



По мнению ученых в любой компании одним из основных факторов экономического развития является человек. Это является главной причиной отказа от полной автоматизации производства. Преимущество человека перед машинами заключается именно в гибкости и универсальности. Но также персонал является и наиболее сложным в управлении ресурсом. Концепция управления человеческими ресурсами предполагает создание новой модели развития и использования человеческого капитала [2].

Как всем известно, чем выше квалификация у персонала, тем успешнее организация. Но это не единственный критерий, по которому нужно оценивать компанию по ее человеческому капиталу. Основой является целая система эффективного управления персоналом. Существует множество различных моделей построения системы управления персоналом в организации. Применения той или иной системы зависит от организационной структуры предприятия. Здесь же мы и перейдем к важности привлечения в данном случае специалистов кадрового консалтинга, которые помогают организации решать кадровые проблемы.

HR - консалтинг включает услуги по подбору и оценке кадров, построение системы мотивации, HR аутсорсинг. Деятельность компаний, специализирующихся на предоставлении консалтинговых услуг в сфере подбора и управления персоналом, направленная на повышение эффективности управления, улучшения взаимодействия и взаимоотношений между сотрудниками, создание сплоченных команд (team-building), построение корпоративной культуры, улучшение системы взаимоотношений с клиентами, разработку программ повышения квалификации, создание творческой атмосферы. Кадровый консалтинг по сравнению с другими видами консалтинговых услуг не требует особой квалификации консультантов, поэтому стал одним из самых распространенных в России видом услуг.

В последнее время существенно вырос спрос на тренинговые услуги. Спрос определяет предложение, вследствие чего резко увеличилось количество обучающих компаний, и многие консалтинговых фирм включили строку «тренинги» в список предоставляемых услуг. В то же время качество предлагаемых образовательных и тренинговых программ часто остается под большим вопросом в связи с отсутствием достаточного опыта по внедрению, адаптации и использованию передовых учебных методик. Наибольшей популярностью тренинги

пользуются в комбинации с экспертным или процессным консультированием (например, учебные программы при постановке бюджетирования, внедрении систем автоматизации, реинжиниринга бизнес-процессов). Однако часто наблюдаются ситуации, когда компания, которая занималась исключительно тренингами, начинает оказывать другие услуги из сферы консалтинга. При такой «диверсификации» деятельности уровень профессионализма обычно не соответствует заявленным компетенциям.

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 [2]. 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.

Но многие руководители фирм не доверяют консультантам, воспринимая их как теоретиков, а не практиков. Несмотря на это, перспективы развития кадрового консалтинга на отечественном рынке как бизнеса весьма неплохие. С его развитием связаны некоторые проблемы. Во-первых, руководители компаний боятся утечки информации, которую предоставляют кадровым консультантам для решения определенных задач. Во-вторых, консультант не может предоставить абсолютно готовые решения, которые удовлетворят всех собственников фирмы.

По мнению российских экономистов, на рынке HR консалтинга нет конкуренции [3]. 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. Но это всего лишь иллюзии, так как консультант обладает рядом преимуществ:

1. Навыки владения современными методологиями в организации и управлении современными предприятиями невозможно передать в ходе тренингов.
2. Консультант владеет достаточным опытом.
3. У консультанта нет какой-то личной выгоды, которая может привести к обратному результату; он обладает независимым мышлением.

Итак, возраст консалтинга в мире, как возникшей деятельности, исчисляют с начала прошлого века. В России же консалтингу лишь свыше 20 лет. Но он может существовать и развиваться в современных условиях, что мы и наблюдаем в настоящий момент.

Сегодня на рынке HR-консалтинга в России высокая конкуренция и широкий спектр предложений. Данный рынок развивается, компаний, которые хотят на него выйти все больше и больше, ведь спрос на него, так же, растет.

Кадровый консалтинг, как вид деятельности, в настоящее время в России находится на стадии институционализации, а как вид бизнеса составляет все более значительный сегмент рынка деловых, коммерческих услуг, занимая с каждым годом все более значимый процент доли рынка консалтинга в России, что отражает потребность организаций в повышении эффективности управления персоналом.

Однако российский рынок HR-консалтинга развивается гораздо медленнее, чем за рубежом, многие компании стремятся за количеством предлагаемых услуг, забывая об их качестве, тем самым вызывая недоверие со стороны потребителей. Работа крупных зарубежных консультационных компаний в России поставлена на поток, то есть у них выстроены стандартные технологии и процедуры, которые не подгоняются под специфические условия России.

На фоне того, что данные услуги пользуются все большим спросом, компании стараются выйти на этот рынок как можно скорее, сразу с большим пакетом услуг. Бывает и так, что они включают в свои услуги те направления, где, например, не имеют большого опыта, знаний, инструментов. Поэтому многие предприниматели сомневаются в компетентности консалтинговых компаний. Они предпочитают тратить большие средства на поиски хороших специалистов в сфере HR для своей

компании, упуская возможности, которые бы открыло им сотрудничество с предоставляющими услуги HR-консалтинга и аутсорсинга компаниями, знающими свое дело.

Для того, чтобы успешно выйти на рынок HR-консалтинга, или расширить спектр предложений, и увеличивать доверие потребителя к данному рынку, необходимо изучить много аспектов и учесть многие факторы.

Так, например, для проектирования услуг HR-консалтинга необходим анализ системы управления персоналом в организации, которая проектирует данные услуги. Не стоит выводить на рынок услуги по тем направлениям, опыта работы с которыми в организации не было. И, наоборот, возможно в системе управления персоналом компании есть какие-то процессы, инструменты, программы, которые отлажены и эффективны настолько, что можно задуматься о том, как продавать этот опыт.

Если компания планирует расширять список предлагаемых услуг, то стоит обратить внимание на этап жизненного цикла компании: готова ли она к этому. Выводить ту или иную услугу на рынок можно, только если вы владеете достаточным опытом и знаниями. Так же стоит задуматься о расширении списка услуг, если вы готовы предложить на рынок что-то новое, услугу, аналогов которой пока нет. Так же компания, которая предлагает HR-консалтинг и хочет долго оставаться на рынке, должна прогнозировать потребности рынка и соответствовать им.

Итак, в настоящее время HR-консалтинг за границей очень развит. В России он активно развивается и в настоящее время, однако и по сей день отстает от западных стран. Одна из причин кроется в менталитете: руководители не доверяют посторонним консультантам, считают, что никто не знает их организацию лучше них самих, не доверяют качеству услуг. Поэтому компании, предлагающие на рынок HR-консалтинг и аутсорсинг, должны повышать качество услуг, а не количество. Это поможет не только развитию данного рынка в России, но и сделает вас более конкурентоспособными.

Список использованных источников

1. Шаш, Н. Н. Эволюция моделей управления людьми [Электронный ресурс] / Н. Н. Шаш // Центр общественных экспертиз. – Режим доступа: <http://www.nest-expert.ru/node/75> (дата обращения 28.12.2020).

2. Клопотовская, П. В. Кадровый консалтинг: сущность и содержание [Текст] / П. В. Клопотовская // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2017. – № 5. – С. 57

3. Кадровый аудит и консалтинг: [учебное пособие для студентов] / Э. Е. Воронин, А. Е. Махметова; под ред. проф. В.И. Долгого. – Саратов: Изд-во Саратовского социально-экономического института: 2015. – 164 с.