

привлечение консультантов по управлению персоналом. Если же руководитель предприятия принимает решение внедрять грейдинг собственными силами, то зачастую это не приносит ожидаемых результатов, так как оцениваются не столько должности, сколько занимающие их сотрудники, и составление матрицы грейдов превращается в позиционные «шахматы», когда каждый руководитель пытается «выбить» себе и своему подразделению более высокие грейды.

В результате модернизации системы мотивации и стимулирования будут достигнуты следующие результаты: повысится заинтересованность работников в собственном труде и трудоспособность кадров; в коллективе сформируется благоприятный социально-психологический климат; повысится лояльность персонала. Консультационные ресурсы активизируют интеллектуальный потенциал компании, что создаст условия для того, чтобы организация процесса оптимизации системы мотивации проходила исключительно в интересах всех категорий персонала.

Список литературы:

1. Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов – М., – 2006.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов – М., 2010.
3. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию / Кубр М. – [Электронный ресурс] / Изд-во: «Планум», – 2006. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/books/>
4. Грейдинг как инструмент мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/greydirovanie-kak-instrument-motivacii-personala>
5. Современные подходы и методы организации управленческого консалтинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-i-metody-organizatsii-upravlencheskogo-konsaltinga>
6. Целютина, Т.В., Подвигайло, А.А., Масловская, А.Г. Управленческое консультирование как ресурс поддержки организаций сферы высоких технологий в условиях региона [Текст] / Т.В. Целютина, А.А. Подвигайло, А.Г. Масловская // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – 1519 с.
7. Целютина, Т.В., Омельченко, М.С. Государство как активный заказчик управленческого консультирования в реализации проектной деятельности [Текст] / Т.В. Целютина, М.С. Омельченко // Экономика и социум. – 2014. – № 4-6 (13). – С. 390-396.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ ОРГАНИЗАЦИЙ: ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ

*Целютина Татьяна Владимировна
к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород
Усова Виктория Сергеевна
Студентка 4 курса кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Предприятия, которые стремятся сохранить свою конкурентоспособность и стабильность, вынуждены постоянно перестраивать корпоративную стратегию и тактику. Однако, в этих обстоятельствах часто не хватает внутренних ресурсов и качественной системы управления человеческими ресурсами, для адекватной и своевременной реакции на организационные изменения. В этой непростой и рискованной ситуации оказывается полезной помощь квалифицированного консультанта или компании, специализирующейся

на предоставлении консалтинговых услуг. Выявляется закономерность: чем больше усложняются общество и сферы его функционирования, тем необходимее становятся консультационная служба. Огромное разнообразие потребностей общества в обновлении производства, товаров, в услугах, информации, постоянно существующая проблема выбора оптимального решения, надёжного делового партнёра, необходимость в квалифицированных прогнозах – вот те основные причины, которые обусловили развитие этого элемента функционального представительства [4, с. 13].

Актуальность и востребованность стратегического консалтинга в России велика, во-первых, многие предприятия нуждаются в грамотной оценке независимыми специалистами состояния производства, помощи в поиске наиболее оптимальных путей решения управленческих, экономических, финансовых, инвестиционных проблем, реорганизации и активизации производственного процесса. Во-вторых, дефицит, «кадровый тромб» менеджеров, обладающих стратегическим мышлением, умеющих принимать стратегические управленческие решения. В-третьих, преобразование организации может быть медленным, эволюционным и ориентированным на людей или же быстрым, турбулентным, революционным, охватывающим всю компанию, с основным акцентом на экономических показателях.

В данной ситуации, когда руководители вновь образуют фирмы и сталкиваются с вопросом который неизбежен: есть ли смысл думать о стратегии предприятия, когда вокруг столько неопределенности? И почти всегда они ошибаются. Не думая о будущем руководители руководствуются минутной выгодой, тем самым сами себе роют яму создавая хаос вокруг себя. Сейчас, как никогда, важны свежие подходы в бизнесе. Проектное управление, прогнозирование, ранжирование целей, составление прогнозов, все это очень сложно для руководителя, но, тем не менее, он должен четко воспринимать и оценивать ситуацию, быстро реагировать на любые неполадки и четко понимать ситуацию о состоянии своей организации и своего персонала.

На наш взгляд, важным аспектом для развития любого бизнеса должен быть стратегический консалтинг – это комплекс мер и действий, целью выполнения которых является определение направлений и разработка перспектив дальнейшего развития компании. Стратегический консалтинг, прежде всего, включает в себя:

- определение миссии компании;
- выявление недостатков и конкурентных преимуществ;
- определение потенциала;
- анализ внутренней и внешней среды компании.

Основная цель заключается в улучшении качества руководства, повышении эффективности деятельности компании в целом, и увеличении индивидуальной производительности труда каждого работника.

Объект стратегического консалтинга – это участник экономических отношений, на которого направлен данный вид управленческой деятельности. Выделяют три группы объектов стратегического менеджмента: организации; структурные подразделения (стратегические хозяйственные подразделения); функциональные зоны организации.

К предмету стратегического консалтинга можно отнести следующие группы проблем:

1. Проблемы, прямо связанные с генеральными целями организации. Генеральные цели ориентированы в будущее и, как правило, направлены на повышение эффективности деятельности организации путем обеспечения взаимосвязи целей, ресурсов и результатов.

2. Проблемы и решения, связанные с каким-либо элементом организации, если этот элемент необходим для достижения целей, но в настоящий момент отсутствует или имеется в недостаточном объеме приглашение нового персонала (новых специалистов) и т. п.

3. Проблемы, связанные с неконтролируемыми внешними факторами. Проблемы стратегического управления чаще всего возникают в результате воздействия многочисленных внешних факторов.

Анализируя текущее состояние компании, формируя ее будущую модель и составляя план реализации намеченных целей, стратегический консалтинг нацелен на достижение следующих задач:

- стратегические цели и формализация стратегии предприятия;
- стратегический анализ;
- аудит системы управления;
- внедрение системы сбалансированных показателей;
- маркетинговое планирование.

Услуги стратегического консалтинга направлены на определение действий, уместных в сложившейся ситуации и реальном времени, выполнение которых позволит компании в будущем не просто быть, а успешно развиваться.

Реализация стратегического консалтинга.

Конструктивным элементом стратегического консалтинга является внедрение стратегического управления в организации, или стратегического планирования. Это не простое планирование текущей деятельности, а создание базы для долгосрочного и краткосрочного развития предприятия.

Многие услуги в области разработки стратегий включают в себя:

- Анализ текущей ситуации и возможных путей развития;
- Выработку рекомендаций относительно дальнейших действий в среднесрочном и долгосрочном плане;
- Составление бизнес-планов и технико-экономических обоснований;
- Изыскание путей снижения операционных издержек, повышение эффективности системы производства и сбыта, анализ распределения и использования ресурсов, улучшение системы управления запасами, управление качеством продукции, увеличение оборачиваемости дебиторской задолженности;
- Постановку системы управления ликвидностью предприятия;
- Постановку системы управления рисками (кредитный, валютный).

Многим организациям консалтинговые фирмы предлагают следующие методы:

1. Анализ ситуации на основе открытых данных (сбор информации и систематизация информационного фонда).

2. Анализ ситуации на основе специальных исследований. Анализ финансовых и производственных показателей, анализ денежных и товарных потоков.

3. Финансовый анализ бизнес-модели на предмет прибыльности, фондоотдачи, чувствительности к изменению входных параметров, поиск более эффективной бизнес-модели.

4. Выявление тенденций мировых рынков, перспективных направлений в развитии технологий в данной отрасли.

5. Процесс коллективного мышления и коллективной коммуникации, в ходе которого проектируется будущая бизнес-модель, формируется новая идея бизнеса и цель преобразуется в множество связанных друг с другом задач, распределенных между специалистами и управленцами.

6. Разработка индикаторов, на основе которых будут оцениваться финальные и промежуточные результаты внедрения оптимальной бизнес-модели.

7. Поиск перспективных современных технологических решений, которые могут использоваться в интересах проекта и принесут отдачу в течение ближайших лет. Поиск непротиворечивого сочетания различных технологических решений в проекте.

Существует много различных стратегий планирования и реализации преобразований и специалисту по управленческому консультированию сложно порекомендовать какой-нибудь один подход. Необходим ряд стратегических подходов,

большей частью принятых и разделяемых всеми субъектами управленческого процесса конкретной организации.

Список литературы:

1. Вартан Ханферян Рынок консалтинговых групп по итогам 2012 года: застой в «стране советов» [Текст] // Эксперт РА. – 2013. – С. 43.
2. Киллинг Дж. Управление изменениями: фактор безотлагательной необходимости [Текст] // Маркетинг. – 1999. – №5. – С. 90–95.
3. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию [Текст]. – М.: Изд-во: «Планум», 2004. – С. 525-526.
4. Третьякова, Л.А., Целютина, Т.В. Трансформация функционального представительства групп интересов в управлении социально-экономическими процессами региона [Текст] / Л.А. Третьякова, Т.В. Целютина // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – № 46 (421). – 13 с.
5. Хамел Ж.Г. Ведущие к революции [Текст] – Бостон, Массачусетс, ОБД, пресс, – 2000. – 18 с.