О.Г. Брінцева, асп.

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ

В статті визначені основні напрями підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом в Україні на різних рівнях оцінки. Удосконалення нормативно-правового забезпечення та регулювання консалтингової діяльності й розробка та використання методики вибору консалтингової компанії визначено як основні напрями підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом.

In the article basic directions of efficiency of consulting activity increasing in personnel management in Ukraine are certain on the different levels of estimation. Perfection of the normatively-legal providing and adjusting of consulting activity, development and use of methods of choice of consulting company is certain as basic directions of increase of efficiency of consulting activity in personnel management.

Ключові слова: Ефективність консалтингової діяльності, управління персоналом, рейтинг, методика вибору консалтингової компанії.

Keywords: efficiency of consulting activity, personnel management, rating, methods of choice of consulting company.

Консалтингова діяльність з управління персоналом реалізується на чотирьох рівнях: макро- (держава), мезо- (регіон), мікро- (консалтингова компанія; підприємство-замовник консалтингових послуг) та нанорівні (консалтинговий проект). Враховуючи особливості консалтингової діяльності з управління персоналом, ефективність консалтингової діяльності розраховується за наступними напрямами: виробничим, трудовим та інвестиційним. Основними показниками для розрахунку ефективності консалтингової діяльності є обсяг реалізованих послуг (без ПДВ, акцизу); операційні витрати з реалізованих послуг; фонд оплати праці штатних працівників; валові капітальні інвестиції.

Результати проведеної оцінки ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом в Україні свідчать, що у 2004-2007 рр. за даними офіційної статистичної звітності, діяльність консалтингових компаній в Україні була збитковою, тому ефективність діяльності з надання консалтингових послуг та ефективність капітальних інвестицій мають від'ємні значення. Водночас, позитивні значення ефективності трудової діяльності персоналу в досліджуваному періоді суттєво впливають на зростання ефективності консалтингової діяльності. Слід зазначити, що використання офіційних статистичних даних щодо консалтингових послуг в Україні ускладнене наступними об'єктивними причинами:

1) офіційна статистика в Україні не виокремлює консалтинг як вид економічної діяльності та включає відповідні показники діяльності консалтингових компаній у звіти

про фінансові результати компаній, що займаються операціями з нерухомим майном, інжинірингом, операціями з оренди;

2) при оцінювані обсягів валового доходу в сфері консалтингової діяльності є небезпека серйозної похибки врахування доходів підприємств, які за статусом відносяться до консалтингових, але реально функціонують в інших сферах економічної діяльності. Внаслідок відсутності обов'язкової сертифікації та ліцензування виокремити консалтингові послуги в діяльності окремих підприємств можливо лише за добровільною згодою останніх. Тому добровільне декларування консалтинговими компаніями обсягу та структури виручки дозволить сформувати достовірну інформаційну базу для дослідження величини та структури ринку консалтингових послуг, визначення динаміки ринкових сегментів, складання рейтингів цих компаній тощо [5, с. 100]. Сформувати рейтинг консалтингових компаній в Україні намагалися дослідники Рейтингової агенції «Експерт-Рейтинг». Але з 170 консалтингових компаній, які були запрошені до участі в дослідницькому проекті, в опитуванні взяли участь тільки 18 компаній [7].

В Україні на консалтингову діяльність мають значний вплив наступні чинники, що знижують якість надання консалтингових послуг: 1) низький рівень нормативно-правового регулювання з боку держави, відсутність контролю за якістю консалтингових послуг; 2) низький рівень методичного забезпечення оцінки якості та ефективності консалтингових послуг, що стримує розвиток консалтингу та його широке використання; 3) висока міра невизначеності та непередбачуваності економічного середовища в Україні, пов'язана з кризовими явищами в економіці, що ускладнює розвиток ринку консалтингових послуг. Зазначені чинники дозволяють визначити основні напрями підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом (табл. 1).

Удосконалення нормативно-правового забезпечення та регулювання консалтингової діяльності в сучасних умовах є важливим резервом підвищення якості надання консалтингових послуг, оскільки в Україні немає єдиного підходу до розрахунку ефективності використання консалтингових послуг підприємствами – замовниками (як для консалтингових послуг в цілому, так й для послуг з управління персоналом зокрема). Перелік видів консалтингових послуг на законодавчому рівні визначений у Класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2005 [1], затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26 грудня 2005 р. № 375 із змінами і доповненнями, внесеними наказами Держспоживстандарту України від 26 лютого 2007 року № 40, від 2 лютого 2009 року № 56. В Класифікаторі професій ДК 003:2005, затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26 грудня 2005 р. № 375 в розділі 2419.2 консультантів визначають як «Професіоналів у сфері маркетингу, ефективності підприємництва, фінансової діяльності, раціоналізації виробництва та інтелектуальної власності» [2].

Таблиця 1. Основні напрями підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом в Україні

Рівні оцінки ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом				
Макрорівень (Держава)	Мезорівень (Регіон)	Мікрорівень		Нанорівень (Консалтинговий проект)
		(Консалтингова компанія)	(Підприємство-замовник консалтингових послуг)	
Напрями підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом				
- удосконалення нормативно-правового забезпечення та регулювання консалтингової діяльності; - посилення контролю за якістю надання консалтингових послуг; - покращення методичного забезпечення оцінки ефективності консалтингових послуг; - запровадження систематичного моніторингу основних показників діяльності консалтингових компаній та якості надання їх послуг; - проведення подальших теоретичних та практичних досліджень з питань ефективності консалтингової діяльності в Україні.	- покращення консалтингової підтримки управлінських рішень в регіонах України (з урахуванням рівня їх соціально-економічного розвитку та виробничої спеціалізації); - покращення якості консалтингових послуг в регіонах.	- покращення ресурсного забезпечення консалтингових компаній; - підвищення рентабельності надання консалтингових послуг; - розширення профілю клієнтів консалтингових компаній за рахунок активізації попиту малих та середніх підприємств; - розробка нових видів послуг; - підвищення кваліфікації і компетентності працівників.	- розробка і використання методики вибору консалтингової компанії; - вдосконалення співробітництва з консалтинговою компанією; - використання ефективної методики відбору консалтингових проектів.	- визначення оптимального бюджету консалтингового проекту; - оптимальний підбір групи консультантів; - узгодження параметрів проекту з його цілями та завданнями.

Питаннями покращення методичного забезпечення консалтингової діяльності та контролю за якістю надання консалтингових послуг займаються такі організації як Європейська федерація консультантів з управління (European Federation of Management Consultancies Associations), Асоціація фірм з управлінського консультування (Association of Management Consulting Firms) та Українська асоціація менеджмент-консультантів (УАМК), однак єдиного підходу до оцінки ефективності консалтингових послуг розроблено не було.

Запровадження систематичного моніторингу основних показників діяльності консалтингових компаній та якості надання їх послуг на державному рівні сприятиме розкриттю інформації щодо основних компаній, які надають консалтингові послуги в Україні для споживачів їх послуг; покращить процес вибору консалтингової компанії, а також підвищить відповідальність компаній щодо розкриття інформації в фінансовій та статистичній звітності, якості надання їх послуг.

Щодо теоретичних та практичних досліджень з питань ефективності консалтингової діяльності, слід зазначити, що значна кількість вітчизняних та зарубіжних вчених, у працях яких досліджуються окремі питання консалтингової діяльності, розглядають консалтинговий процес переважно з точки зору консультантів. Питання реалізації консалтингового процесу в консалтингових компаніях представлені у працях А.О. Блинова, М. Зильбермана, Ю.Д. Красовського, М. Кубра, Г. Липпит, К. Макхема, О.К. Трофімової, М.Л. Тюнякина, Ю.В. Чернова, Т.Г. Шеремет, Р.К. Юксвярова; розвитку персоналу в консалтингових компаніях – М. Зильбермана, М. Кубра, Г. Липпит; технології управлінського консультування – С.В. Козаченко, Ю.Д. Красовського, М. Кубра, В.Е. Растимешина, Ю.В. Чернова, Р.К. Юксвярова; оцінки ефективності консалтингової діяльності – В.І. Алешникової, Г.Н. Бутиріна, В.А. Верби, Г.В. Жаворонкової, С.В. Князя, С.В. Козаченко, В.М. Петрової, О.К. Трофімової.

Питанням використання консалтингових послуг підприємствами-замовниками присвячені праці зарубіжних та вітчизняних вчених – В.І. Алешникової, Р. Девіса, Е. Дея, Т. Кларка, С.В. Козаченко, М. Кубра, А.П. Посадского, в яких розглядаються передумови запрошення консультантів, питання вибору консалтингової компанії, розробки технічного завдання консультантам, організації ефективної взаємодії персоналу підприємства-замовника та співробітників консалтингової компанії-постачальника послуг. Однак, проведені дослідження присвячені загальним питанням теорії та практики консалтингової діяльності. Особливостям використання консалтингових послуг за видами економічної діяльності присвячена незначна кількість досліджень, які проводились Т.О. Рибаковою у машинобудуванні, О.К. Трофімовою в промисловості, Л.І. Калачевською, Н.І. Лобановим, В.Н. Тебенко в сільському господарстві. Недостатня увага вітчизняних та зарубіжних науковців до питань використання підприємствами консалтингових послуг в конкретних сферах господарської діяльності, а також щорічно зростаючий попит підприємств-замовників на консалтингові послуги з управління персоналом свідчать, що проведення подальших теоретичних та практичних досліджень є важливим напрямом підвищення ефективності консалтингової діяльності в Україні.

Зростання ролі управління персоналом в підвищенні ефективності діяльності підприємств, збільшення обсягів споживання консалтингових послуг, нерівномірність розподілу консалтингових компаній та різний рівень соціально-економічного розвитку регіонів України зумовлюють актуальність оцінки ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом в регіонах України, результати якої свідчать про позитивну динаміку показників ефективності в 2003-2008 рр., однак незважаючи на незначну варіацію темпів зростання ефективності консалтингової діяльності в регіонах, спостерігається значна нерівномірність їх зростання в порівнянні з м. Київ (рис. 1).

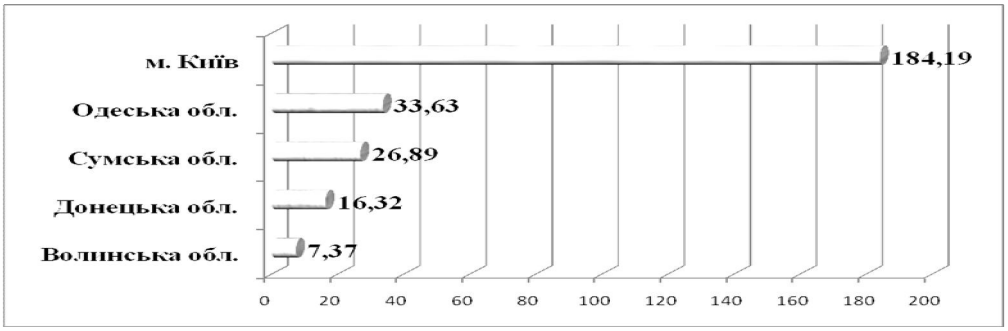


Рис. 1 Регіони-лідери за обсягами реалізації консалтингових послуг з управління персоналом юридичним особам у 2008 р., млн. грн.

[1]Примітка. Побудовано автором за даними Статистичного щорічника України за 2008 р. [3]

Рейтинг регіонів за ефективністю консалтингової діяльності з управління персоналом у 2003-2008 рр. наведений у статті [4, с. 49]. Оцінка ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом в регіонах дозволяє виявити наступні резерви підвищення ефективності консалтингової діяльності: покращення консалтингової підтримки управлінських рішень в регіонах України (з урахуванням рівня їх соціально-економічного розвитку та виробничої спеціалізації); покращення якості консалтингових послуг в регіонах.

Для консалтингової компанії, що надає послуги з управління персоналом, ми виділяємо такі напрями підвищення ефективності консалтингової діяльності:

1) покращення ресурсного забезпечення консалтингових компаній;

2) підвищення рентабельності надання консалтингових послуг;

3) розширення профілю клієнтів консалтингових компаній з рахунок активізації попиту малих та середніх підприємств;

4) розробка нових видів послуг;

5) підвищення кваліфікації і компетентності працівників.

На мікрорівні для підприємств – замовників консалтингових послуг напрямами підвищення ефективності консалтингової діяльності є:

1) розробка методики вибору консалтингової компанії;
2) вдосконалення співробітництва з консалтинговою компанією;
3) використання ефективної методики відбору консалтингових проектів.

За даними довідника «Пошук та розвиток персоналу в Україні», в Україні налічується понад 130 вітчизняних та зарубіжних компаній, які надають консалтингові послуги з управління персоналом [6, с. 8], що свідчить про актуальність розробки методики вибору консалтингової компанії для вітчизняних підприємств – замовників консалтингових послуг з управління персоналом. Проведене дослідження підходів до вибору консалтингової компанії, представлених у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, дозволяє зробити висновок про доцільність використання методу експертних оцінок для вибору консалтингової компанії, однак подальшої деталізації потребує перелік критеріїв залежно від наявних проблем в управлінні персоналом на підприємствах – замовниках.

На рівні консалтингового проекту важливими напрямами підвищення ефективності консалтингової діяльності є: приведення параметрів проекту у відповідність до його цілей та завдань, визначення оптимального бюджету консалтингового проекту, оптимальний підбір групи консультантів.

Визначені напрями підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом дозволяють: запропонувати заходи з державної підтримки подальшого розвитку консалтингових послуг з управління персоналом в Україні та контролю за якістю їх надання (запровадження систематичного моніторингу основних показників діяльності консалтингових компаній та якості надання їх послуг; розробка рейтингів консалтингових компаній; проведення спеціалізованих виставок та участь у фінансуванні консалтингових проектів на державних підприємствах); підвищити якість інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень в сфері управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Література:

1. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2005 (Із змінами і доповненнями, внесеними наказами Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26 лютого 2007 року № 40, від 2 лютого 2009 року № 56) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN19567.html
2. Класифікатор професій ДК 003:2005, затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26 грудня 2005 р. № 375 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.33456.2&nobreak=1
3. Статистичний щорічник України за 2008 рік. – К.: Видавництво «Консультант», 2009. – 567 с.
4. Брінцева О.Г. Оцінка ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом в регіонах України// Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2010. – № 6. – С. 43 – 50
5. Верба В.А. Детермінанти формування та тенденції розвитку консалтингового ринку в Україні // Стратегія економічного розвитку України. Зб. наук. праць – 2008. – № 22-23. – С. 97 – 104
6. Довідник «Пошук та розвиток персоналу в Україні». – К.: 2008. – 208 с.
7. Духненко В., Дуброва О. Неоклассический консалтинг // Эксперт Украина. – 2006. – № 28 (78) – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.expertra.com/files/consult.pdf