

Портрет консультанта будущего

Научный руководитель – Осипова Александра Сергеевна

Аксютин А.Н.¹, Морозов М.И.²

1 - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет бизнеса и менеджмента, Москва, Россия, *E-mail: aksjutin@mail.ru*; 2 - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет бизнеса и менеджмента, Москва, Россия, *E-mail: mo05012000@mail.ru*

Введение

Рынок консультационных услуг растет, а авторитет крупнейших мировых корпораций Big4 MBV привлекает внимание все большего количества потенциальных сотрудников. В их число входят и студенты, которым компании предлагают разнообразные практики и стажировки прямо во время учебы. Обучение сотрудников является очень важным фактором корпоративной культуры и HR-философии, поэтому корпорации стремятся предложить наиболее интересные условия для начинающих специалистов. Например, компания EY уже пятый год входит в топ-3 лучших работодателей мира для студентов экономических и бизнес-специальностей. [3]

Тем не менее, многие студенты и выпускники испытывают трудности при подготовке к отборочным мероприятиям, так как не имеют четкого представления относительно требуемых от них компетенций.

Более того, в докладе «The Future of Jobs 2020» прослеживается тенденция к вытеснению «традиционных» рабочих мест в связи с технологическим бумом последнего десятилетия, на смену которым придут новые технологически-ориентированные позиции и сферы деятельности. [4]

Таким образом, активно развивающийся VUCA-мир требует превентивных мер уже сейчас.

Именно поэтому целью данной работы является исследование существующего пула компетенций на рынке консультационных услуг с возможностью моделирования потенциального портрета «консультанта будущего».

Определение «компетенций»

Можно утверждать, что компетенции сегодня являются критически важным фактором успеха в глобальной конкурентной борьбе. [2]

Исследовали по-разному трактуют понятие «компетенции». Для прозрачного понимания текущего исследования наиболее близкое определение компетенций представили в своих работах Dave и Aqeel.

Так, под компетенциями принято подразумевать знания, навыки и ценности, которые применяются для качественного выполнения поставленных задач, то есть это личные качества и способности индивидуума, ориентированные на внутренние факторы личности. [5]

Именно эта трактовка и станет отправной точкой в текущем исследовании «консультантов будущего».

Методология исследования

Данное исследование представляет собой контент-анализ 37 глубинных полуструктурированных интервью с консультантами и рекрутерами российских и зарубежных представительств Big4 MBV. В выборку исследования вошли респонденты, занимающие различные позиции в иерархии консультационного мира: от «стажеров» и «младших консультантов» до «старший менеджеров» и «партнеров».

Весь пул собранных интервью был записан на диктофон, а после транскрибирован. Средняя продолжительность проведенных интервью составила 44 минуты. Последующий анализ транскриптов был проведен с помощью процедур открытого и осевого кодирования, а также уплотнения и интерпретации смыслов. [1]

Результаты исследования

Анализ проведенных исследований показал, что в настоящее время усредненный набор навыков (знание Microsoft Office) является необходимым, но недостаточным фактором сохранения конкурентоспособности. С увеличением количества обрабатываемой информации и общей цифровизации бизнеса в авангард необходимых навыков выходят умение работать с инструментами анализа Big Data. Именно поэтому в обозримом будущем (3-5 лет) произойдет критическое смещение существующих парадигм.

Следует понимать, что в консультационном бизнесе при переходе к высшей позиции наблюдается положительное смещение в сторону «мягких» навыков: коммуникативные навыки становятся приоритетным направлением развития компетенций сотрудника. Ниже представлен пул компетенций "консультанта будущего".

К Hard-skills относится:

1. *Анализ данных - развивается тренд на навыки анализа данных при помощи языков программирования, поскольку стандартные решения (например, Excel) уже не удовлетворяют требованиям клиентов;*
2. *Цифровые навыки - консультантам следует овладеть навыками внедрения технологических процессов и цифровых решений в клиентских проектах;*
3. *Внедрение технологий - развивается тренд на имплементацию предложенных решений.*

К Soft-skills относится:

1. *Адаптивность - высокие темпы изменений и постоянная неопределенность требуют способность быстрой адаптации к новым условиям;*
2. *Активное обучение - способность погружаться в новые области и приобретать новые компетенции;*
3. *Коммуникации - умение постоянно находиться online является одним из ключевых в мире тотальной цифровизации.*

Выводы и рекомендации

В результате исследования 37 глубинных интервью с представителями рынка консалтинговых услуг были выявлены следующие закономерности. Так, «консультант будущего» будет вынужден существовать в парадигме VUCA-мира. Соответственно, инструменты анализа BIG Data и умение выживать в условиях повышенной неопределенности станут критически необходимыми. Также усилится значение коммуникативных навыков. Уже сегодня тенденция постоянной доступности в мессенджерах и социальных сетях приводит к тому, что границы рабочего пространства размываются. Следовательно, в обозримом будущем цифровая коммуникация, а также использование платформ для удаленной коммуникации станет повседневной действительностью. Именно поэтому студенты и потенциальные сотрудники должны уже сегодня обращать внимания на вышеупомянутые компетенции и работать над их развитием. Это обеспечит необходимые конкурентные преимущества и рост карьерных возможностей.

Источники и литература

- 1) 1. Страусс, А., Корбин, Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники. М.: Эдиториал УРСС., 2001
- 2) 2. Ahmad, A. HR professionals' effectiveness and competencies: a perceptual study in the banking sector of Pakistan // Int. Journal of Business and Society, 2015, 16(2), pp. 201-220
- 3) 3. Ulrich, D. Human resource competencies: An empirical assessment // Human Resource Management, 1995, 34(4), pp. 473-495
- 4) 4. ЕУ Карьера: <https://hh.ru/employer/4900>
- 5) 5. TFJR 2020: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>