

## **Проблемы профессионализации HR-практиков в США**

*Жильцов В.А., Пахомов А.П.*

### **Problems professionalization HR-practices in the USA**

*Zhiltsov V., Pahomov A/*

В статье исследованы проблемы анализа требований к специалистам в области HR и оценки их профессионализма на основе опыта США. Авторы обобщают подходы к определению уровня квалификации в области менеджмента человеческих ресурсов и повышения эффективности HR деятельности, составлению профессионального портрета HR-специалиста. Дается экспертная оценка степени доверия практиков HR профессиональным организациям и профсоюзам.

The article investigates the problems of requirements analysis to the experts in the field of HR and evaluation of their professionalism on the basis of the US experience. The authors summarize the approaches to determining the level of qualification in the field of human resource management and increase the effectiveness of HR activities, preparation of professional portrait of a HR specialist. Expert assessment of the confidence degree of practicing HR professional organizations and trade unions is given.

**Ключевые слова:** профессия, менеджмент человеческих ресурсов, депрофессионализация, HR-специалист, сертификация, кадры

**Key words:** profession, human resource management, deprofessionalization, HR specialist, certification, personnel

#### ***Проблемы профессионализма***

Проблемы профессионализма, освоения профессии становятся все более актуальными в России. Люди часто сталкиваются с тем, что и товары, и услуги не соответствуют, казалось бы, очевидным требованиям. В отечественной медицине, например, такое положение проявляется весьма ярко. Известны случаи, когда медики ставят удивительные диагнозы (например, наличие простатита у пациентки), стоматологи забывают части своего инструментария в деснах пациента, провоцируют навязывание необязательных операций, если это выгодно, и т.д. и т.п. Можно приводить примеры и из других областей деятельности, и их немало.

Все это ставит вопросы: что есть профессионализм и какие к нему можно предъявить требования? И не наблюдаем ли мы тенденции к депрофессионализации?

Можно предположить, что в так называемых развитых странах проблемы депрофессионализации и вовсе нет. Тем не менее, сами же американские специалисты считают, что в их стране в настоящее время общество стоит перед необходимостью решения важных социальных проблем, в том числе и перед проблемой оказания основных гуманитарных услуг.

В каждой области оказания услуг населению (социальная работа, образование, судопроизводство, здравоохранение) наблюдается кризис доверия. Работа в этих областях сопровождается неудачами в выполнении своей миссии (смягчение ситуации материальной нужды, воспитание подрастающего поколения, исправление криминальной ситуации и лечение населения). Малоимущие, студенты, преступники и их жертвы, больные – все выражают свое недовольство недостатком ответственности в работе этих сфер. И это недовольство случается в то время, когда оказание гуманитарных услуг собирает большие деньги и привлекает большой объем рабочей силы.

Очевидность кризиса такого рода в США стала явной в середине прошлого века. С тех пор много было сделано для того, чтобы выяснить, что же делать с этим кризисом. В каждой сфере оказания гуманитарных услуг есть свои исследовательские традиции, но в течение 60-х гг. прошлого столетия каждая из этих сфер приложила немало усилий для того, чтобы мобилизовать и использовать методы такой относительно новой дисциплины как социология. Теперь некогда малопонятные сегменты социологии указанных выше областей развились и обрели силу.

Однако при приложении этих сегментов социологии к задачам исследований в области оказания гуманитарных услуг надо было выбирать

одну из двух стратегий или стараться не потерять все детали оказания гуманитарных услуг, сконцентрировавшись на их анализе с позиций социологии. Или же выйти за пределы системы оказания гуманитарных услуг и попытаться обрисовать ее с позиций критического анализа, рассматривая базисные положения этой системы. Основоположником второго пути развития является Элиот Фридзон.

Цель данной статьи заключается в том, чтобы показать насколько в США работа практика в сфере HR соответствует требованиям, предъявляемым концепцией «профессия» с позиций общепринятой модели, разработанной Э. Фридзоном[ 4 ].

Зачем нужен HR как явление в области науки и практики?

Как относительно новое явление в области науки и практики HR появился примерно 50 лет назад, и можно сказать, что окончательное становление, легитимизация и определение роли этого направления для стейкхолдеров еще продолжается. Поэтому процесс исследования HR как возможной формы профессиональной деятельности необходимо рассматривать в контексте времени и места.

В работе "HR Профессионализм: Восприятие США HR-практиков. Проблемы и перспективы в области управления"[1] ставилась задача получения профессионального портрета HR, такого, каким он видится сегодня с позиций самих практиков HR. В этой связи использовался опросник по профессионализму в соответствии с идеальным типом профессионализма, разработанным Э. Фридзоном[4]. Исследования проводились в 23 странах, но приведенные ниже результаты касаются только США.

В соответствии с моделью Фридзона профессия отличается от рода занятий обязательным соответствием пяти характеристикам.

Это наличие следующего:

1. Национальной организации (или некой другой), которая может высказываться в пользу ее членов и заботиться о развитии их поля деятельности;
2. Этического кодекса, который предписывает стандарты поведения, определяемые честностью, справедливостью, правдивостью и социальной ответственностью;
3. Практики прикладных исследований в своем поле деятельности;
4. Хорошо очерченного корпуса знаний;
5. Обладающей соответствующими правами организации, которая устанавливает профессиональные стандарты.

### ***Рассмотрим кратко состояние дел в сфере HR в США.***

Организация SHRM – (The Society for Human Resource Management) со своими 175000 членов является самой большой в мире ассоциацией, занимающейся проблемами менеджмента человеческих ресурсов [6].

В США существует и еще значительное число организаций, представляющих интересы HR. Например, Институт Сертификации HR разрабатывает и распространяет кредитованные программы обучения «Профессионал HR», «Сеньор-профессионал HR» для валидации уровня квалификации в области менеджмента человеческих ресурсов и повышения эффективности HR деятельности [2].

В США существуют несколько разных этических кодексов, относящихся непосредственно к HR деятельности (каждая HR ассоциация в США имеет такой кодекс), эти кодексы предписывают 5 общих принципов, относящихся в целом к честности, легальности, лояльности и конфиденциальности [7].

К корпусу знаний в области практики HR, который сертифицируется в США организацией HRCI (HumanResourceCertificationInstitute), относятся: практика общего менеджмента, кадровое обеспечение, обучение и развитие, здоровье, охрана труда и безопасность. Получением права на HR деятельность в большинстве развитых стран занимаются отраслевые HR ассоциации, и только в Великобритании и США до сих пор существует некоторая форма сертификации HR деятельности.

Практики HR в США не представляют собой монолитную группу. Их можно проранжировать от ассистента администрации, что предполагает ответственность ассистента за работу небольшой компании, до Старшего Вице Президента по HR в многонациональной компании. Кроме того, у практиков HR может быть очень узкая область ответственности, а может быть ответственность за всю HR деятельность.

Прикладные исследования в области HR проводятся университетами, и их результаты публикуются, в основном, в академических журналах. В области HR было проведено значительное число исследований с участием консалтинговых компаний и профессиональных организаций. (При этом показаны большие противоречия между результатами академических исследований и мнением практиков HR, касающиеся основного контента их реальной деятельности). Таким образом, можно считать, что деятельность HR в США соответствует указанным выше 5 характеристикам (по крайней мере, до некоторой степени) и может быть определена как «профессия».

Однако в соответствии с результатами исследований, представленных в работе: «HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research hand practice» [5] **разрыв между данными академических исследований и практикой HR определяется не проблемами в области корпуса знаний, а использованием этих знаний или разрывом типа «знаем так, а делаем по-другому».**

В результате опроса получено, что степень профессионализма, воспринимаемая самими работниками в сфере HR, не монолитна. Практики HR в целом верят, что существует четко определенный корпус знаний по HR. Они также верят, что **для работы и продвижения в HR работник должен иметь опыт работы в бизнесе или знания о сущности работы в бизнесе.** Кроме того, у американских практиков в HR зафиксированы строгие позиции клиентоориентированности. Они постоянно озабочены благополучием работников и интересуются финансовыми результатами своих организаций. Ясно очерченный корпус знаний и клиентоориентированность являются сильными индикаторами профессионализма, видимо, характерными для всех американских HR работников.

С другой стороны, практики HR сообщают о низком уровне самооценок своего профессионализма. Три индикатора оказались особенно низкими: по восприятию практиками HR признания их работы; по необходимости иметь формальную сертификацию; по контролю их работы. Во-первых, **HR практики не чувствуют, что в настоящее время их высоко оценивают в их организациях или что они рассматриваются топ-менеджерами как партнеры.**

Во-вторых, большая доля HR практиков считает свою сертифицированность и университетское образование как факторы, имеющие относительно малую ценность. Несмотря на то, что HR практики согласны с тем, что сертифицированность и университетское образование нужны для успеха в профессии, этим признакам приписывается низкая ценность и для вхождения в сферу HR, и для практики работы в ней. Эти данные оказались удивительными в свете того, что **75% HR практиков в США получили университетское образование и 40% HR практиков в США прошли добровольную сертификацию.**

Отсюда следует, что необходимость наличия входного контроля в профессию в терминах сертифицирования или получения университетского

образования оказывается очень малой, несмотря на то, что профессии обычно побуждают устанавливать барьеры при сертификации. Тот факт, что работа в HR имеет низкий входной барьер, можно отнести к восприятию низкого уровня признания обществом и бизнес-партнерами работы, проводимой HR практиками.

В-третьих, несмотря на то, что практики HR в США заявляют о некоторой автономии своей работы, они все же воспринимают свою работу как в основном внутренне контролируруемую своей организацией.

Внешний контроль работы HR определяется в основном действующим законодательством, существующими регуляторами и контролем со стороны правительства и администрации.

Практики HR в США доверяют своим профессиональным организациям в вопросах взаимодействия с соответствующими органами при разработке законов, влияющих на их профессиональную деятельность. В то время как профсоюзы воспринимаются ими как менее значимые.

## **Литература**

1. Claus, L., Collison J. 2004. Chapter Management in firms and organizations. HR Professionalism: Perceptions of US HR Practitioners. Problems and Perspectives in Management, 4/2004 111-124
2. Dictionary of Occupational Titles (4<sup>th</sup> Ed.), 1991. U.S. Department of Labor, [www.oalj.dol.gov](http://www.oalj.dol.gov)
3. Freidson, E. 1986. Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge. Chicago: The University of Chicago Press.
4. Freidson, E. 2001. Professionalism: The Third Logic. Chicago: The University of Chicago Press.

5. Rynes, S.L., Colbert, A.E., & Brown, K.G. 2002. HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management* 41(2): 149-174.
6. The SHRM Learning System. 2003. Module 1: Management Practices. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
7. Wiley, C. 2000. Ethical standards for human resource professionals: A comparative analysis of five major codes. *Journal of Business Ethics* 25(2):93-114.