

Клиентцентрированное консультирование по управлению.

1. Интересы клиента первичны, организация, рассматривается и оценивается как инструмент реализации целей клиента.
2. Все иные цели и интересы людей внутри организации или вовне организации рассматриваются лишь постольку, поскольку они могут способствовать или препятствовать реализации целей клиента.
3. Управление предстает как процесс превращения организации в инструмент реализации целей клиента.
4. Организация рассматривается как социотехническая система, способная развиваться, переходя из наличествующего состояния в желаемое состояние, находясь в котором она способна реализовать цели клиента.
5. Состояние организации описывается через ее «выход», технологические процессы, бизнес модель, взаимодействие со средой, представления о будущем, структуру управления, организационную культуру и особенности персонала.
6. Клиентом управленческого консультирования в российских организациях при этом подходе может быть лишь собственник (учредители) организации, так как только собственник (собственники) имеет полномочия для принятия решения о любых системных изменениях в организации.
7. Консультант в своей работе руководствуется исключительно и в первую очередь интересами своего клиента и профессиональными этическими нормами.
8. Клиентцентрированное консультирование по управлению – процессное консультирование. То есть все действия консультанта в организации проводятся в партнерской позиции по отношению к клиенту.
9. Работа с другими членами организации проводится исключительно по просьбе и с разрешения клиента и в интересах клиента, о чем сотрудники организации должны быть поставлены в известность.
10. Структура управления должна быть достаточной для осуществления основных функций управления, но при этом максимально простой, дешевой, ориентированной на снижение операциональных расходов и соответствие требованиям клиента.
11. Люди как элементы такой системы как организация должны иметь достаточный уровень субъектности. То есть иметь право выбора, принятия решений о своем участии в жизнедеятельности организации, соблюдении ее требований и норм, осознанно влиять на деятельность организации в пределах своей компетенции и в рамках выработанных в организации процедур и механизмов.
12. Отношения между людьми в организации должны регулироваться не только неформальными отношениями и общими правилами, но и контрактами, задающими временные границы их взаимной ответственности и полномочий.
13. Организация должна выполнять функцию инструмента реализации личных целей и интересов сотрудников и собственников в пределах обозначенных в личных контрактах и требованиях всех этих акторов.
14. В рамках подхода на организацию переносятся все основные законы и правила, сформулированные К.Роджерсом для психологического консультирования личности: принцип уникальности, принцип конгруэнтности, принцип безоценочности, принятия.

15. В управлении центральной становится функция согласования интересов, личных целей всех задействованных ключевых акторов и перевод их в измеримые требования к организации.