**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Практическая часть

2. Понятие консалтинга

3. Управленческое консультирование

4. Методы управленческого консультирования

5. Консалтинг в сфере отношений между работником и работодателем

6. Консалтинг в сфере подбора персонала

Заключение

Список используемой литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

В рамках данной курсовой работы будут рассмотрены вопросы, относящиеся к особенностям деятельности консалтинговых организаций, в частности их взаимодействие с работниками и работодателями, т.е. функционирование агентств такого рода на рынке труда.

Данное курсовое исследование необходимо начать с обоснования выбора темы. Учебная дисциплина "Управление персоналом" интересна и необходима многим, так как в настоящее время субъекты управленческой деятельности заинтересованы в совершенствовании собственной деятельности. Для автора работы имеет большое значение пополнение своих знаний и умений в теории управления персоналом, что будет в дальнейшем способствовать увеличению производительности труда подчиненных, благотворной работы коллектива компании в целом и как следствие повышение статуса компании и ее положения на современном рынке услуг.

Вопросы, изучаемые в рамках темы "Консалтинговые агентства на рынке труда" достаточно актуальны, так как в настоящее время многие фирмы прибегают к услугам специалистов по консультированию по широкому кругу вопросов в сфере экономии, финансов, внешнеэкономических связей, создания и регистрации фирм, исследования и прогнозирования рынка товаров и услуг, использования инноваций. Специализированные агентства такого типа оказывают весомую помощь организациям, которые стремятся к достижению целей данных фирм. Таким образом, вопросы, которые будут рассмотрены в курсовой работе, во многом будут полезны не только управленческим кадрам различных компаний, но и лицам, которые будут нуждаться в услугах консалтинговых организаций.

Автор курсовой работы планирует исследовать различные вопросы, относящиеся к выбранной теме. Такие как понятие консалтинга, консалтингового агентства, виды оказываемых услуг по консультированию фирм, компаний и организаций, основные методы управленческого консалтинга и многое другое.

В работе были использованы учебные материалы, периодические издания и информация, предоставляемая консалтинговым агентствами.

**1. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

консалтинг управленческое консультирование

Целями данного курсового исследования являются уяснение сущности консалтинга, рассмотрение примеров консалтинговых организаций, выявление вопросов, которые относятся к ведению консалтинговых организаций, определение соотношения работников и работодателей с консалтинговыми организациями в сфере предоставления первым услуг консультирования. Раскрытие сущности этих и иных вопросов будут являться целями курсовой работы.

Говоря о задачах исследования, следует отметить, что необходимо будет исследовать учебную и нормативную литературу, которая будет относиться к данной теме, рассмотрение деятельности консалтинговых агентств на примере реальной фирмы, а также исследование положения организаций такого рода на современном рынке труда.

Для достижения вышеуказанных целей и задач были использованы такие методы, как наблюдение, систематизация и анализ учебного и практического материала, а также такие методы как идеализация, сравнение и моделирование.

В работе была исследована деятельность консалтинговой компании, осуществляющей свою деятельность в настоящее время на территории Российской Федерации - консалтинговая компания «ACE Consulting Company». Данное агентство предлагает предприятиям, организациям и фирмам Москвы и России услуги по управленческому консалтингу, включающие в себя следующие функции: финансово-управленческое, инвестиционное, организационно-управленческое консультирование. В целом, понимание данной деятельности охватывает значительную часть стратегических, кадровых, финансовых и маркетинговых аспектов деятельности организаций, компаний и фирм.

Аудиторско-консалтинговая компания "ACE Consulting Company" предоставляет услуги проведения эффективных маркетинговых исследований, полного анализа выделенных бизнес-процессов предприятия, определение качественных и количественных ключевых показателей управления, оценка их значения и т.д. Данная организация проводит разработку сбалансированных показателей, системы которых позволяет производить реконструкцию и оптимизацию стратегии компании-клиента.

Компания "ACE Consulting Company" предлагается различный спектр услуг в сфере отношений работодателя и работника, как например:

* Разработка кадровой политики;
* Подготовка кадровой документации;
* Правовое регулирование трудовых правоотношений с иностранными лицами;
* Правовая помощь по урегулированию трудовых споров;
* Разработка трудовых договоров;
* Предупреждение конфликтов и представительство в спорах с контрольно-надзорными органами;
* Разработка полного пакета положений о структурных подразделениях компании;
* Разработка должностных инструкций для всех сотрудников компании;

При взаимоотношении между работником и работодателем компания "ACE Consulting Company" осуществляет расширенный, точный и продуктивный поиск необходимых кадров, компания проводит подбор персонала как в собственных базах данных, так и в других источниках качественных специалистов, а также осуществляет встречи с наиболее подходящими на должности сотрудника клиента-организации лицами.

**2. ПОНЯТИЕ КОНСАЛТИНГА**

Консалтинг – это профессиональная помощь со стороны специалистов по управлению хозяйством руководителям и управленческому персоналу различных организаций (клиенту) в анализе и решении проблем их функционирования и развития, осуществляемая в форме советов, рекомендаций и совместно вырабатываемых с клиентом решений. (Учебник. Управленческое консультирование. Под ред. М. Кубра.)

По существу под консалтингом понимается то, что в нашей стране раньше называлось "внедрением науки в производство". Однако консалтинг – понятие рыночной экономики, и потом он отличается от научно-внедренческой деятельности в бывшем СССР в той же мере, в какой рыночная экономика отличается от планово-централизованной. Консалтинг осуществляется на коммерческих началах независимыми производителями консалтинговых услуг в условиях конкурентной борьбы. (Михлин Л.П. Управленческое консультирование.) Это предъявляет высокие требования к качеству и эффективности таких услуг и вызывает их ориентированность на интересы клиента.

В странах с рыночной экономикой приглашение профессионалов является престижным свидетельством того, что фирма обладает достаточной деловой культурой, чтобы использовать предлагаемый рынком интеллектуальный капитал в области менеджмента.

Субъектами консалтинга являются специалисты, оказывающие профессиональную помощь, которые также называются консультантами. Различают внешних и внутренних консультантов. Внешние — это независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора. А внутренние — это специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации (они составляют аналитическую, "штабную" подсистему организации). (Михлин Л.П. Управленческое консультирование.)

Непосредственными объектами консалтинговой деятельности являются различные сферы деятельности различных организаций или частных лиц, которые консультанты исследуют, составляют отчеты, а затем выдают своим клиентам (начальникам фирм, индивидуальным предпринимателям, работодателям) информацию, которая помогает им определить полную картину положения на современном рынке в интересующей их сфере. В дальнейшем, опираясь на данного рода информацию, клиенты консалтинговых организаций могут принять мотивированное, верное решение, которое будет направлено на достижение поставленных перед ними целей.

Как известно, экономико-стратегический консалтинг бизнеса сформировался как отдельная профессиональная отрасль оказания услуг, примерно столетие назад. К началу XX-го века различные организации и фирмы оценили преимущества получения квалифицированных консультаций. Специалисты давали определение текущей деятельности предприятия, проводили анализ потенциальных возможностей, формировали ориентировочные цели и указывали пути их реализации. Изначально, оказание консультативных услуг имело общий характер.

По истечении некоторого времени, консультации обрели более четкую направленность. Это объясняется тем, что потребности клиента, а точнее, его бизнеса, могут быть различны. Услуги, оказываемые консалтинговыми фирмами и компаниями Москвы, должны принимать во внимание общую совокупность интеллектуальных, материальных и технических ресурсов, кадрового и руководящего состава, специфику производства или деятельности и прочее. Таким образом, индивидуальный подход стал важным аспектом деятельности.

В настоящие дни перечень услуг, предоставляемых профессиональными консультирующими фирмами, полностью охватывает все потребности современного бизнеса.

Эффективность профессиональных консалтинговых услуг, предоставляемых компаниями Москвы и иных городов России - это, в первую очередь, квалификация и опыт специалиста, либо агентства в целом, выполняющих стратегическое планирование, формализацию и анализ требований к созданию системного информационного проекта. Для оценки бизнес-стратегии и составления бизнес-плана организаций клиентов, необходимо практиковать применение знаний современного рынка, теоретической базы, использовать профессиональный опыт в области маркетинга, финансов и логистики. Только при данном условии оказание консультационных консалтинговых услуг позволят разработать наиболее эффективную стратегию ведения бизнеса.

Согласно одному из своих определений, консультация является "нематериальным благом", которое поступает в личное потребление и может быть направлено на расширение некоторых форм богатства. (Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь) Профессиональные консалтинговые услуги бизнеса, оказываемые компаниями Москвы, при условии необходимой квалификации специалистов, могут оказать весьма полезный эффект для производств и организаций различной направленности.

Большинство современных специалистов и авторов различных периодических изданий, придерживается мнения, что общую массу консалтинговых услуг можно классифицировать по следующим основаниям:

1. по направлению:
* бизнес консалтинг,
* психологическое консультирование;
1. по методу:
* процессный,
* экспертный,
* обучающий консалтинг;
1. по отраслевой или предметной области консалтинга:
* юридический консалтинг,
* IT-консалтинг,
* консалтинг в маркетинге,
* консалтинг в логистике
* управленческий консалтинг и т.д. (А.П.Посадский "Основы консалтинга")

Однако, столь четкое разделение не всегда возможно на практике, так как в большей мере практикуются именно комплексные консалтинговые услуги, охватывающие одновременно несколько направлений, предметных областей и методов. Такая стратегия деятельности позволяет качественно решить поставленные клиентом задачи.

Для классификации видов оказания консультационных услуг предлагается также три критерия:

1. по критерию профессиональной специализации консультантов - оказание консультационных услуг по общему управлению и организационному развитию, кадрам, административному, финансовому управлению, маркетингу, организации производства, информационным технологиям, а также предоставление специализированных консалтинговых услуг;
2. по целям работы консультанта - оказание консультационных услуг проекта и консультирование процесса;
3. по способу консультирования - оказание консультационных услуг через рефлексию, путем взаимообучения, экспертное консультирование.

Специфическими отличиями рынка консалтинговых услуг являются:

* нематериальный характер реализуемого на нем товара (услуги);
* неопределенность количественных и качественных характеристик товара (услуги);
* большой временной разрыв между моментами приобретения большинства предлагаемых услуг и получения покупателем ожидаемого эффекта;
* сильная зависимость фактически полученного эффекта от компетенции непосредственных пользователей;
* ограниченные возможности для централизованного регулирования рынка. (Ефремов В. С. Управленческий консалтинг как бизнес, журнал «Менеджмент в России и за рубежом», июль-август, 1997 г.).

Касаемо темы данной курсовой работы, следует отметить, что данные услуги, оказываемые в сфере рынка труда, представляют собой деятельность консалтинговых организаций по предоставлению консультаций в управленческом аспекте.

**3. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

В настоящее время существует достаточно большое количество определений консалтинга в целом и управленческого консультирования в отдельности. Управленческое консультирование является деятельностью, направленной на оказание независимых консультационных услуг в сфере управления, которые имеют рекомендательный характер и предназначены помогать руководителям и предприятиям в реализации организационных задач и целей путем разработки советов, рекомендаций, подготовки аналитической информации. Данные консалтинговые услуги предназначены для разрешения деловых и управленческих проблем за счет обоснования рациональных решений, использования новых возможностей, внедрение обучения и определенных изменений в деятельность организации-клиента. (Статья «Управленческий учет играет ключевую роль в современном бизнесе.» А. Баранюк, Д. Сторожева. Журнал «Новости финансовых организаций» № 277 от 21.01.2005 г.).

Основы управленческого консультирования заключаются в профессиональном, независимом подходе к ситуации. Квалифицированный консультант должен обладать высоким уровнем профессионализма, позволяющим ему сочетать в своей работе различные виды знаний в таких областях как технологии, юриспруденция, экономика, финансы, политика, менеджмент и т.д. Каждый аспект деятельности предприятий имеет свое значение при определении проблем и моделировании ее последующих решений. (Посадский А. П., Хайниш С. В. Консультационные услуги в России.)

Существуют следующие этапы управленческого консультирования:

1. Организационная диагностика деятельности и управления, которая позволяет максимально системно и быстро дать анализ общему состоянию компании-клиента;

2. Моделирование проектов воздействия. На данном этапе консультирования управления, сотрудники консалтинговой организации разрабатывают возможные варианты решения поставленных задач, определяют цели, инструменты, интенсивность процесса воздействия и т.д.

3. Этап реализации изменений. Внедрение утвержденных изменений и проектирование мер по снижению сопротивления и вовлечения персонала в общий процесс, путем корпоративного обучения, совершенствования системы мотивации и т.д. (Токмакова Н.О. Учебник. Управленческое консультирование.)

Такие этапы реализуются основными консалтинговыми организациями, представленными на российском рынке консультационных услуг.

**4. МЕТОДЫ И ЦЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Сущность методов и процессов управленческого консультирования является нематериальным, неосязаемым продуктом профессиональной деятельности, предоставляющим своему потребителю (заказчику) определенный объем информации. Именно эти данные, представляющие собой интеллектуальную ценность, помогают руководителям сориентироваться в своем сегменте отечественного и мирового рынка.

Цели управленческого консультирования заключаются в квалифицированной помощи реформирования структуры компании или предприятия, исправлении недостатков, либо подготовке ее к реализации новых, более масштабных задач. Полная и, порой, неожиданная для руководителя информация, полученная от консалтинговых компаний, позволяет сформировать полную картину ситуации, определить причины рецессии или застоя, правильно сформировать цели и задачи преобразований.

Независимо от видов управленческого консультирования, касается ли оно управления финансами или направлено на работу с персоналом, главным является формирование четких, максимально полных ответов на вопросы руководителя с учетом сферы деятельности производственно-коммерческой компании.

Как правило, в консалтинговые организации обращаются в случае, если возникают проблемы при интенсивном росте или, наоборот, стагнации организации, смене рынка. Все это может отражаться не только на финансовом положении организации, но и на психологическом состоянии управленческих кадров, особенно, если дело касается сокращения персонала. В такие периоды владельцам компании и её руководителям необходим специалист, который мог бы, оставаясь не заинтересованным лицом (что особенно важно для объективной оценки ситуации), непредвзято оценить текущее состояние компании и указать на причины кризиса.

Деятельность по управленческому консультированию имеет следующие характерные признаки:

* активное участие первых лиц организации;
* применение коллективного поиска решений тупиковых задач;
* использование методики системного мышления;
* проведение глубокой диагностики;
* обучение персонала;
* использование всего арсенала активных методов обучения;
* многовариантность вырабатываемых решений и их оптимизация;
* учет эмоционально-психологической среды в процессе проведения управленческого консультирования. (Алешникова В. И. Учебник. Использование услуг профессиональных консультантов. — М. 1999 г.)

Если идеи исходят не от сотрудников данной организации, у них мало шансов быть реализованными. Поэтому консультант консалтинговой организации наиболее эффективно работает в том случае, если ему удается стать на предприятии "воодушевляющим началом", помочь работникам фирмы самим четко сформулировать все стоящие перед ними вопросы и предложить им методы наиболее рационального самостоятельного поиска ответов. Этот путь также часто используется, в некоторых случаях анализ результатов говорит о том, что данный способ оказания консалтинговых услуг значительно эффективнее, нежели простой сбор, анализ и изложение информации консультантом.

**5. КОНСАЛТИНГ В СФЕРЕ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ**

Преимущества стабильных трудовых правоотношений известны. При продолжительном сотрудничестве между работником и работодателем складываются устойчивые взаимоотношения, выгодные обеим сторонам. Для работника длительные социально-трудовые связи позволяют обрести более устойчивые навыки по выполняемой работе, накопить профессиональный опыт, повысить качество работы, реализовать иные индивидуальные способности в коллективе. Работодатель же в свою очередь получает уверенность в том, что его специалисты заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве. Но любые отношения в сфере труда требуют четкого юридического оформления. Так, некорректно составленная должностная инструкция может стать поводом для конфликтов внутри организации.

Консалтинговые агентства также помогают разрешить любые проблемы, возникающие при оформлении трудовых отношений, составлении коллективных и личных трудовых договоров, касающиеся споров о правомерности или неправомерности увольнения. Работодатели получат юридически грамотные консультации о том, как избежать судебного разбирательства, уменьшить ответственность или урегулировать конфликт в трудовом коллективе.

Консалтинговые агентства предлагают различный спектр услуг в сфере отношений работодателя и работника, как например:

* Разработка кадровой политики;
* Подготовка кадровой документации;
* Правовое регулирование трудовых правоотношений с иностранными лицами;
* Правовая помощь по урегулированию трудовых споров;
* Разработка трудовых договоров;
* Предупреждение конфликтов и представительство в спорах с контрольно-надзорными органами;
* Разработка полного пакета положений о структурных подразделениях компании;
* Разработка должностных инструкций для всех сотрудников компании; (Алешникова В. И. Учебник. Использование услуг профессиональных консультантов. — М. 1999 г.).

**6. КОНСАЛТИНГ В СФЕРЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА**

Консалтинговые агентства на рынке труда предоставляют особые услуги в сфере подбора персонала. Многим компаниям, фирмам требуется квалифицированная помощь для решения данного рода вопросов. Консалтинговые организации собирают информацию о запросах компании-клиента, анализируют полученные сведения и переходят к рассмотрению рынка труда, где специалисты-консультанты выявляют круг работников, наиболее подходящих для своих клиентов. Поскольку данный подход основан не только на рациональном исследовании рынка труда, но и на использовании специальных знаний, внедрения в поиск персонала научных методов и т.д., следовало бы пояснить, что он является наиболее приемлемым и эффективным.

Сегодня подбор персонала становится насущной проблемой каждого руководителя. Ни для кого не секрет, что зачастую успех компании зависит от её коллектива, а значит именно подбору сотрудников стоит уделить наибольшее внимание начинающей компании. Да и компания со стажем только выиграет, если подбор кадров будет проводиться не абы как, а на профессиональном уровне. При этом совсем не важно осуществляете ли вы подбор персонала на временную или на постоянную работу. На сегодняшний день в Москве существует множество агентств по подбору персонала, но далеко не каждое агентство подбора персонала Москвы может предоставить действительно квалифицированный персонал, который многократно окупит и затраты на его поиски, и свою заработную плату.

Для того чтобы все сферы предприятия функционировали нормально, необходимо обратить внимание на подбор персонала. Рынок трудоустройства предоставляет большое количество специалистов, но далеко не каждый из них может качественно выполнять свои функции. При подборе персонала очень важно учитывать индивидуальные особенности каждого предприятия и выбирать только тех людей, которые смогут помочь развитию компании в целом.

Подбор персонала требует много свободного времени на ознакомление с резюме каждого кандидата и последующих личных встреч. Далеко не все собственники компаний и предприятий могут позволить себе оторваться от повседневных обязанностей и всецело посвятить себя поиску персонала. В результате, некоторые нанимают на работу людей, не проверив информацию в их личных характеристиках. Иногда, риск себя оправдывает, но в большинстве случаев, компания получает сотрудника, качества которого не совпадают с изложенными в резюме данными. Консалтинговые агентства экономят время компании, затрачиваемое на поиск персонала и выбирает именно тех людей, которые уже доказали свои качества. Кроме того, они встречаются с каждым кандидатом для того, чтобы убедиться лично, что он именно тот человек, который нужен компании-клиенту.

Наличие собственной базы дает возможность в кратчайшие сроки обеспечить клиента нужным сотрудником, а расширенный поиск консалтинговая компания использует в случаях, когда есть уверенность, что кандидаты, которые имеются в базе, независимо от своих великолепных качеств, не отражают полностью специфику деятельности предприятия.

Консалтинговые организации осуществляют как поиск сотрудников на постоянную работу, так и подбор кандидатов для временной занятости. (В. Ярмиш). Данная свобода действия помогает клиентам перед тем как зачислить кандидата на постоянно сотрудничество, проверить его умения в работе. Кроме того, поиск сотрудников для временной занятости, помогает компаниям располагать необходимым персоналом для временных проектов, что позволит экономить средства.

К сожалению, в связи с мировым кризисом возникла одна из главных трудностей - проблема с трудоустройством. Ежедневно некоторым предприятиям и компаниям приходится временно или окончательно прекращать свою деятельность, в результате чего все больше людей находятся в состоянии поиска работы. Однако, большое количество кандидатов еще не значит, что все кандидаты на должность имеют необходимые данные для работы в конкретном предприятии. Тем не менее, поиск дополнительно осложняется широким выбором.

Для того, чтобы не ошибиться в выборе и назначить на должность качественного специалиста, который действительно будет делать свою работу, работодателям необходимо воспользоваться услугами профессионалов, хорошо разбирающихся в специфике трудоустройства.

Особенно страдает сфера трудоустройства в Москве. Не секрет, что каждый день в город приезжают новые люди в надежде найти себе работу. Для того, чтобы каким-то образом наладить работу по подбору персонала, биржи трудоустройства в Москве стараются побыстрее отделаться от лишних кадров. В результате, некоторые компании получают совсем не то, что им нужно. В таком случае консультация специалистов консалтинговой организации значительно облегчает работу по подбору качественного персонала.

В связи с расширением рынка трудоустройства в Москве, кадровые агентства располагают огромными списками желающих устроится на работу. Так как большинство из кадровых агентств не обращают внимание на соответствие между работником и его характеристикой, это приводит к нежелательным последствиям. Преимущество консалтинговой компании в таком случае в том, что она предварительно проверяет все данные, которые им предоставляют кандидаты и поддерживают в базе данных только квалифицированных специалистов.

Чтобы организация работала четко и слаженно, чтобы специалисты отдавали работе максимум сил и способностей, где надо четко исполняли указания, а где надо - проявляли творческий подход к делу, и оставались верны своей организации, нужно, чтобы организация удовлетворяла их потребности. Соответственно, чтобы предприятие было заинтересовано в удовлетворении потребностей работника, необходимо, чтобы и он удовлетворял потребности предприятия.

Потребности предприятия в отношении работника это:

* работник должен зарабатывать для предприятия денег больше, чем тратится на его заработную плату;
* работник должен делать точно то, что ему предписано технологией;
* работник должен быть адекватно инициативен, в нужное время использовать творческий подход к реализации своих функций;
* работник должен уметь в нестандартной ситуации принять и реализовать оптимальное решение.

Потребности работника в отношении предприятия - это:

* предприятие должно обеспечить материальный уровень работника;
* предприятие должно обеспечить работнику определенную степень психологического комфорта;
* кроме того, работник стремится к минимизации затрат своего труда. (Н. Самоукина. «Поиск, подбор и расстановка кадров». Статья от 26 февраля 2003 г. Журнал «Кадровик.ru»).

Если по профессиональным качествам работник соответствует своему рабочему месту и работа на предприятии удовлетворяет его ведущие потребности, такой работник будет отдавать своему предприятию максимум своих сил, знаний и способностей. Он будет зарабатывать для предприятия много больше, чем предприятие потратит на него и организацию его работы. Но учесть особенности и индивидуальность каждого работника предприятия - очень и очень сложная задача.

Именно для решения подобного рода вопросов возник консалтинг на рынке труда.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Подводя итог проделанной работе, хотелось бы отметить, что данная тема не достаточно освещена в различных периодических изданиях, научной и учебной литературе.

Говоря о выводах, следует сказать, что консалтинговые агентства представляют собой особы организации, оказывающие значительную помощь компаниям и фирмам по разработке бизнес-планов, систематизации различных данных, оптимизации работы компании и тому подобное. Данные организации являются специализированными источниками научно-исследовательской информации, которые помогают своим клиентам рационально использовать те или иные ресурсы, принимать обоснованные, веские и обдуманные решения. Такие услуги осуществляют консультанты, которые могут давать советы по различным областям. Будь то экономика, финансы, управленческая сфера или иное.

Особе место в деятельности такого рода организаций занимает управленческая консультация. В основном консалтинг в сфере рынка труда заключается в оказании квалифицированной помощи в поиске и подборе персонала, а также в разработке управленческой политики, формировании благоприятного психологического климата для работников организации и многое другое. Консалтинг на рынке труда имеет свои плюсы. Анализировать огромное количество получаемой информации о кадрах, заинтересованных в трудоустройстве в той или иной компании, это огромный труд, на который затрачивается большое количество времени. Некоторые работодатели прибегают к услугам непроверенного, а зачастую, как следствие, неквалифицированного персонала, в таком случае потребности фирмы не реализуются в полной мере.

Консалтинговые организации на рынке труда в наше время – достаточно частое явление. Прибегая к многолетнему опыту, работодатели понимают, что они могут понести гораздо меньшие затраты, если будут использовать помощь специализированных компаний, нежели будут самостоятельно заниматься собственной кадровой политикой и подбором персонала.

Говоря о поставленных в начале данного курсового исследования задачах, можно сказать, что все вопросы, сформулированные в практической части и во введении были разрешены в основной части работы.

Тема «Консалтинговые организации на рынке труда» имеет большое значение для работодателей, которые заинтересованы в развитии своего предприятия. Но, поскольку на современном рынке часто возникают предприятия, руководителями которых являются не опытные лица, работы такого рода могут поспособствовать принятию правильность решения при выборе консалтинговых организаций, как специализированной и квалифицированной помощи в развитии бизнеса.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Алешникова В. И. Учебник. Использование услуг профессиональных консультантов. — М. 1999 г.;
2. Кубр М. Управленческое консультирование, (в 2 т.) — М.: «Интерэксперт», 1992.;
3. Макхэм К. Управленческий консалтинг. — М.: «Дело и сервис», 1999.;
4. Михлин Л.П. Учебное пособие. Управленческое консультирование. 1998.;
5. Посадский А.П."Основы консалтинга". - М.: ГУ ВШЭ, 1999.;
6. Посадский А. П., Хайниш С. В. Консультационные услуги в России. — М.: «Финстатинформ», 1995.;
7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь
8. Токмакова Н.О. Учебник. Управленческое консультирование;
9. Баранюк А., Сторожева Д. Статья «Управленческий учет играет ключевую роль в современном бизнесе.» Журнал «Новости финансовых организаций» № 277 от 21.01.2005 г.;
10. Ярмиш В. «Консалтинг – как много в этом слове …». Статья из журнала «Корпоративный менеджмент». (www.cfin.ru);
11. Самоукина Н. «Поиск, подбор и расстановка кадров». Статья от 26 февраля 2003 г. Журнал «Кадровик.ru»;
12. www.ace-consulting.ru;
13. www.consulting.ru;
14. www.kadrovik.ru