

ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Койше К.К., Хуснутдинова М.Р.

ФГБОУ ВПО «Тюменский Государственный нефтегазовый университет Минобрнауки России», Тюмень, Россия, (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: koishe.k.k@mail.ru

В статье авторы предприняли попытку исследования влияния образовательных компетенций на успешность их профессиональной деятельности. В основе успешной профессиональной деятельности руководителя лежат его профессиональные компетенции. Обобщив мнения топ-менеджеров, выявлено, что большинство из них видят залог личной успешной управленческой деятельности в двух принципиальных моментах: качественно подобранном персонале (команде) и грамотном делегировании полномочий; постоянное развитие менеджера и, как следствие, развитие менеджером своей компании. Проанализировав собранный материал, авторы приходят к выводу, что руководители не ограничиваются получением одного образования, стремятся к постоянному развитию, обучаются по специализированным программам сферы деятельности своей компании. В интервью многих топ-менеджеров четко прослеживается понимание необходимости и стремление к непрерывному образованию. Результаты проведенных исследований позволяют сделать авторам вывод о наличии взаимосвязей и отличительных особенностей во мнениях руководителей в зависимости от их успешности обучения, что дает основание для формирования соответствующей типологии руководителей.

Ключевые слова: обучение, образовательные компетенции, успешность обучения, руководители, качества успешных руководителей, профессиональная деятельность.

INFLUENCE OF EDUCATIONAL COMPETENCE ON THE SUCCESS OF PROFESSIONAL WORK

Koyshe K.K., Husnutdinova M.R.

VPO "Tyumen State Oil and Gas University Ministry of Education of Russia", Tyumen, Russia (625000, Tyumen, street Volodarsky, 38), e-mail: koishe.k.k@mail.ru

The authors have attempted to study the effect of educational competencies for their professional success eyatenosti. The basis of a successful career are the head of his professional competence. Summarizing the views of top managers found that most of them see the personal guarantee of the success of management activities in two fundamental aspects: quality chosen staff (team) and competent delegation of authority; continuous development manager and as a consequence, the development manager of the company. After analyzing the collected material, the authors conclude that the leaders are not limited to receipt of education, tend to constant development, are trained in specialized programs sphere of activity of the company. In an interview with many top managers need to understand clearly observed and the pursuit of continuing education. The studies lead to the authors concluded that there relationships and distinguishing features of opinion leaders based on their success of training that gives rise to the formation of the corresponding typology of leaders.

Keywords: education, educational competence, success training, managers, quality managers of successful, professional activity.

Анализируя влияние образования на успешность профессиональной деятельности, нельзя обойти вниманием результаты исследований современными социологами вопросов управленческого образования и основополагающих характеристик современных российских менеджеров. Особенность современного ведомственного и корпоративного образования в России состоит в том, что объективно оценить его результативность достаточно сложно. В международной практике при выборе образовательной программы потребитель ориентируется на рейтинг провайдера и, как следствие, на ожидаемое повышение зарплаты и карьерный рост. Обычно в течение трех лет после получения дополнительного

профессионального образования зарплата в среднем удваивается по сравнению с уровнем на момент начала обучения. Именно поэтому авторитетные западные рейтинги основаны в первую очередь на скорости роста зарплаты после получения образования.

Но кроме чисто российских проблем, есть и международные сложности в обучении будущих руководителей. Многие исследователи в разных странах указывают на несоответствие образовательных программ современным требованиям к менеджерам. И это представляет проблему при формировании профессиональных компетенций менеджера.

Поддерживающее или традиционное обучение отражает сегодняшний социальный заказ общества, воспроизводит существующие образцы деятельности, существующие отношения в системе «общество-природа», существующие культурные традиции.

Инновационное обучение носит опережающий характер и работает на будущее. Именно этот тип обучения способствует формированию личности нового типа, ориентированной на непрерывное саморазвитие, прогресс общества и приоритет универсальных ценностей, способной не только адаптироваться к быстроменяющимся цивилизационным условиям, но и своей деятельностью обеспечить дальнейшее устойчивое развитие общества. Это образование должно в полной мере реализовать свою культуротворческую миссию, обучать активному участию в формировании новой культуры общества, нацеленной на становление новых отношений между обществом и природой. Оно должно формировать социально-профессиональную мобильность.

Шоковое обучение должно нацеливать на формирование способностей быстрого реагирования на неожиданные, зачастую катастрофические, ситуации, ибо их количество у современной цивилизации возрастает день ото дня. Причиной большинства из них является «человеческий фактор»: недостаточно высокий уровень знаний в области управления современной техникой, отсутствие умений обеспечить безопасность жизнедеятельности, граничащее с безответственностью, отсутствие навыков быстрого и правильного реагирования на складывающуюся ситуацию. И система образования должна закладывать эти умения и навыки, начиная с самого раннего возраста.

Рассматриваемое в таком ракурсе образование для устойчивого развития наиболее адекватно и полно выполняет социальный заказ современного общества на воспитание личности, способной воспринимать и осуществлять идеи коэволюции, ориентированной на непрерывное саморазвитие, прогресс общества и приоритет общечеловеческих ценностей, способной не только адаптироваться к быстроменяющимся условиям жизни, но и обеспечивать своей деятельностью условия для дальнейшего устойчивого развития цивилизации [1, 3].

Одна из основных целей непрерывного образования – расширение и диверсификация образовательных услуг, дополняющих базовое школьное или вузовское обучение. Этим признается недостаточность или неспособность базовой системы научить человека всему, что ему придется делать в течение трудовой жизни. Непрерывное образование приравнивается к образованию взрослых, так как речь идет о различных формах переподготовки, повышения квалификации и культурного уровня людей, преодолевших обычный возраст базового обучения.

Исследуя проблемы образования пожилых граждан, Г.Г. Сорокин отмечает, что в условиях информационного общества актуальные знания социального субъекта начинают всё в большей степени определять его положение в обществе, отодвигая на второй план даже такие критерии социальной стратификации, как доход и власть. Главной причиной этому является быстрое устаревание информации. Сегодня уже стало нормой то, что знания утрачивают свою актуальность ещё до того, как социальный субъект успевает овладеть ими. Образование на протяжении всей жизни становится необходимым для эффективного выполнения человеком его профессиональных и социальных функций [2].

В этой связи отметим, что категория руководителей как никакая другая нуждается в непрерывном образовании, в возможности создавать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая необходима для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

Российские менеджеры – очень интересный для современных социологов объект исследования. Научный интерес представляют различные социальные характеристики этой группы, ее качественный состав, способы адаптации к современной ситуации. Большинство социологов едины во мнении, что нынешних менеджеров и предпринимателей можно разделить на две группы, соответствующие историческим эпохам начала их управленческой деятельности. Первую группу составляют управленцы старой формации, пришедшие к руководству в 90-е годы – период первоначального накопления капитала со свойственным ему бурным переделом и борьбой без правил, и адаптировавшихся к современной ситуации. Вторая группа, так называемая – новая волна менеджеров и предпринимателей – это представители поколения, входящих во власть в 2000-е годы и поддерживающие рыночные ценности [4, 5].

Если большинство российских менеджеров в начале своей управленческой деятельности мигрировали в сферу управления из других сфер, то каким образом они получали подготовку, необходимую для деятельности в качестве менеджера? По данным исследования, наиболее часто они получали ее на рабочем месте, перенимая опыт коллег. Согласно данным исследования, процесс получения управленческого образования для

нынешней генерации менеджеров оказался формально схожим с процессом ликвидации неграмотности в Советском Союзе в двадцатые-тридцатые годы, когда ставилась цель приобщиться к образованию любой ценой, независимо от его качества, а далее компенсировать нехватку формальных знаний частично за счет приобретаемого опыта, частично за счет самостоятельного обучения [6].

Разные уровни управления опираются на приблизительно схожие жизненные практики в прошлом. Эта схожесть не должна затушевывать некоторые существенные различия между ними. На высших этажах управления больше тех, кто прошел службу в армии, работал в партийных и государственных органах, комсомоле, профсоюзах. Здесь существенно больше тех, кто имеет опыт создания собственного предприятия. Рассматривая свою нынешнюю позицию как кульминацию трудовой биографии, топ-менеджеры склонны давать положительную оценку всем составляющим своего опыта за исключением, пожалуй, «воспитания улицей». Три типа опыта оцениваются топ-менеджерами по максимально высоким оценкам:

- общение с опытными людьми, у которых можно было перенять приемы и навыки управления;
- бесценный опыт создания собственного предприятия;
- работа в государственных или партийных органах, для тех, кто имел такую практику.

Высокую оценку получило обучение в вузе и родительское воспитание. В целом неформальный опыт управления рассматривается в этой категории управленцев как более ценная составляющая подготовки, чем формальное образование [7, 8, 9].

Для определения типологии опыта, легшего в основу менеджерской подготовки, исследователями был использован факторный анализ. Профиль каждого из факторов или типов определяет совокупность переменных, имеющих в нем наибольший «вес». Чтобы облегчить прочтение полученных результатов, из таблицы изымались малые, «непрофильные» значения переменных. В итоге анализа вырисовываются несколько формальных типов приобретения опыта: функционер, подмастерье, профсоюзный активист, уличный хулиган, элитарный выпускник, предприниматель, криминальный авторитет.

Большинство опрошенных отдает себе отчет в том, что в недалеком будущем придется подтверждать право на свое место в системе управления более высокой профессиональной подготовкой. Не случайно, 33,7 процента опрошенных продолжают учиться сегодня, а 50 процентов планируют продолжить получение образования в будущем. При этом основные мотивы, которыми они руководствуются, вкладывая в образование силы и время, это:

- стремление овладеть научными методами управления (49 процентов);
- желание расширить свой кругозор (45,8 процента);
- стремление овладеть современной техникой, новыми технологиями (22,0 процента).

О том, что ситуация меняется в сторону большей формализации, говорит и следующий факт: 32,6 процента опрошенных считают, что сегодня без специального бизнес-образования не обойтись, а 67,1 процента рассматривают его как желательное условие деятельности любого менеджера. Специальное бизнес-образование является на сегодняшний день атрибутом немногих представителей данной профессии, но уже сформировалась групповая мотивация, рассматривающая этот тип образования как «престижный», «статусный». А это значит, что в ближайшие годы доля управленцев, имеющих такое образование, будет расти [10].

Дополнительное образование значимо для специалистов, поскольку позволяет, при наличии определенного профессионального опыта, сопоставлять получаемые знания с конкретной практической деятельностью. Многие из них нуждаются в пополнении своих знаний подобным путем, но сетуют на отсутствие времени для обучения.

Большинство специалистов соглашается с тем, что образование в современном обществе – это только необходимая основа для приобретения профессиональных навыков, однако основные профессиональные компетенции приобретаются в процессе работы. Поэтому вполне закономерно, что немалая часть профессионалов получила образование, далекое от своей нынешней профессии, но вместе с тем не отрицает его важную роль в карьере, поскольку оно заложило фундаментальные навыки, ценные для любой квалифицированной деятельности, основанной на самостоятельном поиске необходимой информации, творчестве и инновациях, умении принять адекватное ситуации решение.

Используя подход к сбору эмпирической информации М.Н. Макаровой, авторы самостоятельно собрали в средствах массовой информации и проанализировали интервью (статьи) с российскими топ-менеджерами, касающиеся оценки роли образования в успешности профессиональной управленческой деятельности. Авторами были собраны мнения интервьюируемых по следующим вопросам:

- причины и признаки профессионального успеха руководителя;
- роль высшего образования в успешности деятельности руководителя;
- роль дополнительного образования в успешности деятельности руководителя;
- мнение руководителей о том, чего не хватает российской системе образования;
- успешность обучения интервьюируемых менеджеров.

Обобщив мнения топ-менеджеров, выявлено, что большинство из них видят залог личной успешной управленческой деятельности в двух принципиальных моментах:

- качественно подобранном персонале (команде) и грамотном делегировании полномочий. Так, руководители отмечают: «Умение с первых шагов подобрать команду, делегировать полномочия, знать сильные и слабые стороны подчиненных.», «... каждый руководитель знает, что залог успеха – это люди и их знания.», «Правильный подбор подчиненных – наука непростая, но необходимая для успешной работы и продвижения вперед, завоевания экономического пространства», «... лидер должен уметь правильно оценивать людей, подбирать команду, налаживать в ней взаимодействие, направлять в позитивное русло конфликты, используя их как возможность для выявления разных мнений и достижения консенсуса, и, наконец, помогать подчиненным самореализовываться, мотивируя их, эмоционально вовлекая в работу»;

- постоянное развитие менеджера и, как следствие, развитие менеджером своей компании. Сами руководители говорят об этом так: «...главная задача любого руководителя – непрерывно заниматься саморазвитием, уметь экстраполировать это на компанию», «...лидеру нужно обладать способностью держать в голове большой объем информации и искренним любопытством – я должен разбираться во всем, чего касается моя деятельность».

Также к причинам успеха руководителями отнесены: открытость, доверительность руководителя, готовность к сотрудничеству, стремление к успеху. Один из менеджеров отметил, что «в бизнесе действует простое правило: чем дольше человек работает в какой-либо профессии, тем меньше его успехи или неудачи зависят от образования».

Подавляющее большинство интервьюируемых руководителей имеют высшее образование, причем часть из них получили базовое высшее образование не по той специальности, в которой добились успеха. Зависимость карьерного успеха от высшего образования можно выразить словами одного из менеджеров: «Образование сегодня не является основной составляющей карьерного успеха. На первый план выходят опыт работы, личные качества и умения».

Авторы отмечают негативное отношение руководителей к заочному (в том числе второму высшему) образованию: «... заочное образование не даст нужного эффекта: я считаю, что даже один год полноценного «дневного» образования заменяет два-три года заочного», «Наличие диплома о втором высшем образовании может положительно сказаться только в 10 % случаев».

Все менеджеры единодушно положительно отзываются о западном и американском бизнес-образовании и оценивают его качество на порядок выше отечественного: «Американская система образования с младых ногтей учит граждан нести полную ответственность за свои поступки и обучаться не только по книжкам, но и эмпирическим путем, на своих ошибках. И такая система образования у них работает не только в школе, но

и в вузах. И это прекрасная система. У нас же пока все иначе»; «Учеба в западной бизнес-школе позволяет освоить правильный бизнес-подход. Получая любую задачу, ты моментально сегментируешь ее на подзадачи: знаешь, с какого блока нужно начать, какой должен быть результат и как перейти к следующему блоку. Не важно, в какой отрасли тебе придется работать, ты очень быстро можешь включиться в процесс»; «С точки зрения полученных на Западе знаний, в общем, надо сказать, что российское образование во многих аспектах превосходит американское, но с точки зрения именно бизнес-дисциплин, аналогов западному образованию нет».

Проанализировав собранный материал, авторы приходят к выводу, что руководители не ограничиваются получением одного образования, стремятся к постоянному развитию, обучаются по специализированным программам сферы деятельности своей компании. В интервью многих топ-менеджеров четко прослеживается понимание необходимости и стремление к непрерывному образованию.

Список литературы

1. Мау В.А. Бизнес-образование рубежа веков: вызовы времени и тенденции развития [Текст] // Вопросы экономики. – 2007. – № 10. – С. 75-89.
2. Образование пожилых граждан в условиях демографического старения [Текст] / Г.Г. Сорокин; науч. ред. В.В. Гаврилюк. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. – 140 с.
3. Профессиональное развитие муниципальных служащих: учебное пособие. – Тюмень: Изд-во ТюмГНГУ, 2005. – 88 с.
4. Смирнова Т.Л. Влияние инноваций в профессиональном образовании на структуру рынка рабочей силы [Текст] // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 4(32).
5. Современный менеджмент и инновационная, научно-техническая политика: монография. – Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center». – 2013.
6. Факторы устойчивого развития регионов России: монография /Л.Х. Абазова, А.А. Авдеева, Е.В. Бобровская и др. /под общ. ред. С.С.Чернова. – Книга 17. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014. – 340 с.
7. Хайруллина Н.Г. Правовые основы управления персоналом: учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 280 с.
8. Хайруллина Н.Г. Региональный университет в условиях модернизации: результаты социологических исследований Региональные социальные процессы. – 2004. – № 3.

9. Хайруллина Н.Г. Роль социологических технологий в деятельности органов власти, образования и бизнеса [Текст] / Н.Г. Хайруллина, Г.А. Щербаков // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. – 2008. – № 4. – С. 44-46.

10. Хрущёва М.И. Высшее профессиональное образование: роль и функции в подготовке профсоюзных кадров (социологический анализ): [Текст] автореф. дисс. ... канд. социол. наук. – Екатеринбург, 2002. – 20 с.

Рецензенты:

Силин А.Н., д.соц.н., профессор кафедры маркетинга и муниципального управления. ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень;

Хайруллина Н.Г., д.соц.н., профессор кафедры социологии, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.