

## Gondolatok a tanácsadásról

*A vállalkozásom működik. Talán nem igazán jól, de azért megbirkózom a gondokkal. Növelni kellene néhány dolgot. Profit, bevétel, volumen, piaci részesedés, hatékonyság, rugalmasság, információhoz jutás sebessége... Csökkenteni is kellene. Költség, adó, járulék, felesleges készlet, bériáramlás, szervezeti reakcióidő, felesleges adminisztráció, holtidő....*

Tanácsadó... Tanácsadó...

### **Kit tekinthetek tanácsadónak, ki lehet jó tanácsadó?**

Elvárom, hogy az adott területen legyen bőséges tapasztalata, lehetőleg vezetőként is. Legyen referenciája, inkább több, mint kevesebb. Legyenek dokumentált eredményei. Ébresszen bennem bizalmat, hiszen vállalkozásom belső ügyeit is feltárom neki, ha együttműködésre kerül sor. Legyen etikai tartása, tekintse magáénak az üzleti titok intézményét. Megbízása esetén a teljesítménye legyen értékelhető és vállalkozásom számára eredményes.

### **Mikor van szükségem tanácsadóra?**

Ha a cégem egészével nincs valami rendben, de nem tudom mely dolgok okozzák a problémákat, hogy csinálhatnám jobban, hova akarok eljutni és milyen módszerekkel.

Ha egy-egy kulcsterületen adódnak problémáim, s e területeken jelentős javulásra van szükség. Vannak ötleteink, nekem és munkatársaimnak, de nincs elegendő és rendszerezett külső információm és nem tudom azt sem, melyik ötlet mire és mennyire jó, netán megvalósítható. További ötletszintű vérfrissítés sem árt.

Az ötletek megvannak, a szervezet is működik, de lehetne sokkal jobb is. Nincs igazán átgondolt, átfogó stratégiám, működési rendszerem.

Gondjaim vannak – vagy inkább hiányérzetem – a cégem piaci megjelenésével, jelenlétével, kommunikációjával, vagy az értékesítés volumenével, hozamával.

Nincs egy olyan partnerem, akivel megvitathatom a vállalkozásom gondjait, tapasztalataimat kicserélhetném anélkül, hogy elfogult, vagy belső érdekektől vezérelt lenne.

A probléma és annak megoldási módja megvan, de belső forrásból szakember, vagy annak ideje hiányában nem tudom megvalósítani.

Projektbe foglalható feladatok elvégzéséhez – azok időszakos jellege miatt - nincs fedezetem állandó munkatárs(ak)at alkalmazni, illetve pénzügyileg sem indokolt.

### **A tanácsadó sokba kerül, megéri? Megéri....**

Ha olyan módszereket és ötleteket dolgoz ki viszonylag rövid idő alatt, amelyeket azután már nála olcsóbb, kisebb tapasztalattal rendelkező kollégákkal megoldhatunk.

Ha az általa létrehozott szellemi termék beválik cégünknel.

Ha évekre el leszünk látva munícióval az ötletek, vagy a probléma megoldási módszerek területén.

Ha átgondoltabbak és hatékonyabbak lesznek a módszereink.

Ha lesz egy átfogó stratégiánk a megfelelő ellenőrzési pontokkal és meg tudjuk valósítani.

Ha bármely tanácsadási projekt további profitot és még több profitot....

### **A költségelőnyén kívül miért és mikor jó, ha egy tanácsadó külsős?**

Globálisan foglalkozik egy-egy adott témával. .... *Erre belső is alkalmas lehetne, de...*

Észrevesz olyan problémákat, vagy lehetőségeket, amin a mi szemünk átsiklik.

Ismerheti és feldolgozhatja a konkurenciáink által használt módszereket.

Nem gátolják belső érdekek, nem befolyásolják belső véleménygazdák, véleményközpontot formáló személyiségek, informális hatalmi pontok. Megőrizheti objektivitását.

Más területekről származó testközeli tapasztalatokat, ötleteket is átadhat.

Megbízását szigorúan teljesítmény-központúvá tehetem.

### **Mi történik egy ilyen tanácsadási folyamat során, illetve mi lehet az eredménye?**

A tanácsadó tükröt tart a cégvezetés elé, amelyben egy külső szemével láttatja a vállalkozásunkat – felmérés, vizsgálat.

Elismerő szavak mellett olyan dolgokkal is szembesíti a vezetést, amelyeket belső munkatárs valószínűleg soha nem tenne – elemzés. ...*Talán még élvezettel, teljes lendülettel is teszi...*

Megmondja, mit kellene elérni – célmeghatározás.

Hatékonyabb, korszerűbb módszereket ajánl, vagy tovább javítja a beváltak eredményességét – cselekvési terv.

Átadja és betanítja a megfelelő módszereket, megoldásokat - a tennivalók bevezetése a vállalkozásba. Új mérési módszereket vezet be, ellenőrzési és visszacsatolási pontokat iktat a vállalkozás rendszerébe – nyomon követés.

**Alku és fizetség?**

A fix (elvégzett munka központú) díjazás lehetőségei... Meg kell fizetnünk a tanácsadó munkaidejét, óra-, vagy napidíj formájában, melyben értékesíti a szakmai tudását, az eddig felhalmozott tapasztalatát, az ötleteit és a mindezekkel megteremthető várható bevétel, vagy profitnövekedést. Sikerdíj (teljesítmény-központú díjazás)... a várható bevétel, vagy profitnövekedéssel kapcsolatban megállapodhatunk arányos javadalmazásban.

Kombinált díjazás... A sikerdíj és fix díj kombinálása esetén a tanácsadó munkáját és teljesítményét, eredményességét együtt díjazhatjuk.

**Milyen garanciái lehetnek egy-egy ilyen projekt sikerének?**

Jó tanácsadó, elkötelezett ügyfél és korrekt tanácsadási szerződési feltételek.