



Производительность труда в России в три-четыре раза ниже, чем в США и развитых европейских странах. При этом основное отставание, до 80%, обуславливается низкой организацией труда. Организация труда – это достаточно серьезный и специальный вопрос современного менеджмента, это не управление предприятием, а выяснение необходимых изменений на предприятии и их проведение. Соответственно требуются специальные знания и, главное, практический опыт разработки и внедрения требуемых изменений в деятельность предприятий. Эти знания специальные и, как показывает наша практика, только немногие руководители владеют ими. Это прерогатива специалистов по управленческому консалтингу, постоянно ведущих именно эти работы.

Зарождение управленческого консультирования в России восходит к 20-м - началу 30-х годов (Научная Организация Труда - НОТ), был определенный рост в 60-х годах (НОТ и полный внутренний хозрасчет), но только в начале 90-х гг. консалтинг стал видом деятельности - начали возникать независимые (частные) консалтинговые фирмы. Последнее является принципиально важным, так как независимость консультантов составляет одно из необходимых профессиональных качеств этих специалистов. К сожалению, у нас консалтинг еще в зачаточном состоянии.

	Объем консалтинговых услуг на одного занятого в экономике (дол.)	Производительность труда по ВВП (тыс.дол.)
США	137	98
Германия	209	83
Великобритания	138	78
Франция	60	75

Швейцария	70	70
Россия	6	24

Рис.1

Способность компании быстро меняться в обстановке стремительно развивающегося рынка - одно из главных условий успешного развития бизнеса. Замедление или тем более остановка сулит неизбежное отставание от конкурентов. Чтобы оставаться на плаву, компания вынуждена постоянно эволюционировать, перестраиваться, внедрять новые технологии, что требует немалых усилий, знаний и умений. Именно знания и умения в наше время являются основным источником конкурентного преимущества.

Решения таких серьезных задач полностью ложатся на плечи руководящего состава компании, которое должно подготовить необходимую почву для их реализации, разработать план, просчитать риски и составить затратную часть. Все это требует времени. При этом уровня квалификации руководства для принятия специфических решений может просто не хватать. В результате отсутствие определенных навыков, знаний или их недостаточное количество тормозит внедрение необходимых инноваций.

В подавляющем большинстве случаев должной квалификацией не обладают и сотрудники компании. Изначально штат формируется под решение определенных проблем. Появление новых задач может потребовать дополнительного набора персонала, обладающего теми самыми необходимыми знаниями. Такой шаг не всегда оправдан, как и экстренная переквалификация уже действующих сотрудников. Не всегда полученные в процессе обучения знания и умения гарантируют их грамотное применение на практике ввиду ее отсутствия. Не стоит забывать и об основных обязанностях, которые невозможно отложить на время обучения. Иными словами, процесс переквалификации может идти в ущерб основным обязанностям работника.

Более обоснованным шагом является привлечение сторонних экспертов, консультантов, которые уже обладают необходимым набором знаний и, что немаловажно, практическим опытом. Привлеченные со стороны эксперты способны разработать индивидуальную программу по решению тех или иных инновационных

задач, а также передать необходимый набор информации действующим сотрудникам компании. Такое решение является более рациональным.

Консалтинг - это вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно - технических и организационно - экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента.

Как и любое понятие, относящееся к сфере бизнеса, рынок консалтинговых услуг в России имеет свою специфику. В странах с развитой рыночной экономикой консультационные услуги являются одним из важнейших элементов, поддерживающих на высоком уровне функционирование ее инфраструктуры.

Рынок консалтинговых услуг в России относительно молод. Если сравнивать возраст рынка консалтинговых услуг России с возрастом западного рынка консультационных услуг, можно сказать, что наш находится где-то на середине пути, но уже обладает сформировавшимися взглядами, своими игроками и конкурентной борьбой.

Первыми крупными компаниями, которые во многом определили развитие отрасли, были холдинги «АНКОР» и «ТРИЗА».

Компании «ТРИЗА» и «АНКОР» по праву можно считать кузницей кадров рекрутмента. Впоследствии сотрудники этих компаний организовали собственный бизнес.

Успешными игроками на рынке кадровых услуг также являлись КА «Метрополис» (сформировалась в 1989 г.), «Агентство Контакт» (1990 г.) и «Консорт» (1992 г.), которые также нашли свою нишу и оказывали влияние на становление рынка.

Свидетельством большого потенциала рынка кадровых услуг в России являлся приход крупнейших международных компаний: австрийская компания «Hill International», американские «Preng and Associates», «Meteor Personnel», «GEMM Consulting» и британской «Human Factors». За исключением «Preng and Associates» все они продолжают работать и сейчас.

Предпосылки для возникновения консалтинга - наличие рыночной экономики, частного бизнеса и независимых экспертов. Именно поэтому отправной точкой развития рынка консалтинговых услуг в России принято считать начало 90-х годов, как и многое другое, так или иначе связанное с частным бизнесом. Тем не менее, предпосылки были созданы, стал появляться частный бизнес, совершенно

разнообразного уровня и направлений. Самыми популярными видами консалтинговых услуг того времени можно назвать налоговый и юридический. Небольшие фирмы, в штате которых могло насчитываться два-три человека, предоставляли консультации в области налогообложения и его оптимизации, регистрацией фирм в зонах с особым льготным налоговым режимом, вексельных схем и пр. Клиентов эти фирмы находили непосредственно рядом с налоговыми инспекциями.

Основным источником кадров для рынка консалтинговых услуг в ту пору стали научно-исследовательские институты и высшие учебные заведения. Переход на фактическое самообеспечение подтолкнул специалистов покинуть свое место работы и заняться предоставлением частных услуг, которые в большинстве случаев проходили в форме тренингов и семинаров. При этом независимые консультанты, в силу повышения отдачи от своих услуг и в случаях больших и трудоемких проектов, старались поддерживать связь друг с другом. Эти союзы часто выливались в создание совместного бизнеса, который имел явные преимущества перед индивидуальными консультантами в силу более широкого спектра оказываемых услуг.

Несмотря на появление частного бизнеса, который, безусловно, хотел развиваться, и консультантов, способных помочь осуществить это развитие с наименьшими потерями, качественно-высокого спроса на данный вид услуг все же не было. Из основных причин, по которым бизнес не желал обращаться к консультантам, можно обозначить две.

- К первой можно отнести отсутствие или недостаток самих консультантов в таких сферах как маркетинг, финансы, менеджмент.
- Вторая причина, самая распространенная - искреннее непонимание смысла консультационных услуг. Зачем платить кому-то за то, что знаешь или можешь узнать самостоятельно.

На западе собственник старается вести свой бизнес согласно выработанной стратегии, отклонение от которой нежелательно. В России ведение бизнеса в ту пору можно сравнить с дрейфом в открытом море. Цель ясна - рост, но что нужно делать для этого, кроме как работать еще больше, понимали далеко не все. Иными словами, бизнесмен предпочитал действовать исключительно своим умом, опираясь на внутреннее чутье и интуицию. Такая стратегия, в отсутствие жесткой конкурентной среды, могла и периодически приводила к положительному результату. Общее у двух приведенных в пример причин - отсутствие

элементарной культуры ведения бизнеса, принципами которой успешно пользовались в странах с развитой рыночной экономикой.

Однако бизнес в России продолжал эволюционировать, а вместе с ним качественно изменялся и рынок консалтинговых услуг. Он становился более понятным, прозрачным и более профессиональным. Ужесточение конкурентной среды, приход на российский рынок крупных западных игроков и экспансия отечественных компаний на зарубежные рынки подняли российскую экономику и частный бизнес на новый уровень.

Объем рынка консалтинговых услуг в России, по оценкам экспертов, вплотную подошел к отметке в 2 млрд. долл. (в 2006 году объем рынка консалтинговых услуг в России составил \$1,65-1,85 млрд., в 2008 году объем рынка консалтинговых услуг в сфере недвижимости составил \$40 млн.), при этом темпы его роста за последние годы, даже с учетом некоторого замедления, дают право предполагать, что в ближайшее время эта планка будет без особых усилий преодолена. Конечно, в сравнении с объемами рынка консультационных услуг в США, которые измеряются десятками миллиардов долларов, наш показатель выглядит не так внушительно.

По данным агентства DISCOVERY Research Group, в настоящее время на рынке консалтинговых услуг в России действует около 3000 игроков, но точное количество "консультантов" посчитать практически невозможно. Дело в том, что деятельность консалтинговой компании никак не лицензируется и не регулируется на законодательном уровне.

За последние десять лет наблюдается очень большой рост консалтинговых услуг. Это связано с глобализацией мировой экономики. Последние достижения информационной технологии, глобальные информационные сети изменили представления о границах предприятий и о технологии производства, управления и ведения бизнеса. Насыщение традиционных рынков товаров потребовало поиска новых подходов к потребителю. Профессиональные консалтинговые ассоциации существуют в настоящее время в 42 странах мира. Обычно членство в них является корпоративным, т.е. они объединяют не индивидуальных консультантов, а консалтинговые фирмы. Индивидуальные консультанты создали специальные формы объединений, которые называются "Институты менеджмент-консалтинга". Национальные консалтинговые институты объединены в Международный совет консалтинговых институтов со штаб-квартирой в Торонто (Канада). В целом сектор консалтинговых услуг развивается опережающими темпами по сравнению с другими отраслями мировой экономики. Особенное развитие рынка

консалтинговых услуг ожидается в странах Центральной и Восточной Европы, СНГ и Китае. В качестве наиболее перспективного рынка с точки зрения объема спроса рассматривается Китай.

Список литературы:

1. Анализ рынка консалтинговых услуг за рубежом. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.cfin.ru/consulting/mkintro-10.shtml>
2. Исследование рынка HR-консалтинга. Электронный ресурс. Режим доступа: https://studwood.ru/764235/marketing/issledovanie_rynka_konsaltinga