

*Куренкова В. Д.*

*Бакалавр, Управление персоналом*

*Томский Государственный Университет*

*Г. Томск, Россия*

## **ОСОБЕННОСТИ HR-КОНСАЛТИНГА В РОССИИ**

***Аннотация.** Статья посвящена особенностям HR-консалтинга в России. В работе представлен ретроспективный анализ становления рынка данных услуг. Так же рассматриваются особенности их развития и за рубежом и в России. В статье приведены факторы, которые необходимо учитывать для проектирования услуг HR-консалтинга.*

***Ключевые слова:** Консалтинг, HR-консалтинг, рынок HR-консалтинга, потребитель, организация.*

*Kurenkova V. D.*

*Bachelor's degree, Human resource management*

*Tomsk State University*

*Tomsk, Russia*

## **FEATURES OF HR CONSULTING IN RUSSIA**

***Abstract.** The article is devoted to the peculiarities of HR consulting in Russia. The paper presents a retrospective analysis of the formation of the market for these services. We also consider the features of their development and trends abroad and in Russia. It is established that it is necessary to design HR consulting services.*

***Key words:** Consulting, HR consulting, HR consulting market, consumer, and organization.*

В современных условиях развития организации бизнеса, многие компании, всех масштабов, сталкиваются с нехваткой квалифицированных специалистов в сферах, которые не затрагивают основное направление их бизнеса, но являются важной составляющей его функционирования. Поэтому компании часто предпочитают доверять сферу управления персоналом сторонним специалистам.

История управленческого консультирования относится к началу XX века - ко времени таких великих менеджеров, как Генри Форд и Альфред Слоун-мл.

В 1914 году Эдвин Буз основывает свою фирму Буз-Аллен энд Хамилтон, в 1926 Джеймс Маккинзи – Маккинзи энд Компани. Они первыми стали применять на практике процессы бюджетирования, различные методы прогнозирования и структурирование организаций на подразделения. После долгого послевоенного затишья в 60-70-е годы стали появляться новые консалтинговые фирмы, занимавшиеся изначально лишь вопросами разработки стратегий.

Ближе к середине XX века стали появляться узкоспециализированные фирмы, которые занимаются расчетом заработной платы и другими услугами.

В начале 2000-х годов на мировом рынке услуг HR-консалтинга присутствовало несколько крупных игроков, расположенных преимущественно в развитых странах и предлагающих небольшой спектр услуг. На сегодняшний день рынок характеризуется наличием большого числа игроков в разных странах.

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.

#### **Использованные источники**

1. 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.
2. Кадровый консалтинг и аудит [учебное пособие для студентов] / О. Г. Селивоненко - Орел : Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. – 112 с.
3. Кадровый консалтинг и аудит: [учебное пособие] / Е. В. Шестакова. - Оренбург : 2015. – 230 с.
4. Основы управленческого консультирования/ Ю. Н. Лапыгин. – М.: КноРус, 2004. - 304 с.