультанта и тем, чтобы решить все самостоятельно. Обычно их самостоятельность заключается в том, что они отправляют своих сотрудников на различные тренинги, надеясь, что там они получат достаточные знания, чтобы помочь остальному отделу в решении поставленных задач.

В перспективах развития консалтинга в России -

Рынок консалтинговых услуг складывался в нашей стране долго и тяжело. Вся история становления российского бизнеса (от первых кооперативов до сложно структурированных холдинговых компаний) демонстрировала нетипичные подходы к управлению. Использование западных моделей в качестве “образцов” “правильного менеджмента” зачастую приводило не к успеху, а, наоборот, к оглушительным неудачам. Слишком уж специфической выглядела российская реальность бизнеса.

И только в настоящее время отечественный рынок управленческого консалтинга наконец-то “встал на ноги”, демонстрируя стабильный и постоянно растущий спрос практически во всех областях деловой жизни. Нарботаны собственно российские подходы и технологии “нового управления”, адаптированы наиболее известные западные системы (методы контроллинга, система сбалансированных показателей, технология бережливого производства и др.), развиваются тренинговые программы по искусству продаж, формированию лидерства, командообразованию и т. д.

А в целом, для современного состояния рынка консалтинговых услуг в России характерными являются следующие особенности: рост объема и разнообразия оказываемых услуг;

- активное развитие науки управления, наличие разнопланового теоретического и прикладного видения самой технологии управленческой деятельности в России;
- значительные изменения в восприятии и оценке происходящих в отечественной экономике процессов как со стороны консультантов, так и со стороны клиентов;

- значительное повышение требований к личности, функционирующей в условиях новой экономики;
- смена поколений управленческих кадров в системе бизнес-отношений.
- сделать процесс наставничества прозрачным как для самого наставника, так и для подопечного.