

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСАЛТИНГУ

ВІКТОРІЯ ДРОЗАЧ, студентка гр МгМТ-1-19

Науковий керівник Миронова Р.М., к.е.н., професор

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

На консалтинг великий вплив зробили дві загальносвітових тенденції в розвитку бізнесу.

1. Перехід на аутсорсинг все більшої кількості послуг. Корпоративні клієнти будуть продовжувати використовувати все більша кількість тимчасових найманих працівників, залучаючи їх до роботи в міру виникнення в цьому необхідності на противагу змісту високооплачуваного постійного штату співробітників. Консультанти можуть забезпечити надання послуг для виконання складних проектів.

2. Швидкі зміни, що відбуваються в світі, роблять майже неможливим для управлінської команди компанії підтримку на потрібному рівні знань про галузь, споживача її продукції або послуг, конкурентів. Консультанти пропонують інформацію, знання, дані і методи для вирішення проблем взаємодії клієнтів з зовнішнім середовищем. Слід враховувати також, що використання консультантів є часто більш ефективне вкладення коштів для компанії, яка оплачує той досвід і знання, які їй необхідні і в міру виникнення в них потреби, в той час як раніше вона мала навчати і підвищувати кваліфікацію людям, знання яких могли їй знадобитися коли-небудь знову. Консультанти ж, як правило, виконують проекти швидше і краще. Розвиток менеджмент-консалтингу перспективно як для клієнтів, так і для консультантів.

Можна виділити наступні перспективи для клієнтів:

- можливість експертизи. Знання та навички, необхідні для забезпечення зростання або будь-яких серйозних змін в діяльності компанії, часто не можуть бути отримані від її співробітників. Тому організація звертається до консультантів для виконання таких проектів або вирішення виникаючих проблем;
- економія часу. Навіть в тих випадках, коли такі можливості доступні всередині організації, штатні працівники можуть просто не мати часу для виконання спеціальних проектів або досліджень. Консультант може стати частиною організації на той період часу, поки не буде виконано те, що необхідно;
- компенсація нестачі досвіду. У компанії може не вистачати деяких кваліфікованих фахівців. Консультанти можуть заповнити ці ніші, поки здійснюється навчання штатних працівників або наймання нових постійних співробітників;
- гнучкість штатної структури. Консультанти можуть бути найняті на короткий період часу для здійснення проекту. Коли робота виконана, організація може легко і швидко припинити взаємини з ними;

- отримання об'єктивної думки з боку. Консультанти зазвичай привносять свіжий погляд на проблему, яка розглядається. Фахівці з боку можуть запропонувати нове, неупереджене думку про шляхи вирішення завдання;
- отримання нових ідей. Консультанти приходять зі своїми ідеями, отриманими в результаті роботи в інших фірмах і галузях. Вони насичуються ідеями, знаннями і зразками успішних рішень з багатьох джерел. Натомість штатні співробітники можуть бути занадто тісно пов'язані з даною проблемою, щоб побачити нове рішення;
- швидкість і ефективність. Залучення до роботи консультанта, який має досвід реалізації необхідного компанії типу проектів в минулому, може виявитися для неї більш швидким і ефективним способом вирішення проблеми, ніж спроби змусити працювати швидше штатних співробітників;
- оцінка ситуації. Консультант може забезпечити проведення об'єктивної оцінки ситуації, визначити проблему і представити рекомендації по її вирішенню;
- незалежність. У разі здійснення операцій зі злиття або поглинання, інших змін організаційної структури зовнішній консультант може діяти як незалежний посередник при вирішенні протиріч і розбіжностей;
- прояв доброї волі. Організація може не мати достатньо часу, а також по ряду інших причин не сповнити якісь законні вимоги. Наймаючи консультанта, вона показує, що докладає зусиль для вирішення цієї проблеми. Можна виділити наступні перспективи для консультантів:
 - сам собі господар. Я хочу бути своїм власним босом. Це завжди було моєю мрією. Я не буду більше ніколи отримувати накази від когось ще;
 - немає встановленого графіка роботи. Я хочу позбутися від щоденної рутини. Мені набридла корпоративна життя. Я працював усе життя. Я був хорошим найманим працівником. Можливо, пройшло вже півжиття, але я відчуваю, що зможу забезпечити свою фінансову безпеку, і я хочу більше, ніж просто отримувати зарплату. Я хочу чогось не схожого на рутинну роботу;
 - великі можливості. Я бачу більше можливостей, ніж раніше. Здається, що до зростання прагне кожна компанія. Я бачу консультантів в нашій компанії щотижня;
 - робити своє власне «справу». Я володію такими навичками і вміннями, за які, я вірю, інші мені будуть платити. Я маю великий досвід і буду визначати свій власний план дій, перш ніж це зробить хтось інший;
 - використання технологій. Сучасні технології зроблять більш легким швидке створення повністю чинного офісу;
 - легкий початок бізнесу. Я думаю, що це той бізнес, який я в змозі почати. У мене вже є комп'ютер, і я можу працювати в моєму домашньому офісі. Щодо низькі витрати початку даної діяльності роблять можливим для мене ведення власного бізнесу;

- свобода. Я хочу мати можливість працювати вільно. Це хороша причина, як і всі інші;
- більше грошей. Консультанти, здається, отримують великі гроші, і я хочу цього;
- створення роботи. У мене немає вибору, я давно перебуваю без роботи. Я починаю думати, що я ні на що не здатний. Я не думаю, що буду просуватиметься до створення власного реального бізнесу. Я думаю, що можу досягти чогось хорошого в житті тільки як консультант;
- більше благо. Я хочу підкреслити відмінність. Я не байдуже ставлюся до того, що можу не отримати ті ж гроші, що заробляю зараз. Однак для мене іноді більше значить інше. Я хочу зробити світ більш гармонійним і працювати з некомерційними організаціями, які оцінять те, що я можу запропонувати;
- безпеку. Корпоративна робота не завжди безпечна. Я хочу фінансової безпеки і думаю, що найкращим способом її забезпечити буде взяти справу у власні руки;
- творчість. Я хочу мати можливість творити. Я завжди прагнув до чогось нового, але при моїй роботі часто чув, що цього зробити не можна. Я хочу знайти себе в своїй роботі;
- подорожі. Це може розглядатися як несерйозна причина, але я завжди хотів подорожувати. Я знаю, що через деякий час це бажання може пройти, але коли такий час настане, тоді я і буду думати, як вчинити в подальшому;
- отримання виклику. Мені необхідний серйозний виклик, але я не можу отримати його там, де зараз працюю. Тут фактично немає можливості для просування, і я приречений робити всю ту ж роботу протягом наступних шести років з дуже незначним професійним або кар'єрним ростом;
- самозбереження. Я працюю в галузі, в якій розгорнулися операції по злиттю і поглинанню компаній. Я повинен поберегти себе і знайти інші можливості в житті;
- вибір місця проживання. Я хочу жити там, де я сам виберу. Для контактів з моїми клієнтами потрібна лише близькість транспорту. З перерахованого видно, що з цілої низки причин онсалтинг є сферою бізнесу привабливою і перспективною як для клієнта, так і для консультанта.