

## **ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КОНСУЛЬТАНТОВ ПО ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОМУ УПРАВЛЕНИЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

**Макарова Ж.А.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> *ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», Омск, Россия (644077, Россия, г. Омск, проспект Мира, 55А), e-mail: zannet19@yandex.ru*

---

Автором в рамках системного подхода были выявлены особенности рынка консультантов по проектно-ориентированному управлению, а также выделены характеристики глобального рынка труда, формирующие современное состояние этого рынка. К таким характеристикам были отнесены: высокий уровень трудовой миграции, унификация трудовых стандартов, нестандартные гибкие формы занятости, новые повышенные требования к качеству рабочей силы, высокий уровень конкуренции, спрос на высококвалифицированный и низкооплачиваемый виды труда, трансформация трудовых ценностей и поведения. Данные характеристики обуславливают факторы, которые оказывают влияние на формирование и последующее развитие компетенций, необходимых для профессиональной деятельности консультантов по проектно-ориентированному консультированию. Для анализа этих факторов использована модель PEST-анализа, позволившая описать и произвести оценку важности влияния тех или иных факторов на формирование компетенций. Проведенный анализ доказал, что формирование профессиональных компетенций консультантов по проектно-ориентированному управлению полностью зависит от процессов глобализации.

---

Ключевые слова: профессиональные компетенции, проектно-ориентированное управление, консультант, рынок труда, глобализация.

## **FACTORS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF CONSULTANTS FOR PROJECT-ORIENTED MANAGEMENT IN THE MODERN CONDITIONS OF THE GLOBAL LABOUR MARKET**

**Makarova Z.A.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> *Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky, Omsk, Russia (644077, Russia, Omsk, Mira, 55A), e-mail: zannet19@yandex.ru*

---

The author through a systemic approach were revealed peculiarities of the market consultants for the project-oriented management, and identifies the characteristics of the global labour market, forming the current state of this market. These characteristics were identified: high level of labour migration, harmonization of labor standards, tailor-made and flexible forms of employment, new higher requirements to the quality of the labour force, a high level of competition, the demand for highly skilled and low-paid jobs, the transformation of work values and behavior. These characteristics determine the factors that influence the formation and subsequent development of the competencies necessary for the professional activity of consultants for project-oriented consulting. For the analysis of these factors, the proposed modified model of the PEST-analysis, which allowed to describe and estimate the magnitude of the impact of various factors on the formation of competences. The analysis proved that formation of professional competences of consultants for project-oriented management depends entirely on the processes of globalization.

---

Key words: professional competence, project-oriented management, consultants, labour market, globalization.

### **Введение**

Процессы экономической глобализации, развитие управленческой науки и практики, формирование новой культуры хозяйствования и предпринимательства, а также постоянный поиск собственниками новых инструментов повышения эффективности бизнеса – все это явилось катализатором выделения в управленческом консультировании нового направления. Консультирование по проектно-ориентированному управлению представляет собой особый вид профессиональной деятельности, направленной на оказание услуг руководителям

организаций в области управления проектами бизнеса в форме независимой помощи и советов. В современных условиях глобализации рынка труда все острее становится вопрос анализа факторов формирования профессиональных компетенций консультантов по управлению проектами. Без решения указанного вопроса невозможны разработка стандартов деятельности консультантов по проектно-ориентированному управлению, унификация моделей профессиональных компетенций, а также выделение специальных блоков компетенций, которые будут необходимы для эффективной профессиональной деятельности консультантов по проектно-ориентированному управлению в условиях глобального рынка труда.

### **Цель исследования**

Проанализировать факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенций консультантов по проектно-ориентированному управлению с учетом современных условий глобального рынка труда

### **Материал, методы и результаты исследования**

Под профессиональными компетенциями автор понимает совокупность профессиональных знаний, умений, навыков, а также способностей и личностных качеств работника, определяющую содержание рабочей силы и необходимую для эффективного выполнения функций и решения сформулированных задач и должностных обязанностей в рамках определенной профессии. Определение состава необходимых профессиональных компетенций является первым и одним из самых важных этапов их формирования, так как от него в целом зависит качество и валидность всего процесса формирования профессиональных компетенций. Осуществление этого этапа невозможно без учета современных условий состояния рынка труда, а также без анализа важнейших факторов формирования профессиональных компетенций консультантов по управлению проектами.

Это связано, в первую очередь, с укоренением управленческого консультирования как отдельной области профессиональной деятельности и, как следствие, с выделением специфического сектора на рынке труда – рынка труда консультантов по управлению. Необходимо понимать, что процессы и изменения, протекающие на непосредственно рынке труда, имеют значение и влияние на процессы, происходящие на рынке труда консультантов по управлению, к которым относятся также консультанты по управлению проектами. В то же время рынок труда консультантов по управлению как подсистема рыночной системы в сфере труда – вовсе не уникальное явление, но при этом – он обязательно связан с какими-то особенностями, характерными только для него.

Основополагающим моментом в характеристике рынка труда консультантов по управлению как категории экономики труда является определение рынка труда вообще безотносительно

к его конкретной форме. Рынок труда представляет собой совокупность социально-трудовых отношений, складывающихся между работодателями и работниками по поводу купли-продажи рабочей силы и предстоящего труда [1].

В свою очередь, автор считает, что рынок труда консультантов по управлению есть не что иное, как совокупность социально-трудовых отношений между работодателями и специалистами по управленческому консультированию по поводу купли-продажи рабочей силы и предстоящего интеллектуального труда. Как видно, авторское определение, во-первых, указывает на конкретную профессиональную деятельность, во-вторых, акцентирует внимание на специфику труда, который лежит в основе этой профессиональной деятельности.

В отличие от рынка труда в традиционном понимании, понятие «работодатель» относительно рынка труда специалистов по управленческому консультированию имеет некоторые особенности. Если на рынке труда работодателем выступает организация (юридическое или, в некоторых случаях, физическое лицо), то на рынке труда специалистов по управленческому консультированию возможны следующие вариации:

1) независимый консультант по управлению (фрилансер) - организация. В этом случае организация формирует потребность (но не вакансию, так как она не приглашает консультанта в штат), консультант, в свою очередь, предлагает свою компетентность в обмен на денежное вознаграждение. Таким образом, работодателем выступает непосредственно организация;

2) консультант по управлению - консалтинговая компания – организация. Данная вариация предполагает, что консультант по управлению «продает» свою компетентность консалтинговой компании и «покупает» у нее условия (место в штате, доход, компенсационный пакет, социальные гарантии, условия для дальнейшей мотивации и другое). В свою очередь, консалтинговая компания, которая берет на себя обязательства по реализации объявленных условий, предлагает организации компетентность наёмного консультанта по управлению в обмен на денежное вознаграждение. В данном случае проявляется следующий дуализм: с одной стороны, работодателем выступает консалтинговая компания, а с другой стороны – организация является работодателем для самой консалтинговой компании.

Описав специфику рынка труда консультантов по управлению в рамках системного подхода, автор считает рациональным рассмотрение современных тенденций на рынке труда, влияющих на рынок труда консультантов по управлению.

В настоящий момент современные рыночные отношения в сфере труда характеризуются глобализационными процессами [5]. Как следствие, в мире в целом и в России в частности

происходят качественные и количественные структурные изменения рынка труда. Все более распространенным и употребительным становится термин «глобальный рынок труда», который представляет собой совокупность глобальных трудовых ресурсов как сумму всего занятого (реального и потенциального) населения мира, включая международных трудовых мигрантов [4]. Формируют глобальный рынок труда трудовые потоки и вызванные разными причинами миграции. Автор выделяет следующие характеристики глобального рынка труда, обуславливающие состояние рынка труда специалистов по управленческому консультированию: высокий уровень трудовой миграции, унификация трудовых стандартов, нестандартные гибкие формы занятости, новые повышенные требования к качеству рабочей силы, высокий уровень конкуренции, спрос на высококвалифицированные и низкооплачиваемые виды труда, трансформация структуры трудовых ценностей и поведения.

Данные характеристики формируют современную ситуацию на рынке труда специалистов по управленческому консультированию в целом и в сегменте консультантов по управлению проектами в частности и обуславливают факторы, влияющие на формирование и последующее развитие компетенций, необходимых для осуществления этой профессиональной деятельности. Фактор есть причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая характер или его отдельные черты, механизмы и стадии его протекания [2].

Для описания влияния факторов формирования профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию в условиях глобального рынка труда автор предлагает воспользоваться моделью PEST-анализа. Данная модель широко используется в стратегическом управлении для определения факторов внешней макросреды, прямо или опосредованно влияющих на развитие организации. PEST – аббревиатура названия политических, экономических, социальных и технологических факторов [3]. Прилагаемо к традиционному стратегическому управлению PEST-анализ представляет собой простую четырехпольную таблицу, в каждом поле которой рассмотрен один из четырех факторов.

Результаты PEST-анализа факторов формирования профессиональных компетенций консультантов по проектно-ориентированному управлению и описание влияния данных факторов в современных условиях представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты PEST-анализа факторов, влияющих на формирование профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию

Факторы формирования профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию	Влияние на формирование профессиональных компетенций по управленческому консультированию
--	--

<b>Р - Политические</b>	
<p><b>Вхождение России во Всемирную торговую организацию:</b> 1) приведение норм Российского законодательства в соответствие с с Генеральным соглашением по торговле услугами (ГАТС); 2) усиление роли менеджмента качества: соответствие требований к профессиональным услугам международным стандартам (ИСО 9001:2000); 3) необходимость вступления организаций, осуществляющих экспорт услуг, в Саморегулируемые организации</p>	<p>Необходимость согласования различий в принятых профессиональных стандартах на территориях стран, подписавших ГАТС, укрепление саморегулирования как фундаментального признака профессии, увеличение числа обращений к стандартам ИСО в качестве базиса для оценки сертификатов на оказание профессиональных услуг – все это обуславливает необходимость разработки профессиональных стандартов управленческого консультирования, которые описывают требования к качеству и содержанию труда, а также компетенциям в этой области профессиональной деятельности.</p>
<p>Запуск большого количества государственных программ («Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» на период до 2020 года, или «Энергоэффективность и развитие энергетики» на 2013-2020 годы и другие)</p>	<p>Государственные инвестиции в проекты и технологии с высокой долей профессиональных услуг существенно повысят востребованность консультантов по управлению проектами и усилят конкуренцию между ними. Главными аргументами при борьбе за клиента станет уровень профессиональной компетентности консультантов по управлению, эффективное поведение в конкурентной среде в условиях стрессогенных факторов, а также навыки долгосрочного ассистирования на крупных проектах.</p>
<p>Нормативно-правовая база деятельности: отсутствие нормативно-правовых основ, регламентирующих консалтинговую деятельность на территории Российской Федерации, единой понятийной базы консультирования, единых профессиональных стандартов и этических принципов консалтинговой деятельности</p>	<p>Данный фактор оказывает очень сильное негативное влияние на формирование компетенций специалистов по управленческому консультированию, происходит усиление разрыва между требованиями глобального рынка труда к профессиональным компетенциям отечественных консультантов по управлению и качеством предложения этих компетенций.</p>
<p>Политика инновационного развития экономики: появление новых видов консультационной деятельности, которые находятся на стыке науки и инновационного производства</p>	<p>Данный фактор влияет на формирование у компаний-клиентов острой потребности в высококомпетентных консультантах, способных к инновационному консультированию. Это способствует формированию новых, ранее неартикулированных, и актуализации текущих компетенций специалистов по управленческому консультированию.</p>
<b>Е - Экономические</b>	
<p><b>Экономический рост:</b> стагнация экономики</p>	<p>Снижение темпов экономического роста и, как следствие, инвестиционной активности оказывает серьезное влияние на уровень потребления услуг по управленческому консультированию. Снижение спроса на управленческое консультирование ставит консультантов перед необходимостью искать новые пути востребованности, что соответственно окажет влияние на изменение характера деятельности специалистов по управленческому консультированию и будет способствовать появлению новых компетенций или акцентуации на некоторых старых.</p>
<p><b>Рынок труда:</b> 1. Характеристики рынка труда: появление таких характеристик современного рынка труда, как гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика</p>	<p>Этот фактор предъявляет совершенно новые требования к рабочей силе вообще и к консультантам по управлению проектами в частности. К таким требованиям можно отнести: способность к деловым коммуникациям, готовность к действиям в нестандартных и неопределенных ситуациях,</p>

	сотрудничеству, способность к принятию ответственных решений, критическому и креативному мышлению, самоуправлению поведением и деятельностью.
2. Спрос на рабочую силу: высокий спрос на высококвалифицированную рабочую силу	Данный фактор формирует у консультантов по управлению сильную мотивацию к повышению профессионального уровня и постоянному саморазвитию, а также способность к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной квалификации
3. Занятость: появление новых форм занятости	Появление нестандартных и гибких форм занятости, таких как оффшоринг, аутскинг, аутсорсинг на рынке труда специалистов по управленческому консультированию обуславливают формирование специфических компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в рамках той или иной формы.
4. Качество рабочей силы: отсутствие в России системы подготовки профессиональных кадров в области консультирования	Данный фактор в условиях глобального рынка труда угрожает существованию в России управленческого консультирования как вида профессиональной деятельности. Численность консультантов в нашей стране относительно мала, а качество их компетенций в области консультирования клиентов-заказчиков зачастую не соответствует мировым требованиям. Проблему может решить только создание и развитие полноценной системы формирования профессиональных компетенций консультантов по управлению проектами посредством внедрения системы профессионального образования и профессиональной подготовки.
<b>Содержание труда:</b> специфика труда, лежащего в основе профессиональной деятельности специалистов по управленческому консультированию	Данный фактор является одним из важнейших факторов формирования профессиональных компетенций. Формирование каждой необходимой компетенции обуславливается непосредственно выполнением той или иной трудовой функции, предметом и средствами трудовой деятельности. Изменения, происходящие в содержании труда, неизменно влияют на состав необходимых компетенций. Без анализа содержания труда специалистов по управленческому консультированию невозможно определение компетенций, необходимых для лучшего выполнения стандартов работы консультантами.
<b>S - Социальные</b>	
<b>Образование:</b> реформа системы образования, переход на стандарты третьего поколения	Создание единого образовательного пространства, приведение системы высшего профессионального образования в соответствие с международными стандартами и требованиями современного рынка труда, внедрение компетентностного подхода в образование оказывают непосредственное позитивное влияние на формирование профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию. Эти тенденции, во-первых, обеспечивают установление связи между профессиональными стандартами и образованием, которое дается соответствующими учреждениями, во-вторых, позволяют формировать компетенции в единстве с мировыми стандартами, в-третьих, влияют на повышение качества подготовки специалистов.

<b>Т - Технологические</b>		
<b>Развитие информационных компьютерных технологий</b>	<b>и</b>	Этот технологический фактор обуславливает формирование навыков работы с различными источниками информации, способность к освоиванию новых технологий, техник, методов, необходимых в профессиональной деятельности специалиста по управленческому консультированию

Проведенный анализ позволил определить основные факторы формирования профессиональных компетенций консультантов по проектно-ориентированному управлению, произвести актуальное описание влияния выявленных факторов, а также позволил оценить их относительную значимость влияния. Как видно из таблицы, к критическим факторам, которые оказывают влияние в настоящем и будут оказывать влияние в будущем, автор отнес ситуацию, обусловленную вхождением России в ВТО, отсутствие в России нормативно-правовой базы для осуществления управленческого консультирования как профессиональной деятельности, а также системы подготовки профессиональных кадров в области консультирования в целом и в сфере управления проектами в частности.

Первый фактор оказывает положительное влияние, так как стимулирует процессы разработки профессиональных стандартов деятельности и создания системы формирования профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию. Последние же два фактора негативно влияют на эти процессы и усиливают разрыв между уровнем сформированности профессиональных компетенций отечественных консультантов и заданными мировыми стандартами. В условиях глобального рынка труда отечественные специалисты по управленческому консультированию становятся все более неконкурентоспособными. Эскалация влияния международных агентов в сфере управленческого консультирования только ухудшит положение российских консультантов.

К очень важным позитивным факторам формирования профессиональных компетенций автор отнес непосредственно само содержание труда консультантов по проектно-ориентированному управлению и протекающую на данный момент реформу образования с процессами внедрения компетентного подхода и создания единого образовательного пространства. Равное соотношение практики и теории в подготовке обеспечит всестороннее, комплексное, актуальное относительно современных вызовов рынка труда формирование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности консультантов по проектно-ориентированному управлению.

Проведенный анализ наглядно показал, что в настоящий момент формирование профессиональных компетенций отечественных консультантов по управлению проектами полностью зависит от процессов глобализации.

### Список литературы

1. Бардина И.В., Землянухина С.Г. Рынок интеллектуальных услуг в инновационной экономике России // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2010. – Т. 4; № 1. - С. 207-217.
2. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: [http://slovari.299.ru/enc.php?find\\_word=%F4%E0%EA%F2%EE%F0&slovar=2](http://slovari.299.ru/enc.php?find_word=%F4%E0%EA%F2%EE%F0&slovar=2)
3. Пугина Л.И., Родионова Е.В. Современные аспекты стратегического управления на предприятии // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. - 2009. - № 2. - С. 36-68.
4. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция : учебное пособие. – М. : Экономика, 2010. – 303 с.
5. Трофимов Е.А. Глобализация рыночных процессов в трудовой сфере // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). - 2012. - № 3. - С. 3-3.

#### Рецензенты:

Родина Лариса Александровна, д.э.н., профессор, кафедра «Налоги и налогообложение», экономический факультет, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, г. Омск.

Смелик Роман Григорьевич, д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Бухгалтерский учет и аудит», экономический факультет, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, г. Омск.