

4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с.

5. Гавва В.Н., Божко Е.А. Потенціал підприємства: формування та оцінювання. Навч. посібник. — К.: Центр навч. літератури, 2004. — 224 с.

6. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия. — М.: Перспектива, 1997. — С. 7.

7. Структурные сдвиги в производственном потенциале / Н. И. Иванов, Е. В. Левина, В. А. Михальская и др. — К.: Наукова думка, 1993. — 220 с.

8. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. пос. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.

Стаття надійшла до редакції 28.08.2010.

УДК 293.2.73

В.А. Верба, канд. екон. наук, доцент,
докторант кафедри стратегії підприємств
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАТУС УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ: АРГУМЕНТИ ЗА І ПРОТИ

Анотація. У статті розглянуто концептуальні засади та запропоновано дескрипційну модель професіоналізації управлінського консультування. Виявлено передумови та доведено необхідність визнання професійного статусу консалтингової діяльності в глобальному просторі.

Аннотация. В статье рассмотрены концептуальные основы и предложена дескрипционная модель профессионализации управленческого консультирования. Выявлены условия и обоснована необходимость признания профессионального статуса консалтинговой деятельности в глобальной среде.

Summary. In the article the concept and the descriptive model of the management consulting professionalization are proposed. The author has revealed the preconditions and proved the necessity of acceptance of the consulting professional status in the global environment.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Професіоналізація, управлінське консультування, консалтингова діяльність, дескрипційна модель професіоналізації управлінського консультування.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Профессионализация, управленческое консультирование, консалтинговая деятельность, дескрипционная модель профессионализации управленческого консультирования.

KEY WORDS. Professionalization, management consulting, descriptive model of the management consulting professionalization.

Актуальність і постановка проблеми. Актуалізація забезпечення інституційних засад розвитку управлінського консультування загострює проблеми його професіоналізації як визначальної складової процесу статифікації і легітимізації менеджмент-консалтингу. Не зважаючи на той факт, що традиційно більшістю дослідників управлінське консультування розглядається як сфера професійної діяльності, організаційно-інституційні аспекти професіоналізації консультування є об'єктом теоретичних і емпіричних досліджень науковців, професійних асоціацій і консультантів. У зоні активної полеміки знаходяться питання природи професіоналізації, ступеню її детермінації на процеси легітимізації консалтингової діяльності, підвищення якості і результативності консультування. Потребують уточнення атрибути і форми професійної ідентифікації, а також визначення завдань і відповідальності різних інституціональних суб'єктів (держави, професійних спільнот, консалтингових компаній, консультантів) за професіоналізацію управлінського консультування. Чекають на подальше розвинення теоретико-методологічне підґрунтя управлінського консультування, система спеціальної професійної підготовки консультантів, професійні стандарти їх поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Акцентуючи увагу на необхідності комплексного підходу до такого багатоаспектного явища, як професіоналізація управлінського консультування, Д. Майстер, визнаний фахівець з управління професіональним бізнесом, наголошує на необхідності надання управлінському консультуванню професійного статусу [2, с. 33—48]. Таку позицію підтримують і відомі дослідники [1, 7—12]. Проте їх опоненти [3, 4, 22], спираючись на відсутність визнаних меж предметної сфери управлінського консультування, сформованих принципів професійної поведінки і прийнятих суспільством стандартів консультативної діяльності, наголошують на передчасності визнання менеджмент-консалтингу як повноцінної професії [4, с. 250]. Як відмічає К. Мак-Кенна у своєму інтерв'ю відомому виданню *Management Consulting News*, ключовою проблемою професіоналізації управлінського консультування є відсутність державного регулювання у встановленні кордонів професії, розроблених стандартів, персоналізації відповідальності за надання послуг, що має забезпечувати клієнтам якість управлінського консультування [5]. Більшість дослідників, що висловлюють сумнів щодо професійного статусу управлінського консультування, широко цитують висловлену Л. Грейнером та Р. Мецгером ідею щодо характеристики управлінського консультування як нової професії, що зна-

ходиться на шляху становлення і поки ще «не відповідає всім стандартам, що притаманні традиційним професіям» [6]. У той же час М. Кубр відзначає, що управлінське консультування вже давно визнано як «корисне професійне обслуговування, яке допомагає менеджерам аналізувати та вирішувати практичні питання ...» [1, с. 129].

Значна розбіжність в експертних оцінках рівня професіоналізації управлінського консультування зумовлена кількома причинами, зокрема: 1) складністю природи сучасної професії, відсутністю єдності науковців у питанні ідентифікації ознак діяльності, яку можна визначити як професійну; 2) онтологічною і правовою плутаниною, а також багатоаспектністю професії, яка пов'язана з дисциплінарними особливостями її тлумачення у дослідженнях соціологів, філософів, юристів, економістів; 3) високим ступенем організаційно-інституціональної і предметної диференціації управлінського консультування, що не сприяє консенсусу думок при визначенні рівню його професійної зрілості.

Мета статті. Ураховуючи поліаспектність предметної сфери дослідження, в межах цієї статті ми зосередимось на висвітленні авторської позиції щодо природи і критеріїв ідентифікації професії консультанта з управління, ступеню її легітимності, оцінки рівню професіоналізації управлінського консультування в глобальному середовищі.

Виклад результатів дослідження. Приймаючи до уваги багатовекторність процесу професіоналізації, вважаємо доцільним розглядати його на макро- і мікрорівнях. Професіоналізація на макрорівні передбачає наявність нормативно-законодавчої бази, що регламентує питання визнання певної діяльності як самостійної професії, внесення її до реєстру професійних видів діяльності чи до класифікаторів професій, нормативне регулювання процесів ліцензування цієї діяльності. Професіоналізація на мікрорівні відображає становлення суб'єкта діяльності як професіонала, досягнення їм професіоналізму у процесі інтернаціоналізації професійних норм, правил, зразків. Професіоналізація, як процес становлення професіонала, включає: вибір людиною професії з урахуванням своїх власних можливостей та здібностей; освоєння правил і норм професії; формування та усвідомлення себе як професіонала, збагачення досвіду професії за рахунок особистого вкладу, розвиток своєї особистості засобами професії та ін.

Перші спроби узагальнити критерії професіоналізації зробили американські дослідники А. Флекснер, Г. Мілерсон, Р. Павалко, Б. Барбер, Т. Парсонс, Б. Уортен.

Вид діяльності трансформується у професію за умов наявності: а) єдиної бази знань, що спирається на визнану професійним середовищем теоретичну основу; б) системи сертифікації, що дає можливість впевнитися у володінні фахівцями вказаними знаннями до моменту отримання ліцензії або інший документ, що надає право практичної діяльності в обраній галузі; в) використання спеціальних знань на благо суспільства; г) професійної автономії і монополізації влади у цієї сфери діяльності шляхом утворення асоціації; д) сформованого етичного кодексу, з можливістю контролю професійної спільноти його дотримання і застосування відповідних санкцій при його порушенні [8, 9, 10]. Ґрунтуючись на ідеї критеріальної відповідності, відомий дослідник з управлінського консультування Т. Кларк виділяє такі ознаки професії, як «наявність стабільної бази знань, освітніх програм, вступних іспитів, системи акредитації, періоду навчання або учнівства, етичного кодексу поведінки, і регулюючого органу» і зазначає, що більшість з тих складових не притаманні для управлінського консультування [11, с. 29]. До цього переліку вимог Д. Майстер додає такий критерій, як наявність у консультантів з управління певних ціннісних мотивацій, які, на думку дослідника, не підлягають сертифікації або ліцензуванню [12].

Відштовхуючись від існуючих теоретичних концепцій та оприлюднених результатів емпіричних досліджень в області професіоналізації соціальних практик, пропонуємо процес оцінювання професіоналізації управлінського консультування побудувати на засадах дескрипційної моделі професії консультанта з управління, яка базується на взаємозалежності і взаємообумовленості її складових, які знаходять у динамічному стані активних систем. У формалізованому вигляді ключовими ознаками професіоналізації діяльності у сфері управлінського консультування є:

- 1) сукупність системи спеціальних професійних знань, науково обґрунтованого теоретичного і методологічного підґрунтя;
- 2) академічна підготовка фахівців, спеціалізовані програми навчання у межах корпоративних університетів, сертифікаційних центрах, школах консультантів з управління;
- 3) професійна ідентичність як когнітивне сприйняття особистістю приналежності до професійної спільноти менеджмент-консультантів;
- 4) формування професійної культури, етичних норм і стандартів професійної поведінки і мотивації;
- 5) визнання суспільством цінності управлінського консультування, правова ідентифікація його як сфери діяльності;

б) активна роль професійних об'єднань консультантів з управління для забезпечення інституційного регулювання професійної діяльності спільноти.

У контексті перелічених складових професійної стратифікації визначимо ознаки професійного статусу управлінського консультування.

Найважливішою складовою професійної діяльності є система професійних знань, навичок і компетенцій, які відокремлюють фахівця конкретної професії від інших. За столітню історію управлінське консультування сформувало власну теорію і методологію, що зумовило становлення її наукової дисциплінарності. Проте виокремлення системи спеціальних професійних знань управлінського консультування є непростим завданням. За умов інформаційно-знаннєвої економіки, міждисциплінарності і крос-функціональності управлінських рішень, проблема окреслення інформаційної області, що належить виключно професії консультантів з управління, виявляється вкрай складною. Це пов'язано передусім з невизначеністю меж управлінського консультування, відсутністю стандартів консалтингових продуктів і послуг, що ускладнює визначення його знаннєвого інформаційного простору. Крім того, консалтингова діяльність детермінована реляційною складовою, що обумовлює багатовекторність і невизначеність меж змістовної компоненти технічних знань, яка залежить від когнітивного сприйняття консультантами з управління об'єкту консультування і поведінки всіх суб'єктів консалтингового процесу.

Спроби формалізувати композитний обсяг знань управлінського консультування були реалізовані Дж. Уілкінсон [13, с. 3] у Довіднику послуг з управлінського консалтингу, в якому автор надає опис специфічним знанням і практичним навичкам, яких мають набути консультанти з управління, зокрема, у сфері взаємодії консультантів із клієнтом. Активна робота національних і міжнародних професійних об'єднань консультантів у напрямку визначення специфічної бази професійних знань консультантів з управління призвела до появи документу *The Common Body of Knowledge*, який став професійним стандартом *The International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI)*, відповідно до якого проводиться сертифікація консультантів з управління.

Пропозиції щодо формалізації професійних знань управлінського консалтингу з метою узгодження статусу професії [14, с. 114] в глобальному середовищі, на наш погляд, досить складно реалізувати. Проте у межах професійних спільнот спостерігають-

ся спроби формування кодифікованого зводу знань з метою визначення вимог для підготовки і навчання професійних консалтингових кадрів [15].

Приймаючи до уваги зауваження опонентів щодо невизначеності меж управлінського консультування [5] і, відповідно, кордонів професійних знань, вважаємо за необхідне підкреслити наявність спеціалізованої системи знань, яка стрімко змінюється в інформаційну епоху.

Отже зазначенні аргументи дають можливість стверджувати, що за критерієм сформованого знаннєвого середовища, наявністю власної теоретико-методологічного базису, управлінське консультування безумовно можна вважати професією.

Другим аспектом професійності управлінського консультанта є наявність системи підготовки фахівців з менеджмент-консалтингу. Професіоналізм у будь-якої сфері починається із спеціальної освіти, яка дає індивіду визначений набір знань, навичок, необхідних у професії, знайомить з латентними нормами і професійними практиками, сприяє засвоєнню професійного етосу, надає формальне підтвердження професійного статусу у вигляді дипломів, що легітимізує претензії професіоналу на експертне знання.

Відповідно до моделі професіоналізації діяльності, консультанти з управління мають отримувати фундаментальну академічну підготовку в межах інформаційного поля спеціальних професійних знань.

Аналізуючи світовий досвід професійної підготовки консультантів з управління, погодимося, що їх фундаментальна освіта в академічних університетах скоріше є виключенням, ніж правилом. Більшість консультантів отримує підготовку у лавах бізнесшкіл, на програмах MBA, без спеціальної підготовки. Наприкінці 1990-х років понад 40 % випускників найкращих університетів США, початок своєї кар'єри здійснювали у сфері управлінського консультування [16, с. 79]. Домінуючим форматом професійної підготовки фахівців з управлінського консультування стало стажування випускників програм MBA у консалтингових компаній, їх навчання у освітніх і науково-дослідних центрах консалтингових компанії (характерно для світових лідерів УК).

Професійна академічна підготовка консультантів з управління представлена виключно магістерським рівнем [17], або інститутами менеджмент-консалтингу [18], сертифікаційними центрами [19], авторськими школами консультантів з управління [20]. Їх програми навчання розраховані на фахівців, що мають університетську освіту у галузі менеджменту, і тому сфокусовані на ви-

кладання спеціалізованих курсів, формування системного розуміння менеджменту і розвитку організації, набуття практичних навичок розв'язання управлінських проблем, а також оволодіння методологією і практикою управлінського консультування. Така система підготовки формується відповідно до типів професійних завдань, які мають виконувати консультанти з управління.

Третьою професійною ознакою консультантів з управління ми визначили їх професійну самоідентифікацію. Збільшення масштабів консалтингових компаній супроводжується визнанням елітарності консалтингової діяльності, визнанням суспільством його високого соціального статусу. Зазначимо, що ця складова професійності є когнітивним сприйняттям фахівців як частки професійної спільноти, а не їх причетності до професії внаслідок отримання сертифіката або диплома консультантів. Це визнання власної приналежності до інтелектуально-елітарної спільноти суспільства, яка має служити добробуту суспільства. Когнітивна природа приналежності до професійного осередку досить складна, особливо за умов динамічності кар'єрного шляху консультантів. Час перебування в кар'єрі для консультантів часто обмежений. Це пов'язано з переходом консультантів у інші сфери професійної діяльності (на керівні управлінські посади або викладацьку діяльність). Разом з тим, у консультантів з управління відмічається високий рівень ототожнення себе із спільнотою менеджмент-консультантів.

Серед правил професійної поведінки і приналежності до спільноти консультантів з управління виділяється обов'язковість дотримання стандартів професійної поведінки, зокрема етичних норм і професійних цінностей. Становлення сучасного бізнесу на принципах соціальної відповідальності пояснює посилення трансцендентної ідеології консультування, яка передбачає верховенство цінності роботи, якості надання послуг над отриманням винагороди за цю роботу. Дотримання цих корпоративних правил і професійних стандартів є найуразливішим аспектом професійності консультантів. Чисельні скарги клієнтів щодо неефективності консультування, ігнорування їх запитів і вимог нищать репутацію управлінського консультування. Мотивація професійного служіння добробуту клієнтів, фокусування зусиль на створенні цінності досить часто на практиці поступається фінансовим вигодам консалтингових компаній. Тому жорстка політика професійного середовища щодо дотримання професійної етики і наявність професійної мотивації має бути вхідним бар'єром у професію консультантів.

Сьогодні ключову регуляторну роль у професійному середовищі менеджмент-консалтингу відіграють глобальні і національні асоціації, що об'єднують консультантів і консалтингові компанії. Їх роль у забезпеченні професіоналізації управлінського консультування важко переоцінити. Серед завдань, які вони виконують, є передусім забезпечення стратифікації і розвиток професії консультантів, розробка професійних стандартів, принципів і правил поведінки, етики, забезпечення підготовки й оцінки рівня кваліфікації професіоналів у сфері управлінського консультування. За відсутності державної регламентації консалтингової діяльності професійні спільноти забезпечують інституціональне регулювання управлінського консультування.

Зазначимо, що діяльність професійних об'єднань управлінських консультантів охоплює незначну частку всіх практикуючих консультантів з управління (внаслідок добровільного членства). Так, за даними дослідження С. Гросса [21, с. 101], у Німеччині членами професійної спільноти консультантів є 4 % консалтингових компаній, що складає менш ніж 25 % консультантів з управління. Аналогічна ситуація з активністю участі консультантів з управління в професійних асоціаціях спостерігається в Австралії, Великій Британії, Австрії, Фінляндії, Чехії, Польщі, Росії, Україні. Така ситуація призводить до послаблення впливу даного інституційного механізму на розвиток управлінського консультування. Оцінюючи перспективи розвитку професіоналізму в управлінському консультуванні, М. Кіппінг [22] наголошує на зростанні його ролі та орієнтацію на підвищення професіоналізації консультантів-експертів і дрібних консалтингових фірм через участь останніх у професійних об'єднаннях, систему сертифікації, дотримання єдиних стандартів професійної поведінки.

Висновки. Проведене дослідження професійного статусу управлінського консультування виявило значну розбіжність експертних оцінок щодо визнання рівню інституціонального становлення професії консультанта з управління. Різноманіття критеріїв ідентифікації професії зумовило поліваріантність характеристики рівню професіоналізації управлінського консультування в сучасній інституційній матриці. Застосована дескрипційна модель оцінки стану професіоналізації управлінського консультування дає можливість врахувати ключові параметри професійної діяльності, яка має дослідницько-знаннєву спрямованість, реляційну детермінацію і низький рівень нормативно-правового регулювання з боку держави.

Литература

1. *Kubr M.* Management consulting: a guide to the profession (4 ed.) / M. Kubr. — Geneva: International Labour Organization, 2002.
2. Management Consulting Today and Tomorrow. Perspectives and Advice from 27 Leading World Experts/Edited by Larry E. Greiner, Flemming Poulfelt // Paperback. — 2009, 510 p.
3. *Czerniawska F.* Management Consultancy in the 21 Century/ F. Czerniawska. — London: MacMillan Business, 1999.
4. *McKenna C.D.* The World's Newest Profession: Management Consulting in the Twentieth Century/C. D McKenna. — New York: Cambridge University Press, 2006.
5. Meet the MasterMinds: Christopher McKenna on the Past and Future of Consulting/ [Электронный документ]. Режим доступа: http://www.managementconsultingnews.com/interviews/mckenna_interview.php
6. *Greiner L.E.* Metzger Consulting to Management / L. E. Greiner, O.Robert. — New Jersey: Prentice Hall, 1983.
7. *GroS. C.* Unternehmensberatung — auf dem Weg zur Profession? / S. C. Gro Soziale Welt, 2003. — vol. 54. — P. 93—116.
8. *Alvesson M.* Professionalism and Politics in Management Consultancy Work. In T. Clark & R. Fincham (eds) Critical Consulting. / Alvesson M., Johansson, A.W. — London: Blackwell, 2001.
9. *Fincham R.* Introduction: The emergence of critical perspectives on consulting. / Fincham R., Clark T. // In T. Clark & R. Fincham (Eds.), Critical Consulting — Oxford: Blackwell, 2002. — P. 1—18.
10. *Freidson E.* Professional Dominance / E. Freidson. — Chicago: Aldine Publishing Company, 1970.
11. *Clark T.* (1995) Managing Consultants: Consultancy as the Management of Impressions. / T. Clark. — Buckingham and Bristol: Open University Press.
12. *Майстер Д.* Истинный профессионализм / Д. Майстер. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
13. *Wilkinson J. W.* «Body of Knowledge for Consultants», in Sam W. Barcus III and Joseph W. Wilkinson (eds.) Handbook of Management Consulting Services, 2nd Edition. — New York: McGraw-Hill, 1995.
14. *Barratt I.* (2003) «Is There a Case for Regulating Management Consultants?», in Barry Curnow and Jonathan Reuvid (eds.) The International Guide to Management Consultancy, 2nd Edition. — London and Sterling: Kogan Page.
15. *Butler N.* What is management consultancy? / N. Butler // Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at the University of Leicester, October 2008. Awarded 3 July 2009.[Электронный ресурс] Режим доступу <https://lra.le.ac.uk/bitstream/2381/4782/1/2008butlernphd.pdf>
16. *Ruef M.* At the interstics of organizations: The expansion of the management consulting profession, 1933—1997. In: Sahlin-Andersson, Kerstin/Engwall, Lars (Hg.): The expansion of management knowledge:

Carriers, flows, and sources. Stanford: Stanford Business Books. — 2002. — P. 72—95.

17. Hasenzagl R. Professionalism in Consulting — Theoretical Considerations and Empirical/ R.Hasenzagl, G Mitterer [Електроний ресурс] Режим доступу: [http://www.iff.ac.at/oe/full_papers/Hasenzagl%20Rupert Mitterer%20Gerald.pdf](http://www.iff.ac.at/oe/full_papers/Hasenzagl%20Rupert%20Mitterer%20Gerald.pdf)

18. Офіційний сайт Institute of Business Consulting (IBC) [Електроний ресурс]. Режим доступу: http://www.kps.biz/aboutkps/ibc_recognised_practice.htm

19. Офіційний сайт CIAC Certified Management Consultant (CCMC) [Електроний ресурс]. Режим доступу: http://www.ciac-cert.org/index.cfm/CIACCertification/CIACCertificationTracks/ManagementDesignations/CIAC_Certified_Management_Constant_%28CCMC%29

20. Офіційний сайт Школи консультантів з управління. [Електроний ресурс]. Режим доступу <http://www.smc.ane.ru/>

21. Gros, C. Are consultants moving towards professionalization? / C.GroS, A.Kieser In R. Greenwood & R. Suddaby (Eds.), Professional service firms Amsterdam et al.: Elsevier. 2006. — Vol. 4. — P. 69—100.

22. Kipping M. Trapped in their wave: the evolution of management consulting. In T. Clark & R. Fincham (Eds.), Critical consulting Oxford: Blackwell, 2002. — P. 28—49.

Стаття надійшла до редакції 8.10.2010.

УДК 658.011.1

О.В. Востряков,

доцент, канд. екон. наук.,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

НОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Анотация. У статті через призму особливостей постіндустріальної стадії розвитку суспільства в контексті стратегічного управління, визначено сучасні характеристики стратегії підприємства; висвітлено фундаментальні причини необхідності переходу до реалізації стратегічного управління підприємством на засадах концепції стратегічного процесу.

Аннотация. В статье, через оценку особенностей постиндустриальной стадий общественного развития в контексте стратегического управления, определены современные характеристики стратегии предприятия; освещены фундаментальные причины необходимости перехода к реализации стратегического управления на предприятии на основе концепции стратегического управления.