



Обзор международного опыта стандартизации требований, подготовки и сертификации специалистов по оценке персонала

Синягина Наталья Юрьевна

доктор психологических наук, профессор

Заведующая научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей»

Широкова Олеся Вадимовна

кандидат социологических наук

Старший научный сотрудник лаборатории «Диагностика и оценка руководителей»

Высшая школа государственного управления. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ:

Получено: 2019

Опубликовано: 2019

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

государственная служба, личность руководителя, управленческая деятельность, управленческая команда, представления руководителей об эффективной управленческой команде, представления руководителей способах формирования управленческой команды

АННОТАЦИЯ:

В мировой практике сертификация оценочной деятельности является стандартной процедурой. В статье обобщен международный опыт стандартизации требований, профессиональной подготовки и сертификации специалистов по оценке персонала. Анализируются общемировые модели профессиональной сертификации, разработанные в США и Великобритании – SHRM и CIPD, рассматривается опыт и модель сертификации в Австралии. В США профессиональные стандарты ориентированы на практический опыт управления персоналом, в Великобритании стандарты разрабатываются не на конкретную должность, а подробно описывают трудовые функции. В статье рассмотрены преимущества сертификата HRCI, разработанного в США и описаны основные процедуры сертификации специалистов по персоналу – экзамены, тесты, образовательные программы. Также отмечается система обучения HR BenchPrep, дается обзор процедуры сертификации в Казахстане и Республики Беларусь. Анализ международного опыта сертификации квалификаций в сфере HR позволяет выявить особенности, которые должны учитываться при сертификации квалификаций в Российской Федерации.



Review of international experience in standardization of requirements, training and certification of personnel assessment specialists

Sinyagina Natalya Yuryevna

Psy.D., professor

Head of the Research Sector of the Research Laboratory "Diagnosis and Assessment of Executives" of the Faculty of Personnel Evaluation and Development.

Shirokova Olesya Vadimovna

PhD in sociology

Associate Professor of organizational design of control systems, senior researcher of the laboratory «Diagnosis and evaluation of managers», HSE Ranepa, Moscow, Russia

Institute Higher School of Public Administration of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

ARTICLE INFO:

Received: 2019

Accepted: 2019

KEYWORDS:

Professional training, standardization, certification, personnel assessment specialist, international experience

ABSTRACT:

In world practice certification of appraisal activity is a standard procedure. The article summarizes the international experience of standardization of requirements, training and certification of personnel assessment specialists. Global models of professional certification developed in the USA and Great Britain - SHRM and CIPD are analyzed, experience and model of certification in Australia are considered. In the US, professional standards are focused on practical experience in personnel management, in the UK standards are developed not for a specific position, but describe in detail the labor functions. The article describes the advantages of the HRCI certificate developed in the United States and describes the basic certification procedures for personnel specialists – exams, tests, educational programs. The system of HR BenchPrep training is also noted, the certification procedure in Kazakhstan and the Republic of Belarus is reviewed. The analysis of the international experience of certification of qualifications in the field of HR allows to identify the features that should be taken into account when certifying qualifications in the Russian Federation.



В последние несколько лет в профессиональном и академическом сообществе актуализируются вопросы, связанные с подготовкой и сертификацией специалистов по оценке кадров, в частности, проблема стандартизации требований к таким специалистам со стороны заказчиков оценочных процедур или работодателей.

На рынке труда специалистов по оценке наблюдаются новые тенденции, – спрос на таких специалистов возрастает, однако требования к ним существенно изменяются, поскольку меняются критерии и методы оценки управленческих кадров. Оценивать наличие компетенций и текущую результативность уже давно стало недостаточным, и не теряет своей актуальности задача оценки качеств руководителей, которые прогнозируют успех в новой деятельности, а также их актуальный управленческий потенциал. Более того, специалисты по оценке персонала несут ответственность за результаты оценки также, как и внешние провайдеры. Поэтому им необходимо постоянно повышать свою квалификацию, получать сертификацию и регулярно подтверждать свою квалификацию.

Сертификация оценочной деятельности управленческого потенциала в мире является стандартной процедурой. В мировой практике под профессиональной сертификацией, или сертификацией профессиональных квалификаций, понимается объективное независимое подтверждение наличия у человека квалификации, необходимой для выполнения определённых работ или решения конкретных задач. Чаще всего развитие программ сертификации в различных странах мира является реакцией на динамично изменяющийся рынок труда в разных профессиях и при разных задачах, и ее процедура поэтому достаточно многообразна.

Стандарты, на которых основывается деятельность специалистов в сфере HR

существуют во многих зарубежных странах. В Европе к странам с высоким уровнем развития систем сертификации относятся Германия, Бельгия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Великобритания. В этих странах приняты стратегии и практики, позволяющие систематически признавать результаты обучения, а также разработаны соответствующие институциональные и правовые рамки [14].

В США каждый штат имеет собственное законодательство, регулирующее лицензирование и определяющее условия работы специалистов в области той или иной профессии или деятельности. Однако во всех штатах в составе органов исполнительной власти имеются специальные советы по лицензированию деятельности определённых законом категорий специалистов.

Также в США существует хорошо отработанная система подготовки персонала любой профессии и его встраивания в национальную экономику, в которой можно наблюдать чёткое разделение функций между образовательными учреждениями, которые организуют и обеспечивают учебный процесс, получение образования в области той или иной профессии и профессиональными ассоциациями, представляющими интересы рынка вакансий этой профессии. Университеты обеспечивают образовательную часть процесса в соответствии с требованиями, которые формулируются профессиональным сообществом. Качество образования контролируется независимыми от университетов органами государственного лицензирования профессиональных советов. Процедура контроля и его параметры формируются также этими советами. В отличие от лицензирования, сертификация профессиональных квалификаций осуществляется в США на добровольной



основе.

В мировой практике существуют две общепризнанные модели профессиональной сертификации специалистов по персоналу, разработанные в США и Великобритании: американская модель – разработана Обществом управления человеческими ресурсами (Society for Human Resources Management – SHRM), британская модель – разработана Лицензированным институтом управления персоналом и кадрового развития (Chartered Institute for Personnel Development – CIPD)

Первой моделью в этой области была американская, концепция которой появилась, когда создалось Общество управления человеческими ресурсами (SHRM), оно занималось сбором мнений по вопросу критериев отличия хороших кадровых специалистов от неквалифицированных, что в дальнейшем привело к образованию Сертификационного института управления человеческими ресурсами (Human Resources Certification Institute – HRCI) [9].

На протяжении 40 лет HRCI устанавливает стандарты в области HR-опыта, на которые ориентируются специалисты всего мира. HRCI – независимая некоммерческая организация, занимающаяся продвижением HR-профессии путём разработки и предоставления лучших в своём классе аккредитованных сертификатов.

Контроль за качеством сертификации и ее соответствия строгим стандартам Национальной комиссии по сертификации (NCCA) осуществляют независимые специальные организации. Такая независимая экспертиза результатов деятельности HRCI отмечает преимущества сертифицированных специалистов по сравнению с несертифицированными:

Преимущества в карьере: обладатели сертификата HRCI из более чем 100 стран мира сообщают о лучших перспективах трудоустройства, более высоких годовых зарплатах, более быстром росте доходов и более высоком уровне удовлетворенно-

сти карьерой.

Преимущества в деятельности: специалисты, сертифицированные HRCI, проявляют высокий профессионализм в должностях высшего уровня, обеспечивая стратегическое управление персоналом и человеческим капиталом. Почти 98% компаний из списка «Fortune 500» имеют в рядах своих лидеров HRCI-сертифицированных специалистов [3].

Итак, в США профессиональные стандарты в большей мере ориентированы на практический опыт управления персоналом и кадровикам по результатам тестов присваивается один из 3 уровней: профессионал в управлении персоналом, старший профессионал в управлении персоналом, персонал в области международного HR-менеджмента или «глобальный» профессионал.

Сертификация проходит в 2-х видах: сдача экзамена без обучения и участие в образовательных программах сертификации. Сертификация путём сдачи экзамена без обучения требует определённого опыта работы, наличия базового образования; постоянной повторной сертификации, которая гарантирует, что вы остаётесь в курсе кадровой профессии через непрерывное образование; контроля за деятельностью сертифицированного специалиста. Другими словами, такая сертификация обычно состоит из трёх частей: образование, опыт и экспертиза.

Переаттестация (повторная сертификация) – это процесс обновления сертификации, проводимая каждые три года, осуществляется путём демонстрации профессиональных навыков (предпочтительный метод) или сдачи экзамена.

По окончании обучения CHRI приглашает слушателей в свои учебные лицензированные учреждения для сдачи экзамена, которые проводятся дважды в год: в мае и декабре. Продолжительность экзамена – 4 часа, за это время необходимо ответить на 225 вопросов теста. Специфика тестов



заключается в том, что даже если вопрос занимает не более двух строчек, он сформулирован как мини-кейс, который необходимо решить. Что касается уровней сертификации, то тесты для каждого из них различны, при этом для высшего уровня делается акцент на вопросы стратегического управления персоналом, для профессионала – на персонал-технологии.

Что даёт сертификация HRCI, крупнейшей в мире, по мнению экспертов, организации по сертификации персонала:

- подтверждает опыт специалиста и его квалификацию;
- подтверждает возможность исполнять профессионально значимые полномочия в сфере деятельности HR и бизнес-сообществах;
- соединяет с эксклюзивной сетью высококвалифицированных профессионалов в области HR по всему миру (почти 140 000 сертифицированных лидеров в сфере HR работают в более чем 100 странах и регионах).

Ещё одной весьма крупной некоммерческой организацией, деятельность которой связана с разработкой профессиональных стандартов и аккредитацией программ добровольной профессиональной сертификации в США и Канаде, является ICE – Institute for Credentialing Excellence [5]. Институт повышения квалификации (ICE) – это профессиональная ассоциация, которая предоставляет образовательные, сетевые и другие ресурсы для организаций и частных лиц, которые работают в сфере сертификации. ICE также является ведущим разработчиком стандартов для программ сертификации и поставщиком информации о тенденциях в области сертификации: инструментарий сертификации, программы сертификации на основе оценки и другой информации, относящейся к сообществу специалистов по сертификации [5].

ICE аккредитован Национальным институтом стандартов США (ANSI) в качестве

разработчика профессиональных стандартов. Американский национальный институт стандартов (ANSI) является частной некоммерческой организацией, которая управляет и координирует американскую систему добровольной стандартизации и оценки соответствия.

Согласно требованиям ANSI сертификация предназначена для проверки знаний, навыков и способностей, необходимых для выполнения конкретной работы, и, после успешного прохождения сертификационного экзамена, для представления заявления о профессиональной компетентности конкретного специалиста. ANSI состоит из почти 1000 предприятий, профессиональных обществ и торговых ассоциаций, разработчиков стандартов, государственных учреждений и организаций, занимающихся вопросами потребления и труда, и представляет интересы более 120 000 организаций и 3,2 миллионов специалистов по всему миру [10].

По мнению экспертов ANSI, ценность сертификации для работодателей, работников и потребителей заключается в следующих преимуществах:

- работодатели могут использовать сертификацию при принятии более обоснованных решений по найму квалифицированных и производительных сотрудников;
- работники повышают свой престиж и получают конкурентные преимущества, открывающие более широкие возможности трудоустройства и роста своего благосостояния, перед несертифицированными специалистами в той же отрасли;
- потребители получают защиту от некомпетентных специалистов и возможность принимать более обоснованные решения по выбору поставщиков услуг.

В связи с переходом на цифровые технологии за рубежом все чаще сертификация осуществляется автоматически в режиме онлайн. Одной из глобальных таких платформ является комплексная учебная платформа BenchPrep (США), которая на



сегодняшний день помогла более 3 миллионам своих пользователей достичь академического и профессионального успеха. С названной платформой взаимодействуют ведущие мировые организации в сфере образования, обучения и оценки, в том числе ACT, Becker Professional Education, AAMC, CFA Institute, McGraw Hill Education, GMAC и OnCourse Learning и др. [13].

Сегодня BenchPrep – единственная в мире программа подготовки к SPHR, которая целенаправленно работает на веб-устройствах, мобильных устройствах и планшетах, предоставляя доступ к в любое время и в любом месте. Веб-приложения и мобильные приложения идеально синхронизируют между собой, что позволяет пользоваться услугами платформы, плавно переключаясь между устройствами. Система обучения HR BenchPrep – полноценная цифровая система обучения, которая предоставляет весь контент и функции, необходимые для сдачи экзаменов PHR, SPHR и aPHR.

В дополнение к системе самообучения, каждый кандидат получает доступ к записям прошлых вебинаров, проводимых командой опытных HR-специалистов BenchPrep. Эти вебинары, проводимые сертифицированными SPHR инструкторами с многолетним опытом преподавания подготовительных курсов и курсов обучения на уровне университетов, обеспечивают всесторонний обзор, помогающий кандидатам подготовиться к экзамену [13].

Наиболее интенсивное развитие системы сертификации персонала в Европе началось в последние 10 лет с осознания необходимости и полезности сертификации персонала в бизнесе, экономике и в правительствах различных стран. Система сертификации персонала вначале была создана исключительно для обслуживания систем управления экономикой, бизнесом. За последние годы она продвинулась далеко вперед во многих отраслях экономики, и системы управления в ней

в настоящее время составляют лишь небольшой участок рынка сертификации персонала. Активное развитие системы сертификации персонала привело к принятию Европейского стандарта ISO/IEC 17024:2003, который установил «Общие требования к организациям, производящим сертификацию персонала» (2003г.) [4].

Названный Европейский стандарт ISO/IEC 17024:2003 устанавливает общие требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала в соответствии с определенными требованиями, включая разработку и поддержание сертификационной системы персонала.

Великобритания также имеет большой опыт стандартизации в области HR-менеджмента – профессиональные стандарты разрабатываются не на конкретную должность, а детально описывают трудовые функции [14]. Наиболее распространенным путем получения сертификации является длительное обучение по нескольким уровням со сдачей национальных квалификационных экзаменов. Причем обучение занимает значительно больше времени, чем по американской модели.

В CIPD 3 уровня обучения в области HR: Support Level (элементарный уровень); Practice Level (практический уровень); Advanced Practice Level (уровень продвинутого практика).

Для каждого уровня определен национальный стандарт по количеству сертификатов, которые нужно получить специалисту. Для сервисного уровня достаточно получения трех сертификатов, для практиков и продвинутых практиков – четыре. Британские национальные экзамены проводятся дважды в год (в мае и ноябре), на которых заполняется большое количество тестов по обучающим стандартам. Длительность экзамена примерно 2-3 часа, оцениваются не только знания, но и умение решать практические задачи (кейсы), поэтому для сдачи такого экзамена важен



практический опыт работы в сфере HR [9].

Интересный опыт сертификации HR специалистов имеется в The Australian HR Institute (в институте HR Австралии), образованном в 1943 году как Ассоциация кадровых и промышленных служащих. С 2007 года это основной институт сертификации в Австралии. Специалисты и преподаватели в области HR могут пройти сертификацию HR, в зависимости от их опыта в области HR, навыков и

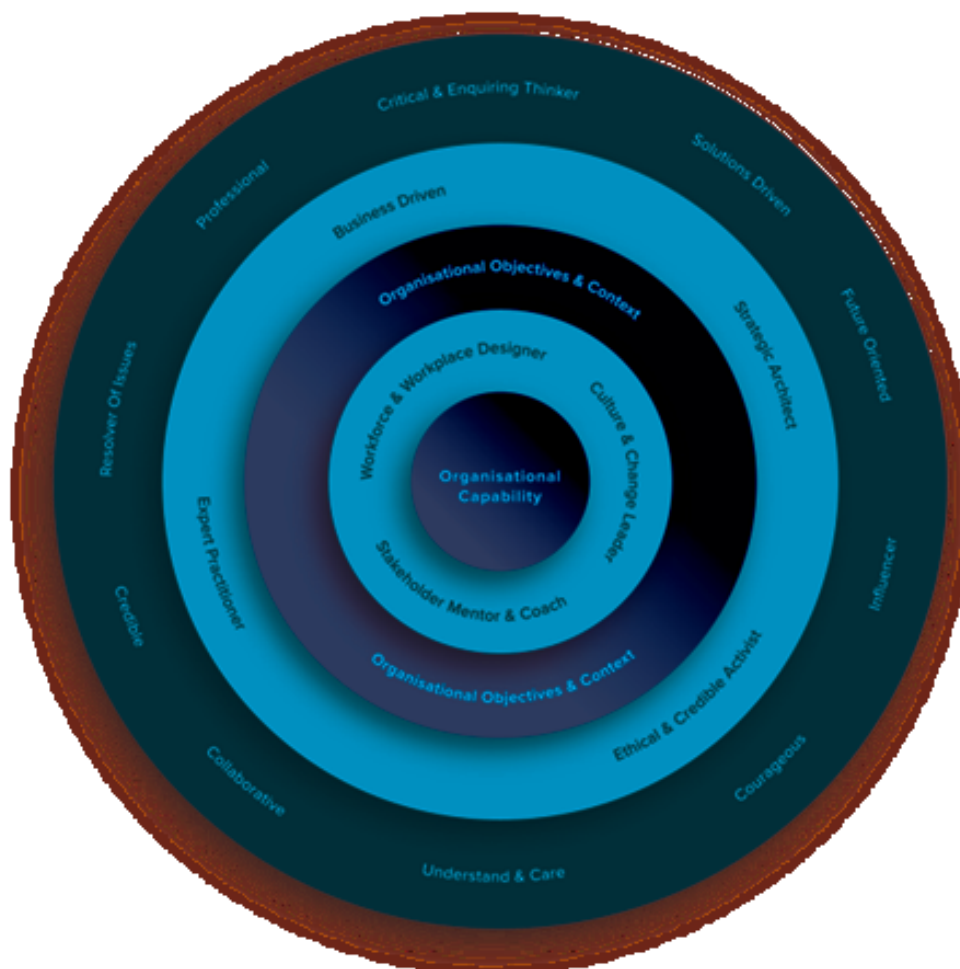
способностей или академического вклада в дисциплину HR.

Модель сертификации, называемая в AHRI моделью профессионального совершенства (Рисунок 1) – это графическое представление того, что практикующие HR-специалисты должны знать, что они должны делать и чего ожидают от них их работодатели, с точки зрения профессиональной деятельности.

Круги на графике показывают 10

Рисунок 1

Модель сертификации в The Australian HR Institute



направлений профессиональной деятельности HR и семь необходимых для работы умений, которые были подтверждены как важные для специалистов по кадрам

в опросе, проведенном участником AHRI 2014 года «Что такое хороший HR?».

Идея модели совершенства разрабатывалась на протяжении более десяти лет



на основе мнений и предложений двух опросов австралийских специалистов по управлению персоналом и руководителей компаний. Пройдя апробацию и обогатившись за счет местных, национальных и глобальных данных, в том числе на материалах международного исследования компетенций персонала под руководством профессора Дейва Ульриха из Мичиганского университета [1], она стала основой организации сертификации в Австралии.

В концептуальной основе Модели совершенства заложена необходимость обязательной оценки и аккредитации всех программ, применяемых в процессе подготовки к сертификации.

Содержательно модель предполагает решение трёх ключевых вопросов: что должен знать практикующий HR, что должен делать практикующий HR и каким он должен быть. Участник программы получает руководство по дальнейшей деятельности, собственным перспективам и карьерным целям. В рамках модели прописан онлайн-инструмент для анализа потребностей в обучении каждого кандидата, чтобы определить возможности и пути профессионального развития. Такой онлайн-инструмент самооценки позволяет: сопоставить собственные возможности с профессией HR; проанализировать информацию об успешности карьеры и достаточности опыта; раскрыть навыки, необходимые для развития карьеры и получить индивидуальные рекомендации по предстоящему обучению и развитию.

В настоящее время более 90 курсов в более чем 35 австралийских учебных заведениях имеют аккредитацию AHRI, что гарантирует отрасли наличие у этих выпускников необходимых практических навыков для успешной работы в своей области. Все программы и технологии являются интеллектуальной собственностью AHRI и соответствуют стандартам

качества.

Модель предполагает реализацию 4 блоков обучения: 1) теоретический: стратегические основы деятельности HR; 2) практический: организация деятельности HR; 3) развивающий: пути проектирования, развития и повышения производительности труда HR; 4) итоговый: разработка и защита прикладного проекта (в поле предполагаемой деятельности).

Таким образом, чтобы получить сертификат в Австралии, кандидат должен соответствовать строгому профессиональному опыту и образовательным требованиям, прежде чем сдавать экзамен. Чтобы оставаться сертифицированным, он должен оставаться в курсе кадровой профессии и проходить повторную сертификацию каждые три года.

Значительный опыт сертификации специалистов в области персонала имеется в Казахстане [6]. Ведущей организацией в этой области там является ОО «КОКИМ», которая осуществляет деятельность согласно следующим документам: национальной сертификации компетентности персонала (требования стандарта ГОСТ ISO/IEC 17024-2014) и международной сертификации компетентности персонала (требования стандарта ISO/IEC 17024-2012).

Организация (орган) по сертификации персонала ОО «КОКИМ» аккредитована в национальной системе аккредитации Республики Казахстан (ТОО «Национальный центр аккредитации») и является официальным представителем Европейской организации качества (ЕОQ, Бельгия), уполномоченным на проведение международной сертификации квалификационной компетентности персонала от ЕОQ – Сертификат признания. Сертификация квалификационной компетентности персонала проводится в Казахстане в целях установления соответствия качественных характеристик персонала (образование, уровень профессиональной



компетентности) требованиям отечественных и международных стандартов [6].

Порядок сертификации персонала:

Этап 1. Приём заявки и принятие решения органа по сертификации по заявке.

Этап 2. Проведение экзамена.

Этап 3. Принятие решения по сертификации персонала, регистрация и выдача сертификата.

Что даёт сертификация персонала специалистам?

- Определяет профессиональный уровень.

- Определяет линию дальнейшего повышения квалификации.

- Повышает шансы трудоустройства с учётом качества своей подготовки, а также способствует упрощению и сокращению сроков поиска подходящей работы.

- Может являться основанием для заключения трудового договора с индивидуальным (более высоким по отношению к другим сотрудникам предприятия) тарифом оплаты труда.

- Обеспечивает психологический комфорт и уверенность в собственных возможностях: повышенное внимание руководства предприятия, доверие и уважение к обладателю сертификата.

Сертификация персонала даёт работодателям: 1) повышение мотивации персонала организации; 2) подтверждает качество деятельности персонала; 3) способствует повышению качества подготовки персонала и, соответственно, повышению профессионализма специалистов и увеличению его авторитета на рынке труда; 4) способствует достижению высоких экономических результатов организации, повышению качества предоставляемых услуг, конкурентоспособности предприятия, увеличению доходов за счёт работы квалифицированного персонала.

По итогам сертификации выдаётся Национальный сертификат установленного образца – ОСП ОО «КОКИМ», с внесением в реестр сертифицированных

специалистов ОСП ОО «КОКИМ» сроком на три года или Международный сертификат установленного образца – ЕОQ.

Другая известная организация сертификации на территории Казахстана - ТОО «Центр сертификации «InterCert» – орган по подтверждению соответствия, аккредитованный в Государственной системе технического регулирования Республики Казахстан, предоставляет услуги по подтверждению соответствия систем менеджмента во всех секторах экономики, отраслях промышленности; по сертификации продукции; по сертификации персонала, является партнёром международного органа АФНОР (Франция).

Как показал обзор процедуры сертификации, в Казахстане этот процесс достаточно продуман, обоснован и отработан, а опыт его организации возможно использовать в аналогичных процессах.

В Республике Беларусь с 2015 года применяется Первый HR-стандарт - свод целей и задач современного HR-менеджмента, описание возможного функционала сотрудника и руководителя HR-отдела. Также данный документ включает должности, отвечающие за различные HR-функции в компании, квалификационные требования к данным специалистам, основные этические нормы и др. [2].

Цели и задачи Первого HR-стандарта Республики Беларусь:

- 1) содействие согласованию ожиданий в области управления персоналом между руководителями разных уровней и HR-руководителями;

- 2) проведение просветительской работы в обществе, предоставление чёткого ответа на вопрос «Что такое HR и какие функции он выполняет в компании?»;

- 3) оказание консультационной помощи HR-специалистам;

- 4) развитие HR-сообщества.

Основной функцией названного стандарта является привнесение системного подхода и прозрачности взаимодействия



между руководителем компании и HR-специалистом. Описание чётких требований к специалистам данной сферы и их функционала позволяет конкретизировать ожидания от деятельности HR-менеджеров у руководителей компаний.

В связи с наличием определённой специфики белорусского HR-менеджмента стандартом определены следующие функциональные направления: поиск и отбор персонала, его адаптация; обучение и развитие; мотивация и управление эффективностью; корпоративная культура; оценка и аттестация; кадровое делопроизводство.

Стандартизация в России

В России функцию профессиональных стандартов долгое время выполняли квалификационные справочники: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). В настоящее время структура и содержание квалификационной характеристики изменились и разрабатываются профессиональные стандарты. Каждая область профессиональной деятельности состоит из различных видов профессиональной деятельности [14].

В сфере кадровой работы в настоящее время действуют следующие профессиональные стандарты: «Специалист по управлению персоналом» и «Специалист по подбору персонала (рекрутер)». В них определены функции и закреплены требования к образованию, уровню знаний, навыкам специалиста по оценке и аттестации персонала.

Система сертификации специалистов по оценке разрабатывается, исходя из потребностей рынка труда, задачей которой является подтверждение уровня и предмета квалификации, профессиональных знаний, навыков и опыта, обеспечение развития качественных характеристик и определенных гарантий

работодателям. Сертификация является собственностью кандидата и не дублирует дипломы о профессиональном образовании.

Типология сертификатов:

- основные квалификационные сертификаты, присуждаемые после прохождения процедур подтверждения наличия компетенций, соответствующих минимальным требованиям соответствия установленному квалификационному уровню;

- дополнительные квалификационные сертификаты, подтверждающие расширение объема квалификации по горизонтали в процессе обучения или трудовой деятельности за счет освоения дополнительных компетенций, не приводящих к повышению квалификационного уровня.

Качество сертификации зависит от используемого инструментария, соответствующего содержанию оцениваемых компетенций, при этом процедура оценки должна включать комплексные практические задания, подлежащие выполнению в реальной трудовой среде (на рабочем месте), а также участие в оценке представителей работодателей.

Этапы процесса сертификации:

- консультирование, т.е. мероприятия по оказанию поддержки кандидату до, во время и после процесса оценки, включая разработку индивидуального плана оценки;

- собственно оценку, включая процесс представления кандидатом свидетельств наличия квалификации и вынесения суждения об их качестве и достаточности, и аудит, т.е. процесс, осуществляемый после присуждения профессиональной квалификации для проверки эффективности и результатов процесса сертификации [11].

На данный момент в России можно стать соискателем на сертификацию CIPD уровня «Advanced Level Diploma» и «CIPD professional membership». Сначала участник становится «Student member», потом



«Graduate member», а по окончании программы может выбрать для себя один из уровней «Professional membership», получить доступ к ресурсам CIPD, быть в курсе актуальных событий, проводить исследования, разработки, участвовать в образовательных проектах, конференциях и пр. Минимальные требования к абитуриентам – наличие высшего образования, опыт работы в сфере HR не менее 4-х лет, знание английского языка. Обучение проводится в Москве, продолжительность программы – 2 года.

В России подготовиться к сдаче экзамена для получения международного сертификата «Global Professional in Human Resources (GPHR®)» можно на специализированной программе подготовки в «CBSD/Thunderbird Russia». Минимальные требования при поступлении – практический опыт в HR-сфере не менее 3-х лет в международных проектах, уровень владения английским языком – «Upper Intermediate» [9].

Профессиональные стандарты, устанавливающие требования к знаниям, компетенциям HR специалистов существуют во многих зарубежных странах. Основные признанные модели сертификации разработаны США (SHRM) и Великобританией (CIPD). Важно ли для российского HR-специалиста получение такого образования и получение сертификата SHRM? Наличие международного сертификата в этой области, для российского HR-специалиста, скорее никак не связано с карьерным ростом, однако такое обучение структурирует, систематизирует имеющиеся знания и навыки, повышает уровень профессионализма, обогащает опыт области HR.

Обобщая отечественный опыт и опыт зарубежных стран, можно определить примерную структуру организации и вспомогательных подразделений, необходимых для сертификации:

1. Институт (центр) сертификации:

- 1.1. Сертификационный совет
- 1.2. Секретариат
- 1.3. Институт (центр) повышения квалификации
- 1.4. Апелляционная комиссия
2. Сертификационные центры в субъектах Российской Федерации.
3. Независимые экспертные центры, подтверждающие соблюдение качества услуг и выполнение Институт (центром) стандартов и требований к профессии.
4. Internet-платформа Института (центра) сертификации

Стандартизация как особая сфера регламентирования деятельности специалистов достаточно развита во многих странах: США, Австралия, страны Европы, страны СНГ, чей опыт безусловно должно быть изучен и использован по мере возможности в нашей стране.

Стандартизация требований должна проводиться на основе комплексной системы регулирования, включающей в себя: нормативные правовые акты федерального и регионального уровней, локальные нормативные правовые акты государственных органов и иных организаций, профессиональный стандарт деятельности специалиста по оценке управленческих кадров, методические рекомендации по формированию и использованию резервов управленческих кадров, программы внутренней сертификации и т.д.

Оператором программы обучения и сертификации специалистов по оценке управленческих кадров, с выдачей документа (сертификата), подтверждающего право эксперта заниматься оценкой управленческих кадров сферы государственного управления может стать Высшая школа государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС).



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

2018: изменения в HR // <https://edwvb.blogspot.com/2018/01/2018-izmeneniya-v-hr.html> (дата обращения 10.06.2019).
«Отдел кадров» // Журнал для специалистов по кадрам <https://otdelkadrov.by> (дата обращения 13.06.2019).
HR.com: online community for human resources https://www.hr.com/en/communities/organizational_development/organizational_diagnosis/ (дата обращения 12.06.2019).
Европейский стандарт EN ISO/IEC 17024. Общие требования к органам по сертификации персонала // https://pqm-online.com/assets/files/lib/std/iso_mek_17024-2003.pdf (дата обращения 10.05.2019).
Институт повышения квалификации // <https://www.credentialingexcellence.org/p/cm/ld/fid=4> (дата обращения 10.05.2019).
Казахстанская Организация Качества и Инновационного Менеджмента // <http://standard.kz/> (дата обращения 18.04.2019).
Комплексная программа «Школа оценщика» // URL: <http://www.talent-q.ru/training/shkola-otsenshchika/> (дата обращения 12.06.2019).
Кутищева А. Специалисты по кадрам: обзор рынка труда / Журнал «Кадровое дело», №3, 2005.
Международная сертификация в HR-менеджменте // URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informaciya/mezhdunarodnaya-sertifikaciya-v-hr-menedzhmente/> (дата обращения 15.05.2019).
Национальный институт стандартов США // [https://www.ansi.org/about_ansi/organization_chart/chart_text?menuid=1](https://www ansi.org/about_ansi/organization_chart/chart_text?menuid=1) (дата обращения 05.05.2019).
Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Сертификация квалификаций:

основные принципы и процедуры. Методическое пособие. – М.: АНО Центр ИРПО, 2011 – 68 с.
Оценка и аттестация персонала. Разработка HR-метрик // URL: http://www.spobr.ru/menedzher_po_ocenke_i_attestacii_personala/ (дата обращения 12.06.2019).
Учебная платформа BenchPrep // <https://benchprephr.com/sphr> (дата обращения 13.06.2019).
Федин В. Основные проблемы и механизм профессиональной стандартизации и сертификации в сфере HR // URL: <https://hr-portal.ru/article/osnovnye-problemy-i-mehanizm-professionalnoy-standartizacii-i-sertifikacii-v-sfere-hr> (дата обращения 11.06.2019).

REFERENCES.

2018: changes in HR // <https://edwvb.blogspot.com/2018/01/2018-izmeneniya-v-hr.html> (accessed 10.06.2019).
<https://otdelkadrov.by> (accessed 13.06.2019).
https://www.hr.com/en/communities/organizational_development/organizational_diagnosis/ (accessed 12.06.2019).
European standard EN ISO/IEC 17024. General requirements for personnel certification bodies // https://pqm-online.com/assets/files/lib/std/iso_mek_17024-2003.pdf (date of appeal 10.05.2019).
The training Institute // <https://www.credentialingexcellence.org/p/cm/ld/fid=4> (accessed 10.05.2019).
Kazakhstankaya Organization for Quality and Innovation Management // <http://standard.kz/> (accessed 18.04.2019).
Comprehensive program "evaluator" // URL: <http://www.talent-q.ru/training/shkola-otsenshchika/> (accessed 12.06.2019).
Kutischeva A. Human resources specialists:



labor market review / Journal "Personnel business", №3, 2005.

International certification in HR management // URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/mezhdunarodnaya-sertifikacziya-v-hr-menedzhmente/> (accessed 15.05.2019).

The national Institute of standards USA // https://www.ansi.org/about_ansi/organization_chart/chart_text?menuid=1 (accessed 05.05.2019).

Oleynikova O. N., Muraveva A. A., Certification of qualifications: basic principles and procedures. Methodical manual. – Moscow: ANO Center IRPO, 2011 – 68 pages

Evaluation and certification of personnel. Develop HR metrics // URL: http://www.cpobr.ru/menedzher_po_ocenke_i_attestacii_personala/ (accessed 12.06.2019).

Learning platform BenchPrep // <https://benchprephr.com/sphr> (accessed 13.06.2019).

Fedin V. Main problems and mechanism of professional standardization and certification in HR // URL: <https://hr-portal.ru/article/osnovnye-problemy-i-mehanizm-professionalnoy-standartizacii-i-sertifikacii-v-sfere-hr> (date of application 11.06.2019).

Сведения об авторах:

Синягина Наталья Юрьевна
доктор психологических наук, профессор
nsinyagina@yandex.ru

Широкова Олеся Вадимовна
кандидат социологических наук
shirokova@ranepa.ru

