

Е.В. Васина, А.В. Куликов

РОЛЬ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ РЫНКА НОВЫХ ПРОФЕССИЙ В РОССИИ

Елена Вячеславовна Васина – директор СПб ГБПОУ «Петровский колледж», доктор экономических наук, г. Санкт-Петербург; e-mail: director@petrocollege.ru.

Алексей Витальевич Куликов – преподаватель СПб ГБПОУ «Петровский колледж», соискатель кафедры экономики и управления в сфере услуг, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург; e-mail: a.kulikov@petrocollege.ru.

Целью статьи является разработка определённого организационно-экономического механизма, посредством реализации которого рынок консалтинговых услуг и те предпринимательские структуры, которые уже успешно функционируют, могут вступить в эффективное взаимодействие с основными субъектами современного рынка труда для решения ключевых проблем, связанных с появлением и распространением новых профессий. В статье подробно определены и охарактеризованы перспективные направления формирования организационно-экономического механизма развития рынка новых профессий в России.

Ключевые слова: консалтинговые услуги; инновационная экономика; рынок труда; формирование и развитие новых профессий на российском рынке труда.

E.V. Vasina, A.V. Kulikov

ROLE OF CONSULTING SERVICES IN CREATING ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM FOR NEW PROFESSIONS MARKET DEVELOPMENT IN RUSSIA

Elena Vasina – Director, the Petrovsky College, Doctor of Economics, St. Petersburg; e-mail: director@petrocollege.ru.

Aleksey Kulikov – teacher, the Petrovsky College, candidate for a PhD in Economics, the Department of Economics and Management in Service Sector, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; e-mail: a.kulikov@petrocollege.ru.

The research is aimed at developing a specific organizational and economic mechanism to enable the consulting services market and currently operating business structures to interact effectively with the main subjects of the modern labor market to solve the key problems arising from the emergence and spread of new professions. We define and characterize in detail the promising directions for creating an organizational and economic mechanism for the development of the new professions market in Russia.

Keywords: consulting services; innovative economy; labor market; formation and development of new professions in the Russian labor market.

Одним из наиболее перспективных сегментов сферы услуг, с точки зрения уровня взаимодействия с другими отрасля-

ми национальной экономики и эффективности хозяйственной деятельности при относительно невысоких затратах на созда-

ние и последующее обеспечение бизнес-процессов, следует признать активно развивающийся рынок консалтинговых услуг. Консалтинговые услуги и их рост создают дополнительные возможности для развития предпринимательских способностей и активности в различных секторах экономики, способствуют повышению эффективности стратегий отдельных предприятий и организаций, оказывают влияние на процесс цифровизации в условиях роста кризисных явлений и повышения уровня неопределенности.

Можно говорить о значительной трансформации рынка консалтинговых услуг и постепенном переходе от исключительно консультационных и информационно-аналитических услуг различным организациям и предприятиям в условиях ограниченного доступа к информационным ресурсам, как это было характерно для начального этапа развития консалтинга в XX в. в развитых странах, к более сложной и многоступенчатой работе по созданию адаптивных стратегий развития не только отдельных предприятий и производственно-хозяйственных комплексов, но и отраслей и территориальных органов государственной власти в контексте необходимости обеспечения успешного перехода к требованиям цифровой экономики.

Необходимо также учитывать тот факт, что консалтинг как услуга стала приобретать дополнительные функции, прежде всего, образовательную функцию с точки зрения возможности формирования образовательного контента для определённых категорий слушателей, что также очень важно в контексте устойчивого развития рынка труда в современных условиях. Именно консалтинговые организации, по мнению авторов, должны способствовать развитию современных тенденций на рынке труда, учитывающих не только изменение форматов, методов и способов реализации трудовых функций в условиях реального производства, но и появление новых профессий, которые соответствуют требованиям инновационной экономики и неизбежно приводят к структурным трансформациям всей экономической системы.

В связи с вышесказанным, весьма актуальным является выработка определённого организационно-экономического механизма, посредством реализации которого рынок консалтинговых услуг и те предпринимательские структуры, которые уже успешно функционируют на нем, могут вступать в эффективное взаимодействие с основными субъектами современного рынка труда для решения ключевых проблем, связанных с появлением и распространением новых профессий, в том числе и в сфере услуг.

В данном случае, по мнению авторов, с учетом исследования позиции отдельных работ по данной проблематике [1–6] необходимо говорить не о едином унифицированном механизме такого рода взаимодействия, а о выработке нескольких вариантов реализации программных мероприятий по системной поддержке развития новых профессий инновационной экономики.

К числу таких вариантов можно отнести:

1. Участие консалтинговых организаций, прежде всего с точки зрения выполнения экспертной функции, в разработке основной нормативно-правовой документации, которая регламентировала бы новые профессии с точки зрения их адаптации к существующим нормам и требованиям российского законодательства. В первую очередь необходимо упомянуть о внесении изменений или разработке принципиально иных образовательных стандартов, по которым необходимо готовить специалистов по новым профессиям, а также об обсуждении в деловом сообществе и последующем принятии профессиональных стандартов, в которых были бы четко прописаны и взаимосвязаны с конкретными инновациями трудовые функции такого рода работников. Именно опыт консалтинговых организаций мог быть весьма полезен с точки зрения соотнесения возможностей от внедрения конкретных инноваций и требований к персоналу, находящемуся во взаимодействии с инновационным процессом и обеспечивающему непрерывность производственно-хозяйственной деятельности.

Несомненно, что участие в данном процессе не должно быть прерогативной

отдельных консалтинговых организаций, с точки зрения определенной дискриминации в отношении прочих участников рынка. В данном случае речь идёт о привлечении саморегулирующих организаций в области консалтинга, которые могли бы объединять значительное количество участников рынка и обладать возможностью использования ресурсного потенциала отдельных консалтинговых организаций. К числу основных направлений деятельности в рамках рассматриваемого механизма можно отнести:

- проведение экспертной оценки и формирования заключений о целесообразности принятия профессиональных образовательных стандартов по новым профессиям;

- разработку примерных профессиональных образовательных стандартов по новым профессиям исходя из отраслевой направленности консалтинга (например, в условиях финансового консалтинга участники данного сегмента рынка могли быть привлечены к разработке стандартов по новым профессиям, связанным с инновациями в сфере финансового менеджмента, общественного участия в сфере государственных и муниципальных финансов, риск-менеджмента и т.д.);

- участие в формировании и реализации дорожной карты по согласованию с органами государственной власти, по разработке и внедрению профессиональных образовательных стандартов по новым профессиям в российской экономике и т.д.

Следует также учесть тот факт, что появление новых профессий и их законодательное регулирование не ограничивается исключительно вопросами принятия описанных выше стандартов. В связи с этим необходимо учесть возможность привлечения консалтинговых организаций к процессу разработки новых положений и требований по таким актуальным направлениям, как:

- обеспечение охраны труда в условиях внедрения новых профессий;

- выработка требований по обеспечению производственной безопасности в условиях новых профессий;

- разработка положений по формату и характеру организации трудовой деятельности, что особенно актуально в условиях развития системы частичной занятости, неполного рабочего дня и распространения дистанционных технологий в решении производственно-хозяйственных задач без ущерба основным целям предприятия и т.д.

2. Второй, не менее важный, набор управленческих действий связан с участием консалтинговых организаций в реализации уже конкретных мероприятий по внедрению и распространению определённых новых профессий на рынке труда применительно к особенностям не только отрасли, но, в большей степени, отдельного предприятия или фирмы. Разработка данного организационного механизма возможна только лишь в случае успешной реализации предыдущего варианта, описанного выше, и предполагает активное участие широкого круга субъектов, оказывающих консалтинговые услуги.

В данном случае предполагается возможность персонализированного подхода при формировании набора новых профессий уже для конкретных предприятий, участие консалтинговых организаций в методическом и институциональном сопровождении подобного рода действий, взаимный двусторонний контроль за изменениями в процессе внедрения результатов консалтинга и оценка перспектив стратегического развития анализируемого предприятия с учетом предпринятых действий и их социально-экономической эффективности. Наибольшим потенциалом для участия консалтинговых организаций в данном процессе обладает рынок крупного промышленного бизнеса, который, прежде всего, заинтересован в поиске новых траекторий для сокращения себестоимости как добычи, так и обработки природных ресурсов и минерально-сырьевой базы посредством внедрения инновационных продуктов и развития системы новых профессиональных компетенций. Однако в дальнейшем необходимо при участии государства с точки зрения стимулирования подобного рода активности привлечение консалтинговых организаций к решению

проблем кадрового обеспечения малого и среднего бизнеса с точки зрения выработки для них наиболее выгодного варианта внедрения новых профессий, т.к. их появление окажет значительное влияние на бизнес-процессы, происходящие в организации и сможет как способствовать экономическому росту, так и привести к ухудшению экономического положения, что в условиях МСП представляется более рискованным по сравнению с крупным бизнесом.

Как видно из представленных рассуждений, главная цель механизма консалтинга во втором варианте – разработка конкретных рекомендаций и набора управленческих действий для представителей бизнеса в рамках перехода к новым профессиям на рынке труда и внедрением инноваций, которые, собственно, и определяют параметры происходящих изменений с учетом общих особенностей технологического уклада и направленности социально-экономической политики конкретного государства. С другой стороны, в отличие от первого варианта, который изначально носит определенный имиджевый и репутационный характер для участников консалтингового рынка, повышается масштаб распространения консалтинговой деятельности и, соответственно, создаются условия для роста прибыли консалтинговых организаций в новых экономических условиях. Даже наличие кризисных явлений, так или иначе в среднесрочной и долгосрочной перспективе, оказывает положительный эффект для тех консалтинговых организаций, которые способны предложить новые экономические решения, направленные на повышение уровня устойчивости предпринимательского сектора, в том числе за счет изменения трудовых функций и реформирования всей организационной структуры конкретного пред-

приятия на инновационной основе.

3. Последний вариант возможной разработки организационно-экономического механизма развития рынка новых профессий в России связан с его адаптацией к непосредственной деятельности самих консалтинговых организаций, которые, также как и любой другой субъект рыночных отношений, могут столкнуться с необходимостью коррекции текущих бизнес-процессов в связи с изменением структуры собственного персонала и необходимостью более активного внедрения инноваций, прежде всего, искусственного интеллекта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мрочковский Н.С. Управленческий консалтинг в цифровой экономике // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2020. Т. 9. № 2. С. 67-72.
2. Петров А.Н. Современная модель стратегического менеджмента // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. № 1-1 (103). С. 12-20.
3. Руденко Е.А. Роль консалтинга в современной экономике // Научные революции как важнейшее обстоятельство развития науки и техники. Стерлитамак, 2022. С. 82-84.
4. Тодика М.В., Тибилова В.Э. Тенденции развития рынка консалтинговых услуг в РФ в условиях кризиса // Общество и экономика знаний, управление капиталами: цифровая экономика знаний. Краснодар, 2022. С. 452-457.
5. Greiner L.E., Metzger R.O. Consulting to management, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1983. 74 p.
6. Kaplan S., Mikes A. Managing risks: A new framework // Harvard business rev. Boston, 2012. Vol. 90. № 6. P. 48-60.