

Specjalista do spraw konsultingu

242107

Inna nazwa zawodu: doradca, ekspert, konsultant

Zadania i czynności

Ostatnia aktualizacja - 09.2009 r.

ZADANIA I CZYNNOŚCI

Specjalista ds. konsultingu organizuje i prowadzi doradztwo w sprawach gospodarczych i technicznych dla klientów. Są to usługi bądź tylko konsultingowe, bądź połączone ze szkoleniami, zarządzaniem projektami, konsultingiem informatycznym, doradztwem finansowym, księgowym, inżynieryjnym oraz innymi profesjonalnymi usługami. Adresatami usług konsultingowych są zarówno przedsiębiorstwa różnego typu i rozmiarów, jak i organizacje państwowe. Konsulting to dynamiczna i szybko zmieniająca się dziedzina usług.

W związku z dużą różnorodnością tematów, w zawodzie tym istnieje specjalizacja. Specjalizacja może dotyczyć sektora (np. transport i logistyka, sektor publiczny, chemiczny) lub danej dziedziny funkcjonalnej. Jeżeli konsultant koncentruje się na doradztwie strategicznym jego praca polegać będzie na tworzeniu kompleksowych planów rozwoju oraz ich wdrażaniu. Przykładowe zadania to: przeprowadzenie analiz strategicznych, opracowanie strategii, określenie pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa, opracowanie i wdrożenie koncepcji zmiany struktury organizacyjnej, realizacja programów inwestycyjnych, analiza branży i konkurencji. W przypadku doradztwa informatycznego działania obejmują czynności związane z określeniem potrzeb technologicznych danej firmy, planowaniem rozwoju, doбором i wdrożeniem odpowiedniej infrastruktury informatycznej, jak i zarządzanie już istniejącą. Do typowych zadań należą: budowa systemów informatycznych, projektowanie obiegu informacji w firmie, doradztwo i wsparcie technologiczne, integracja systemów IT.

Bez względu na specjalizację w większości przypadków pomoc konsultantów mieści się w ramach jednego lub kilku z wymienionych zakresów: udzielanie informacji, zapewnienie specjalistów, ustanawianie kontaktów i połączeń w danej dziedzinie biznesu, zapewnianie opinii eksperta, wykonywanie prac diagnostycznych, opracowywanie propozycji działań, doskonalenie systemów i metod, planowanie zmian organizacyjnych i zarządzanie nimi, szkolenia, zapewnienie osobistych konsultacji.

Praca konsultanta jest pracą nad tzw. projektami. Charakter i długość projektu zależą od zlecenia przekazanego od klienta. W ramach konkretnego projektu konsultant i klient ustalają zakres przewidzianych do wykonania prac (zakładane cele, ekspertyza którą zapewnić ma konsultant, zadania które zostaną podjęte przez konsultanta, udział klienta w zadaniu, potrzebne zasoby, harmonogram, cena i ewentualnie inne warunki). W swojej codziennej pracy specjalista ds. konsultingu pracuje samodzielnie nad konkretnymi projektami lub modułami (częściami projektów). Niezbędne są jednak kontakty zarówno ze współpracownikami jak i przedstawicielami firmy dla której realizuje on zlecenie. Specjalista ds. konsultingu nie jest zawodem dla osób szukających spokojnej, bezstresowej pracy. Charakterystyczne cechy tej pracy to – wyjazdy, nowi ludzie, wyzwania, ciągła nauka, dynamika, ale również często

wielogodzinny czas pracy oraz stres.

Wymagania psychologiczne

WYMAGANIA PSYCHOLOGICZNE

Ze względu na charakter i złożoność pracy konsultanta, wymagania psychologiczne w odniesieniu do osoby pracującej w tym zawodzie są bardzo wysokie i różnorodne. Praca specjalisty ds. konsultingu jest nierozłącznie związana z ludźmi. Doradca powinien być osobą wzbudzającą zaufanie i łatwo nawiązującą kontakty z ludźmi. Od tego czy potrafi on umiejętnie nawiązać rozmowę i właściwie ją poprowadzić, nierzadko zależy dalszy rozwój takiego kontaktu i w efekcie – uzyskanie zlecenia od danej firmy, zgromadzenie niezbędnych informacji, wyszukanie źródeł dodatkowych danych, podtrzymanie dobrych stosunków z klientem i innymi partnerami pracy.

Ze względu na częste kontakty ze zróżnicowanymi grupami społecznymi nierzadko pozostającymi ze sobą w konflikcie, specjalista ds. konsultingu musi mieć wiele umiejętności międzyludzkich, pozwalających mu konstruktywnie współpracować z innymi ludźmi. Powinien więc postępować z ludźmi w taki sposób aby, dostrzegać ewentualne źródła konfliktów i wskazywać na sposoby ich rozwiązania oraz zachęcać ludzi do współpracy i nakłonić do przyjęcia zaproponowanych przez siebie rozwiązań. Powinien umieć przekonywać ludzi do własnych pomysłów czy idei.

W sytuacjach trudnych (stresujących czy konfliktowych, np. podczas ostrej wymiany zdań w grupie dyskusyjnej) musi bezwzględnie panować nad własnymi emocjami i zachować spokój, a także bezstronność opinii. Nierzadko występuje on w charakterze negocjatora (umowy, nowego rozwiązania, wprowadzenia zmian) lub w przypadku dyskusji zwaśnionych stron - w charakterze niezależnego mediatora. Musi więc w takich sytuacjach być szczególnie odporny na naciski zewnętrzne. Umiejętność współpracy z ludźmi wiąże się także ze zdolnościami przywódczymi, niezbędnymi podczas motywowania współpracowników do działania, jak i planowania ich pracy nad danym projektem. Z drugiej strony, konsultant powinien umieć przyjmować propozycje i rozwiązania sugerowane przez drugą stronę, z czym wiąże się niekiedy konieczność podporządkowania się ogólnym procedurom czy regułom. Doradca powinien być dobrym obserwatorem i osobą spostrzegawczą; dostrzegać wszelkie istotne w danej sytuacji niuanse - dotyczące zarówno osób, z którymi się spotyka i rozmawia, jak i omawianych kwestii. Niezbędna jest tutaj także umiejętność wysnuwania logicznych wniosków na podstawie gromadzonych faktów i danych. Gromadzenie niezbędnych do opracowania ekspertyz, opracowań danych i materiałów wymaga z kolei dużej skrupulatności i precyzji działania. Przeoczenie jednej drobnej informacji może zaważyć na wiarygodności przygotowywanego raportu czy ekspertyzy. W celu przyswojenia i przetworzenia dużej ilości różnorodnych informacji, specjalista ds. konsultingu musi umieć koncentrować się przez dłuższy czas na swoim rozmówcy oraz przedmiocie rozmowy, a także mieć dobrą pamięć. Zarówno w kontaktach z ludźmi, jak i podczas przygotowywania pisemnych analiz czy raportów, niezbędna jest łatwość bardzo sprawnego, precyzyjnego, poprawnego i zrozumiałego komunikowania się w mowie i piśmie. Z zawodem konsultanta nieodłącznie wiąże się wysoka odpowiedzialność społeczno - moralna, która wynika z charakteru problemów, z jakimi się on styka. Doradca ma do czynienia z konfliktami międzyludzkimi w organizacjach oraz z wieloma problemami, z jakimi boryka się przedsiębiorstwo (np. trudności z utrzymaniem aktualnego zatrudnienia w firmie i w związku z tym koniecznością redukcji personelu, przeformułowaniu struktury organizacyjnej firmy, z trudnościami finansowymi itp.).

Spoczywa więc na nim duża odpowiedzialność - wprowadzanie w życie proponowanych rozwiązań i projektów zmian, pociąga za sobą zazwyczaj poważne konsekwencje dla jednostek i organizacji. Specjalistę ds. konsultingu obowiązuje zachowanie pełnej dyskrecji w prowadzonych sprawach. Wszystkie materiały i informacje są ściśle poufne i mogą być wykorzystywane wyłącznie w celu rozwiązania danego problemu czy poprowadzenia konkretnego projektu. Należy podkreślić, że na doradcy spoczywa nie tylko odpowiedzialność moralna ale nierzadko - materialna, ponieważ w razie popełnienia błędów i zaproponowania klientowi nieefektywnych, nieopłacalnych rozwiązań, może go narazić na poważne straty finansowe.

Ze względu na rosnące wymogi szybko rozwijającego się rynku działającego w warunkach silnej konkurencji, jak i mnogość spraw, z którymi się styka na co dzień w pracy, specjalista ds. konsultingu musi być odporny psychicznie oraz nieustannie poszerzać swoją wiedzę, umiejętności i kwalifikacje. Powinien uważnie śledzić wszelkie istotne informacje dotyczące przemian gospodarczych, jak i zmiany w przepisach prawnych i organizacyjnych.

Wymagania fizyczne i zdrowotne

WYMAGANIA FIZYCZNE I ZDROWOTNE

W zawodzie tym nie ma istotnych wymagań co do stanu zdrowia i sprawności fizycznej. Pracę specjalisty ds. konsultingu zalicza się do prac lekkich. Ważny jest ogólny dobry stan zdrowia. Ze względu na charakter pracy istotna jest sprawność intelektualna oraz odporność na stres. Do przeciwwskazań w pracy na opisywanym stanowisku należą: upośledzenie umysłowe, choroba psychiczna, zaburzenia dużego stopnia w obrębie zmysłu wzroku i słuchu. Ponieważ praca specjalisty ds. konsultingu związana jest z kontaktami z innymi ludźmi, pewne wady w wyglądzie zewnętrznym oraz niska sprawność ekspresji werbalnej mogą stanowić barierę w jej podjęciu.

Warunki podjęcia pracy w zawodzie

WARUNKI PODJĘCIA PRACY W ZAWODZIE

Do podjęcia pracy w zawodzie specjalisty ds. konsultingu niezbędne jest posiadanie wykształcenia wyższego. W wielu przypadkach nie jest wymagane ukończenie konkretnych kierunków studiów. Ewentualne wymagania w stosunku do kandydatów do pracy ustalają konkretne firmy konsultingowe. Jeśli konsultant będzie koncentrował się na zagadnieniach ekonomicznych często wymagane jest by ukończył on studia ekonomiczne (np. finanse, ekonomia, zarządzanie). Jako konsultanci zatrudniani są również absolwenci kierunków ścisłych, technicznych, prawa, psychologii. W przypadku absolwentów liczą się więc przede wszystkim umiejętności i predyspozycje, a w drugiej kolejności kierunek ukończonych studiów. Kandydat na stanowisko specjalisty ds. konsultingu powinien bardzo dobrze znać co najmniej jeden zachodni język obcy. Najczęściej wymagana jest znajomość języka angielskiego. Znajomość innych języków obcych jest dodatkowym atutem kandydata. Niekiedy pojawia się wymóg posiadania prawa jazdy kat. B, ze względu na częste podróże służbowe. Ponadto wymagana jest znajomość nowoczesnych technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Proces rekrutacji w większych firmach konsultingowych podzielony jest na kilka etapów, podczas których sprawdzane są również wcześniej opisane predyspozycje osobowościowe do podjęcia pracy na tym stanowisku. Pracodawcy zwracają uwagę na dodatkowe formy doksztalcania, w jakich uczestniczył kandydat (np. kursy, seminaria,

studia podyplomowe), szerokie zainteresowania kandydata. W przypadku osób bez doświadczenia zawodowego ważne są bardzo dobre wyniki podczas studiów. Większe szanse mają osoby, które robiły coś poza studiowaniem. Liczą się praktyki, stypendia, realizowane projekty. Jeśli chodzi o osoby starsze ważne jest odpowiednie doświadczenie zawodowe.

Możliwości awansu w hierarchii zawodowej

MOŻLIWOŚCI AWANSU W HIERARCHII ZAWODOWEJ

W zawodzie specjalisty ds. konsultingu istnieją duże możliwości awansu zawodowego, zarówno pionowego jak i poziomego. W przypadku małych i średnich firm (kilku i kilkunastuosobowych), które posiadają płaską, nie rozbudowaną strukturę organizacyjną zwykle mamy do czynienia z awansem poziomym, polegającym na zwiększaniu zakresu kompetencji i odpowiedzialności pracownika oraz poszerzeniem zakresu jego pracy na coraz bardziej złożone i trudne zadania. Awans poziomy zależy od doświadczenia zawodowego pracownika, jego wiedzy merytorycznej, stopnia samodzielności w pracy, znaczących osiągnięć.

W przypadku dużych, kilkusetosobowych firm, możliwy jest zarówno awans poziomy jak i pionowy. Kariera w takich firmach jest wręcz obowiązkowa. Kto nie awansuje musi ustąpić. Duże firmy konsultingowe opracowują tzw. ścieżki kariery pracowników. Warunkiem awansu jest opanowanie określonego zestawu umiejętności przypisanych do danego poziomu. Określone są również często ramy czasowe, w których należy spodziewać się awansu. W miarę awansu na wyższe stanowiska zmienia się zakres odpowiedzialności pracownika, stopień samodzielności, zadania analityczne zastępowane są przez zadania związane z zarządzaniem – najpierw projektami później firmą.

Również konsultant prowadzący własną firmę w miarę nabywania doświadczenia jest w stanie podjąć się bardziej skomplikowanych i trudniejszych zadań. Staje on wtedy przed koniecznością podjęcia wyboru: - zdobywając coraz większą wiedzę, brać na siebie coraz bardziej odpowiedzialne zadania, co może oznaczać rezygnację z niezależności i konieczność pracy w zespole, - rozbudowanie firmy i zatrudnienie nowych konsultantów, - szukać zadań wymagających zaawansowanej wiedzy i dużego doświadczenia, ale dostatecznie małych, by można było wykonać je samodzielnie.

Konsulting oferuje więc duże możliwości zaspokojenia różnorodnych aspiracji.

Możliwości podjęcia pracy przez dorosłych

MOŻLIWOŚCI PODJĘCIA PRACY PRZEZ DOROSŁYCH

W zawodzie tym pracę mogą podjąć osoby dorosłe w różnym wieku pod warunkiem posiadania odpowiednich kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Górne granice wieku ustalane są wewnętrznie przez zarządzających firmami konsultingowymi. Są firmy, które wyraźnie preferują ludzi młodych rekrutując dużą część nowych pracowników bezpośrednio z uniwersytetów i uczelni lub osoby, które odbywały wcześniej staż. Duże firmy konsultingowe często posiadają odrębne zasady rekrutacji i ścieżkę kariery w przypadku osób bezpośrednio po studiach oraz profesjonalistów. W przypadku osób bez doświadczenia bardziej liczy się potencjał, który rozwijany będzie poprzez szkolenia i ścieżkę rozwoju dostosowaną do

indywidualnych potrzeb. W przypadku profesjonalistów ważne jest natomiast posiadanie wiedzy i doświadczenia związanego z konkretną dziedziną konsultingu, w której będzie on pracował. Osoby starsze (o wysokich kwalifikacjach, z dużym doświadczeniem zawodowym) mogą rozpocząć własną działalność konsultingową w różnych momentach swojej kariery.

Możliwości zatrudnienia

Specjalista ds. konsultingu jest zawodem, który pojawił się na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych wraz z gospodarką rynkową. W ciągu ostatnich lat rynek usług konsultingowych w Polsce systematycznie się rozwija. Rosną tym samym szanse zatrudnienia w zawodzie. Pomimo, że doradcy działają na wyraźnie rosnącym rynku, to w takim samym stopniu co rynek rośnie również konkurencja pomiędzy doradcami. Podmioty w których zatrudniani są specjaliści ds. konsultingu to przede wszystkim: polskie oddziały międzynarodowych firm konsultingowych, duże polskie firmy konsultingowe o zasięgu krajowym, wyspecjalizowane firmy konsultingowe działające w jednej lub kilku branżach, małe firmy regionalne i lokalne. Wielu konsultantów z dużym doświadczeniem decyduje się na podjęcie własnej działalności gospodarczej. Rynek usług doradczych charakteryzuje duże rozdrobnienie i zróżnicowanie. Do najliczniejszej grupy należą małe firmy lokalne i regionalne. Potencjalne miejsca pracy skupione są w Warszawie i dużych miastach jak Poznań, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Katowice czy Łódź.

Zawody pokrewne

ZAWODY POKREWNE

specjalista analizy rynku

specjalista ds. organizacji i rozwoju produkcji i usług

specjalista ds. finansów

ekonomista

psycholog, doradca personalny

specjalista ds. szkolenia i rozwoju zawodowego

Polecana literatura

POLECANA LITERATURA

·Zbigniew Chrościcki: „Konsulting w Zarządzaniu”, Polska Fundacja Promocji Kadr. Warszawa 1997. POLTEXT. Warszawa 1997.

·Dawid H. Maister: „Prawdziwy profesjonalizm”, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2001, wydanie oryginalne 1997.

- Milan Kubr: „Jak wybrać doradcę” Wydawnictwo Normalizacyjne Alfa-Wero, Warszawa 1997, wydanie oryginalne 1993.
- Dan Ciampa: „Sztuka znajdowania dobrych doradców”, Wydawnictwo Helion 2007, wydanie oryginalne 2006.
- Peter F. Drucker: „Praktyka zarządzania”, MT Biznes, 2005.
- Andrzej K. Koźmiński, Włodzimierz Piotrkowski: „Zarządzanie. Teoria i praktyka”, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007.
- Ewa Frąckiewicz, Jan Karwowski, Marek Karwowski, Edyta Rudawska: „Zarządzanie marketingowe”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2004r.
- Personel, Wydawnictwo: INFOR
- redakcja Mieczysław Błoński, Krzysztof Kondracki: „Zarządzanie na przełomie wieków”, Hays Personel Services Poland
- Manager Magazyn, Wydawnictwo: Manager Media Sp. z o.o.