

© 2021

Руслан Долженко

доктор экономических наук, директор

Уральского института управления — филиала РАНХиГС (Екатеринбург, Россия)

(e-mail: snurk17@gmail.com)

Светлана Долженко

кандидат экономических наук, и.о. заведующего кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург, Россия)

(e-mail: ginsb@usue.ru)

О МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЭКСПЕРТНЫХ СООБЩЕСТВ И ОЦЕНКИ ИХ РОЛИ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Систематизация подходов современных ученых к сравнительному анализу профессиональных групп с точки зрения уровня профессиональной самоорганизации, а также результаты ранее проведенных авторских исследований в сфере мониторинга деятельности профессиональных сообществ позволили разработать методологические подходы к эмпирическому исследованию уровня вовлеченности профессиональных экспертных сообществ во взаимодействие с государством, оценить роль данных сообществ в развитии отдельных элементов системы образования и национальной системы квалификаций. Исследование проведено в 2019 году и является продолжением предыдущих работ 2016–2018 гг.

Акцент на экспертную составляющую сообществ позволил авторам выделить и проанализировать деятельность целого пласта сообществ, оказывающих особое влияние на содействие в решении вопросов социально-экономического характера. До настоящего времени не проводились в должном объеме исследования деятельности профессиональных экспертных сообществ, не анализировалась роль и реальный уровень вовлеченности в формирование и развитие Национальной системы квалификации.

Однако результаты таких исследований могут представлять интерес для органов государственной власти при реализации политики, направленной на развитие системы образования и национальной системы квалификаций, а также для активизации и участия профессиональных сообществ в разработке профессиональных стандартов, измерительных материалов и проведении независимой оценки квалификаций.

Ключевые слова: профессиональные экспертные сообщества, национальная система квалификаций, профессиональные компетенции, управление сообществом.

DOI: 10.31857/S020736760014568-3

Актуальность исследования обусловлена необходимостью решения вопросов эффективного встраивания профессиональных экспертных сообществ

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00933 «Социально-экономические основания развития и институционализации профессиональных экспертных сообществ».

Авторы статьи выражают благодарность за содействие в проведении исследования Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, а также СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов в области управления человеческими ресурсами» и Community HUB.

(далее по тексту – сообщества) в систему экономики регионов и страны, в том числе в систему образования и независимую систему квалификаций (далее – НСК). В существующих условиях недоверия работодателей к системе образования возрастает роль профессиональных экспертных сообществ, представляющих интересы работодателей, в разработке профессиональных стандартов, в процедурах оценки сформированности компетенций выпускников образовательных учреждений, в оценке качества образовательных программ, в т.ч. через реализацию процедур профессионально-общественной аккредитации.

Кроме того, ежегодно растет актуальность разработки механизмов поиска, отбора и вовлечения экспертов для проведения профессионально-общественных обсуждений законопроектов и проектов иных нормативных правовых актов, обсуждения документов, имеющих непосредственное отношение к развитию той или иной области профессиональной деятельности, а также для продвижения изучаемых вопросов в профессиональной среде. Подтверждением тому являются, в частности, результаты мониторинга состояния гражданского общества, согласно которым «42% участников опроса считают, что общественные, некоммерческие организации могли бы помочь улучшить ситуацию в сфере образования, защищая права учащихся, столько же респондентов (42%) считают, что некоммерческие организации могли бы контролировать работу учреждений образования»¹.

Задачами исследования выступают:

- анализ текущего состояния знаний о понятийном аппарате профессиональных экспертных сообществ, а также основных элементов НСК, развивающихся в настоящее время в нашей стране;

- проведение двухмерной оценки соответствия сообществ установленным критериям на основе качественного анализа информации из открытых источников, а также социологического опроса лидеров профессиональных экспертных сообществ;

- оценка уровня вовлеченности профессиональных экспертных сообществ в формирование и развитие отдельных элементов системы образования и НСК (разработку профессиональных стандартов, участие в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и т.д.).

В рамках данного исследования авторы выделяют ряд гипотез:

1. В профессиональном сообществе наблюдается недостаточно высокий уровень вовлеченности в реализацию некоммерческих видов экспертной деятельности.

¹ Информационно-аналитический бюллетень о развитии гражданского общества и некоммерческого сектора в РФ// Центр исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ. №3. 2014, С. 7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2014/11/26/1101771866/Bulleten3_Web.pdf (Дата обращения: 20.09.2019 г.)

2. Профессиональные экспертные сообщества, по сравнению с общим пулом сообществ, характеризуются более высокой степенью вовлеченности в экспертную деятельность некоммерческого характера, направленную, в том числе, на развитие системы образования и отдельных элементов системы НСК.

3. Наибольшую готовность и потенциал к взаимодействию с государством проявляют профессиональные экспертные сообщества, для которых характерно: наличие экспертных некоммерческих видов деятельности в общем перечне реализуемых направлений; высокий уровень экспертности членов сообщества; наличие завершающей стадии институционализации сообщества; наличие контроля при входе в сообщество.

Обзор литературы. Теоретические и эмпирические исследования профессиональных сообществ можно отметить как в российской литературе, так и в работах зарубежных ученых в области социологии, экономики, управления. Рассмотрим подробнее некоторые из них.

Базовые положения, лежащие в основе исследования сущности профессиональных групп, сообществ, поиска ответов на вопрос: «Как, зачем и почему люди объединяют свои усилия и в каких случаях опыт такого ассоциирования оказывается успешным, а в каких нет?» можно найти в работах классиков: А. Токвиля, высказывающего в своих трудах идеи «о создании когда-либо в будущем «науки и искусства ассоциирования» [1. С. 9]; Э. Дюркгейма, который определяющую роль в обществе отводил «коллективному сознанию» и в одном из своих трудов подтвердил идею о профессиональных группах как оплотах интеллектуальной и нравственной однородности [2]; М. Вебера, который определил взаимосвязь между успешной деловой карьерой и следованием моральным нормам и профессиональному долгу [3. С. 61–208]; Т. Парсонса, который обозначил ключевым ценностным ориентиром профессионала профессиональный долг, использование компетенции члена профессиональной группы в интересах всей социальной системы на «общее здоровье социального тела» [4. С. 54]. Именно эти исследователи особое внимание уделяли социальной роли сообществ, профессиональная деятельность членов которых характеризуется защитой общественных интересов. Уже в XXI веке такие известные ученые, как E. Ostrom [5. P. 152], P.D. Aligica и P.J. Boettke [6. P.150–151], D. Harvey [7. P. 199–201], изучающие в своих работах место и роль сообществ, также отмечали тот факт, что «локальные, самоорганизующиеся институты являются важнейшим активом в институциональном портфеле человечества и они должны продолжать существовать в XXI веке...».

Социальная роль профессиональных сообществ в развитии системы образования активно обсуждается и в последние десятилетия. Подтверждением тому являются многочисленные исследования, посвященные, например, описанию опыта взаимодействия образовательных учреждений и работодателей, являющихся представителями профсообществ, в процессе совместного создания образовательных стандартов, учебных программ, организации образовательного

процесса и оценке его качества [8-10]. Кроме того, следует отметить, что объектом наибольшего числа исследований выступают профессиональные сообщества педагогов. Так, в работах, как правило, исследуются различные вопросы организации профессиональных сообществ в школах [11], оценки влияния профсообществ на достижения учеников [12], оценки участия сообществ в профессиональном развитии самих педагогов [13].

В нашем исследовании также теория функционализма имеет особое значение, поскольку ключевое внимание будет уделено оценке роли сообществ в формировании НСК, развитие которой напрямую обеспечивает рост качества системы образования и удовлетворенности основных ее стейкхолдеров. При этом в качестве объекта исследования будут выступать сообщества, имеющие отношение к другому виду профессиональной деятельности — управлению персоналом.

Кроме того, для данного исследования представляет интерес вторая группа теорий, имеющая, по мнению И. Мерсияновой, особое значение в рассмотрении вопросов профессионализации занятий — «критические теории, включая марксистские и неомарксистские» [14. С. 8]. В соответствии с данными теориями ключевым мотивом деятельности профессиональных групп является не столько общественный интерес, сколько желание принадлежать к определенному социальному статусу, в том числе за счет «лоббирования интересов членов профессиональной группы» [15. Р. 181–195; 16. Р. 18]. Таким образом, каждая профессия (ее носители) стремится поддержать status quo, удержать или захватить власть и наиболее выгодное положение в стратификационной системе [17–19]. Используя данную теорию, можно предположить, что активная роль сообществ в решении социально-экономических вопросов может быть связана с такими причинами, как стремление сохранить, а иногда и усилить имеющиеся статусные позиции в профессиональной среде, получить доступ к дополнительным проектам коммерческого характера за счет роста статуса.

Анализ публикаций российских ученых о деятельности профессиональных групп и сообществ показывает, что исследования раскрывают разнообразные аспекты проблематики, включая теоретический обзор существующего понятийного аппарата, а также эмпирические исследования отдельных профессиональных групп. С точки зрения исследования социальной роли сообществ и оценки их значимости как социальных акторов особенно стоит выделить работы И. Мерсияновой [14], Л. Якобсона [20], В. Мансурова [21], П. Романова и Е. Ярской-Смирновой [22], Р. Долженко [23] и др.

К сожалению, в интересующей нас области знаний отсутствуют аккумулированные учёными эмпирические данные о профессиональных сообществах, их представленности по регионам страны, активности, оценке экспертной роли в общественной жизни, объёмах привлекаемых финансовых средств и др., за исключением работы коллектива учёных из НИУ ВШЭ под

руководством И. Мерсияновой, в которой опубликованы результаты опросов некоторых представителей ряда профессиональных групп.

Следует отметить, что в современных работах значение профессионального сообщества начинает меняться. А именно, критерий принадлежности к профессии отходит на второй план, ключевым становится наличие экспертности в какой-либо профессиональной области. В этой связи особый интерес представляют работы, изучающие экспертность как основной критерий сообществ, в частности Н. Мартыановой [24. С. 136–140].

Авторы статьи предлагают в качестве объекта настоящего исследования те профсообщества, которые выделяют одним из основных видов деятельности экспертную, либо имеют соответствующий потенциал для реализации данной деятельности. При этом особый интерес для нас представляет потенциал данных сообществ в части применения своих экспертных знаний для решения задач НСК, тем более что подобная оценка роли профессиональных экспертных сообществ в развитии НСК до настоящего времени не проводилась.

Цель исследования — разработать и апробировать методологические подходы к исследованию профессиональных экспертных сообществ и оценке уровня их вовлеченности в решение экспертных задач федерального масштаба, направленных на развитие элементов НСК.

Подготовка к эмпирическому исследованию предполагает необходимость определения сущности ключевых понятий, лежащих в основе исследуемых сообществ, — профессионал и эксперт.

К категории «профессионал» в российской практике относят индивидов по признакам стажа, должности, разряда [25. С. 28–36], которые «обладают знанием» и участвуют в «производстве знания», в том числе знания о практике работы, о себе как профессионале и о других, от кого это знание скрыто [26. С. 10]. При этом основная дискуссия ученых происходит вокруг списка атрибутов профессионализма, отличающих профессии от не-профессий [27. Р. 509–523; 28. С. 511; 29; 30. Р. 70–71; 31. С. 68]. "Профессионалы" занимают особое положение в мире профессий, являясь олицетворением профессии как таковой, "ядром" всего профессионального комплекса [32. С. 15], при этом, «компетентность» рассматривается как «специфическая власть профессионалов» [33]. Именно атрибутивный подход обеспечивает инструментальную основу оценки профессиональной компетентности, который в настоящее время используется в нашей стране в рамках независимой оценки квалификации.

Исследователи, придерживающиеся описанного ранее критического подхода, при рассмотрении сущности профессии обозначают важность такого критерия профессии, как «наличие своих собственных норм этики и поведения» и обращают внимание, что вследствие высокого уровня специализации и монополии знаний и умений профессии имеют тенденцию быть недоступными для контроля или вмешательства в их дела со стороны внешних групп

[34]. На Западе подобные профессиональные группы не только ограничивают доступ к определенным социальным преимуществам, но еще и «наравне с государством включаются в процесс управления и решения проблем соответствующей профессиональной сферы [14. С. 10]. В этом смысле профсообщество становится ближе к экспертному, имеющему потенциал участия в решении различных проблем, в том числе социально-экономического характера на государственном уровне.

Сопоставляя понятия профессионал и эксперт, следует отметить некоторые отличия, эксперт, на наш взгляд, не только профессионал, но и специалист, дающий свое заключение при решении определённых вопросов, требующих специальных знаний в исследуемой области, а также оказывающий влияние на принятие соответствующего решения. Изучение уровня экспертного знания может осуществляться, по мнению ряда зарубежных и российских ученых, через измерение таких показателей, как признание коллег, профессионализм, квалификация, уровень развития интеллекта, определяющий «морально-этические идеалы», за которые ратуют представители так называемой школы «политических идеалистов» (Дж. Дикинсон, А. Зиммерн, Ф. Ноэль-Бейкер) [35. С. 86], и являющийся необходимым условием для достижения профессионального роста и совершенства [36]. Согласно с данной позицией и некоторые российские ученые, так, Н. Николенко при описании портрета носителя экспертных знаний также подчеркивает важную роль интеллекта в трудовой деятельности и ее оценки через фактор профессионального успеха» [37. С. 50].

По нашему мнению, сущность профессионального экспертного сообщества — объединение людей одной профессии, являющихся носителями своей экспертности и использующих ее для решения проблем соответствующей профессиональной сферы от лица данного сообщества как на уровне отдельных организаций, так и на государственном уровне. При этом экспертом сообщества будем считать представителя сообщества, обладающего профессиональным опытом, а также необходимыми специальными знаниями и авторитетом в профессиональной среде, реализующим успешные проекты в сфере профессиональной деятельности сообщества, а также участвующим в решении вопросов социальной значимости.

Остановимся на одной из ключевых сфер приложения экспертных усилий профессиональных сообществ — участии в формировании и развитии элементов НСК. Первые публикации о НСК в России относятся к 2006 г., когда группа исследователей [38] представили принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. Данные процедуры основаны, в том числе на накопленном опыте зарубежных исследований в части разработки и внедрения национальных рамок и систем квалификаций, который в настоящее время уточняется и актуализируется [39; 40]. Отдельно стоит отметить

существующий опыт внедрения европейской рамки квалификаций, влияющей на создание национальных рамок квалификаций в Европейских странах и представляющей собой ключевой инструмент европейской политики непрерывного образования для улучшения возможностей трудоустройства, сопоставимости и мобильности трудовых ресурсов в европейском образовательном пространстве [41].

Развитие НСК в нашей стране обеспечивается Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (далее – Нацсовет),² а также Советами по профессиональным квалификациям (далее – СПК), созданными с целью формирования и развития систем профессиональных квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности и реализующими свою деятельность с непосредственным участием профессиональных сообществ. В настоящее время в России действуют 35 СПК³, в том числе СПК в области управления персоналом, в состав которого наряду с представителями органов власти, системы образования, входят представители профсообществ, например, НП «ВКК-Национальный Союз Кадровиков», Ассоциация консультантов по подбору персонала, СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами»⁴.

Одной из ключевых проблем, отмечаемых в настоящее время российскими экспертами [42. С. 85)], являются сложившиеся противоречия внутри системы образования и НСК, в частности, создание наряду с традиционной системой присуждения дипломов системы независимой оценки. И в этой части именно создание условий для «плотного взаимодействия и заинтересованного сотрудничества профессиональных и научно-педагогических сообществ при формировании НСК может обеспечить сокращение и сведение к минимуму разрыва между качеством подготовки специалистов и запросами рынка труда, преодоление недоверия работодателей к системе образования».

В заключение обзора следует отметить, что профсообщества, которые имеют высокий уровень экспертности, осознавая роль НСК в развитии HR-функций в организациях, а также в целом в развитии системы образования в стране, принимают наиболее активное участие в проектах регионального и федерального масштаба, в том числе некоммерческого характера, направленных на поддержку отдельных элементов НСК.

² Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38330> (Дата обращения: 25.09.2019 г.).

³ Программно-аппаратный комплекс. Профессиональные стандарты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-sovetov-po-professionalnym-kvalifikatsiyam-nadelennykh-polnomochiyami-natsionalnykh-sovetom-pr/> (Дата обращения: 27.09.2019 г.).

⁴ Сайт СПК в области управления персоналом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sovethr.ru/home/o-sovete-hr/sostav-soveta/> (Дата обращения: 27.09.2019 г.).

Методологические подходы к оценке роли профессиональных экспертных сообществ в формировании и развитии НСК. Наметим методологические подходы к оценке сообществ на примере профессиональных сообществ в области управления персоналом, анализ деятельности которых проводился нами в предыдущих исследованиях [43]. Исследование, которое было проведено в 2016–2017 годах, позволило сформировать базу данных по 104 российским профессиональным сообществам в HR-сфере. Часть информации была актуализирована в 2019 году с учетом обновленных данных, представленных на сайтах данных сообществ.

В связи с тем, что на момент проведения исследования в открытых источниках отсутствовали исчерпывающие количественные и качественные данные о действующих в РФ профсообществах в сфере HR, поиск сообществ проводился из неопределённого массива данных с использованием поисковой системы Yandex. Пертинентный поиск сообществ осуществлялся на основе составленной комбинации ассоциирующихся с данными сообществами базовых семантических категорий (в том числе: профессиональное сообщество – союз – ассоциация – клуб кадровиков – HR – управление персоналом).

Выборка из полученного массива данных осуществлялась с учетом следующих критериев:

1. Соответствие географическому распределению. Выборка носила территориальный характер, применялся квотный метод, основанный на результатах проведённого нами ранее мониторинга [34].

2. Наличие актуальной деятельности сообщества, описанной в открытых источниках (сайт, группы в социальных сетях). Применялся метод качественного веб-контент-анализа, выявляющий наличие действий (новости, события), осуществлённых не позднее чем 3 месяца назад на момент исследования.

Структурная характеристика сообществ, подлежащих исследованию по территориальному критерию, представлена на рисунке 1.

Как видно из рисунка 1, в выборку было включено наибольшее число сообществ (1 и 2 место), которые размещены в тех же округах, где преобладает максимальное число работающих в HR-сфере. При этом стоит обратить особое внимание, что на 3 месте по количеству сообществ, подлежащих нашему изучению, были включены онлайн-сообщества. Это связано с общим трендом по увеличению числа онлайн-организаций, развития дистанционных форм взаимодействия и в целом роста исследований, посвященных факторам успеха профессиональных виртуальных сообществ [45]. Так, Дэвид Спинкс, консультант крупнейших мировых организаций по вопросам стратегии сообществ, в одной из своих статей, посвященных теме основных трендов 2019 года, отметил, что в 2019 году будут продолжать быстро расти платформы сообществ на основе чата (Discord, Telegram, Slack) [46].

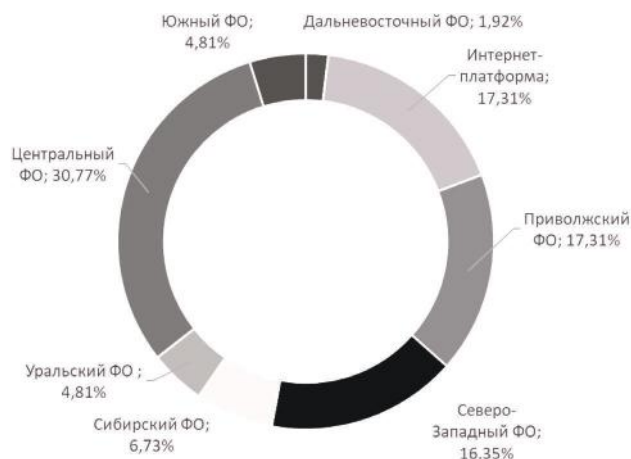


Рис. 1. Распределение HR-сообществ по округам РФ, % от общего числа HR-сообществ [43].

Следует отметить, что первичная выборка обеспечила общий отбор профессиональных сообществ без учета их соответствия критериям экспертности.

Задачей нашего исследования стало выделение ключевых критериев отнесения существующих сообществ к профессиональным экспертным сообществам, а также разработка подходов к оценке данных сообществ, позволяющих определить выполнение ими обозначенных критериев.

Данная оценка является двухмерной и основана на реализации двух последовательных этапов эмпирических исследований. Первый этап основан на проведении качественного анализа описательных характеристик профессиональных сообществ, представленных в открытых источниках (на сайтах, страницах и группах социальных сетей сообществ, в базе данных СПАРК) и оценке их соответствия установленным нами критериями (табл. 1). В отношении каждого критерия нами сформулированы параметры, выполнение которых свидетельствует об их соответствии.

Поскольку существует определенная доля вероятности сбора неполноценной, а значит, недостаточно корректной информации о сообществах из открытых источников, то второй этап исследования был направлен на уточнение полученных результатов и предполагал социологический опрос представителей сообщества. Акцент в выборе респондентов, участвующих в опросе, был сделан на руководителей сообщества, статус которых по-разному определялся в каждом из сообществ (руководитель, директор, президент, координатор, модератор и т.п.), мы в своем исследовании используем единый термин — лидер сообщества, отвечающий за формирование и развитие сообщества. К числу основных функций лидера сообщества можно отнести как управленческие (контроль и координация работы экспертов, членов сообщества, взаимодействие с партнёрами сообщества, определение стратегии сообщества), так и иные, например, экспертные, коммуникационные и т.д.

Критерии и параметры оценки, разработанные нами с целью идентификации профессиональных экспертных сообществ, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Критерии профессиональных экспертных сообществ и параметры их идентификации

	Критерии, идентифицирующие статус профессионального экспертного сообщества	1 этап: Оценка сообщества на основе качественного анализа информации, представленной в открытых источниках	2 этап: Оценка сообщества на основе опроса лидеров сообщества
		Параметры, определяющие соответствие заданному критерию	Вопросы, ответы на которые определяют соответствие заданному критерию
1.	Имеет место профессиональная группа, которая позиционирует себя как профессиональное сообщество	Использование в описательных характеристиках сообщества понятий, соответствующих ключевым словам (профессиональное сообщество/ союз/ ассоциация /объединение; управление персоналом /HR; кадровый клуб/клуб кадровиков /HR-менеджеров).	Относите ли вы свое сообщество к профессиональному? Варианты ответов: ДА/НЕТ/Затрудняюсь ответить
2.	Существует формальный институт поддержания и развития деятельности сообщества (сообщество институционализировано)	Сообщество институционализировано, либо находится на завершающей стадии институционализации (для выполнения критерия должна быть завершена начальная и промежуточная стадия, см. чек-лист, табл. 2)	Оцените наличие элементов институционализации вашего сообщества (можно выбрать несколько вариантов ответов): А) лидер, обеспечивающий поддержание и развитие сообщества; Б) свод определенных правил и норм, регламентирующих деятельность сообщества и его членов; В) распределение ролей, иерархия в сообществе (возможно, устное декларирование) Г) цель (и/или миссия, идеология) сообщества Д) организационное оформление возникшей институциональной структуры (есть организационно-правовая форма сообщества, утверждён устав, утверждена организационная структура управления сообществом)

			Е) <i>сформированная культура сообщества (традиции, ритуалы, символика).</i>
3.	Сообщество позиционирует себя как экспертное	В перечне видов деятельности присутствуют некоммерческие экспертные виды деятельности (участие сообществ в разработке и обсуждении ПС, участие в обсуждении законопроектов и т.п.), члены сообщества выступают экспертами по отдельным направлениям	1. Относите ли вы свое сообщество к экспертному? Варианты ответов: ДА/НЕТ/Затрудняюсь ответить 2. Принимаете ли вы или члены вашего сообщества участие в экспертной деятельности некоммерческого характера? Либо, готово ли ваше сообщество принимать участие в подобной экспертной деятельности? ДА/НЕТ/Затрудняюсь ответить
4.	Коммерческие направления деятельности членов сообществ также связаны с их экспертностью	В перечне видов деятельности присутствует консалтинг, экспертиза, оценка, осуществляемые на коммерческой основе с привлечением членов сообщества	Выделена ли в структуре сообщества экспертная деятельность, осуществляемая на коммерческой основе (экспертиза, аудит, консалтинг, оценка) и порядок ее получения? ДА/НЕТ/Затрудняюсь ответить
5.	Имеет место отбор в сообщество и контроль качества членов сообщества.	Описаны условия вступления в сообщество. При этом, важно отметить, что отбор базируется не столько на оплате участия в сообществе, сколько на оценке уровня экспертности членов сообщества и их потенциала участия в решении задач профессионального содержания.	Предусмотрены ли условия вступления в сообщество: ДА/НЕТ/Затрудняюсь ответить
6.	Члены сообщества являются признанными экспертами.	Представлен реестр экспертов сообщества. Описано участие членов сообщества в качестве экспертов в работе общественных палат, общественных советов, СПК и т.п.	1. Не менее 50% членов вашего сообщества являются экспертами, специализирующимися в одной из областей HR-профессии? ДА/НЕТ/Затрудняюсь ответить 2. Есть ли в вашем сообществе процедура (условия, требования) получения статуса эксперта? ДА/НЕТ/Затрудняюсь ответить

Источник: разработка авторов.

По итогам первого этапа оценки была сделана выборка сообществ (34 сообщества или 33% от числа исследуемых), в наибольшей степени отвечающих описанному в таблице 1 критерию. Согласно нашей методике, отнесение к профессиональному экспертному сообществу возможно в случае, если выполняется не менее 4-х из 6-ти критериев.

В рамках второго этапа исследования нами проведена оценка соответствия установленным критериям по мнению лидеров сообществ. Методом сбора информации выступил социологический опрос лидеров (результаты опроса представлены на рис. 4). В качестве положительных ответов, идентифицирующих статус профессионального экспертного сообщества, принимались ответы респондентов, выбравших вариант: «ДА»; при оценке соответствия критериям, в рамках которых респондентам задавалось несколько вопросов, учитывались ответы тех респондентов, кто на все вопросы выбрал вариант ответа «ДА». Один из вопросов методики предполагал иную вариативность ответов (возможность выбора нескольких вариантов ответов от А до Е). В данном случае нами был разработан чек-лист для экспресс-диагностики стадий институционализации сообщества и соответствия второму критерию оценки (таблица 2). Основным эмпирическим методом исследования на данном этапе выступил сопоставительный анализ результатов опроса лидеров сообществ с оценкой ранее проведенного качественного анализа данных сообществ.

Результаты исследования и обсуждение. Результаты двухмерной оценки соответствия исследуемых сообществ установленным критериям представлены на рисунке 2. Как видно из рисунка, второй этап оценки позволил скорректировать ранее полученные данные (рис. 4), так можно отметить увеличение доли профессиональных экспертных сообществ, соответствующих установленным критериям, по мнению опрашиваемых, с 34 до 50 сообществ (с 33% до 48% от числа исследуемых).

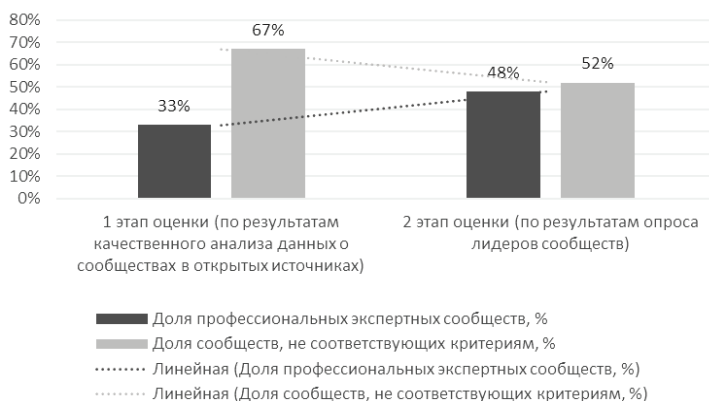


Рис. 2. Доля профессиональных экспертных сообществ по результатам двухмерной оценки соответствия исследуемых сообществ установленным критериям.

Источник: разработка авторов.

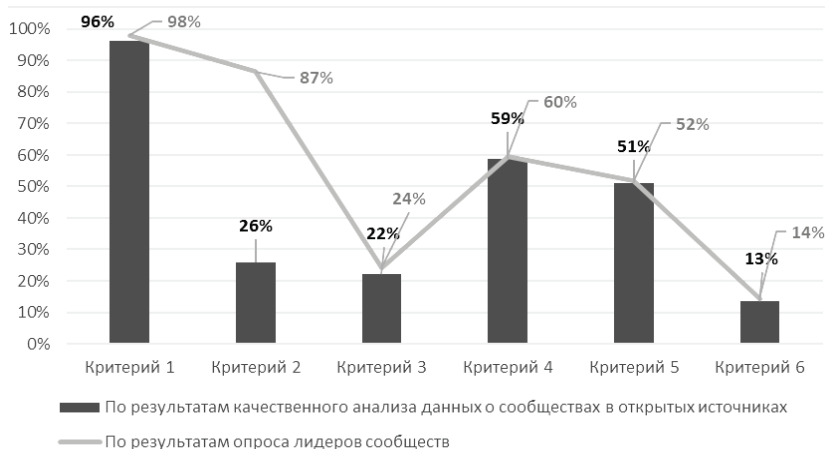


Рис. 3. Результаты двухмерной оценки соответствия исследуемых сообществ установленным критериям.

Источник: разработка авторов.

Как видно из рисунка 3, наибольший разрыв в результатах оценки по 1 и 2 этапу наблюдается при идентификации второго и пятого критерия.

Анализ причин подобных различий в результатах 1-го и 2-го этапа исследования позволил сделать ряд выводов: во-первых, лидеры сообществ в силу определённой субъективности стараются в опросах придать своим объединениям большую значимость и весомость; во-вторых, подтвердилось неумение, отсутствие опыта, ресурсов либо заинтересованности у сообществ позиционировать свою экспертность.

Оценка соответствия второму критерию позволяет сделать выводы относительно стадий институционализации сообществ. С целью определения соответствующей стадии было предложено ориентироваться на наличие ключевых элементов, характеризующих определенный этап, чек-лист для экспресс-диагностики стадии представлен в таблице 2.

В наименьшей степени, как видно из рис. 4, по мнению лидеров сообществ, проявляется третий и шестой критерий. Непосредственное участие в экспертной деятельности некоммерческого характера (24% респондентов), например, участие в общественных советах при исполнительных органах, в разработке и обсуждении профстандартов, образовательных программ, на наш взгляд, характеризует зрелость сообщества и высокий уровень экспертности. Также важной характеристикой сообщества, на наш взгляд, является наличие критерия отбора при входе в сообщество — обладание экспертностью кандидатом в члены сообщества. Как видно из рисунка 5, наименьшее число респондентов (7%) из числа тех, кто обозначил наличие определенных условий при вступлении в сообщество, выбрало ответ — «наличие экспертности в области профессиональной деятельности членов сообщества».

Таблица 2

Чек-лист для экспресс-диагностики стадии институционализации сообщества и соответствия второму критерию оценки

	Элемент институционализации	Начальная стадия	Промежуточная стадия	Завершающая стадия	Ключ к опросу
		<i>Интерпретация: + наличие элемента, — отсутствие элемента, доп.условие — возможный, но не обязательный элемент</i>			
1.	Лидер сообщества, обеспечивающий поддержание и развитие деятельности сообщества	+	+	+	Соответствие второму критерию
2.	Свод определенных правил и норм, регламентирующих деятельность сообщества и его членов (возможно, устное декларирование)	+ <i>доп. условие</i>	+	+	
3.	Распределение ролей, иерархия в сообществе (возможно, устное декларирование)	—	+	+	
4.	Цель (и/или миссия, идеология) сообщества	—	+	+	
5.	Организационное оформление возникшей институциональной структуры (есть организационно-правовая форма сообщества, утверждён устав, утверждена организационная структура управления сообществом)	—	—	+	
6.	Сформирована культура сообщества (традиции, ритуалы, символика)	—	—	+ <i>доп. условие</i>	

Источник: разработка авторов.

Более детально результаты опроса лидеров сообществ представлены на рисунке 4.

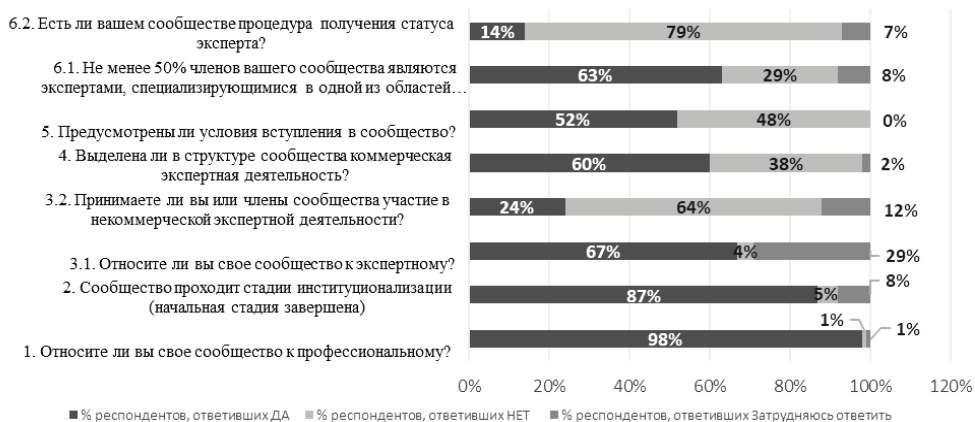


Рис. 4. Результаты опроса лидеров сообществ на предмет соответствия критериям профессиональных экспертных сообществ (%).

Источник: разработка авторов.

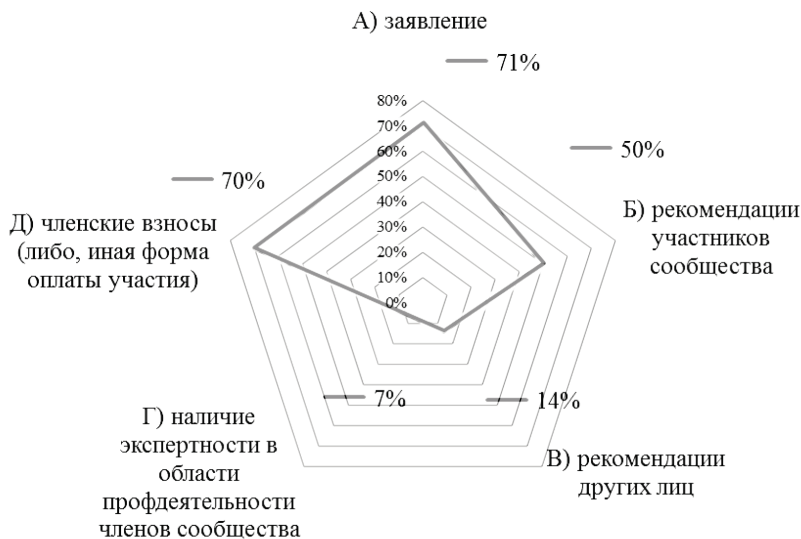


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Какие условия вступления в сообщество предусмотрены?»

Источник: разработка авторов.

Именно ответы на данные вопросы, на наш взгляд, определяют точки роста сообществ. Лидерам сообществ стоит задуматься о более четких критериях вхождения в сообщество, о формировании профиля компетенций и описании процедуры получения статуса эксперта сообщества, а также о развитии некоммерческих видов экспертной деятельности.

Таким образом, 2-й этап исследования позволил получить более расширенную выборку профессиональных экспертных сообществ (50 объединений),

которая будет использоваться на следующем этапе — оценке уровня вовлеченности сообществ (ее лидеров) в решение социально-экономических вопросов.

Для того чтобы оценить реальную готовность объединений к участию в подобной деятельности, им было направлено предложение о сотрудничестве с СПК в области управления персоналом в части отдельных направлений экспертной деятельности.

Отметим, что проведенный ранее (2016–2017 гг.) опрос лидеров профсообществ показал, что только 24% сообществ принимают или готовы принимать участие в экспертной деятельности некоммерческого характера.

Анализ ответов сообществ в 2019 году показал, что профессиональные экспертные сообщества характеризуются более высокой степенью готовности к подобной деятельности по сравнению с общей выборкой профсообществ (30% против 24%). Тем не менее разница в уровне готовности к взаимодействию с СПК в области управления персоналом в целом не столь велика, а потому исследование подтвердило общий тренд 2016–2017 гг. — недостаточно высокий уровень вовлеченности сообществ в реализацию некоммерческих проектов, даже несмотря на декларируемую данными сообществами экспертность.

Сообщества, выразившие свою готовность к сотрудничеству (15 сообществ) с СПК, с позиции задач и поставленных гипотез представляют особый интерес в нашем исследовании. Их представители определили следующие, наиболее приоритетные, направления сотрудничества с СПК в области управления персоналом, представленные на рисунке 6.



Рис. 6. Направления сотрудничества профессиональных экспертных сообществ с СПК по УП в экспертной деятельности

Источник: разработка авторов.

При этом респонденты комментировали свои ответы следующим образом: «Мы созрели для того, чтобы стать полезными профсообществу», «Интересно пообщаться с экспертами федерального масштаба», «Такие проекты соответствуют миссии нашего сообщества», «Нам не безразлично, какие будут предъявляться требования к HR-ам» и т.п.

Именно данные или аналогичные сообщества с подобными установками лидеров необходимо привлекать к участию в развитии НСК, разработке Национальной рамки квалификаций и рамок квалификаций отдельных отраслей экономики или выделенных секторов занятости, что в перспективе обеспечит процесс сближения «знаний и компетенций, получаемых выпускниками университетов, и квалификаций специалистов», причем «не путем формального сопряжения образовательных стандартов с профессиональными стандартами» [32. С. 85)], а в процессе совместной, коллективной деятельности.

Результаты исследования подтвердили основную часть гипотез, сформулированных нами в ходе предварительной теоретической проработки темы. В том числе итоги опроса лидеров сообществ показали, что профессиональные экспертные сообщества по сравнению с общим пулом сообществ характеризуются более высокой степенью вовлеченности во взаимодействие с СПК (гипотеза № 2). Тем не менее, несмотря на выявленную разницу, следует отметить, что доля таких сообществ недостаточна высока (не более 30% от общей выборки профессиональных экспертных сообществ), что позволяет подтвердить также и гипотезу № 1 нашего исследования.

Анализ структурных характеристик объединений, выразивших свою готовность и потенциал к взаимодействию с СПК, позволил подтвердить и несколько дополнить гипотезу № 3. Так, наибольшую готовность и потенциал к взаимодействию проявляют те сообщества, для которых характерны: высокий уровень экспертности членов сообщества; наличие завершающей стадии институционализации сообщества; наличие контроля при входе в сообщество. А также наличие не только некоммерческих, как было отмечено в гипотезе, но и коммерческих экспертных видов деятельности в общем перечне реализуемых направлений, это говорит в целом об определенном финансовом ресурсе и квалификации экспертов, что дает возможность и мотивацию сообществам заниматься дополнительно некоммерческими проектами.

Литература

1. *Капелюшников Р.И.* Множественность институциональных миров: нобелевская премия по экономике-2009: Препринт WP/2010/02 (Часть 1) // М.: Издательский дом Государственного университета – Высшей школы экономики. 2010. 52 с.
2. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда / Пер. с фр. А. Б. Гофмана, примечания В. В. Сапова // М.: Канон. 1996. 432 с.
3. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения / Пер. с нем / Общ. ред. Ю. Н. Давыдова // М.: Прогресс. 1990. С. 61–208.
4. *Абрамов Р.Н.* Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по работам Т. Парсонса) // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 54.
5. *Ostrom E.* Collective Action and the Evolution of Social Norms // Journal of Economic Perspectives. 2000. Vol. 14. No. 3. P. 137-158.

6. *Aligica P.D., Boettke P.J.* (2009) Challenging Institutional Analysis and Development: The Bloomington School // L.: Routledge, P. 150–151.
7. *Harvey D.* Challenging Institutional Analysis and Development: The Bloomington School // JOURNAL OF AGRICULTURAL ECONOMICS. 2010. Vol. 61. No. 1. P. 199–201.
8. *Цаликова И.К., Пахотина С.В.* Научные исследования по вопросам формирования soft skills (обзор данных в международных базах Scopus, Web of Science) // Образование и наука. 2019. № 21 (8). С.187–207.
9. *Tafesse F., Mphahlele M.J.* Development of graduates' attributes in Chemistry within an open distance learning environment: Unisa's Experience // Africa Education review. 2018. No. 15 (2). P. 96–111.
10. *Al-Araidah O., Al Theeb N., Bader M., Mandahawi N.* A study of deficiencies in teamwork skills among Jordan caregivers // International Journal of Health Care Quality Assurance. 2018. No. 31 (4). P. 350–360.
11. *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. No. 1. P. 130–160.
12. *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. No. 2. P. 121–148.
13. *Prenger R., Poortman CL, Handelzalts A.* The Effects of Networked Professional Learning Communities // JOURNAL OF TEACHER EDUCATION. 2019. Vol. 70. No. 5. P. 441–452.
14. *Мерсиянова И.В.* Самоорганизация и проблемы формирования профессиональных сообществ в России / И. В. Мерсиянова, А. Ф. Чешкова, И. И. Краснопольская. М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики» // М.: НИУ ВШЭ. 2011. 188 с.
15. *Shafer W.E., Owsen D.* Policy Issues Raised by For-profit Spinoffs from Professional Associations: An Evaluation of a Recent AICPA Initiative // Journal of Business Ethics. 2003. Vol. 42. No. 2. P. 181–195.
16. *Jones S., Joss R.* Models of Professionalism / M. Yelloly, M. Henkel (Eds) Learning and Teaching in Social Work // London; Bristol; Pennsylvania: Jessica Kingsley Publishers. 1995. P. 15–33.
17. *Freidson E.* Professional Dominance // Chicago: Aldine Publishing Company. 1970.
18. *Mills C.W.* The Professional Ideology of Social Pathologists // The American Journal of Sociology. 1943. Vol. 60, September. P. 165–180.
19. *Mills C.W.* White Collar // New York: Oxford University Press. 1953.
20. *Якобсон Л.И.* Факторы развития гражданского общества и механизмы его взаимодействия с государством / под ред. Л. И. Якобсона // М.: Вершина. 2008. 296 с.
21. *Мансуров В.А.* Профессиональные группы: динамика и трансформация / Под ред. В.А. Мансурова // М.: Изд-во Института социологии РАН. 2009. 419 с.
22. *Ярская-Смирнова Е., Романов П.* Профессии. doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри // М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. 2007. 408 с.
23. *Долженко Р.А.* Профессиональные сообщества: возможности формирования и использования в организации // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2015. № 1. С. 34–39.
24. *Мартыанова Н.А.* Конструирование профессиональных объединений: от профессиональных групп к экспертным сообществам // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. СПб. 2013. № 162. С. 136–140.
25. *Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д.* Профессионалы – портрет на фоне реформ // Социологические исследования. 2005. № 2. С. 28–36.
26. *Романов П., Ярская-Смирнова Е.* Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований [Sociology of professions: analytical perspectives and research

- methodology] (Библиотека Журнала исследований социальной политики) // М.: ООО «Вариант». 2015. 234 с.
27. *Greenwood E.* Attributes of a Profession / M. Zald (Ed.) *Social Welfare Institutions* // London: Wiley. 1965. P. 509–523.
28. *Смелзер Н.* Социология / пер. с англ. // М.: Аспект-Пресс. 1997.
29. *Millerson G.L.* The Qualifying Association // London: Routledge & Kegan Paul. 1964.
30. *Reeser L.C., Epstein I.* Professionalization and Activism in Social Work: The Sixties, the Eighties, and the Future // New York: Columbia University Press. 1996.
31. *Мансуров В.А., Юрченко О.В.* Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 66–77.
32. *Александрова Т.Л.* Методологические проблемы социологии профессий // Социологические исследования. 2000. № 8. С. 11–17.
33. *Бурдые П.* Дух государства: генезис и структура бюрократического поля / Поэтика и политика. Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии Российской Академии наук // М.: Институт экспериментальной социологии. СПб.: Алетейя. 1999. С. 125–166.
34. *Ребер А.* Оксфордский толковый словарь по психологии / под ред. А. Ребера // Oxford, Penguin NonClassic. 2002. 864 с.
35. *Ефанова Е.В.* Экстремизм и экстремальность в человеческом измерении // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 7, Филос. 2012. № 3 (18). С. 86–91.
36. *Herrnstein R., Murray Ch.* (1994) The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life. New York, Free Press. Available at: <https://lesacreduprintemps19.files.wordpress.com/2012/11/the-bell-curve.pdf>
37. *Николенко Н.А.* Профессиональная стратификация как социальный феномен: теоретические подходы и методы изучения // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 7, Филос. 2014. № 6 (26). С. 44–55.
38. *Муравьева А.А., Олейникова О.Н., Коулз М.* Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций // М.: Центр изучения проблем профессионального образования. 2006. 160 с.
39. *Pilcher N., Fernie S., Smith K.* The impact of National Qualifications Frameworks: by which yardstick do we measure dreams? // JOURNAL OF EDUCATION AND WORK. Vol. 30. 2017. No. 1. P. 1–12.
40. *Allais S.* What does it mean to conduct research into qualifications frameworks? // JOURNAL OF EDUCATION AND WORK. Vol. 30. 2017. No. 7. P. 768–776.
41. *Mikulec, B.* Impact of the Europeanisation of education: Qualifications frameworks in Europe // EUROPEAN EDUCATIONAL RESEARCH JOURNAL. Vol. 16. 2017. No. 4. P. 455–473.
42. *Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксенова Н.М.* Национальная система квалификаций: концептуальные и методические основы в контексте нерешенных проблем // Образование и наука. 2018. № 20(6). С. 70–89.
43. *Dolzhenko R., Ginieva S.* Use of HR professional communities in developing the system of professional qualifications // The 11th International Days of Statistics and Economics, Prague, 2017. September 14–16.
44. *Гиниева С.Б., Долженко Р.А.* HR-сообщество как инструмент решения задач в области управления персоналом в России и регионах: задача качественной и количественной оценки // Кадровик. 2017. № 1. С. 52–66.
45. *Kang HJ, Han J, Kwon GH.* An Integrated Success Factor Model of Professional Virtual Communities: Incorporation of the Operators, Members, and Life Cycle Perspectives // INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN-COMPUTER INTERACTION. 2019. Vol. 35. No. 14. P. 1312–1330.

46. *Spinks D.* Predictions for the Community Industry// Режим доступа: <https://cmxhub.com/2019-predictions-for-the-community-industry/> Дата обращения: 24.09.2019 г.

Ruslan Dolzhenko (e-mail: snurk17@gmail.com)

Grand Ph.D. in Economics, Associate Professor, Director of the Ural Institute of Management (Branch of RANEPa), (Ekaterinburg, Russia)

Svetlana Dolzhenko (e-mail: ginsb@usue.ru)

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Chair of Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, (Yekaterinburg, Russia)

ON THE METHODOLOGY OF STUDYING PROFESSIONAL EXPERT COMMUNITIES AND ASSESSING THEIR ROLE IN THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM

The systematization of the approaches of modern scientists to the comparative analysis of professional groups from the point of view of their professional self-organization level, as well as the results of the author's previous research in the field of professional communities' activities monitoring, made it possible to develop methodological approaches to empirical research of the degree of professional expert communities' involvement in the interaction with the state; it also allowed to assess the role of these communities in the development of some elements of the education system and of the national qualifications system.

Key words: professional expert communities, national qualifications system, professional competencies, community management.

DOI: 10.31857/S020736760014568-3