

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СООБЩЕСТВО В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА АЛТАЕ: ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

А. В. Грижебовская

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

В статье рассмотрены теоретические аспекты профессиональных сообществ, возможности применения их опыта в управлении персоналом. Проведен анализ наличия HR-сообществ в регионах Российской Федерации. Представлено HR-сообщество в Алтайском крае, обозначены проблемы в его использовании для нужд бизнеса региона и проведено их обсуждение.

Ключевые слова: профессиональное сообщество, управление персоналом, HR-сообщество.

PROFESSIONAL HR-COMMUNITY IN ALTAI KRAI: REGIONAL OPPORTUNITIES

A. V. Grijebovskaya

Altai State University (Barnaul, Russia)

In the article theoretical aspects of professional communities, possibilities of application of their experience in personnel management are considered. The analysis of the presence of HR-communities in the regions of the Russian Federation was conducted. Presented by the HR community in the Altai Territory, its problems are indicated and discussed.

Keywords: Professional community, HR management, HR community.

Введение. Современные профессиональные сообщества представляют собой малоизученные объединения людей одной профессией и имеющие единые представления об их развитии и представлении в бизнес-среде. Изучение HR-сообщества является важным в связи с актуальностью эффективного использования человеческого ресурса в Российской Федерации, однако вследствие огромной экономической разницы в регионах сообщества аналогично представлены по-разному. На примере Алтайского края рассмотрено HR-сообщество региона, проанализирован его состав, обозначены его проблемы и проведено их обсуждение. Цель исследования — выявление возможностей использования HR-сообщества в управлении персоналом бизнес-организаций региона.

Понятие профессионального сообщества, направления его использования в практике. Под профессиональным сообществом традиционно

понимается саморегулируемое объединение представителей одной профессии, которые являются носителями ее ценностей и норм. Само это понятие используется достаточно давно, профессиональные объединения существуют с давних пор в виде цехов, гильдий, союзов, сообществ, ассоциаций и пр. Однако в связи с переходом общества к постиндустриальной стадии, развитием компьютерных технологий, постоянными трансформациями, которым подвержены организации, значение этого понятия меняется. Критерий принадлежности к одной профессии отходит на второй план, первичным становится требование быть экспертом в какой-либо области [1]. Мы знаем профессиональные сообщества больше как профсоюзы, которые создавались в эпоху формирования трудовых отношений и имели основную задачу, — это защита участников в трудовых отношениях и спорах. В настоящее время профессиональные сообщества имеют совершенно другую цель, которую диктуют современные

отношения на рынке труда, всевозрастающая роль отдельных специалистов и их развитие в профессиональной и бизнес-среде.

С нашей точки зрения, профессиональное сообщество можно обозначить как объединение специалистов разных организаций в какой-либо конкретной профессиональной области, осуществляющих регулярные коммуникации с целью обмена знаниями, опытом, лучшими практиками, поиска новых идей и более эффективных подходов к решению поставленных перед ними задач [2].

Зачем профессионалы объединяются в общественные организации? Очевидно, что наиболее ценным в профессиональных объединениях является возможность обмена опытом решения прикладных задач, повышение собственной профессиональной компетентности, получение оперативного доступа к информации и базам данных. Таким образом, целью построения профессиональных сообществ является улучшение коммуникаций и ускорение решения сложных вопросов, актуальных для организаций за счет объединения экспертов по областям и создания сети свободного обмена знаниями и лучшими практиками. Профессиональное сообщество позволяет также наладить постоянный контакт между экспертами различных организаций и обеспечить их эффективное взаимодействие друг с другом для быстрого решения различных профессиональных задач [3].

Нобелевский лауреат 2009 г. по экономике Э. Остром утверждала, что «локальные, самоорганизующиеся институты являются важнейшим активом в институциональном портфеле человечества, и они должны продолжать существовать в XXI в.». Общие отношения, нормы, знания и представления участников профессиональных сообществ будут делать их эффективными участниками экономической жизни. Большая часть работ этого автора была посвящена вопросам эффективного использования ресурсов общего пользования, к числу которых она причисляла леса, уголья, ирригационные системы и пр. К ним также можно отнести Интернет, коллективные знания [4]. Другими словами, использование профессиональных сообществ имеет экономические предпосылки и обладает ярко выраженной стратегической перспективой для развития бизнеса.

Отметим, что тематика профессиональных сообществ привлекает активное внимание многих ученых, однако большая часть из них рассматривает вопросы формирования профессиональных сообществ педагогов. Так, наиболее цитируемые работы, в которых исследуются различные вопросы организации профессиональных сообществ,

касаются создания сообществ в школах через организационное обучение [5], оценки влияния профсообществ на достижения учеников [6]. Использование профессиональных сообществ в области управления персоналом проанализировано в работе Nancy J. Adler и Susan Bartholomew («Академические и профессиональные сообщества дискурсногенерирующих знаний по транснациональному управлению человеческими ресурсами» [7]), в частности, в статье показано, что профессиональное сообщество, объединяющее ученых и специалистов в области управления персоналом, ведет к генерированию знаний, которые могут быть использованы его участниками. Самый важный аспект коллаборации теоретиков и практиков в рамках профессиональных сообществ, с точки зрения ученых, связан с обменом знаниями. Такого мнения придерживаются Alexander Ardichvili, Vaughn Page и Tim Wentling [8].

Исследуя работы ученых мира, можно определить, что тематика профессиональных сообществ недостаточно привлекает к себе все большее внимание со стороны ученых. Рассмотрим профессиональные сообщества подробнее на примере HR-сообществ.

Что мы вкладываем в понятие HR-сообществ? Это объединение специалистов в области управления персоналом из различных организаций, которые связаны между собой целью обмена опытом и укреплению HR-бренда в бизнес-среде. Основные задачи, которые могут быть реализованы в рамках профессионального сообщества, сводятся к следующим:

- сохранение критически важных знаний и их формализация;
- обмен экспертными знаниями и опытом;
- быстрое распространение и внедрение лучших практик;
- увеличение скорости создания и внедрения инноваций;
- участие в создании новых или повышении качества существующих продуктов и услуг;
- участие в повышении эффективности организационных процессов;
- формирование и укрепление HR-бренда в бизнес-среде;
- участие в стратегическом планировании организаций.

Данный перечень является открытым, в современных условиях можно говорить о перспективном расширении спектра возможностей использования профессиональных сообществ. Далее рассмотрим, как обстоит дело с развитием данных организаций в нашей стране.

Анализ представленности профессиональных сообществ в области управления персона-

лом в Российской Федерации. При исследовании HR-сообществ в Российской Федерации были выделены регионы с наибольшей концентрацией специалистов в области управления персоналом, данные взяты из статистического отчета «Численность занятых по субъектам РФ».

Наибольшее число HR-ов работает в следующих округах:

- Центральный федеральный округ (28,16% от общей численности занятых в сфере управления персоналом по регионам РФ);

- Приволжский федеральный округ (20,41% от общей численности занятых в сфере управления персоналом по регионам РФ);
- Сибирский федеральный округ (12,53% от общей численности занятых в сфере управления персоналом по регионам РФ).

Существует корреляция между численностью HR-ов, занятых в регионах, и активностью профессиональных сообществ в регионах. Более подробно присутствие HR-сообществ по округам РФ представлено в таблице 1 [9].

Таблица 1

Присутствие HR-сообществ по округам РФ

Наименование округа	Число HR-сообществ	Город
Центральный ФО	32	Москва, Сколково, Белгород, Воронеж, Калуга, Тверь, Рязань, Тула, Курск, Брянск
Приволжский ФО	18	Пермь, Самара, Саратов, Нижний Новгород, Киров, Уфа, Казань, Елабуга, Саранск
Северо-Западный ФО	17	Санкт-Петербург, Калининград, Сыктывкар, Вологда, Великий Новгород, Петрозаводск, Псков
Сибирский ФО	7	Новосибирск, Омск, Иркутск, Красноярск
Уральский ФО	5	Екатеринбург, Челябинск, Тюмень
Южный ФО	5	Краснодар, Ростов-на-Дону, Севастополь, Симферополь, Астрахань
Дальневосточный ФО	2	Владивосток, Южно-Сахалинск
Интернет-платформа	18	
Всего сообществ	104	

Профессиональное сообщество в области управления персоналом в Алтайском крае. Алтайский край входит в число регионов, где на постоянной основе действует локальное региональное профессиональное HR-сообщество. Оно существует в неформальном (не имея юридического статуса) формате с 2008 г. Более активное участие сообщество начало с 2015 г. и имеет на сегодняшний день около 180 участников. В сообщество входят разные представители сферы управления персоналом:

- директора по персоналу крупных промышленных, строительных, торговых и других организаций;
- специалисты по работе с персоналом;
- представители кадровых агентств;
- собственники малого и среднего бизнеса;
- фрилансеры, специалисты, работающие удаленно на аутсорсинге;
- специалисты по обучению и бизнес-тренеры.

Таблица 2

Состав участников HR-сообщества в Алтайском крае

Наименование должности	Количество	Соотношение, %
Директора/руководители служб по управлению персонала	21	12,35
Специалисты по работе с персоналом	122	71,77
Представители КА	10	5,88
Фрилансеры	7	4,12
Специалисты по обучению, бизнес-тренеры	10	5,88
Всего	170	100



Состав участников HR-сообщества в Алтайском крае

Для более наглядного примера состава участников HR-сообщества приведена диаграмма на рисунке.

Такой круг участников позволяет определять различные тематики, интересующие участников для встреч. Встречи HR-сообщества проходят в формате офлайн-встреч, мастер-классов, игровых форматов, интерактивных семинаров, круглых столов, а также онлайн-встреч и вебинаров.

Основная задача при создании HR-сообщества в первоначальном виде была только коммерческой и предполагала проведение различных обучающих программ на платной основе. В настоящее время сообщество ставит перед собой иные задачи:

- формирование и укрепление HR-бренда в бизнес-среде;
- участие в стратегическом развитии управления персоналом в бизнесе Алтая;
- обмен экспертными знаниями и опытом;
- быстрое распространение и внедрение лучших практик.

При формировании HR-сообщества мы столкнулись с рядом трудностей:

- консерватизм значительного числа менеджеров по персоналу, которые скептически относятся к новым трендам, а также не видят ценности в собственном развитии;
- некоторая пассивность HR-специалистов, обусловленная во многом значительно возросшим объемом текущих задач в связи с оптимизацией численности;
- настороженное отношение к коллегам по цеху, рассмотрение их скорее как конкурентов, чем как партнеров, особенно

при работе HR-специалистов в конкурирующих компаниях из-за опасения перемакивания наиболее ценных специалистов.

Это можно увидеть в активности посещения встреч и онлайн-вебинаров. Из общего количества участников — 170;

- активные участники встреч — 50;
- участники онлайн-вебинаров — 20–30.

HR-сообщество старается привлечь в число своих участников все города Алтайского края, на сегодняшний день это Барнаул, Бийск, Рубцовск, Усть-Калманка, п. Сибирский. Партнерами HR-сообщества Алтайского края являются и представители с других городов: Анастасия Желудкова, г. Москва, Braininglab creative agency, HR-блогер; Владимир Якуба, г. Москва, бизнес-тренер и Эльгиз Валинуров, г. Москва, рекрутер и др.

Проблемы в области использования HR-сообщества в регионе и их обсуждение. В настоящее время сообщество взаимодействует с представителями бизнеса, в основном это работодатели участников сообществ. Директора или владельцы бизнеса в большинстве своем понимают значение HR-специалиста в организации и готовы развивать это направление на собственном примере. Но необходимо также учитывать, что любое развитие — это вложение капитала, и на этом многие останавливаются. Но есть положительные примеры в регионе, когда бизнесмен развивает управление персоналом в своей организации посредством обучения внутреннего специалиста или с привлечением сторонних организаций.

Для примера приведем количественный показатель участников представителей бизнеса, кото-

рые охотно взаимодействуют с сообществом с целью повышения уровня компетенции в вопросе управления персоналом, данные приведены в таблице 3. В ней представлены обращения и запросы представителей бизнеса за 2017 г. В половине случаев они запрашивают рекомендации по подбору в собственный штат HR-специалиста, а также обращаются за обучением руководителей структурных

подразделений методам подбора и новым тенденция в управлении персоналом. Данные о взаимодействии с бизнес-представителями говорят о том, что есть потребность в большей представленности и об участии их, как спикеров на встречах HR-сообщества. Именно тесное взаимодействие наиболее эффективно может повлиять на развитие кадровой политики и управление персоналом в регионе.

Таблица 3

Взаимодействие HR-сообщества с представителями бизнеса

Взаимодействие представителей бизнеса	Количество	Соотношение, %
Участие в HR-сообществе, спикеры	2	6,06
Обращение в сообщество с вопросами по управлению персоналом	5	15,15
Запросы по подбору HR-специалистов, сбор рекомендаций	15	45,46
Участие в онлайн-вебинарах	4	12,12
Запросы по обучению персонала	7	21,21
Всего	33	100

HR-сообщество с точки зрения его использования в развитии трудовых отношений в регионе имеет высокий потенциал [10]. Действительно, как упоминалось ранее, в рамках HR-сообщества возможен не только взаимообмен информацией, инструментами, но и подготовка проектов, которые могут быть вынесены на уровень местного, регионального и федерального рассмотрения по улучшению ситуации в области кадровой политики и управления персоналом. Также в рамках HR-сообщества предполагается с его развитием проведение конкурсов профессионального мастерства в различных номинациях. Это может дополнительно стимулировать интерес к профессии, повысить статус и значение сотрудников, занимающихся работой с персоналом, HR-подразделений и др. В решении этих вопросов значимую поддержку могли бы оказать представители средств массовой информации, публикуя на безвозмездной основе материалы, относящиеся к данной сфере, обращенные и к руководителям компаний, и к рядовым сотрудникам.

При этом многие вопросы можно было бы решить и поднять ценность работы HR-сообщества

в случае привлечения дополнительных ресурсов, в том числе и финансовых, со стороны администрации г. Барнаула и Алтайского края, что позволило бы расширить круг спикеров, включая преподавателей вузов и сделать работу HR-сообщества более эффективной.

Заключение. В настоящее время все больше возникает потребность в изучении профессиональных сообществ и их влияние в бизнес-среде. При рассмотрении HR-сообщества как объединения специалистов для определения общих целей и задач проанализированы их проблемы и обсуждения. Исследуя на примере сообщество Алтайского края, можно более наглядно определить региональные перспективы развития управления персоналом и кадровую политику в целом.

Развитие и укрепление сообществ дает региону возможность взаимодействия практикующих специалистов с представителями бизнеса и власти с целью повышения HR-бренда в Алтайском крае и уровня профессионализма в области управления персоналом. Необходимо исследовать HR-сообщества для эффективного управления и использования для решения бизнес-задач в регионе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Мартыянова Н. А. Конструирование профессиональных объединений: от профессиональных групп к экспертным сообществам // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. СПб., 2013. № 162. С. 136–140
2. Долженко Р. А. Профессиональные сообщества: возможности формирования и использования в организации // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2015. № 1. С. 34–39.

3. Сергеева А. В., Андреева Т. Е. Как управленческие практики влияют на обмен знаниями между сотрудниками? Результаты исследования в средних школах // Российский журнал менеджмента. Т. 12, № 2. 2014. С. 67–98.
4. Aligica P. D., Boettke P. J. Challenging Institutional Analysis and Development: The Bloomington School. L. : Routledge, 2009. P. 150.
5. Scribner J. P., Cockrell K. S., Cockrell D. H. and Valentine J. W. Creating professional communities in schools through organizational learning: An evaluation of a school improvement process. Educational administration quarterly. 1999. Vol. 35 № 1. P. 130–160. DOI: 10.1177/0013161X99351007.
6. Lomos C., Hofman R. H. and Bosker R. J. Professional communities and student achievement — a meta-analysis. School effectiveness and school improvement. 2011. Vol. 22 № 2 P. 121–148.
7. Adler N. and Bartholomew S. Academic and Professional Communities of Discourse: Generating Knowledge on Transnational Human Resource Management // Journal of International Business Studies. 1992. № 23: 551. doi: 10.1057/palgrave.jibs.8490279.
8. Ardichvili A., Page V., and Wentling T. Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice // Journal of knowledge management. 2003. № 7.1. P. 64–77.
9. Долженко Р. А., Гиниева С. Б. Об использовании профессиональных сообществ в управлении персоналом // Общество и экономика. № 10. 2017.
10. Гиниева С. Б., Федорова А. Э. Эффективное управление человеческими ресурсами — путь к инновационному развитию региона // Управленец. 2010. № 9–10 (13–14). С. 44–53.

REFERENCES

1. Mart'yanova, N. A. (2013). Konstruirovaniye professional'nyh ob'edinenij: ot professional'nyh grupp k ehkspertnym soobshchestvam. Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni A. I. Gercena. Saint Petersburg, 162, 136–140 (in Russian).
2. Dolzhenko, R. A. (2015). Professional'nye soobshchestva: vozmozhnosti formirovaniya i ispol'zovaniya v organizacii. Problemy ehkonomiki i upravleniya neftegazovym kompleksom, 1, 34–39 (in Russian).
3. Sergeeva, A. V., Andreeva, T. E. (2014). Kak upravlencheskie praktiki vliyayut na obmen znaniyami mezhdru sotrudnikami? Rezul'taty issledovaniya v srednih shkolah. Rossijskij zhurnal menedzhmenta, 12 (2), 67–98 (in Russian).
4. Aligica, P. D., Boettke, P. J. (2009). Challenging Institutional Analysis and Development: The Bloomington School. L. : Routledge.
5. Scribner, J. P., Cockrell, K. S., Cockrell, D. H., Valentine, J. W. (1999). Creating professional communities in schools through organizational learning: An evaluation of a school improvement process. Educational administration quarterly, 35 (1), 130–160. doi: 10.1177/0013161X99351007.
6. Lomos, C., Hofman, R. H., Bosker, R. J. (2011). Professional communities and student achievement — a meta-analysis. School effectiveness and school improvement, 22 (2), 121–148.
7. Adler, N., Bartholomew, S. (1992). Academic and Professional Communities of Discourse: Generating Knowledge on Transnational Human Resource Management. Journal of International Business Studies, 23, 551. doi:10.1057/palgrave.jibs.8490279.
8. Ardichvili, A., Page, V., Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. Journal of knowledge management, 7.1, 64–77.
9. Dolzhenko, R. A., Ginieva, S. B. (2017). Ob ispol'zovanii professional'nyh soobshchestv v upravlenii personalom. Obschestvo i ekonomika, 10. (in Russian).
10. Ginieva, S. B., Fedorova, A. E. (2010). Effektivnoe upravlenie chelovecheskimi resursami — put' k innovacionnomu razvitiyu regiona. Upravlenec, 9–10 (13–14), 44–53 (in Russian).

Поступило в редакцию 27 ноября 2017 г.

Принято к печати 21 февраля 2018 г.