

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Иркутский государственный университет»

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

Т. И. Грабельных
А. В. Толстикова

Консалтинг в России:

ОТ ИСТОРИИ ДО ИННОВАЦИОННЫХ ПРАКТИК

Монография



ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ. О ПЕРЕХОДЕ К ЧЕТВЕРТИЧНОМУ СЕКТОРУ	4
ВВЕДЕНИЕ	9
РАЗДЕЛ 1. КОНСАЛТИНГ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ: ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	11
ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КОНСАЛТИНГА КАК СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА (XX–XXI ВВ.)	11
ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКОЙ СЕТИ КОНСАЛТИНГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИИ И ЕЕ РЕГИОНАХ (В КОНТЕКСТЕ ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННОЙ СТРАТЕГИИ И ИННОВАЦИОННЫХ ПРАКТИК)	42
РАЗДЕЛ 2. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА КОНСАЛТИНГА В СИБИРСКОМ РЕГИОНЕ	65
ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КОНСАЛТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА КОНСАЛТИНГА В РОССИЙСКОМ РЕГИОНЕ	65
ГЛАВА 2. ВЕДУЩИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ В СИБИРСКОМ РЕГИОНЕ И ОСНОВНЫЕ ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ КОНСАЛТИНГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	92
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	123
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	125
УКАЗАТЕЛЬ ИМЕН	143
УКАЗАТЕЛЬ ВАЖНЕЙШИХ ТЕРМИНОВ	144

ПРЕДИСЛОВИЕ

О переходе к четвертичному сектору

Известие о подготовке к печати данной монографии стало для меня приятной новостью. Я порадовалась, что в Сибири проводятся социологические исследования, посвященные четвертичному сектору, и есть единомышленники. Переход к постиндустриальному обществу во многих развитых странах уже стал реальностью, и встает вопрос о переходе уже к более высокой стадии самого постиндустриального общества, в котором ведущая роль будет принадлежать уже не третичному, а четвертичному сектору. Сердцевину этого сектора как раз и составляют интеллектуальные услуги, в том числе и консалтинговые. Россия отстает от развитых стран на пути вступления в постиндустриальное общество, но путь этот неизбежен, если Россия хочет войти в число развитых держав XXI века. При этом разумнее осуществлять переход «с опережением», заранее делая ставку на четвертичный сектор. Однако пути и механизмы такого перехода почти не проработаны в отечественной литературе, а западный опыт может оказаться ограниченно полезным, поскольку переход к четвертичному сектору осуществляется на основе высокоразвитого третичного. Поэтому теоретические и эмпирические исследования, нацеленные на изучение закономерностей развития четвертичного сектора в России и поиск методов стимулирования этого развития, должны всячески приветствоваться.

Мне импонирует центральная идея авторов представить консалтинг как социальный институт, при этом упор делается на сетевой принцип организации данного вида деятельности. Это обеспечивает интересный междисциплинарный подход к исследованию рассматриваемого феномена, который во многом авторам удалось реализовать в своей работе, интегрировав достижения социологических, экономических, институциональных и футурологических подходов. Приятно видеть, что монография несет это достоинство, так как именно междисциплинарный анализ сейчас наиболее активно развивается мировым научным сообществом исследователей интеллектуальных услуг.

Сильной стороной научного издания представляется мне углубленный анализ регионального разреза, который также лежит в

русле передовых мировых научных тенденций в данной области. Исследования позитивных и негативных драйверов развития региональных услуг в регионах постоянно публикуются в ведущих профильных журналах и озвучиваются на международных конференциях. Я целиком поддерживаю выводы о важной роли инновационной деятельности консалтинговых компаний в региональной инновационной политике. Наши собственные исследования показывают, что сектор интеллектуальных консалтинговых услуг не только сам поддерживает высокий уровень инновационной деятельности, но и оказывает позитивное воздействие на склонность потребителей таких услуг к собственным инновациям. Наши коллеги приходят к тому же выводу с другой стороны, так что хочется воскликнуть, как известный литературный герой: «Конгениально!».

Нельзя не отметить тот факт, что по результатам проведенных исследований защищена кандидатская диссертация. Как известно, круг читателей любой диссертации весьма ограничен. Поэтому я всячески приветствую совместные усилия научного руководителя с соискателем ученой степени, так как считаю такое научное произведение продуктом сотворчества. Благодаря изданию монографии, с результатами научных исследований ознакомятся более широкие круги научного и профессионального сообщества, и, может быть, «в нашем полку» исследователей истории, теории, методологии и практики развития интеллектуальных консалтинговых услуг появятся новые увлеченные коллеги.

Почему я так мечтаю, чтобы «в нашем полку» прибыло? Потому что постиндустриальная «экономика знаний» надвигается на нас неотвратимо. И уже сейчас понятно, что она будет заметно отличаться не только от индустриального общества образца начала XX века, но и от ставшей уже привычной в развитых странах сервисной экономики, опирающейся на традиционные услуги (гостиничные, ресторанные, бытовые и т. п.). Как пишут признанные авторитеты в данной области В. Л. Макаров и Г. Б. Клейнер, «в настоящее время в мировой экономике тиражирование стандартной продукции в нужном для удовлетворения потребностей числе экземпляров – основной процесс, обеспечивающий существование общества и человека. В постинформационной мировой экономике вопросы тиражирования, репликации товаров в принципе будут решаться, надо полагать, без особых затрат дефицитных ресурсов, на базе компьютеризированных и «рутини-

зированных» производств. Основные же экономические проблемы будут связаны с разработкой и созданием новых нестандартных изделий, удовлетворяющих индивидуальные потребности конкретного человека или уникального производства. Проблема создания новых товаров займет ведущее место в ряду экономических проблем, а «economics of scale» уступит место «economics of scope». Из преимущественно репликационной экономика превратится в преимущественно инновационную, следовательно – индивидуализированную»¹.

Таким образом, важнейшим атрибутом «экономики знаний» станет кастомизированное производство, ориентированное не на среднестатистического («репрезентативного») потребителя, а на нужды конкретного пользователя. Оно совсем не похоже на массовое индустриальное производство, у него другие законы, в которых надо начинать разбираться уже сейчас.

К сожалению, изучить специфику кастомизированного производства, ориентированного на дифференцированный спрос, наблюдая за традиционными отраслями, невозможно. Производственная сфера пока дает нам недостаточно примеров кастомизации, поскольку существующие производственные технологии не позволяют выпускать недорогую кастомизированную продукцию. Наверное, так будет не всегда, и прорыв в этой области, как предполагается, совершат нанотехнологии, но пока постиндустриальные тенденции внедряются и развиваются в первую очередь в сфере интеллектуальных услуг консалтингового характера, где уже сейчас понятно следующее:

1. Для консалтинговых услуг уже сейчас характерен высокий уровень кастомизации. По нашим оценкам, каждая вторая услуга производится под конкретного потребителя. Высокий уровень кастомизации означает, что каждая услуга является продуктовой инновацией, так что сектор интеллектуальных услуг по определению является носителем инновационного типа развития.

2. При производстве интеллектуальных услуг основным, а часто и единственным ресурсом является квалифицированный и креативный труд, так как «знаниеемкость» услуг требует вложения «знаниеемких» же ресурсов. Такой креативный труд постин-

¹ Макаров В. Л., Клейнер Г. Б. Микроэкономика знаний. М. : Экономика, 2007. С. 37.

дустриального типа станет типичным в «экономике знаний», а пока его наиболее концентрированное воплощение мы видим в сфере консалтинга.

3. Производство кастомизированной продукции требует значительной вовлеченности потребителей, без которой невозможна полноценная адаптация услуги к конкретному заказчику. Потребители вкладывают в производство знания о самом себе и своих потребностях. В процессе совместного производства происходит не только активный обмен знаниями между производителем и потребителем, но и совместная выработка ими нового знания, которое и позволяет производить инновационные услуги. Так что распространение интеллектуальных услуг повышает уровень знаний и в секторах-потребителях, в том числе и тиражируемых. Ведь тенденция к кастомизации сопряжена не только с технологическими инновациями. Кардинальное изменение характера рынков сбыта требует от производителей индивидуализированной продукции соответствующих организационных, управленческих и маркетинговых инноваций, нацеленных на «штучную» работу с конкретным заказчиком вместо разработки инновации, ориентированной на типового (репрезентативного) потребителя. Следует сказать, что переход на постиндустриальные рельсы требует от производителей нового типа мышления. Поскольку потребитель активно участвует в производстве интеллектуальных услуг, ему при этом прививаются основы такого постиндустриального мышления, которое может очень пригодиться потребителям в их основной деятельности для повышения клиентоориентированности.

4. Кастомизированное производство задает новые формы взаимодействия между производителями и потребителями, которые, во-первых, требуют пространственной близости (потребление услуги неотделимо от ее производства ни во времени, ни в пространстве), во-вторых, обуславливают значительную выгоду от сетевых эффектов. Так что такое производство автоматически тяготеет к кластерной организации, которую в других секторах нередко приходится стимулировать или даже насаждать искусственно. Это происходит потому, что именно кластер в сетях дает возможность экономии на внешних издержках, в первую очередь информационных. Поэтому инновационные кластеры с высокой добавленной стоимостью, которые являются «точками роста» экономики знаний, складываются в секторе интеллектуальных услуг сами, как подробно показано в настоящей монографии.

Таков общий «портрет» нового типа производства, который характерен для экономики знаний. К началу XXI века он уже начал приобретать реальные черты в сфере интеллектуальных консалтинговых услуг наиболее экономически продвинутых стран мира. К середине века, по-видимому, только такие экономики и будут считаться «развитыми» и «современными». А традиционная «сервисная» экономика станет таким же признаком экономической отсталости как «аграрная» в начале XX века и «индустриальная» в конце того же столетия. И, если мы не желаем быть аутсайдерами XXI века, надо заранее готовиться к вызовам «экономики знаний». Как говорили старики римляне, «кто предупрежден, тот вооружен».

Благодаря представленной монографии мы стали лучше вооружены. Я обращаюсь к представителям всех отраслей наук, которые пытаются заглянуть в будущее, – читайте, размышляйте над прочитанным и продолжайте научные поиски!

Доктор экономических наук,
зав. отделом аналитических исследований
Института статистических исследований и экономики знаний
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»

М. Е. Дорошенко

ВВЕДЕНИЕ

С середины XX столетия прослеживается общемировая тенденция к развитию консалтинга как социального института. В отдельных странах и регионах она имеет свою направленность и особенности проявления. В России направленность социально-экономических преобразований способствовала выработке стратегического курса на совершенствование механизмов управления в государственных и бизнес структурах. В связи с этим возрос спрос на консалтинговые услуги со стороны предприятий и организаций.

Кардинальные изменения в социальной структуре общества способствовали появлению новых социально-профессиональных групп и классов, одной из которых выступила социально-профессиональная группа консультантов. Расширение функций консалтинговой деятельности во многом явилось следствием создания и распространения инноваций во всех секторах экономики, включая повышение конкурентоспособности самого сектора исследований и разработок. С ростом спроса на деловые и интеллектуальные услуги потребовалась разработка эффективной политики вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры в России.

Авторы видят проблему как в формировании особого подхода государства и бизнеса к развитию социального института консалтинга в условиях модернизации, так и в определении путей реализации инновационных стратегий развития консалтинговых организаций в различных регионах.

Между тем особенности развития социального института консалтинга в России в условиях модернизации на сегодняшний день не получили должного освещения в социологической литературе. Проблемы институционализации и профессионализации консалтинговой деятельности, основные пути формирования российской сети консалтинговых организаций, ситуация на рынке консалтинговых услуг в российских регионах пока не являются предметом комплексного социологического анализа. Очевидно, что существует необходимость в развитии нового направления социологического знания как полипарадигмального знания в области изучения состояния и тенденций развития социального института консалтинга. Принимая во внимание данное обстоятельство, в исследовании консалтинга как социального института в России мы делаем акцент на таком значении модернизации как

многообразии способов вхождения в мировое сообщество посредством конкурентоспособности рыночных механизмов, открытости и гибкости социальных структур и взаимопроникновения культурных практик.

В работе представлена социологическая интерпретация процесса институционализации консалтинга в российском регионе в условиях модернизации, выявлены основные тенденции развития региональных рынков консалтинговых услуг в России, обоснована необходимость формирования новой концепции стратегии «глубокого» вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес структуры и проведения в этом направлении эффективной политики в России.

Научный подход и теоретические положения, предложенные в работе, могут быть использованы при формировании региональных моделей развития социального института консалтинга. Выводы и результаты исследования также могут стать основой для разработки концепций и программ развития консультационной деятельности (сети консалтинговых компаний), как регионального, так и общефедерального уровня. Основные результаты исследования могут быть применены при формировании учебно-методических комплексов и разработке учебных программ, в процессе преподавания по целому ряду курсов: «Социология управления», «Управленческое консультирование», «Социальное консультирование», «Экспертно-аналитическая деятельность в управленческих структурах», а также по отдельным разделам дисциплин «Управленческие решения», «Формы и методы консалтинговой деятельности» и др., читаемых для студентов высших учебных заведений, слушателей системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей всех уровней.

В монографии обобщены результаты социологических исследований, проведенных на базе социологической лаборатории региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ», начало которых датируется 2006 г. По данным исследований защищена кандидатская диссертация по теме «Становление и развитие социального института консалтинга в России: региональный аспект» (автор – А. В. Толстикова, научный руководитель – доктор социологических наук, профессор Т. И. Грабельных).

Авторы хотели бы выразить глубокую признательность доктору философских наук, профессору И. И. Осинскому (г. Улан-Удэ) за помощь и поддержку на этапе научной экспертизы работы.

РАЗДЕЛ 1

КОНСАЛТИНГ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ: ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

ГЛАВА 1

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КОНСАЛТИНГА КАК СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА (XX–XXI ВВ.)

Становление и развитие социального института консалтинга имеет свою уникальную историю. На протяжении XX – начала XXI вв. во всем мире прослеживаются тенденции к институционализации консалтинговой деятельности. Формирование институциональных основ консультирования является следствием социальных процессов и кардинальных изменений на уровне социальной структуры современного общества. Объективными предпосылками становления такого института выступают социально-экономические и инновационные преобразования, ориентированные на развитие экономики знаний, процессы информатизации общества, смену «технологических волн», овладение новыми технологиями управления.

Исследование института консалтинга мы начали с проведения специального категориального анализа базового понятия «консалтинг». В ходе категориального анализа понятия «консалтинг» было выявлено, что данный термин происходит от англ. *consulting* и немецкого «consulting», которые, в свою очередь, произошли от лат. *consultatio*, что означает «консультация», «совет», «советование», «советующий». Примечательно, что в советское время термин «консалтинг» был запрещен по идеологическим причинам, в то время как были широко известны «консультирование» и «консультации».

В зарубежной и отечественной литературе существуют различные определения консультирования как особого вида профессиональной деятельности. Учитывая профессиональный аспект, выделим наиболее распространенные определения консалтинга. Обнаружилось, что в большинстве случаев консалтинг и кон-

сультирование выступают как тождественные понятия. Поэтому в дальнейшем мы будем обращаться как к понятию «консалтинг», так и к «консультированию». Далее более подробно рассмотрим эти понятия.

По мнению А. П. Посадского и С. В. Хайниша, консалтинг следует рассматривать как «...профессиональную помощь со стороны специалистов по управлению хозяйством, руководящего и управленческого персонала различных организаций в решении проблем их функционировании и развития, осуществляемую в форме советов, рекомендаций и совместно вырабатываемых с клиентом решений» [143, с. 4]. В. Ш. Рапопорт понимает под консалтингом разновидность экспертной помощи руководителям организации в деле решения задач перестройки управления в изменяющихся внешних и внутренних условиях [167, с. 5]. Р. К. Юк-свьярав, М. Я. Хабакук, Я. А. Лейманн полагают, что консалтинг – это деятельность и профессия, содержанием которых является помощь руководителям в решении проблем и во внедрении достижений науки и передового опыта [223, с. 5]. И. Прокопенко дает определение консалтинга как услуги, оказываемой независимыми и профессионально подготовленными специалистами (консультантом или их группой) с целью помочь руководителю организации в диагностике, анализе и практическом решении управленческих и производственных проблем [81, с. 12]. О. К. Елмашев считает консалтинг эффективной формой рационализации управления производством на основе использования науки и передового опыта [53, с. 3]. Л. Саврук и Р. Красюк полагают, что консультирование – это сервисная услуга, обеспечивающая клиента независимым и объективным советом, предоставляемым специализированной компанией или специалистом для идентификации и анализа управленческих проблем и возможностей компании-клиента [81, с. 17].

Из вышеприведенных определений видно, что под консалтингом понимается определенный вид специализированной деятельности, направленный на оказание помощи и поддержки руководителей. Главным «орудием» консультантов становятся знания и информация в решении актуальных управленческих проблем.

Европейская федерация ассоциаций консультантов по управлению (FEАКО) определяет консалтинг как предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и/или возможностей,

рекомендации соответствующих мер и помощь в их реализации [22, с. 18]. Данное определение, на наш взгляд, не дает всесторонней характеристики рассматриваемого термина. Остается не ясным, кто и кому предоставляет независимые советы и помощь, насколько профессиональными являются эти советы.

Существуют и другие определения консалтинга. Так, по мнению К. Д. Чакырова, консультирование – это «... высококвалифицированная помощь руководителям, направленная на повышение работы организаций, которая оказывается независимыми (не входящими в состав организации) экспертами, специализировавшимися в определенной области» [211, с. 15]. В данном определении есть четкое указание на то, какая именно помощь оказывается в процессе консультирования, кто оказывает консультационные услуги, кому эти услуги оказываются. Однако не указаны основные механизмы и организационные формы, в которых осуществляется такая поддержка.

На сегодняшний день существуют десятки определений консультирования, появление которых связано с интенсивным развитием рынка товаров и услуг. Приведем одно из таких определений. По мнению Э. Ю. Рубиной, консалтинг – «...это специфический вид совместной интеллектуальной деятельности консультанта и консультируемого, в процессе которой происходит оказание услуги по оптимизации способов реализации интересов консультируемого в сферах целеполагания, деятельности по достижению целей, а также мониторинга качества и эффективности этой деятельности. Консультационные услуги имеют товарную форму и составляют особый сектор рынка товаров и услуг» [171, с. 9]. Нельзя не согласиться с содержанием данного определения, поскольку в нем учитывается тот факт, что консалтинг представляет собой специфический вид интеллектуальной деятельности.

В экономической литературе под консалтингом понимается «...обеспечение клиента специализированным опытом, методологией, техникой поведения, профессиональными навыками или другими ресурсами, помогающими ему в оптимизации сложившегося на предприятии (организации) финансово-экономического состояния в рамках действующей нормативно-законодательной базы» [168, с. 295]. Из вышеприведенного определения видно, что оно содержит подробное описание того, что именно получает клиент в результате оказания ему консалтинговой услуги. Однако не яс-

но, кто создает условия для обеспечения клиента специализированным опытом, техникой поведения и т. д.

Существует также мнение, что «...консультирование – это специфический вид деятельности, под которым понимается предоставление услуг по диагностике проблем, определению практических путей возможного их решения в клиентской бизнес – организации специально подготовленными, обладающими необходимым практическим и образовательным опытом, управленческими консультантами» [20, с. 17]. На наш взгляд, последнее определение представляется более полным. Оно содержит указание на субъекты услуги, которые, как отмечается, предоставляют специально подготовленные консультанты, а получателем этих услуг является бизнес-организация.

Обнаружилось, что отечественная наука до сих пор не выработала единого подхода к определению понятия «консалтинг». С точки зрения практической направленности ни в одном из них консалтинг не рассматривается как социологическая категория для обозначения динамично развивающейся системы социальных взаимосвязей и взаимоотношений, связанных с накоплением, сохранением и развитием профессиональных знаний, направленных на принятие оптимальных решений и эффективное функционирование организации.

Категориальный анализ подтвердил, что в качестве основных смысловых единиц в вышеприведенных определениях присутствуют – «новые знания», «профессиональное содействие» и «научно обоснованные решения». Среди других содержательных определений следует выделить понятие В. И. Алешниковой, которая вводит термин бизнес-консалтинг, определяя его как обеспечение клиента специализированным опытом, методологией, техникой поведения, профессиональными навыками или другими ресурсами, помогающими ему в оптимизации сложившегося на предприятии финансово-экономического состояния в рамках действующей нормативно-законодательной базы [2, с. 46–47].

Таким образом, мы видим, что *основной целью консалтинговой деятельности является деятельность по оказанию профессиональных услуг, направленных на разрешение управленческих и деловых проблем, выявление и использование новых возможностей в рамках действующей нормативно-законодательной базы.*

Попытаемся определить место термина «консалтинг» в системе специализированных категорий. Полагаем, что в систему

категорий входят такие понятия как «консалтинг», «социальный институт консалтинга», «консалтинговая организация», «сеть консалтинговых организаций», «консалтинговая деятельность», «профессионализация консалтинговой деятельности», «консалтинговые услуги», «рынок консалтинговых услуг».

Логико-теоретический анализ позволяет представить следующую схему (см. схему 1).

Обнаружилось, что под *консалтингом в узком смысле* следует рассматривать консалтинговую деятельность как вид интеллектуальной деятельности, осуществляемый профессиональными консультантами и направленный как на удовлетворение социально-экономических потребностей общества в целом, так и на оказание специализированной консультативной помощи государственным, коммерческим и некоммерческим структурам. *В широком смысле под консалтингом* следует понимать социальный институт консалтинга как один из важных компонентов социальной структуры современного (информационного) общества, глубоко интегрированный в экономическую, политическую и социальные сферы общества.



Схема 1. Консалтинг в системе родных категорий

Профессионализация консалтинговой деятельности представляет собой главную составляющую социального процесса становления и развития консалтинга как социального института, сущностной характеристикой которой выступает наличие устойчивой организационной формы и стратегии общественного поведения представителей данной социально-профессиональной группы, обеспечивая исходное социальное условие его развития в России с учетом регионального опыта. Мы акцентируем внимание, что это непрерывный социальный процесс, основным субъектом которого выступает именно социально-профессиональная группа консультантов, деятельность которой направлена на развитие профессиональных знаний, целевых технологий и методов консалтинговой деятельности по обеспечению основ функционирования организации.

Консалтинговая организация – это современный тип организаций, представляющих собой динамично развивающуюся социальную систему, объединяющую субъектов по социально-профессиональному признаку, и отличающуюся от других подобных систем по целям, внутренней структуре, функциям и видам деятельности, направленным на предоставление профессиональных знаний и оказание консультационных услуг.

Под *консалтинговой услугой* мы понимаем такой род профессиональных услуг, который оказывается специализированной консалтинговой организацией и направленный на разрешение проблем эффективного функционирования организации-заказчика.

Сеть консалтинговых организаций представляет собой открытую структуру в виде оформленного комплекса консалтинговых организаций, деятельность которых способствует социальному развитию страны и региона, отдельным предприятиям и организациям, и регулируется рынком консалтинговых услуг в условиях быстро меняющейся социальной среды. Данное определение является рабочим в ходе проведенного исследования, по результатам которого в конечном итоге было доказано, что российская сеть консалтинговых организаций в условиях модернизации представляет собой открытую структуру высокой динамичности, ориентированную на инновации, в которой знание и информация выступают в качестве главных ресурсов, обеспечивающих функционирование рынка консалтинговых услуг.

Под *рынком консалтинговых услуг*, прежде всего, следует понимать структурный компонент (важный элемент) социального

института консалтинга. Как и любой рынок, рынок консалтинговых услуг представляет собой соотношение спроса и предложения на консалтинговые услуги как продукт специализированной интеллектуальной деятельности, осуществляемой социально-профессиональной группой консультантов.

Известно, что существуют различные классификации консалтинговых услуг. В классификации консалтинговых услуг Европейской федерации ассоциаций консультантов по экономике [81, с. 15] выделено 94 вида, объединенных в 8 основных направлений: общее управление, администрирование, финансовое управление, управление кадрами, маркетинг, производство, информационные технологии, специализированные услуги. Каждое из этих направлений ориентировано на специальные виды деятельности. Перечень специализаций насчитывает свыше 100 наименований.

Ассоциация консультантов Великобритании выделяет 63 области современного консультационного бизнеса. Они сгруппированы следующим образом: развитие организации и разработка политики; укрепление производства; маркетинг, сбыт и распределение; финансы и управление; управление персоналом и его отбор; экономический анализ; управленческие информационные системы и электронная обработка данных [171, с. 11]. Данные классификации консалтинговых услуг по своей структуре идентичны.

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг, принятый и введенный в действие Постановлением Госстандарта России № 17 от 6 августа 1993 г. [97, с. 14], включает широкий перечень консультативных услуг по вопросам управления коммерческой деятельностью: по общим вопросам управления, по вопросам финансового управления, по вопросам управления маркетингом, по вопросам управления трудовыми ресурсами, по вопросам управления производством, по связи с общественными организациями, по арбитражу и примирению, по руководству проектами и проч. С течением времени появляются все новые виды консалтинговых услуг. В 2011 г. Национальной гильдией профессиональных консультантов (НГПК) инициирована работа по созданию классификатора услуг консультантов по управлению, основанного на методических подходах, разработанных экспертно-аналитической и информационно-рейтинговой компанией «ЮНИПРАВЭКС». Учитывая задачи социологического исследования, мы рассматриваем консалтинго-

вые услуги в таких областях как: управленческая, налоговая, юридическая и оценочная деятельность, кадровые и PR услуги, финансовая и инвестиционная деятельность, бухгалтерские и аудиторские услуги, образовательные и тренинговые услуги, брокерские услуги.

Далее целесообразно проанализировать концептуальные определения консалтинга в институциональном аспекте в социологической литературе. Общеизвестно, что в социологию термин «институт» пришел из юриспруденции, где его использовали для обозначения совокупности норм, регулирующих социально-правовые отношения в различных сферах жизни: институт собственности, институт наследования, институт брака. Так, примерно до середины XIX века «институты» изучались в основном правовыми и понимались как юридические установления.

На рубеже XIX-XX вв. термин «институт» стал использоваться в социологической литературе и получил наибольшее распространение в связи с применением институционального анализа общественных явлений и процессов. Под институтом в социологии стали понимать особый тип устойчивой регламентации социальных связей и различных более или менее организационных форм социального регулирования поведения субъектов [77, с. 41].

В контексте институционального подхода к изучению консалтинговой деятельности, прежде всего, необходимо проследить развитие концепций социального института в современном обществе. При анализе понятия «социальный институт» будем опираться на теоретические разработки Г. Спенсера, О. Конта, Э. Дюргейма, М. Вебера.

Основоположниками институционального подхода в социологии принято считать О. Конта и Г. Спенсера, которые рассматривали жизнь общества сквозь призму особых форм социальной организации, в дальнейшем названных социальными институтами. Институциональный подход О. Конта к изучению социальных явлений вытекал из философии позитивного метода, когда одним из объектов анализа социолога выступал механизм обеспечения в обществе солидарности и согласия. О. Конт в качестве ее первичных элементов общества как системы называет такие социальные институты, как семья, кооперация, церковь, государство. По общему признанию ученых, концепция О. Конта опиралась на положение о том, что институты, верования и моральные ценности общества функционально взаимосвязаны, и объяснение

любого социального явления в этой целостности подразумевает нахождение и описание закономерностей его взаимодействия с другими явлениями.

Свое продолжение институциональный подход получил в трудах Г. Спенсера, который впервые в социологической науке употребил понятие «социальный институт». Определяющими факторами в развитии институтов общества Г. Спенсер считал борьбу за существование с соседними обществами (войну) и с окружающей природной средой. Многообразие социальных институтов Г. Спенсер сводит к шести основным группам; домашние, обрядовые, профессиональные, промышленные, политические, церковные. Согласно классификации Г. Спенсера, консалтинг можно отнести к группе профессиональных социальных институтов.

Рассмотрение социальных институтов было продолжено Э. Дюркгеймом, развивающим идеи о позитивности общественных институтов, которые выступают важнейшим средством самореализации человека. Э. Дюркгейм высказался за создание особых институтов поддержания солидарности в условиях разделения труда – профессиональных корпораций. Корпорациями Э. Дюркгейм называет институты типа профессиональных организаций, включающих работодателей и работников, стоящих достаточно близко друг к другу, чтобы быть для каждого школой дисциплины и началом, обладающим престижем и властью [28]. Э. Дюркгейм полагает, что в современном обществе есть настоятельная потребность в корпоративных отношениях на основе профессиональной принадлежности. При этом профессиональная корпорация, по Э. Дюркгейму, вполне может взять на себя и более широкий спектр социальных задач от участия в местном самоуправлении до формообразующей структуры с существенными политическими функциями. На данном этапе развития социологической науки отсутствуют четкие представления о консалтинге как социальном институте. Между тем, уже сформировалась традиция в изучении взаимосвязи между процессами институционализации и профессионализации. Профессионализация того или иного вида практической деятельности выступает исходным социальным условием становления и развития социального института.

М. Вебер считал, что социальные институты (государство, религия, право и т. п.) должны «...изучаться социологией в той форме, в какой они становятся значимыми для отдельных индивидов, в какой последние реально ориентируются на них в своих

действиях» [28]. Так, обсуждая вопрос о рациональности общества промышленного капитализма, он на институциональном уровне рассмотрел ее (рациональность) как продукт отделения индивида от средств производства. Органическим институциональным элементом такой социальной системы выступает капиталистическое предприятие, рассматриваемое М. Вебером как гарант экономических возможностей индивида и превращающееся тем самым в структурный компонент рационально организованного общества. Классическим примером является анализ М. Вебером института бюрократии как типа легального господства, обусловленного, прежде всего, целерациональными соображениями.

Польский социолог Я. Щепаньский существующие определения социального института сводит к четырем основным положениям: 1) определенная группа лиц, осуществляющих совместную деятельность; 2) определенная организация людей, которая выполняет комплекс функций от имени всей группы; 3) учреждения и средства деятельности, которые регулируют поведение членов группы; 4) некоторые социальные роли, особенно важные для группы. Согласно такой классификации, по его мнению, «социальные институты – это системы учреждений, в которых определенные люди, избранные членами групп, получают полномочия для выполнения определенных и безличных функций ради удовлетворения существующих индивидуальных и общественных потребностей и ради регулирования поведения других членов групп» [220, с. 95–96]. Кроме того, на взгляд Я. Щепаньского, социальный институт выполняет следующие функции: 1) создает возможность членам удовлетворять различного рода потребности; 2) регулирует действия членов в рамках социальных отношений, то есть обеспечивает выполнение желательных действий и осуществляет репрессии по отношению к нежелательным действиям; 3) обеспечивает устойчивость общественной жизни, поддерживая и продолжая безличные общественные функции; 4) осуществляет интеграцию стремлений, действий и отношений индивидов и обеспечивает внутреннюю сплоченность общности [220, с. 97]. В контексте рассмотрения социального института консалтинга мы выделяем *основополагающую функцию данного института, которая заключается в создании целостной развивающейся системы производства и воспроизводства интеллектуальных услуг и продуктов.*

Одним из первых в советской социологии к институциональному анализу обратился И. И. Лейман. В работе «Наука как социальный институт» (Л., 1971) он определил социальный институт как «...объединение людей, выполняющих специфические функции в рамках социальной целостности и связанных общностью функций, а также традиций, норм, ценностей; объединение, обладающее внутренней структурой и иерархией и отличающееся особым устойчивым характером связей и отношений как внутренних, так и внешних» [103, с. 15]. И. И. Лейман выделяет следующие компоненты строения социального института: коллектив, социально значимая функция, управляющие подразделения, материальные учреждения.

Рассматривая цели и функции социального института консалтинга, нельзя не отметить новую институциональную теорию или «неоинституционализм», которая основывается на положениях о том, что социальные институты подвергаются экономическому анализу с помощью инструментов и методов. По сути, неоинституциональный анализ формируется на институциональном, организационном и индивидуальном уровнях и позволяет определить: во-первых, закономерности развития, отбора и смены различных социальных институтов; во-вторых, выбор организационных форм в зависимости от характера существующей институциональной среды; в-третьих, особенности поведения экономических агентов в рамках различных организаций. Во многом основные положения новой институциональной теории соответствуют представлению о формировании динамично развивающегося рынка консалтинговых услуг как одной из особенностей современного этапа развития социального института консалтинга.

Одним из представителей новой институциональной теории является американский экономист, лауреат Нобелевской премии (1993 г.) Д. Норт, который в своих научных исследованиях представил широкий спектр концепций институтов и институциональных изменений. В своей книге «Институты, институциональные изменения и функционирование экономики» (М., 1997) он определяет роль институтов как «...роль, которую институты играют в обществе, заключается в уменьшении неопределенности путей установления устойчивой (хотя не обязательно эффективной) структуры взаимодействия между людьми» [133, с. 21]. Институты, по мнению Д. Нортона, представляют собой набор правил, процедур соответствия, моральное и этическое поведение инди-

видуумов в интересах максимизации богатства, выделяя при этом главные составляющие институтов: неформальные ограничения (общепринятые условности и кодексы поведения), формальные правила (конституции, законы) и механизмы принуждения, обеспечивающие соблюдение правил.

Положительным моментом многих определений социально-го института выступает указание на то, что он представляет собой некое формообразование, которое, с одной стороны, является устойчивым, с другой, – исторически изменчивым, призванным организовывать и регулировать деятельность людей как представителей разнообразных социальных общностей и складывающиеся в процессах взаимодействия социальные связи. Социальные институты, являясь элементами организационной структуры общества, выступают специфическими механизмами организации и управления процессами общественной жизни людей, обеспечивая тем самым стабильность общественной системы и дальнейшее ее развитие. Очевидно, что социальные институты в качестве регуляторов процессов взаимодействия и взаимосвязей людей призваны способствовать удовлетворению их материальных и духовных, личных и общественных потребностей в конкретно-исторических условиях функционирования.

Представленная палитра мнений западных и российских социологов достаточно многообразна. Социальные институты находятся в фокусе внимания представителей как классических, так и неклассических социологических теорий. Более того, в современной социологии оформилось и новое направление – институциональная социология. С этой позиции каждый социальный институт соответствует интересам конкретной социальной группы и служит удовлетворению его интересов. В соответствии с данной традицией, социальные институты предполагают сознательно регулированные и организованные способы деятельности индивидов и групп, воспроизведение наиболее устойчивых типов и образцов поведения, передающихся во времени на основе установившихся традиций.

Мы сознательно привели разные определения понятия «социальный институт», поскольку считаем, что *социальный институт консалтинга – это многомерное социальное образование, имеющее сложную разветвленную структуру, включающую в себя совокупность консалтинговых организаций, объединенных по сетевому принципу, деятельность которых имеет своим ре-*

зультатом развитие рынка консалтинговых услуг и удовлетворение потребностей общества, государства и бизнеса. По сути, рынок консалтинговых услуг выступает атрибутом, важнейшим элементом структуры социального института консалтинга. Деятельность данного социального института имеет отличительные особенности, проявляющиеся в механизмах ее регулирования и саморегулирования как профессионального интеллектуально ориентированного вида деятельности.

Если обратиться к определениям социального института консалтинга с точки зрения опрошенных нами экспертов, то выявлено, что данный институт является одним из наиболее важных и отличается своей спецификой. Среди выбранных определений, обозначенных в гайд-интервью, по приоритетности на первом месте определение социального института консалтинга как «института, специализируемого на оказании им консультативной помощи государственным и коммерческим структурам» (35,9 %); на втором – это «институт, влияющий на принятие оптимальных решений и эффективное функционирование государственных и коммерческих структур» (28,2 %); на третьем месте – «институт, развивающий профессиональные знания и опыт в сфере консультирования» (15,4 %). Среди других ответов выделяются: «институт, формирующий основополагающие принципы развития современного информационного общества» и «инновационно-ориентированный социальный институт» (по 7,7 %), «интеллектуально-ориентированный социальный институт» (2,6 %).

По результатам интервью с экспертами следует сделать вывод о том, что социальный институт консалтинга возник в связи с объективной потребностью общества в специальном регулировании консалтинговой деятельности, одним из основных факторов в его становлении стало оказание консультативной помощи государственным и коммерческим структурам в различных сферах профессиональной деятельности. На взгляд экспертов, на современном этапе своего развития социальный институт консалтинга ориентирован на инновационные и интеллектуальные ресурсы, которые становятся определяющими в развитии консалтинговой деятельности.

Необходимо обратить внимание и на основополагающие функции, которые выполняет современный институт консалтинга. Так, обнаружилось, что основными *функциями института консалтинга*, по мнению экспертов, являются: *аналитическая,*

конструктивно-прикладная, прогностическая, информационная и исследовательская. Нельзя не согласиться с точкой зрения консультанта в области стратегического управления, регионального развития и инновационной деятельности В. Г. Марача, который утверждает, что консалтинг необходимо рассматривать как институциональный механизм инновационного развития России. По его мнению, современная функция института консалтинга заключается «... в передаче практических знаний – не только экспертных знаний в отдельных предметных областях, но и практических знаний о процессе организации» [118]. Анализируя процесс становления и развития института консалтинга в историческом аспекте, следует отметить, что на всех этапах его эволюции важнейшей функцией является передача практических знаний.

Представляя в монографии социологическую концепцию институционализации консалтинга в российском регионе в условиях модернизации, целесообразно выделить и охарактеризовать основные этапы институционального становления консультирования в России в XX–XXI вв.:

- первый этап – 20–30-е гг. XX в.;
- второй этап – 30–60-е гг. XX в.;
- третий этап – 60–80-е гг. XX в.;
- четвертый этап – 1990 г. – начало 2000-х гг.;
- пятый этап – с 2008 г. по настоящее время.

В основу данной периодизации положены цели, функции и организационные формы консультационной деятельности, обусловленные характером и содержанием социально-экономических и социально-политических преобразований в России. Остановимся более подробно на каждом из выделенных нами этапов.

Первый этап развития консультативной деятельности в СССР охватывает 1920–1930-е гг. Именно в этот период появилось движение за научную организацию труда и управления во всем мире. С переходом к новой экономической политике начинается новый этап в развитии научной организации труда и управления, охватывающий 1920-е годы. Нэповский период явился наиболее плодотворным в эволюции отечественной управленческой мысли.

Мощный толчок процессу становления отечественной науки о менеджменте дала Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства, состоявшаяся в январе 1921 года. Она стала выдающимся событием в

истории формирования социальных основ консультирования в области управления. Среди многочисленных докладчиков присутствовали А. А. Богданов, В. М. Бехтерев, О. А. Ерманский, С. Г. Струмилин, А. К. Гастев. Главными вопросами на конференции были: отношение к тейлоризму; выработка методологического обоснованного подхода к научной организации труда.

После проведения конференции начали создаваться десятки специализированных институтов, лабораторий, научных отделов разных комиссариатов. Вокруг таких ученых, как А. К. Гастев, Н. А. Витке, Ф. Р. Дунаевский, П. М. Есманский, П. М. Керженцев, Е. Ф. Розмирович начали формироваться первые отечественные научные школы.

Основной задачей научно-исследовательских институтов и лабораторий на этом этапе являлось создание систематизированных концепций в области менеджмента. Однако в силу специфики изучения организационно-управленческой деятельности теоретические исследования тесно переплетались с консультативной работой. При институтах, лабораториях, отделах создавались межотраслевые консультационные тресты, опытные станции, оргбюро.

В предвоенный период в СССР обозначились две основные группы концепций управления: организационно-техническая и социальная. К первой группе относятся такие концепции, как: организационное управление А. А. Богданова; физиологический оптимум О. А. Ерманского; концепция узкой базы. Ко второй группе относятся: концепция организационной деятельности П. М. Керженцева; социально-трудова концепция управления производством Н. А. Витке.

Следует также выделить фундаментальный подход, сформулированный А. А. Богдановым. Анализируя сущность организации, ученый высказал идею о необходимости системного подхода к ее изучению, дал характеристику соотношения системы и ее элементов. Автор сформулировал ряд интересных мыслей о структурной устойчивости системы и ее условиях, об основных организационных механизмах, о необходимости применения математического аппарата при анализе организации. Данная концепция не получила широкого распространения в научной среде, но впоследствии легла в основу развития идей, которые применяются в управленческом консалтинге.

Одной из первых организаций, занимающихся рационализацией управления, стала Инициативная комиссия, образованная в составе Высшего Совета народного хозяйства, в работе которой принимали участие видные специалисты по научной организации труда. Основные направления ее деятельности заключались в выработке общих принципов и путей научной организации производства, инструктировании по вопросам научной организации производства, систематизации опыта работы и консультировании по научной организации производства. Практический опыт Инициативной комиссии применил первый в России хозрасчетный орган по рационализации государственного аппарата – бюро «Стандартизация», который возник в 1923 году. В деятельности Бюро проявлялась резко выраженная практическая направленность работ, включавших организацию в учреждениях документооборота и консультирование по практическому применению организационного проектирования. Следует заметить, что инициативная комиссия проводила рационализацию в сфере производства, а бюро «Стандартизация» в сфере управления.

Однако в период 20-х и 30-х гг. XX в. консультирование завоевало признание уже в США, Великобритании, Франции, Германии, Чехословакии и в других промышленно развитых странах. Однако его объем и область применения оставалась ограниченными. Имелось лишь несколько престижных фирм, но довольно небольших, и их услугами пользовались в основном крупные промышленные корпорации. Классический консультационный бизнес возник в США в 20-е гг. XX в. В то время появились такие специалисты в области научного менеджмента, как инженер Фредерик Уинслоу Тейлор, Генри Л. Ганнт и Харрингтон Эмерсон, которые внесли большой вклад в развитие консультирования. Методологические подходы к управлению рабочими процессами и поднятию эффективности труда работы предприятия в области научного менеджмента перечисленными выше специалистами были разными и даже противоречивыми друг другу. Однако все они верили в применение научного метода для решения проблем производства.

Первая консалтинговая фирма была основана в Чикаго в 1914 г. Эдвином Бузом под названием «Служба деловых исследований». В 1926 г. Эндрю Томас Кэрни основал А. Т. Kearney с целью осуществления бухгалтерского и финансового контроля деятельности корпораций. В том же году Джеймс О. Мак-Кинси –

сторонник теории общего управления, основал собственную консультантскую фирму, оставив работу в бухгалтерской фирме, основал McKinsey & Company, которая в дальнейшем превратилась в крупнейшую в мире консалтинговую фирму. Первоначально консалтинговая компания «Маккинси» была предназначена для консультирования руководства корпораций по вопросам менеджмента и финансовой деятельности. Позже консалтинговые фирмы вышли за рамки бухгалтерии и стали продавать свои знания по управлению предприятиями в конкретной отрасли. Основными направлениями деятельности «Маккинси» на тот момент были консультации в области стратегии, организации труда и оперативного управления.

В январе 1926 г. был создан специальный научный центр «Государственный институт техники управления», в структуру которого входили специальные консультативные бюро по рационализации труда и управлению. Сотрудники этих бюро на хозяйственной основе проводили консультации для хозяйственных руководителей промышленных предприятий, выставки научной организации труда, осуществляли инструктаж и еженедельные встречи с рационализаторами управления. Именно в это время были разработаны тарифы на оказание консультативной помощи и заключены первые хозяйственные договоры на проведение консультативных работ.

Период расцвета отечественной науки о менеджменте сменился этапом ее глубокого упадка в 1930–1950-е гг. Речь идет о **втором этапе** в институциональном становлении консультирования. Ознакомление с литературой того времени позволяет констатировать утрату методологических подходов к анализу организационно-управленческой проблемы. В результате того, что все течения и научные школы были разгромлены, советская управленческая мысль в этот период не обогатила теорию и практику консультирования. Такая ситуация прослеживалась и в начале 1960-х гг.

Встает вопрос – отразилась ли данная ситуация на последующем развитии теории и методологии консультирования? Безусловно, да.

В рассматриваемый период были закрыты все институты и лаборатории НОТ, славившиеся своими достижениями в мире, прекращены творческие дискуссии по проблемам управления, упразднены научно-рационализаторские органы. Основная ставка

отныне делалась на «сильного» руководителя, единолично управляющего вверенным ему участком и неукоснительно выполняющего директивы. Так, в 1931 год был создан Центральный научно-исследовательский институт организации производства и управления промышленностью Наркомтяжпрома (ЦИО), который развернул исследования проблем массового и поточного производства, внутризаводского планирования. Подобные работы велись и в ряде вузов Москвы и Ленинграда, в Промышленной Академии по подготовке высшего командного состава и в некоторых других организациях.

В России выход консалтинга в сферу профессиональной предпринимательской деятельности начался значительно позже, нежели в западных странах. В СССР появление первых элементов консультационной деятельности относится к 50-м гг. XX в. В эти годы последовала активизация консультативной деятельности, когда для обеспечения работ по рационализации труда и проведению реконструкции промышленных предприятий привлекались научно-исследовательские институты, проектно-конструкторские бюро и вузы. На данном этапе предприятия были поставлены в жесткие рамки централизованного планирования и распределения ресурсов. Отличительной особенностью данного этапа являлось практическое внедрение новейших научных достижений и решение конкретных задач в работе.

С середины 60-х гг. XX в. консультативная деятельность начинает снова интенсивно развиваться, что дает основание говорить **о третьем этапе** институционального становления консультирования в стране. В это время организовались специальные исследовательские группы, ориентированные на обучение руководителей и консультирование. Исследования носили четко выраженный целевой характер и были направлены на обоснование мероприятий, обеспечивающих решение острых проблем, стоящих перед предприятиями. В этот период была проведена Первая Всесоюзная научно-техническая конференция по проблемам совершенствования управления промышленным производством, где специальная секция рассматривала вопросы организации консультативной деятельности. Важно отметить, что именно на этом этапе были заложены теоретические и методические основы консультативной деятельности.

Примечательно, что *профессионализация консалтинговой деятельности в 60-е гг. XX вв. стала общемировой тенденцией.*

В промышленно развитых странах того времени стали возникать снабженческие, информационные и прочие фирмы. Однако развитие профессионализации консалтинговой деятельности в СССР заметно отличалось от ряда европейских капиталистических стран тем, что деятельность консультантов была способна оказать значительное воздействие на ускорение научно-технического процесса, активизацию человеческого фактора производства, своевременное обновление структур и методов руководства.

В СССР была известна лаборатория консультирования Института экономики и организации промышленного производства СО РАН г. Новосибирска. Появление такой лаборатории в академическом институте было своего рода реакцией на преодоление трудностей освоения научных разработок ИЭ и ОПП СО АН СССР в народном хозяйстве и свидетельствовало о нетрадиционном подходе к поиску новых форм реализации инноваций, позволяющих оперативно переходить от теоретизирования к практической апробации. Лаборатория проводила научные изыскания по проблемам менеджмента, совершенствования хозяйственного механизма, координировала работу различных консультационных организаций страны.

Теоретический анализ позволяет констатировать, что профессиональное консультирование утвердилось в Западной Европе в начале 60-х гг. XX в., когда с утверждением филиалов американских консультативных фирм возрос интерес к методам управления, используемым в США. В 1961 году в Западной Европе были основаны так называемые бюро «Маккинси» в Лондоне, затем в Амстердаме, Париже, Дюссельдорфе, Цюрихе и Милане, а в 70-е гг. XX в. в Копенгагене, Мюнхене, Гамбурге, Мадриде, Стокгольме, Брюсселе и Франкфурте-на-Майне. Глобальная экспансия «Маккинси» в Европе оказалась феноменально успешной.

В Европе «Маккинси» работали в первую очередь с европейскими компаниями, открывая офисы в различных европейских странах. Хотя по первоначальной концепции предполагалось открыть два-три региональных отделения для обслуживания американских компаний, работающих в Европе. То, что называлось, по словам Б. Марвина, «стратегическим оппортунизмом», – в итоге стало одним из крупнейших успехов в истории управленческого консалтинга. В дальнейшем наблюдался стремительный рост спроса на консалтинговые услуги. Консалтинговый бизнес открывал огромные возможности перед многими компаниями, в

то же самое время появилась необходимость в создании широкой региональной сети представительств в мировом масштабе. Мы обращаем особое внимание на данный факт, учитывая актуализацию вопроса о проблемах и современных тенденциях регионализации российской сети консалтинговых организаций и необходимости разработки моделей реализации инновационных стратегий развития консалтинговых организаций в условиях региона.

Таким образом, в ходе экономической реформы в России в середине 60-х годов XX в., когда в центр внимания были поставлены организационные и управленческие проблемы народного хозяйства, начался новый период в развитии консультационной деятельности. Появились научные и исследовательские группы, ориентированные на оказание консультационной помощи. К ним относились: Центр проблем управления общественным производством экономического факультета МГУ, научные группы в Институте США и Канады АН СССР, Институте экономики и организации промышленного производства СО АН СССР, в Московском инженерно-экономическом институте, в Ленинградском финансово-экономическом институте им. Н. А. Вознесенского, во Всесоюзном заочном финансово-экономическом институте, в Таллинском политехническом институте и ряде других.

Отметим, что консультирование в этот период развивалось в СССР, прежде всего, на базе исследовательской деятельности в областях научной организации труда, управления, экономики, права, социологии и некоторых других дисциплин. Консультационные фирмы традиционно организовывались на базе университетов или институтов повышения квалификации, затем консультированием по проекту занялись многие хозрасчетные научно-исследовательские и проектно-конструкторские организации. В конце 70-х гг. прошлого столетия начали создаваться специализированные консультационные фирмы в виде малых предприятий. Прежде всего, они получили развитие в Венгрии, где уже в начале 70-х гг. наметилась тенденция к дифференциации организационных структур. Несколько позже такие фирмы начали развиваться в Болгарии, Польше, Чехословакии и СССР. Кроме национальных консультационных фирм создавались совместные предприятия с участием зарубежного капитала. Образовывались также фирмы при общественных организациях, научно-технических обществах, союзах.

На рубеже 60–70-х гг. XX в. в Эстонии работали профессиональные консультанты, такие как Я. А. Лейманн, М. Я. Хабакук, Р. К. Юксвярав и другие, а в СССР работали над проблемами консультирования такие профессионалы в этой области, как А. Е. Лузин, А. И. Пригожин, И. Прокопенко, В. Ш. Рапопорт, С. В. Хайниш. Несколько позже консультирование начало развиваться на Украине, в Армении, Грузии и Литве. Однако в этой области уже в 1970–1980-х гг. работали десятки и сотни специалистов, пришедших из самых разных профессиональных сфер деятельности и называющих себя консультантами, но не ориентирующихся на консультирование как профессиональную деятельность.

В Болгарии проблемы консультирования начали разрабатываться в середине 60-х гг. XX в. В 1968 г. при Центре по совершенствованию руководящих кадров было создано специальное бюро под названием «Изучение и консультации». Методическую поддержку оказал проект Международной организации труда. Впервые в штатном расписании появились должности консультанта и старшего консультанта. В 1971 г. бюро вошло в состав Академии общественных наук и социального управления при ЦК Болгарской коммунистической партии. В 1979 г. в Болгарии было утверждено постановление Совета Министров «О принятии Правил привлечения консультантов и внештатных сотрудников в области научно-технического прогресса». Эти Правила были первым нормативным документом в социалистических странах, регламентирующим консультационную деятельность. Государственные реформы положительно повлияли на развитие консалтинга. Расширение самостоятельности экономических субъектов и значительная децентрализация решения социально-экономических вопросов создали условия для возникновения институциональных форм консультирования. Причинами этого был переход от командно-административной системы управления к косвенному управлению по законам рыночной экономики.

Проделанная исследовательская работа и накопленный практический опыт создали необходимые предпосылки для развития специализированных консультативных организаций. По решению Хозяйственного совета при Совете Министров Народной республики Болгария в 1987 г. создано предприятие «ЭСКОРТ» – Экспрессное и системное консультирование по организационному развитию и технологиям. На начальных этапах деятельности «ЭСКОРТ» в основном работало с привлечением

внешних консультантов, но постепенно они стали использоваться только для узкоспециализированных проектов и разработок. Предоставление статуса организации по исследованиям и технологиям создавало предпосылки для адаптирования иностранных методик и собственных разработок в зависимости от конкретных потребностей практической деятельности. На раннем этапе развития были установлены деловые контакты на проведение совместных проектов с известными консультативными фирмами США и Западной Европы.

Консультативная деятельность в Народной Республике Болгария представляла собой дополнительную деятельность организаций по исследованиям и технологиям. Уже в 90-е годы XX в. здесь наблюдалось увеличение числа организаций, которые пользовались услугами консультантов. Оказание консультативной помощи состояло в проведении лекций и семинаров. Еще не были созданы специализированные звенья, чья основная задача заключалась бы в оказании консультативных услуг.

В Чехословакии, наряду с консультационными группами, входящими в состав исследовательских и других организаций, действовали самостоятельные организации (например, Институт управленческого консультирования при Чешском комитете по научному управлению). В 1975 г. ряд организаций по консультированию был закрыт. Управленческим консалтингом и экспертизами в этот период в основном занимались Дома техники (при Чехословацком научно-техническом обществе). В 1982–1985 гг. институт ИНОРГА при сотрудничестве с рядом передовых научных учреждений ЧССР издал четыре тома КМУ (Каталог методов управления), которые включают шесть ориентированных на пользователя указателей, 400 методов управления, описанных в стандартном виде, в том числе, шесть функций управления и 19 групп деятельности.

В Венгерской народной республике консультативная деятельность была достаточно развита, – как в специализированных консультативных фирмах, так и в отраслевых проектных институтах, вузах и институтах повышения квалификации. Венгерофинская смешанная консультативная фирма «МАКОН» была создана в 1986 году. Специалисты из Государственного центра повышения квалификации кадров народного хозяйства Венгерской Народной Республики были активно заняты консультированием предприятий. Работа складывалась из преподавательской

деятельности и консультативной деятельности в области создания программного обеспечения, тренинга для управленческих кадров, разработки проектов для предприятий, в числе которых было создание новой организационной структуры, получение кредитов мирового банка, обобщение опыта работы успешно работающих венгерских предприятий.

В Польше с 1982 г. в соответствии с распоряжениями правительства активизировалась консультационная деятельность на местах. Появились новые организационные формы консалтинга: специализированные государственные фирмы, кооперативные и частные учреждения. В 1982–1987 гг. Институт организаций управления и повышения квалификации кадров провел шесть научных семинаров по теме «Организационное консультирование», на которых были представлены результаты некоторых исследований. Однако основной целью подобных встреч представителей науки, хозяйственной практики, государственной администрации, экспертов и руководителей фирм, оказывающих консультационные услуги, был обмен опытом.

На научном семинаре в сентябре 1986 года среди его участников были проведены выборочные обследования [124]. Целью их послужило выявление мнений руководителей и представителей консультационных фирм, а также специалистов, сотрудничающих с ними, о состоянии и перспективах консультирования. Всего из 45 участников семинара было опрошено 30 человек, которые ответили на 18 вопросов анонимной анкеты. Как показывают результаты проведенного исследования, в условиях экономической реформы консультационные фирмы и организации имеют лучшие стартовые условия и ресурсы для развития, чем при существовании командно-административной системы. Об этом свидетельствует средняя оценка, данная опрошенными, которые в большинстве своем считают современное положение (64 %) и перспективы развития консультационных фирм (54 %) хорошими. Респонденты указали на основные внешние барьеры, которые препятствуют нормальному функционированию консультационных фирм. Но, прежде всего, 43 % опрошенных указали на трудности в подборе готовых к сотрудничеству экспертов.

В октябре 1978 года кафедра управления и планирования промышленности Таллинского политехнического института посвятила свою очередную межвузовскую конференцию по про-

блемам управления хозяйственными организациями обсуждению теории и практики управленческого консультирования. На этой конференции были заслушаны 30 докладов от 13 центров страны, занимающихся управленческим консультированием. Следующие конференции по данной тематике были проведены в Таллине в 1981 и в 1985 гг. Подобные обсуждения в 1986–1987 гг. практиковались на семинарах по управленческому консультированию под руководством С. В. Хайниша, А. И. Пригожина и А. Е. Лузина. На одной из таких конференций О. К. Елмашевым было проведено экспресс-анкетирование среди участников [53, с. 28]. Обнаружилось, что из 46 чел., ответивших на вопросы анкеты, 37 работают в научных организациях или вузах. Показателем высокой образованности является тот факт, что 20 из них были кандидатами наук. Программа семинара предполагала состав участников, стремящихся узнать новое и полезное об управленческом консультировании, получить методическую помощь. Так, 27 человек ответили, что они еще только учатся консультационному делу, а остальные 19 считают себя практикующими консультантами. Такова картина по профессиональному составу консультантов.

В целях обмена накопленным опытом по инициативе Комитета по проблемам управления научно-технического общества Эстонской ССР в 1979 и 1982 гг. были организованы летние школы консультантов.

Необходимо отметить, что на Западе консультированием в 70–80-х гг. XX в. занимались специалисты с экономическим образованием, а в России этот период обязан своим развитием психологам и социологам. Активную практику консультирования вели такие учреждения СССР, как Институт проблем управления, Институт социологических исследований, Институт психологии, а также Ленинградский финансовый институт. Среди тех, кто в этот период осуществлял методическое руководство службами, можно назвать В. Г. Подмаркова, Н. И. Данина, Ж. Т. Тощенко, Л. Н. Когана, С. Ф. Фролова, Н. В. Андреенкову и др. [221, с. 117]. Отличительной чертой данного периода стало то обстоятельство, что академические ученые на предприятиях впервые начинают работать временно и на договорных началах, тем самым создавая прообраз консультантов, выполняя функцию оказания помощи в разработке планов социального развития.

В 1971 году в СССР была принята Комплексная программа дальнейшего углубления и совершенствования сотрудничества и развития социалистической экономической интеграции, где особенно акцентировалось внимание на процессах обмена производственным опытом между странами – членами СЭВ. В Международном научно-исследовательском институте проблем управления (МНИИПУ, г. Москва) было подготовлено несколько описаний опыта хозяйственной деятельности ряда передовых предприятий стран СЭВ, а именно организации научно-техническим развитием и созданием конкурентоспособности продукции и практики управления инновациями.

В сентябре 1974 года начало свое сотрудничество с СССР бюро «Маккинси». Во время визита в Москву делегация «Маккинси» подписала протокол с Государственным Комитетом по науке и технике при Совете Министров СССР о возможном сотрудничестве в области менеджмента. Речь шла о проведении семинаров для советских менеджеров и других совместных мероприятий. Затем последовали контакты с Институтом мировой экономики и международных отношений АН СССР.

Анализ литературы того времени дает основание сделать вывод об отсутствии специальных научных исследований состояния и степени развитости в СССР консультирования как профессиональной деятельности. Существуют лишь некоторые опубликованные наблюдения немногочисленных профессиональных консультантов. Так, согласно одному из них, в начале 80-х годов XX в. профессия «консультант» не получила официального юридического статуса [84, с. 88]. По мнению Р. К. Юксвярава, М. Я. Хабакука, Я. А. Лейманна, «...профессиональную подготовленность хозяйственных руководителей, а также трудовых коллективов к работе в новых условиях нельзя считать удовлетворительной. Недостаточность знания научных основ управления, инструментария экономического анализа навыков управленческой культуры мешают им вовремя обнаруживать «болевы точки» организации и находить правильные решения» [223, с. 114]. В этой связи обосновывалось, что большой вклад в развитие системы управления могли внести только консультанты.

Постепенно формируется современное представление о профессии «консультант». В 80-е гг. XX в. в научной литературе мы уже находим результаты исследований об отличиях внутренних и внешних консультантов. К консультантам относили руко-

водителей и специалистов организации, представляющих ее различные подразделения, в частности, работников служб НОТ, руководителей лабораторий экономического анализа, психологов и социологов. Таких работников, действующих в пределах одной организации, называли внутренними консультантами. Внешними консультантами называли преподавателей вузов, сотрудников НИИ, которых приглашали в организацию. Р. К. Юксвярав, М. Я. Хабакук, Я. А. Лейманн в своей работе «Управленческое консультирование: теория и практика» (М., 1988) дают следующие определения внутренних и внешних профессиональных консультантов: профессиональными внутренними консультантами являются специалисты, которые входят в состав консультируемой организации и оказывают помощь руководителям в пределах данной организации. Профессиональный внешний консультант – это высокоспециализированный специалист в какой-либо области, получивший основательную подготовку и не входящий в состав консультируемой организации [223, с. 116]. Высокая специализация в отдельной области выступает именно тем критерием, который и поныне входит в число базовых характеристик профессионализации консалтинговой деятельности.

Концептуально важным представляется обратить внимание и на то обстоятельство, что вследствие происходящих перемен консультационная деятельность развивалась под воздействием двух факторов: во-первых, спроса на консультативные услуги со стороны предприятий и организаций в условиях переходной экономики; во-вторых, появлением специализированных организаций по предоставлению консалтинговых услуг.

С начала 80-х годов XX в. начинается новый период в институциональном становлении консультирования, когда стала активно развиваться альтернативная модель, построенная на принципах внешнего управленческого консультирования, на договорной и хозрасчетной основе. Одним из первых, кто реализовал эту модель, было проектно-конструкторское бюро систем управления «Майнор» в Эстонии. «Майнор» участвовал в формировании кадровой политики, приеме новых рабочих и их обучении, решении проблем, связанных с адаптацией, стабильностью и текучестью кадров, исследовании удовлетворенности трудом. Его сотрудники занимались рекламой продукции и профориентацией, внедрением бригадной организации труда, формируя резерв руководителей. Позднее «Майнор» начал даже созда-

вать свои филиалы в РСФСР. Возникновение первых заводских лабораторий стало началом поиска социологами – прикладниками своего места в системе управления. Затем был создан Социологический центр при Российском республиканском комитете межколхозных строительных организаций. Среди наиболее известных социологов, работавших в консультационном режиме, были А. И. Пригожин, В. С. Дудченко и Б. З. Сазонов. В этих службах также формировалась система оперативных, диагностических и технологических средств (Ю. Красовский, В. Тарасов).

Уже в конце 80-х гг. XX в. в профессиональной среде широко обсуждались проблемы инновационного консультирования, поскольку накопилась успешная практика и было издано множество публикаций на эту тему. В августе 1982 года в газете «Правда» вышла первая совместная публикация А. И. Пригожина и С. В. Хайниша «Нужен консультант», посвященная вопросам управленческого консультирования [152, с. 96]. В то время впервые в советской практике группы специалистов из Таллинна, Москвы и Новосибирска стали выезжать на различные предприятия, где происходило знакомство с зарубежным опытом консультирования, которое впоследствии повлияло на развитие консалтинга в России.

Среди ученых данного направления консультирования, которые выросли из школы Г. П. Щедровицкого, необходимо выделить Ю. Л. Котляровского, С. Н. Железко, отчасти, В. С. Дудченко и А. И. Пригожина. Они модифицировали и приспособили данное направление к решению практических задач, создав особое направление консультирования. Предлагаемые ими игры были направлены на выработку конвенционально приемлемого организационного проекта изменений, повышения способности членов организации решать нестандартные проблемы, формирования единой управленческой команды.

В марте 1988 года председатель западногерманского бюро консультативной фирмы «Маккинси» Герберт Хенцлер в составе делегации «Дойче банк» провел переговоры о возможности создания совместных советско-западногерманских консалтинговых предприятий. В дальнейшем, в России прослеживается выход консультационной деятельности на международный уровень. Об этом свидетельствует и появление новых форм предпринимательской деятельности.

Важнейшей особенностью данного этапа является стремительное внедрение достижений науки в производство, обострение рыночной конкуренции и дестабилизация рынков. Немаловажным стало искусство предвидения и прогнозирования, способность быстрого реагирования на ситуацию и мастерство организации процесса управления. По оценке Э. Ю. Рубиной «...в советский период существовали лишь отдельные элементы профессионального консалтинга, объединявшие специалистов в области юридического консультирования, отчасти образовательного и кадрового консультирования, деятельность которых нередко приобретала коррупционный характер, заполняя сегменты теневой экономики. При этом, полностью отсутствовали институты легального управленческого, финансового, налогового, бухгалтерского, торгового, производственного консультирования, а также внятные правила добросовестной конкуренции в сфере профессионального консалтинга» [171, с. 33].

В первой половине 90-х гг. XX в. (1990 – начало 2000-х гг.) начался **четвертый этап** в развитии консалтинга, во многом связанный с новыми условиями вхождения в бизнес. Это объясняется тем, что значительно возросла интенсивность нововведений и ярко проявилась динамичность рыночной среды вследствие глобализации рынков. Развитие предпринимательства в ходе четвертой волны в России (с 1992 по 1995 гг.) позволило определить «... новый социальный тип предпринимателя – не «технолога», т. е. человека, который шел в бизнес, основываясь на своих знаниях отрасли и ее проблем, а «финансиста», т. е. человека, который использовал свое знание принципиально иных – финансовых технологий» [170, с. 77]. Одними из основных участников данного процесса стали представители, освоившие нишу интеллектуальных услуг и посредничества, а именно консультанты.

Вследствие вышеобозначенных процессов, существенно повысился уровень качества внедрения информационных и социальных технологий. Во многом изменились роли и задачи консультантов. Во-первых, консультант стал экспертом и аналитиком, от него потребовалось умение и искусство точно сформулировать проблему, определить и убедительно показать пути ее решения, определить методы, разработать стратегию и тактику решения проблемы. Во-вторых, консультант оказался нужным компаниям как разработчик технологий управления.

К середине 1990-х гг. на российском рынке работали сотни отечественных консультационных компаний. Наиболее крупные из них были сопоставимы с представительствами международных консалтинговых сетей (McKinsey & Company, PricewaterhouseCoopers, KPMG Consulting).

Кризис 1998 г. в России негативно сказался на консалтинговых компаниях, как отечественных, так и иностранных. В числе первых пострадали консалтинговые организации регионального уровня. Несмотря на колоссальные потери, некоторые консалтинговые гиганты сохранили свои лидирующие позиции. Однако резкое падение оборотов российских компаний заставило руководителей обратить более пристальное внимание на предоставляемые ими услуги.

Пятый этап (с 2008 г. по настоящее время) характеризуется развитием современной инфраструктуры консалтинга, высокой степенью динамичности данной отрасли бизнеса; способностью к прогнозированию процессов модернизации внутренней структуры консалтинга под влиянием различных факторов социальной среды. 2008 г. стал годом принятия новых государственных стратегических решений, предопределивших дальнейшую траекторию развития страны и регионов на долгосрочную перспективу [253]. Формирование инновационной инфраструктуры способствовало развитию социального института консалтинга. Именно в этот период социальный институт консалтинга в России выходит на новый этап своего развития, отличающийся, прежде всего, совершенствованием его институциональной структуры (консалтинговой инфраструктуры), в том числе, на уровне региона. Очевидно, что со временем совершенствуются основные формы организации консалтинговой деятельности, идут процессы ее профессионализации, формируется российская (федеральная) и региональные сети консалтинговых организаций и, следовательно, развивается более активно рынок консалтинговых услуг.

К началу второго десятилетия XXI века в России, по мнению доктора философских наук, профессора А. И. Пригожина, профессия консультанта окончательно сформировалась [266]. Прежде всего, это связано с завершением создания основных профессиональных институтов консультирования. Речь идет о вхождении российских консультантов в мировое консультационное сообщество (НИСКУ) и образовании Школы консультантов по управлению ФАПО Академии народного хозяйства при Прави-

тельстве Российской Федерации. Также об этом свидетельствует издание ряда учебников по консультированию, опирающихся на отечественный и зарубежный опыт, и издание журналов «Консультант», «Консультант по управлению». Не менее важными факторами, на наш взгляд, наряду с вышеперечисленными, являются возросший спрос на консалтинговые услуги со стороны государственных и бизнес-структур и развитие консалтинговой инфраструктуры, в особенности на региональном уровне.

Из последних событий наиболее примечательным было очередное собрание Ассоциации консалтинговых компаний (АСКОНКО), проведенное в феврале 2011 г., на котором участники мероприятия обсудили новости компаний и консультационного рынка. На собрании было отмечено, что финансовый кризис в клиентской среде сегодня воспринимается не так остро. Объемы заказов постепенно выходят на докризисный уровень. При этом в действиях заказчиков стало больше прагматизма, повысились их требования к предоставляемым консалтинговым услугам. На последнее обстоятельство обращают внимание и опрошенные нами эксперты. Проявилось, что одна из наиболее актуальных задач в дальнейшей перспективе – выявление дополнительных возможностей для повышения эффективности консалтингового бизнеса. В качестве возможных решений на проведенном мероприятии были отмечены проекты, в которых комплексно реализуются инжиниринговые, управленческие и информационно-технологические разработки. Среди приоритетных направлений АСКОНКО на 2011 год – PR-деятельность и привлечение новых членов, налаживание более тесного сотрудничества между членами ассоциации в рамках совместных проектов, расширение международных контактов.

Среди других мероприятий, проведенных в 2011 г., по значимости поставленных целей и задач выделяются: XIV (3–5 февраля) и XV (9–11 июня) ежегодные конференции Национального института сертифицированных консультантов по управлению (г. Москва), круглый стол «Консультационный рынок России: от выживания к развитию» (25 апреля 2011 г., г. Москва), и др.

При подведении итогов 2010 г. Президентом Европейской федерации ассоциаций консультантов по управлению (FEACO) Gil Gidron было озвучено, что «...clearly in a new cycle where companies and organizations need to be innovative to survive and be successful in the new multi-polar interconnected global economy. A

new vision and different business models are necessary» [239, с. 5]. Указанный тезис свидетельствует о необходимости поиска альтернативных подходов и путей развития мировой консалтинговой индустрии в условиях новой экономики. Из годового отчета федерации видно, что по сравнению с 2008 г. в 2009 г. рынок консалтинга Европы сократился с 86,2 млрд евро до 83,7 млрд евро (снижение на 5 %). В 2010 году прогнозируется рост рынка на 1,6 % до 85 млрд евро [239, с. 6].

Важнейшим мероприятием Европейской федерации ассоциаций консультантов по управлению (FEACO) в текущем году также стала международная конференция в Хельсинки 21–22 июня 2011 г. под лозунгом «Future 2020 – The Role of Management Consultancy» («Будущее 2020 – Роль менеджерского консалтинга»). По данным Ассоциации консалтинговых компаний (АСКОНКО), участниками конференции были представители различных направлений управленческого консультирования из 43 стран мира, которые обсудили проблемы продолжающегося кризиса и его последствий для экономик разных стран, перспективы развития консалтинга до 2020 года, новые задачи и вызовы для развития консалтинга как индустрии [264]. Таким образом, в течение последних лет XXI в. на разнообразных мировых площадках обсуждались проблемы развития консалтинговой индустрии. Однако на сегодняшний день наиболее приоритетным становится долгосрочное планирование приоритетных направлений развития института консалтинга во всем мире.

В заключение главы следует отметить, что на протяжении XX–XXI вв. идет активное формирование институциональных основ развития консультирования. Проведенный анализ показал, что это объективный социальный процесс. Четко прослеживается тенденция к формированию российской сети консалтинговых организаций, обуславливающая динамику развития социального института консалтинга. Консалтинг как социальный институт выступает важным компонентом социальной структуры современного информационного общества, глубоко интегрированным в экономическую, политическую и социальные сферы. Уникальностью и новизной современного этапа развития социального института консалтинга является процесс вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры для производства и воспроизводства интеллектуальных услуг и продуктов.

ГЛАВА 2

ФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКОЙ СЕТИ КОНСАЛТИНГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИИ И ЕЕ РЕГИОНАХ (В КОНТЕКСТЕ ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННОЙ СТРАТЕГИИ И ИННОВАЦИОННЫХ ПРАКТИК)

В настоящее время направленность социально-экономических преобразований способствует выработке стратегического курса на совершенствование механизмов управления в государственных и бизнес-структурах. В этой связи проявляется все большая значимость деятельности консалтинговых организаций в масштабах страны и разработка инновационных стратегий их развития, в том числе, в российских регионах. Основными ориентирами в развитии социального института консалтинга на сегодняшний день выступают: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (ред. от 08.08.2009) [253], Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года, утвержденная Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике (протокол от 15.02.2006 г. № 1) Министерства образования и науки Российской Федерации [254].

Обратимся к анализу основных долгосрочных системных вызовов и общемировых тенденций, которые нашли свое отражение в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Среди первых вызовов выделяется «...усиление глобальной конкуренции, охватывающей не только традиционные рынки товаров, капиталов, технологий и рабочей силы, но и системы национального управления, поддержки инноваций, развития человеческого потенциала. Второй вызов – ожидаемая новая волна технологических изменений, резко усиливающая роль инноваций в социально-экономическом развитии и обесценивающая многие традиционные факторы роста. Третий вызов – возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики все в большей степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации» [253].

Полагаем, что все вышеперечисленные системные вызовы и общемировые тенденции непосредственно отражаются на развитии социального института консалтинга в России. Проведенный

вторичный анализ данных социологических исследований показал, что среди основных тенденций развития консалтингового бизнеса в России наиболее заметны следующие: на российском рынке консалтинговых услуг занимают его основную долю крупные российские консалтинговые компании, находящиеся, как правило, в Центральном федеральном округе, и представительства международных офисов консалтинговых компаний в России, тем самым, создавая конкуренцию региональным консалтинговым компаниям [205]. Именно они определяют основные направления развития консалтингового бизнеса, его приоритетные технологические и инновационные стратегии, сопоставимые с общемировыми тенденциями развития консультирования во всем мире.

В этой связи, встает вопрос о необходимости формирования российской (федеральной) сети консалтинговых организаций, опирающейся в первую очередь на мобильные региональные сети. Как мы писали в предыдущем параграфе, общероссийская сеть консалтинговых организаций включает в себя региональные сети, которые имеют свои импульсы и логику развития. В современных условиях зачастую наблюдается обратная картина, когда интерес в распространении (развитии) сети идет не от региона, а от «Центра». Именно здесь заметно прослеживается сосредоточение финансовых и организационных ресурсов. Согласно данным комплексных исследований, проведенных рейтинговым агентством «Эксперт РА», представившим список крупнейших консалтинговых групп по итогам 2010 года, сегодня в России формируется широкая сеть консалтинговых организаций [205]. В результате сравнительного анализа выявлено, что по расположению центральных офисов 71,3 % крупнейших консалтинговых групп находится в Центральном федеральном округе (г. Москва), 10,6 % – в Северо-Западном федеральном округе (г. Санкт-Петербург), 6,6 % – в Уральском федеральном округе (в городах Екатеринбург, Челябинск, Тюмень), 6 % – в Приволжском федеральном округе (в городах Нижний Новгород, Самара, Пермь, Саратов, Казань, Чебоксары), 2,6 % – в Дальневосточном федеральном округе (в городах Хабаровск, Владивосток, Якутск), 1,3 % – в Южном федеральном округе (г. Краснодар) и по 0,6 % в Сибирском (г. Новосибирск) и Северо-Кавказском (г. Махачкала) федеральных округах. В целом, в числе крупнейших консалтинговых групп, имеющих свои филиалы на территории России, были выделены следующие: «Интерком-Аудит», «РСМ Топ-Аудит»,

«ФинЭкспертиза», «Инталев», «ЛАНИТ», «Развитие бизнес систем» и мн. др.

Как правило, центральные офисы вышеназванных консалтинговых групп расположены в городе Москва. Обратим внимание на тот факт, что на Сибирский федеральный округ приходится всего одна консалтинговая группа, что подтверждает тезис о потребности в расширении региональной сети.

Регионы, обладая огромными интеллектуальными ресурсами, должны стать точками научно-образовательного и инновационного роста. Между тем, на наш взгляд, в большинстве основополагающих документов по проблемам долгосрочного развития России недостаточно отражен региональный аспект инновационной политики.

Так, согласно Стратегии развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 г. [254], основная проблема развития российской инновационной системы состоит в том, что структура российского сектора исследований и разработок не в полной мере отвечает растущему спросу со стороны ряда сегментов предпринимательского сектора на передовые технологии. Оптимальным решением поставленной проблемы предполагается создание сбалансированного, устойчиво развивающегося сектора, имеющего оптимальную институциональную структуру и обеспечивающего расширенное воспроизводство знаний. В ключевых положениях данной Стратегии декларируется, что в настоящий момент получили развитие новые для национальной инновационной системы негосударственные формы: независимые исследовательские центры (преимущественно ориентированные на зарубежный рынок), малые инновационные предприятия (включая инжиниринговые и консалтинговые организации). Это свидетельствует о востребованности консалтинговых организаций, ориентированных на производство и воспроизводство интеллектуальных услуг и продуктов. Однако концептуальные положения и характеристики прописаны в общих чертах, интересы регионов в должной степени не освещаются.

Приведем некоторые индикаторы реализации Стратегии, непосредственно касающиеся консалтинговых организаций. Это, прежде всего, показатель удельного веса предприятий, осуществлявших организационные инновации, который составил в 2004 г. – 28,5 %, 2007 г. – 35 %, 2010 г. – 50 %, а в 2015 г. составит 60 %. Сравнивая данный показатель с показателем удельного веса

предприятий, осуществлявших технологические инновации, необходимо отметить, что последний значительно ниже и составил в 2004 г. – 10,5 %, 2007 г. – 13 %, 2010 г. – 15 %, а в 2015 г. планируется, что составит 20 % [254]. Из приведенных данных видно, что в перспективе организационные инновации станут более приоритетными и востребованными, нежели технологические. Это послужит в первую очередь выработке инновационных стратегий развития консалтинговых организаций.

В целях создания эффективной инновационной инфраструктуры, обеспечивающей трансфер результатов сектора исследований и разработок в российскую экономику, существует объективная потребность в развитии информационной, экспертно-консалтинговой и образовательной инфраструктуры. Для решения поставленной задачи, на наш взгляд, необходимо принять меры и оказать государственное содействие по созданию экспертно-консалтинговых организаций.

В рамках реализации Стратегии [254] планируется осуществить ряд инновационных проектов государственного значения (мегапроектов) с целью поддержки инновационной деятельности, при формировании группы предприятий на уровне сетевых или корпоративных структур, в состав которой войдут и консалтинговые организации. Из представленных положений видно, что в дальнейшем будет создана единая инновационная инфраструктура, которая позволит усовершенствовать российскую (федеральную) сеть консалтинговых организаций, в том числе, и в регионах. Такой подход позволит более активно развивать региональные сети консалтинговых организаций.

В ходе проведенного исследования мы пришли к заключению, что *российская сеть консалтинговых организаций в условиях модернизации – это открытая структура высокой динамичности, ориентированная на инновации, в которой знание и информация выступают в качестве главных ресурсов, обеспечивающих функционирование рынка консалтинговых услуг. Региональная сеть консалтинговых организаций по своему типу и структуре напоминает общероссийскую сеть, отличаясь масштабностью, принципами согласованности интересов консалтинговых организаций, взаимосвязи целей и видов деятельности, технологий и методов их достижения и реализации.*

В подтверждение данной точки зрения приведем определение сетевой организации с позиции теории информационного

общества, разработанной М. Кастельсом, в соответствии с которым сетевая организация определяется как «...специфическая форма предприятия, система средств которого составлена путем пересечения сегментов автономных систем целей» [75, с. 174]. Одной из качественных характеристик подобного рода сети является наличие устойчивой связи, проявляющейся в способности поддерживать коммуникацию среди ее элементов, а также согласованность сети, где необходимо учитывать общность интересов между целями сети в целом и ее элементами. Анализ работ М. Кастельса и осмысление происходящих процессов позволили нам сделать заключение о том, что по своей сути региональная сеть представляет собой ничто иное как «аналог» сетевого предприятия, точнее, его прообраз. На уровне региона система взаимосвязей и взаимоотношений всех участников сети носит более индивидуализированный характер и ориентирована на сохранение интеллектуальных ресурсов. Структурные сдвиги на уровне такой сети имеют более постепенный характер и отличаются кумулятивностью знаний и информации: «региональный консультант владеет более глубокими знаниями о своем регионе и протекающих в нем процессах». *Преимущество создания региональной сети консалтинговых организаций «снизу» видится в значительной мере в активизации и мобилизации имеющихся ресурсов в регионе (человеческих, интеллектуальных, социальных, организационно-управленческих и проч.) и в реализации инновационных стратегий их развития на региональном уровне.* Таким образом, специфика формирования российской сети консалтинговых организаций в контексте «Стратегии-2020» в России преимущественно состоит в особенностях становления и развития региональных сетей.

Примечательно, что идеи об эволюционном характере развития общества, повышении роли теоретических знаний и интеллектуального капитала в качестве основы нововведений, приоритетности интеллектуальных технологий нашли воплощение в научных трудах ярких представителей социологии – авторов концепций информационного и постиндустриального общества (Д. Белл, М. Кастельс, П. Дракер, Э. Тоффлер, В. Иноземцев).

Теоретический анализ концепций постиндустриального общества конца 60-х гг. XX века позволяет уже в этот период проследить закономерности перехода от индустриальной экономики, основанной на корпоративном капитализме, к постиндустриальному обществу, основанному на знании (knowledge society), ха-

рактизирующемся стремительным развитием технологий. Одним из основателей теории постиндустриального общества является американский социолог Д. Белл, который в своей работе «Грядущее постиндустриальное общество» (М., 1999) рассмотрел историю как процесс развития общества от доиндустриального к постиндустриальному обществу. Выделяя основные признаки постиндустриального общества, Д. Белл делал акцент на перво-степенной роли теоретических знаний в качестве основы нововведений, ориентации на контроль и оценку технологий и принятия решений на базе новой «интеллектуальной технологии». По полученным данным и с учетом представленной позиции видно, что *в современном обществе все большее значение имеют интеллектуальные технологии, а консалтинг становится одним из основных «проводников» практических знаний.* Результаты анализа обозначенного круга научных проблем представлены в статье Д. Белла «Социальные рамки информационного общества» (М., 1986), в которой он обосновывает тезис о том, что «...знания и информация становятся стратегическими ресурсами и агентом трансформации постиндустриального общества» [11, с. 339]. По сути, это *первые теоретические исследования консультирования с точки зрения производства и воспроизводства интеллектуальных услуг и продуктов,* которые и сегодня лежат в основе современных исследовательских практик в сфере консультирования.

Если рассматривать консультирование в аспекте «экономики знаний», то необходимо обратиться к научным представлениям П. Дракера, представившем в своей книге «Посткапиталистическое общество» (М., 1999) концепцию преодоления традиционного капитализма посредством перехода от индустриального хозяйства к экономической системе, основанной на знаниях и информации. В основе предложенной концепции достаточно четко прослеживается мысль о том, что изменения, происходящие под воздействием процессов поступательного движения от революции в производительности труда к революции в управлении, привели впоследствии к появлению различных отраслей знания.

Научные воззрения П. Дракера основываются на тезисе о том, что «... сегодня знание уже применяется к сфере самого знания, и это можно назвать революцией в сфере управления. Знание быстро превращается в определяющий фактор производства, отодвигая на задний план и капитал, и рабочую силу» [49, с. 71]. Автор в своей работе сосредоточивает внимание на безусловной

необходимости совершенствования новых технологий в условиях глобализации и смене старых методов управления. Очевидно, что при развитии промышленного потенциала значительно возрастет потребность в интеллектуальных продуктах и услугах. Форсирование данных событий влечет за собой рассмотрение знания как стержневого ресурса, обеспечивающего новые движущие силы социального и экономического развития. Отличительная особенность современного знания состоит в том, что они становятся глубоко специализированными.

В современной социологической литературе существует множество работ, посвященных вопросам методологии знания и инструментам новой «экономики знания». Среди них выделим работу Р. Флорида «Креативный класс: люди, которые меняют будущее» (М., 2007), в которой сформулированы основные принципы, обеспечивающие успешное развитие новой экономики. В отличие от П. Дракера, полагающего, что основным экономическим ресурсом становится знание, Р. Флорида указывает на то обстоятельство, что современная экономика является креативной экономикой. Он считает «... главной движущей силой креативность, т. е. создание на базе знания практических новых форм. В моем представлении «знание» и «информация» – это орудие и рабочий материал креативности. Ее продуктом является «инновация», будь то в форме нового технологического изобретения или новой модели или метода ведения бизнеса» [198, с. 59]. Данные представления во многом созвучны тем положениям, которые раскрывают внутреннюю природу консалтинга.

По мнению Р. Флориды, именно города становятся сосредоточением креативного образа жизни и инфраструктуры, а также проявляют себя как инкубаторы организационных и технологических инноваций. В контексте исследования сетей консалтинговых организаций, мы акцентируем внимание на *важности формирования региональных центров развития консалтингового общества*. Речь идет о создании консалтингового климата в российских регионах с целью поддержки креативности в различных поселениях во всех ее проявлениях.

Есть основание выдвинуть предположение о том, что в России уже в ближайшей перспективе появятся инновационно-консалтинговые организации, отличающиеся исключительно креативным мышлением своих сотрудников. В данном контексте обозначим четыре *направления в исследовании социального ин-*

ститута консалтинга, которые являются, на наш взгляд, наиболее перспективными в настоящее время:

- 1) изучение инновационных основ консультирования;
- 2) исследование роли интеллектуальных технологий в развитии консалтингового бизнеса;
- 3) анализ сетевого взаимодействия в развитии консалтинговых организаций;
- 4) исследование процесса институционализации консалтинга.

Обозначенная дифференциация направлений исследования носит достаточно условный характер, поскольку институционализация консалтинга с необходимостью охватывает все вышеперечисленные особенности развития данного института. Между тем, такое выделение способствует проведению более глубокого анализа рассматриваемого института с разных ракурсов.

В рамках первого направления считаем необходимым обратиться к концептуальным идеям Стокгольмской школы экономики в России в лице К. Нордстрема и Й. Риддерстрале. В основе их революционной книги «Бизнес в стиле фанк навсегда: капитализм в удовольствие» (М., 2011) заложена идея создания «фанки-корпораций» на базе тотальной инновационности, прежде всего, определяющейся как «... состояние души, образ мыслей, который касается каждого в компании, всего и навсегда. Такой образ мыслей превращает компанию в фабрику идей, которая конкурирует с другими на основе воображения, вдохновения, неповторимости и инициативности» [132, с. 201]. По-видимому, в ближайшей перспективе именно данные аспекты инновационности выступают определяющими в характеристиках консультирования в целях обеспечения стабильности функционирования консалтинговых организаций.

Что касается исследований роли интеллектуальных технологий в развитии консалтингового бизнеса (второе направление), полагаем, что большинство из них проводится в рамках теорий постиндустриального (информационного) общества. Мы солидарны с авторами, что во многом сами технологии постиндустриального (информационного) общества формируют новую экономику, основанную на знаниях. Следовательно, стержневым ресурсом и основным капиталом становится знание, проявляющееся в производстве интеллектуальных услуг и продуктов, или «ноу-хау». Вследствие этого меняется социальная структура общества, появляются новые общественные группы – носители зна-

ний со своими профессиональными интересами. В числе таких социально-профессиональных групп мы выделяем консультантов. Представители данной социально-профессиональной группы в современных условиях занимают лидирующие позиции среди тех, кто мобильнее и эффективнее обрабатывает информацию и обменивается знаниями. Анализ происходящих процессов позволяет говорить о создании отрасли консалтингового бизнеса, непосредственно связанного с поставкой и обработкой информации, выражающего в предоставлении консалтинговых услуг государственным и коммерческим структурам и обществу в целом. Скорее всего, что в дальнейшем именно третичный сектор экономики, т. е. сектор услуг, займет главенствующее положение.

Таким образом, вследствие возрастания роли интеллектуальных технологий в постиндустриальном (информационном) обществе, их внедрения и распространения изменяется традиционная структура организаций и происходит замена ее новыми формами и моделями организации бизнеса.

В условиях новой экономики консалтинговые организации отличаются технологиями и механизмами предоставления интеллектуальных услуг, в том числе индивидуализированных, поставщики которых владеют уникальной методологией консультирования применительно к конкретному клиенту и внедряют консалтинговые технологии в различные отрасли, в разнообразные процессы и в разных регионах. *Внедрение эксклюзивной интеллектуальной услуги или продукта позволяет консалтинговым организациям стать конкурентоспособными как в глобальных, так и в локальных масштабах.*

На рубеже XX – XXI вв. внимание ученых все больше приковано к вопросам сетевого взаимодействия на разных уровнях и в разных сферах. Обозначилось и научное направление в изучении сетевого взаимодействия в развитии консалтинговых организаций. На сегодняшний день общепризнано, что основополагающей составляющей современных организаций становится их сетевая структура, в рамках которой протекает процесс создания и доставки до потребителя инновационной услуги или продукта. Данный сценарий, на наш взгляд, наиболее приемлем к развитию консалтинговых организаций, так как именно они специализируются на предоставлении консалтинговых услуг в отдельных отраслях знаний.

Таким образом, *основной тенденцией формирования российской сети консалтинговых организаций в контексте «Стратегии-2020» в России и ее регионах является создание мобильных региональных сетей*, которые в свою очередь базируются на возросшем спросе на консалтинговые услуги и развитии рынка, находящихся в прямой зависимости от стратегий консалтинговых организаций (см. схему 2).

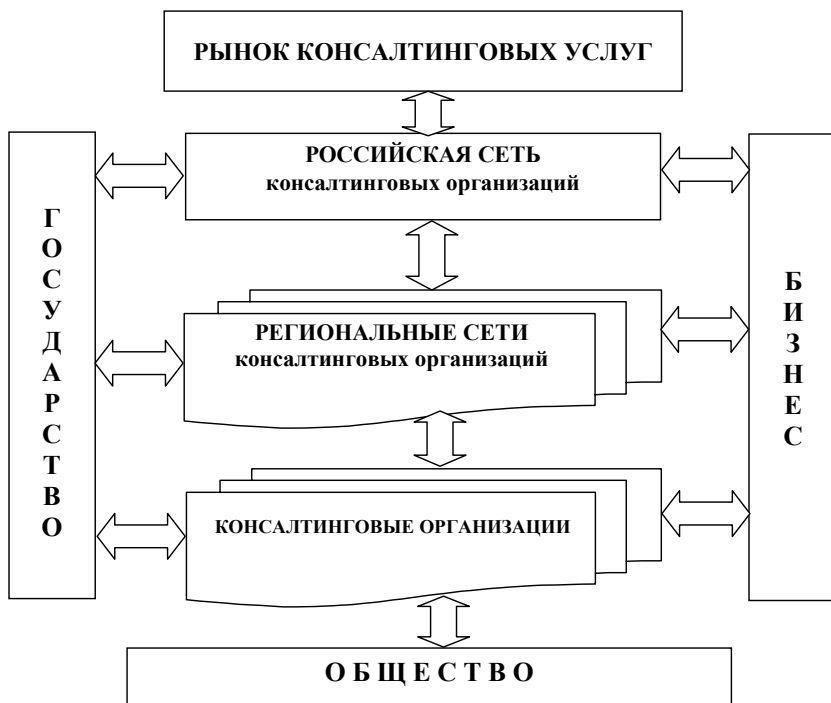


Схема 2. Российская сеть консалтинговых организаций

Большого внимания у исследователей заслуживает сам процесс институционализации как одной из базовых категорий в рассмотрении проблем развития социального института консалтинга. В этой связи мы также учитывали идеи С. Хантингтона по вопросам политической и экономической модернизации. Обосновывая положение об особенностях институционализации консалтинга в условиях модернизации, мы в большей степени отталкиваемся от социально-экономической модернизации, создающей предпосылки для развития института консалтинга. Разделяя мне-

ние С. Хантингтона о том, что в качестве основных элементов модернизации выступает рационализация и дифференциация власти, появление новых социальных институтов необходимо отметить то обстоятельство, что институционализация консалтинга протекает в сложных социально-экономических условиях развития российского общества.

На взгляд С. Хантингтона, институты – это «стабильные, высоко оцениваемые, повторяющиеся модели поведения», а институционализация как «процесс приобретения организациями и процедурами стабильности и ценности» [268]. Вслед за С. Хантингтоном, который видит политическое развитие в создании сложных и автономных политических институтов, мы видим *развитие консалтинга как социального института через создание разветвленной сети консалтинговых организаций* (см. схема 2).

Известно, что С. Хантингтон предлагал 4 переменных для определения уровня институционализации: способность к адаптации, сложность, автономия и целостность [268]. Исследование проблем институционализации консалтинга в условиях модернизации требует переосмысления и анализа консалтинговой деятельности в рамках социального института. Все предложенные формулировки, а именно, – способность к адаптации, сложность, автономия и целостность могут быть в равной степени использованы при характеристике процесса институционализации консалтинга. Результатами высокого уровня сложности и автономии (усложнение видов профессиональной деятельности, расширение функций консалтинга, вхождение в государственные и коммерческие структуры) являются сформировавшийся рынок консалтинговых услуг и социальный спрос на них, а также эффективная реализация инновационных стратегий консалтинговых организаций, в том числе и в российских регионах.

Институционализация консалтинга в условиях модернизации предполагает курс (ориентацию) на высоко технологическое производство в стране и регионе. Вследствие развития технологизации появляются все более расширяющиеся возможности для успешного консалтингового бизнеса как интеллектуального ресурса социально-экономического развития России. Если посмотреть на особенности технологизации в современных условиях, результаты низкого уровня адаптации различных субъектов, проблемы сложности, автономии и целостности различного рода систем, причины не эффективной реализации приоритетных на-

правлений социально-экономического развития страны и регионов, то становится очевидным, что развитие социального института консалтинга в современных условиях осуществляется достаточно трудно и противоречиво. Модернизация, с одной стороны, открывает определенные ориентиры и перспективы для его развития, с другой стороны, отличается целым комплексом нерешенных проблем, характерных для всех модернизирующихся обществ. Таким образом, *если сеть консалтинговых организаций достаточно широка, чтобы удовлетворить потребности государственных и бизнес-структур в консалтинговых услугах, а их рынок отличается стабильностью и высокой конкурентоспособностью, соответственно, процесс институционализации консалтинга отличается своей **прогрессивной направленностью**. Если отсутствуют соответствующие условия и возможности для реализации многопрофильности консалтинговой деятельности, прослеживается ограниченность выбора консалтинговых стратегий, имеет место нерегулированность организационных изменений, то институционализация консалтинга идет в **регрессивном направлении**.*

На современном этапе социально-экономического развития России, отличительной особенностью которого является курс на модернизацию, появляются новые возможности для успешной реализации государственной политики и ведения бизнеса. Между тем, данный процесс сопровождается противоречивостью и усложнением сферы социальных отношений. В силу этого, есть основание сделать вывод о том, что *в условиях модернизации институционализация консалтинга идет в разных направлениях*. Учитывая современные тенденции в развитии консалтинговых организаций, мы делаем попытку представить и обосновать современные модели реализации инновационных стратегий их развития на уровне региона. Очевидно, что *в современных российских условиях существуют и реализуются разные модели институционализации консалтинга*.

Исходя из полученных данных в ходе проведенных нами исследований в 2011 году, следует, что уже *в настоящее время определяющим фактором формирования института консалтинга в России является возросший спрос на консалтинговые услуги со стороны государственных и коммерческих структур*. Такого мнения придерживаются 31,4 % опрошенных нами экспертов. Представим основные факторы формирования данного института

по приоритетности: 1) формирование кадров в области консультирования повышения квалификации (22,9 %); 2) формирование динамично развивающегося рынка консалтинговых услуг в России (14,3 %); 3) выделение новой социально-профессиональной группы консультантов (14,3 %); 4) создание профессиональных сообществ и ассоциаций консультантов в России (8,6 %); 5) появление крупных федеральных и региональных сетей консалтинговых компаний, ориентированных на инновационное консультирование (8,6 %). Есть основание сделать вывод о необходимости глубокого изучения федеральных и региональных сетей консалтинговых организаций и рынков консалтинговых услуг, ориентированных на реализацию инновационных стратегий соответствующих организаций.

В контексте поставленных задач и исследуемых проблем выявлены основные условия, способствующие развитию социального института консалтинга в условиях модернизации в России. Так, большинство экспертов (31 %) считает, что главным условием, способствующем развитию социального института консалтинга, является профессионализация консалтинговой деятельности в России, 23,8 % полагают, что это популяризация консалтинговой деятельности среди государственных, коммерческих и некоммерческих структур в России, а 21,4 % респондентов утверждают, что таким условием является адаптация западного опыта консультирования и внедрение его в российскую практику. Наиболее типичной точкой зрения является утверждение о распространении в России западных технологий консалтинга. Приведем мнение одного из экспертов:

Солкан Лилия Валентиновна, 43 года, генеральный директор, сфера профессиональных интересов – управленческий консалтинг, кадровый консалтинг, образовательные и тренинговые услуги (г. Владивосток): «Условие – время. После вступления на рыночный путь развития экономики страны прошло определенное время, достаточное для появления специалистов, обладающих не только знаниями, но и опытом. И наоборот, люди-практики получили хорошее образование за рубежом. Западные технологии консалтинга появились в России».

По результатам экспертного интервьюирования было выявлено, что в настоящее время в России идет процесс формирования института консалтинга (61,1 %). Существует другая точка зрения (22,2 %), что в этот период только складываются предпосылки для формирования института консалтинга. Согласно лишь 5,6 % опрошенных институт консалтинга уже сформирован в России. Опираясь на мнение экспертов о том, что в России только идет процесс формирования института консалтинга, важно было охарактеризовать современную стадию развития социального института консалтинга. По итогам экспертного опроса обнаружилось, что такое развитие определяется не иначе как «отстающее, но наверстывающее упущенное», на что указали 66,7 % опрошенных. В подтверждение обратимся к мнению эксперта из города Ростов-на-Дону по вопросам развития социального института консалтинга:

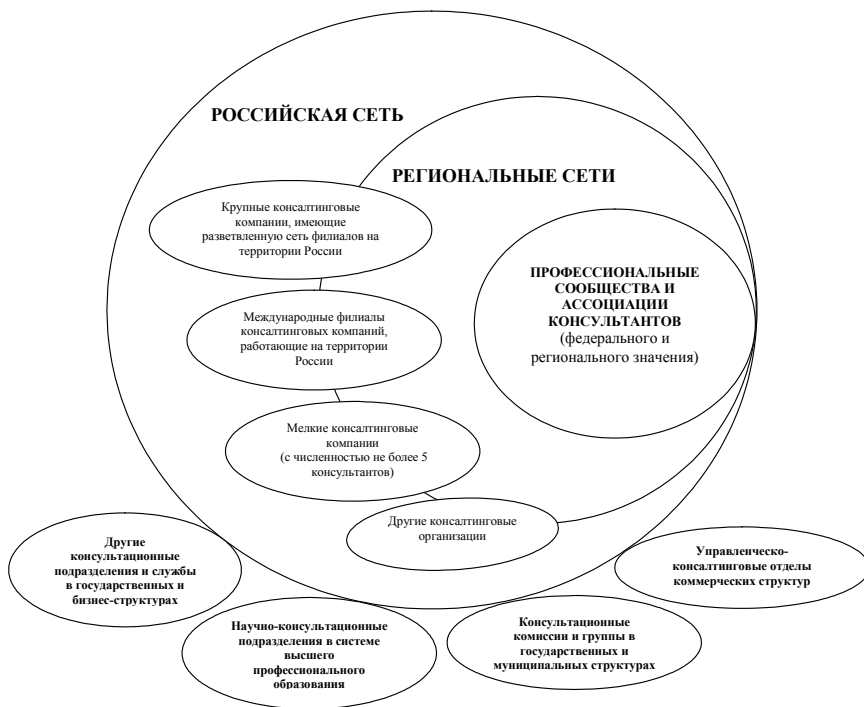
Солдатова Татьяна Александровна, 52 года, руководитель проекта, сфера профессиональных интересов – управленческий консалтинг, кадровый консалтинг, тренинговые услуги (г. Ростов-на-Дону): «Главной проблемой развития института консалтинга, я считаю не проблемы института, а чрезвычайно несовершенные условия развития малого и среднего бизнеса в России. Основной посыл оттуда к государству – не надо даже помогать – не мешайте только. Бизнес развивается не благодаря, а вопреки. Соответственно, любое консультирование, особенно по вопросам управления, развития, мотивации персонала натывается на эту преграду».

По результатам комплексного анализа подтвердилось, что социальный институт консалтинга в настоящее время также характеризуется совершенствованием институциональной структуры. На новом этапе развития института определяющим фактором становится формирование консалтинговой инфраструктуры.

Опираясь на мнение экспертов, необходимо обратить внимание на главные составляющие социального института консалтинга в России, отражающие его инфраструктуру (см. схему 3).

Согласно предложенной схеме 3, *современная консалтинговая инфраструктура просматривается в трех аспектах: консалтинговые организации (крупные и мелкие, международные филиалы); консалтинговые подразделения в коммерческих, государственных и образовательных структурах; профессиональные сообщества и ассоциации консультантов.*

КОНСАЛТИНГОВЫЙ КЛИМАТ



КОНСАЛТИНГОВЫЙ КЛИМАТ

Схема 3. Современная консалтинговая инфраструктура

На наш взгляд, консалтинговая инфраструктура представлена и теми подразделениями и службами, которые в рамках государственных, коммерческих и некоммерческих структур выполняют функции по оказанию консалтинговых услуг. Соответственно, они также непосредственно участвуют и в формировании консалтингового климата в стране и регионах. Полагаем, что процесс вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры в соответствии с выдвинутой нами концепцией может идти в двух направлениях: 1) в создании новых консалтинговых компаний разного уровня, реализующих интересы государственных и бизнес-структур; 2) в создании консультационных подразделений и служб в государственных и бизнес-структурах.

По результатам проведенных исследований выявлено, что определяющую роль в развитии консалтинговой деятельности в России играют следующие структуры:

во-первых, крупные консалтинговые компании, имеющие разветвленную сеть филиалов на территории России (29,4 %);

во-вторых, мелкие консалтинговые компании (с численностью не более 5 консультантов) (20,4 %);

в-третьих, профессиональные сообщества и ассоциации консультантов федерального и регионального значения (17,6 %);

в-четвертых, международные филиалы консалтинговых компаний, работающие на территории России (14,7 %);

в-пятых, управленческо-консалтинговые отделы коммерческих структур (8,8 %).

Не играют существенной роли, по мнению экспертов, научно-консультационные подразделения в системе высшего профессионального образования и консультационные комиссии и группы в государственных и муниципальных структурах.

В настоящее время более 10 крупнейших в мире международных консалтинговых компаний имеют разветвленную сеть филиалов по территории России. Среди них наиболее крупные и распространенные в российских регионах: KPMG – международная аудиторская компания (офисы в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге, Новосибирске, Ростове-на-Дону); Ernst&Young – британская аудиторская компания, входит в «большую четвёрку» аудиторских компаний мира (офисы в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Краснодаре, Тольятти, Екатеринбурге, Новосибирске и Южно-Сахалинске); PricewaterhouseCoopers – крупнейшая в мире международная сеть компаний, предлагающих профессиональные услуги в области консалтинга и аудита (офисы в Москве, Санкт-Петербурге, Южно-Сахалинске, Казани, Екатеринбурге, Новосибирске и Владикавказе) и др.

На территории Сибири действуют офисы трех представителей «большой четверки» мирового консалтингового бизнеса: KPMG, Ernst&Young, PricewaterhouseCoopers. В июле 2011 г. открылся офис PricewaterhouseCoopers в Новосибирске, одной из крупнейших консалтинговых компаний, предоставляющей аудиторские и консалтинговые услуги. В феврале 2011 г. PricewaterhouseCoopers подписала договор о сотрудничестве с Правительством Новосибирской области, где прописано осуществление ряда проектов по развитию экономических и инвестиционных возможностей ре-

гиона. Руководитель офиса PricewaterhouseCoopers в Новосибирске А. Фомин сообщил, что «... сегодня наш офис насчитывает 17 сотрудников. В ближайшие пять лет мы надеемся увеличить штат до 50 специалистов, предоставляющих полный спектр услуг, в том числе налоговый и стратегический консалтинг. Штат сибирского офиса PricewaterhouseCoopers планируется формировать в первую очередь из молодых специалистов, прошедших обучение в вузах, где наши сотрудники проводят семинары и тренинги» [34]. Также он акцентировал внимание на том факте, что «...мы осваиваем новые территории не только для того, чтобы расширить свою клиентскую базу. Мы приводим новых инвесторов, таким образом, развивая экономику региона, значит, расширяя рынок и обеспечивая работой разные компании» [34].

Сегодня консалтинговый бизнес рассматривается как один из наиболее динамично развивающихся и высокодоходных, где наблюдаются значительные качественные изменения в развитии консалтинговых компаний: отраслевая специализация, расширение спектра услуг, присутствие на региональных рынках. Немаловажным является и то обстоятельство, что выдвигается ряд требований к деятельности консалтинговых компаний, в числе которых, гибкая и мобильная организационная структура, а также штатный состав профессиональных консультантов. О проблемах и современных тенденциях в развитии социального института консалтинга свидетельствуют результаты проведенного нами социологического исследования. В экспертном опросе приняли участие представители 100 консалтинговых компаний различных форм собственности: общества с ограниченной ответственностью (ООО) – 85,8 %, закрытые акционерные общества (ЗАО) – 6,2 %, индивидуальные предприниматели (ИП) – 4,4 %, автономные некоммерческие образования (АНО) – 2,7 % и товарищества с ограниченной ответственностью (ТОО) – 0,9 %.

Как показало исследование, наибольшая часть опрошенных компаний (66 %) сравнительно недавно работает на рынке профессиональных услуг в период с 2004 г. по 2009 г., 29 % – с 1998 г. по 2003 г. и лишь 5 % начали свое существование в период с 1992 г. по 1997 г. Во многом эти закономерности обусловлены тем, что стратегия выживания многих предприятий после кризиса 2008 года трансформировалась в стратегию развития: предприятия стали задумываться о перспективах своего бизнеса и обращать внимание на методы и инструменты управления. Как след-

ствие подобного рода изменений, возросла потребность в профессиональных консультантах различных специализаций. Выявлено, что наиболее высок уровень предоставления услуг в период с 2004 года по 2009 год в Сибирском регионе в области управленческого консалтинга (13,1 %), в Уральском регионе – бухгалтерских услуг (14,9 %), в Приволжском регионе – маркетинговых (социологических) исследований (15,5 %).

Наиболее интенсивная динамика роста консалтинговых компаний за последние пять лет прослеживается в таких городах, как Новосибирск (19,7 %), Екатеринбург (10,6 %), Омск (9,1 %), Тюмень (7,6 %). Если рассматривать в качестве временного интервала трехлетний период, то можно видеть, что 42 % опрошенных консалтинговых компаний работают на рынке профессиональных услуг от одного года до трех лет, 23 % – работают от четырех лет до шести лет, 19 % – от семи лет до десяти лет и 13 % – от одиннадцати лет и более.

Обнаружилось, что консалтинговые компании имеют небольшую штатную численность консультантов. Так, 45 % опрошенных сказали, что в штате их организации лишь от одного до трех консультантов, 28 % – от четырех до шести консультантов, 11 % – от семи до десяти консультантов, 4 % – от одиннадцати до тринадцати консультантов, 3 % – от четырнадцати консультантов и более, 9 % – нет ответа. Консалтинговые компании, которые имеют в своем штате от одного до трех консультантов, работают на рынке профессиональных услуг от одного года до трех лет (53,3 %), от четырех до шести лет (24,4 %), от семи до десяти лет (13,3 %).

Данный факт объясняется тем, что руководители компаний привлекают внештатных консультантов – специалистов различных специализаций под конкретные консалтинговые проекты: большинство (50 %) опрошенных сказали, что привлекают от одного до десяти внештатных консультантов, а 43 % респондентов указали на то, что не привлекают консультантов в консалтинговую компанию для выполнения временной работы. Большинство (49 %) опрошенных ответили, что штатные сотрудники не имеют официального документа (диплом, сертификат и т. д.) об образовании в области консалтинга, 32 % – имеют официальный документ от одного до трех консультантов, 12 % – от четырех до шести консультантов и 7 % – от семи консультантов и более.

В ходе исследования выявлены и основные трудности, которые возникают в деятельности руководителей консалтинговых компаний. Как правило, они носят организационно-управленческий характер. Основные трудности, прежде всего, проявляются: в поиске новых клиентов, более крупных и состоятельных (30,5 %); в нехватке профессиональных кадров, способных решать проблемы клиентов (22,6 %); в нехватке финансовых средств для развития бизнеса (14,1 %); в поиске новых перспективных направлений работы компаний (13 %); в дефиците информации (7,9 %); в нехватке профессионального общения (7,3 %). Вместе с тем, как показало исследование, у респондентов явно выраженная ориентация на поиск новых клиентов, более крупных и состоятельных, а также на подбор профессиональных кадров, способных решать проблемы клиентов. Решением данных проблем озабочены собственники бизнеса и директора консалтинговых компаний в Новосибирске, Омске, Тюмени, Красноярске и Томске.

Респондентам был задан вопрос о перспективах роста их консалтинговых компаний на ближайшие 3 года в масштабе города, региона, страны. Были получены следующие ответы: 26,6 % опрошенных заявили, что консалтинговые компании в ближайшие 3 года займут устойчивые позиции на рынке консалтинговых услуг на уровне города и лишь 2,1 % указали на то, что позиция их компании на рынке консалтинговых услуг не изменится. Однако видится тревожным тот факт, что 59,6 % респондентов затруднились ответить на заданный вопрос. Экспертами названы основные причины, которые препятствуют развитию рынка консалтинговых услуг в России – «социально-экономическое положение в стране», «их город не самое лучшее место для развития», «стагнация».

На уровне региона ситуация выглядит следующим образом: 23,4 % опрошенных полагают, что их консалтинговые компании займут устойчивые позиции на рынке консалтинговых услуг в ближайшие 3 года. Среди других ответов (9,6 %) – «выход на региональный рынок», «открытие филиалов», «приобретение известности», «расширение присутствия». В масштабах страны лишь 3,2 % указали на то, что займут устойчивые позиции на рынке консалтинговых услуг и 70,2 % – затрудняются ответить.

Нельзя не отметить представленную в Концепции долгосрочной социально-экономической стратегии России до 2020 года основную цель государственной политики в области развития

рынка труда. Согласно положениям Концепции, «...в долгосрочной перспективе необходимо создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность. Достижение поставленной цели будет осуществляться посредством развития качества рабочей силы и ее профессиональной мобильности» [253]. Повышение качества рабочей силы и его соответствие потребностям экономики и социального развития будет достигнуто «...на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом определения государственных приоритетов развития экономики» [253]. Это предполагает «...развитие профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, непрерывного обучения и переобучения, что позволит работникам повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, реализовать свой трудовой потенциал в наиболее динамично развивающихся секторах экономики в соответствии со спросом» [253].

Учитывая тот факт, что консалтинговые компании в России являются «проводниками» практических знаний, представляется обоснованным утверждать, что именно они являются компонентами инновационной инфраструктуры, а консультанты – носителями современных знаний в области создания и реализации основных управленческих технологий в сфере бизнеса, государства и общественных отношений.

В заключение данной главы следует отметить, что специфика формирования российской сети консалтинговых организаций в контексте общегосударственной стратегии и инновационных практик в России во многом состоит в особенностях становления и развития мобильных региональных сетей. Преимущество создания региональной сети консалтинговых организаций «снизу» видится в значительной мере в активизации и мобилизации имеющихся ресурсов в регионе (человеческих, интеллектуальных, социальных, организационно-управленческих и проч.) и в реализации инновационных стратегий развития на региональном уровне.

В современных российских условиях существуют и реализуются разные модели институционализации консалтинга. По своему характеру процесс институционализации консалтинга

может иметь как прогрессивную, так и регрессивную направленность. Общим для них выступает курс (ориентация) консалтинговых организаций на высоко технологическое производство в России и регионах.

Проблемы формирования российской сети консалтинговых организаций в контексте их вхождения в государственные и коммерческие структуры видятся в достижении устойчивости открытой структуры в виде оформленного комплекса консалтинговых организаций, деятельность которых способствует социальному развитию страны и региона, отдельным предприятиям и организациям и регулируется рынком консалтинговых услуг в условиях быстро меняющейся социальной среды.

РЕЗЮМЕ ПО РАЗДЕЛУ 1

По результатам проведенного исследования обозначены базовые положения новой концепции институционализации консалтинга в России, в рамках которой выделены четыре направления в исследовании социального института консалтинга: 1) изучение инновационных основ консультирования; 2) исследование роли интеллектуальных технологий в развитии консалтингового бизнеса; 3) анализ сетевого взаимодействия в развитии консалтинговых организаций; 4) исследование процесса институционализации консалтинга.

В процессе исследования обнаружилось, что становление и развитие социального института консалтинга имеет свою уникальную историю, свою событийность и свои точки роста. Учитывая данное обстоятельство, нами была разработана периодизация его становления и развития в России, в которую входят пять основных этапов. В качестве ключевых индикаторов выделения этапов выступили: цели, функции и организационные формы консультационной деятельности.

Проведенный типологический и сравнительный анализ процесса становления и развития исследуемого института показал, что ключевой проблемой на сегодняшний день является формирование российской сети консалтинговых организаций в контексте общегосударственной стратегии и инновационных практик в России и ее регионах. В соответствии с предложенной концепцией, российская (федеральная) сеть опирается на мобильные региональные сети. Как показало исследование, преимущество соз-

дания региональной сети консалтинговых организаций «снизу» видится в значительной мере в активизации и мобилизации имеющихся ресурсов в регионе (человеческих, интеллектуальных, социальных, организационно-управленческих и проч.) и в реализации инновационных стратегий развития на региональном уровне.

Обнаружилось, что процесс вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры начался не в XXI в., а значительно раньше. Этому способствовали возросший спрос на консалтинговые услуги, появление профессиональных сообществ и ассоциаций в сфере консультирования и формирование российской (федеральной) сети консалтинговых организаций и др.

Принципиальное отличие современного этапа развития консультирования состоит в том, что в этот период происходят кардинальные изменения во всех сферах российского общества, благодаря которым институт консалтинга в России выходит на новый уровень своего развития, характеризующийся совершенствованием институциональной структуры (консалтинговой инфраструктуры), в том числе, в регионах.

В монографии мы сделали попытку определить содержание целого ряда категорий и понятий. В числе основных – «социальный институт консалтинга», «консалтинговая организация», «российская (федеральная) сеть консалтинговых организаций», «региональная сеть консалтинговых организаций», «профессионализация консалтинговой деятельности», «консалтинговые услуги», «рынок консалтинговых услуг». Выявлено, что *социальный институт консалтинга* – это многомерное социальное новообразование, имеющее сложную разветвленную структуру, включающую в себя совокупность консалтинговых организаций, объединенных по сетевому принципу, деятельность которых имеет своим результатом развитие рынка консалтинговых услуг и удовлетворение потребностей общества, государства и бизнеса. *Российская сеть консалтинговых организаций в условиях модернизации* – это открытая структура высокой динамичности, ориентированная на инновации, в которой знание и информация выступают в качестве главных ресурсов, обеспечивающих функционирование рынка консалтинговых услуг. *Региональная сеть консалтинговых организаций* по своему типу и структуре напоминает общероссийскую сеть, отличаясь масштабностью, принципами согласованности интересов консалтинговых организаций,

взаимосвязи целей и видов деятельности, технологий и методов их достижения и реализации.

В соответствии с социологической концепцией институционализации консалтинга в условиях региона сеть консалтинговых организаций достаточно широка, чтобы удовлетворить потребности государственных и бизнес-структур в консалтинговых услугах, а их рынок отличается стабильностью и высокой конкурентоспособностью, соответственно, процесс институционализации консалтинга отличается своей *прогрессивной направленностью*. Однако отсутствие условий и возможностей для реализации многопрофильности консалтинговой деятельности, приводит к ограниченности выбора консалтинговых стратегий, нерегулированности организационных изменений, и как следствие, – институционализация консалтинга идет в *регрессивном направлении*.

Таковы некоторые из базовых положений социологической концепции институционализации консалтинга в России, определяющие общетеоретическое и методологическое поле данного направления исследований.

Во втором Разделе мы акцентируем внимание на особенностях развития социального института консалтинга в Сибирском регионе с учетом пространственной и временной перспектив и региональных особенностей.

РАЗДЕЛ 2

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА КОНСАЛТИНГА В СИБИРСКОМ РЕГИОНЕ

ГЛАВА 1

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КОНСАЛТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА КОНСАЛТИНГА В РОССИЙСКОМ РЕГИОНЕ

В российской практике все большее значение приобретает консалтинговая деятельность, являясь средоточием профессиональных знаний и опыта, которые необходимы как бизнесу, так и государственным структурам. Рост востребованности консалтинговых услуг на протяжении первого десятилетия XXI века свидетельствует о стабилизации экономической ситуации в России и стремлении руководителей сделать бизнес более прозрачным и цивилизованным. Более того, современные процессы профессионализации консалтинговой деятельности в России позволяют говорить о появлении устойчивой организационной формы общественного поведения представителей социального института консалтинга. Эти и другие факторы во многом определяют область научного исследования консалтинговой деятельности и особенностей ее профессионализации в контексте проблем развития социального института консалтинга в современной России.

Об ускорении процесса профессионализации консалтинговой деятельности в России свидетельствует несколько обстоятельств: во-первых, возрос спрос на услуги консультантов на рынках консалтинговых услуг, как на федеральном, так и на региональном уровнях; во-вторых, происходит расширение сети консалтинговых организаций различного профиля, оказываемых подобного рода услуги; в-третьих, идет процесс создания профессиональных сообществ и ассоциаций консультантов. Появление отечественных консалтинговых компаний, профессиональных ассоциаций и объединений консультантов в России характеризует институт консалтинга с точки зрения его формальной

структуры, что служит одним из оснований для рассмотрения его как компонента социальной структуры общества.

Наряду с профессионализацией консалтинговой деятельности, имеют место и негативные тенденции в ее развитии. Речь идет об отсутствии нормативно-правовых основ, регламентирующих консалтинговую деятельность на территории Российской Федерации, единой понятийной базы консультирования, единых профессиональных стандартов и этических принципов консалтинговой деятельности. В качестве других причин, порождающих негативные тенденции, следует выделить: отсутствие системы подготовки профессиональных кадров в области консультирования; недостаточное внимание со стороны руководителей консалтинговых компаний к процессу оценки компетенции консультанта; неблагоприятные условия для эффективного развития рынка консалтинговых услуг со стороны государственных структур различного уровня. В тоже самое время прослеживается парадоксальная ситуация, когда профессионализация консалтинговой деятельности отражает сущность и содержание процесса формирования специфической социально-профессиональной группы консультантов, представители которой посредством различных форм и методов консультирования входят в государственные и бизнес-структуры.

Чтобы понять механизмы вхождения консультантов, как в профессиональную среду, так и в государственные и бизнес-структуры, следует учитывать сущностные признаки профессионализации консалтинговой деятельности. Остановимся на наиболее важных из них: а) целевая направленность процесса профессионализации данного вида деятельности; б) ресурсный потенциал участников; в) социальная и экономическая роль консультантов и их социально-профессиональных групп; г) наличие организационно-правовых механизмов консалтинговой деятельности.

Так, профессионализация консалтинговой деятельности рассматривается в научных работах В. В. Коробцева как «... целенаправленно осуществляемый конкретным лицом в соответствии с его склонностями, культурными и духовными запросами непрерывный процесс познания и деятельности, начинающийся от состояния, общего или частичного представления о профессии консультанта и продолжающийся в состоянии» [84, с. 91], который характеризуется следующими факторами: усвоением специфики профессиональной консалтинговой деятельности; владением не-

обходимыми знаниями и практическими навыками и их пополнением, обновлением, развитием и применением в практической деятельности; превращением консалтинговой деятельности в основной источник средств к существованию; осознанием, принятием, выполнением своей социальной роли в жизнедеятельности и развитии общества; осознанием и освоением своей «экономической ниши» в общественном разделении труда; выработкой, овладением и развитием правовой основы и организационно-экономического механизма профессионализации; обретением деятельностью и развитием профессионального сознания.

Полагаем, что процесс профессионализации консультанта не может осуществляться без его участия в консалтинговой деятельности. Поэтому *одновременно с профессионализацией индивида в консалтинговой деятельности происходит профессионализация и самой консалтинговой деятельности*. Налицо два критерия, два типа её профессионализации. Под профессионализацией консалтинговой деятельности В. В. Коробцев понимает непрерывный процесс (на протяжении истории человечества), осуществляемый способными и мотивированными людьми. Этот процесс характеризуется как процесс развития содержания и модификации форм основного «первородного» свойства этой деятельности, целей, субъектов и объектов, средств, условий, самого процесса и результатов консалтинговой деятельности, человеческих идеалов и ценностей, обуславливающих потребность ее осуществлять [84, с. 91].

Отмечая особенности обозначенного подхода, представляется важным обратить внимание *на структуру профессиональной консалтинговой деятельности, ее целевую и функциональную направленность, статусно-ролевые характеристики*. На наш взгляд, *профессионализацию консалтинговой деятельности в широком смысле* следует рассматривать как главную составляющую социального процесса становления и развития консалтинга как социального института, сущностной характеристикой которой выступает наличие устойчивой организационной формы и стратегии общественного поведения представителей данной социально-профессиональной группы, обеспечивая исходное социальное условие его развития в России с учетом регионального опыта. *В узком смысле профессионализация консалтинговой деятельности* представляет собой, прежде всего, процесс вхождения консультанта в профессиональную среду, освоения им профес-

сионального опыта, овладения стандартами и ценностями профессионального сообщества.

Об основных тенденциях профессионализации консалтинговой деятельности свидетельствуют результаты проведенного нами исследования 100 консалтинговых компаний в 2009 и 2010 гг. расположенных на территории Сибирского (г. Новосибирск, г. Иркутск, г. Омск, г. Красноярск, г. Томск, г. Кемерово и г. Барнаул), Уральского (г. Тюмень, г. Екатеринбург, г. Челябинск и г. Курган) и Приволжского (г. Самара, г. Казань, г. Пермь, г. Тольятти, г. Уфа и г. Нижний Новгород) регионов, среди руководителей (87 %) и ведущих специалистов (13 %). Среди опрошенных 66 женщин и 34 мужчин; 53 % опрошенных в возрасте до 37 лет, 22 % – в возрасте 38–45 лет, 22 % – в возрасте 46–55 лет, 2 % – в возрасте 56–63 года и 1 % – в возрасте 64 г. и старше. Далее мы акцентируем внимание на полученных результатах исследования в Сибирском регионе.

Полученные данные в Сибирском федеральном округе, в таких городах как Новосибирск, Иркутск, Омск, Красноярск, Томск, Кемерово и Барнаул позволяют оценить половозрастную структуру экспертов. Среди опрошенных 38 женщин и 18 мужчин, что составило 57,6 % и 52,9 % соответственно, от общей совокупности участвующих в экспертном опросе по регионам. Наибольшее количество респондентов в возрасте от 28 лет до 37 лет – 42,9 %, 38–45 лет – 26,8 %, 46–55 лет – 23,2 %, 64 года и старше – 1,8 %. Проведенное исследование позволило выявить основные тенденции профессионализации консалтинговой деятельности в Сибирском регионе.

Большинство экспертов (79,2 %) Сибирского региона имеют опыт профессионального консультирования от одного года до шести лет в возрасте от 28 лет до 37 лет. Обнаружилось, что наиболее подходящий возраст для начала карьеры в консалтинге составляет 28 лет. Наблюдается планомерная динамика: чем старше становится консультант, тем больше у него практического опыта консультирования. Это свидетельствует о том, что консультант овладевает профессиональными навыками и знаниями консультирования с течением профессионального и жизненного роста. Общемировые тенденции свидетельствуют о том, что именно с выходом на пенсию в возрасте 55–60 лет открываются возможности для плодотворной работы в сфере консалтинга, так как имеется определенный «багаж» знаний и опыта.

Анализ эмпирических данных также показал, что большинство респондентов Сибирского региона плодотворно занимаются профессиональным консультированием: 57,1 % занимаются консультированием от одного года до шести лет, 28,6 % – работают в консалтинге от семи до тринадцати лет, 8,9 % – от четырнадцати лет и более и лишь 5,4 % имеют опыт консультирования менее одного года. Если рассматривать в качестве временного интервала шестилетний период, то увидим, что 65,6 % женщин и 34,4 % мужчин имеют опыт консультирования от одного года до шести лет. Выявлено, что женщины и мужчины начинают практиковать консалтинговую деятельность в возрастной категории от 28 лет до 37 лет (женщин респондентов в два раза больше, чем мужчин).

В консультировании наиболее важно полученное профессиональное образование. Так, 64,3 % экспертов Сибирского региона окончили один вуз против 28,6 %, окончивших несколько вузов, что составило почти половину от общей совокупности. Это достаточно высокий показатель, если следовать тезису о том, что консультант овладевает профессиональными навыками и знаниями консультирования с течением профессионального и жизненного роста. Данный факт также подтверждают следующие результаты исследования: 62,5 % опрошенных окончили один вуз в возрасте от 28 лет до 37 лет, а 53,3 % опрошенных окончили несколько вузов в возрасте от 38 лет до 45 лет. Среди основных специальностей, полученных экспертами в вузе, следует выделить: экономист, инженер, юрист, психолог, менеджер, маркетолог, историк, коммерсант, журналист и др.

В ходе исследования выявлено, что лишь 3,6 % экспертов Сибирского региона имеют степень кандидата наук. Обнаружено, что наличие степени кандидата/доктора наук является не принципиальным для работы в консалтинговых компаниях. Ни один из экспертов не указал среди требований, предъявляемых к консультантам при трудоустройстве в консалтинговую компанию, наличие степени кандидата или доктора наук. Эксперты Приволжского региона высказали мнение о том, что наличие степени кандидата/доктора наук является вопросом профессионального статуса консультанта, который положительно играет при презентации консалтинговых проектов потенциальным заказчиком. Основываясь на предположении о том, что консалтинговая деятельность – это предоставление интеллектуальных услуг и продуктов, следует отметить необходимость не только практических, но и

теоретических, главным образом, фундаментальных знаний консультантов.

Среди основных требований, предъявляемых к консультантам при трудоустройстве в консалтинговую компанию Сибирского региона, эксперты на первое место ставят практический опыт работы (35,1 %) и личностные качества консультанта (34,2 %), затем наличие образования в конкретной области консультирования (22,8 %) и возрастные ограничения (4,4 %). Опираясь на представленные данные, необходимо отметить, что практический опыт работы составляет примерно пять – десять лет работы, как правило, в сфере узкой специализации консультирования, причем не обязательно в консалтинговой организации. Это может быть как государственная, так и коммерческая структуры. Очевидно, что *для развития института консалтинга необходимо создавать условия для миграции (движения) консультантов в образовательных, государственных, коммерческих и консалтинговых структурах. Основными условиями миграции консультантов являются, с одной стороны, возможность получения практического опыта и накопления навыков в смежных отраслях знаний на разных ступенях социально-профессионального статуса, с другой стороны, – возможность быстрого перехода (2–3 года) из одной структуры в другую.*

В подтверждение вышеприведенным результатам исследования приведем некоторые данные. Так, эксперты Сибирского региона к социально-профессиональной группе консультантов, прежде всего, отнесли: экспертов, имеющих практический опыт и знания в конкретной отрасли (47,8 %) и специалистов различных отраслей знаний (19,6 %), экспертов – профессионалов, бывших преподавателей, политиков, чиновников, менеджеров (13 %). Выпускники бизнес – образования (МВА) (8,7 %) также представляют интерес для работодателей консалтинговых компаний, так как владеют зарубежными технологиями и методами консультирования. Что касается молодых специалистов – выпускников вузов (3,3 %), то в последнее время ситуация меняется в сторону значительного увеличения их доли в консалтинговых компаниях. Особенно ярко это проявляется в сферах консультирования, где достаточно трудно найти специалистов с необходимыми профессионально-техническими характеристиками. Поэтому работодатели берут на работу талантливых и легко обучаемых молодых специалистов, которые готовы за короткий срок освоить

азы профессии консультанта. Также в консалтинге работает незначительная доля (3,3 %) представителей профессорско-преподавательского состава. Как правило, они занимаются индивидуальным консультированием по вопросам своей профессиональной специализации. *Безусловно, в целях популяризации профессии консультанта в социально-стратификационной структуре общества существует необходимость привлечения молодых специалистов, которые способны укрепить позиции социально-профессиональной группы и создать положительный имидж развития консультативной деятельности в современных условиях.*

Результаты исследования в Сибирском регионе указывают на тот факт, что для 38 % опрошенных работать консультантом интересно, 31,6 % полагают, что перспективно, 12,7 % – выгодно, по 3,8 % – необходимо и престижно. 41,7 % опрошенных в возрасте от 28 до 37 лет проявляют интерес к профессии консультанта, 42,1 % респондентов в возрасте от 38 до 45 лет утверждают, что работать консультантом перспективно, 15 % респондентов в возрасте от 46 до 55 лет склоняются к мнению о том, что работать консультантом выгодно. *В ходе исследования выявлена следующая закономерность: к 28 годам проявляется интерес к профессии консультанта, к 38 годам открывается перспектива для занятия консалтинговой деятельностью, к 46 годам становится выгодно работать консультантом. Между тем, вопрос о престиже профессии консультант в России не поднимается столь остро, как за рубежом.*

Требования, предъявляемые к консультантам, соответствуют ГОСТу Р ИСО 10019–2007 «Менеджмент организации. Руководство по выбору консультантов по системам менеджмента качества и использования их услуг», в котором содержится описание процесса оценки компетенции консультанта по системам менеджмента качества. Однако 46,4 % опрошенных Сибирского региона убеждены в том, что нет необходимости стандартизировать выбор консультантов по системам менеджмента качества в соответствии с ГОСТом Р ИСО 10019–2007 и лишь 25 % – считают необходимым, 28,6 % – затруднились ответить на поставленный вопрос. Это позволяет сделать вывод о том, что руководители консалтинговых компаний не осознают необходимости применения оценочного подхода к определению компетенций консультантов. Однако развитие профессиональных компетенций, умений и навыков, обогащение профессиональных знаний консуль-

танта является главной составляющей его профессионального саморазвития, которое состоит в том, что работа над собой должна быть направлена не только на обогащение ключевых профессиональных компетенций, но и на создание компетенций, которые будут востребованы в будущем. Есть основание сделать вывод о том, что *консультанты все успешнее конкурируют на рынке консалтинговых услуг на основе их профессиональных компетенций.*

Придерживаясь мнения о том, что профессия консультанта обладает уникальными особенностями, более половины (84,7 %) экспертов полагают, что «консультант – это специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применять их при решении проблем клиента и соблюдающий этические нормы и стандарты профессии». Иной точки зрения придерживаются 6,8 % респондентов, считая, что «консультант – это специалист в какой-либо области знаний, работающий в качестве лица, дающего заключения, советы, указания по вопросам своей специальности». Только 1,7 % опрошенных убеждены, что «консультант – это специалист, который убеждает клиентскую организацию в благотворности или опасности того или иного решения». В качестве другого ответа респонденты высказали мнения о том, что консультант – это «аналитик, информирующий клиента», «личность, обладающая высоким творческим потенциалом», «помощник, развивающий систему знаний в компании клиента», «специалист, дающий заключения по вопросам своей специализации», «специалист, делающий то, что просит клиент», «человек, принимающий на себя ответственность за решения клиента», «человек, решающий проблемы клиента», «человек, умеющий выходить за общепринятые рамки в конкретной области».

Опираясь на результаты исследования в Сибирском регионе, со всей определенностью следует утверждать, что консультант, который обладает аналитическими и диагностическими навыками и способностью творчески применять их при решении проблем клиента, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии играет «довольно значительную» роль в развитии современного общества, нежели чем, «довольно не значительную» (соответственно 64 % против 30 %). Данные, полученные в результате исследования, показали, что более половины (54,2 %) опро-

шенных в возрасте от 28 до 37 лет считают, что консультант играет «довольно значительную» роль в современном обществе.

На предлагаемый вопрос о том, – сформировалась ли социально-профессиональная группа консультантов – специалистов в Сибирском регионе – было отмечено, что идет процесс формирования социально-профессиональной группы консультантов (83,9 %) и лишь 8,9 % респондентов полагают, что социально-профессиональная группа консультантов сформировалась. На вопрос же – какими отличительными чертами данная группа обладает, – были получены следующие ответы: 51,1 % опрошенных полагают, что идет процесс формирования «относительно новой, формирующейся и разрозненной», «компетентной, объективной и научной» (25,5 %) и «неординарной, креативной и смелой» (14,9 %); 60 % опрошенных отметили, что данная группа сформировалась – «относительно новая, формирующаяся и разрозненная» и «компетентная, объективная и научная» (40 %).

Несомненно, рассматривая роль социально-профессиональной группы консультантов, нельзя не затронуть вопросы исследования специфики воздействия русского менталитета на консультационную практику. Так, в статье Д. И. Баркан, С. И. Кирюкова затронут вопрос о становлении консультационного бизнеса в России в контексте влияния русского менталитета [6, с. 109]. Авторы придерживаются мнения о том, что в процессе осуществления консультационной деятельности в России важную роль играют национально-культурные особенности восприятия консалтинга. Весьма значительное влияние оказывают поведенческие установки, характерные для русской культуры. Серьезным барьером на пути формирования отношений клиента и консультанта является низкая степень доверия. Таким образом, нами сделан вывод о том, что *влияние русского менталитета как на становление рынка консалтинга в России, так и на уровень эффективности его использования в бизнесе, к сожалению, не всегда положительно. Очевидно, что данный факт позволяет говорить о низкой степени восприятия консультантов в бизнес сообществе.*

По данным опроса из предложенных для оценки личностно-профессиональных качеств консультантов, позиции «умение понимать конкретные интересы заказчика и готовность их учитывать» (15,5 %), «умение доступно излагать свою позицию» (10,6 %) и «гибкость к меняющимся условиям» (8,6 %) оказались наиболее важными для большинства опрошенных. Также в топ-

группу вошли – «способность учить и обучать людей» (7,5 %), «способность осознавать границы собственной компетентности» (7,3 %), «легкость в налаживании человеческих контактов» (7,1 %), «высокая трудоспособность» (6,9 %), «способность выслушивать собеседника» (6,7 %), «оперативность и мобильность в работе» (6,5 %), «оригинальность мышления» (5,3 %); далее по степени актуальности с 4,7 % – 0,6 % следуют «коммуникабельность», «уважение к мнению других людей», «терпимость, вежливость и хорошие манеры», «способность проявлять инициативу». Среди менее значимых личностно-профессиональных качеств респонденты выделили «самообладание» и «дисциплинированность, исполнительность и умение подчиняться».

Обратимся к истории исследования вопроса личностно-профессиональных качеств консультантов. В научной литературе в 90-х гг. XX в. О. К. Елмашев выделил следующие качества, которыми должен обладать консультант для решения задач на высоком профессиональном уровне: «...в капиталистических консультационных фирмах к консультантам предъявляются высокие специфические требования. Работа консультанта – это, прежде всего, работа с людьми, поэтому особое внимание уделяется его личностным качествам. В процессе деятельности консультанту приходится сопоставлять большое количество фактов, анализировать их и находить решения, что требует от него умений мыслить аналитически и логически. Он должен обладать способностью убеждать, а для этого необходима глубокая научная подготовка, хороши знания психологи клиента и умение расположить его к себе. Неуравновешенным, вспыльчивым, замкнутым людям очень трудно стать консультантом» [53, с. 10].

Мнения респондентов по регионам распределились следующим образом: в Сибирском регионе основными личностными качествами, которыми должен обладать консультант, – это «умение понимать конкретные интересы заказчика и готовность их учитывать» (14,7 %), «умение доступно излагать свою позицию» (11 %), «гибкость к изменяющимся условиям» (8,9 %). В Уральском регионе основными личностными качествами, которыми должен обладать консультант – это «умение понимать конкретные интересы заказчика и готовность их учитывать» (17,7 %), «умение доступно излагать свою позицию» (9,4 %), «легкость в налаживании человеческих контактов» и «оперативность и мобильность в работе» (по 8,3 %). В Приволжском регионе основ-

ными личностными качествами, которыми должен обладать консультант – это «умение понимать конкретные интересы заказчика и готовность их учитывать» (14,3 %), «умение доступно излагать свою позицию» и «легкость в налаживании человеческих контактов» (по 10,2 %), «способность учить и обучать людей» (8,2 %). Более подробные результаты исследования представлены в таблице 1.

Из таблицы 1 видно, что общим для респондентов является такое личностное качество консультантов как «умение понимать конкретные интересы заказчика и готовность их учитывать». Отличие же состоит в таком личностном качестве как «легкость в налаживании человеческих контактов» (Сибирский регион – 6,5 %, Уральский регион – 8,3 %, Приволжский регион – 10,2 %).

В дополнение к предложенным вариантам, респонденты достаточно четко сформулировали личностные качества и умения консультанта в современных условиях: профессионализм, компетентность, харизматичность, авторитетность, ответственность и личностная зрелость, а также «умение отстоять свою профессиональную честь и правоту», «умение донести свои идеи обществу», «умение опережать на шаг практику», «умение работать на результат». Кроме того, консультант должен обладать «практическим и теоретическим ориентированием в предмете консультирования», «аналитическим типом мышления (ученый-исследователь)» и «методологией консультирования». Сравнивая данные исследования личностных качеств и требований, предъявляемых при трудоустройстве, обнаружилось, что претендент на трудоустройство в консалтинговую компанию должен обладать такими профессиональными качествами как умение понимать конкретные интересы заказчика и готовность их учитывать (14,8 %), а менее значимым оказалось дисциплинированность, исполнительность и умение подчиняться (0,3 %).

В материалах работы Второго Международного форума «Методология интегрированного консалтинга. Каким быть консалтингу XX века» Н. И. Плотниковым представлен список цитируемых в литературе ролей консультанта: советника, тренера, фасилитатора, эксперта, медиатора, ментора, аудитора, диагностика, игротехника, идеолога, инноватора, исследователя, коммуникатора, конформиста, лидера, менеджера, специалиста, методолога, наблюдателя, наставника, партнера, ассистента и др. [126, с. 112]. Из данного списка видно, что те роли, которые выполняет консультант в современном обществе, – достаточно разноплановые.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов по вопросу «Выделите наиболее значимые для Вас личные качества консультанта» в разрезе регионов

№ п/п	Личностные качества консультанта	Регион (% ответов)			
		Сибирский федеральный округ	Уральский федеральный округ	Приволжский федеральный округ	Всего
1	Умение понимать конкретные интересы заказчика и готовность их учитывать	14,7	17,7	14,3	15,2
2	Умение доступно излагать свою позицию	11,0	9,4	10,2	10,5
3	Гибкость к меняющимся условиям	8,9	7,3	7,1	8,2
4	Способность осознавать границы собственной компетентности	8,2	6,3	7,1	7,6
5	Способность выслушивать собеседника	8,2	5,2	8,2	7,6
6	Легкость в налаживании человеческих контактов	6,5	8,3	10,2	7,6
7	Оперативность и мобильность в работе	5,8	8,3	7,1	6,6
8	Способность учить и обучать людей	5,8	7,3	8,2	6,6
9	Высокая трудоспособность	5,8	5,2	5,1	5,6
10	Оригинальностью мышления	5,1	7,3	5,1	5,6
11	Коммуникабельность	4,5	7,3	3,1	4,7
12	Уважение к мнению других людей	5,1	2,1	5,1	4,5
13	Терпимость, вежливость и хорошие манеры	4,5	1,0	3,1	3,5
14	Самообладание	2,4	1,0	2,0	2,1
15	Способность проявлять инициативу	1,4	2,1	4,1	2,1
16	Другое	1,4	3,1	,0	1,4
17	Дисциплинированность, исполнительность и умение подчиняться	0,7	1,0	0,0	0,6
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Возможно, именно этим можно объяснить тот факт, что до сих пор отсутствует официально признанная классификация ролей консультанта. Так, Н. И. Плотников предлагает модель, состоящую из четырех ролей консультанта: эксперта, обладающего знаниями, навыками и умениями в определенных областях и видах деятельности; исследователя, владеющего научным опытом работы, который знает методы и подходы научных исследований и разработок; учителя, способного эффективно передавать собственные знания и навыки другим людям; менеджера, обладающего способностью передавать работу другим, высокой работоспособностью к рефлексии и саморефлексии и умеющего оценивать себя.

В контексте научного исследования мы предложили респондентам высказать мнение по поводу основных ролей консультанта: специалиста, обладающего способностью творчески применять собственные навыки при решении проблем; исследователя, владеющего практическим опытом работы; инноватора, внедряющего новые идеи; эксперта, не имеющего право на ошибку; советника, которому надо платить; организатора, способного решать задачи и добиваться результата. Были получены следующие ответы респондентов: 60,6 % опрошенных «полностью согласны» с суждением о том, что «консультант – это специалист, обладающий способностью творчески применять собственные навыки при решении проблем»; 42,6 % респондентов «скорее согласны», что «консультант – это инноватор, внедряющий новые идеи»; 33,0 % респондентов «скорее не согласны» и 17,0 % «совершенно не согласны», что «консультант – это эксперт, не имеющий право на ошибку».

Проведенный анализ позволяет предложить *классификацию ролей консультанта по меньше мере по пяти критериям: 1) специализация в профессиональной сфере; 2) принадлежность к профессиональному сообществу; 3) открытость и способность к инновациям; 4) эффективность реализации профессиональных компетенций; 5) потенциал взаимодействия, сотрудничества, сотворчества и способность к партнерским отношениям.*

В соответствии со вторым критерием, хотелось бы обратиться к работам А. П. Посадского, на взгляд которого в настоящее время сформировалась определенная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг, а именно внутренние кодексы этики и стандарты практики профессиональных ассоциаций консультантов и других специалистов в области

профессиональной поддержки бизнеса [139]. С данной точки зрения важно подчеркнуть, что консультанты обладают специфическим набором социальных норм и предписаний, которые регулируют их поведение в обществе. Так, по итогам исследования выявлено, что большинство респондентов 70,2 % против 29,8 % не придерживаются в своей работе профессиональных или этических кодексов. В профессиональной деятельности опираются, прежде всего, на соблюдение условий подписанных и выполняемых договоров (38,3 %), общепринятых норм и правил поведения (37,1 %), внутреннего положения компании по корпоративной культуре (18,9 %).

Таким образом, *процесс формирования профессионального сообщества в области консалтинга, выразителем которого выступает особая социально-профессиональная группа консультантов, отражается на развитии социального института консалтинга. Институционализация консалтинга в России с необходимостью предусматривает формирование и развитие профессиональных сообществ и ассоциаций консультантов федерального и регионального значения.* Данное концептуальное положение было отражено при рассмотрении современной консалтинговой инфраструктуры (см. схему 3). По результатам проведенных исследований выявлено, что на третьем месте по степени значимости для развития консалтинговой деятельности в России занимают профессиональные сообщества и ассоциации консультантов федерального и регионального значения. Такого мнения придерживаются 17,6 % опрошенных экспертов.

В настоящее время в России существует целый ряд профессиональных сообществ и ассоциаций по различным видам и направлениям деятельности консультантов. Проведенный анализ результатов исследования показал, что 65 % опрошенных не являются членами профессионального сообщества и лишь 35 % являются членами какого-либо профессионального сообщества международного, всероссийского или регионального уровней. Подробный перечень представлен в аналитической справке. Профессиональные объединения и ассоциации консультантов способствуют формированию общепринятых образцов поведения, определению необходимых квалификационных требований, предъявляемых к консультантам и защите общих интересов в контексте их вхождения в государственные и бизнес-структуры. В этой связи, нельзя не согласиться с мнением Ю. Н. Лапыгина [100, с. 104]

в том, что объединения и ассоциации консультантов играют важную роль в формировании рынка консультационных услуг и в определении стандартов консультационной деятельности.

Анализ истории сообществ в области консалтинга в России показал, что первым крупным объединением является профессиональная некоммерческая организация Ассоциация консультантов по экономике и управлению (АКЭУ), появившаяся в 1989 году. В своей деятельности Ассоциация решает немаловажные задачи по проведению сертификации консультационных компаний и индивидуальных консультантов. Прохождение сертификации, прежде всего, свидетельствует о принадлежности к профессиональному сообществу консультантов. Кроме того, сертификация консультантов дает ряд преимуществ: во-первых, является показателем качества консультационных услуг; во-вторых, свидетельствует о соответствии консультационной компании или индивидуального консультанта европейским консультационным стандартам; в-третьих, сертифицированные консультационные компании и индивидуальные консультанты привлекаются к выполнению консультационных проектов.

В 2003 году создано первое и единственное в России объединение консультантов, имеющее право сертифицировать консультантов по управлению по «Амстердамскому стандарту консультантов по управлению», который разработал Международный совет Институтов управленческого консультирования (ICMCI). Совет является авторитетной международной организацией по определению международных профессиональных стандартов и эталонов деятельности консультантов, видение и миссия которой: содействовать внедрению международных стандартов консультантов по менеджменту, обеспечить доверие международного сообщества к этим стандартам и процессам сертификации и гарантировать компетентную и профессиональную работу консультантов по менеджменту. По данным Национального института сертифицированных консультантов по управлению, в настоящее время осуществляется сертификация консультантов в соответствии с Амстердамским стандартом Международного совета Институтов по управленческому консультированию.

На современном этапе Международный совет Институтов управленческого консультирования (ICMCI), представленный в 48 странах мира принял решение о создании ICMCI Международной премии Константина за демонстрацию передового опыта

в области консалтинга. По информации журнала «Консультант по управлению» [195], данная премия будет обнародована на Конгрессе ICMCI в Тайване в 2011 году. Выбор номинантов на получение Международной премии Константина будет осуществляться на основании мнений о консультанте экспертов сообщества ICMCI, клиентов и СМИ по следующим критериям: коммерческая эффективность проекта; стратегическое значение; качество предоставленных консультационных услуг; международное значение; возможность для профессионального развития консультантов и клиентов. Очевидно, что это открывает возможности для расширения границ профессии консультанта и формирования на новом уровне единого международного пространства для развития института консалтинга.

Среди профессиональных сообществ сегодня выделяется и Национальная гильдия профессиональных консультантов (НГПК), деятельность которой строится по типу специализированной профессиональной организации, объединяющей представителей бизнеса, консалтинга и государства. Членами гильдии являются консалтинговые фирмы, индивидуальные консультанты и представители власти, оказывающие профессиональные услуги высокого качества, имеющие хорошую репутацию в соответствующей сфере и рассчитывающие на комплексную профессиональную поддержку. В своей работе члены гильдии придерживаются Кодекса профессиональной этики члена НГПК.

По инициативе руководства Национальной гильдии профессиональных консультантов в 2001 году в г. Севастополе состоялся Первый Международный Форум по методологическим проблемам консалтинга, интеграционным процессам, бизнесу и новым технологиям управления. По результатам Форума принято принципиальное решение о создании ЕАККО – Евро-Азиатской Конфедерации Консалтинговых Объединений. Данная конфедерация, в состав которой входят ассоциации профессиональных консультантов стран России, Украины, Беларуси и Азербайджана, создана для решения проблем, связанных с продвижением профессии менеджмента-консультанта, а также для организации и проведения совместных мероприятий и реализации программ обучения консультантов.

Нельзя не отметить деятельность, созданного в 1992 году на базе лаборатории методов диагностики и управленческого консультирования при Международном НИИ проблем управления,

Международного центра управленческого и инвестиционного консультирования под руководством доктора технических наук, профессора С. В. Хайниша. Указанный руководитель является автором более 100 монографий и научных статей, имеющим многолетний опыт консультационной, экспертной, учебно-практической деятельности в стране и за рубежом. Одним из первых С. В. Хайниш в конце 70-х – начале 80-х гг. XX в. начал активно применять и развивать новое направление в практике управления, а именно управленческий консалтинг.

Таким образом, *функционирование профессиональных ассоциаций и объединений создает базовые условия для формирования цивилизованных норм и правил консультирования и способствует ускорению профессионализации консалтинговой деятельности в России.* Развиваясь, ассоциации и объединения создают нормативные акты, регламентирующие различные аспекты многосторонней деятельности консультантов и способствуют решению задач по формированию профессиональных стандартов и этических принципов консалтинговой деятельности и лоббированию интересов консультативного сообщества на всех уровнях власти. Кроме того, профессиональные сообщества консультантов призваны повышать качественный уровень информированности делового сообщества о возможностях и перспективах консультирования и осуществлять профессиональную подготовку консультантов. Руководители современных консалтинговых компаний в этой связи проявляют более высокую заинтересованность в обсуждении проблем консультирования на базе неформальных площадок для общения консультантов. Отчетливо видно, что профессионализация консалтинговой деятельности выступает одним из базовых условий для развития социального института консалтинга в России.

Поскольку ведущие специалисты Ассоциаций имеют не только высокую репутацию на консалтинговом рынке и огромный опыт работы, но и предлагают весь комплекс образовательных и тренинговых услуг, то необходимо затронуть вопрос о специфике подготовки профессиональных кадров. Данную задачу в России решают профессиональные школы подготовки консультантов: Школа консультантов по управлению и Сибирская школа консультантов. В первую очередь, «кузницей кадров» выступает, созданная в октябре 1992 г., Школа консультантов по управлению в структуре Академии народного хозяйства при Правитель-

стве РФ под руководством доктора философских наук, профессора А. И. Пригожина. Школа выпускает дипломированных консультантов по управлению и действует как площадка профессионального взаимодействия консультантов по реализации совместных инициатив. Деятельность Сибирской школы консультантов, основанной в 1990 году в г. Новосибирске, направлена, прежде всего, на подготовку профессиональных консультантов в регионе, а также на реализацию проектов по оказанию услуг в области управленческого консультирования.

Рассмотрим основные пути профессионализации консалтинговой деятельности на базе данных проведенного нами комплексного социологического исследования по вопросам подготовки специалистов в области консультирования по различным направлениям их профессиональной деятельности на рынке труда Иркутской области. В качестве экспертов выступили руководители и ведущие специалисты консалтинговых компаний. Опрос проводился в рамках круглого стола «Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона (задачи, потребности, перспективы, взаимодействие с работодателями)» форума-выставки «Инновационный форум – 2009», который проходил в г. Иркутске.

В ходе исследования обнаружилось, что действительно *профессиональные консультанты являются одними из наиболее востребованных специалистов на рынке труда*. Об этом свидетельствуют ответы респондентов: 60 % мужчин от общего числа опрошенных и 37,5 % женщин указали, что скорее согласны с данным утверждением; скорее не согласны ответили 40 % мужчин и 37,5 % женщин; полностью согласны лишь 12,5 % женщин. По вопросу о том, в чем проявляется роль консультанта в современном обществе, были получены самые разные мнения респондентов:

Генеральный директор, мужчина в возрасте от 28–37 лет, опыт работы консультантом 3 года, сфера интересов – маркетинговые/социологические исследования, (г. Иркутск): «Профессиональные консультанты играют важную для современного общества роль, так как любой профессиональный консультант – это в первую очередь высококлассный специалист, причем очень узкой специализации, имеющий за плечами большой опыт работы и знаний. Основная задача консультанта – решить любую проблему конкретного человека, предприятия, региональной или федеральной компании, или вообще государства».

Генеральный директор, мужчина в возрасте от 46–55, опыт работы консультантом 19 лет, сфера интересов – управленческий консалтинг, кадровый консалтинг, маркетинговые/ социологические исследования, тренинговые услуги (г. Иркутск): «Обладание исследовательскими методами, прикладными технологиями, их оптимальным подбором, обеспечивающим достижение поставленных целей при рациональном использовании времени, наименьших затратах средств, а также снижении неблагоприятных побочных эффектов или возможных негативных последствий».

Проявилось, что для формирования профессиональных стандартов профессии консультанта необходимы значительные усилия и рост профессионализма со стороны консультантов. В качестве приемлемых путей профессиональной подготовки консультантов на уровне региона выделены: практические занятия (23,5 %); исследовательские проекты, семинары и конференции (по 17,6 %); самостоятельное обучение (14,7 %). В настоящее время большое значения приобретает теоретическая и практическая подготовка молодых консультантов при тесном сотрудничестве с экспертами – профессионалами, которые выступают в роли наставника, т. е. совместная работа над реальными консалтинговыми проектами. Полагаем, что профессиональная подготовка консультантов отражает проблему эффективности консультирования и способствует повышению значимости интеллектуальных ресурсов в решении экономических, политических и социальных задач в России и ее регионах.

В этой связи экспертам был задан целый ряд вопросов, касающихся степени их удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки выпускников, работающих в компании, уровнем их средней заработной платы, перспективам карьерного роста молодых специалистов в консалтинговых компаниях. Были получены следующие результаты: большинство (84,6 %) респондентов ответили, что в их компаниях работают выпускники иркутских вузов и только 18,2 % удовлетворены уровнем профессиональной подготовки молодых специалистов. Наибольший интерес с профессиональной точки зрения представляют выпускники ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет» (31,8 %) и ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» (27,3 %). По остальным позициям мнения респондентов разделились: одни считают, что вуз не имеет решающего значения, другие акцентируют внимание на прохож-

дении практики молодыми специалистами в полевых условиях в течение всего обучения в вузе. Выявлено, что средний уровень заработной платы у специалиста – консультанта, только что окончившего вуз, составляет 10–15 тыс. руб. (38,5 %), а уровень заработной платы у специалиста, проработавшего более трех лет в компании, составляет 20–25 тыс. руб.

Одними из самых востребованных в консалтинге специальностей, по мнению респондентов, выступают: менеджмент и управление (21,4 %), экономика и юриспруденция (по 16,7 %), психология (11,9 %), социология (9,5 %), политология (7,1 %), международные отношения (4,8 %) и социальная работа (2,4 %). Среди основных требований, предъявляемых к консультантам при трудоустройстве, на первом месте, безоговорочно, стоят личностные качества и практический опыт работы; на втором – наличие образования в конкретной области.

Отношение руководителей консалтинговых компаний Иркутской области к проблеме востребованности консультантов и использования их профессиональных услуг дает основание полагать, что повышение их профессионального мастерства открывает более широкие возможности для перехода в смежные отрасли хозяйства и сектора экономики, а также в региональные сети консалтинговых организаций на следующие ступени социально-профессионального статуса.

Проведенный анализ особенностей подготовки консультантов в России позволяет охарактеризовать их по профессиональным, деловым и личностным характеристикам. В этой связи, немалый интерес представляют результаты опроса, проведенного журналом «Wall Street Journal» среди специалистов, довольных своей работой и занятых в разных сферах, в соответствии с которыми консалтинг признан наиболее привлекательной и высокооплачиваемой профессией в современном мире.

Динамика развития консалтинговой деятельности в России указывает на то обстоятельство, что консалтинговые компании и профессиональные сообщества консультантов формируют и развивают отечественный подход к консультированию с ориентацией на российского потребителя консалтинговых услуг. Однако не исключено, что в дальнейшем возникнут новые формы проявления консалтинговой деятельности, ориентированные на преодоление негативных тенденций развития профессионализации и изучение специфики социально-профессиональной группы кон-

сультантов, выявление ее особых интересов, что позволит повысить уровень профессионализма консультантов в их становлении как активного субъекта профессиональной деятельности.

По итогам исследования выявлено, что профессионализация консалтинговой деятельности является главной составляющей процесса становления и развития консалтинга как социального института, сущностной характеристикой которого выступает наличие устойчивой организационной формы и стратегии общественного поведения представителей данной социально-профессиональной группы, обеспечивая исходное социальное условие его развития в России с учетом регионального опыта.

В рамках предложенной концепции нами была поставлена задача обозначить ключевые принципы и механизмы профессионализации консалтинговой деятельности, благодаря которым социальный институт консалтинга выходит на инновационный уровень своего развития. В числе таких принципов и механизмов видятся четыре: *1) сетевой принцип организации консалтинговой деятельности в аспекте взаимовлияния на процесс профессионализации консалтинговой деятельности; 2) рыночные механизмы, влияющие на профессионализацию данного вида деятельности; 3) механизмы вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры; 4) принципы создания консалтингового климата в обществе.*

Рассматривая профессионализацию консалтинговой деятельности как условие развития социального института консалтинга в аспекте ключевых принципов и механизмов, необходимо обратиться к более детальному анализу признаков данного института. Анализ научной литературы в области изучения проблем институционализации показал, что существует набор сходных признаков для всех социальных институтов. Так, по мнению С. С. Фролова существует пять общих признаков, которые свойственны всем социальным институтам: установки и образцы поведения, символические культурные признаки, утилитарные культурные черты, кодекс устный и письменный, идеология [201, с. 127–128]. Охарактеризуем социальный институт консалтинга в соответствии с данной классификацией, выделив наиболее важные показатели и сферы их проявления (см. таблицу 2).

Таблица 2

Характеристика социального института консалтинга

Установки и образцы поведения	Символические культурные признаки	Утилитарные культурные черты	Кодекс устный и письменный	Идеология
Консультирование. Интеллектуальные услуги и продукты. Инновации.	Профессиональные праздники.	Профессиональные сообщества и ассоциации. Консалтинговые организации различного уровня.	Профессиональный и этический кодекс. Уставы профессиональных сообществ и ассоциаций. Внутренние положения консалтинговых организаций по корпоративной культуре. Договоры на оказание консалтинговых услуг. Партнерские соглашения.	Оказание профессиональных услуг в области консультирования.

Среди сходных признаков социальных институтов, характерных и для института консалтинга, следует выделить и специфические: 1) спрос и предложение на интеллектуальные услуги и продукты; 2) внедрение инноваций (организационные, организационно-управленческие и технологические); 3) установление партнерских отношений; 4) развитие консалтинговой инфраструктуры. Что касается четвертого пункта, то консалтинговая инфраструктура более подробно была охарактеризована во второй главе первого раздела монографии, поэтому мы не прослеживаем тенденции по данному типологическому признаку в таблице 3.

В соответствии с выделенными типологическими признаками представим обзор основных тенденций развития социального института консалтинга в России, требующих социологического осмысления и анализа с учетом специфики формирования федеральной и региональных сетей консалтинговых организаций в контексте «Стратегии-2020» (см. таблицу 3).

На современном этапе своего развития *социальный институт консалтинга представляет собой интеллектуально ориентированный институт, основополагающая функция которого*

состоит в производстве и воспроизводстве интеллектуальных услуг и продуктов как конечного результата консалтинговой деятельности. В этой связи, развитие консалтинга как социального института предполагает повышение качества и рост спроса на интеллектуальные услуги и продукты, расширение клиентской базы и формирование благоприятного консалтингового климата.

В целом было выявлено, что, во-первых, повышение качества консалтинговых (интеллектуальных) услуг посредством разработки стандартов и этических принципов консалтинговой деятельности ведет к углублению *тенденций централизации и концентрации ресурсов* в рамках сетевого профессионального сообщества, что, соответственно, присуще федеральной и региональным сетям консалтинговых организаций. Во-вторых, рост спроса на интеллектуальные услуги и продукты со стороны государственных и бизнес-структур формирует рынок консалтинговых услуг и создает предпосылки для *усиления конкуренции* внутри федеральной сети среди ключевых участников консалтинговых групп, а также приводит к *нарастанию соперничества* между региональными консалтинговыми организациями. В-третьих, расширение клиентской базы через вхождение консалтинговых компаний в государственные и бизнес-структуры (консультативные советы, советы директоров, платные консультации и т. д.) сопровождается *тенденцией к координации совместных целей* со стороны участников федеральной сети и *тенденцией к взаимозависимости совместных целей* со стороны региональных сетей по материализации интеллектуальных услуг и продуктов.

В-четвертых, благоприятный консалтинговый климат способствует расширению необходимых условий для реализации интеллектуальных услуг и продуктов, наиболее характерных для современной консалтинговой инфраструктуры, что, безусловно, положительно сказывается на *выработке единых ценностей* (федеральная сеть) и *осознании общих целей и задач* (региональные сети). Среди *благоприятных факторов для развития консалтингового климата в России*, мы выделяем следующие: 1) *интеллектуальный и профессиональный рост и развитие консалтингового сообщества*; 2) *возможности и условия для возникновения и реализации инновационных идей и методов консультирования*; 3) *партнерские взаимоотношения между членами консалтингового сообщества*.

Таблица 3

Обзор основных тенденций развития социального института консалтинга в России и ее регионах

№ п/п	Типологический признак	Сетевой принцип		Рыночные механизмы		Механизмы вхождения консалтинговых организаций		Принципы создания консалтингового климата	
		Федеральная сеть	Региональная сеть	Федеральная сеть	Региональная сеть	Федеральная сеть	Региональная сеть	Федеральная сеть	Региональная сеть
1	Интеллектуальные услуги и продукты	Тенденция к централизации ресурсов	Тенденция к концентрации ресурсов	Тенденция к усилению конкуренции	Тенденция к соперничеству	Тенденция к координации совместных целей	Тенденция к взаимозависимости совместных целей	Тенденция к выработке единых ценностей	Тенденция к осознанию общих целей и задач
2	Инновации (организационные и технологические)	Тенденция к расширению сферы внедрения инноваций		Тенденция к росту спроса на инновации в консалтинговой практике	Тенденция к появлению нового сегмента на региональных рынках консалтинговых услуг	Тенденция к лоббированию интересов государства и бизнеса	Тенденция к форсированию интересов крупного бизнеса и региональных властей	Тенденция к освоению новых форм сотрудничества в консалтинговой практике	Тенденция к освоению новых творческих подходов в консалтинговой практике
3	Партнерские отношения	Тенденция к автономии	Тенденция к сближению (интеграции)	Тенденция к распространению лучших консалтинговых практик		Тенденция к созданию и поддержке эффективных партнерств		Тенденция к повышению уровня информированности	

Опираясь на результаты исследования по проблемам становления и развития социального института консалтинга, можно также утверждать, что социальный институт консалтинга в России уже сегодня является инновационно ориентированным социальным институтом, деятельность которого направлена на внедрение инноваций преимущественно организационного и технологического характера. *В качестве приоритетных направлений развития такого института, выделим четыре: 1) создание и управление профессиональными сетями консалтингового бизнеса; 2) развитие сервисных и консалтинговых услуг для инновационных компаний; 3) формирование портфеля консалтинговых проектов; 4) повышение консалтинговой активности консультантов в инновационной сфере.*

Остановимся более подробно на каждом из выделенных направлений. Во-первых, создание и управление профессиональными сетями консалтингового бизнеса предусматривает разработку и продвижение консалтинговых практик инновационной отрасли, которым наиболее характерна *тенденция к расширению сферы внедрения интеллектуальных услуг и продуктов* (федеральная и региональные сети). Во-вторых, развитие сервисных и консалтинговых услуг для инновационных компаний предполагает формирование нового сегмента общероссийского рынка консалтинговых услуг. Вместе с тем, наблюдается *тенденция к росту спроса на инновации в консалтинговой практике* в условиях федеральной сети и *тенденция к появлению нового сегмента на рынках консалтинговых услуг* в условиях региональных сетей. В-третьих, формирование портфеля консалтинговых проектов позволяет консалтинговым организациям выходить в новую среду взаимовлияния интересов государственных и бизнес-структур и общества в целом. Если для федеральной сети специфическим отличием в реализации поставленных задач по вхождению в новую среду является *лоббирование интересов государства и бизнеса*, то для региональных сетей – *форсирование интересов крупного бизнеса и региональных властей*. В-четвертых, консалтинговая активность консультантов в инновационной сфере определяется уровнем их профессиональных опыта и свидетельствует об *освоении новых форм сотрудничества и овладении новыми творческими подходами в консалтинговой практике* (федеральная и региональные сети).

Развитая партнерская сеть социального института консалтинга является важным инструментом развития современной консалтинговой инфраструктуры, стимулирования спроса и

предложения на интеллектуальные услуги и продукты, реализации деловых и информационных связей с региональными рынками консалтинговых услуг, формирования инновационной платформы для деятельности консалтинговых организаций в России.

Обозначим особенности и тенденции развития партнерских отношений по данному типологическому признаку. Во-первых, установление партнерских взаимоотношений внутри профессиональной сети консалтингового бизнеса является следствием безусловной необходимости для реализации продуктивных отношений. Вследствие этого, федеральной сети консалтинговых организаций присуще *стремление к автономии*, а для региональных сетей наблюдается *потребность к сближению*. Во-вторых, реализация совместных консалтинговых проектов предусматривает продвижение качественных интеллектуальных и инновационных услуг и продуктов с целью формирования доступного рынка консалтинговых услуг и свидетельствует о *распространении лучших консалтинговых практик*, предоставляемых партнерами (федеральная и региональные сети). В-третьих, повышение доступности информационных ресурсов (информационные, новостные, аналитические печатные издания, Интернет порталы) о деятельности консалтинговых компаний предполагает расширение зоны взаимодействия с государственными и коммерческими структурами, как следствие, прослеживается *тенденция к созданию и поддержке эффективных партнерств* (федеральная и региональные сети). В-четвертых, информирование сообщества консультантов о перспективах развития и возможностях консалтинговой инфраструктуры невозможно без эффективного функционирования профессиональных сообществ и ассоциаций, что благоприятно влияет на консалтинговый климат в обществе. Именно поэтому необходимо выделить *тенденцию к повышению уровня информированности* всех заинтересованных структур в развитии института консалтинга (федеральная и региональные сети).

Таким образом, вышеперечисленные тенденции развития социального института консалтинга с учетом специфики формирования федеральной и региональных сетей консалтинговых организаций в России и ее регионах позволяют разработать комплекс практических рекомендаций по развитию социального института консалтинга в российском регионе в контексте профессионализации консалтинговой деятельности.

В заключение данной главы следует отметить, что профессионализация консалтинговой деятельности выступает одним из главных условий развития социального института консалтинга в

России и ее регионах. Проведенный анализ свидетельствует о формировании социально-профессиональной группы консультантов, ее ключевых статусно-ролевых характеристиках, которые ярко проявляются и в Сибирском регионе. По результатам исследования предложена классификация ролей консультанта по пяти основным критериям: 1) специализация в профессиональной сфере; 2) принадлежность к профессиональному сообществу; 3) открытость и способность к инновациям; 4) эффективность реализации профессиональных компетенций; 5) потенциал взаимодействия, сотрудничества, сотворчества и способность к партнерским отношениям.

Выявлено, что *профессионализацию консалтинговой деятельности в широком смысле* следует рассматривать как главную составляющую социального процесса становления и развития консалтинга как социального института, сущностной характеристикой которой выступает наличие устойчивой организационной формы и стратегии общественного поведения представителей данной социально-профессиональной группы, обеспечивая исходное социальное условие его развития в России с учетом регионального опыта. *В узком смысле профессионализация консалтинговой деятельности* представляет собой, прежде всего, процесс вхождения консультанта в профессиональную среду, освоения им профессионального опыта, овладения стандартами и ценностями профессионального сообщества. Развитие профессиональных ассоциаций и объединений создает базовые условия для формирования цивилизованных норм и правил консультирования, что в свою очередь способствует развитию профессионализации консалтинговой деятельности в аспекте позитивных тенденций развития социального института консалтинга в России.

ГЛАВА 2

ВЕДУЩИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ В СИБИРСКОМ РЕГИОНЕ И ОСНОВНЫЕ ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ КОНСАЛТИНГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В последние годы прослеживается пристальный интерес к потреблению консалтинговых услуг как одному из условий социально-экономического развития регионов России. В рамках задач, стоящих перед каждым регионом на долгосрочную перспективу, необходимо переосмысление концептуальных основ социально-экономических преобразований и выработка стратегического курса его развития. Очевидно, что роль промышленного, сырьевого и потребительского комплексов со временем возрастает, поскольку концентрируются ресурсы регионального развития: передовые производственные, управленческие и организационные технологии, профессиональные кадры и финансовые ресурсы. В этой связи, актуальные вопросы становления и развития регионального рынка консалтинговых услуг заслуживают должного внимания со стороны научной (прежде всего, социологической) общественности.

Обосновывая социологическую концепцию институционализации консалтинга в российском регионе в условиях модернизации, нами выделены три этапа в становлении и развитии рынка консалтинговых услуг в России. Новизна предложенного подхода состоит в выявлении и анализе ведущих факторов развития рынка консалтинговых услуг в регионе как важнейшего элемента социального института консалтинга. Исследование предполагало проведение факторного анализа развития рынка консалтинговых услуг в рамках каждого из этапов. Обратимся к результатам анализа основных этапов становления и развития рынка консалтинговых услуг в России.

На наш взгляд, **первый этап** становления рынка консалтинговых услуг в России приходится на 70–80-е гг. XX в. Данный период ознаменован переходом на новые условия хозяйствования, увеличением самостоятельности предприятий и организаций в связи с развитием хозрасчета и аренды, ослаблением централизованных начал в управлении экономикой, что вызвало осознанную потребность в консультировании. Принятие ряда законода-

тельных и нормативных актов, регламентирующих предпринимательскую деятельность, способствовало становлению консультирования как самостоятельного вида профессиональной деятельности и, следовательно, положило начало развитию рынка консалтинговых услуг.

В первой половине 90-х гг. XX в. (1990–2008-й гг.) начался **второй этап** развития рынка консалтинговых услуг в России. С начала 90-х гг. XX в. приоритетным направлением в развитии отечественного рынка консалтинговых услуг стало его расширение посредством вовлечения отечественных и зарубежных консалтинговых компаний. Обращаясь к теории и практике консультирования, приведем некоторые оценки ученых и экспертов ситуации на общероссийском рынке консалтинговых услуг в этот период.

По мнению Э. Ю. Рубиной, следует выделить несколько направлений, по которым происходила интеграция зарубежных и российских консалтинговых структур [171, с. 35]. Во-первых, зарубежные консалтинговые компании начали появляться на территории РФ в связи с тем, что российские предприятия испытывали необходимость в покупке современного оборудования и его обслуживании. Кроме того, зарубежные компании, действующие в самых разных отраслях экономики, стали открывать свои отделения и филиалы в России. Еще одно направление интеграции зарубежных консалтинговых компаний в российский рынок связано со стремлением российских компаний выйти на иностранные рынки. Данные факты стимулировали рынок консалтинговых услуг в России в целом, создавая при этом условия для развития региональных рынков.

Иной точки зрения придерживается Т. В. Бутова, характеризуя на данном этапе состояние рынка консалтинговых услуг в России как «переходного периода» и выделяя значительные различия между стратегиями западных и российских компаний: «... российские консультанты больше ориентированы на свои знания и услуги, чем на проблемы клиентов, т. е. на предложение услуг, нежели на потребности в услугах. Многие консультанты рассматривают свою деятельность как предложение экспертных знаний клиентам, но не как услугу по удовлетворению той или иной потребности клиента» [20, с. 63]. Однако определяющим в развитии рынка консалтинговых услуг становится востребованность консалтинговых услуг со стороны государственных, коммерческих и некоммерческих структур и общества в целом.

Актуальность вопросов, связанных с востребованностью консалтинговых услуг на российском рынке, определили постановку одной из проблем исследования, проведенного «Ассоциацией менеджеров» в 2003 году. В результате были получены выводы о том, что в России имеет место динамично растущий конкурентный консалтинговый рынок, на котором существует около трех тысяч отечественных консалтинговых компаний. Об этом свидетельствует следующий факт: 60 % российских компаний имеют опыт неоднократного общения с внешними консультантами, 33 % российских компаний отметили, что имеют лишь разовый опыт общения с консультантами или вообще к ним не обращались, а 6,2 % не исключают такой возможности и являются потенциальными клиентами консалтинговых компаний [166]. Исходя из представленных данных, следует сделать вывод о том, что более половины опрошенных являются постоянными клиентами консалтинговых компаний различного профиля и формируют спрос на рынке консалтинговых услуг.

Вместе с тем, по мнению О. В. Курбатовой, «...состояние консалтингового рынка в России в последнее десятилетие характеризуется большим притоком иностранных консультантов, что было вызвано потребностями мирового рынка в изучении возможностей российского рынка, а также в связи с превышением консультационных предложений над спросом в странах со стабильной экономикой. Доминирование крупнейших международных консалтинговых фирм, в частности, было связано с тем, что они не встретили местной конкуренции со стороны национальных российских компаний» [99, с. 104]. Это свидетельствует о том, что одной из основных тенденций в данный период стало появление международных филиалов крупнейших консалтинговых компаний на российском рынке консалтинговых услуг. Отличительной особенностью консалтингового рынка, сформированного в России в рассматриваемый период, с точки зрения О. В. Курбатовой, является приток иностранных консультантов при отсутствии российских консалтинговых фирм в условиях переходной экономики с целью создания временных объединений для осуществления крупных национальных и международных консалтинговых проектов. На наш взгляд, именно это обстоятельство послужило толчком для формирования рынка консалтинговых услуг в России с уже явными лидерами в консалтинговой индустрии.

Как утверждают практики консалтинга, цивилизованный рынок консалтинговых услуг в России на данный период практически отсутствует. Основными причинами такого положения, по мнению Б. С. Хазина [178], являются: отсутствует системная основа при организации деятельности консультантов и консалтинговых фирм; отсутствует государственная и социальная направленность консалтинговой деятельности; несовершенна методологическая база консалтинга; недостаточен уровень профессионализма консультантов; неадекватны оценка и использование в России западных методов и форм консалтинговой деятельности; неадекватна оценка уровня знаний, опыта и возможностей реализации потенциала российских специалистов; неадекватна оценка роли, места и применения современных и перспективных информационных технологий, как в деятельности объектов консалтинговых услуг, так и в деятельности самих консалтинговых фирм и др.

Как замечает директор Самарской бизнес школы В. М. Цлафа, в данный период в центральной России «...развивался крупный бизнес, привлекая отечественные и иностранные консалтинговые компании и создавая быстрый рост рынка консалтинговых услуг, большая часть консалтинговых компаний в регионах попросту исчезла, не имея заказов. Наиболее крупные региональные клиенты также воспользовались услугами столичных и иностранных консультантов» [210]. Это подтверждает и выдвинутый нами тезис о том, что на протяжении достаточно длительного времени интерес в развитии сети консалтинговых компаний распространялся не от региона, а от «Центра». Однако в настоящий момент, по мнению В. Зимина, «... позитивно нивелировался спрос на заказы из «центра» и из «регионов». Качество консалтинговых услуг в субъектах Российской Федерации сейчас ничуть не ниже услуг «столичных» консультантов» [63, с. 72].

Основные этапы развития российского рынка консалтинговых услуг от кризисного к посткризисному состоянию наиболее ярко прослеживаются по результатам проведенного нами контент-анализа. Исследование было посвящено проблемам освещения российской прессой основных тенденций развития рынка консалтинговых услуг в России за период с 2006 г. по 2010 год. Выявлено, что наибольшее количество аналитических статей приходится на 2007 г. – 22 публикации (34,9 %), 2006 г. – 5 публикаций (7,9 %), 2008 год – 14 публикаций (22,2 %), 2009 г. – 14 публикаций (22,2 %), 2010 г. – 8 публикаций (12,7 %). Динамика публикаций в разрезе региональных журналов «Эксперт»

представлена в таблице 4. Обнаружено, что региональные обозреватели достаточно активно публикуют материалы, посвященные проблематике развития рынка консалтинговых услуг. Наибольшее число статей опубликовано в журнале «Эксперт Сибирь» – 14 публикаций (22,2 %), «Эксперт Северо-Запад» – 13 публикаций (20,6 %), «Эксперт Волга» – 11 публикаций (17,5 %), «Эксперт Урал» – 10 публикаций (15,9 %), «Эксперт» – 10 публикаций (15,9 %), «Эксперт Юг» – 3 публикации (4,8 %) и «Эксперт Online» – 2 публикации (3,2 %).

В ходе исследования обнаружено 66 упоминаний понятия «рынок консалтинговых услуг» (см. таблицу 5): 2006 г. – 3 упоминания (4,5 %), 2007 г. – 8 упоминаний (12,1 %), 2008 г. – 18 упоминаний (27,3 %), 2009 г. – 27 упоминаний (40,9 %), 2010 г. – 4 упоминания (5,2 %). Из общего числа 35 упоминаний (53 %) носят положительный характер, 22 упоминания (33,3 %) – отрицательные и 9 упоминаний (13,6 %) – нейтральные. Оценка состояния рынка консалтинговых услуг представлена в 40 упоминаниях (60,6 %) и 26 упоминаниях (39,4 %) носили характер прогноза ситуации на ближайшую перспективу.

В результате анализа и оценки рынка консалтинговых услуг региональных обозрений была выявлена следующая картина:

- положительная оценка в категориях «растет», «развивается», «продолжает расти», «динамично растет», «вырос» в регионах Северо-Западном (2006, 2008, 2010 гг.), Сибирском (2007, 2008, 2010 гг.), Южном (2008 г.), Уральском (2008 г.), Приволжском (2008 год);

- отрицательная оценка в категориях «просел», «сократился», «рискует сорваться в пике», «ощутил серьезные изменения» в регионах Северо-Западном (2006, 2007, 2010 гг.), Приволжском (2007–2009 гг.), Южном (2008–2010 гг.), Сибирском (2009 г.), Уральском (2009 г.);

- нейтральная оценка в категориях «существует сам по себе», «подстраивается», «претерпевает изменения» в регионах Сибирском (2007 г.), Южном (2009 г.), Уральском (2009 г.); Северо-Западном (2010 г.).

В публикациях журнала «Эксперт» (первое полугодие 2009 г.) анализировались последствия кризиса 2008 г., который негативно сказался на развитии рынка консалтинговых услуг во всех его сегментах. Были представлены такие категории как «рос», «демонстрировал устойчивый рост», «активно развивался».

Таблица 4

Сводная таблица

№ п/п	Журнал	Кол-во статей	Доля в %	Переменная «Год» (2006–2007–2008–2009–2010)		Переменная «Квартал» (кол-во)				
				Кол-во	%	2006	2007	2008	2009	2010
1	Эксперт Сибирь	14	22,2	1–5–4–3–1	7,1–35,7–28,6–21,4–7,1	0–0–0–1	1–3–0–1	0–2–0–2	1–0–0–2	0–1–0–0
2	Эксперт Северо-Запад	13	20,6	1–5–2–1–4	7,7–38,5–15,4–7,7–30,8	0–0–0–4	1–2–0–2	0–2–0–0	1–0–0–0	0–1–0–3
3	Эксперт Волга	11	17,5	2–5–2–2–0	18,2–45,5–18,2–18,2–0	0–0–0–2	1–3–0–1	1–1–0–0	0–0–2–0	0–0–0–0
4	Эксперт Урал	10	15,9	0–2–3–4–1	0–20–30–40–10	0–0–0–0	0–1–1–0	0–1–2–0	0–2–1–1	0–1–0–0
5	Эксперт	10	15,9	1–3–2–3–1	10–30–20–30–10	0–0–1–0	1–1–1–0	0–1–0–1	1–1–1–0	0–1–0–0
6	Эксперт Юг	3	4,8	0–0–1–1–1	0–0–33,3–33,3–33,3	0–0–0–0	0–0–0–0	0–0–0–1	0–0–1–0	0–0–1–0
7	Эксперт Online	2	3,2	0–2–0–0–0	0–100–0–0–0	0–0–0–0	0–1–0–1	0–0–0–0	0–0–0–0	0–0–0–0
Всего		63	100,0	5–22–14–14–8	–	0–0–1–7	4–11–2–5	1–7–2–4	3–3–5–3	0–4–1–3

Таблица 5

Таблица выводов

№ п/п	Год	Общее количество упоминаний (% от общего числа упоминаний)	Упоминания со знаком (% от общего числа упоминаний со знаком)	Преимущественно в статьях, направленных на оценку или прогноз ситуации на рынке (% от общего числа упоминаний)
1	2006	3 упоминания (4,5 %)	(+) – 2 упоминания (5,7 %), (-) – 1 упоминание (4,5 %)	Оценка – 2 упоминания (5 %), Прогноз – 1 упоминание (3,8 %)
2	2007	8 упоминаний (12,1 %)	(+) – 5 упоминаний (14,3 %), (-) – 2 упоминания (9,1 %) (+/-) – 1 упоминание (11,1 %)	Оценка – 4 упоминания (10 %), Прогноз – 4 упоминания (15,4 %)
3	2008	18 упоминаний (27,3 %)	(+) – 16 упоминаний (45,7 %), (-) – 2 упоминания (4,5 %) (+/-) – 1 упоминание (11,1 %)	Оценка – 11 упоминаний (27,5 %), Прогноз – 7 упоминаний (26,9 %)
4	2009	27 упоминаний (40,9 %)	(+) – 8 упоминаний (22,9 %), (-) – 14 упоминаний (63,6 %) (+/-) – 5 упоминаний (55,6 %)	Оценка – 16 упоминаний (59,3 %), Прогноз – 11 упоминаний (40,7 %)
5	2010	4 упоминания (5,2 %)	(+) – 4 упоминания (11,4 %), (-) – 4 упоминания (18,2 %) (+/-) – 2 упоминания (22,2 %)	Оценка – 7 упоминаний (17,5 %), Прогноз – 3 упоминаний (11,5 %)
Всего		66 упоминаний (100 %)	(+) – 35 упоминаний (53 %), (-) – 22 упоминания (33,3 %) (+/-) – 9 упоминаний (13,6 %)	Оценка – 40 упоминаний (60,6 %), Прогноз – 26 упоминаний (39,4 %)

Прогнозная ситуация на региональных рынках консалтинговых услуг представлена следующим образом:

– положительный прогноз в категориях «будет расти», «будет восстанавливаться», «ожидает оживления», «станет умнее, лучше», «становится все более перспективным», «прибавляет обороты» в регионах Северо-Западном (2006, 2008, 2010 гг.), Сибирском (2007 г.), Приволжском (2007, 2009 гг.), Южном (2008, 2010 гг.), Уральском (2009 г.);

– отрицательный прогноз в категориях «провалится», «ужметя», «будет находиться в стагнации», «сократился» в регионах Южном (2009 г.), Уральском (2009 г.); Приволжском (2009 г.);

– нейтральный прогноз в категориях «в большей степени будет зависеть от общего состояния внешней среды», «претерпит изменения» в Уральском регионе (2009 г.).

В публикациях журнала «Эксперт» прогнозная ситуация преимущественно положительного характера в 2008–2009 гг. представлена в категориях «готовится к новой волне роста», «сделал значимый шаг в сторону консолидации», «представляет огромные возможности». Таким образом, прослеживается явный переход рынка консалтинговых услуг в России от докризисного через кризисное к посткризисному состоянию, отражающему особенности его развития в период 2006–2010 гг. (см. схемы 4, 5).

Таким образом, на втором этапе прослеживается тенденция к формированию российской сети консалтинговых компаний, определению стратегий развития консалтинговых компаний, непосредственно связанных с выходом на рынок консалтинговых услуг, в том числе, в регионах. На наш взгляд, среди ключевых проблем, тормозящих развитие рынка консалтинговых услуг в России, в том числе, в регионах, являются: отсутствие единых стандартов качества услуг; хаотичное ценообразование; нехватка квалифицированных кадров; слабое понимание роли и сути консалтинга руководителями государственных и бизнес-структур.

Рынок консалтинговых услуг Сибири

– *Консалтинговый рынок* Сибири в 2009 году сократился, но его участники надеются на текущий год. Драйвером роста может стать желание клиентов оптимизировать свою работу во время кризиса (май 2010 г.).

– В целом сибирский *рынок консалтинговых услуг* развивается по тем же законам, что и федеральный, однако отличается своей «традиционностью». Пока для рынка консалтинговых услуг Сибири основными являются направления, связанные со структурированием и правовым обеспечением бизнес-процессов (апрель 2008 г.).

– *Рынок консалтинговых услуг* Сибири уже в полной мере можно назвать зрелым: в основном рост происходит не за счет увеличения числа игроков и клиентов, а усложнения заказов и, соответственно, увеличения их стоимости, процессов слияния и поглощения (октябрь 2008 г.)

Рынок консалтинговых услуг Урала

– В итоге рынок консалтинга в регионе по итогам 2009 г. просел сильнее, чем в целом по стране (май 2010 г.).

– Кризис окажет очистительное воздействие на перегретый *рынок консалтинговых услуг*: уйдут слабые и непрофессиональные. Оставшимся придется переосмыслить прошлый опыт, определить потребности клиентов и найти свежие решения (май 2009 г.)

Рынок консалтинговых услуг Юга

– В условиях кризиса не успевший сформироваться и окрепнуть *рынок консалтинговых услуг* ощутил серьезные изменения, которые, с одной стороны, привели к сжатию, а, с другой, – позволят вывести южный консалтинг на более высокий качественный уровень (август 2009 года).

– *Рынок консалтинговых услуг* на Юге ещё молод. Наступивший кризис станет для отрасли серьёзным испытанием, но после него игроки ожидают очередную волну роста (октябрь 2008 г.).

– *Рынок консалтинговых услуг* в ЮФО начал формироваться 10–12 лет назад, и за это время большинство компаний-потребителей данных услуг ещё не успели привыкнуть обращаться в консалтинговые компании (октябрь 2008 г.)

Рынок консалтинговых услуг Северо-Запада

– *Рынок консалтинговых услуг* готовится к новой волне роста. В выигрыше окажутся консультанты, поставившие на диверсификацию услуг (апрель 2008 г.)

Схема 4. Состояние и особенности развития рынка консалтинговых услуг в России
(по материалам журналов «Эксперт Сибирь», «Эксперт Урал», «Эксперт Юг», «Эксперт Северо-Запад»)

Эксперт

«Кризис – время задуматься об эффективности собственного труда, исключить излишнее дублирование функций и деятельность ради деятельности при реализации консалтинговых услуг, не снижая при этом их качества», – президент компании «Ай-Теко» Шамиль Шакиров («Эксперт» № 14 (700) 12 апреля 2010 г.).

«Сохранение клиентской базы – один из основных приоритетов в кризисе. Стремясь оптимизировать наше предложение по цене, мы максимально точно настраиваем его под задачи клиента. Предложение стандартизированных услуг, а также пакетных консалтинговых услуг позволяет уменьшать расходы клиентов и соблюдать баланс между потребностями заказчиков и нашими затратами», – генеральный директор АГК «Интерком-Аудит» Юрий Фадеев («Эксперт» № 11 (650) 23 марта 2009 г.)

Эксперт Волга

«Рынок несколько «просел» в связи с текущим финансовым состоянием экономики. Некоторые предприятия отказываются от наших услуг, другие стремятся сэкономить путем понижения стоимости договора или привлекая более дешевых специалистов», – генеральный директор компании «Премьер Аудит» Татьяна Лобова («Эксперт Волга» № 26–29 (148) 20 июля 2009 г.)

Эксперт Сибирь

«Кризис не повлиял на планы развития компании, единственное, заставил пересмотреть расходную часть», – директор компаний «Еврокред» и «Главбух-М» Надежда Глушкова («Эксперт Сибирь» № 42 (259) 9 ноября 2009 г.)

Эксперт Юг

«В условиях кризиса предприятия стараются меньше привлекать внешних консультантов и обходятся силами штатных сотрудников», – директор группы компаний «Агентство оценки, экспертизы и консалтинга» Андрей Батыров («Эксперт Юг» № 30 (119)/02 августа 2010 года).

«Наша компания провела 2009 год под знаком локализации кризисных явлений и кардинальным образом перестроила внутреннюю структуру, систему мотивации и технологии работы с клиентом», – Александр Полиди («Эксперт Юг» № 30 (119)/02 августа 2010 года).

«Для консалтинговых компаний выстоять в условиях неопределённости рынка и при этом нарастить свои объёмы – показатель профессионального подхода к ведению бизнеса», – генеральный директор компании «Денисов-Аудит» Антон Денисов («Эксперт Юг» № 32–33 (71–72) / 31 августа 2009 г.)

Эксперт Северо-Запад

«Кризис подвиг работать столько же или больше, но за меньшие деньги, а также указал на потребность в некой «гигиене». Было время почистить внутренние процессы, улучшить внутреннюю эффективность, заняться повышением квалификации персонала», – Максим Каменецкий («Эксперт Северо-Запад» № 47 (493) 29 ноября 2010 г.)

Эксперт Урал

«Сейчас нам нужно постараться удержаться, сохранить клиентов и персонал. Для этого требуется работать более интенсивно и эффективно. Изменение спроса произойдет лишь после того, как экономика в целом продемонстрирует выход из кризиса», – Ирина Мамина («Эксперт Урал» № 40 (394)/19 октября 2009 г.)

Схема 5. Тенденции развития рынка консалтинговых услуг в России в условиях кризиса
(по материалам журналов «Эксперт», «Эксперт Сибирь», «Эксперт Урал», «Эксперт Юг», «Эксперт Северо-Запад», «Эксперт Волга»)

С конца 2008 г. по настоящее время следует констатировать начало **третьего этапа** развития рынка консалтинговых услуг в России в условиях модернизации. Как видно из схем 4–5, развитие консалтингового бизнеса в 2009 г. в условиях кризиса носило противоречивый характер, что, несомненно, сказалось на состоянии общероссийского рынка консалтинговых услуг: с одной стороны, оно дало толчок для качественного обновления посредством оптимизации бизнес-процессов консалтинговых организаций и выработки инновационных стратегий, соответствующих новым требованиям рынка; с другой стороны, консалтинговые организации сами были вынуждены приостановить инновационные и инвестиционные проекты с целью сокращения финансовых издержек и предложений на рынке. Так, по результатам проведенного исследования рейтинговым агентством «Эксперт РА» уже в 2010 г., «... среди сдерживающих рост рынка факторов большинство консультантов отмечают два. Первый – консалтинговые бюджеты на 2010 год, сверстанные в острую фазу кризиса. Второй – снижение рентабельности консалтинговых проектов в посткризисный период» [205]. Все это подтверждает тот факт, что консалтинговый бизнес относится к категории высокорискованных, прежде всего, зависящих от соотношения спроса и предложения на рынке и уровня востребованности услуг, как в российских, так и в международных масштабах.

Мировой прогноз рынка консалтинговых услуг опубликован в журнале «The Consulting Magazine» на 2010–2011 гг. Анализируя обзор рынка консалтинговых услуг по материалам опроса руководителей ведущих международных консалтинговых компаний таких как: Deloitte Consulting, Bain & Company, North Highland, Ernst & Young, The Boston Consulting Group, AlixPartners, PwC, Buck Consultants и др., выделим перспективные направления развития мировых рынков консалтинговых услуг: 1) географическая экспансия; 2) интеллектуальные инвестиции; 3) партнерские отношения.

Во-первых, четко прослеживается тенденция к географической экспансии, проявляющейся в расширении зоны присутствия международных филиалов консалтинговых компаний. Наиболее перспективными в мировом масштабе, по мнениям экспертов, являются развивающиеся рынки консалтинговых услуг Индии, Китая, Бразилии, Вьетнама, Индонезии и Ближнего Востока. Состояние мировой экономики диктует требования к развитию рынка консалтинговых услуг, предоставляя широкие возможности

для реализации стратегий развития международных консалтинговых компаний в мировых масштабах и во всех сферах производства. В подтверждение данных фактов приведем выдержки из материалов экспертных интервью:

James Champy Chairman of Dell Perot Systems Consulting (2010) – «Outside of the U.S., India, China and the Middle East provide growth opportunities in 2010»².

Adrian Godfrey Chief Operating Officer for Global Advisory Services, Ernst & Young (2010) – «Several of our practices in the emerging markets achieved strong growth, including the Middle East (18.6 percent), India (13.1 percent) and Brazil (8 percent)»³.

Punit Renjen Chairman and CEO Deloitte Consulting (2011) – «On the global front, major geo-political shifts are reflected in value-chain interdependence and the rise of India, China and Brazil»⁴.

Bob Patton Americas Advisory Services Leader Ernst & Young (2011) – «... strong growth in emerging markets, such as Brazil and China and new emerging markets such as Vietnam and Indonesia»⁵.

Fred Crawford CEO AlixPartners (2011) – «We see geographic growth in Asia and the Middle East»⁶.

Наблюдается ярко выраженная тенденция к переходу консалтингового бизнеса из Европы и США в развивающиеся страны Ближнего Востока. В 2010 году на ежегодной конференции ICMCI в Иордании обсуждались перспективы развития консультационных институтов в странах арабского мира: Ливане, Сирии, Ливии, Египте и Объединенных Арабских Эмиратах. В результате исследования ICMCI [83], выделены наиболее типичные проблемы и возможности для развития национальных консультационных институтов, которые характеризуют арабский консультационный рынок как «небольшой, но разнообразный»: наличие многочисленных местных и международных консалтинговых фирм (Египет, Ливан); большинство консультантов работает в консультационных фирмах за рубежом (Египет, Ливан, ОАЭ);

² «Помимо США, Индия, Китай, Ближний Восток предоставят возможности для роста в 2010 году».

³ «Некоторые из наших практик на развивающихся рынках достигли заметного роста, включая Ближний Восток (18,6 %), Индию (13,1 %) и Бразилию (8 %).

⁴ «В мировой перспективе, основные геополитические силы сдвигаются в сторону Индии, Китая и Бразилии».

⁵ «... сильный рост на развивающихся рынках, таких как Бразилия и Китай, а также на новых рынках, таких как Вьетнам и Индонезия».

⁶ «Мы видим рост на географических рынках Азии и Ближнего Востока».

наличие международных спонсоров для финансирования национального института консультантов по управлению (Египет, Ливия, ОАЭ). Есть и специфические особенности для каждой страны в отдельности: отсутствие авторитетных национальных консультантов, занимающих значимые позиции на консультационном рынке (Ливия); консультирование должно сосредоточиться на частных и общественных секторах (Сирия). Это свидетельствует о создании новой интеллектуальной платформы для развития консультационных институтов в арабском мире.

Во-вторых, руководство международных консалтинговых компаний заинтересовано в профессиональном развитии знаний и опыта консультантов, что позволяет им развивать профессиональную сферу консультирования, ориентируясь на международные стандарты. *Вложение интеллектуальных инвестиций в профессиональное развитие консультантов становится общемировой тенденцией профессионализации консалтинговой деятельности.* Реализация тренинговых программ, нацеленных на профессиональное развитие консультантов, становится перспективной задачей топ-менеджеров международных консалтинговых компаний, что подтверждается следующими мнениями экспертов:

Russ Hagey Chief Talent Officer Bain & Company – «We took advantage of the downturn by investing in global training programs for all staff worldwide, recruiting hundreds around the globe in all geographies ...»⁷.

David Deiters President North Highland – «... we are dramatically increasing our spend on recruiting/sourcing to identify and attract new talent. And, we are just as dramatically increasing our training and development investments in our own people»⁸.

В-третьих, установление долгосрочных партнерских отношений способствует развитию мирового рынка консалтинговых услуг. В результате реализации партнерских программ создается иная консалтинговая инфраструктура, изменяющая внутреннюю структуру бизнеса и расширяющая сети консалтинговых компаний по всему миру. Кроме того, партнерские связи выступают «источником конкурентного преимущества», такого мнения при-

⁷ «Мы извлекли преимущество из кризиса, инвестируя в международные тренинговые программы для потенциальных сотрудников по всему миру, привлекая сотни новых работников по всему миру, из всех регионов ...».

⁸ «... мы тратим средства на наем и поиск талантливого персонала. И мы увеличиваем объем наших внутренних тренинговых программ и программ, нацеленных на профессиональное развитие наших сотрудников».

держивается *Rich Lesser Chairman of North and South America The Boston Consulting Group – «Ensuring high, consistent value delivery and finding effective ways to work collaboratively across a range of complex situations have been long-time strengths of our approach. If we keep our focus in these areas, we think they will continue to be a sources of competitive advantage and drivers of our future success»*⁹.

Таким образом, стратегии развития международных консалтинговых компаний во многом ориентированы на рынок консалтинговых услуг развивающихся стран Ближнего Востока, Индии, Китая, Бразилии, Вьетнама, Индонезии посредством расширения международной сети консультантов. По прогнозам экспертов, более 80 % опрошенных руководителей консалтинговых компаний ожидают рост выручки в 2011 году на 80 %, в отличие от 2010 года – 60 %. [237]. Для этого необходимо инвестировать в интеллектуальное лидерство консультантов, выстраивать профессиональные команды (сети) консультантов, разрабатывать новые подходы к внедрению инновационных идей в консалтинговую практику, реализовать партнерские программы.

Как мировой рынок консалтинговых услуг, так и российский, пережил существенные качественные изменения, проявившиеся в период кризиса, что во многом предопределило их дальнейшее развитие в новом десятилетии XXI в. В 2011 году состоялись две встречи руководителей и представителей основных консультационных сообществ России в рамках круглого стола «Консультационный рынок России: от выживания к развитию», посвященного обсуждению совместной деятельности профессиональных сообществ консультантов по вопросам развития цивилизованного рынка консалтинга в России. В ходе работы участниками было отмечено «... оздоровление рынка консультационных услуг, связанное с вымыванием из этой отрасли наименее профессиональных специалистов; ужесточение конкуренции между оставшимися консультационными компаниями; снижение стоимости консультационных работ при более высоких требованиях со стороны заказчиков к их качеству; распространение практики проектного выполнения работ с использованием сетевого ресурса консультантов, экспертов и специалистов» [92]. Таким образом, в

⁹ «Высокая отдача и эффективные способы сотрудничества давно являются сильными сторонами нашего подхода. Если мы останемся им верны, считаю, они останутся источником конкурентного преимущества и обеспечат нам успех в будущем».

настоящее время отмечаются позитивные тенденции в развитии рынка консалтинговых услуг в России и ее регионах.

Далее обратимся к полученным данным по исследованию региональных рынков консалтинговых услуг. По результатам проведенного нами исследования в 2009–2010 гг. дадим оценку общих тенденций развития рынков консалтинговых услуг в Сибирском, Уральском и Приволжском регионах. Сложившаяся практика консультирования показала, что процесс профессионализации консалтинговой деятельности напрямую связан с развитием рынка консалтинговых услуг. Показательны в этом отношении данные, полученные в результате изучения степени сформированности социально-профессиональной группы консультантов. В разрезе регионов данная ситуация представлена на рисунке 1.

По мнению экспертов (77 %), идет процесс формирования «относительно новой, формирующейся и разрозненной» социально-профессиональной группы консультантов и лишь 7 % опрошенных отметили, что данная группа сформировалась. Довольно низкий уровень сформированности социально-профессиональной группы консультантов подтверждает и тот факт, что региональные рынки консалтинговых услуг в Сибирском, Уральском и Приволжском регионах пока еще не сформировались (см. рисунок 2).

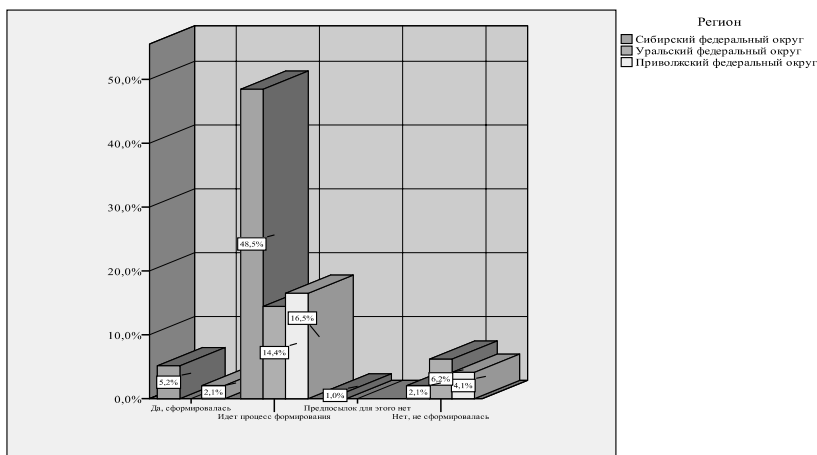


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Сформировалась ли на данный момент социально-профессиональная группа консультантов-специалистов ...»

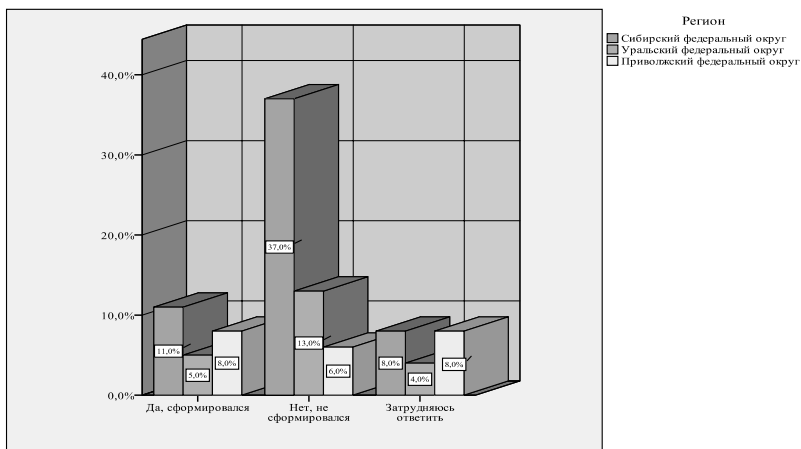


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Сформировался ли рынок консалтинговых услуг в Сибирском, Приволжском, Уральском федеральных округах?»

Большинство респондентов (56 %) сегодня вынуждены признать, что органы власти не заинтересованы в развитии региональных рынков консалтинговых услуг (в Уральском регионе – 81,8 %, в Сибирском регионе – 50 %, в Приволжском регионе – 45,5 %), 26 % опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос. Лишь 18 % опрошенных полагают, что органы власти заинтересованы в развитии рынка консалтинговых услуг в регионах (в Сибирском регионе – 21,4 %, в Уральском регионе – 4,5 %, в Приволжском регионе – 22,7 %). С точки зрения респондентов, совместное сотрудничество с органами власти видится, прежде всего, в участии консалтинговых компаний в реализации программ развития малого и среднего бизнеса, инвестиционных и образовательных программ на уровне городов и регионов, а также в предоставлении возможности проведения аналитической работы. По прогнозам экспертов, в ближайшие пять лет окончательно сформируется рынок консалтинговых услуг в России – будут определены основные «игроки» рынка и направления консультирования.

Аналитические данные также свидетельствуют о том, что наиболее перспективными направлениями консультирования являются управленческий консалтинг (12,9 %) и маркетинговые (социологические) исследования (11,1 %), кадровый консалтинг

(10 %). Так, в Сибирском регионе высок уровень предоставления услуг в области управленческого консалтинга (13,8 %), в Уральском регионе – бухгалтерских услуг (16,3 %), в Приволжском регионе – кадрового консалтинга (11,4 %). Выявлено, что спрос на консалтинговые услуги наблюдается лишь в отдельных отраслях хозяйства и секторах экономики, таких как торговля (13,6 %), строительство (9,7 %), пищевая промышленность (8,4 %), связь (5,4 %), транспорт и телекоммуникации (по 5,2 %). Однако спрос и предложение консалтинговых услуг различается по степени доминирования крупных заказчиков из различных отраслей хозяйства и секторов экономики на территории регионов. Так, в Сибирском регионе высок спрос на консалтинговые услуги в таких отраслях хозяйства, как торговля (13,5 %), пищевая промышленность (9,4), строительство (9,2 %); в Уральском регионе выделяется торговля (15,3 %), строительство (12,2 %); в Приволжском регионе – торговля (12,5 %), пищевая промышленность (10,2 %) и строительство (9,1 %).

В ходе анализа результатов по исследовательскому проекту «Тенденции развития социального института консалтинга в России: региональный аспект» (автор – Толстикова А. В., научный руководитель – доктор социологических наук, профессор Грабельных Т. И.), выполненного в 2011 году, были получены мнения экспертов по вопросу востребованности консалтинговых услуг на рынке. Так, 61,1 % экспертов полагают, что консалтинговые услуги являются востребованными в коммерческих структурах, 33,3 % востребованы «в отдельных случаях, но во многом нет». Что касается государственных структур, то картина выглядит следующим образом: 44,4 % экспертов утверждают, что консалтинговые услуги востребованы «в отдельных случаях, но во многом нет», 33,3 % – «остаются не востребованными» и 16,7 % затруднились ответить на поставленный вопрос. К сожалению, эксперты не отметили востребованность консалтинговых услуг в некоммерческих структурах – 38,9 % «остаются не востребованными». Следует сделать вывод о том, что основными заказчиками консалтинговых услуг остаются коммерческие структуры.

По данным экспертного интервьюирования 44,4 % опрошенных экспертов полагают, что идет процесс формирования рынка консалтинговых услуг в России и 33,3 % считают, что рынок консалтинговых услуг находится в начальной стадии своего формирования. Ровно половина (50 %) экспертов указывают на то, что

рынок консалтинговых услуг в России развивается не без трудностей, но вполне удовлетворительно и 27,8 % опрошенных не берутся оценивать сегодняшнее состояние рынка. Примечательно мнение одного из экспертов:

Тюфяков Игорь Владимирович, 52 года, директор, сфера профессиональных интересов – управленческий консалтинг, налоговый консалтинг, оценочная деятельность, информационный консалтинг, кадровый консалтинг, PR консалтинг, финансовый консалтинг, инвестиционный консалтинг, тренинговые услуги (г. Екатеринбург): «Начальная стадия развития рынка консалтинговых услуг в России после кризиса. По сути, формируется новый рынок российского консалтинга с новыми игроками и правилами».

Остановимся более подробно на ведущих факторах развития рынка консалтинговых услуг в России. Как показали результаты исследования, эксперты акцентировали свое внимание на отсутствии должной поддержки консалтинговой деятельности со стороны государства и бизнес-структур (32,1 % против 17,9 %). Крайне неблагоприятным фактором необходимо отметить отсутствие механизмов эффективного взаимодействия консалтинговых структур в России (21,4 % против 10,7 %). Одним из положительных факторов эксперты отметили формирование профессионального сообщества консультантов в России (28,6 % против 10,7 %). Менее значимым фактором, который способствует развитию рынка консалтинговых услуг, оказалось наличие правового регулирования консалтинговой деятельности в России (3,6 %). Сравнительная характеристика ведущих факторов, способствующих/препятствующих развитию рынка консалтинговых услуг в России представлена в таблице 6.

С целью проведения сравнительного анализа обратимся к результатам исследования перспектив развития сектора интеллектуальных услуг в России по методике сценарного анализа, проведенного в 2007 году Институтом статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» совместно с компанией «РОМИР «Мониторинг», охватившего 10 сегментов сектора интеллектуальных услуг. По итогам исследования выявлено, что незначительную роль для развития сектора интеллектуальных услуг играет такой экзогенный фактор ближней внешней среды как состояние нормативно-правовой базы.

Таблица 6

Сравнительная характеристика факторов, способствующих/препятствующих развитию рынка консалтинговых услуг в России

Факторы, способствующие развитию рынка	Доля, в %	Факторы, препятствующие развитию рынка	Доля, в %
Наличие правового регулирования консалтинговой деятельности в России	3,6	Отсутствие правового регулирования консультативной деятельности в России	10,7
Формирование профессионального сообщества консультантов в России	28,6	Отсутствие профессионального сообщества консультантов в России	10,7
Поддержка консалтинговой деятельности со стороны государства и бизнес-структур	17,9	Отсутствие поддержки консалтинговой деятельности со стороны государства и бизнес-структур	32,1
Разработка механизмов эффективного взаимодействия консалтинговых структур в России	10,7	Отсутствие механизмов эффективного взаимодействия консалтинговых структур в России	21,4
Другой ответ	39,3	Другой ответ	14,3
Затрудняюсь ответить	0	Затрудняюсь ответить	10,7
Всего	100,0	Всего	100,0

Выявлено, что среди эндогенных и экзогенных факторов развития сектора интеллектуальных услуг наиболее позитивно выделяются такие как: экономический рост в стране; рост доходов населения; доверие потенциальных клиентов к производителям услуг; информированность потребителей о производителях услуг; развитие инфраструктуры рынка; уровень платежеспособности российских предприятий; усилия самих ведущих участников рынка по повышению прозрачности, понятности, измеримости (эффективности) своих рынков.

Анализируя мнения экспертов, полагаем, что необходимо выделить перечень факторов, способствующих и препятствующих развитию региональных рынков консалтинговых услуг в России. *Основной движущей силой развития рынка консалтинговых услуг в регионе в современных условиях становится формирующийся спрос на консалтинговые услуги, осознание потребителями консалтинговых услуг эффективности профессионального консалтинга при достижении целей заказчика в социально-*

экономических и научно-образовательных условиях, а также активное продвижение результатов консалтинговой деятельности как основного инструмента формирования потребности государственных и бизнес-структур. Есть основание также полагать, что уровень профессионализма топ-менеджеров российских компаний не достаточно высок. Среди факторов, препятствующих развитию рынка консалтинговых услуг в регионе, эксперты назвали следующие: стагнация научно-исследовательской деятельности, а также нарушение связей межвузовских исследовательских сетей, недостаточная просвещенность заказчика о деятельности консультантов, низкий уровень профессионализма консультантов, который дискредитирует консалтинг в глазах заказчиков и общества в целом.

Таким образом, акцентируя внимание на ведущих факторах развития рынка консалтинговых услуг в регионе как важнейшем элементе социального института консалтинга, в числе которых: формирование профессионального сообщества консультантов в России; разработка механизмов эффективного взаимодействия консалтинговых структур в России; повышение уровня информационно-консультационной активности в долгосрочной перспективе; усиление концентрации профессиональных консультантов как в центральных, так и в отдаленных регионах; появление инновационных стратегий развития консалтинговых компаний и их вхождение в государственные и коммерческие структуры в условиях региона, – представим данные проведенного нами анализа особенностей реализации инновационных стратегий развития консалтинговых организаций в Сибирском регионе. На наш взгляд, на сегодняшний день существует две приоритетные модели реализации инновационных стратегий развития консалтинговых организаций в данном регионе: инновационная и псевдоинновационная.

Известно, что во втором десятилетии XXI в. одной из главных задач России является переход экономики на инновационную социально-ориентированную модель развития. В целях обеспечения устойчивого прогресса в переходе экономики на инновационный путь развития становится важным формирование новых рынков интеллектуальных услуг, расширение спектра новых и качественных консалтинговых услуг, развитие консалтинговой индустрии. В проекте «Стратегии инновационного развития России в период до 2020 года» заявлено, что «...в перспективе Россия может достичь 5–10 % доли на рынках высокотехно-

логичных товаров и интеллектуальных услуг по 5–7 позициям, включая: ядерные технологии; авиастроение; судостроение; программное обеспечение; вооружение и военную технику; образовательные услуги; космические услуги и производство ракетно-космической техники» [246]. Основным приоритетом в реализации экономики лидерства и инноваций видится необходимость формирования моделей реализации инновационных стратегий развития консалтинговых организаций в России и ее регионах в контексте «Стратегии-2020».

Важнейшей предпосылкой достижения стратегических целей «Стратегии-2020» является формирование современной системы институтов, которые могут обеспечить согласованное и эффективное социально-экономическое развитие и регулировать политические, социальные и экономические аспекты развития России и ее регионов. Среди институтов развития, по праву, следует выделить социальный институт консалтинга. Ключевая задача института консалтинга – это создание условий для реализации долгосрочных и краткосрочных инвестиционных проектов федерального и межрегионального значения, обеспечивающих реализацию «Стратегии-2020», в том числе, и в Сибири.

В этой связи, необходимо взглянуть также на территориальное развитие Российской Федерации, которое ориентировано на обеспечение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для комплексного развития и повышения конкурентоспособности экономик регионов. Так, согласно «Стратегии-2020», достижение этой цели будет обеспечено «... в ходе реализации государственной региональной политики, нацеленной на реализацию потенциала развития каждого региона, преодоление инфраструктурных и институциональных ограничений, создание равных возможностей для людей и содействие развитию человеческого потенциала и др.» [253].

Согласно долгосрочной концепции, обеспечение сбалансированного социально-экономического развития регионов выступает одним из целевых ориентиров социально-экономического развития Российской Федерации и требует стимулирования экономического развития путем создания новых центров роста и координации инфраструктурных инвестиций государства и инвестиционных стратегий бизнеса в регионах. Учитывая основные направления региональной политики, важно по-новому взглянуть на процессы развития социального института консалтинга с уче-

том региональной специфики. Рассмотрим некоторые перспективы развития Сибирского федерального округа согласно «Стратегии-2020» в долгосрочной перспективе.

Перспективы развития Сибирского федерального округа связываются с использованием природных ресурсов. На базе природных запасов получают дальнейшее развитие основные промышленные центры Сибири (Красноярск, Иркутск, Новосибирск, Томск и Омск), а лесные ресурсы Сибири составят сырьевую базу для формирования в них лесопромышленных кластеров. Кроме того, необходима активная поддержка со стороны государства инновационного потенциала ведущих научных и образовательных центров Сибири (Новосибирска, Томска) путем предоставления статуса национальных университетов, создания инновационных центров.

Становятся актуальными вопросы развития территориально-производственных кластеров, что в свою очередь способствует расширению сети консалтинговых организаций в регионе. Анализируя основные положения «Стратегии-2020», следует отметить, что здесь уделяется особое внимание созданию территориально-производственных кластеров в регионах. В этой связи, *роль консалтинговых организаций существенно возрастает как одного из основных участников кластера, ориентированного на предоставление интеллектуальных услуг.*

Рассматривая нормативно-правовую базу, следует сделать вывод о том, что меры государственной политики направлены на реализацию целенаправленных шагов по развитию предпринимательской деятельности в территориальных кластерах. Так, Приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 277 «О создании Межведомственной рабочей группы по выработке государственной политики в сфере развития предпринимательской деятельности в территориальных кластерах» создана Межведомственная рабочая группа. В состав группы вошло 133 представителя федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, государственных финансовых институтов развития. На настоящий момент деятельность группы направлена на выработку мер по развитию территориальных кластеров как приоритету инновационной политики России, поддержке инновационных кластеров государственными финансовыми институ-

тами развития (протокол № 18-АК от 17 мая 2011 г. заседания Межведомственной рабочей группы).

Согласно сводной базе данных территориальных кластеров России на территории Сибирского федерального округа планируется реализация следующих кластеров: кластер горнодобывающей промышленности (Республика Алтай); биофармацевтический кластер (Республика Алтай); агропромышленный кластер (Республика Алтай, Республика Тыва); туристический кластер (Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Тыва); кластер по глубокой переработке природных ресурсов (Республика Тыва); Байкальский нанотехнологический кластер (БНТК) (Иркутская область); машиностроительный кластер (Омская область, Иркутская область, Кемеровская область); нефтехимический кластер (Омская область, Иркутская область); лесопромышленный кластер (Омская область, Красноярский край). Данные кластера представляют наибольший интерес для инновационного развития консалтинговых организаций в Сибири.

Мировой инновационный опыт показывает, что в западных странах произошла смена парадигмы от «закрытых инноваций» к «открытым инновациям», которая характеризуется сетевой кооперацией мелких и средних компаний на горизонтальном уровне и позволяет принципиально изменить отношения к инновационной инфраструктуре. По мнению западных экспертов, в данную инфраструктуру должны входить университеты, НИИ, производственные компании, вспомогательные предприятия, а также консалтинговые компании-посредники. Именно подобного рода кластеры имеют наибольший научно-технологический, промышленный и экономический потенциал, а также высокую международную конкурентоспособность. К аналогичным выводам, к сожалению, не пришло Правительство Японии, которое в 2010 году сформулировало долгосрочную инновационную стратегию развития страны, сделав ставку на технологические инновации и оставив нерешенным вопрос развития венчурных, мелких и средних компаний, которые являются необходимым условием инновационной экономики. Японские эксперты высказывают мнение о том, что в Японии отсутствуют объективные предпосылки для успешного самостоятельного развития региональных кластеров.

На наш взгляд, уже в ближайшей перспективе Сибирский федеральный округ окажется в эпицентре событий, связанных с развитием сети территориально-производственных кластеров.

В состав данной сети территориально-производственных кластеров войдут и консалтинговые организации. Учитывая географическое положение региона и ориентиры его инновационного развития, следует признать необходимость в проведении более активной работы по оформлению сети консалтинговых организаций. Между тем, необходимо отметить, что их сетевая структура еще недостаточно развита.

Развитие экономики по инновационному сценарию характеризуется высокой степенью динамичности развития института консалтинга, определяющего предпринимательскую и инновационную активность консалтинговых компаний. Поэтому мы акцентируем внимание на разработке современных моделей реализации инновационных стратегий консалтинговых организаций в условиях региона. Краткая характеристика моделей реализации инновационных стратегий консалтинговых организаций в Сибирском регионе нами представлена в таблице 7.

Таблица 7

Типология современных моделей реализации инновационных стратегий консалтинговых организаций в Сибирском регионе

Типологические признаки	Типы современных моделей	
	Инновационный	Псевдоинновационный
Технология	Внедрение технологических инноваций	Внедрение продуктовых инноваций
Вид консультирования	Внедренческий консалтинг	Процессный консалтинг
Ключевые ресурсы	Интеллектуальные	Финансовые
Роль государства	Государственная поддержка	Государственное регулирование
Сроки	Долгосрочные (до 10 лет)	Краткосрочные (до 3 лет)

Выделенные типы современных моделей реализации инновационных стратегий консалтинговых организаций являются наиболее перспективными в свете «Стратегии-2020».

Новым импульсом к развитию консалтинговой индустрии и формированию консалтингового климата в российских регионах станет становление нового сегмента рынка интеллектуальных услуг, ориентированного на создание инновационных моделей взаимоотношений консалтинговых компаний и непосредствен-

ных заказчиков консалтинговых услуг со стороны инновационных компаний. Ярким примером развития данного направления в консалтинговой деятельности послужило создание ООО «Инфраструктурные инвестиции Российской венчурной компании» («Инфрафонд РВК») в январе 2011 года. Важнейшей задачей «Инфрафонд РВК» является развитие рынка специализированных сервисов и услуг, необходимых технологическим компаниям для эффективного ведения их деятельности [266]. По сути, консалтинговые компании, осуществляющие экспертную, исследовательскую, аналитическую, научно-техническую, организационную виды деятельности призваны помочь инновационным компаниям в контексте содействия технологическому, финансовому и бизнес развитию проектов на территории России и за ее пределами. Важно отметить, что это дает возможность консалтинговым компаниям предоставлять уникальные интеллектуальные услуги и продукты, тем самым, развивая инфраструктуру инновационного, технологического и венчурного рынка в России.

На II Байкальской венчурной ярмарке, состоявшейся 21 сентября 2011 года (г. Иркутск) в рамках специального заседания «Развитие регионального рынка венчурного предпринимательства – роль государственных институтов» «Инфрафонд РВК» представлял ведущий аналитик А. Сухов. По его словам, «Фонд находится в стадии формирования инвестиционного портфеля. Сервисные компании из городов Москва, Нижний Новгород, Саратов, Казань, Уфа, Челябинск, Томск, Новосибирск, Омск, Хабаровск подали свои заявки для первичного отбора. Мы активно ведем работу в регионах. На сегодняшний день фондом поддержан один заявитель» [180]. Это незначительный показатель эффективности работы, но, учитывая, что Фонд создан сравнительно недавно, то вполне возможно строгий оценочный подход к заявителям даст свои результаты. Наличие партнерской программы «Инфрафонда РВК» позволит сформировать сеть стратегических, сервисных и информационных партнеров в ближайшее время с целью анализа инфраструктуры инновационного рынка и формирования недостающих сервисов со стороны консалтинговых организаций для венчурного предпринимательства в России. Это служит поводом обратить пристальное внимание на новое и перспективное направление развития рынка консалтинговых услуг.

Учитывая данные обстоятельства, полагаем, что Сибирскому региону необходимо заимствовать опыт Южного региона в развитии данного направления, где одной из первых специализированных консалтинговых компаний стал «Южный инновационный центр». В компании работает команда из десяти человек, обладающая профессиональными компетенциями, которые позволяют дать всестороннюю оценку инновационного проекта. В ближайшее время планируется реализовать около десяти инновационных проектов при поддержке консалтинговой компании «Южный инновационный центр» на территории Южного региона. Один из основателей краснодарской компании В. Варшавский отмечает, что «... высокая предпринимательская активность, присущая Кубани, сама по себе может стать фундаментом для инновационно-го развития региона» [163].

Как мы уже писали ранее, в настоящее время отправной точкой в реализации национальной государственной политики в России стала «Стратегия-2020». В феврале 2011 г. была сформирована 21 экспертная группа на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы и Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Среди основных направлений работы групп необходимо выделить следующие: обеспечение макроэкономической и социальной стабильности, переход от стимулирования инноваций к росту на их основе, обеспечение конкуренции и развития малого и среднего бизнеса, повышение качества жизни, повышение эффективности использования бюджетных ресурсов и совершенствование межбюджетных отношений. В состав экспертных групп вошли: специалисты профильных российских вузов и НИИ, представители заинтересованных министерств и ведомств, сотрудники Администрации Президента и Аппарата Правительства Российской Федерации, руководители региональных органов исполнительной власти и зарубежные эксперты. Создан информационный портал www.2020strategy.ru. На сайте размещается информация о текущей работе экспертных групп, промежуточные результаты деятельности, документы, информация о проводимых мероприятиях.

В контексте обоснования современных моделей реализации инновационных стратегий развития консалтинговых организаций заслуживает пристального внимания деятельность экспертной группы № 5. Экспертная группа «Переход от стимулирования инноваций к росту на их основе» работает под руководством пер-

вого проректора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктора экономических наук, профессора Л. М. Гохберга и генерального директора ОАО «Российской венчурной компании», кандидата физико-математических наук И. Р. Агамирзяна. Анализируя материалы семинаров, мы видим, что с марта 2011 г. ведется планомерная работа по созданию инновационной платформы, предпринимаются целенаправленные шаги по реализации инновационной государственной политики в России. Особое внимание в контексте нашего исследования заслуживает работа сессии (06 апреля 2011 года), которая была посвящена рассмотрению новых подходов к изменениям, связанным с внедрением инноваций и новых методов управления инновационными процессами в современном обществе. Наибольший интерес представляет доклад научного руководителя Лаборатории экономики инноваций НИУ ВШЭ, профессора Университета Манчестера (Великобритания) Й. Майлса о специфике инноваций в сфере интеллектуальных услуг. Нельзя не согласиться с его мнением о том, что назрела острая проблема управления услугами в России в условиях модернизации. *Существует необходимость разработки оптимального подхода к развитию инфраструктуры, которая позволит обеспечить поддержку инноваций в сфере интеллектуальных услуг. Главными структурными компонентами станут специальные организации инновационного типа. К подобного рода организациям следует отнести консалтинговые компании. Именно они станут опорной точкой в разработке инноваций в области интеллектуальных услуг в XXI веке.* Обратимся к результатам проведенного анализа состояния интеллектуальных услуг в России.

В 2009 году Институтом статистических исследований и экономики знаний ГУ-ВШЭ совместно с компанией «РОМИР Мониторинг» проведено исследование первых кризисных сдвигов в секторе интеллектуальных услуг в России. В ходе исследования проведен опрос 400 компаний сектора и углубленное качественное исследование в формате экспертных фокус – групп и индивидуальных экспертных интервью. По результатам исследования подготовлена аналитическая группировка стратегий консалтинговых компаний сектора интеллектуальных услуг в период кризиса. Авторы исследования выделяют три основных стратегии: «коробочная», демпинговая, инновационная. Далее более подробно остановимся на рассмотрении данных стратегий.

Эксперты утверждают, что в условиях возрастающей конкуренции и сокращения спроса для ряда консалтинговых компаний наиболее приемлемой стала «коробочная» или типовая стратегия, которая позволяет производить однотипные услуги без дополнительных затрат. Однако, как показали результаты исследования, стандартная услуга в среднем на 31 % дешевле индивидуализированной услуги и почти три четверти консалтинговых компаний, оказывающих стандартные услуги, предоставляют ее за разную плату, варьируя цену примерно от 30 % до 50 % [47, с. 70]. На наш взгляд, данная стратегия является наиболее оптимальной для консалтинговых компаний, которые только выходят на рынок, так как не требуется дополнительных затрат, при этом имеют достаточно высокую норму прибыли от продажи стандартных услуг. Если консалтинговым компаниям предпринимать более агрессивную политику выхода на новый рынок, то они как минимум должны иметь соответствующие финансовые и кадровые ресурсы. Необходимо также отметить, что услугами консалтинговых компаний, оказывающих стандартные услуги, как правило, пользуются начинающие потребители, которые раньше не обращались к услугам консультантов. Начинающие потребители в большинстве своем смутно представляют, что им необходимо для развития бизнеса, поэтому «простая» услуга для них является более понятной и приемлемой.

Результаты исследования также показали, что «коробочной» стратегии придерживаются примерно 22 % консалтинговых компаний. Такие компании имеют примерно 17,9 % от общего объема выручки против 35,2 % выручки компаний, которые предоставляют абсолютно уникальную услугу, сформированную под конкретного заказчика [47, с. 69]. Исходя из представленных данных, «коробочная» стратегия во многом оправдывает себя и не удивительно, что многие консалтинговые компании видят дальнейшую перспективу в реализации такой стратегии, но отнюдь не долгосрочную. Главной причиной является отсутствие инновационной составляющей в производстве интеллектуальной услуги, которая со временем может стать обыденной.

В условиях кризиса ряд консалтинговых компаний выбрали демпинговую стратегию, ориентированную на предоставление немногочисленных (порой единственных) видов услуг и продвижение их на рынке за счет заниженных цен и смягчений условий заключаемого договора. Основная идеология заключается в вы-

сокой неопределенности издержек производства интеллектуальных услуг: во-первых, за счет того, что позиция заказчика может меняться в период предоставления услуги; во-вторых, заказчик порой сам не знает, что ему требуется и какую услугу он хочет в конечном итоге получить; в-третьих, сроки исполнения и стоимость услуг могут также меняться.

Ключевыми преимуществами демпинговой стратегии являются сроки и цена предоставляемых интеллектуальных услуг. Вероятность закладывания «временного люфта» в сроки выполнения заказа, по данным исследования, достаточно высока – 38,6 % [47, с. 71]. Это гарантирует производителям интеллектуальных услуг соблюдения сроков исполнения заказа в условиях неопределенности издержек. Авторы исследования также придерживаются мнения о том, что приверженцы стратегии, установив цены по нижней границе докризисного интервала, пытаются завоевать конкурентное преимущество. Результаты довольно привлекательны: 15 % производителей интеллектуальных услуг могут претендовать на 28 % рынка [47, с. 71]. Однако существует и негативная сторона: с течением времени заказчики услуг станут более опытными и начнут различать профессиональный уровень консультантов и качество предоставляемых услуг. Впоследствии велика вероятность того, что потребители перестанут пользоваться услугами компаний, которые следуют демпинговой стратегии. Данная стратегия не является долгосрочной, а скорее временной в условиях кризиса и под влиянием внешних факторов среды, а именно социально-экономической и политической ситуации в стране, может резко поменяться.

Третья стратегия – это инновационная, ориентированная на опытных потребителей, понимающих и ценящих индивидуальность оказываемой им услуги, основным залогом успеха которой становится инновационная деятельность. По результатам исследования, выявлен основной перечень инноваций среди производителей интеллектуальных услуг в России: продуктовые, организационно-управленческие и технологические инновации. На начальном этапе развития сектора интеллектуальных услуг важную роль играют продуктовые инновации, которые позволяют определить основной перечень услуг. Далее необходимо обратить внимание на организационно-управленческие инновации, которые непосредственно связаны с внутренними процессами, протекающими в консалтинговой компании. Подобного рода иннова-

ции ориентированы на уровень корпоративной культуры и профессиональную подготовку консультантов. Самыми перспективными, по мнению экспертов, являются технологические инновации, состоящие из двух основных категорий: программное обеспечение и оборудование. Во время кризиса актуальность всех видов инноваций значительно возрастает. По результатам исследования выявлено, что в контексте реализации «Стратегии-2020» важно, чтобы инновационная стратегия развития консалтинговых организаций сектора интеллектуальных услуг стала доминирующей.

Таким образом, на современном этапе становления и развития института консалтинга в Сибирском регионе существует необходимость придерживаться инновационных стратегий развития консалтинговых организаций регионального уровня, предполагающих их «глубокое» вхождение в государственные и бизнес-структуры. Новая концепция стратегии «глубокого» вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры в России предусматривает их выход на инновационный уровень развития, отражающий: 1) эффективную реализацию приоритетов инновационного развития; 2) высокую конкурентоспособность мобильных региональных сетей консалтинговых организаций, входящих в российскую (федеральную) сеть; 3) интегрированность социально-профессиональной группы консультантов и профессионального сообщества в целом и их роль в развитии общества, государственных и бизнес-структур.

РЕЗЮМЕ ПО РАЗДЕЛУ 2

Становление и развитие консалтинга как социального института выступает одним из ведущих факторов социально-экономического развития Сибирского региона. Деятельность консалтинговых организаций направлена на получение высоких экономических и социальных результатов путем использования инноваций в общественной практике. Новая концепция стратегии вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры обусловлена их выходом на новый уровень инновационного развития и, прежде всего, предусматривает поэтапное движение к созданию целостной развивающейся системы производства и воспроизводства интеллектуальных услуг и продуктов.

В ходе исследования проблем развития социального института консалтинга в Сибирском регионе обнаружено, что идет процесс формирования профессионального сообщества в области консалтинга, выразителем которого выступает особая социально-профессиональная группа консультантов. Среди ключевых принципов и механизмов, воздействующих на процесс профессионализации консалтинговой деятельности, выявлены: 1) сетевой принцип организации консалтинговой деятельности в аспекте взаимовлияния на процесс профессионализации консалтинговой деятельности; 2) рыночные механизмы, влияющие на профессионализацию данного вида деятельности; 3) механизмы вхождения консалтинговых организаций в государственные и бизнес-структуры; 4) принципы создания консалтингового климата в обществе.

Через призму типологических признаков социального института консалтинга определены и проанализированы основные тенденции его развития в России с учетом специфики формирования федеральной и региональных сетей консалтинговых организаций в контексте «Стратегии-2020».

Обнаружилось, что основной движущей силой развития рынка консалтинговых услуг в регионе в современных условиях становится формирующийся спрос на консалтинговые услуги, осознание потребителями консалтинговых услуг эффективности профессионального консалтинга при достижении целей заказчика в социально-экономических и научно-образовательных условиях, а также активное продвижение результатов консалтинговой деятельности как основного инструмента формирования потребности государственных и бизнес-структур.

Результаты исследования также свидетельствуют о том, что меры региональной политики Сибирского региона должны быть направлены, в первую очередь, на поддержку внедрения инновационных стратегий развития консалтинговых организаций, решение проблем формирования консалтинговой инфраструктуры, развитие рынка консалтинговых услуг в регионе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С начала XXI в. Россия выходит на путь перехода экономики на инновационную социально-ориентированную модель развития. Актуальным становится привлечение внимания к формированию новых институциональных подходов к развитию отечественной инновационной сферы. В этой связи особую значимость приобретают социологические исследования проблем становления и развития консалтинга как социального института в России. В ходе исследования сделана попытка обосновать тезис о том, что в современных условиях институт консалтинга выходит на инновационный уровень своего развития, характеризующийся совершенствованием его институциональной структуры (консалтинговой инфраструктуры).

Выявлено, что в настоящее время идет активное формирование институциональных основ развития консультирования не только в России, но и во всем мире. Опираясь на общемировую практику и российский опыт, в монографии впервые представлена социологическая концепция институционализации консалтинга в российском регионе, отражающая основные этапы становления и развития консультирования в России в XX–XXI вв. По данным проведенных исследований, с 2008 г. начался новый этап в развитии консалтинга. Это период связан не только с появлением и развитием профессиональных сообществ и ассоциаций в области консалтинга, что значительно повлияло на дальнейшее формирование стандартов профессии консультанта, но и в целом с новым пониманием значимости консалтинговой деятельности в современном российском обществе. Обнаружилось, что основной тенденцией формирования российской сети консалтинговых организаций является создание мобильных региональных сетей, которые, в свою очередь, базируются на возросшем спросе на консалтинговые услуги и развитии рынка, находящихся в прямой зависимости от стратегий консалтинговых организаций.

Проявилось, что институционализация консалтинговой деятельности предусматривает создание инновационной инфраструктуры и способствует активизации инновационной деятельности. Основной движущей силой развития рынка консалтинговых услуг в регионе в современных условиях становится формирующийся спрос на консалтинговые услуги, осознание потребителями консалтинговых услуг эффективности профессионального

консалтинга при достижении целей заказчика в социально-экономических и научно-образовательных условиях, а также активное продвижение результатов консалтинговой деятельности как основного инструмента формирования потребности государственных и бизнес-структур.

Развитие экономики по инновационному сценарию характеризуется высокой степенью динамичности развития института консалтинга, определяющего предпринимательскую и инновационную активность консалтинговых компаний. В работе акцентируется внимание на разработке современных моделей реализации инновационных стратегий консалтинговых организаций в условиях региона: инновационной и псевдоинновационной. Обозначив приоритетные направления в исследовании консалтинга как социального института в условиях модернизации, видится перспективным его дальнейшее изучение в контексте представленных моделей с учетом стратегий на инновации и потребностей российских регионов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алексеев А. А. Стратегия повышения конкурентной устойчивости консалтинговой фирмы : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. А. Алексеев. – М., 2003. – 171 с.
2. Алешникова В. Становление рынка управленческого консультирования / В. Алешникова, З. Румянцева // Рос. экон журн. – 1993. – № 3. – С. 44–53.
3. Альтшулер И. Г. Практика бизнеса. Записки консультанта / И. Г. Альтшулер. – М. : Дело, 2006. – 320 с.
4. Альтшулер И. Аксиомы консалтинга / И. Альтшулер, А. Городнов // Управление персоналом. – 2002. – № 6(71). – С. 25–28.
5. Ари де Гиус. Живая компания. Рост, научение и долгожителство в деловой среде : пер. с англ. / Ари де Гиус. – СПб. : Стокгольм. шк. экономики в Санкт-Петербурге, 2004. – 221 с.
6. Баркан Д. И. Российский консалтинг : традиции, проблемы становления, культурный аспект / Д. И. Баркан, С. И. Кирюков // Вестн. СПбГУ. Сер. 8. – 2002. – № 16. – С. 108–119.
7. Бейч Э. Консалтинговый бизнес: основы профессионализма : пер. с англ. / Э. Бейч. – СПб. : Питер, 2007. – 272 с.
8. Бейч Э. Консалтинговый бизнес : пер. с англ. / Э. Бейч. – СПб. : Питер, 2005. – 272 с.
9. Бекман А. Живые организации : клиент в центре наших усилий : пер. с нем. / А. Бекман. – Иркутск : Аллас Принт, 2004. – 255 с.
10. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество : опыт социального прогнозирования : пер. с англ. / Д. Белл. – М. : Academia, 1999. – 786 с.
11. Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на Западе. – М. : Прогресс, 1986. – С. 330–342.
12. Березной А. Мировая индустрия управленческого консалтинга на пороге XXI в / А. Березной // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 9. – С. 3–17.
13. Бергер П. Социальное конструирование реальности / П. Бергер, Т. Луман. – М. : Изд-во Медиум, 1995. – 322 с.
14. Бисвас С. Руководство по управленческому консалтингу : пер. с англ. / С. Бисвас, Д. Твитчелл. – М. : Вильямс, 2004. – 288 с.
15. Блинов А. О. Управленческий консалтинг корпоративных организаций / А. О. Блинов, Г. Н. Бутырин, Е. В. Добренков. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 192 с.
16. Блинова О. Н. Советники: исследовательские и консалтинговые структуры России / О. Н. Блинова. – М. : ГНОМ и Д, 2002. – 228 с.

17. Боброва И. И. Бизнес-каталог «Консалтинг/Аудит в Российской Федерации, СНГ и Зарубежье» / И. И. Боброва, В. А. Зимин. – М. : ЮНИПРАВЭКС, 2001. – 360 с.
18. Блок П. Безупречный консалтинг / П. Блок. – СПб. : Питер, 2006. – 304 с.
19. Бубнов И. Соло на бизнесе. Философия заядлого фрилансера / И. Бубнов. – М. : Гаятри, 2008. – 160 с.
20. Бутова Т. В. Управленческий консалтинг : учеб.-практ. пособие / Т. В. Бутова. – М. : ТЕИС, 2004. – 495 с.
21. Буянова О. Консалтинг в Российской Федерации / О. Буянова, И. Жилин // Маркетинг. – 2002. – № 2 (63). – С. 82–87.
22. Васильев Г. А. Управленческое консультирование : учеб. пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 255 с.
23. Веблен Т. Теория делового предприятия пер. с англ. / Т. Веблен. – М. : Дело, 2007. – 288 с.
24. Везломцева Е. Консалтинг как поиск своего места на рынке / Е. Везломцева // Управление персоналом. – 2002. – № 10(75). – С. 48–49.
25. Вергасов О. П. Консалтинг – союзник предпринимателя / О. П. Вергасов // Внешняя торговля. – 1992. – № 10. – С. 24–26.
26. Власова Ж. И. Оценка конкурентоспособности международных и российских консалтинговых компаний : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / Ж. И. Власова. – СПб., 2006. – 15 с.
27. Власова Ж. И. Оценка конкурентоспособности международных и российских консалтинговых компаний : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / Ж. И. Власова. – СПб., 2006. – 178 с.
28. Гавра Д. П. Социальные институты [Электронный ресурс] / Д. П. Гавра. – Режим доступа: <http://www.xserver.ru/user/sozin/> (дата обращения: 15.06.2009).
29. Галфорд Р. Советник, которому доверяют. / Р. Галфорд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 264 с.
30. Гац О. В. Основные направления развития консалтинговых услуг в России и за рубежом / О. В. Гац. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 2002. – 16 с.
31. Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь : пер. с англ. / Э. Гидденс. – М. : Весь мир, 2004. – 116 с.
32. Гидденс Э. Устроение общества : очерк теории структуризации / Э. Гидденс. – М. : Академ. Проект, 2003. – 528 с.
33. Гирин С. Бизнес-консалтинг по-русски / С. Гирин // Сообщение. – 2002. – № 1(26). – С. 42–43.
34. Глобальный приход / Эксперт-Сибирь. – 2011. – № 26–27 (298). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://expert.ru/siberia/2011/27/globalnyij-prihod/> (дата обращения: 10.09.2011).
35. Глотов М. В. Социальный институт: определение, строение, классификация / М. В. Глотов // Социол. исслед. – 2003. – № 10. – С. 40–53.

36. Голенкова З. Т. Средние слои современной России, опыт социологического исследования / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // СОЦИС. – 1998. – № 7. – С. 44–53.
37. Гончаров М. Консалтинг в антикризисном управлении (теория и практика) / М. Гончаров. – М. : Экономика, 2005. – 245 с.
38. Горюнов И. Ю. Консультанты по управлению в США / И. Ю. Горюнов, Ю. А. Ушаков // ЭКО. – 1989. – № 2. – С. 169–179.
39. Грей Л. Новый «семейный офис». Инновационные стратегии консультирования состоятельных клиентов. / Л. Грей. – М. : Вершина, 2007. – 330 с.
40. Гуленков Д. Г. Развитие сетевой кооперации фирм по оказанию консалтинговых услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Д. Г. Гуленков. – М., 2005 – 168 с.
41. Гэлбрейт Дж. Справедливое общество. Гуманистический взгляд // Новая постиндустриальная волна на Западе : антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 223–242.
42. Дедюхина А. Думать иначе / А. Дедюхина // Эксперт. – 2004. – № 38. – С. 68–70.
43. Добренъков В. И. Фундаментальная социология / В. И. Добренъков. М. : Инфра-М, 2004. – 1026 с.
44. Дорошенко М. Е. Интеллектуальные услуги в России / под рук. М. Е. Дорошенко. – М. : ГУ-ВШЭ, 2010.
45. Дорошенко М. Е. Интеллектуальные услуги сегодня и завтра / М. Е. Дорошенко // Форсайт. – 2007. – Т. 1, № 2. – С. 37–45.
46. Дорошенко М. Е. Сектор интеллектуальных услуг : перспективы развития и сценарный анализ / М. Е. Дорошенко, А. Б. Суслов // Форсайт. – 2008. – Т. 2, № 2. – С. 18–35.
47. Дорошенко М. Е. Кризисные стратегии в секторе интеллектуальных услуг / М. Е. Дорошенко // Форсайт. – 2010. – Т. 4, № 1. – С. 64–73.
48. Драганов Х. Консультативная деятельность по управлению / Х. Драганов // ЭКО. – 1978. – № 5. – С. 146–148.
49. Дракер П. Посткапиталистическое общество // Новая постиндустриальная волна на Западе : антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 67–100.
50. Друкер П. О профессиональном менеджменте : пер. с англ. / П. Друкер. – М. : Издат. дом «Вильямс», 2006. – 320 с.
51. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения : пер. с англ. / П. Друкер. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 288 с.
52. Дудченко В. С. Нарушение этических норм в управленческом консультировании / В. С. Дудченко // Управление персоналом. – 2002. – № 7(72). – С. 40–43.
53. Елмашев О. К. Управленческое консультирование : вопросы теории и практики / О. К. Елмашев. – Ижевск : Удмуртия, 1989. – 112 с.

54. Ескевич А. Философия консалтинга / А. Ескевич // Эксперт Сибирь. – 2004. – № 30. – С. 16–17.
55. Ефремов В. С. Управленческий консалтинг как бизнес / В. С. Ефремов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1997. – С. 70–79.
56. Желонкина А. С. Предпринимательская деятельность в сфере консалтинговых услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. С. Желонкина. – М., 2004. – 213 с.
57. Заборовский В. Консультанты из Франции – о своей работе / В. Заборовский // ЭКО. – 1981. – № 1. – С. 208–215.
58. Зарянин В. К. Региональный консалтинговый рынок : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / В. К. Зарянин. – Уфа, 2005. – 174 с.
59. Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества : деятельностно-структурная концепция / Т. И. Заславская. – М. : Дело, 2002. – 568 с.
60. Заславская Т. И. Современное российское общество: проблемы и перспективы / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2004. – № 6. – С. 5–18.
61. Зеленина М. А. Консультант по управлению: кто он? / М. А. Зеленина // Управление персоналом. – 2003. – № 9 (86). – С. 54–55.
62. Зильберман М. Консалтинг: методы и технологии : пер. с англ. / М. Зильберман. – СПб. : Питер, 2006. – 432 с.
63. Зимин В. Консалтинг как средство выхода из затяжного кризиса / В. Зимин // Консультант. – 2010. – № 21. – С. 71–74.
64. Зинченко М. В. Методические основы организации консалтинга как формы повышения эффективности менеджмента предприятий в рыночной экономике : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М. В. Зинченко. – СПб., 2001. – 152 с.
65. Иванов М. А. Организация как ваш инструмент: российский менталитет и практика бизнеса. / М. А. Иванов, Д. М. Шустерман. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 392 с.
66. Иванов М. Руководство по маркетингу консалтинговых услуг / М. Иванов, М. Фербер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2003. – 144 с.
67. Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе : антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 223–242.
68. Инновационное развитие – основа модернизации экономики России : нац. докл. – М. : ИМЭМО РАН, ГУ-ВШЭ, 2008. – 168 с.
69. Иноземцев В. Л. Пределы «догоняющего» развития / В. Л. Иноземцев. – М. : Экономика, 2000. – 296 с.
70. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество : природа, противоречия и перспектива : учеб. пособие / В. Л. Иноземцев. – М. : Логос, 2000. – 302 с.
71. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / М. Е. Белокурова [и др.]. – М. : Класс, 2002. – 419 с.

72. Кадария Ф. Д. Социальный консалтинг в управлении основными сферами жизнедеятельности современного российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08 / Ф. Д. Кадария. – Ростов н/Д , 2004. – 323 с.

73. Кастельс М. Могущество самобытности // Новая постиндустриальная волна на Западе : антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 292–308.

74. Кастельс М. Становление общества сетевых структур // Новая постиндустриальная волна на Западе : антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 492–505.

75. Кастельс М. Информационная эпоха : экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ-ВШЭ, 2000. – 608 с.

76. Киппинг М. Управленческое консультирование. Индустрия знаний, символический капитал или новая мода : пер. с англ. / М. Киппинг, Л. Энгвелл. – Х. : Гуманит. центр, 2008. – 416 с.

77. Кирдина С. Г. Институциональные матрицы и развитие России / С. Г. Кирдина. – Новосибирск : ИЭиОПП СО РАН, 2001. – 308 с.

78. Кислов Д. В. Покупка консультационных услуг: бухгалтерский и налоговый учет : практ. рук. / Д. В. Кислов. – М. : Омега-Л, 2008. – 159 с.

79. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации / С. М. Климов. – СПб. : ИВЭСП, «Знание», 2000. – 168 с.

80. Козер Л. Мастера социологической мысли. Идеи в историческом и социальном контексте : пер. с англ. / Л. Козер. – М. : Норма, 2006. – 528 с.

81. Консалтинговые услуги в условиях реформирования экономики России / М. И. Кныша [и др.]. – СПб. : Дмитрий Буланин, 2003. – 192 с.

82. Консультанты по управлению : новые задачи // Проблемы теории и практики управления. – 1989. – № 2. – С. 85–90.

83. Консультанты по управлению в арабском мире // Консультант по управлению. – 2011. – № 1. – С.9.

84. Коробцев В. В. Проблемы профессионализации консультантов по управлению / В. В. Коробцев // Материалы VII конференции по проблемам управления социалистическими хозяйственными организациями: теория и практика управленческого консультирования (17–18 октября 1978 г.). – Таллин, 1985. – С. 88–94.

85. Котляревский Ю. Л. Управленческое консультирование в России / Ю. Л. Котляревский. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 52 с.

86. Коуп М. 7 основ консалтинга : пер. с англ./ М. Коуп. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.

87. Красовский П. А. Теоретические основы формирования и функционирования рынка экспертных услуг : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / П. А. Красовский. – М., 2007. – 53 с.

88. Кращенко Л. Консалтинг на грани риска / Л. Кращенко // Эксперт. – 2001. – № 33. – С. 88–97.
89. Кращенко Л. Противостояние / Л. Кращенко // Эксперт. – 2004. – № 7. – С. 90–103.
90. Краснова В. Хватит заниматься имитацией / В. Краснова // Эксперт. – 2003. – № 41. – С. 32–35.
91. Кроль Л. М. Консалтинг : поиски жанра / Л. М. Кроль, Е. А. Пуртова. – М. : Независ. фирма Класс, 2004. – 336 с.
92. Круглый стол «Консультационный рынок России: от выживания к развитию» // Электрон. бюл. НГПК. – 2011. – № 6 (12). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ngpc.ru/> (дата обращения: 25.06.2011).
93. Кузьмичев А. Д. Из истории управленческого консультирования / А. Д. Кузьмичев, Н. А. Старов // ЭКО. – 1986. – № 10. – С. 80–86.
94. Кулапина Г. М. Развитие консалтинговых услуг для малого и среднего бизнеса : теория и методология : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Г. М. Кулапина. – Самара, 2005. – 336 с.
95. Кулапина Г. М. Управленческое консультирование как вид сервиса и фактор развития малого бизнеса / Г. М. Кулапина // Человек и труд. – 2005. – № 5. – С. 81–83.
96. Култыгин В. П. Современные зарубежные социологические концепции / В. П. Култыгин. – М. : Изд-во МГСУ «Союз», 2000. – 158 с.
97. Курбатова О. В. Развитие рынка консалтинговых услуг : учеб. пособие / О. В. Курбатова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 80 с.
98. Курбатова О. В. Развитие рынка консалтинговых услуг в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О. В. Курбатова. – М., 2004. – 24 с.
99. Курбатова О. В. Развитие рынка консалтинговых услуг в России : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О. В. Курбатова. – М., 2004. – 173 с.
100. Лапыгин Ю. Н. Основы управленческого консультирования : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. – М. : Академ. Проект, 2006. – 352 с.
101. Лейман Я. А. Руководитель и специалист: взаимодействие (об управленческом консультировании) / Я. А. Лейман. – М. : Знание, 1984. – 64 с.
102. Лейман Я. А. В гостях у финских профессионалов-консультантов по управлению / Я. А. Лейман // ЭКО. – 1980. – № 7. – С. 57–64.
103. Лейман И. И. Наука как социальный институт / И. И. Лейман. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1971. – 179 с.
104. Ли Карен Консалтинг будущего: экспресс-курс (Британская ассоциация консультантов) / Ли Карен. – М. : Фаир-Пресс, 2004. – 256 с.

105. Липпит Г. Консалтинговый процесс в действии : практ. пособие для консультантов и бизнес-тренеров : пер. с англ. / Г. Липпит, Р. Липпит. – СПб. : Питер, 2007. – 208 с.
106. Лобачев П. Ф. Разработка методов управления эффективностью консалтинговой деятельности : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 05.13.10 / П. Ф. Лобачев. – Воронеж, 2007. – 22 с.
107. Лобода Л. Конкурентоспособность компаний в сфере консалтинга / Л. Лобода // Маркетинг. – 2006. – № 4(89). – С. 74–85.
108. Логвиненко М. В. Состояние современного рынка консалтинговых услуг / М. В. Логвиненко // Управление персоналом. – 2004. – № 3(91). – С. 61–65.
109. Лузин А. Е. Консультационные фирмы капиталистических стран по управлению / А. Е. Лузин, В. Ю. Озира. – М. : Экономика, 1975. – 127 с.
110. Майстер Д. Советник, которому доверяют : пер. англ. / Д. Майстер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 259 с.
111. Майстер Д. Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги / Д. Майстер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2003. – 414 с.
112. Макхем К. Управленческий консалтинг : пер. с англ. / К. Макхем. – М. : Дело и Сервис, 1999. – 250 с.
113. Малое и среднее предпринимательство в России. 2010 : стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 172 с.
114. Малышева И. В. Организация консалтинговой деятельности в условиях глобализации экономики : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. В. Малышева. – СПб., 2003. – 24 с.
115. Малышева И. В. Организация консалтинговой деятельности в условиях глобализации экономики : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. В. Малышева. – СПб., 2003. – 154 с.
116. Мальцев Е. М. Многонациональные консалтинговые компании в международной торговле услугами : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / Е. М. Мальцев. – М., 2004. – 24 с.
117. Мальцев Е. И. Многонациональные консалтинговые компании в международной торговле услугами : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / Е. И. Мальцев. – М., 2004. – 210 с.
118. Марача В. Г. Консалтинг как институциональный механизм развития и сфера практического знания об организации [Электронный ресурс] / В. Г. Марача. – Режим доступа: <http://www.ngpc.ru/text/maracha.htm> (дата обращения: 10.02.2010).
119. Марача В. Г. Консультанты по управлению : на пути к профессиональной корпорации [Электронный ресурс] / В. Г. Марача. – Режим доступа: <http://www.ngpc.ru/text/maracha.htm> (дата обращения: 10.02.2010).
120. Маринко Г. И. Управленческий консалтинг : учеб. пособие / Г. И. Маринко. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 381 с.

121. Марк К. Скотт. Фирма профессиональных услуг. Руководство для менеджера по максимизации прибыли и стоимости : пер. с англ. / Скотт К. Марк. – М. : Олимп-Бизнес, 2004. – 272 с.

122. Маркасова Э. В. Формирование организационно-экономического механизма управления консалтинговой компанией : на примере управленческого консалтинга / автореф. дис. ... кан. экон. наук : 08.00.05 / Э. В. Маркасова. – М., 2004. – 22 с.

123. Маркасова Э. В. Формирование организационно-экономического механизма управления консалтинговой компанией : на примере управленческого консалтинга : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Э. В. Маркасова. – М., 2004. – 164 с.

124. Материалы V Межвузовской конференции по проблемам управления социалистическими хозяйственными организациями. Теория и практика управленческого консультирования (10–11 октября 1978 г.). – Таллин, 1978. – 169 с.

125. Материалы VII Конференции по проблемам управления социалистическими хозяйственными организациями. Теория и практика управленческого консультирования (17–18 октября 1978 г.). – Таллин, 1985. – 156 с.

126. Материалы Второго Международного форума «Методология интегрированного консалтинга. Каким быть консалтингу XXI века». – М. : Кватро-Принт, 2006. – 320 с.

127. Мелякова Е. В. Совершенствование организации консалтинговых услуг в сфере управления проектами развития малых и средних предприятий : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Е. В. Мелякова. – СПб., 2005. – 154 с.

128. Модернизация российской экономики и государственного управления / А. Г. Поршнева [и др.]. – М. : КомКнига, 2006. – 376 с.

129. Москаленко И. Сегодня нужны люди, обладающие незашоренным мышлением / И. Москалев, С. Кашин // Секрет фирмы. – 2003. – 15.12–28.12. – С. 57–61.

130. Национальный доклад «Организационно-управленческие инновации: развитие экономики, основанной на знаниях» / под ред. С. Е. Литовченко. – М. : Ассоциация Менеджеров, 2008. – 104 с.

131. Новая постиндустриальная волна на Западе : аналогия / под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – 640 с.

132. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк навсегда: капитализм в удовольствие : пер. с англ. / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 328 с.

133. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; пер. с англ. А. Н. Нестеренко. – М. : Фонд экон. кн. «Начала», 1997. – 180 с.

134. Орлова Е. Консалтинг как метод диагностики предприятия / Е. Орлова // Бизнес Мост. – 2003. – № 5(47). – С. 40–41.

135. Парсонс Т. Система современных обществ : пер. с англ. / Т. Парсонс. – М. : Аспект-Пресс, 1998. – 270 с.
136. Питерс Т. Профессиональная сервисная фирма : 50 верных способов превратить отдел в профессиональную сервисную фирму, которую отличают инициативность и оригинальность! : пер. с англ. / Т. Питерс, Р. Уотерман-мл. – М. : Вильямс, 2006. – 272 с.
137. Поляков В. Г. Бизнес-консалтинг как инструмент преобразований / В. Г. Поляков // ЭКО. – 1995. – № 5. – С. 40–51.
138. Пономарев Д. А. Формирование рыночного предложения в области реализации услуг управленческого консалтинга : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Д. А. Пономарев. – СПб., 2007. – 22 с.
139. Посадский А. П. Основы консалтинга / А. П. Посадский. – М. : Изд-во Высш. шк. экономики, 1999. – 392 с.
140. Посадский А. П. Консалтинговое обеспечение внешнеэкономической деятельности в России / А. П. Посадский, В. Ю. Пресняков // Внешняя торговля. – 1995. – № 1. – С. 15–18.
141. Посадский А. П. Консалтинг – инструмент укрепления позиций России в сфере внешнеэкономических связей / А. П. Посадский, В. Ю. Пресняков // Экономика и коммерция. Сер. 9. – 1994. – Вып. 4. – С. 77–83.
142. Посадский А. П. Консалтинг и внешнеэкономические связи России / А. П. Посадский, В. Ю. Пресняков // Международный бизнес России. – 1995. – № 1. – С. 3–5.
143. Посадский А. П. Консультационные услуги в России : практ. пособие для менеджеров и предпринимателей / А. П. Посадский, С. В. Хайниш. – М. : Финстатинформ, 1995. – 176 с.
144. Плотников Н. И. Консультант : учеб. пособие сиб. школы консультантов / Н. И. Плотников. – М. : Квинто-консалтинг, 2008. – 592 с.
145. Плотников Н. И. Количественные методы оценки консультационных услуг / Н. И. Плотников // Управление персоналом. – 2005. – № 20 (126). – С. 32–38.
146. Плотников Н. И. Профессия – консультант / Н. И. Плотников // Управление персоналом. – 2003. – № 7(84). – С. 52–53.
147. Пригожин А. И. Социологические аспекты управления / А. И. Пригожин. – М. : Знание, 1974. – 64 с.
148. Пригожин А. И. Социология организаций / А. И. Пригожин; Акад. наук СССР, ВНИИ систем. исслед. ГК по науке и технике. – М. : Наука, 1980. – 257 с.
149. Пригожин А. И. Социологические проблемы управленческих решений / А. И. Пригожин. – М. : Знание, 1984. – 48 с.
150. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1989. – 271 с.
151. Пригожин А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Интерпрайс, 1995. – 215 с.

152. Пригожин А. И. Становление управленческого консультирования в России / А. И. Пригожин // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 3. – С. 96–100.
153. Пригожин А. И. Реформы спотыкаются о менеджмент / А. И. Пригожин // Обществ. науки и современность. – 2001. – № 4. – С. 55–61.
154. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : Междунар. центр фин.-экон. развития, 2003. – 864 с.
155. Пригожин А. И. Новые тенденции в управленческом консультировании / А. И. Пригожин // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 3. – С. 114–120.
156. Пригожин А. И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление / А. И. Пригожин. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 402 с.
157. Проблемы управленческого консультирования – 2002 : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Воронеж, 30 сент. – 2 окт. 2002 г. / [редкол.: В. И. Алешникова [и др.]]. – Воронеж : ИММиФ, 2002. – 122 с.
158. Проблемы управленческого консультирования – 2003 : материалы 2-й Всерос. науч.-практ. конф. Воронеж, 12–13 нояб. 2003 г. – Воронеж : [АОНО «ИММиФ»], 2004. – 106 с.
159. Проблемы управленческого консультирования – 2005 : материалы 4-й Междунар. науч.-практ. конф. (2–3 июня 2005 г.), Воронеж / [редкол. : В. И. Алешникова (отв. ред.) [и др.]]. – Воронеж : АОНО «ИММиФ», 2005. – 184 с.
160. Профессиональные группы интеллигенции / отв. ред. В. А. Мансуров. – М. : Изд-во Ин-та социологии РАН, 2003. – 256 с.
161. Прохоров А. П. Русская модель управления / А. П. Прохоров. – М. : Эксмо, 2006. – 364 с.
162. Прохоров А. П. Перспективы развития российской модели управления / А. П. Прохоров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 77–89.
163. Проценко Н. Переводим с русского на русский [Электронный ресурс] / Н. Проценко // Эксперт Юг. – 2011. – № 17–19 (158). – Режим доступа: <http://expert.ru/south/2011/17/perevodim-s-russkogo-na-russkij> (дата обращения: 12.08.2011).
164. Пять типов консалтинга // Маркетолог. – 2007. – № 1(84). – С. 7–9.
165. 15 вещей для российского бизнеса // Секрет фирмы. – 2006. – № 1. – С. 49–54.
166. Развитие управленческого консалтинга в России: динамика, проблемы, перспективы // Вестн. ассоциации менеджеров. – 2004. – № 8 (67). – С. 15–18.
167. Рапопорт В. Ш. Диагностика управления: практический опыт и рекомендации / В. Ш. Рапопорт. – М. : Экономика, 1988. – 170 с.

168. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
169. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010 : стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 996 с.
170. Россия в зеркале реформ. Хрестоматия по социологии современного российского общества. – М. : РНИСиНП, 1995. – 217 с.
171. Рубина Э. Ю. Конкурентное поведение субъектов консалтинга : монография / Э. Ю. Рубина. – М. : Маркет ДС, 2009. – 160 с.
172. Румянцева З. Стратегические подходы консультационных фирм к управлению знаниями / З. Румянцева // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 4. – С. 117–123.
173. Руткевич М. Н. Трансформация социальной структуры российского общества / М. Н. Руткевич // СОЦИС. – 1997. – № 7. – С. 3–19.
174. Руткевич М. Н. Социальная структура / М. Н. Руткевич. – М. : Альфа-М, 2004. – 274 с.
175. Сальникова Н. А. Организационно-экономические проблемы повышения конкурентоспособности компаний в сфере консалтинговых услуг : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н. А. Сальникова. – М., 2007. – 25 с.
176. 7 нот менеджмента в кармане: Совместный проект журн. «Эксперт» и консалтинговой группы «Биг» / В. Краснова [и др.]. – М. : Журн. эксперт, 2000. – 320 с.
177. Сидорчук Р. Р. Основы управленческого консультирования. Маркетинговый подход / Р. Р. Сидорчук. – М. : Спутник+, 2009. – 220 с.
178. Становление и развитие консалтинговой индустрии в России // Управление персоналом. – 2002. – № 3. – С. 36–40.
179. Стратегия России 2020. Особое мнение : материалы круглого стола. – М. : Науч. эксперт, 2011. – 120 с.
180. Сухов А. Развитие сервисных и консалтинговых услуг для инновационных компаний // Вторая Байкальская венчурная ярмарка. – Иркутск, 21–22 сентября 2011 г. – Иркутск, 2011. – С. 35.
181. Сысоева С. Основные направления маркетинговой деятельности консультационных компаний на российском рынке / С. Сысоева // Маркетинг. – 2001. – № 2(57). – С. 81–85.
182. Тернер Дж. Структура социологической теории : пер. с англ. / Дж. Тернер. – М. : Прогресс, 1985. – 470 с.
183. Тихомирова А. И. Механизм влияния управленческого консалтинга на повышение эффективности деятельности предприятий : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. И. Тихомирова. – Белгород, 2004. – 188 с.
184. Ткалич А. И. Консалтинговый сервис : учеб. пособие / А. И. Ткалич. – М. : Альфа-М, ИНФРА-М, 2007. – 207 с.

185. Томилов В. Методологические аспекты формирования консалтинговых структур / В. Томилов, Е. Табала // Регион: политика, экономика, социология. – 2000. – № 1/2. – С. 60–71.
186. Тоффлер А. Футорошок / А. Тоффлер. – СПб. : Лань, 1997. – 464 с.
187. Тоффлер А. Шок будущего : пер. с англ. / А. Тоффлер. – М. : АСТ : АСТ МОСКВА, 2008. – 557 с.
188. Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. – М. : ИС РАН, – 1998.
189. Турен А. Возвращение человека действующего: очерк социологии / А. Турен. – М. : Науч. мир, 1998. – 204 с.
190. Тюнякин М. Л. Консалтинг: вопросы теории и практики бизнеса / М. Л. Тюнякин. – СПб. : Нестор, 2001. – 197 с.
191. Уикхэм Ф. Консалтинг в управлении проектами : пер. с англ. / Ф. Уикхэм. – М. : Дело и Сервис, 2006. – 368 с.
192. Управленческое консультирование нововведений / отв. ред. А. И. Пригожин. – М. : ВНИИСИ, 1990 [1991]. – 99 с.
193. Управленческое консультирование : путеводитель по профессии : в 2 т. : пер. с нем. / М. Кубра. – 2-е изд., перераб. – М. : Интерэксперт, 1992. – 318 с.
194. Управленческое консультирование. Введение в профессию : пер. с англ. / М. Курб. – М. : Планум, 2004. – 976 с.
195. Утверждена первая международная консалтинговая премия // Консультант по управлению. – 2011. – № 1. – С.7.
196. Уткин Э. А. Консалтинг / Э. А. Уткин. – М. : Тандем, 1998. – 256 с.
197. Филинович С. Р. Поиски российской модели менеджмента : взгляды инсайдеров / С. Р. Филинович // Рос. журн. менеджмента. – 2004. – № 3. – С. 3–16.
198. Флорида Р. Креативный класс : Люди, которые меняют будущее : пер. с англ. / Р. Флорида. – М. : Издат. дом «Классика-XXI», 2007. – 421 с.
199. Фомишин С. В. Управленческое консультирование: международный опыт / С. В. Фомишин, Ю. В. Чернов. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 256 с.
200. Форсайт П. Консалтинг: Как основать консалтинговое агентство и добиться успеха : пер. с англ. / П. Форсайт. – М. : Эксмо, 2007. – 272 с.
201. Фролов С. С. Социология / С.С. Фролов. – М. : Наука, 1994. – 256 с.
202. Хаан де Э. Бесстрашный консалтинг. Искушения, риски и ограничения профессии : пер. с англ. / Э. Хаан де. – СПб. : Питер, 2007. – 272 с.

203. Хайниш С. 20 лет российскому управленческому консалтингу: некоторые уроки, размышления, парадоксы, иллюзии / С. Хайниш // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. – С. 106–112.
204. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон. – М. : Изд-во АСТ, 2003. – 603 с.
205. Ханферян В. Советники высшего класса [Электронный ресурс] / В. Ханферян // Эксперт. – 2011. – № 14 (748). – Режим доступа: <http://expert.ru/expert/2011/14/sovetniki-vyisshego-klassa/> (дата обращения: 12.08.2011).
206. Хенцлер Г. Консультационный бизнес в Западной Европе / Г. Хенцлер // МэиМО. – 1989. – № 3. – С. 91–94.
207. Хливнюк П. В. Международная торговля консалтинговыми услугами и ее влияние на российский рынок консалтинга : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / П. В. Хливнюк. – М., 2003. – 168 с.
208. Хохлова Т. Становление и развитие управленческого консультирования в России / Т. Хохлова // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. – С. 113–118.
209. Хубиев Р. Н. Организационно-методические основы создания многопрофильных консалтинговых центров для поддержки предпринимательской деятельности в регионах : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Р. Н. Хубиев. – М., 1996. – 112 с.
210. Цлаф В. М. Развитие консалтингового бизнеса в регионах России [Электронный ресурс] / В. М. Цлаф // Консультант по управлению. – 2011. – № 2. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/consulting/region.shtml> (дата обращения: 01.04.2011).
211. Чакрыров К. Управленческое консультирование – организация процесса: научные труды Высшего экономического института им. К. Маркса / К. Чакрыров. – М. : Изд-во София, 1986. – 156 с.
212. Чернов А. А. Становление глобального информационного общества : проблемы и перспективы / А. А. Чернов. – М. : Изд-во «Дашков и К», 2003. – 251 с.
213. Шейн Э. Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент-консультант» : пер. с англ. / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2008. – 288 с.
214. Шиффман С. Руководство консультанта / С. Шиффман. – М. : ГИППО, 2004. – 188 с.
215. Шкаратан О. И. Российский порядок: вектор перемен / О. И. Шкаратан. – М. : Вита-Пресс, 2007. – 207 с.
216. Штомпка П. Социология: анализ современного общества : пер. с польск. / П. Штомпка. – М. : Логос, 2005. – 696 с.
217. Шувалова И. Карта российского консалтинга / И. Шувалова // Эксперт. – 2001. – № 4. – С.77–89.

218. Шура П. Профессиональные услуги: Путеводитель по рынку профессиональных услуг / П. Шура. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 216 с.

219. Шура П. Управленческий консалтинг. Путеводитель по рынку профессиональных услуг / П. Шура. – М. : Альпина Паблишер, 2005. – 264 с.

220. Щепанский Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепанский. – М. : Прогресс, 1969. – 240 с.

221. Щербина В. В. Заводская социология и управленческое консультирование в советский и постсоветский периоды / В. В. Щербина // СОЦИС. – 2008. – № 6(290). – С. 115–124.

222. Эдершайм Э. Марвин Бауэр, основатель McKinsey & Company: стратегия, лидерство, создание управленческого консалтинга : пер. с англ. / Э. Эдершайм. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 278 с.

223. Юксвярав Р. К. Управленческое консультирование: теория и практика / Р. К. Юксвярав, М. Я. Хабакук, Я. М. Лейманн. – М. : Экономика, 1988. – 240 с.

224. Ядов В. А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций / В. А. Ядов. – СПб. : Интерсоцис, 2006. – 112 с.

225. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. – М. : Омега-Л, 2007. – 567 с.

226. Яцына А. Ю. Умный консалтинг / А. Ю. Язына. – М. : Бертот-Паблишинг, 2009. – 288 с.

227. Decision and risk analysis // Interfaces. Providence. – 1992. – Vol. 22, N 6. – P. 1–185.

228. Encyclopedia of technology and innovation management / ed. by Narayanan V. K., O'Connor G. C. – Chichester : John Wiley & Sons, 2010. – 546 s.

229. Handbook of European societies: social transformations in the 21st century / eds. Immerfall S., Therborn G. – N. Y. : Springer, 2010. – 685 s.

230. Heracleous L. Strategic change and organizational culture at Hay Management Consultants / L. Heracleous, B. Langham // Long range planning. Oxford etc., 1996. – Vol. 29, N 4. – P. 485–494.

231. Holtz Herman How to succeed as an independent consultant / Holtz Herman. – 2 ed. – N. Y. etc. : Wiley, Cop. 1988. – XVII. – 406 s.

232. Information systems: people, organizations, institutions, and technologies : ItAIS : the Italian Association for Information Systems / eds. D'Atri A., Sacca D. – Heidelberg : Physica-Verlag, 2010. – 576 s.

233. Kimmerling G. How to start a consulting business / G. Kimmerling // Training a. development j. – Alexandria, 1995. – Vol. 49, N 6. – P. 22–28.

234. Management consulting : A survey of the industry a. its largest firms / UN conf. on trade a. development. Progr. on transnat. corp. – N.Y. : UN, 1993. – VI. – 94 s.

235. Management consulting: A guide to the profession / ed. by Milan Kubr. – 4 ed. – Geneva : Intern. labour office, 2002. – XXIII. – 904 s.

236. Niosi J. Technology transfer to developing countries through engineering firms : the Canadian experience / J. Niosi, P. Hanel, L. Fiset // World development. Oxford etc., 1995. – Vol. 23, N 10. – P. 1815–1824.

237. Scheer J. The 2011 Outlook // The Consulting Magazine. 2011. [Electronic resource]. – URL: <http://www.consultingmag.com/article/ART651963T?C=3YRZvuJ3vZ5U2Zkj> (дата обращения: 01.02.2011).

238. Seebacher Uwe G. Template – driven consulting : how to slash more than half of your consulting costs. – Berlin [etc.] : Springer, cop., 2003. – XVI. – 253 s.

239. Survey of the European Management Consultancy 2009/2010/ Dr. J. Poyr, A. Milovecz, A. Kiraly. FEACO, 2010. – 39 s.

Нормативно-правовые акты

240. Государственный стандарт ГОСТ Р ИСО 10019–2007. Менеджмент организации. Руководство по выбору консультантов по системам менеджмента качества и использованию их услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный

241. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 27.07.2010) (принят ГД ФС РФ 21.10.1994) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

242. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000) (ред. от 28.12.2010) (с изм. и доп., вступающими в силу с 30.01.2011) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

243. Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации : послание Президента РФ Федеральному Собранию от 30 ноября 2010 г. // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

244. Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации : послание Президента РФ Федеральному Собранию от 12 ноября 2009 г. // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

245. Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному Собранию : послание Президента РФ Федеральному Собранию от 5 ноября 2008 г. // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

246. Проект Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_06

247. Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики : постановление Совета Министров – Правительства Рос. Федерации от 4 ноября 1993 г. № 1137 (в ред. Постановления Правительства Рос. Федерации от 7 октября 1996 г. № 1173) (не действующий) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

248. Об основных критериях (система показателей) деятельности экономических субъектов, по которым их бухгалтерская (финансовая) отчетность подлежит обязательной ежегодной аудиторской проверке : постановление Правительства Рос. Федерации от 7 декабря 1994 г. № 1355 (не действующий) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

249. О концепции управления государственным имуществом и приватизации в Российской Федерации : постановление Правительства Рос. Федерации от 9 сентября 1999 г. № 1024 (не действующий) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

250. О подготовке Программы развития в Российской Федерации профессионального консультирования по экономике и управлению : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 16 декабря 1992 г. № 2363-р (не действующий) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

251. Об участии консультационных фирм и индивидуальных консультантов в проведении работ по приватизации государственных и муниципальных предприятий : распоряжение Государственного комитета Рос. Федерации по управлению государственным имуществом от 2 октября 1992 г. № 507-р (не действующий) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

252. О порядке сертификации консультационных фирм и индивидуальных консультантов, участвующих в проведении работ по приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации : распоряжение Государственного комитета Рос. Федерации по управлению государственным имуществом от 24 февраля 1993 г. № 346-р (не действующий) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

253. Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

254. Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года : утв. Межведомственной комиссией по на-

учно-инновационной политике (протокол от 15.02.2006 г. № 1) Министерства образования и науки Рос. Федерации // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

255. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 5 июля 2010 г. № 1120-р // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

256. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 28 декабря 2009 г. № 2094-р // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

257. О Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России : указ Президента РФ от 20 мая 2009 г. № 579 (ред. от 24.11.2010) (вместе с «Положением о Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России») // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

258. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ (ред. от 05.07.2010) (принят ГД ФС РФ 06.07.2007) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

259. Об аудиторской деятельности : федер. закон Рос. Федерации от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 28.12.2010) (принят ГД ФС РФ 24.12.2008) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

260. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс] : федер. закон Рос. Федерации от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ (ред. от 28.09.2010) (принят ГД ФС РФ 23.02.1996) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2011) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

261. Об оценочной деятельности в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ (ред. от 28.12.2010) (принят ГД ФС РФ 16.07.1998) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

262. О лицензировании отдельных видов деятельности : федер. закон Рос. Федерации от 8 августа 2001 г. № 128-ФЗ (ред. от 29.12.2010) (принят ГД ФС РФ 13.07.2001) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2011) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

263. Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений : федер. закон Рос. Федерации от 25 февраля 1999 г. № 39-ФЗ (ред. от 23.07.2010) (принят ГД ФС РФ 15.07.1998) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочная правовая система.

Интернет-ресурсы

264. Ассоциация консалтинговых компаний (АСКОНКО) : [сайт]. – Режим доступа: http://www.asconco.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=2&Itemid=23 (дата обращения: 01.10.2011).
265. Национальная гильдия профессиональных консультантов (НГПК) : [сайт]. – Режим доступа: <http://www.ngpc.ru/> (дата обращения : 01.10.2011).
266. Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению (НИСКУ) : [сайт]. – Режим доступа: <http://www.niscu.ru> (дата обращения: 01.10.2011).
267. Российская венчурная компания. Инфрафонд РВК : [сайт]. – Режим доступа: http://www.rusventure.ru/ru/investments/infrastructure_investment_fund/about/ (дата обращения: 01.10.2011).
268. Русский гуманитарный интернет-университет : [сайт]. – Режим доступа: <http://www.i-u.ru/biblio/content.aspx?dictid=46&wordid=193471> (дата обращения: 01.10.2011).
269. Стратегия социально-экономического развития России до 2020 года («Стратегия-2020») : [сайт]. – Режим доступа: <http://2020strategy.ru/> (дата обращения: 01.10.2011).
270. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации : [сайт]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main> (дата обращения: 01.10.2011).
271. Экспертно-аналитическая и информационно-рейтинговая компания «ЮНИПРАВЭКС» : [сайт]. – Режим доступа: <http://www.unipravex.ru> (дата обращения : 01.10.2011).
272. European Federation of Management Consultancies Associations (FEACO) : [сайт]. – Режим доступа: <http://www.feaco.org> (дата обращения: 01.10.2011).

УКАЗАТЕЛЬ ИМЕН

- Агамирзян И. Р. 118
Алешникова В. И. 14
Андреевкова Н. В. 34
Баркан Д. И. 73
Белл Д. 46–47
Бехтерев В. М. 25
Богданов А. А. 25
Буз Э. 26
Бутова Т. В. 93
Варшавский В. 117
Вебер М. 18–20
Витке Н. А. 25
Ганнт Г. Л. 26
Гастев А. К. 25
Гохберг Л. М. 118
Грабельных Т. И. 10
Данин Н. И. 34
Дракер П. 46–48
Дудченко В. С. 37
Дунаевский Ф. Р. 25
Дюргейм Э. 18–19
Елмашев О. К. 12, 34, 74
Ерманский О. А. 25
Есманский П. М. 25
Железко С. Н. 37
Зимин В. 95
Иноземцев В. 46
Кастельс М. 46
Керженцев П. М. 25
Кiryюков С. И. 73
Клейнер Г. Б. 5
Коган Л. Н. 34
Конт О. 18
Коробцев В. В. 66
Котляровский Ю. Л. 37
Красовский Ю. 37
Красюк Р. 12
Курбатова О. В. 94
Кэрни Э. 26
Лапыгин Ю. Н. 78
Лейман И. И. 21
Лейманн Я. А. 12, 31, 35–36
Лузин А. Е. 31, 34
Майлс Й. 118
Макаров В. Л. 5
Мак-Кинси Д. О. 26
Марача В. Г. 24
Марвин Б. 29
Нордстрем К. 49
Норт Д. 21
Осинский И. И. 10
Плотников Н. И. 75, 77
Подмарков В. Г. 34
Посадский А. П. 12, 77
Пригожин А. И. 31, 34, 37, 39, 82
Прокопенко И. 12, 31
Рапопорт В. Ш. 12, 31
Риддерстрале Й. 49
Розмирович Е. Ф. 25
Рубина Э. Ю. 13, 38, 93
Саврук Л. 12
Сазонов Б. З. 37
Солдатова Т. А. 55
Солкан Л. В. 54
Спенсер Г. 18–19
Струмилини С. Г. 25
Сухов А. 116
Тарасов В. 37
Тейлор Ф. 26
Толстикова А. В. 10, 108
Тоффлер Э. 46
Тощенко Ж. Т. 34
Тюфяков И. В. 109
Флорида Р. 48
Фомин А. 58
Фролов С. С. 85
Фролов С. Ф. 34
Хабакук М. Я. 12, 31, 35–36
Хазин Б. С. 95
Хайниш С. В. 12, 31, 34, 37, 81
Хантингтон С. 51–52
Харрингтон Э. 26
Цлафа В. М. 95
Чакыров К. Д. 13
Щедровицкий Г. П. 37
Щепаньский Я. 20
Юксвярав Р. К. 12, 31, 35–36
Champy J. 103
Crawford F. 103
Deiters D. 104
Gidron G. 40
Godfrey A. 103
Hagey R. 104
Lesser R. 105
Patton B. 103
Renjen P. 103

УКАЗАТЕЛЬ ВАЖНЕЙШИХ ТЕРМИНОВ

- Бизнес структуры (коммерческие структуры) 9, 23, 38, 41–42, 53, 56, 63–64, 66, 121–122
- Бизнес-консалтинг 14
- Государственные структуры 9, 23, 42, 53, 56, 63–64, 66, 121–122
- Инновации 5, 7, 16, 42, 45, 48, 86, 88–89, 91, 114, 118, 121, 124
- Инновационная деятельность консалтинговых организаций (компаний) 5, 45, 121
- Инновационная инфраструктура 39, 45, 61, 114, 123
- Инновационная политика 5, 42, 44
- Инновационное развитие 6, 121
- Инновационные практики 42, 61–62
- Инновационные ресурсы 23
- Инновационные стратегии 9, 42, 45–46, 52, 61, 63, 111, 115, 117, 120, 122, 124
- Инновационные услуги (продукты) 50
- Институционализация консалтинга 9–10, 24, 41, 49, 51–53, 61–64, 78, 92, 123
- Интеллектуальные ресурсы 23, 44
- Интеллектуальные технологии 47, 49–50, 62
- Интеллектуальные услуги (продукты) 4, 5, 7, 9, 47, 49–50, 88–89, 109–110, 115, 120–121
- Кастомизированное производство (продукция) 6–7
- Кластер(ы), кластерная организация 7, 113
- Конкурентоспособность 53, 121
- Консалтинг 11–13, 15, 38, 47
- Консалтинговая деятельность 9, 14, 16, 23–24, 28, 57, 65, 84, 123–124
- Консалтинговая индустрия 41
- Консалтинговая инфраструктура 39, 55–56, 86–87, 89–90, 123
- Консалтинговые организации (компании) 9, 16, 22, 44, 48–50, 59–62, 84, 93, 104–105, 107, 118–119
- Консалтинговые практики 90
- Консалтинговые услуги 4, 6, 16–18, 51, 87, 92, 94, 108, 123
- Консалтинговый бизнес 43, 49–50, 52, 58, 62, 89–90, 103
- Консалтинговый климат 48, 85, 87, 90, 115
- Консультант(ы) 35–36, 38, 50, 59, 70–71, 75, 77, 83–84, 89, 104
- Консультационная деятельность (консультативная деятельность) 24, 32–33, 36, 84
- Консультационный бизнес 17, 49, 26
- Консультирование 11, 13–14, 24, 29–31, 34, 37, 47, 49, 107, 123
- Креативный класс 48
- Креативный труд 6
- Междисциплинарный подход 4

Мобильные региональные сети 43, 51, 61, 121
Модернизация 9–10, 24, 51–54, 102, 124
Общегосударственная стратегия 42, 61–62
Постиндустриальное общество 4, 47, 49–50
Профессионализация консалтинговой деятельности 9, 16, 28–29, 65–68, 82, 85, 90–91, 122
Профессиональные консультанты 80, 82
Профессиональные сообщества и ассоциации 81
Профессия консультанта 71–72, 83
Региональные сети консалтинговых организаций 39, 43, 45–46, 51, 61–63, 89, 99, 121
Российская (федеральная) сеть консалтинговых организаций 16, 39, 41, 43, 45–46, 51, 61–63, 89, 99, 121
Рынок консалтинговых услуг 9, 16–17, 23, 39, 51–52, 81, 92–96, 99–102, 104–111, 122
Сетевой принцип (в том числе консалтинговой деятельности) 4, 22, 45, 50, 85, 87, 114, 122
Сеть (сетевое взаимодействие) 50, 57, 62, 114
Сеть консалтинговых организаций 9, 16, 51, 53, 65
Социально-профессиональная группа консультантов 9, 16–17, 50, 73, 78, 91, 106, 121
Социальный институт 18–23
Социальный институт консалтинга (консалтинг как социальный институт) 4, 9, 11, 20, 22, 41–42, 49, 52–55, 62–63, 86–90, 112, 115, 121–122
Стратегические ресурсы 47
Стратегия «глубокого» вхождения консалтинговых организаций (процесс, механизмы) 10, 56, 62–63, 66, 85, 99, 121
Территориально-производственные кластеры 114–115
Четвертичный сектор 4–8
Экономика знаний 5–8, 11, 47–49