

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННОГО КОНСАЛТИНГА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Т. А. Проживальская, студент группы 10507117 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В. Ф. Карнович*

Резюме – статья содержит оценку развития промышленного консалтинга в Беларуси: консалтинговый процесс; проблемы и возможности развития.

Resume – the article contains an assessment of the development of industrial consulting in Belarus: the consulting process; problems and opportunities for development.

Введение. На сегодняшний день консалтинг за рубежом обрел огромную популярность и накрепко внедрился в организационную структуру предприятий и компаний. Деятельность консалтинговых фирм доказала свою состоятельность, принося очень хорошие экономические результаты в развитии регионов и компаний зарубежных стран. В Беларуси консалтинг только начинает набирать популярность. Для большинства белорусов консалтинговые услуги еще не очень знакомы и не совсем понятны для чего и как они работают, тем не менее, уже сейчас у них приходит постепенное осознание сущности и важности консалтинга в развитии бизнеса. Несмотря на это, еще у многих бытует ошибочное представление о том, что консультанты – это специалисты, которые дают экспертные советы для решения проблем своих клиентов. Однако, более точно раскрывает сущность консалтинга и содержание работы консультантов Питер Блок. Он объясняет, что консультант – это специалист, который помогает другому человеку, команде или организации измениться, но не имеет права заставить их измениться [1, с. 8].

Основная часть. На территории Республики Беларусь широкое распространение получили консалтинговые услуги в финансовом, юридическом и кадровом направлениях. Но стоит отметить, что на самом деле существует гораздо больше видов консалтинга. Например, можно выделить такие виды как технический и управленческий консалтинг, консалтинг в маркетинге и рекламе, консалтинг в сфере продвижения или привлечения финансирования, разработке инноваций или экономической безопасности и другие. Также, следует отметить, что разные виды консалтинга могут смешиваться. Особенностью белорусского рынка консалтинговых услуг является симбиоз чистого консалтинга и образовательных услуг, то есть проведением различного рода семинаров, тренингов, курсов по профессиональной подготовке и переподготовке кадров и т. д. Управление изменениями в компании – это определение и планирование организационных изменений как с точки зрения сотрудников, так и с точки зрения системы. В управление изменениями обычно входит: реструктуризация, найм,

увольнение, консолидация и поглощение. Особое внимание, в этом направлении, уделяется решению проблем с производительностью, установке четких ожиданий и созданию планов развития. На этом этапе приветствуются различные формы обучения. Далее проводится «анализ пробелов», то есть определение текущего состояния и будущих потребностей. Разрабатываются стратегии для устранения пробелов в производительности. Самый главный этап – это выработка инновационного лидерства, как стратегии успеха. Также в услуги консалтинга могут входить налаживание климата/культуры межличностных отношений, установка основных правил взаимодействий, оценка личных стилей работы, сотрудничество с заказчиками для достижения деловых и организационных результатов.

Рассмотрим описание консультационного процесса: оценка проблем – в конфиденциальном интервью с консультантами. Обзор и обобщение результатов – консультанты вместе просматривают формы интервью. Отмечаются устойчивые темы и тенденции в комментариях участников интервью. Написание отчета о выводах и рекомендациях – на основе комментариев интервью пишется отчет о выводах и рекомендациях. Отчет перед административной группой. Отчет перед всей группой – консультанты встречаются со всеми в групповой обстановке, кто участвовал в интервью. Выводы и рекомендации делятся. Планирование действий. Ежегодно финансовые потоки крупных консалтинговых компаний увеличиваются в среднем от 10 до 35 %, что говорит о благоприятной инфраструктуре и увеличении возможностей и видов консультирования. Однако в сфере консалтинга существуют глобальные проблемы, такие как недовольство клиентов полученным эффектом, недобросовестная конкуренция между крупными консалтинговыми фирмами, а также система договорных цен между консультантами других консалтинговых компаний [2, с. 68].

Финансовый поток деятельности консалтинговых фирм увеличивается пропорционально увеличению показателя общей численности специалистов-консультантов. Так, например, общая выручка рынка консалтинговых услуг по всем видам в Беларуси в 2021 году достигла приблизительно 20 млн рублей, что является лучшим показателем за всю историю развития рынка консалтинговых услуг. Спрос со стороны государства и заинтересованность заказчиков в цифровизации бизнес-процессов стали основным фактором повышения этих показателей. Большинство консалтинговых компаний предпочитают оказывать комплексные услуги в различных областях и часто лидируют в нескольких рейтингах одновременно.

Заключение. Консалтинговые услуги в сфере производства товаров и услуг очень востребованы, так как требуется не только наращивание мощностей, но и изменение процессов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блок, П. Безупречный консалтинг / П. Блок; Пер. с англ. Л. Круглова-Морозова, Д. Раевской. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 297 с.

2. Берченко, В. С. Особенности развития современного мирового рынка управленческого консалтинга / В. С. Берченко // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 6. – С. 66–70.

УДК 658.5:005

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НОВЫХ ПОДХОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

*К. С. Сабитова, студентка группы 10507118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н. В. Жудро*

Резюме – в современной системе управления персоналом все большее значение приобретают аспекты стимулирования. В статье обоснована актуальность и необходимость разработки новых подходов к стимулированию персонала.

Resume – in the modern system of personnel management, aspects of incentives are becoming increasingly important. The article substantiates the relevance and necessity of developing new approaches to staff incentives.

Введение. Изучение законов управления человеческими ресурсами началось довольно давно, с тех пор было разработано и предложено множество теорий, концентрирующихся на содержательных, процессных или ситуационных моментах стимулирования. В настоящее время потребности людей можно охарактеризовать как быстро изменяющиеся, в таких условиях классические теории стимулирования могут быть неэффективны, поэтому необходимо постоянно совершенствовать систему стимулирования компании.

Основная часть. Подходы к стимулированию персонала в настоящее время отходят от привычных всем содержательных и процессуальных теорий по стимулированию, им на смену приходят новые современные подходы и методики, которые разрабатывают руководители компаний, стараясь поспевать за постоянно меняющимися потребностями людей. У сотрудников разные мотивы для усердной работы и преданности компании. Освоение теории поощрения мотивации может помочь улучшить стиль управления, помочь персоналу компании почувствовать себя более ценными и помочь сфокусировать свои собственные цели профессионального развития. Программы поощрения персонала предназначены для привлечения, вовлечения и удержания талантов. Сами поощрения – это вознаграждения и льготы, используемые для мотивации позитивного поведения сотрудников. Они бывают разных форм, таких как компенсация за обучение, больше свободного времени и дополнительная гибкость в организации работы. Исследование Корнельского университета показало, что немедленные вознаграждения повышают внутреннюю мотивацию, связывая деятельность и цель, поэтому сотрудники, получающие более частое вознаграждение