

Алгоритм выбора консультанта

Шаг 1. Определение целей и задач

Для того, чтобы грамотно подобрать себе консультанта и достичь максимальной эффективности от сессий с ним, необходимо еще до его выбора поставить перед собой цели, которых предполагается добиться и задач, посредством которых цели и будет реализованы.

Цели и задачи к ним могут иметь следующую направленность:

- ▶ Повышение эффективности производства;
- ▶ Уменьшение издержек;
- ▶ Оптимизация штата;
- ▶ Разработка стратегии по внедрению организационных изменений;
- ▶ Оценка результатов текущей деятельности организации, выявление проблемных зон.

Шаг 2. Оценка консультанта

Консультант, в первую очередь, должен быть разносторонним и беспристрастным человеком, имеющим опыт в сферах, в которых вы хотите его задействовать. Здесь я предлагаю оценивать консультанта по следующим критериям:

- **Широкий кругозор и высокий уровень интеллекта;**
- **Соблюдение профессиональной этики,** работа в соответствии с законами государства и законами (возможно, негласными), той сферы деятельности, в которой он работает;
- **Эмпатия и хорошие познания в психологии,** так как для работы с людьми, а особенно для оценки их деятельности необходимо, прежде всего, понимать людей, уметь анализировать их поступки, находить к ним подход;
- **Интеллектуальная и эмоциональная зрелость,** которая заключается в способности противостоять давлению извне и справляться с неуверенностью, а также самоконтроль во всех ситуациях, гибкости и адаптируемости к меняющимся условиям;
- **Личная напористость и инициатива,** проявляющиеся в нужной степени самоуверенности, инициативы и самообладания;
- **Физическое и умственное здоровье:** способность переносить специфические рабочие и бытовые нагрузки консультантов по вопросам управления.

Шаг 3. Оценка консультанта как носителя проф. компетенций (по Михайловой и Кроль)

Консультант должен быть не только профессионалом области, в которой он работает, но также ему необходимо ясно излагать свои мысли, иметь способность оценить ситуацию без вмешательства в нее, а также иметь ряд ниже указанных качеств:

- *Техническая компетентность* – умение консультанта трансформировать цель, выработанную с заказчиком, в систему конкретных задач, решить их практически;
- *Межличностная коммуникативная компетентность* – развитые коммуникативные навыки, вербальные и невербальные, понимание мотивов поведения других людей, высокий уровень осознания собственных личностных характеристик, установок;
- *Контекстуальная компетентность* – владение социальным контекстом, консультант должен осознавать, где и с кем он работает, не в меньшей степени, чем владеть самим предметом консультирования;
- *Адаптивная компетентность* – способность предвидеть и перерабатывать изменения, приспосабливаться к изменяющимся условиям практики;
- *Концептуальная компетентность* – владение теми основами знания, на которых базируется его практика;
- *Интегративная компетентность* – умение давать информативные профессиональные оценки, принимать обоснованные решения, решать возникающие проблемы и расставлять приоритеты.

Шаг 4. Оценка предметных качеств консультанта

1. способность консультанта изучить существующую у клиента ситуацию и наметить необходимые меры для ее улучшения (умение собирать и критически анализировать информацию, идентифицировать все аспекты проблемы, а затем разрабатывать практические меры для улучшения ситуации, используя собственное воображение и творчество);
2. способность добиваться высокого мастерства в области будущей работы (знание всех теоретических аспектов своей работы, а также способность применить знание этих аспектов к решению проблем клиента);
3. способность работать результативно в незнакомой обстановке и под давлением (навыки приспособления к условиям каждой новой клиентской организации, и, с другой стороны, умение не поддаваться давлению сложившихся в ней стереотипов и сопротивлению нововведениям).

Заключение

Поиск новых форм, выработка новых методик, апробация новых технологий, открытия и изобретения -- профессиональная задача консультанта. И, безусловно, сам консультант как инструмент нововведений, развития должен совершенствоваться сам. В этом контексте консультант должен обладать способностью к рефлексии -- познания самого себя через оценку себя же другими людьми; обладать активностью -- стремлением к продолжению начатой деятельности, энергичностью производимых действий, постоянно расширять свою теоретическую базу, развивать искусство консультанта.

Способность сомневаться, подвергать критике и переосмыслению -- то свойство, которое должно быть присуще личности консультанта. Поиск нужных и верных решений, искренняя помощь невозможны без критического взгляда на существующее положение дел. Подбор необходимых и эффективных методов работы консультанта невозможен без их проверки "на прочность". Однако во всем необходимо соблюдать меру: склонности к постоянному экспериментированию, стремление немедленно апробировать то, чему научился, повышает рискованность деятельности и снижает ее качественные показатели.



Спасибо за внимание!