

---

**Міненко Ольга Олександрівна**  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
*Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка, Україна*

---

## СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

Потреба вітчизняних підприємств та організацій в управлінському консультуванні все більше набуває форми актуалізованого професійного запиту. Пов'язано це перш за все з тим, що спеціалістами у сфері управлінського консультування накопичено досвід антикризових, іноваційних, диверсифікаційних та інших комплексних проектів, які переконливо доводять необхідність та корисність звертання за допомогою до висококваліфікованих консультантів.

Управлінське консультування можна визначити як професійну діяльність, яка полягає у наданні незалежних і об'єктивних порад та технічної допомоги кваліфікованими спеціалістами фірмам, організаціям, окремим підприємцям (в подальшому— клієнтам) з метою сприяння останнім у визначенні та дослідженні управлінських проблем, пошуку їх оптимальних рішень, методології впровадження рекомендацій. Управлінське консультування відкриває наступні можливості: дозволяє ідентифікувати та аналізувати управлінські проблеми і можливості; пропонувати альтернативні варіанти вирішення цих проблем; надавати допомогу в реалізації рекомендацій та впровадженні конструктивних змін, що визнані доцільними.

У зв'язку зі зростанням комплексності завдань, які стоять перед сферою консалтингових послуг, популярним стає дженералістський підхід, який передбачає роботу консультантів-універсалів. Але при цьому не знижується значущість консультантів-спеціалістів, тому в більшості консультативних компаній існує розподіл праці між спеціалістами та універсалами. Даний розподіл відбувається наступним чином: спеціалісти ознайомлені зі всіма нововведеннями в конкретній галузі, а універсали (дженералісти) приділяють увагу координації різних сфер управління.

Оскільки у сучасному світі зростає усвідомлений попит на управлінське консультування і сфери його використання значно розширюються, видозмінюються технології та методи управлінського консультування: раніше використовувані методи оновлюються, з'являються нові методи, запозичені з успішних практик реалізації управлінських концепцій та підходів.

Узагальнено методи управлінського консультування можна представити у вигляді класифікації на наступні групи [1]. Перші дві групи методів, які використовуються, як правило, вузькими спеціалістами, включають: а) в межах нормативних консультацій (на основі існуючих норм, стандартів, технологій): інформування, розрахунки, розробки, документування, спеціальна діагностика (аудит і т. п.), навчання; б) в межах «ціннісних» консультацій (в аспектах корпоративної культури, неформальних норм, організаційного клімату, командоутворення, формування клієнтської орієнтації та ін.): навчання, групова робота, технологія перемовин, соціально-психологічний тренінг, коучингові сесії. Дві інші групи методів реалізуються дженералістами і включають: а) в межах консультування управління проектами: організаційна діагностика, проектні розробки, проблемні модерації та семінари, навчання; б) в межах консультування процесів: організаційна діагностика, аудит процесів, нові технології перемовин, взаємонавчання, сценарний метод, соціодрама,

рефлексивний метод, тренінгові методи, групова робота, ігрові методи, аналітичні (проблемні) семінари і т.п.. Слід відмітити, що в різні групи можуть входити одні й ті ж самі методи. Вибір методу залежить від ролі, яку обирає консультант у відповідності з особливостями замовника, поставленими задачами, проблемами, що вирішуються та іншими факторами.

Клюєва Н.В. виділяє три великі групи методів управлінського консультування:

- технології вирішення проблем, які забезпечують формування ефективних засобів мисленевої діяльності, яка, в свою чергу, є інструментом розвитку організації;
- технології, спрямовані на оволодіння ефективною комунікацією;
- технології, які забезпечують особистісне зростання [2].

Отже, можна зробити висновок, що спектр сучасних методів управлінського консультування достатньо широкий, і вибір алгоритмів та прийомів управлінського консультування залежить від багатьох факторів, пов'язаних з особливостями клієнтів і консультантів, сучасними тенденціями розвитку консалтингу тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М. : МЦФЭР, 2003. 864 с.
2. Клюева, Н.В.(2008) *Организационная психология*. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 136 с.