

## Профиль консультанта.

Если верить западным коллегам в настоящий момент существует более 250 различных направлений управленческого консультирования. Но и этого мало. Каждый знает, что, сколько консультантов, столько и направлений консалтинга. И все эти люди прошли разную школу, имеют разный опыт, говорят на разных языках и с удовольствием друг друга критикуют. Все это создает жуткую путаницу в головах и клиентов и самих консультантов. Тем более, что о работе друг друга мы знаем лишь с чьих-то слов: либо со слов самого консультанта, если он где-то презентировал свою работу, либо со слов клиента. А можно ли как-то изменить эту ситуацию? Можно ли создать инструмент, позволяющий самому консультанту оценить содержательно то, что он делает, увидеть свое место в этом море консалтинга, понять с кем и в чем он реально конкурирует, а с кем и когда имело бы смысл партнерствовать?

Нерешаемая задача? А мы решили попробовать.

Как известно при психологическом тестировании личности используют многофакторные тесты. С их помощью строят профили личности, которые затем интерпретируются. Главное при создании таких профилей разработать, выбрать сами ключевые факторы. И затем, представив их как оси, и дав оценку личности по каждой из этих осей, мы получаем ее профиль. Для того, чтобы получить эти оценки, как правило, используют вопросник, включающий шкалу лжи.

А почему бы не попробовать сделать совместно подобный инструмент для выявления профессионального профиля консультанта по управлению, подумали мы с Л.Чукиной. Нужно лишь собрать заинтересованных экспертов-консультантов и совместно разработать и выделить наиболее значимые шкалы.

Наверное, каждый из нас такие шкалы использует для анализа собственной работы, для рефлексии и самооценки.

Я, например, классифицирую свои кейсы по критериям:

1. Развитие организации (изменение) или упорядочивание. Почти всегда есть и то, и другое, но в каждом случае пропорция разная.
2. Стратегия, бизнес процессы, структура управления, маркетинг, организационная культура, люди – такие шкалы позволяют мне описать поле, на котором я работаю. Где-то это в большей степени упорядочивание бизнес процессов и структуры управления, а при некоторых заказах акцент на человеческую составляющую, хотя всегда диагностика и анализ проходят во всех этих сферах.

Но ведь каждый использует свои оси координат. Можно попробовать их предъявить, соотнести согласовать те, которые окажутся общими и универсальными. И, если это удастся, то можно попробовать создать общий инструмент – методику оценки и самооценки консалтинга. Такой общепризнанной методики, сколько я знаю, нигде в мире нет, все классификации носят скорее формальный и абстрактный характер. Так что задача инновационная, дерзкая и сложная. Можем очередной раз не договориться. Но даже в этом случае удастся соотнести методологии и лучше понять хотя бы, чем мой консалтинг отличается от других, практикуемых моими коллегами.

Любителей решать такие нерешаемые задачи приглашаем на наш семинар.