

УДК 316.3

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ: ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ

Валикина Ю.Р., Хуснутдинова М.Р.

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

В статье авторы предприняли попытку типологизации руководителей на основании успешности их обучения. В основе успешной профессиональной деятельности руководителя лежат его профессиональные компетенции. Авторы разделили руководителей на три типа: «отличники», «хорошисты» и «троечники». При этом по результатам оценки уровня образования экспертов, отслеживается некоторая закономерность: с повышением уровня учебной успеваемости повышается уровень образования. С повышением уровня успеваемости при обучении эксперты более склонны воспринимать основными признаками успеха: достижение поставленных целей, производственные и экономические показатели возглавляемого коллектива, профессиональный и личностный авторитет, уверенность в себе и личностный рост и признаки эффективности возглавляемого коллектива. С понижением уровня успеваемости эксперты чаще ассоциируют профессиональный успех руководителя с высокой нравственностью, уверенностью в себе, уважением к другим, планомерной вертикальной карьерой, символическим актами признания. 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, успешность обучения, руководители, качества успешных руководителей, типы руководителей.

ROLE OF EDUCATION IN A SUCCESSFUL CAREER HEAD: EXPERT EVALUATION

Valikina Y.R., Husnutdinova M.R.

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

As the level of progress in training experts are more likely to perceive the fundamental signs of success: the achievement of goals, production and economic indicators led the team, professional and personal authority, self-confidence and personal growth and signs of effectiveness led the team. As the level of progress in training experts are more likely to perceive the fundamental signs of success: the achievement of goals, production and economic indicators led the team, professional and personal authority, self-confidence and personal growth and signs of effectiveness led the team. With the lowering of academic experts often associated professional success, the head of a high morality, self-confidence, respect for others, planned a vertical career, symbolic acts of recognition. 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: training, training success, managers, quality, successful managers, types of leaders.

На протяжении двух последних десятилетий в России формируется новая когорта профессиональных менеджеров, которые приобретают все больше опыта в освоении современных технологий управления с учетом российской специфики. Российские руководители добиваются все больших успехов и завоевывают значимые позиции не только в российских, но и в международных компаниях. Деятельность современных российских руководителей активно анализируется учеными и нуждается в дальнейших исследованиях, в том числе в вопросах построения карьеры, способов получения профессиональных знаний, формирования личностных качеств, специфики их применения на практике.

Для авторов представляет научный интерес исследование влияния полученного образования на успешность управленческой деятельности, в связи с чем в данной статье будут рассмотрены и проанализированы методологические и методические аспекты экспертной оценки роли образования в успешности профессиональной деятельности руководителя [1, 2, 3, 9, 10]. Авторы в целях данного исследования считают равнозначными понятия руководитель и менеджер, т.е. под термином «менеджер» понимается должностное лицо, осуществляющее управленческую деятельность.

В соответствии с классической теорией менеджмента под профессиональной деятельностью руководителя в настоящей работе понимается – деятельность, направленная на достижение поставленных перед организацией (подразделением организации) целей, осуществляемая в соответствии с занимаемой должностью, посредством осуществления функций планирования, организации, мотивации и контроля [4, 5, 6].

Деятельность руководителя отличается от деятельности других профессиональных групп большей ответственностью принимаемых решений, значительным разнообразием задач, полномочиями распоряжаться ресурсами организации, побуждением к действию других людей, большим числом преимущественно кратковременных действий, широким диапазоном контактов, более частыми вмешательствами извне, преобладанием устной формы общения с окружающими. Для успешного выполнения должностных обязанностей каждый руководитель должен обладать определенным набором качеств, знаний и навыков, которые принято называть компетенциями [7, 9].

Формирование методики исследования было определено исходными аспектами, касающимися характеристик объекта и предмета исследования. Целью исследования явилось определение влияния различных характеристик полученного менеджером образования на успешность его профессиональной деятельности и понимание этой успешности как таковой.

Из трех основных видов социологического исследования (разведывательное, описательное, аналитическое) авторы предпочли аналитическое, позволяющее обнаружить причинно-следственные связи между полученным образованием и успешностью профессиональной деятельности. В качестве основного метода сбора информации авторами выбран формализованный, индивидуальный экспертный опрос. Экспертный опрос в качестве метода исследования был выбран вследствие следующих допущений:

- изучение понимания успешности профессиональной деятельности руководителя и влияния на эту успешность образования предполагает обращение непосредственно к руководителям разного уровня иерархии;

- особенности индивидуальных мнений руководителей по исследуемой проблеме могут быть выявлены с достаточной степенью достоверности в результате индивидуального

опроса руководителей;

- выявление взаимосвязей между успешностью в обучении руководителей и их мнениями относительно роли образования в успешности профессиональной деятельности руководителя целесообразно осуществлять, применяя в качестве инструмента опроса формализованный анкетный лист.

Опрос с помощью анкетного листа проводился в первом полугодии 2010 года среди экспертов посредством смешанного способа сбора формализованной информации: личной передачи анкет (преимущественно руководителям г. Тюмени), направления анкетного листа по электронной почте и факсимильной связью (преимущественно для руководителей, работающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра и Ямало-Ненецком автономном округе).

Для репрезентативности результатов экспертного опроса при привлечении экспертов использовался метод квот. Объем генеральной совокупности в соответствии с данными официальной статистической информации составил 100251 руководителей, такое количество предприятий официально учтено в Тюменской области на 1 января 2009 года. При этом 42,16% (42264) организаций и предприятий расположено в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра и 12,88% (12911) организаций и предприятий в Ямало-Ненецком автономном округе, остальные 44,96% (45076) находятся на юге Тюменской области.

Отбор экспертов выборочной совокупности опроса осуществлен по методу квот. В качестве квотного признака выступили вид экономической деятельности предприятия, на котором работает эксперт, и регион в котором он работает.

Таким образом, наибольшее число экспертов следовало опросить из числа руководителей в сфере торговли (54 человека), услуг (44 человека) и строительства (33 человека).

В соответствии со структурой генеральной совокупности в разрезе территориального распределения организаций выборочная совокупность представлена 88 руководителями юга Тюменской области, 83 экспертами Ханты-Мансийского автономного округа – Югра и 25 менеджерами из Ямало-Ненецкого автономного округа.

Распределение выборочной совокупности по другим признакам была сформирована в результате случайного отбора экспертов в рамках заданных квот. Структура выборочной совокупности сложилась таким образом, что 25,5% экспертов заняты в крупных организациях, 39,3% опрошенных руководителей – это представители средних организаций и 35,2% экспертов представляют малые организации. Можно утверждать, что структура выборочной совокупности в разрезе масштаба организации сложилась равномерно, что дает основания

рассматривать результаты опроса как отражение мнений руководителей как крупных, так и средних и малых организаций.

Структура выборочной совокупности была проанализирована не только по характеристикам, относящимся к организациям-работодателям экспертов, но и по характеристикам, относящимся к управленческой должности опрошиваемых: уровню управления в организации и стажу работы в руководящей должности.

Анализируя распределение выборочной совокупности по уровню должности эксперта в управленческой иерархии организации, авторы приходят к выводу о его достаточной равномерности. Так, в опросе приняли участие 61 представитель (31,1%) высшего уровня управления, 60 руководителей (30,6%) среднего звена и 75 менеджеров (38,3%) низового уровня.

Следующим основанием структурирования выборочной совокупности стал стаж работы эксперта в руководящей должности. Доминирующую долю составили эксперты, имеющие управленческий стаж от 1 года до 5 лет (75 человек, 38,3%) и руководители с соответствующим опытом от 5 до 10 лет (60 экспертов, 30,6%). Среди опрошенных экспертов 32 руководителя (16,3%) занимают управленческую должность менее 1 года; 8 опрошенных (4,1%) занимают руководящие должности от 10 до 15 лет и 23 руководителя (11,7%) имеют опыт управленческой деятельности более 15 лет (рис. 1).

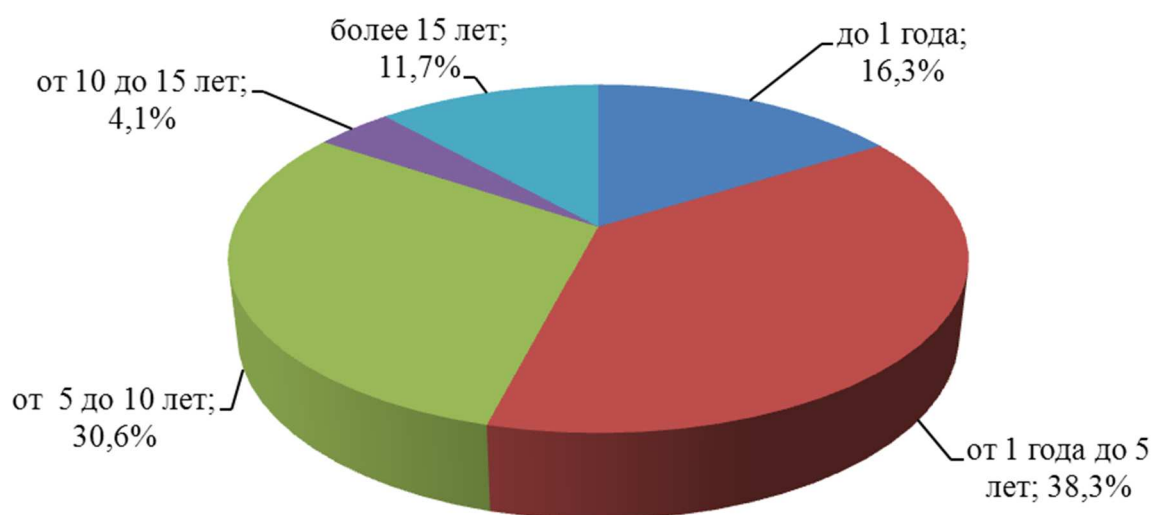


Рис. 1. Распределение выборочной совокупности экспертного опроса в разрезе стажа в руководящей должности

Для характеристики выборочной совокупности экспертов относительно их образования были выбраны критерии: «уровень полученного образования» и «направление подготовки базового образования».

Как показано в табл.1 доминирующее большинство опрошенных руководителей (122 человека) имеют одно высшее образование (и при этом не имеют ученой степени). Другие категории экспертов составили практически равновесную структуру относительно категории лиц с высшим образованием. Так, немного чаще, чем каждый пятый эксперт имеет образование ниже высшего (незаконченное высшее или среднее специальное) и немного реже, чем каждый четвертый – имеет образование выше высшего (два и более высших образования или ученую степень).

Таблица 1

Распределение выборочной совокупности по направлению подготовки базового образования

Направление подготовки базового образования	Количество экспертов, человек	Доля экспертов, %
управленческое	24	12,2
экономическое	76	38,8
техническое	47	24,0
гуманитарное	23	11,7
юридическое	24	12,2
медицинское	4	2,0
другое	28	14,3

Оценивая структуру экспертов в разрезе направления подготовки базового образования, авторы отмечают, что больше других в выборочную совокупность попали руководители, имеющие экономическое (76 человек, 38,8%) и техническое (47 человек, 24%) образование. Меньше всего (4 человека, 2%) в выборочной совокупности руководителей с медицинским образованием, что обусловлено заданной квотой по видам деятельности предприятий-работодателей экспертов – требовалось опросить 4 эксперта, работающих в сфере здравоохранения.

Отвечая на вопрос: «На какие оценки, в основном, Вы учились в ВУЗе (СУЗе)?», эксперты чаще всего выбирали «отлично» и «хорошо». Так, 27,6% опрошенных (54 человека) выбрали вариант «отлично», 37,2% экспертов (73 человека) указали «хорошо» и 11,7% руководителей (23 человека) выбрали оба эти варианта. Чаще всего получали оценки «удовлетворительно» 15,3% руководителей (30 человек) и в равной степени оценки «хорошо» и «удовлетворительно» лишь 2% (4 человека). Оставшиеся 6,1% экспертов (12 человек)

выбрали вариант «другое» и дополнили его ответами «на разные оценки», «все указанные» и другие вариации с аналогичным смыслом (рис. 2).

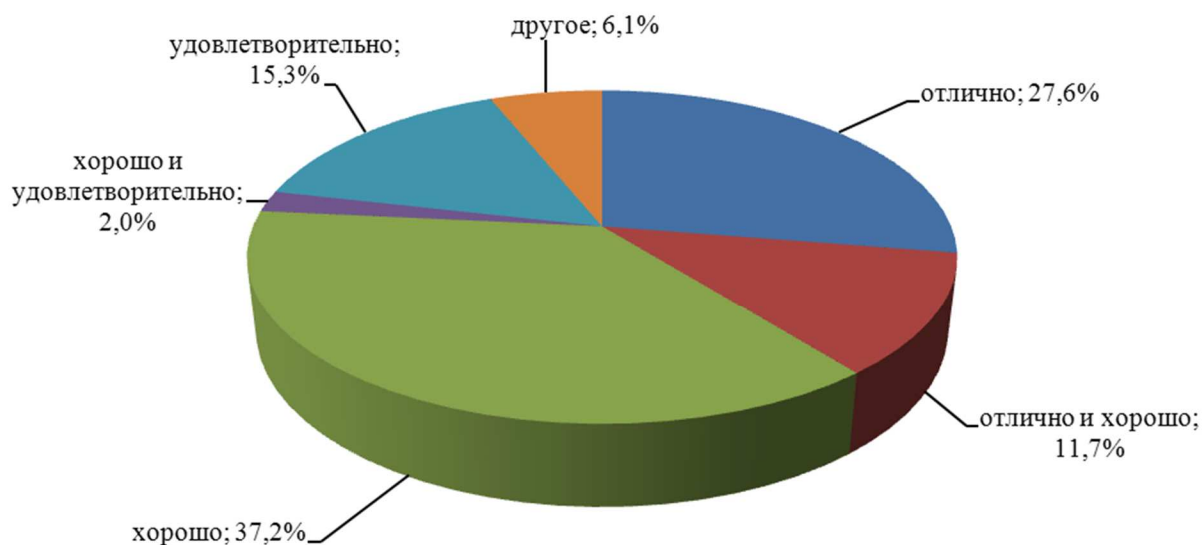


Рис. 2. Распределение выборочной совокупности экспертного опроса в разрезе успешности обучения экспертов

Рассмотрев совокупность опрошенных управленцев по возрасту, выделены следующие доли: больше трети экспертов (69 человек, 35,2%) – это лица в возрасте до 30 лет; наибольшая доля представлена руководителями возрастной категории от 31 года до 40 лет (80 человек, 40,8%); существенно меньшее число руководителей-экспертов в возрасте от 41 года до 50 лет (26 человек, 13,3%) и в возрастной группе старше 50 лет (21 человек, 10,7%).

Оценивая структуру выборочной совокупности по характеристикам, сложившимся в результате случайного отбора экспертов, авторы отмечают, что она сложилось достаточно равномерной и целесообразной, что позволяет сделать вывод о репрезентативности исследования.

Данные анализировались как по всей выборочной совокупности (одномерное распределение мнений), так и в разрезе ключевых характеристик экспертов (двумерное распределение): уровня образования; специализации образования; уровня в иерархии управления; размера организации, в которой работает эксперт и успешности обучения. В следующей статье авторы предпримут попытку типологизации руководителей на основании успешности их обучения по результатам социологического исследования.

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: Издательство 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] /Хайруллина Н.Г., Щербаков Г.А. // 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. на соискание уч. степени кандидата 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;

Койше К.К., д.фил.н., профессор кафедры социологии. ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.