**Образование как фактор профессионального успеха**

В начале 90-х гг. успешность труда в России определялась не столько наличием профильного образования, сколько его отсутствием. Сейчас же все больше ценятся профессионалы, имеющие развернутый опыт, современные навыки, и знающие свой труд в тонкостях и нюансах.

Эдуард Михайлович Коротков, доктор экономических наук, профессор Государственного университета управления (г. Москва).

Условия современного российского бизнеса таковы, что в конце 80-х — начале 90-х гг. успешность труда в России определялась не столько наличием профильного высшего или средне-специального образования, сколько его отсутствием. Мы подчеркиваем это обстоятельство, поскольку именно свобода от устаревших знаний и стереотипов в деятельности, имеющаяся в то время у молодых людей без высшего или средне-специального образования, кроме всего прочего, позволила им достигнуть серьезных успехов в организации и ведении своего дела. И наоборот, многие специалисты с высшим образованием, а также работники, имеющие кандидатские и докторские научные степени, полученные в советские годы, теряли работу по специальности и находили работу только в непрофильных сферах или сфере услуг (торговле, частном транспорте). На рынке труда исчезли или потеряли престижность такие профессии, как историк, философ, экономист-теоретик, научный сотрудник практически любого направления, военный, инженер, а также социолог или социальный психолог, имеющие специализацию, связанную с идеологией.

В последнее десятилетие в России проявилась еще одна новая тенденция, отсутствовавшая в течение всего советского периода. Возникали профессиональные сферы деятельности, которые практически мгновенно, в течение считанных месяцев заставили многих людей начать работу, не только не имея, но и без всякой возможности получить профессиональное образование в выполняемом виде труда по причине отсутствия вузов и факультетов данного профиля. К таким профессиям относятся: аудитор, банкир, web-дизайнер, менеджер по туризму, маркетолог, психотренер, копирайтер, риэлтер и многие другие. Можно было наблюдать, как молодой человек 23 лет, не имеющий никакого высшего образования, успешно руководил фирмой по производству и продаже обуви, бывший военный занимался выпуском одежды, бывший компьютерщик руководил крупной риэлторской фирмой, а бывшая учительница иностранного языка становилась руководителем отдела по персоналу в крупной российско-американской компании.

В связи с этим можно говорить о том, что в конце 80-х и начале 90-х гг. в России наличие высшего профильного образования — фактор, который незначительно влиял на успешность трудовой деятельности огромного количества людей. Данный факт противоречит результатам исследований западных авторов, которые связывают успешность профессиональной деятельности, в том числе руководителей, с их профильным образовательным уровнем.

И тем не менее через некоторое время после начала перестройки Россия все же начала движение к цивилизованному бизнесу и к периоду 1995-1997 гг. социальная ценность высшего и средне-специального образования стала возрастать. Так, в конце 90-х гг. при формулировании требований к выдвижению работников в резерв на управленческие должности появился критерий обязательного наличия базового профессионального образования. Кроме того, стали «в цене» профессионалы, имеющие развернутый опыт и знающие свой труд в тонкостях и нюансах.

Однако мы должны все же признать, что фактор наличия профильного высшего или средне-специального образования — еще не гарантия высокой эффективности работника. С этим обстоятельством, например, в первые годы своего интенсивного развития столкнулась молодая банковская сфера в России, которая обеспечила рабочие места работникам разной профессиональной принадлежности, и не только экономистам и бухгалтерам.

Таким образом, фактор наличия профильного высшего или средне-специального образования может иметь двоякое значение относительно профессиональной успешности работника:

он может способствовать успешной карьере за счет того, что сотрудник обладает профессиональными знаниями и навыками;

но может снижать его потенциал по причине наличия устойчивых стереотипов в его мышлении и деятельности.

И наоборот:

отсутствие профильного образования может проявиться в качестве фактора, тормозящего профессиональную успешность работника;

но может, напротив, повысить его успешность при его способности к переобучению и профессиональному творчеству.

Отдельно следует коснуться вопроса об образовании у правленческих работников. Как и в случае с позитивной связью образовательного уровня специалиста с его образовательным статусом, в западной литературе формулируется мнение, что наличие высокого уровня образованности руководителя повышает его успешность.

Все вышесказанное позволяет говорить о том, что при анализе степени влияния образования на успешность управленческой деятельности нужно ответить на следующие вопросы.

1. Является ли для руководителя обязательным требование иметь профильное высшее образование, соответствующее той сфере, в которой он реализует свою управленческую деятельность?

2. Для какого ранга руководителя чрезвычайно важно наличие профильного образования, а для какого — менее важно?

3. Какое образование способствует успешности управленческой деятельности, а какое — тормозит?

4. В каких дополнительных знаниях нуждается руководитель, кроме знания иностранного языка, распространенного в той стране, где он имеет свой бизнес?

При ответе на первые два вопроса о необходимости для руководителя профильного образования соответственно той сфере, в которой он работает, по результатам наблюдений можно выделить следующие закономерности.

1. Как было указано выше, само по себе образование еще не обеспечивает высокую успешность деятельности работника. Данная закономерность проявляется и в организационно-управленческой деятельности руководителя. Случаи отсутствия у руководителя высшего и средне-специального образования особенно часто встречались в России в конце 80-х — начале 90-х гг. В настоящее время повысились требования к профессионализму руководителей, поэтому случаи отсутствия у них образования чрезвычайно редки.

2. При этом, однако, мы можем говорить о том, что если обязательность профильного образования для руководителей среднего звена управления является важной (начальников отделов и управлений), то для руководителя высшего звена значимость профильного образования заметно снижается. На уровне высшего звена управления (генеральный директор, президент и их заместители), имеющего дело с решением преимущественно стратегических задач развития и функционирования компании, кроме бизнес-образования, обязательно наличие развернутого опыта управленческой деятельности и желателен богатый жизненный опыт, знание людей, а также самого себя — своих сильных и слабых качеств.

Ответ на третий вопрос о том, какое образование повышает успешность деятельности руководителя, а какое тормозит, представим в виде анализа опыта наблюдений.

Профессиональные знания о закономерностях, построенных на основе причинно-следственных логических связей (техническое, математическое, физическое, инженерное, компьютерное и др. образование) может снижать успешность управленческой деятельности, особенно если данный фактор выступает вкупе с низким развитием коммуникативных способностей руководителя. Другими словами, если он, например, высококлассный компьютерщик или инженер, физик или математик, данный факт может выступить основанием для негативного прогноза относительно успешности его управленческой деятельности. Именно этим обстоятельством объясняются ошибки при принятии тех управленческих решений, после которых хорошего специалиста, имеющего образование в указанных выше областях, «ставят» руководителем, и он начинает работать плохо и «запарывает» важный проект.

Дело в том, что особенности управления человеческими отношениями, с которыми имеет дело такой работник при вступлении в управленческую должность, принципиально отличаются от особенностей управления техническими, математическими или физическими системами, с которыми он ранее имел дело. Непредсказуемость, неоднозначность, а часто иррациональность человеческого поведения ставят такого руководителя в проблемную ситуацию, решение которой для него связано с определенными трудностями. Если при управлении технической системой он может опираться на четкие, логические закономерности, то при управлении людьми он попадает в «зону» неопределенности и противоречивости.

Так, один из руководителей, в прошлом компьютерщик, на психологической консультации сказал так: «Компьютер полностью подчиняется моим действиям, а человек — нет».

Другой руководитель, имеющий математическое образование, выразился так: «После моего нажатия на определенную клавишу на компьютере я точно могу предсказать, что на мониторе появится соответствующая картинка. А с человеком это невозможно: я не могу точно предсказать действия человека в ответ на мои воздействия».

Руководитель в банковской сфере, имеющий физическое образование и ранее работавший в Институте им. Курчатова, проявлял повышенно агрессивный и манипулятивный стиль в управлении по двум причинам. Первая: он строил абстрактные, оторванные от практики модели и требовал от подчиненных беспрекословной их реализации. Вторая: он не понимал внутренних мотивов поведения людей на работе и поэтому был повышенно мнителен и подозрителен.

Сензитивный период, в течение которого молодой человек получает высшее образование, имеет очень важное значение. В этот период происходит начальная профессионализация его личности, что сказывается в его профессиональной работе и управленческом стиле. Но если в профессии наличие знаний из другой, смежной области может способствовать повышению эвристичности работника, то в управлении наличие негуманитарных знаний только вредит делу. Конечно, способный и талантливый человек может преодолеть ограниченность своего базового образования, если его назначили руководителем. Но, к сожалению, способных и талантливых людей очень мало везде, в том числе и в управлении.

В связи с этим можно утверждать, что руководители, имеющие гуманитарное образование, более уверенно чувствуют себя в управлении. Под гуманитарным образованием мы подразумеваем юридическое, экономическое, менеджмент и т. п. Именно в гуманитарных областях руководитель получает знания о сложнейших, противоречивых закономерностях функционирования и развития многокомпонентных социальных систем, имеющих многофакторную детерминацию, особую динамику развития с подъемами и спадами, высокую неопределенность и непредсказуемость результата, периодическое возникновение кризисов и рисков и проч.

Именно такой социальной системой выступает человеческий фактор в управлении, и именно поэтому в развитии гуманитарного мышления в первую очередь нуждается управленческий работник. Следовательно, в случае принятия решения по выдвижению специалиста с гуманитарным образованием на должность руководителя значительно более низкой является вероятность управленческой ошибки, нежели в случае выдвижения специалиста с техническим образованием на должность руководителя.

Безусловно, в каждом конкретном случае, кроме образования руководителя, необходимо выделять и оценивать наличие или отсутствие у него развитых коммуникативных способностей. Если работник с техническим образованием имеет развитые коммуникативные способности, рекомендация о его повышении в должность руководителя может быть вполне оправданной. Но если решение о повышении принимается относительно работника, имеющего техническое образование и не отличающегося развитыми коммуникативными способностями, можно прогнозировать его низкую успешность в управленческой деятельности.

Логичным теперь будет поиск ответа на четвертый вопрос о том, в каких дополнительных знаниях, кроме профессиональных и знаний иностранного языка, нуждается руководитель. Ответ здесь будет однозначным — руководитель, имеющий любое профессиональное образование (профильное или непрофильное, техническое или гуманитарное), нуждается в знании основ социальной психологии управления людьми. Под этим имеется в виду следующее:

компетентность в вопросах социально-психологических закономерностей развития организации;

убежденность в необходимости формирования корпоративной культуры;

знание конкретных закономерностей динамики функционирования и развития работающей команды;

достаточная информированность о факторах возникновения деловых конфликтов и регулирования их, способах управления коллективом и отдельными подчиненными;

осведомленность о способах эффективной профессиональной саморегуляции.

Таким образом, после назначения на управленческую должность руководитель обязательно должен получить дополнительное образование по психологии управления.

Такое образование может быть успешным при соблюдении следующих условий:

1) в ходе обучения руководителю должны быть предоставлены не теоретические, а именно прикладные знания по практической психологии управления, поскольку он занимается не исследовательской академической работой, а конкретным управлением людьми в определенной профессиональной сфере;

2) необходимо предоставить условия, в которых может происходить процесс формирования практических навыков руководства людьми;

3) время обучения должно быть непродолжительным, так как управленческий работник — человек занятой и у него нет возможности тратить на обучение слишком много времени.