

УДК 338.46

HR КОНСАЛТИНГ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Бородаева Д. Д.

*Студентка 3 курса бакалавриата,
Южный федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Муравьева Н. Н.

*к.э.н, преподаватель,
Южный Федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Талько П. Д.

*Студентка 3 курса бакалавриата,
Южный федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Аннотация. В статье рассматриваются 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.

Ключевые слова: HR консалтинг, кадровый консалтинг, управление персоналом.

HR CONSULTING IN MODERN RUSSIA

Borodaeva D. D.

*Third-year bachelor degree student,
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia*

Muraveva N. N.

*PhD Econ., lecturer
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia*

Talko P.D.

*Third-year bachelor degree student,
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia*

Summary. The article considers especially HR consulting as a modern model of human resource management. Advantages of human resource are analyzed, the functions of consulting are describes. The importance of engaging with the experts and using their skills for problem solving are disclosed.

Keywords: HR-consulting, Human resource manage, human resource.

По мнению ученых в любой компании одним из основных факторов экономического развития является человек [3]. 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.

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.

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.

В 2016 году АО «Эксперт» опубликовало информацию о компаниях-лидерах в области HR консалтинга. (рис. 1).

№	Группа компаний / компания	Выручка за 2016 год (тыс. рублей)
1	MOLGA Consulting	344 744
2	"Альянс Консалтинг Инвестмент Групп"	299 050
3	"АйТи"	176 000
4	Talent Q ("Талант Кью Про")	111 367
5	BLS ("Бизнеслэнд")	106 274
6	SRG	99 465
7	Eject Business Training	79 512
8	"Группа Борлас"	66 617
9	Холдинг "Люди Дела"	34 072
10	Accountor Russia	24 892

ООО «MOLGA Consulting» занимает первое место в данном списке. Данная компания предоставляет следующие услуги в сфере HR консалтинга: оценка персонала, управление эффективностью и мотивацией, формирование кадрового резерва, развивающие программы и тренинги, разработка HR-стратегии, унифицированная система описания должностей, обучение и развитие персонала.

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 [1]. 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.

Консалтинг рассматривается как вид профессиональной помощи в решении определенных задач с привлечением внешних специалистов. Это применимо не только к кадровому консалтингу, но и к любой его сфере. Специалисты готовы найти любые решения различной сложности проблем, предоставляя готовый комплекс мероприятий.

Важнейшая ценность любого бизнеса – человеческие ресурсы. Если в компании проблемы с мотивацией и дисциплиной, руководство не в состоянии решить самостоятельно сложившуюся ситуацию, значит, следует обратиться за помощью к грамотным специалистам.

Библиографический список:

1. Блюмин А.М. Информационный консалтинг. Теория и практика консультирования – М.: Дашков и К, 2013 – 363 с.
2. Клопотовская, П. В. Кадровый консалтинг: сущность и содержание [Текст] / П. В. Клопотовская // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2012. – No 5. – С. 57
3. 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 13.04.2018).