



# Информатика, Экономика, Консалтинг

Преподаватель: Зеликин Николай Валерьевич,

Мехмат МГУ - 2025



# Структура и объем курса

**Введение** – цели и задачи курса, основные подходы и правила.  
Предмет бизнес – консалтинга. Виды услуг и структура рынка БК.

## Часть I – Единство социально-экономического пространства

- Методологическая основа курса: категорный\_метод\_в приложениях
- Единство и целостность социально-экономического пространства.

## Часть II - Предприятие

- Предприятие как объект управления
- Бизнес-процессы предприятия.
- **Экономика предприятия**
- **Учет и управление**

## Часть III – Автоматизация управления

- Интегрированные системы управления ERP – системы: SAP, Oracle и др.
- Проекты разработки и внедрения КСУ  
Особенности проектной деятельности

## Часть IV – Корпоративная культура и карьера консультанта

- Понятие корпоративной культуры  
Общие ценности коллектива консалтинговой компании
- Карьера консультанта

# Основные определения и понятия

**Корпоративная культура** — совокупность моделей поведения, которые сложились в организации как адаптация к внешней среде и внутренним установкам, разделяемые большинством в организации.

**Компонентами** корпоративной культуры являются:

- ❖ принятая система ценностей; отношение к сотруднику
- ❖ стили управления; действующая система мотивации;
- ❖ принятая символика, лозунги, организационные табу, ритуалы.

- ❖ Насаждаемые нормы  
**или**
- ❖ Воспринятая культура



# Категория “Социум” – от человека до Человечества

Социальность



Структура

➤ Личности



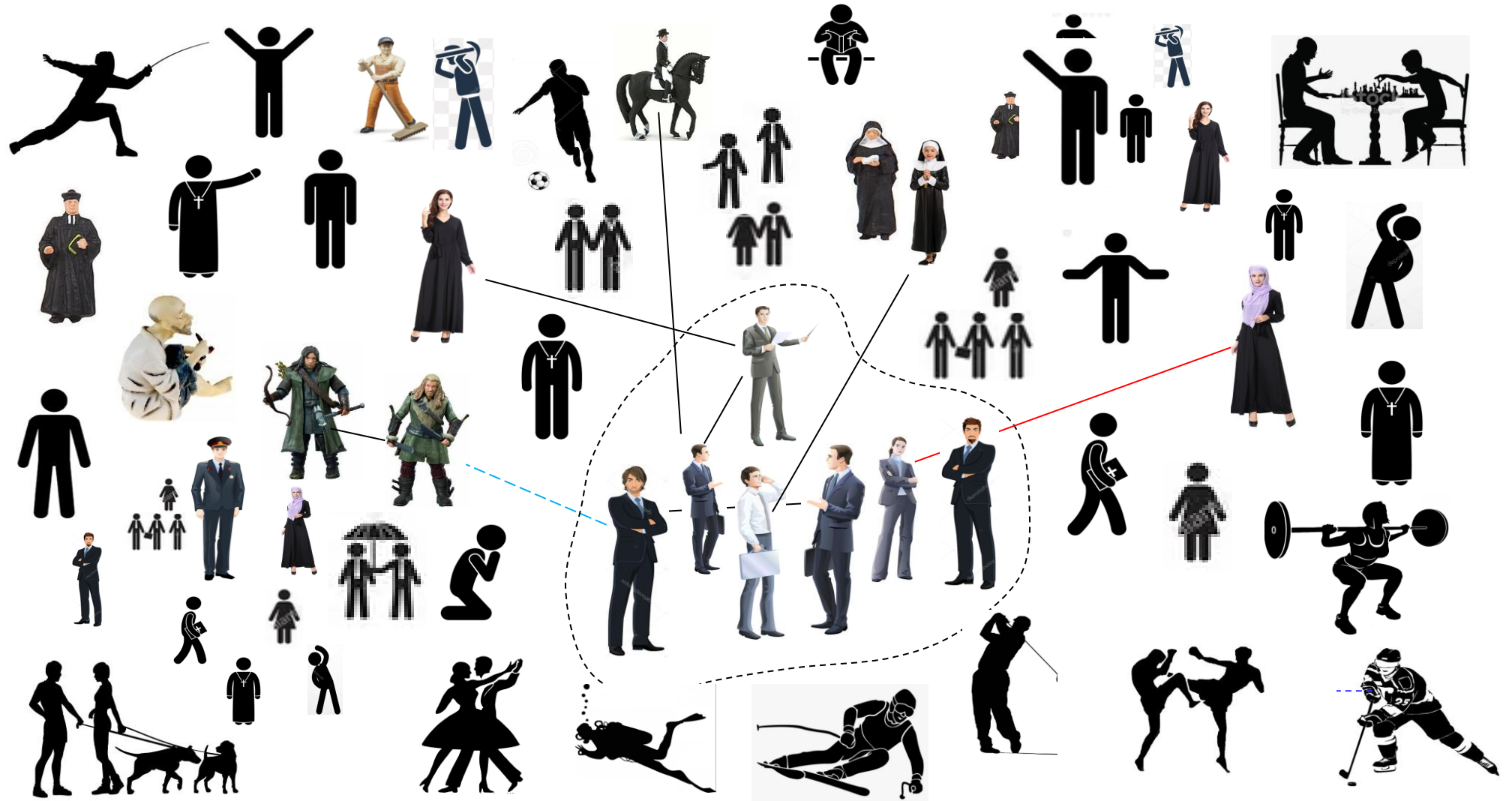
Структура

❖ Группы



Структура

□ Общества



*Мы образуем Социум, Социум формирует нас*



# Социальные координаты, аналитические признаки социума

8,261,565,162 Текущее население мира (1 декабря 2025 года, 10:00)



Расы, нации/народы, племена, роды, кланы, семьи...

Страны, регионы, национальные округа, области, районы, города, деревни...

Религии, секты, приходы, общины,...



Государства, отрасли, группы компаний, предприятия, цеха, отделы, бригады...

**Корпоративная культура как объект КМ**

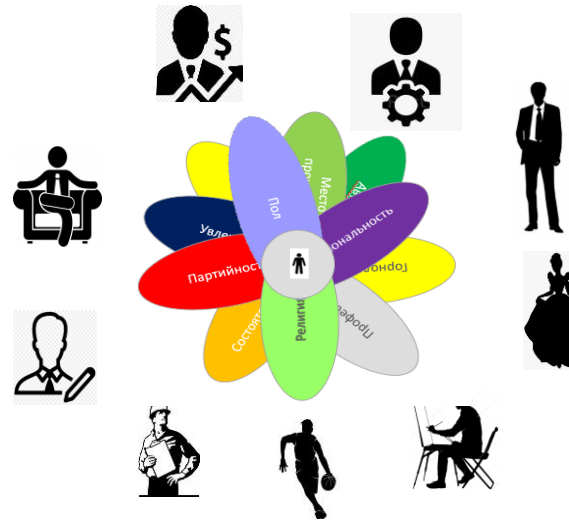
Увлечения, хобби, субкультуры, сообщества, группы по интересам...

# Пространство социума и Социальные координаты личности

❖ Формы существования общества и сообществ – не только “Нация – племя – клан - семья...”

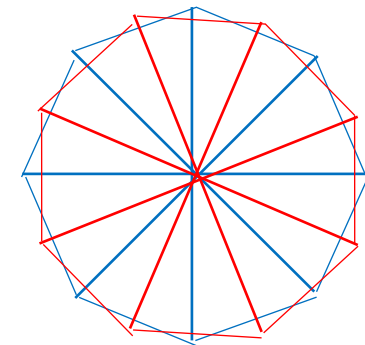
❖ Формы объединения или обособления людей и групп:

- ❖ Расы, этносы, национальности
- ❖ Религии, веры, убеждения, предубеждения
- ❖ Возраст, пол, сексуальная ориентация
- ❖ Социальный статус, бедные и богатые
- ❖ Партийность, принадлежность к социальным движениям и институтам
- ❖ Green peace, “зеленые”, экологи, спасатели...
- ❖ Гендерные группы, феминистические и др.
- ❖ Курильщики, алкоголики, наркоманы, игроки и др.
- ❖ Преступные сообщества (ОПГ), банды, кланы, кодлы
- ❖ Профессиональные группы (представители творческих профессий, полицейские, адвокаты, военные...)
- ❖ Студенты, школьники, однокашники, кунаки
- ❖ Спортсмены, по различным видам спорта,
- ❖ Жители деревни, округа, района, улицы, дома, подъезда...
- ❖ Кошатники и собачники, книголюбы и филателисты...
- ❖ **Молодёжные субкультуры:** Бомберы и Диггеры, Ванильки, Геймеры, Глэмур, Готы и Киберготы, Косплей, Металлисты, Панки, Пранкеры, Растаманы, Ролевики, Рокеры, Рэперы, Скинхэды, Треш, Фрэги, Фирры, Хиппи, Эмо, Хип-хоп культура, Граффити/райтинг-тэггинг и Стрит-Арт,...



Каждый человек входит одновременно во множество больших и малых групп, в универсальной системе социальных координат. Совокупность этих координат полностью характеризует его личность...

Личность  
человека  
проявляется  
в социуме  
как  
разнообразен



# Элементы ценностей, формирующие корпоративную культуру



- ❖ Обычаи и нормы
- ❖ Церемонии, ритуалы
- ❖ Правила поведения
- ❖ Дресс-код
- ❖ Стил управления
- ❖ Система оценок
- ❖ Организационная структура
- ❖ Делегирование ответственности
- ❖ Стил общения
- ❖ Обучение и развитие
- ❖ Условия в офисе
- ❖ Социальный пакет
- ❖ Карьерный рост
- ❖ Уровень оплаты
- ❖ Система поощрений
- ❖ Отношение к возрасту
- ❖ Наставничество



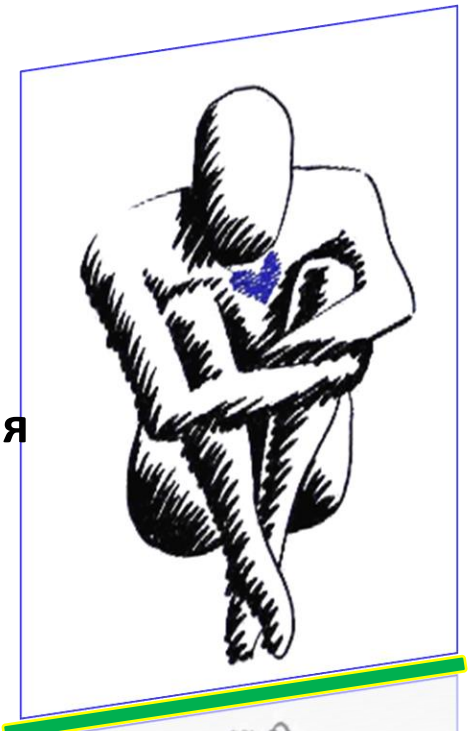
# Формы, Виды, Типы, Модели культур

## Культуры:

- «лично-ориентированные» и **Личность реализуется креативно!**
- «функционально-ориентированные» **Функциональность замыкается на себе!**

первая – делает акцент на самореализации и саморазвитии личности сотрудника в процессе и его профессионально-трудовой деятельности.

вторая – признает приоритет функционально-определенных форм осуществления профессионально-трудовой деятельности и привязке поведения к статусам.





# Типы культур

## Типы культур:

- Духовная и материальная
- Массовая и элитарная
- Социальная
- Профессиональная

Профессионалы различают четыре типа культур:

- «бейсбольная команда» (ранжир **по ценности**)
- «клубная культура» (**универсальность**, широта, **постоянный рост**)
- «академическая культура» (**лояльность**, узость, **регулярный рост**)
- «оборонная культура» (**борьба** как способ выживания, **конкуренция**)

Каждая из этих культур имеет разный потенциал для поддержки состояния и успеха компании и по-разному сказывается на карьере работников.

Другие формы: коммуна, артель, бригада, семья, друзья-однокашники, кунаки, банда, батальон, рота, миссия...

# Дружный коллектив = слаженный оркестр

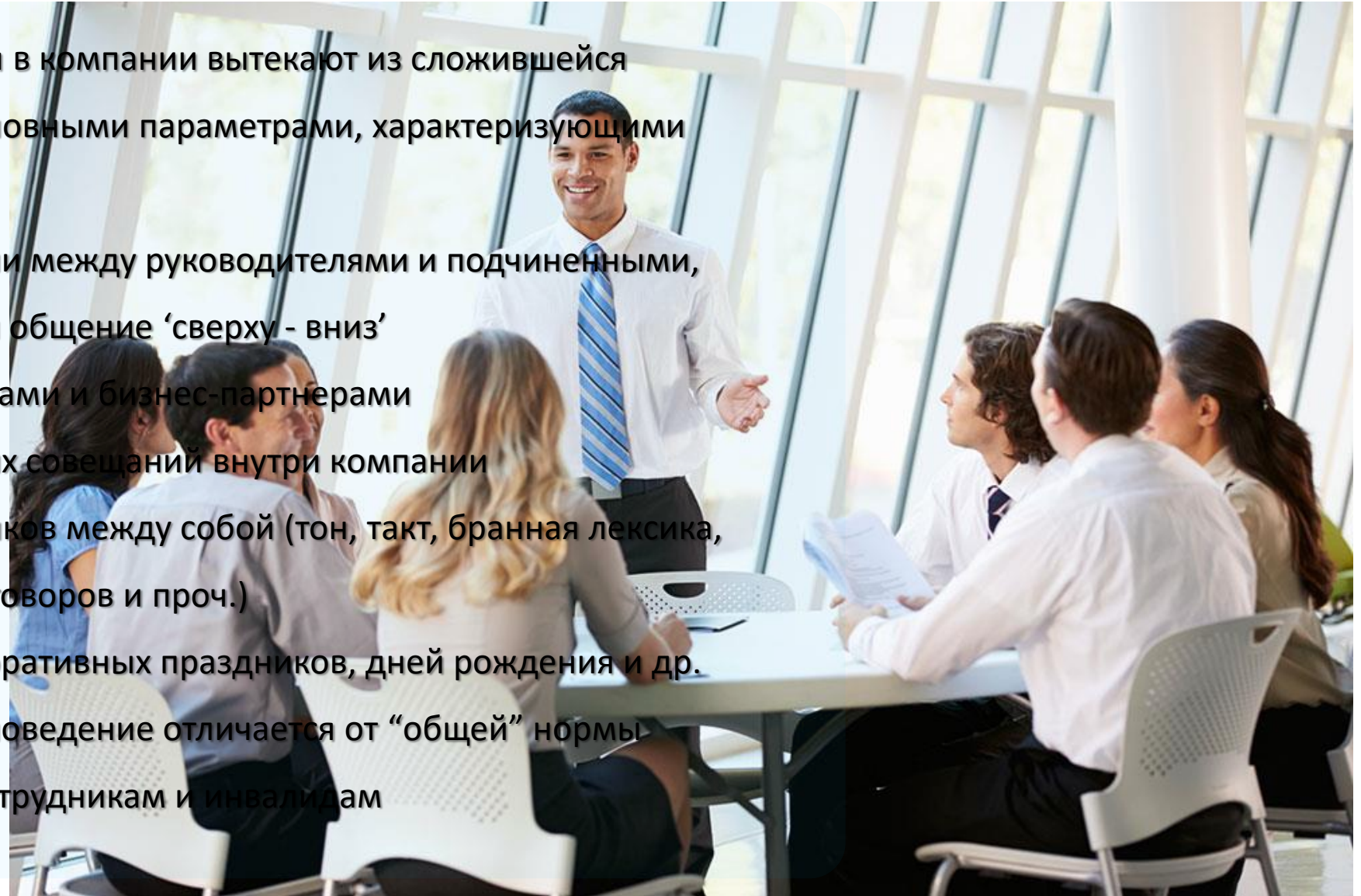




# Деловое общение и корпоративная культура

Правила делового общения в компании вытекают из сложившейся корпоративной культуры. Основными параметрами, характеризующими деловое общение, являются:

- Соблюдение субординации между руководителями и подчиненными, демократичный стиль или общение 'сверху - вниз'
- Навыки общения с клиентами и бизнес-партнерами
- Стиль проведения деловых совещаний внутри компании
- Формы общения сотрудников между собой (тон, такт, бранная лексика, объем внеслужебных разговоров и проч.)
- Формы проведения корпоративных праздников, дней рождения и др.
- Отношение к лицам, чье поведение отличается от "общей" нормы
- Отношение к пожилым сотрудникам и инвалидам



## Ключевая роль руководителя

- Стандарты и нормы общения в компании **задает**, прежде всего, сам **руководитель**. Его обращение к ближайшим сотрудникам (секретарям, заместителям) и рядовым служащим компании устанавливает дистанцию в служебных отношениях, от панибратства и полного отсутствия субординации, до строгости и нетерпимости к любым отклонениям от жестких норм.
- Хорошей нормой является **тактичное и вежливое** обращение к каждому сотруднику, без подчеркнутой разницы в положении собеседника. Обязательным является вежливое приветствие, по возможности по имени (отчество принято не во всех компаниях).
- Руководителю следует обращать внимание на то, существует ли **барьер общения** между ним и рядовыми сотрудниками, охотно ли они берут слово на собраниях и совещаниях.
- Отношение к клиентам** лучше всего демонстрировать личным примером руководителя. При необходимости, следует провести общий инструктаж, не помешает и тренинг в той или иной форме.

## Соотношение делового и внеслужебного

- Важно установить баланс между деловым общением и внеслужебными отношениями. Переход от служебных отношений к персональным происходит в течение дня многократно. Важно найти «золотую середину» в таких переходах. Здесь также велика роль руководителя (руководителей всех уровней).
- Нет общего правила для выработки норм и правил общения. В каждом бизнесе есть свои особенности, и соответствующие ему целесообразные установки.
- В творческих видах деятельности неуместны жесткие ограничения, они могут отражаться на плодотворности работы, добровольной отдаче сотрудника. Определенная толерантность и такт – наилучший вариант.
- В рутинных и регулярно воспроизводимых условиях, вероятно, дисциплина и контроль могут упростить задачу руководства, но надо быть готовым к высокой текучести кадров, их невысокой лояльности.

## Совещания, переговоры, собрания..

- Переговоры с клиентами должны в наибольшей степени отвечать общепринятым правилам и нормам делового общения. Здесь совсем неуместны проявление «давних знакомств», уличная лексика, излишняя жестикуляция, небрежность в аргументации и проч. Облик и речь собеседника сразу задают уровень доверия к его профессионализму и надежности, как партнера.
- На собраниях и внутренних совещаниях следует соблюдать очевидные правила:
- Ясная для всех постановка темы
  - Уважение ко всем присутствующим (если приглашен, то предполагается его активное участие!)
  - Ровное обращение и предоставление права на высказывания
  - Бережливое отношение к рабочему времени
  - Корректность и толерантность (замечания – только после, и лучше наедине!)

## Организация рабочего времени

- Рациональное использование рабочего времени вытекает из учета основных циклов жизнедеятельности:
- Часовой цикл (задается с раннего детства, еще со школы) – цикл накопления усталости от сосредоточенного труда. Целесообразно установить ритм 50 минут работа, 10-отдых.
  - Суточный цикл – 8-10 часов работы, затем путь домой и отдых.
  - Недельный – пять дней работы и два – выходных.
  - Годовой – отпуск каждый год!
- Руководитель предприятия вправе установить жесткий распорядок дня. Но стоит ли это делать, не обращая внимания:
- На трудности с транспортом?
  - Необходимостью отводить детей в школу или детсад/ясли?
  - Посещения поликлиник и проч.?
- Решение за руководителем!



## Пример из практики

# Миссия и Стратегия ДКСУ (департамент внедрения SAP)

## Миссия практики SAP:

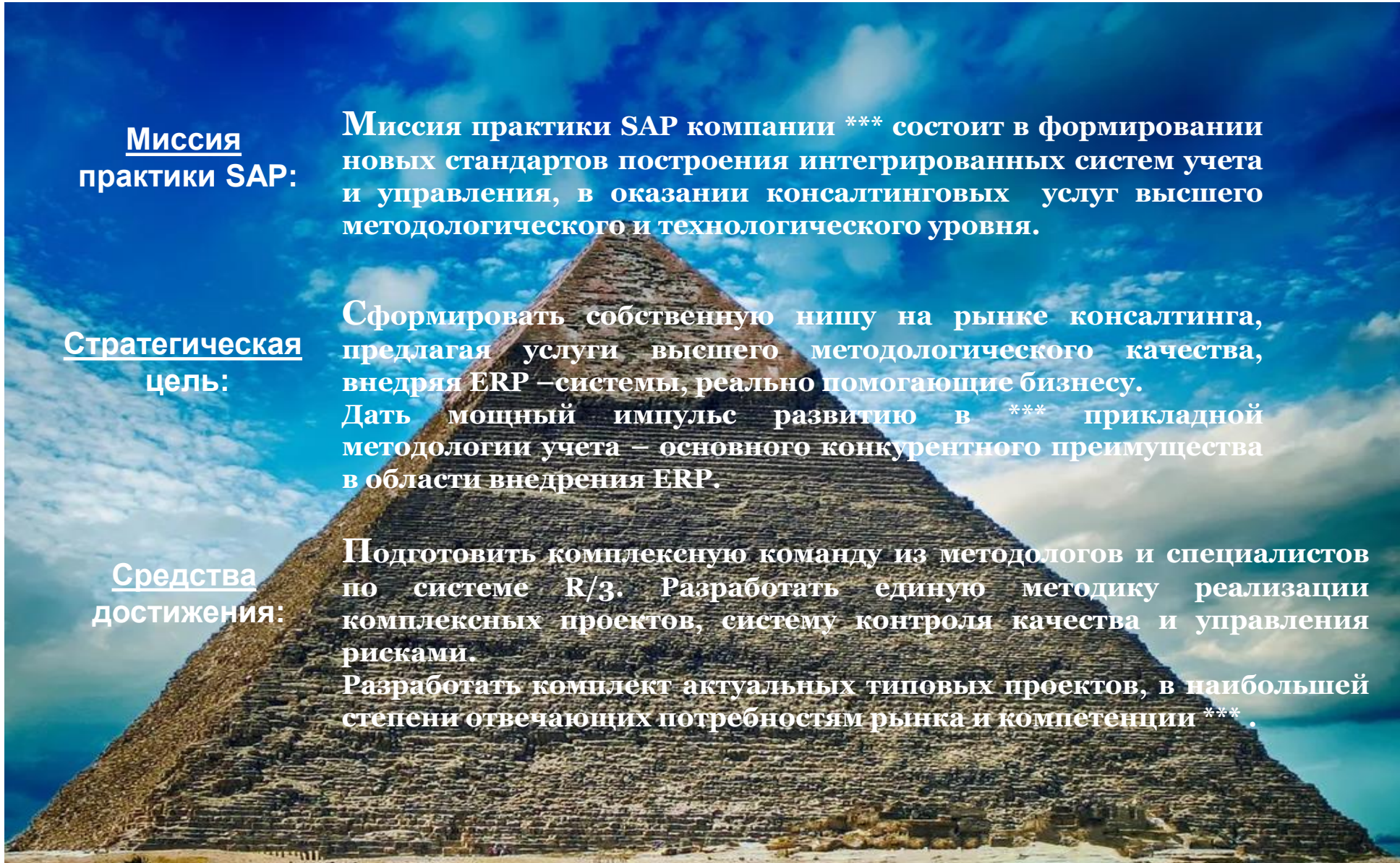
Миссия практики SAP компании \*\*\* состоит в формировании новых стандартов построения интегрированных систем учета и управления, в оказании консалтинговых услуг высшего методологического и технологического уровня.

## Стратегическая цель:

Сформировать собственную нишу на рынке консалтинга, предлагая услуги высшего методологического качества, внедряя ERP –системы, реально помогающие бизнесу.  
Дать мощный импульс развитию в \*\*\* прикладной методологии учета – основного конкурентного преимущества в области внедрения ERP.

## Средства достижения:

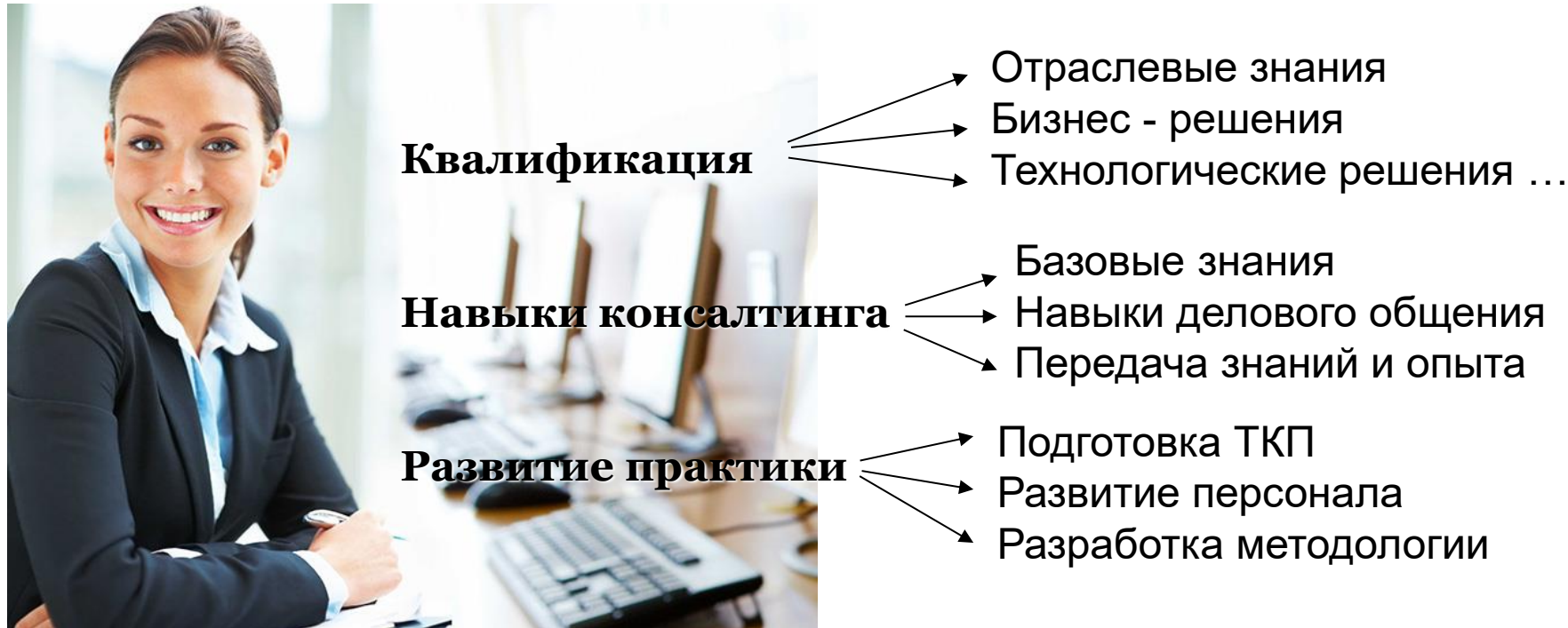
Подготовить комплексную команду из методологов и специалистов по системе R/3. Разработать единую методику реализации комплексных проектов, систему контроля качества и управления рисками.  
Разработать комплект актуальных типовых проектов, в наибольшей степени отвечающих потребностям рынка и компетенции \*\*\*.





# Консультант – главный актив и ценность компании

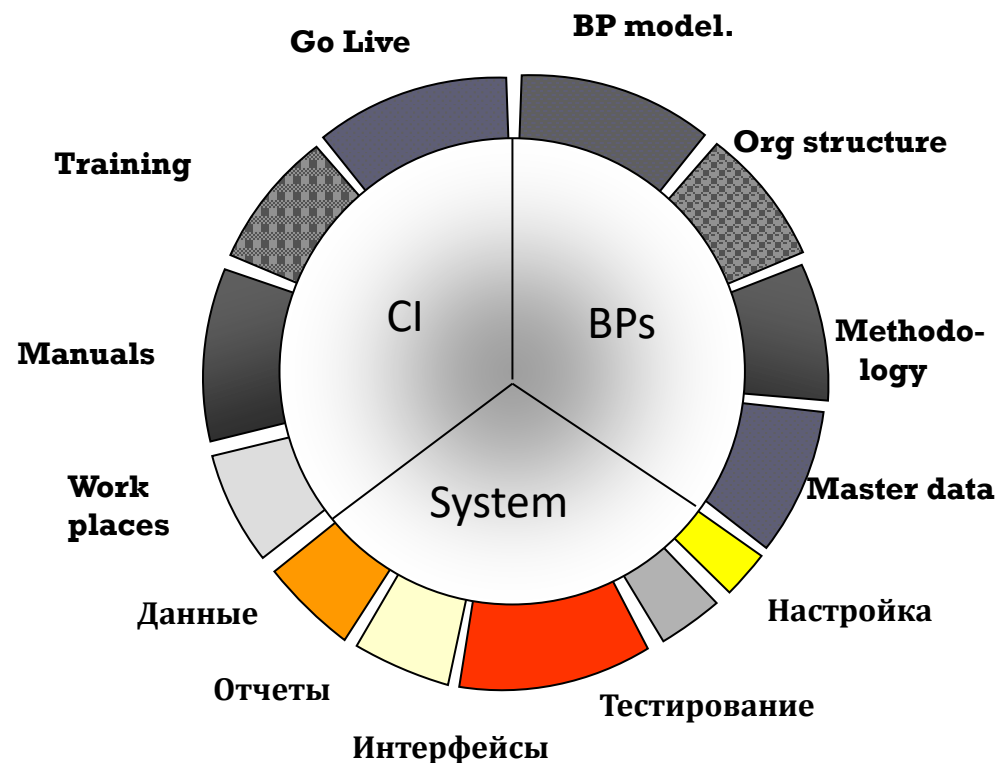
**Консультант** – универсальный специалист, обладающий набором квалификаций и навыков, необходимых для оказания профессиональных услуг заказчикам. Кроме профильных знаний, консультант должен стремиться к развитию навыков профессионального общения, пониманию бизнес - задач, на решение которых направлены его профессиональные знания, к расширению знаний и навыков по всей цепочке оказания услуг.



# Компетенции и навыки консультантов

- Миссия и Стратегия компании
- Основы организации производства и управления
- Система бизнес-процессов
- Система KPI, подсистема учетных показателей
- Модель финансового управления
- Интеграция процессов сбыта, производства и МТО, производственного и финансового планирования и др.
- Учет затрат и планово-экономическая деятельность
- Система планирования и бюджетирования
- Особенности МТО, управления ОС, кап. строй. и др.
- Налоговый учет, его связь с бухгалтерским
- Особенности учетного процесса
- Задачи, решаемые АСУ
- Модель хозяйственной деятельности
- Документооборот
- ИТ поддержка учета и управления
- Разработка проектных решений
- Настройка и тестирование
- Подготовка системы к эксплуатации
- Подготовка персонала к работе в системе
- Запуск системы в эксплуатацию
- Сопровождение и развитие

## Комплексный консалтинговый проект





# Основные направления развития и оценки квалификации

**Бизнес-процессы**

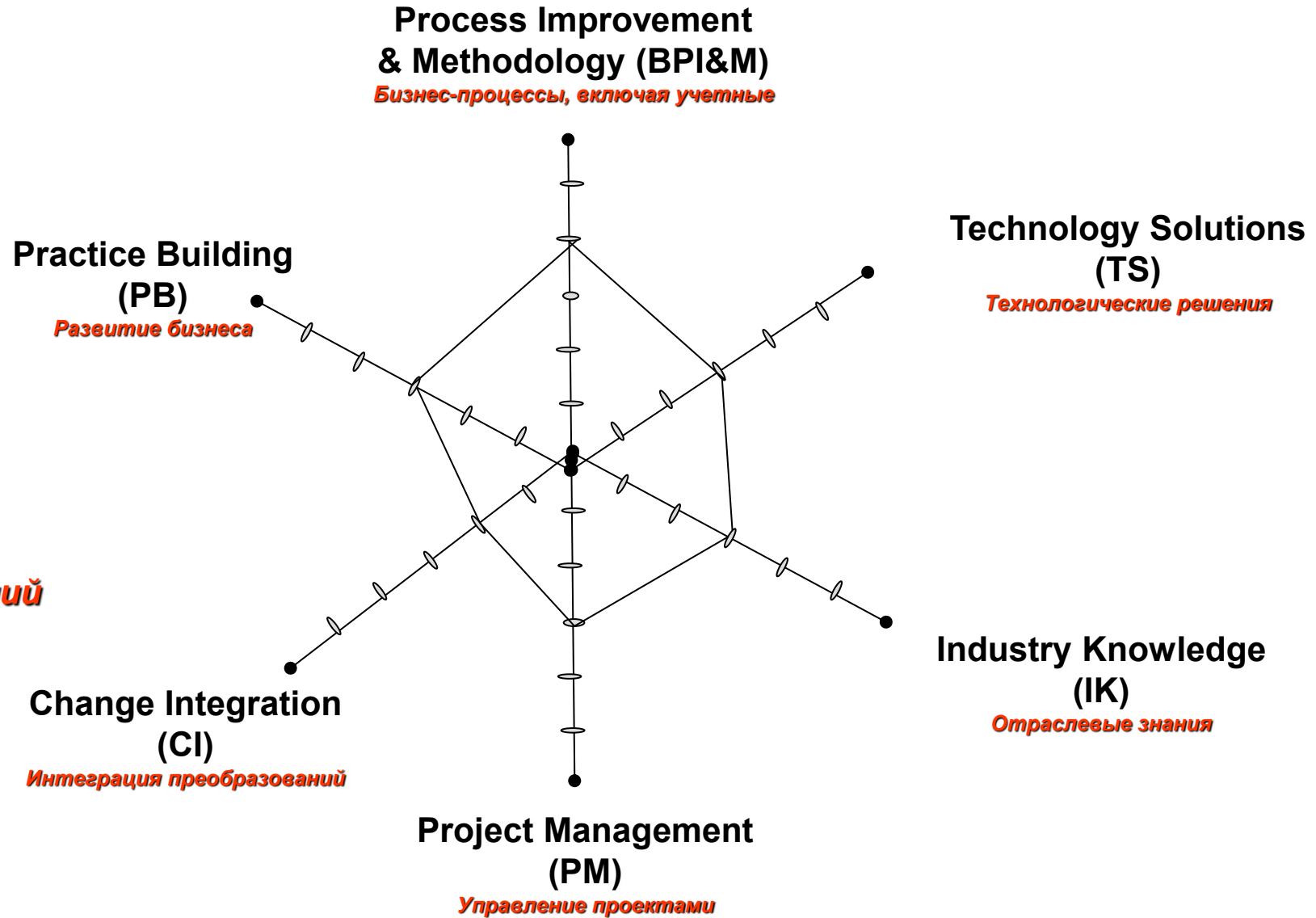
**Технологические решения**

**Отраслевая компетенция**

**Управление проектами**

**Интеграция преобразований**

**Развитие бизнеса**



# Подходы к оценке квалификации сотрудников

Категория / Квалификация	IT (BASIS, ERP...)	IK Industry Knowledge	BP Business Processes	PM Project Management	PB Practice Building	CI Change Integration
K1 (консультант)				✓		
K2 (ст. консультант)			✓			
K3 (вед. консультант)						
K4 (менеджер)	✓					
K5 (ст. менеджер)						
K6 (директор)						

- ❖ **Консультант** – специалист, обладающий базовыми знаниями, выполняющий работы под руководством более опытных консультантов.
- ❖ **Старший консультант** – специалист, самостоятельно выполняющий проектные работы. Обладает достаточными навыками работы с представителями заказчика, проводит презентации и обучение на рабочих местах. Кроме базовой квалификации, имеет уровень K1 по дополнительной (IT, IK или BP).
- ❖ **Ведущий консультант** – руководитель функциональной. Кроме проектной работы, регулярно участвует в развитии практики (создание, развитие, ТКП и др.).
- ❖ **Менеджер** – руководитель проектной команды, имеющий опыт работы в полном цикле внедрения. Самостоятельно планирует. Имеет прочные знания по основным категориям (не менее K3 по двум категориям, не менее K2 в каждой). Участвует в разработке методологии, в накоплении и передаче знаний.
- ❖ **Старший менеджер** – опытный руководитель, имеющий ряд завершенных проектов различной функциональности для различных клиентов. Руководитель комплексных проектов. Самостоятельно ведет отношения с представителями заказчика. Эффективно продвигает. Организует накопление и передачу знаний, организует разработку внутрифирменной методологии по направлениям услуг.
- ❖ **Директор** – опытный и авторитетный руководитель, эффективно развивающий практику путем подбора и расстановки кадров компании, развития актуальных услуг и разработки оригинальных технических решений (в том числе отраслевых).

Зеликин Николай Валерьевич

Мехмат МГУ – Москва 2023

# Уровни квалификации сотрудников

## Уровень K1

Демонстрирует все качества под постоянным руководством более опытных консультантов (контроль в процессе работы)

- понимает важность методологии оказания услуг и применяет ее разумно и осмысленно;
- понимает смысл проводимых работ и осознает свою роль в проектной команде;
- добросовестно выполняет выделенный объем работ как минимум в одной из фаз проекта (анализ, разработка проектных решений, настройка и тестирование, внедрение, поддержка и развитие системы);
- стремится к приобретению навыков командной работы, осваивает передовые приемы работы;
- проходит профессиональное обучение и самостоятельно дополняет его практической работой.

## Уровень K2

Демонстрирует все качества при умеренном внешнем руководстве и контроле (контроль результатов)

Полностью выполняет требования по K1, + следующие:

- участвует в подготовке рабочих и отчетных материалов, используя стандартные и внутри-фирменные материалы, как минимум в двух фазах проекта (анализ, разработка проектных решений, настройка и внедрение, поддержка и развитие системы);
- имеет профессиональный сертификат или свидетельство как минимум на оказание одного из услуг, применительно к задачам проекта;
- определяет цели проекта, разрабатывает рабочие материалы, отвечающие требованиям заказчика; приобретает навыки профессионального общения с коллегами и представителями заказчика

Зеликин Николай Валерьевич

Мехмат МГУ – Москва 2023

# Уровни квалификации сотрудников

## Уровень K3

Демонстрирует все качества при минимальном внешнем руководстве и контроле (контроль качества)

Полностью выполняет требования по K2, + следующие:

- участвует в подготовке рабочих и отчетных материалов, используя стандартные и внутри-фирменные материалы, как минимум в трех последовательных фазах проекта (анализ, разработка проектных решений, настройка и тестирование, внедрение, поддержка и развитие системы);
- как правило, имеет профессиональный сертификат на оказание одного или более из профилирующих видов услуг, применительно к задачам проекта;
- регулярно разрабатывает рабочие материалы, отвечающие требованиям заказчика;
- демонстрирует навыки разработки и представления результатов работ заказчику, профессионально отвечает на запросы заказчика, разрабатывает самостоятельные рекомендации по отдельным вопросам;
- профессионально взаимодействует со специалистами смежных профессий и привлекает их к оказанию дополнительных услуг на проекте, умея доказать их необходимость;
- участвует в описании проектного опыта и разработке методологии по результатам проекта;
- участвует в продвижении продуктов и технологий компании и оказываемых ею услуг
- демонстрирует способность разработать альтернативные проектные решения и обосновать выбор наиболее подходящих условиям конкретного заказчика;
- участвует в подготовке и проведении рабочих совещаний, демонстрирует способность представления отдельных результатов заказчику;
- демонстрирует хорошее понимание комплексного оказания услуг, обеспечивает рабочее взаимодействие со смежными проектными группами на проекте;

Зеликин Николай Валерьевич

Мехмат МГУ – Москва 2023

# Уровни квалификации сотрудников

## K4 Демонстрирует все качества как руководитель рабочих проектных групп

Полностью выполняет требования по K3, + следующие:

- работает над проектами в сравнительно сложной бизнес - среде, с применением нестандартных решений, к решению ключевых бизнес-задач;
- (в трех и более проектах) демонстрирует способность разрабатывать проектные решения, отвечающие требованиям заказчика;
- участвует в оказании комплекса услуг полного цикла, от анализа бизнес-задач до передачи систем в продуктивную эксплуатацию;
- участвует в осуществлении контроля качества реализации проекта;
- уверенно использует технические и системные средства в своей области специализации, регулярно применяет их для разработки проектных решений;
- обеспечивает интеграцию проектных решений со смежными областями системы;

## Уровень K5

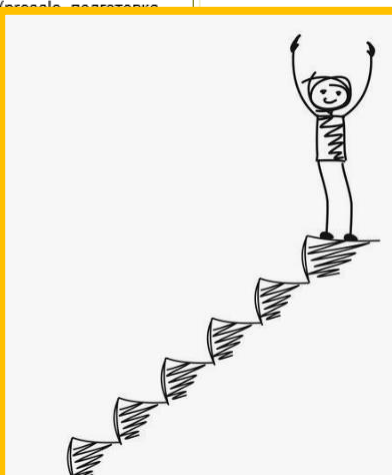
Демонстрирует все качества как самостоятельный специалист высшей квалификации или как руководитель проектов

Полностью выполняет требования по K4, + следующие:

- хорошо понимает задачи проекта и обеспечивает реализацию наилучших проектных решений;
- владеет всем арсеналом технических средств, регулярно демонстрируя решение сложных и нестандартных задач;
- проводит анализ и оценку качества собственных и сторонних проектов;
- активно участвует в развитии бизнеса, привлечении новых заказчиков, в расширении спектра предоставляемых услуг;
- регулярно разрабатывает технико-коммерческие предложения, отвечающие бизнес - требованиям заказчиков;
- организует разработку актуальных услуг для усиления конкурентных преимуществ компании;
- руководит подготовкой презентаций и демонстраций возможностей систем;
- обеспечивает комплексный подход к реализации проектов, привлекая к решению проектных задач специалистов смежных областей и обеспечивая их интеграцию (например, ряда модулей системы R/3);

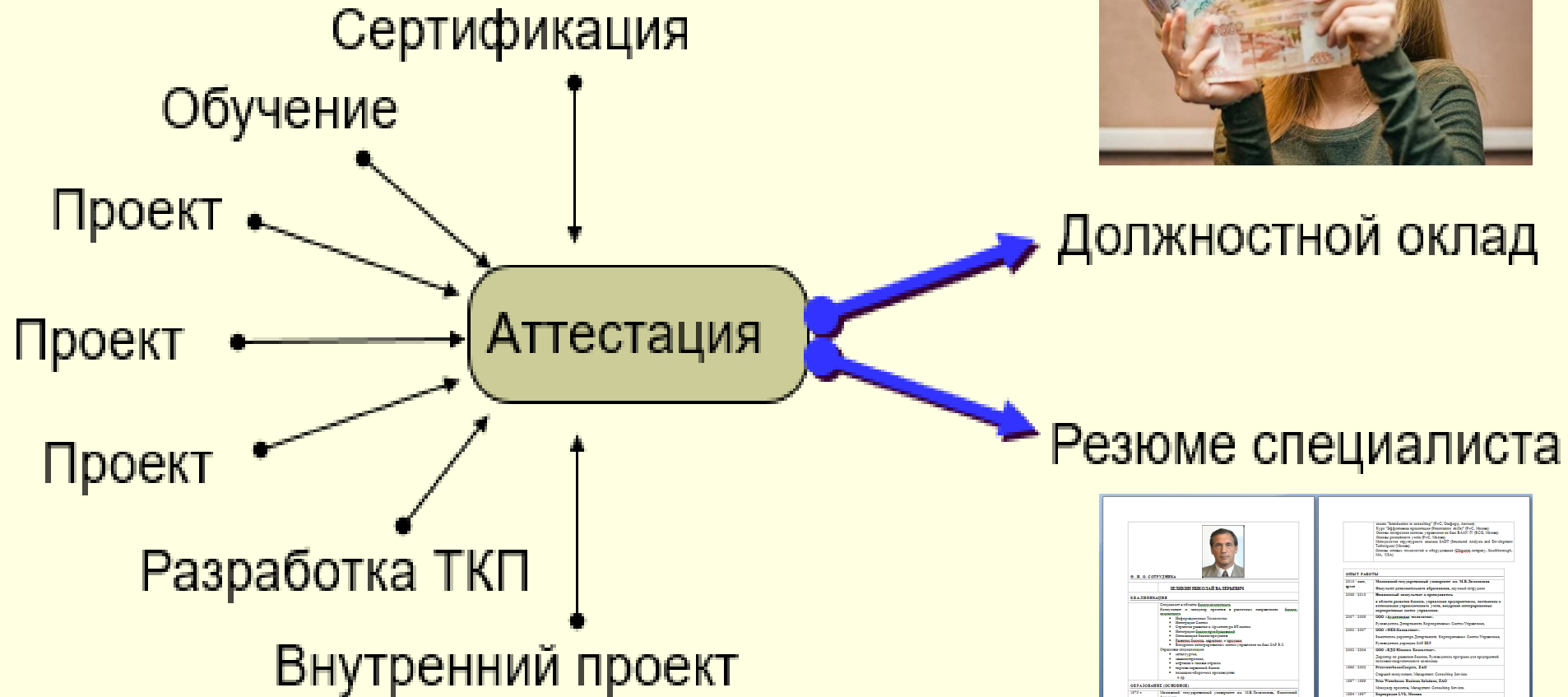
Зеликин Николай Валерьевич

Мехмат МГУ – Москва 2023

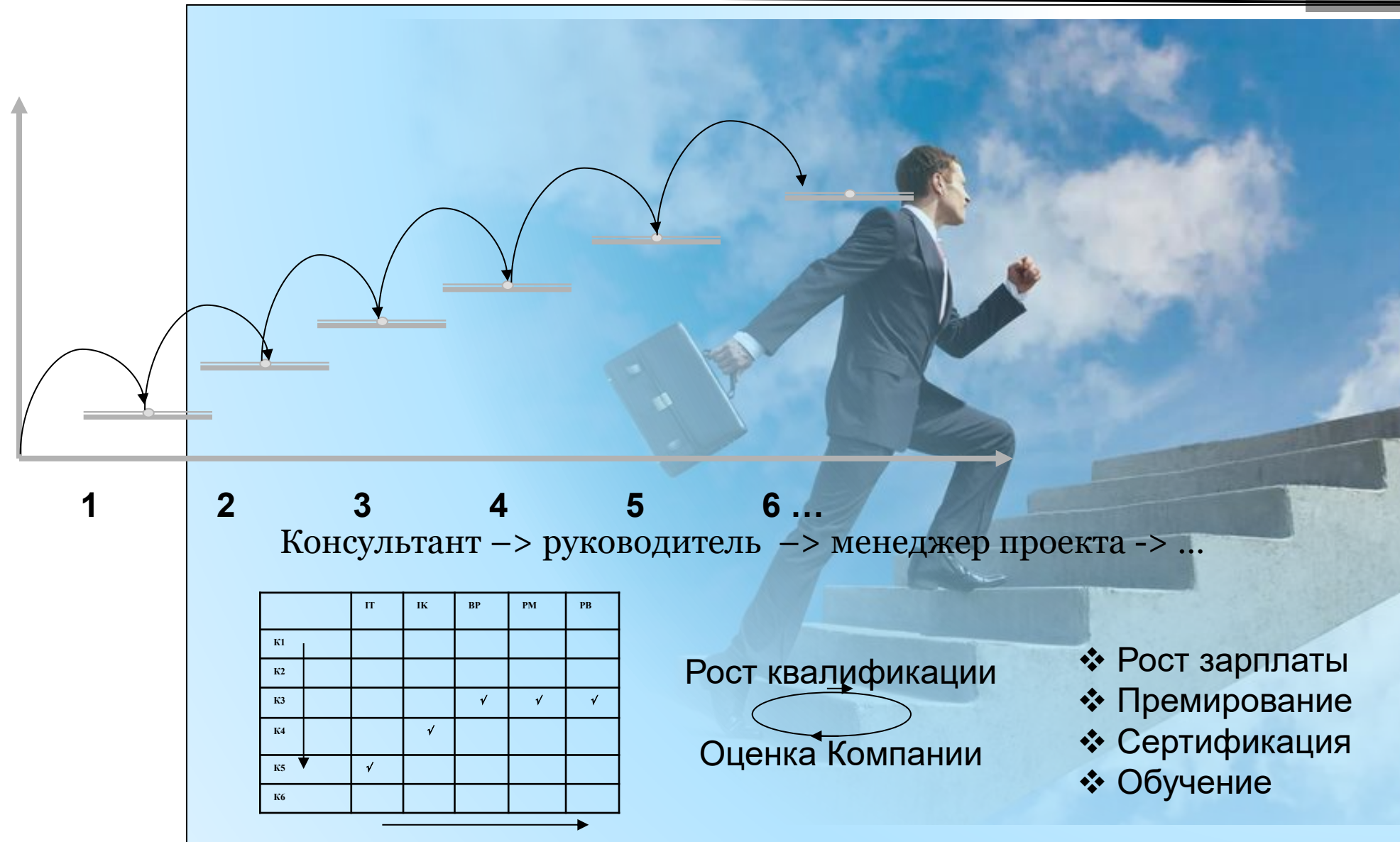




# Повышение квалификации сотрудников

[illegible]

# Развитие консультанта на основе общих ценностей





# Свидетельства профессиональной квалификации



# Общие ценности – основа развития коллектива

---

Профессионализм  
Взаимопомощь  
Коллективизм  
Карьерный рост

Мы постараемся доказать,  
что это совместимо!!!

## Индивидуальные и коллективные цели

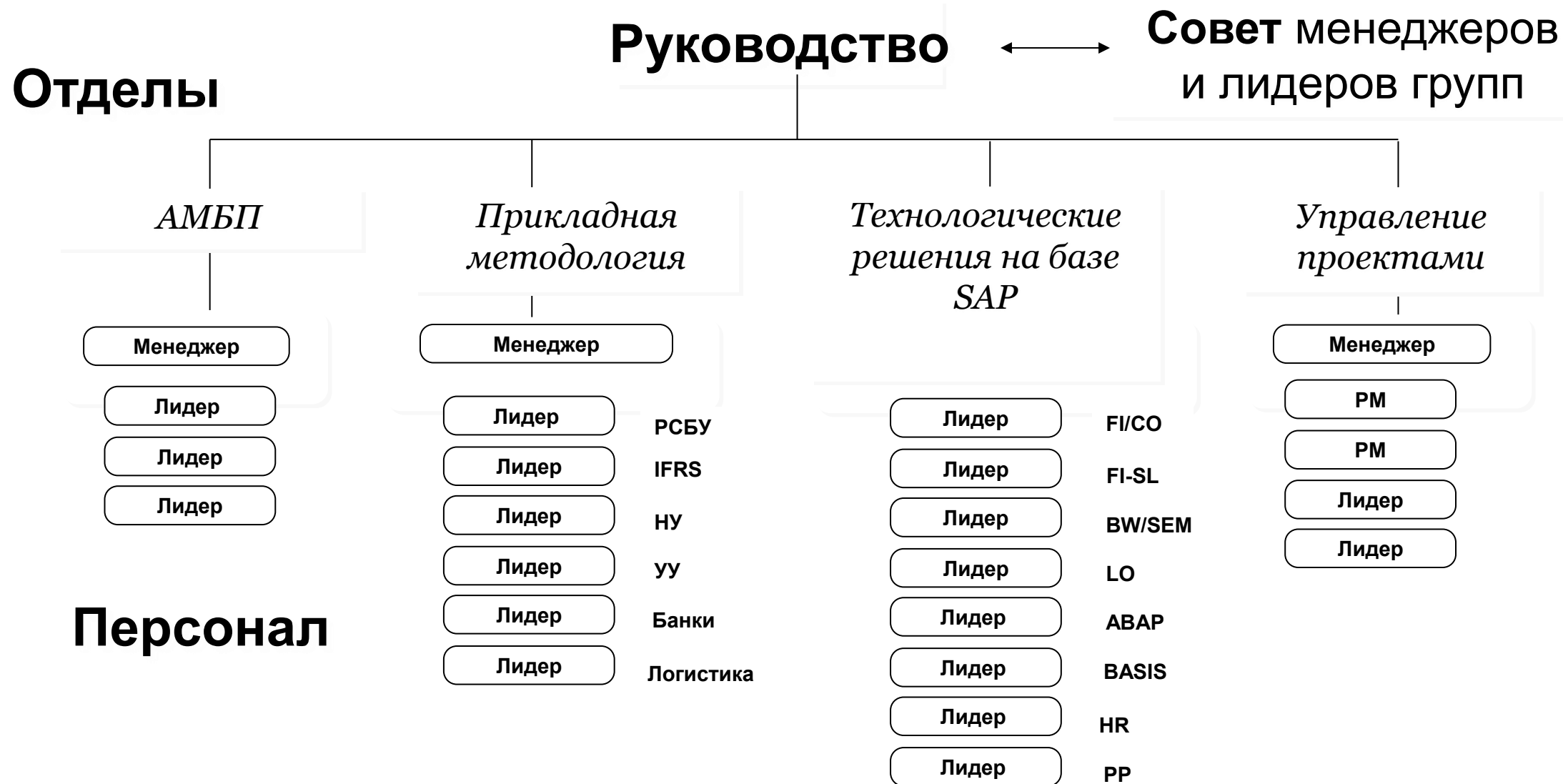
**За два-три года выйти на стабильную и высокую зарплату,  
постоянную занятость на самостоятельных комплексных проектах**

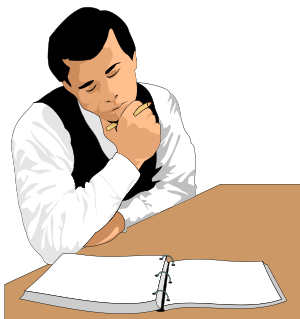
## Наша перспективная цель

**Утвердиться на рынке систем ERP в качестве команды, реализующей  
проекты уникальной сложности. Оказывать услуги по высоким ставкам,  
достаточным для всех видов мотивации консультантов практики.**

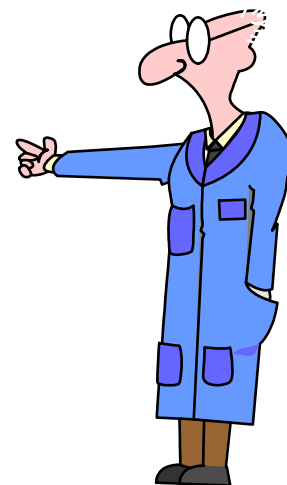


# Структура консалтингового департамента

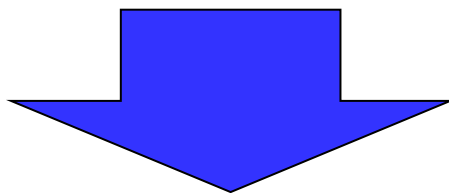




**Вот и всё, конец курса!**



**Ой! – Нет! Есть ещё кое-что ВАЖНОЕ!**





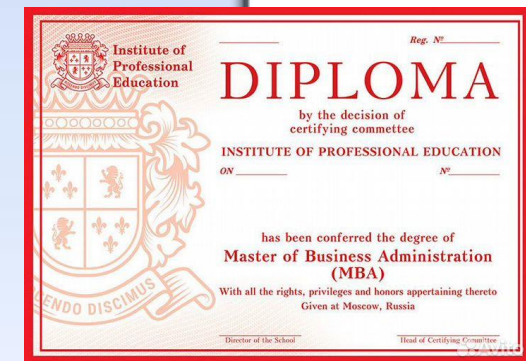
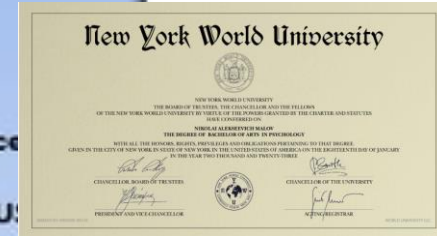
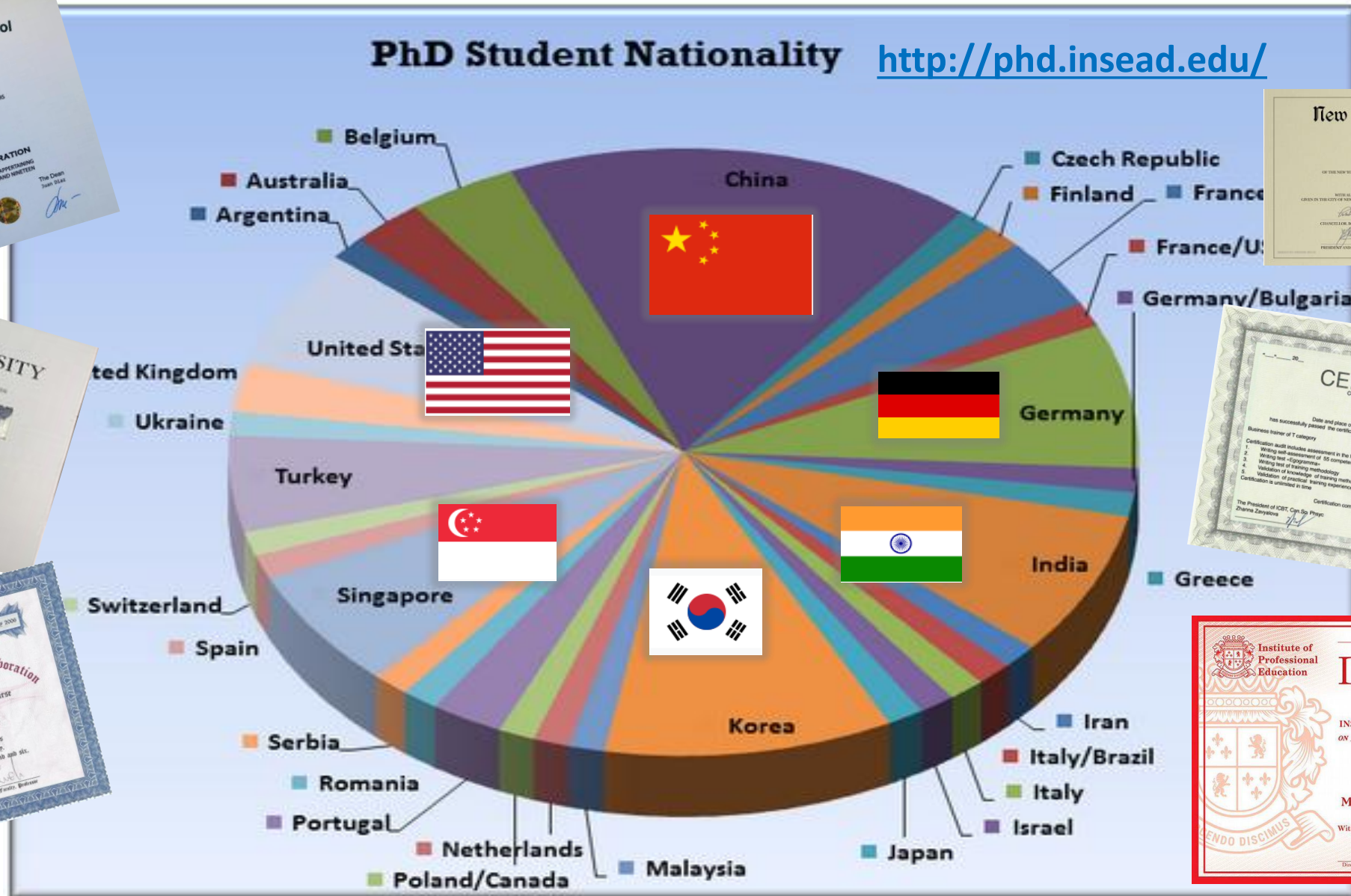
---

**Хочу стать бизнес - консультантом!**

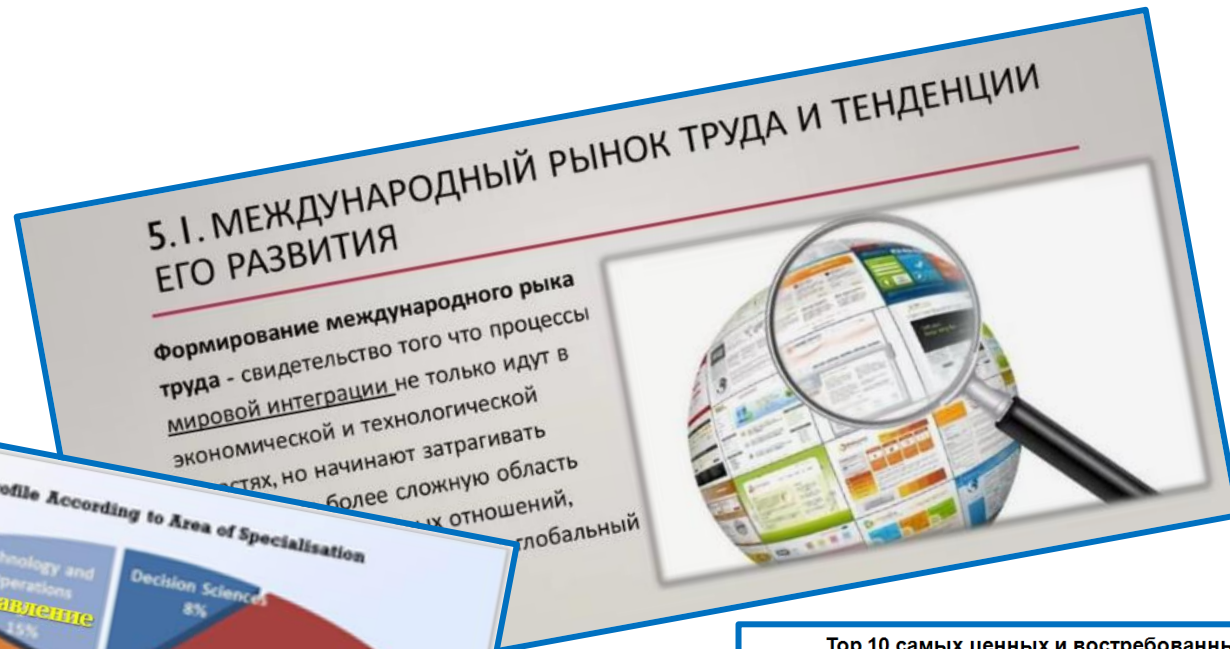
**Куда пойти?**

**Как готовиться?**

# Тенденции послевузовского образования и специализации



# Самые востребованные и перспективные профессии





# Лидеры рынка профессионального консалтинга



1849

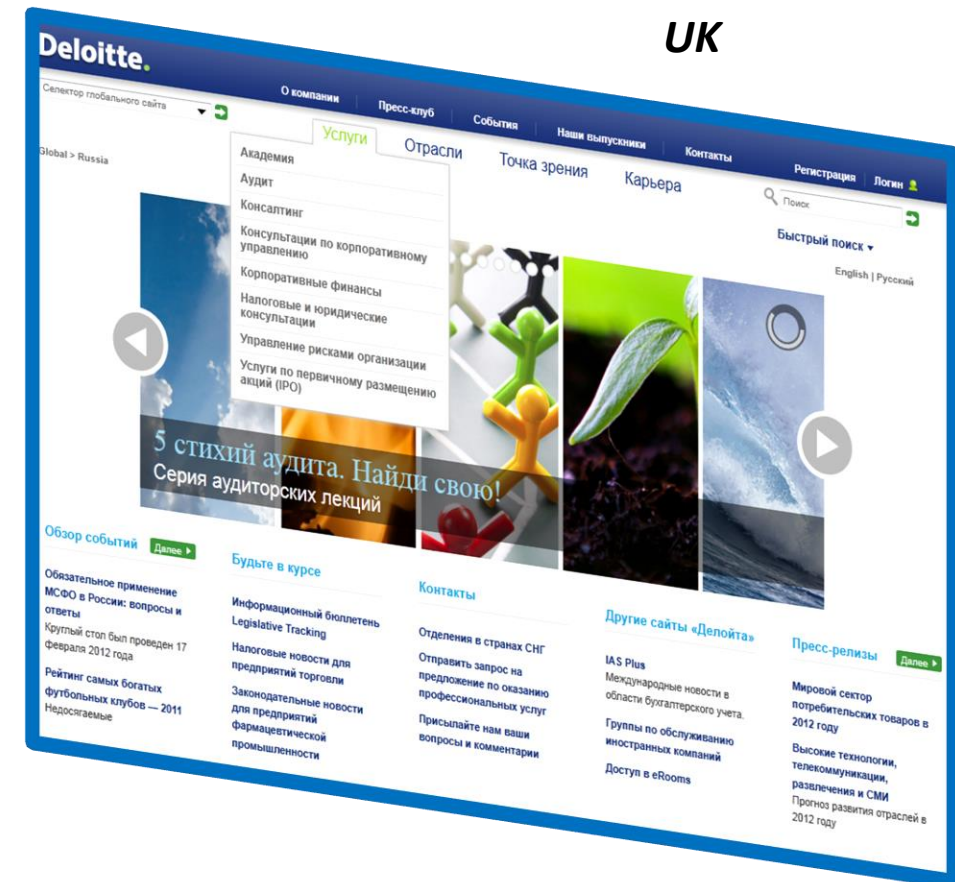
London  
UK



**Deloitte.**

1845

London  
UK



# Лидеры рынка профессионального консалтинга



1987

Amstelveen  
Netherland



McKinsey & Company

1926

New-York  
USA

# Лидеры рынка профессионального консалтинга



1987

Amstelveen  
Netherlands

## Senior Consultant, SAP Treasury, Cash Management, In-house cash, Bank Communication Management, FSCM

[KPMG](#)

HR-Бренд 2010, 2011

Уровень зарплаты

з/п не указана

Регион

Москва

Требуемый опыт работы

1-3 года

### Responsibilities:

- Tender preparation, presentations for the Clients
- Project management and communications with the Client
- Building up target IT-architecture
- In-depth analysis of as-is and to-be processes
- Preparation of business and IT concepts for solution
- SAP Systems customization
- Test scenarios preparation and execution
- Roll-out strategy
- Data migration concepts preparation and execution
- Post-implementation support

### Requirements:

- University degree in technical studies
- Good knowledge of industry primary and supporting processes
- Good understanding of business processes and their reengineering
- Experience with Treasury system (SAP, OEBS, 1C)
- Required SAP customization experience (Treasury, Cash Management, In-house cash, Bank Communication Management, FSCM) not less than 1 years
- SAP Associate and Professional certifications, would be a plus (SAPFIN "SAP Financials", AC010 "Business Processes in Financial Accounting", AC805 "Cash Management", FSC010 "Processes in Treasury and Risk Management", FSC800 "SAP Liquidity Planner")
- Good command of English

### Тип занятости

Полная занятость, полный день

## Требования к соискателям



Дата публикации вакансии

16 апреля 2012



### Реклама

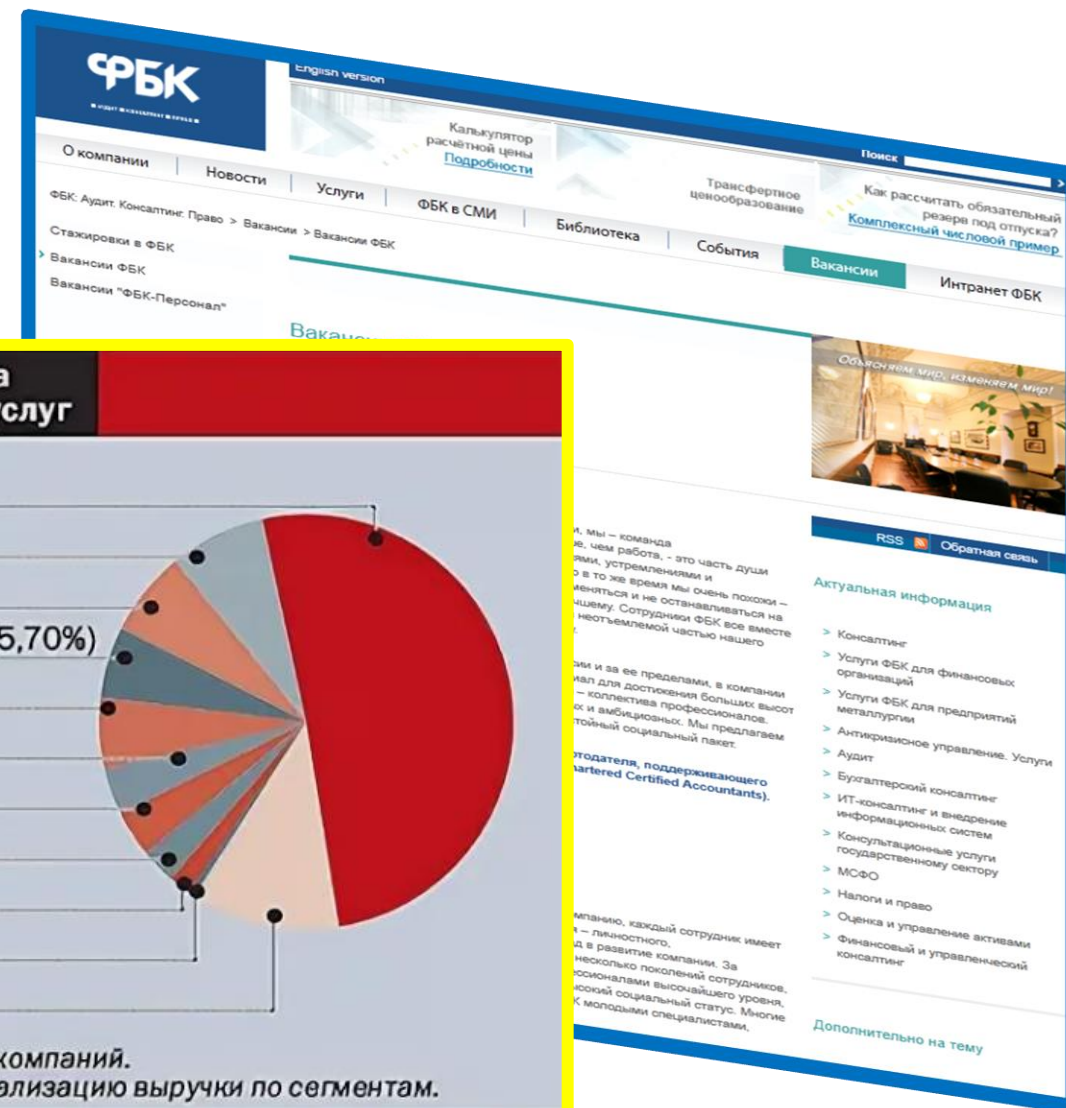
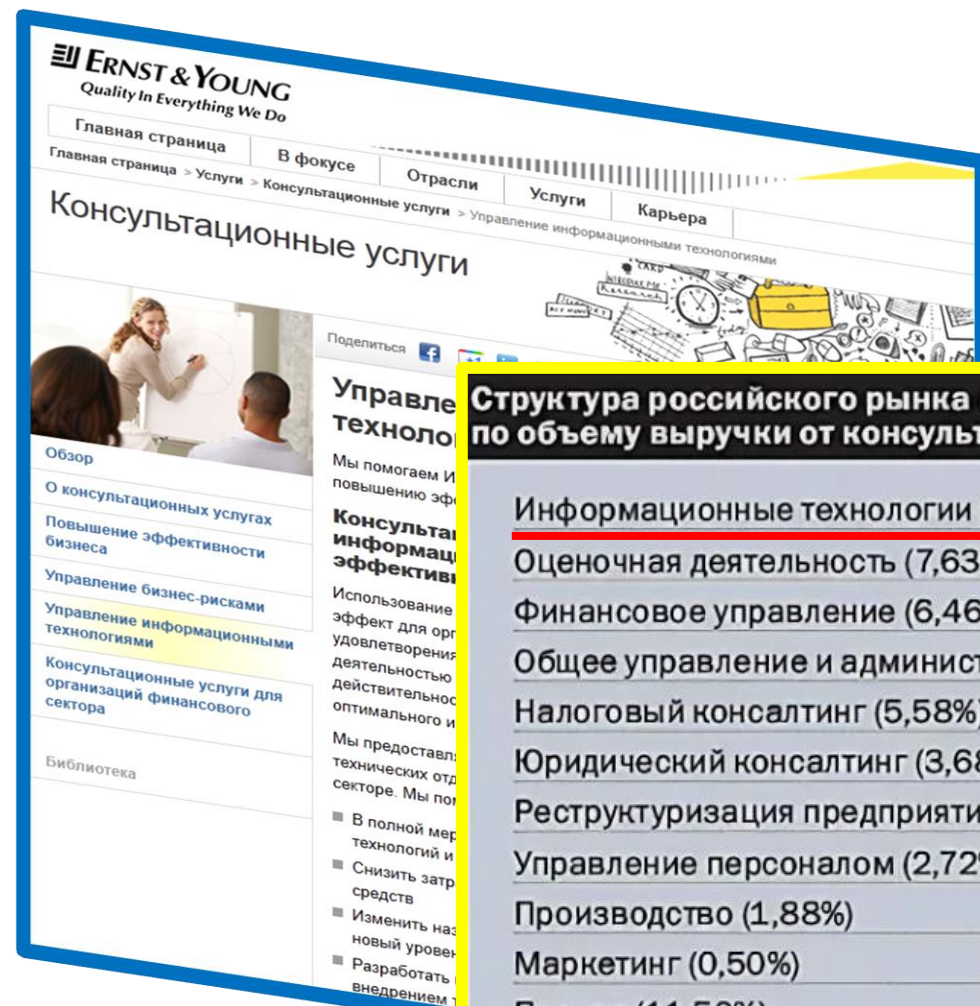
[Московская международная высшая школа  
бизнеса МИРБИС](#)

Программа MBA Маркетинг-менеджмент.  
Форма обучения: вечерняя, модульная

[Комплексное долгосрочное повышение  
квалификации юристов](#)

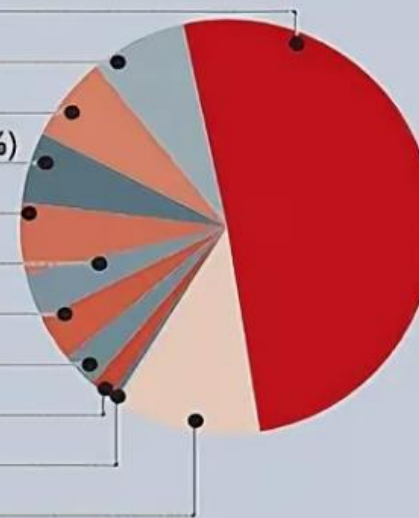


# Рынок профессионального консалтинга в РФ - 2025



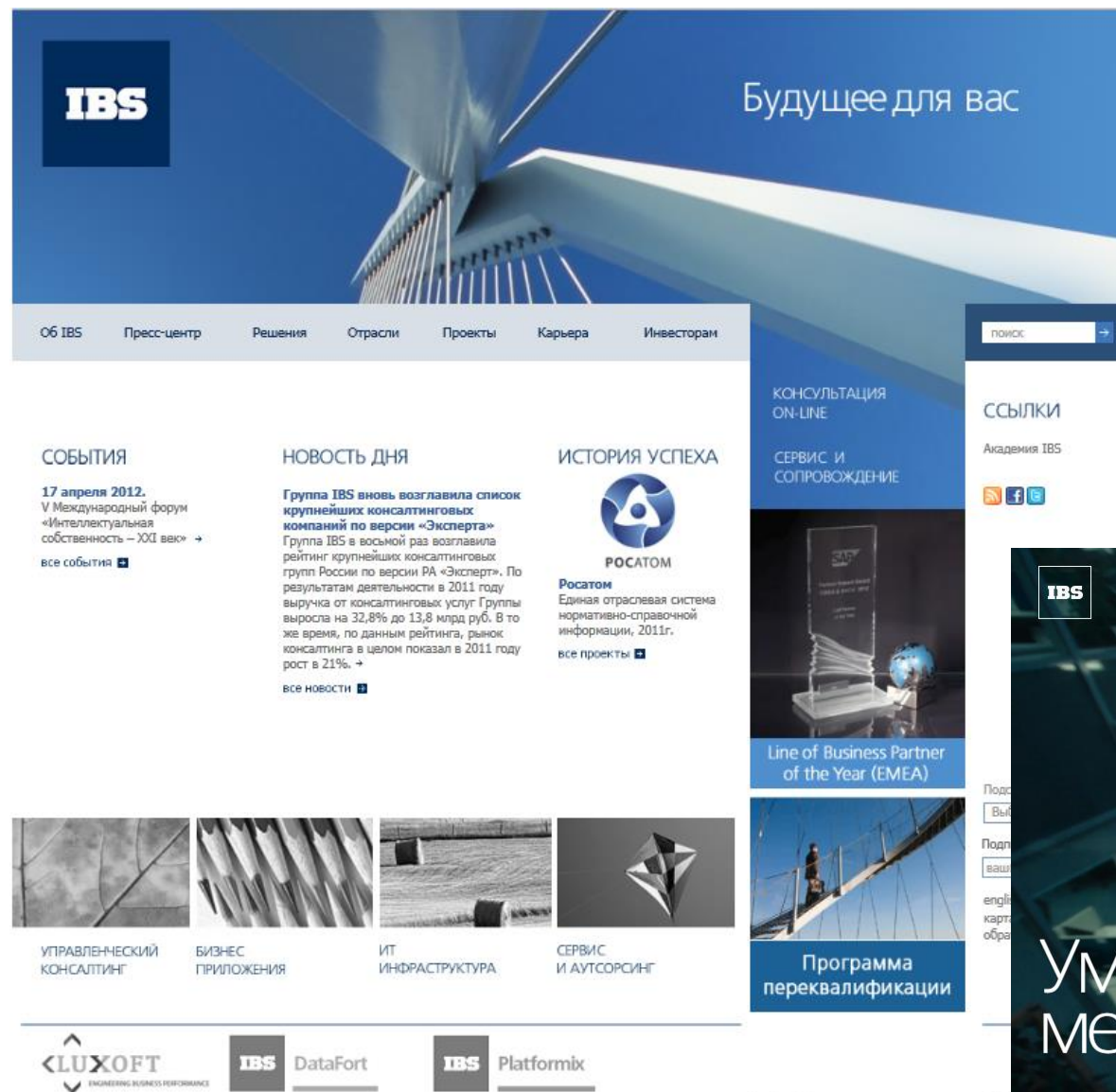
## Структура российского рынка консалтинга по объему выручки от консультационных услуг

Информационные технологии (50,94%)
Оценочная деятельность (7,63%)
Финансовое управление (6,46%)
Общее управление и администрирование (5,70%)
Налоговый консалтинг (5,58%)
Юридический консалтинг (3,68%)
Реструктуризация предприятий (3,41%)
Управление персоналом (2,72%)
Производство (1,88%)
Маркетинг (0,50%)
Прочее (11,50%)



На основании данных по выручке 75 крупнейших компаний.  
Учтены только данные компаний, показавших детализацию выручки по сегментам.

# Лидеры рынка профессионального консалтинга



## Бизнес-приложения

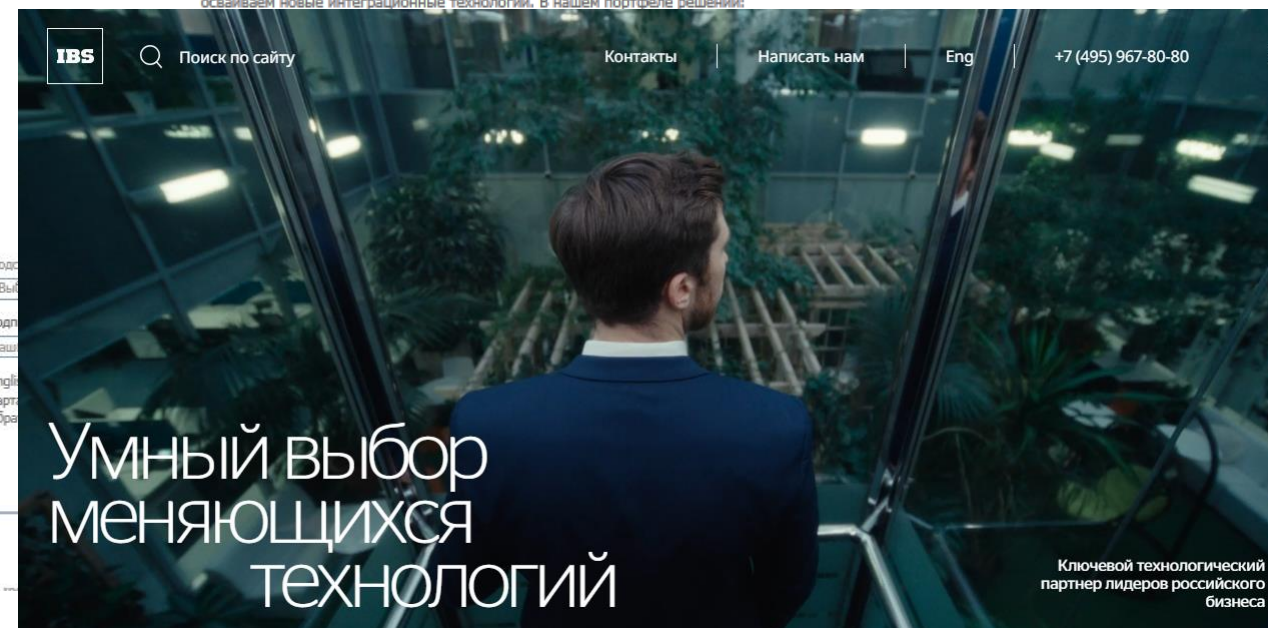
[www.ibs.ru](http://www.ibs.ru) | Решения | Бизнес-приложения

Бизнес-приложения – это один из наиболее действенных и очевидных инструментов управления в современных условиях. Данный класс решений позволяет автоматизировать рутинные процедуры, обеспечивает поддержку ключевых направлений деятельности компаний и организаций. Использование таких решений позволяет выстраивать организационные и бизнес-процессы в соответствии с наиболее эффективными моделями, существующими в мировой практике.

Компания IBS одной из первых в России создала практику решений этого класса. Сегодня, в результате многолетнего сотрудничества практически со всеми ведущими мировыми вендорами, накоплен уникальный опыт оптимизации бизнес-процессов и внедрения бизнес-приложений в российских компаниях и организациях. Главное преимущество, которое мы можем предоставить нашим клиентам – это знание специфики деятельности и наличие экспертизы в ключевых отраслях экономики России (промышленность, нефть и газ, энергетика, финансы, производство товаров народного потребления, розничная торговля и ряд других), а также в государственном секторе.

По данным международного агентства IDC за 2006 год IBS является лидером российского рынка консалтинга и внедрения бизнес-приложений. По этому направлению в IBS работает более 700 консультантов и разработчиков, сформирована обширная база знаний, накоплен богатый опыт управления сложными комплексными проектами. Наши достижения, опыт и квалификация отмечены высшими партнерскими статусами и многочисленными наградами.

Стремясь к комплексному решению проблем каждого клиента, мы постоянно совершенствуем портфель предлагаемых услуг и решений, разрабатываем кросс-индустриальные и отраслевые решения, осваиваем новые интеграционные технологии. В нашем портфеле решений:





# raexpert.ru - рейтинги и рэнкинги российских компаний

Топ-15 консалтинговых групп по ИТ-консалтингу:  
разработка и системная интеграция:

№	Консалтинговая группа	Выручка за 2011 год (тыс. руб.)
1	IBS	7 602 283
2	ЛАНИТ	6 472 890
3	КРОК	4 351 686
4	"Компьюлинк Групп"	3 770 771
5	"Ай-Теко"	2 095 600
6	ОТР	2 002 954
7	"Энвижн Групп"	1 134 764
8	НЦИТ "ИНТЕРТЕХ"	1 134 265
9	"АйТи"	1 065 650
10	EPAM Systems	844 450
11	ФОРС	468 558
12	ФОРС	462 976
13	ФОРС	462 976
14	"МЦФЭР-консалтинг"	332 199
15	"Энвижн Групп"	211 338

Топ-15 консалтинговых групп по ИТ-консалтингу:  
управленческое консультирование:

№	Консалтинговая группа	Выручка за 2011 год (тыс. руб.)
1	IBS	4 362 195
2	ЛАНИТ	3 085 125
3	"Энерджи Консалтинг"	1 595 145
4	КРОК	1 582 409
5	"Компьюлинк Групп"	1 188 267
6	EPAM Systems	1 129 876
7	"Ай-Теко"	929 500
8	"Парма-Телеком"	468 558
9	ФОРС	462 976
10	ФОРС	462 976
11	ФОРС	462 976
12	ФОРС	462 976
13	ФОРС	462 976
14	"МЦФЭР-консалтинг"	332 199
15	"Энвижн Групп"	211 338

Топ-15 консалтинговых групп по стратегическому консалтингу:

№	Консалтинговая группа	Выручка за 2011 год (тыс. руб.)
1	"Развитие бизнес-систем"	936 406
2	Фонд энергетического развития	480 081
3	"Альянс консалтинг инвестмент групп"	296 193
4	"ФинЭкспертиза"	158 309
5	PCM "Топ-аудит"	118 104
6	"Сплан - Холдинг"	108 348
7	"Сплан - Холдинг"	104 986
8	"Сплан - Холдинг"	99 411
9	"Сплан - Холдинг"	99 150
10	"Сплан - Холдинг"	97 071
11	"Сплан - Холдинг"	81 096
12	"Сплан - Холдинг"	
13	"Сплан - Холдинг"	
14	"Сплан - Холдинг"	
15	"Сплан - Холдинг"	

**Expert** РЕЙТИНГОВОЕ АГЕНТСТВО

Рейтинги Аналитика ESG продукты Рэнкинги Конференции Тематики Услуги FAQ

Таблица 12. Консалтинговые группы - лидеры по объему выручки от различных консалтинговых услуг в отраслях экономики по итогам 2011 года:

Направления консалтинга / отрасли экономики	АПК	Легкая промышленность	ЛПК	Машиностроение	Металлургический комплекс (в т.ч. угольная промышленность)	Нефтегазовая промышленность	Пищевая промышленность	Промышленность строительных материалов	Фармацевтика	Химический комплекс	Электроэнергетика	Строительство и девелопмент	Торговля	Транспорт
ИТ-консалтинг: разработка и системная интеграция	IBS	"Уральский союз"	"АйТи"	IBS	"Ай-Теко"	IBS	IBS	"АйТи"	КРОК	IBS	НЦИТ "ИНТЕРТЕХ"	"Компьюлинк Групп"	КРОК	КРОК
	"КСК групп"	"Что делать Консалт"	IBS	КРОК	IBS	"Компьюлинк Групп"	КРОК	"Что делать Консалт"	IBS	"АйТи"	КРОК	IBS	IBS	IBS
	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	SPG ("Самоедорова и партнеры")	ПРАУД	НЦИТ "ИНТЕРТЕХ"	"АйТи"	"Ай-Теко"	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"Фенида-Аудит" (DFK International)	"Ай-Теко"	IBS	"АйТи"	EPAM Systems	"Энвижн Групп"
	"Аудит БЕЗ границ"	ПРАУД	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"АйТи"	"Энерджи Консалтинг"	"Энерджи Консалтинг"	Wiseadvice	IBS	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	SPG ("Самоедорова и партнеры")	"Энвижн Групп"	"КСК групп"	"Ай-Теко"	"Компьюлинк Групп"
ИТ-консалтинг: управленческое консультирование	"Что делать Консалт"	Группа АИП	"Эталон"	НЦИТ "ИНТЕРТЕХ"	ФОРС	НЦИТ "ИНТЕРТЕХ"	"АйТи"	"Эталон"	"Что делать Консалт"	"Уральский союз"	ОТР	"Фенида-Аудит" (DFK International)	"Энвижн Групп"	"Ай-Теко"
	"Фенида-Аудит" (DFK International)	"КСК групп"	"Корпорация Галактика"	IBS	IBS	"Энерджи Консалтинг"	"МЦФЭР-консалтинг"	"Корпорация Галактика"	"Корпорация Галактика"	IBS	НЦИТ "ИНТЕРТЕХ"	"МЦФЭР-консалтинг"	КРОК	КРОК
	"Корпорация Галактика"	"Фенида-Аудит" (DFK International)	"АйТи"	"Информконтакт консалтинг"	"Ай-Теко"	"Парма-Телеком"	КРОК	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"МЦФЭР-консалтинг"	"Корпорация Галактика"	КРОК	"Фенида-Аудит" (DFK International)	EPAM Systems	IBS
	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"Марка Аудит"	"Энерджи Консалтинг"	НЦИТ "ИНТЕРТЕХ"	IBS	"Корпорация Галактика"	"Аудит-Эксперт"	КРОК	"Информконтакт консалтинг"	IBS	"Корпорация Галактика"	"Компьюлинк Групп"	"ФинЭкспертиза"
	"Бейкер Тилли Русаудит"	"Уральский союз"	"Бейкер Тилли Русаудит"	"Корпорация Галактика"	"Корпорация Галактика"	"АйТи"	"АйТи"	Холдинг "Люди Дела"	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"АйТи"	"Нексия Си Ай Эс"	"АйТи"	"ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ" (MGI)	"Фенида-Аудит" (DFK International)
Центр аудита и консалтинга ("Ахисет")	ФИНЭКС	"Гориславцев и Ко. EuraAudit"	"Компьюлинк Групп"	"МЦФЭР-консалтинг"	"Корпорация Галактика"	"КСК групп"	ФИНЭКС	"А.И.Аудит-Сервис"	"ФинЭкспертиза"	"Энвижн Групп"	РАСТАМ	"ФинЭкспертиза"	"АйТи"	



# Стратегия и тактика подачи заявления

## Системный и структурированный подход, стратегия и тактика поиска и поступления...

- Какой вид консалтинга кажется более привлекательным? (аудит, оценка, налоговый учет, ERP, IT...)
- Какой представляется среднесрочная перспектива вашего карьерного роста?  
(Россия, СНГ, иностранные компании, за границей...)
- Какие личные качества можно акцентировать?
  - Общительность, широта интересов, коммуникативность,
  - Способность выдерживать перегрузки (стрессоустойчивость), трудолюбие и выносливость.
  - Склонность к нестандартным подходам в решении задач, но с пониманием соразмерности и умеренности.
  - ...
- Возможен ли компромисс, временные схемы развития, или “все и сразу”?
  - Темп карьеры, большие нагрузки и амбициозные планы?

От решения по этим вопросам зависит следующее:

- Разработка общего шаблона резюме и его вариантов, в том числе:
  - На разные виды консалтинга
  - В различные компании (российские и иностранные)
  - С выделением различных достоинств и качеств
- Выбор компании для подачи резюме (*короткий список – на финише подготовки к подаче!*)
- Подготовка к собеседованию (*“разминка” на компаниях второго ряда*)
- Состав документов для предъявления компании.

# Выбор компании (пример)

## Параметры и критерии:

- Основные виды услуг (аудит, ERP, IT...)
- Корпоративная культура (Международная компания, российская)
- Отзывы сотрудников (интернет)
- Программы для новичков (стажировки, неполный день и проч.)
- Уровень владения иностранными языками

Начните с поиска рейтинговых компаний (1,2), посещения их сайтов (3), просмотра требований, наличия вакансий и проч.

Лучшее место для начала: <http://raexpert.ru/ratings/auditors/2019/>

Необходимо сопоставить место Компании в рейтингах по ряду позиций, обратиться к сайту компании, убедиться в наличии соответствующих реализованных проектов ("отрасли", "отраслевые решения", "партнеры компании" и др. разделы), наличие вакансий

Таблица 11. ИТ-консалтинг: разработка и системная интеграция:

№	Аудиторско-консалтинговая группа	Выручка за 2010 год (тыс. руб.)
1	"Руфадит/Инаудит Альянс" (JPA International)	625 482
2	"Аудит - ИТ" ("Аудит - новые технологии")	418 833
3	"Энерджи Консалтинг"	406 393
4	"Развитие бизнес-систем"	170 481
5	"Что делать Консалт"	92 504
6	РАСТАМ	88 020
7	"КСК Групп"	67 965
8	РСМ "Топ-Аудит"	43 550
9	"Аудит-Экскорт"	39 054
10	"Деловой Профиль" (MGI)	36 751

## Позиции компании в рейтингах крупнейших компаний

рейтинг  
Эксперт РА 43

Место в рейтинге ИТ-компаний  
43-е место за 2008 год

рейтинг  
Эксперт РА 16

Место в рейтинге аудиторских компаний  
16-е место за 2010 год

рейтинг  
Эксперт РА 26

Место в рейтинге консалтинговых компаний  
26-е место за 2010 год

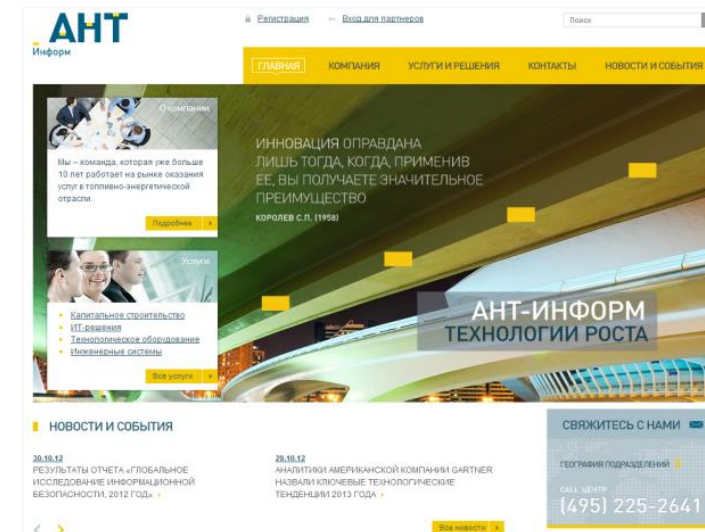
АНТ

АУДИТ | НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ  
Отрасли: аудит, консалтинг

Полное наименование компании: ООО "Аудит - ИТ"  
Адрес компании: 117485, г. Москва, ул. Профсоюзная, д. 96  
Контактные телефоны: +7 (495) 988-95-61, 988-95-62 (факс)  
e-mail: [info@msk.audit-nt.ru](mailto:info@msk.audit-nt.ru)

Регион: Москва

Адрес в Интернете: [www.audit-nt.ru](http://www.audit-nt.ru)



# Пример – что ждет от новичков компания \*\*\*

Важно не столько уже иметь, сколько очень хотеть получить профессиональные знания и навыки!!!

## What we are looking for:

You'll need to have achieved or be expecting to achieve an outstanding degree and have a passion for the area you're applying to.

**It would be good** if you have relevant technical projects work/internship experience, and you demonstrated technical aptitude and ability.

You need to have strong verbal and written communications skills and to be able to articulate complex, technical concepts in lay terms.

You have a great advantage if you already demonstrated leadership through extra-curricular activities or professional/personal projects. Any relevant experience or training is preferred.

If you'd like to work with us, this is the best place to begin: by identifying how you've already used these skills. What have you done that shows you have demonstrated these competencies in your university life, your work experience, or your personal interests? That's what will make us think "we must find out more about this person at an interview or assessment center!"

В Вас должна быть  
страсть, сильное желание!!

Конечно, кое-какие задатки  
надо уже иметь:

Общительность,

Коммуникативность,

Способность решения  
нестандартных задач.

Испытать себя в деле, хотя бы  
на небольших проектах,  
тренингах...

- ❖ Adaptability
- ❖ Teamwork and Collaboration
- ❖ Communication
- ❖ Drive to achieve
- ❖ Creative problem solving
- ❖ Client focus



# О подготовке к собеседованию... и манера общения

Помните, в большинстве сильных компаний хорошо представляют, что в Вашем лице они встретили не готового консультанта, а потенциально способного и прилежного новичка. Поэтому они будут прежде всего обращать внимание на **общий интеллект, живость восприятия и реакцию на простые вопросы**. А предъявленные Вами свидетельства некой базы в виде курса с обширной программой – это бонус, неожиданный и приятный. Но будьте умеренны и тактичны, не выдавайте свои знания более чем за основу, еще не очень окрепший фундамент профессиональных знаний.

**Первый барьер** на пути - сотрудник отдела кадров. Не ожидайте от него большой проницательности и заинтересованности. Это – формальный, технический фильтр.

Второй уровень – встреча с менеджером или руководителем прикладного департамента. Здесь могут оценить оригинальность, остроумие, но больше всего оценят **стремление к обучению, желание много работать**, чтобы стать классным специалистом.

Постарайтесь настроиться на **содержательный разговор**, в котором Вы готовы предъявить все, что говорит о Вашем творческом потенциале и о понимании, что Вы обратились именно туда, где соединятся Ваши устремления и интересы компании.

Если Вы уверены, что кое-какие знания у Вас уже есть, не стесняйтесь, и сами предложите программу курса, с оценками по разделам (или без них). Спровоцируйте собеседника на **вопросы, в которых Вы наиболее уверенно себя чувствуете**. Однако не вступайте в спор, не настаивайте на своей точке зрения, если она не совпала с мнением собеседника. Отложите этот спор до того времени, когда Вы уже будете приняты в кадры...

**Интеллигентная, тактичная манера общения – ключ** к расположенности собеседника. Таких сотрудников всегда рады видеть в коллективе, что часто может склонить чашу весов в Вашу пользу.

Однако и Вы не упускайте возможности оценить заинтересованность в Вас. Если Вы почувствуете, что у Вас есть шанс, **задайте наиболее существенные вопросы**: каков объем обучения, как скоро можно будет приступить к проектной деятельности, ступени карьерного роста в компании, поощряется ли стремление к универсальности в профессиональной подготовке и др.

# Правила составления резюме – ваша первая витрина!

## Разделы резюме:

- ❖ Фото (опционально) – но очень выигрышно! Подберите самую располагающую к себе, в строгой одежде, с хорошей прической...
- ❖ Фамилия Имя Отчество (полностью), контактные данные, телефон, адрес эл. почты, свой сайт, прочее...
- ❖ Цель подачи резюме (получение постоянной работы, работы с частичной занятостью, прохождение стажировки...)
  - Здесь очень уместно отразить Ваше понимание, что выбранная Вами компания обладает высокими качествами, Вы это видите и это Вас в ней и привлекает!!! Пишите коротко, но не слишком. Пусть этот абзац будет первым и сразу привлекающим внимание к вашей персоне...
- ❖ Адрес постоянного проживания, регистрация, планы на переезд, нужда или отсутствие нужды в жилплощади
- ❖ Образование - основное и дополнительное
  - Важнейший для Вас раздел! – здесь Вы можете привести как дополнительное образование наш курс, с приложением Программы и вероятно – листа оценки успеваемости. В Ваших интересах привести сведения о понимании Вами сути/основ/базовых знаний и навыков/рабочих представлений/ясного понимания/...таких важных позиций (для каждой компании – свои!!!), как аудит, в том числе МСФО, бизнес-анализ и основные методологии, основы учета, расчетов себестоимости, основ управления по показателям деятельности и др.
  - Составьте этот раздел так, чтобы вызвать собеседника на нужные вопросы, в ходе ответов Вы будете полностью владеть ситуацией!!
- ❖ Достижения во время учебы, в том числе во время получения дополнительного образования.
  - Успеваемость,
  - Победитель или участник олимпиад, спортивных команд, участие в проектах, разработках, деловых играх, в ходе которых Вы продемонстрировали те качества, которые могут быть оценены выбранной Вами компанией.
- ❖ Другие сведения
  - Знание и уровень владения иностранными языками. Или хотя бы сведения об изучении, о намерении серьезно изучить язык.
  - Водительские права,
  - Увлечения, особенно такие, которые могут когда-либо оказаться полезными в компании (игровые виды спорта, искусство, владение музыкальными инструментами, художественные и оформительские навыки и проч.
  - Предпочтения (коллективизм, индивидуализм, щедрость,
  - Нацеленность на результат, подтвержденная какими-либо данными, лидерские наклонности или способности...
  - Возможности и желание участвовать в командировках, в каком объеме

# Пример заполнения разделов резюме

**Цель :** прием в ведущую российскую консалтинговую компанию - на постоянную работу, - работу с неполным рабочим днем, - неполной рабочей неделей, - на стажировку, - с целью обучения и подготовки к профессиональной деятельности...

или: - получение позиции стажера-аналитика/стажера/консультанта по направлению *аудит* по РСБУ/МСФО, *налоговый учет*, совершенствование деятельности предприятия, автоматизация управленческой деятельности, внедрение ERP-систем, внедрение системы SAP ERP, ...

**Чем более определено и аргументировано, тем ценней!**

## **Образование:**

- базовое: \*\*\* факультет МГУ им. Ломоносова (специальность, специализация или тема дипломной работы – опционально, если уместно)
- дополнительное : МФК дополнительного образования МГУ им. Ломоносова, курс “Введение в бизнес-консалтинг, проектирование и внедрение ERP систем” , либо спецкурс “Информатика, Экономика. Консалтинг” на кафедре теоретической информатики мехмата МГУ...

## **Профессиональные навыки и уровень владения:**

- Теоретическое и практическое знакомство с основными этапами консалтингового проекта, особенностями консалтинговой деятельности, проектной организацией работ
- Первичные навыки подготовки деловых презентаций, уверенное владение MS PowerPoint, понимание функциональности и области применения MS Project (в планировании проектных работ, управлении проектом)
- Владение основами бизнес - моделирования, навык разработки бизнес - модели предприятия , производящего \*\*\*
- Понимание цикла производства товаров и услуг, цикла инвестирования (развития бизнеса)
- Представление о внутреннем хозрасчете предприятия/компании, подходах к разработке системы управления.
- Представление о корпоративной культуре компании, системе мотивации персонала предприятия.



# Пример резюме

	
Ф. И. О. СОТРУДНИКА	
ЗЕЛИКИН НИКОЛАЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ	
КВАЛИФИКАЦИЯ	
Специалист в области бухгалтерского Консультант и менеджер проектов в различных направлениях бухгалтерского учета	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информационные Технологии</li> <li>Интеграция Систем</li> <li>Стратегия развития и Архитектура ИТ-систем</li> <li>Интеграция бухгалтерского учета</li> <li>Оптимизация Бизнес-процессов</li> <li>Формирование методик и процедур</li> <li>Внедрение интегрированных систем управления на базе SAP R/3.</li> </ul>
Отраслевая специализация:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>металлургия,</li> <li>машиностроение,</li> <li>нефтегазовая отрасль</li> <li>торгово-сервисный бизнес</li> <li>полимерно-оборочное производство и др.</li> </ul>	
ОБРАЗОВАНИЕ (ОСНОВНОЕ)	
1975 г.	Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Физический факультет.
ОБРАЗОВАНИЕ (ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ)	
1997 г.	Бизнес-Академия PriceWaterhouseCoopers в г. Филадельфия, США, внедрение систем управления предприятием (ERP) на базе SAP R/3 FICO Сертификаты по SAP ERP: FICO в 1998 и FI в 2001
1997-1998 г.	Профессиональные курсы компании PriceWaterhouseCoopers: Методология управления изменениями (Change Integration) Методология управления системами SMM (System Management Methodology) SMM R/3 и Contingency v3.2 Методология управления комплексными проектами Ascendant SAP v1.2 Основы программирования на ABAP4 в среде SAP R/3 Методология развития корпоративной культуры Professional Development Ascendant training course (PwC, Брюссель, Бельгия) Курс подготовки преподавателей в области бухгалтерского учета Train the trainer

course "Introduction to consulting" (PwC, Оксфорд, Англия). Курс "Эффективная презентация (Presentation skills)" (PwC, Москва). Основы построения систем управления на базе BAAN IV (RCG, Москва). Основы российского учета (PwC, Москва). Методология структурного анализа SADT (Structured Analysis and Development Techniques) (Москва). Основы систем технологий и оборудования (Chippard company, Southborough, MA, USA).
---

ОПЫТ РАБОТЫ	
2010 / наст. время	Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова Факультет дополнительного образования, научный сотрудник
2009/2010	Независимый консультант и продавец в области развития бизнеса, управления предприятиями, постановки и оптимизации управленческого учета, внедрения интегрированных корпоративных систем управления.
2007/2009	ООО «Азбука технологий». Руководитель Департамента Корпоративных Систем Управления,
2005/2007	ООО «ФБК-Консалтинг». Заместитель директора Департамента Корпоративных Систем Управления, Руководитель дирекции SAP ERP
2002/2004	ООО «БДЮ Юнион» Консалтинг. Директор по развитию бизнеса, Руководитель программы для предприятий топливно-энергетического комплекса.
1999/2002	PriceWaterhouseCoopers, ZAO Старший консультант, Management Consulting Services.
1997/1999	Price Waterhouse Business Solutions, ZAO Менеджер проектов, Management Consulting Services.
1994/1997	Корпорация LVS, Москва Менеджер проектов, Интеграция Систем.

УЧАСТИЕ В ПРОЕКТАХ	
ОАО «АвтоВАЗ»	Разработка и построение единой корпоративной коммуникационно-вычислительной среды (Корпорация LVS, 1994-1997)
ОАО «Газпром»	Внедрение SAP R/3 – 1999, 2000 гг. Консультант по внедрению модуля «Бухгалтерский учет» FI (GL, главная книга, АР кредиторов, АР дебиторов, налоги). (Компания PwC)
ОАО «Лукойл-Пермь»	1. Внедрение SAP R/3 – 2000, 2001 гг. Руководитель группы по FI (Главная книга, Дебиторы, Кредиторы, Налоги). (Компания PwC) 2. Комплексное преобразование под SAP R/3 – 2001 г. Руководитель группы по FI-IM (Investment Management). (Компания PwC)

# Пример резюме

УЧАСТИЕ В ПРОЕКТАХ	
ОАО «АвтоВАЗ»	Разработка и построение единой корпоративной информационно-вычислительной среды (Корпорация LV3, 1994-1997)
ОАО «Газпром»	Внедрение SAP R/3 – 1999, 2000 гг. Консультант по внедрению модуля «Бухгалтерский учет» FI (GL, главная книга, AP кредиторы, AR дебиторы, налоги) (Компания РnC)
ОАО «Лукойл-Пермь»	1. Внедрение SAP R/3 – 2000, 2001 гг. Руководитель группы по FI (Главная книга, Дебиторы, Кредиторы, Налоги) (Компания РnC) 2. Комплексное преобразование по SAP R/3 – 2001 г. Руководитель группы по FI-IM (Investment Management) (Компания РnC)
ОАО «АК Транснефть»	Разработка стратегии создания ИСУ – 2001 г. Руководитель направления «Инвестиции и Управление Основными Средствами» (Компания РnC)
ОАО «Пермский моторный завод»	Преобразование бизнес-процессов основного производства – 2002 г. Директор проекта (Компания БДЮ Юнион)
ООО «Уренгойгазпром»	1. Проект консалтингового проекта группировке клиенту системы ГАЗПРОМ, 2003. Директор по развитию бизнеса, руководитель направления ТЭК. 2. Внедрение ИСУ на базе SAP R/3 – 2003, 2004 гг. Директор проекта (Компания БДЮ Юнион).
ОАО «НК «ЮКОС»	Оптимизация процессов и процедур учета (Fair share) – 2004 г. Директор проекта (Компания БДЮ Юнион).
ООО «ДаймлерКрайслер Автомобили РУС»	Внедрение параллельного учета по стандартам РСБУ, US GAAP и МСФО на базе SAP, 2003 г. Менеджер проекта (ФБК), руководитель ведущего подразделения, Дирекция бухгалтерского SAP ERP.
ООО «Мексикангаз»	Проектирование корпоративной информационной системы. Подготовка внедрения ИИС ООО МРГ на базе SAP R/3, 2007 г. Руководитель ведущего департамента. Департамент Корпоративных Систем Управления (Аудиторские технологии)
ЗНАНИЕ ЯЗЫКОВ	
	Русский – родной; Английский – свободный.
ГРАЖДАНСТВО	
	Российская Федерация
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	
	Дом (495) 435 - 7119 Моб. (916) 759 - 2747 <a href="mailto:n-el@yandex.ru">n-el@yandex.ru</a> <a href="mailto:n-el@deloitte.ru">n-el@deloitte.ru</a> адрес проживания Москва, ул. Фотостанционная (район м. Речной Вокзал)

## Основные достижения по разделам бизнес-консалтинга.

### 1. Стратегия ИТ, организация эффективных продаж.

Участие в разработке концепции развития информационно-вычислительной системы ОАО АвтоВАЗ. Организация и проведение референс-визита главных специалистов АвтоВАЗ в компанию-производителя оборудования Chiropt в город Бостон, США

### 2. Разработка и внедрение интегрированных систем управления.

Пилотный проект внедрения системы BAAN IV на АвтоВАЗ (модернизация основных российских, разработка общего плана внедрения)

Внедрение системы бухгалтерского учета в Управлении ОАО ГАЗПРОМ

Внедрение интегрированной системы управления ООО МЕВРЕГИОНГАЗ

### 3. Разработка стратегии развития интегрированных систем управления.

Разработка стратегии ИСУ ОАО ТРАНСНЕФТЬ (Поддержка жизненного цикла основных средств)

Разработка комплексного проекта внедрения ИСУ ООО УРЕНГОЙГАЗПРОМ.

Разработка Концепции развития ИСУ ООО МЕВРЕГИОНГАЗ

### 4. Оптимизация учета, разработка эффективных средств управления.

Анализ и разработка рекомендаций по сокращению срока закрытия и подготовке отчетности НК ЮКОС.

Диагностика ключевых проблем управления ВГТРК (Всероссийская государственная телевизионная и радиовещательная компания), подготовка проекта внедрения ИСУ для поддержки управленческого учета и управления кадрами.

### 5. Организация служб развития бизнеса консалтинговой компании.

Руководство направлением «Топливо-энергетический комплекс» (Нефтегазовые и электрогенерирующие компании). Первая продажа крупного консалтингового проекта клиенту системы ГАЗПРОМ — ООО МЕВРЕГИОНГАЗ (ООО Юнион-Консалтинг)

Создание нового направления бизнеса (создание интегрированных систем управления на базе автоматизированных ERP систем) в ведущей российской аудиторско-консалтинговой компании ФБК. Успешная реализация проекта World Expansion на область «Разработка и внедрение ИСУ на базе Oracle E-Business Suite и SAP ERP» (ООО «Финансовые и Бухгалтерские Консультанты»).

Разработка системы бюджетного управления консалтинговой компанией (ООО «Аудит-новые технологии»).



### 6. Комплексный анализ систем управления, разработка рекомендаций.

ОАО АвтоВАЗ, ОАО НК Лукойл, ОАО ЮКОС, ОАО Транснефть, ООО Уренгойгазпром, ООО Мексикангаз, ООО Русдрамтеатр, ВГТРК, «ДаймлерКрайслер Автомобили РУС», ЗАО «Ренова-Клининг», ООО «Толбачки».

### 7. Разработка и реализация проектов построения/оптимизации систем управления

ОАО АвтоВАЗ, ОАО Лукойл-Пермь, ООО Уренгойгазпром, ООО Мексикангаз, «Красноярские железные дороги».

# Пример резюме



**СИДОРОВ ИВАН**  
Москва, ул. Зеленая д. 12  
Телефон: 999-9232  
e-mail: [isidorov@mailo.ru](mailto:isidorov@mailo.ru)

**цель** получение работы менеджера по продажам

**опыт работы** **ООО "Последняя компания"**

октябрь 2002 - наст.вр. Менеджер по продажам

- общения с имеющимися клиентами
- поиск новых клиентов
- сопровождение продаж

март 2001 - сентябрь 2002 Помощник менеджера по продажам

- общения с клиентами по телефону
- подготовка документов
- встреча клиентов в офисе

октябрь 2000 - март 2001 Курьер

- доставка документов клиентам компании
- выполнение мелких поручений

июль 1999 - октябрь 2000 **ЗАО "Предпоследняя компания"**  
Секретарь на телефоне

- общение по телефону с клиентами компании
- поиск новых клиентов
- прием факсов и т.п.

**образование** Московский Государственный Университет им. Ломоносова

- факультет "почвоведения"
- красный диплом

## профессиональные навыки и знания

- Windows, MS Office, Internet - опытный пользователь
- большой опыт продаж, сопровождения сделок,
- опыт подготовки документов
- знание программ 1С, "Галактика", "Парус"

## сертификаты

- сертификат MSCE (выдан 02.02.2001)

## публикации

- ряд статей в журнале "Деньги"
- участие в подготовке сборника

## знание языков

- английский, свободно

## награды

- победитель конкурса
- "Лучший менеджер по продажам 2002"

## прочее

- Не курю, женат, имеются водительские права,
- возможны командировки. Хобби - спорт, чтение





# Программа курса

Утвержден Ученым советом факультета  
дополнительного образования МГУ им. Ломоносова  
19 марта 2011 года

## Учебный план курса

*«Введение в бизнес-консалтинг, проектирование и внедрение  
корпоративных систем управления»*

Срок обучения 72 часа

Название тем и разделов	Всего, час	В том числе		Форма контроля
		Лекции	Практика	
Раздел 1. Основные особенности профессионального бизнес - консалтинга. Аудиторско - консалтинговые компании России и Москвы. Основные понятия, предмет профессиональной деятельности бизнес - консультантов. Аудит по консалтингу: аудит по бухгалтерский и налоговый бизнес - консалтинг, развитие и совершенствование хозяйственной автоматизация управления АСУ.	4	4	0	Обсужде ние
Раздел 2. Производство услуг в условиях глобал. Основные тенденции, определяющие развитие экономических условий, на работу предприятия: глобальный, национальный, отраслевой, локальный. Требования, предъявляемые обществом к бизнесу: социальная ответственность, открытость, соответствие стандартам. Движущие силы развития: конфликты интересов и бизнес - партнерство.				
Раздел 3. Экономика предприятия. Технологическая и экономическая модели предприятия. Методы анализа хозяйственной деятельности. Бизнес-моделирование и основные методологии (IDEF, SADT, др.). Выбор модели в зависимости от поставленных аналитических задач и особенностей бизнеса. Построение действующей модели предприятия (as is), ее роль и значение в разработке системы управления.	16	8	8	Обсужде ние, Деловая игра (business case)
Раздел 4. Виды учета и объекты управления, их взаимосвязь и интеграция.	30	12	18	Обсужде ние,

Представление о бухгалтерском учете. Основные понятия (принципы учета, корреспонденция счетов, виды отчетности). Основы управленческого учета (элементы затрат, места возникновения, носители затрат – заказы, проекты). Методы учета производственных затрат и управления эффективностью производства.				Деловая игра (business case)
Раздел 5. Автоматизированные системы управления. Принципы построения и разработки интегрированных систем. Системы класса ERP: SAP ERP, Oracle E-Business Suite, АСУП российских компаний. Внедрение систем управления. Разработка целевой модели системы управления (to be), в терминах выбранной ERP-системы. Подготовка предприятия к	12	8	4	Обсужде ние, Деловая игра (business case)
	6	4	2	Обсужде ние
Карьерный рост консультанта, этапы и критерии оценки. Резюме консультанта, правила его составления.				
Общее количество: 72 часа	71	40	32	Защита разработ ки*

\* Примечание  
Разработка (business case) проводится в составе групп, по бизнес – сценариям, включающим все основные разделы курса. Формат разработки – презентации команд, с итоговой защитой в ходе заключительной сессии

Руководитель программы

Научный сотрудник ФДО МГУ

Н.В. Зеликин

Скачайте последние версии Программы  
и Оценочного листа с сайта курса!  
Можно самому отредактировать, расширить  
или сократить, изменить формат и проч.

# Что дальше? ...

---

- ❖ Читать книги (желательно хорошие, но главное – читать!)
- ❖ Время от времени открывать свои **кейсы**, **презентации** курса, размышлять, и дополнять их.
- ❖ Когда придет время, подработать резюме, в соответствии с выбором компании, для подачи заявления, для собеседования...
- ❖ Посещайте сайты курса, вдруг да появится что-то новое и интересное?
- ❖ Даже если Вы не станете консультантом, смотрите на мир по-новому, с позиций уже полученных знаний, и добавленных Вами...

**Успехов в выборе профессии, и  
вообще по жизни...!**