Федорова Анастасия Петровна
магистрант, Елабужский институт
КФУ

СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Аннотация. В статье предлагается структурно-содержательная модель программы управленческого консультирования, адресованной предпринимателям малого и среднего бизнеса. Рассматриваются принципы, на которых строится программа, её модульное устройство и последовательность реализации. Выделены содержательные блоки, ориентированные на развитие стратегического мышления, навыков работы с персоналом, финансового планирования и передачи полномочий. Модель учитывает особенности малого и среднего бизнеса и опирается на практические запросы предпринимателей.

Ключевые слова: Управленческое консультирование, программа консультирования, структурно-содержательная модель, предприниматели, малый и средний бизнес, управленческие компетенции.

Создание программы управленческого консультирования для предпринимателей начинается с решения вопроса о её устройстве: из каких элементов она складывается, как эти элементы соотносятся друг с другом и каким принципам подчинено их взаимодействие. Если структурно-содержательная модель не проработана, программа рискует распасться на отдельные мероприятия, лишённые общей логики и не ведущие к поставленным целям. Поэтому проектирование модели – центральный этап разработки программы, от которого зависят её работоспособность и практическая отдача.

Структурно-содержательная модель программы управленческого консультирования для предпринимателей малого и среднего бизнеса описывает совокупность взаимосвязанных компонентов: целевого, методологического, содержательного, организационно-процессуального и результативного. У каждого компонента своя роль, а вместе они обеспечивают восполнение дефицитов управленческих компетенций предпринимателей и рост эффективности их управленческой деятельности.

Целевой компонент определяет общую направленность программы. Её цель – развитие управленческих компетенций предпринимателей малого и среднего бизнеса, позволяющих преодолевать выявленные управленческие вызовы и повышать устойчивость предприятий. Для достижения цели необходимо решить несколько задач: сформировать у предпринимателей системное представление о стратегическом управлении; развить навыки долгосрочного планирования и целеполагания; освоить инструменты работы с персоналом, мотивации и оценки сотрудников; сформировать навыки финансового планирования и контроля; развить умение передавать полномочия и переходить от оперативного управления к стратегическому.

Методологический компонент фиксирует принципы построения программы. Среди ключевых принципов – практическая ориентированность: предприниматель получает прикладные инструменты, применимые к ситуации его предприятия, а не отвлечённые теоретические знания. Далее следует интеграция консалтинговых и образовательных методов, благодаря которой удаётся не только снять текущие проблемы, но и сформировать у предпринимателя устойчивые компетенции для самостоятельного управления в дальнейшем. Важен и принцип равноправного взаимодействия консультанта и предпринимателя – на основе доверия, учёта специфики бизнеса и отказа от позиции «эксперта, который знает лучше». Модульность обеспечивает гибкость программы и возможность подстроить её под конкретные запросы, а последовательность задаёт движение от диагностики проблем к передаче инструментов их решения и затем к сопровождению внедрения.

Содержательный компонент раскрывает модульное устройство программы. В неё входят четыре содержательных модуля, каждый из которых отвечает определённой группе дефицитов управленческих компетенций, выявленных при диагностике.

Первый модуль – «Стратегическое мышление и планирование» – развивает навыки долгосрочного планирования и целеполагания. Здесь рассматриваются подходы к формулированию стратегических целей, инструменты анализа внешней и внутренней среды предприятия, методы разработки бизнес-плана и сценариев развития. Отдельное внимание уделяется способности видеть перспективу и соотносить текущие операционные решения со стратегическими задачами.

Второй модуль – «Управление персоналом и формирование команды» – знакомит с инструментами подбора, адаптации, мотивации и оценки сотрудников. В его рамках рассматриваются подходы к формированию команды, методы оценки персонала, инструменты материальной и нематериальной мотивации, способы профилактики профессионального выгорания. При этом учитывается специфика малого бизнеса, где сотрудников немного, а роли нередко совмещаются.

Третий модуль – «Финансовое планирование и контроль» – развивает навыки управления денежными потоками, планирования прибыли и контроля финансовых показателей. Здесь рассматриваются инструменты бюджетирования, методы анализа финансовой отчётности, подходы к управлению затратами и оценке эффективности инвестиций. Поскольку модуль адресован предпринимателям без специального финансового образования, материал излагается в прикладном ключе.

Четвёртый модуль – «Делегирование полномочий и переход к стратегическому управлению» – развивает умение передавать оперативные задачи сотрудникам и высвобождать время для стратегических задач. В рамках модуля рассматриваются подходы к распределению полномочий и ответственности, инструменты постановки задач и контроля их исполнения, а также способы преодоления внутренних барьеров, связанных с нежеланием собственника «отпускать» операционные процессы.

Организационно-процессуальный компонент описывает последовательность реализации программы, включающей четыре этапа. На диагностическом этапе выявляются индивидуальные дефициты управленческих компетенций предпринимателя и определяются приоритетные направления работы. На информационно-обучающем этапе предприниматель получает знания и инструменты, соответствующие выбранным модулям. На практико-применительном этапе полученные инструменты применяются к конкретной ситуации предприятия под сопровождением консультанта. На рефлексивно-оценочном этапе оцениваются достигнутые результаты, корректируется индивидуальный план развития и определяются дальнейшие шаги.

Результативный компонент задаёт ожидаемые результаты реализации программы. К ним относятся повышение уровня сформированности управленческих компетенций предпринимателей, освоение прикладных инструментов стратегического планирования, работы с персоналом, финансового планирования и передачи полномочий, рост эффективности управленческой деятельности и устойчивости предприятий. Оценка результатов проводится с помощью инструментов, разрабатываемых в рамках отдельного направления, – критериев и показателей эффективности консультирования.

Предложенная модель обладает рядом особенностей, отличающих её от типовых программ бизнес-образования и консалтинга. Во-первых, она опирается на предварительную диагностику дефицитов управленческих компетенций конкретного предпринимателя, что делает программу адресной. Во-вторых, модель соединяет консалтинговые и образовательные методы, позволяя сочетать решение текущих проблем предприятия с формированием устойчивых компетенций. В-третьих, она включает этап сопровождения внедрения, что повышает вероятность практического применения полученных инструментов. В-четвёртых, модульное устройство обеспечивает гибкость и адаптивность программы.

Таким образом, структурно-содержательная модель программы управленческого консультирования для предпринимателей малого и среднего бизнеса объединяет целевой, методологический, содержательный, организационно-процессуальный и результативный компоненты. Содержательное ядро модели образуют четыре модуля, направленные на развитие стратегического мышления, навыков работы с персоналом, финансового планирования и передачи полномочий. Модель учитывает особенности малого и среднего бизнеса, опирается на практические запросы предпринимателей и предусматривает соединение консалтинговых и образовательных методов. Дальнейшая работа связана с разработкой инструментов оценки эффективности программы и её практической апробацией.

Список литературы:

1. Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование: учебник. – М.: Дашков и К°, 2022. – 211 с.

2. Кубр М. (ред.) Управленческое консультирование. Введение в профессию. – М.: Планум, 2004. – 947 с.

3. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.

4. Корниенко Ю.Д. Институциональные особенности малых и средних предприятий (МСП) как объектов консалтинговой деятельности // КиберЛенинка [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-osobennosti-malyh-i-srednih-predpriyatiy-msp-kak-obektov-konsaltingovoy-deyatelnosti

5. TAT E. Owner-Managers' Perceived Management Education Needs: An Integrative Framework // International Small Business Journal. 1990. Vol. 8, No. 4.

6. The Application of Maslow's Hierarchy of Needs to the Entrepreneur's Motivation – The Example from Region Pardubice // University of Pardubice.

7. General Management Competencies of Owner-Managers in SMEs // Acta Universitatis Danubius. 2024. Vol. 20, No. 3