

Мухаметшина Ольга Викторовна,

канд. пед. наук, доцент кафедры иностранных языков,

ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный

гуманитарно-педагогический университет»,

г. Челябинск, Россия

МОТИВАЦИОННО-ЛИЧНОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНО-РЕФЛЕКСИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА

В данной статье представлено описание содержания мотивационно-личностного компонента системы формирования коммуникативно-рефлексивной компетенции менеджера. В процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров необходимо стремиться к достижению такого уровня сформированности коммуникативно-рефлексивной компетенции, при котором менеджер сможет выстроить коллегиальные отношения с сотрудниками и партнерами, результатом которых будет достижение цели совместного взаимодействия.

Ключевые слова: мотивация, мотивационно-личностный компонент, коммуникативно-рефлексивная компетенция, тренинг.

Реалии сегодняшнего дня, потребность общества в высококвалифицированных специалистах диктуют цели обучения в вузе. Во время обучения будущих менеджеров у них должна формироваться коммуникативно-рефлексивная компетенция, необходимая для их профессионального становления.

Одним из компонентов системы формирования коммуникативно-рефлексивной компетенции будущих менеджеров является мотивационно-личностный компонент, в рамках которого происходит воздействие на мотивационную сферу студентов, стимулируется их познавательная активность, в результате чего формируется стремление к овладению коммуникативно-рефлексивной компетенцией. Мотивационно-личностный компонент выражен в мотивационной направленности на результативное профессиональное общение, а также формирование его личностно-окрашенного стиля; в ценностно-смысловом отношении к содержанию и

результату деятельности. Мотивация студентов-менеджеров осуществляется посредством стимулирующих методов, средств и форм (например, обращение к личностным интересам студента, убеждение и т. д.) [3].

Следует также отметить, что эффективность управленческой деятельности также зависит от личностных качеств менеджера. Важную роль играет адаптивность поведения, позволяющая ориентироваться в изменяющихся ситуациях в процессе общения.

Мотивация обеспечивает успешность реализации любой деятельности, и, в частности, профессиональной. Если специалист работает с интересом, то эффективность его деятельности повышается в разы, что позитивным образом сказывается на росте благосостояния всей страны, на развитии экономики и управленческих механизмов.

С целью повышения мотивационного фона учебно-познавательной деятельности будущих менеджеров используется кейс-метод, позволяющий раскрыть творческий потенциал обучающихся и сформировать у них устойчивый интерес к деловому профессиональному общению.

Преподаватель в силу вышеизложенного должен пробуждать у студентов осознание значимости их умственного действия в процессе обучения для совершенствования их личностных качеств в контексте подготовки к будущей профессии. С этой целью необходимо проведение семинаров-тренингов, таких как «Самопрезентация личных и профессиональных качеств менеджера», тренинг формирования коммуникативных умений и навыков.

Тренинг «Самопрезентация личных и профессиональных качеств менеджера» позволяет формировать у студентов умения и навыки самопрезентации, необходимые в процессе их будущей деятельности в коллективах. Хорошо организованная самопрезентация позволит менеджерам устанавливать контакты с коллегами и партнерами. Будущий менеджер должен владеть основами этики делового взаимодействия, языка телодвижений, иметь свой собственный речевой стиль. Все это позволит ему в будущей профессиональной деятельности располагать к себе коллег и партнеров не

только при помощи вербальных средств общения, но и с помощью языка телодвижений, мимики, различного рода интонаций и риторических оборотов. Тренинг позволит сформировать у будущих менеджеров умения инициировать продуктивное сотрудничество, раскрывать уже при первой встрече его перспективы, ценить деловые качества партнера и затраченное на переговоры свое и чужое время [1].

Таким образом, рефлексивный тренинг, являясь интерактивным методом обучения, как нельзя лучше раскрывает эмоционально-поведенческий потенциал будущих менеджеров, способствует формированию у них коммуникативно-рефлексивной компетенции, необходимой для успешной реализации их профессиональной деятельности [2]. Такие занятия способствуют повышению мотивационного фона студентов-менеджеров и при помощи рефлексивных аспектов их учебной деятельности – лучшему осознанию себя как личности и осознанию себя для будущей профессии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мухаметшина О.В. К вопросу формирования коммуникативно-рефлексивной компетенции будущих менеджеров [Электронный ресурс] / Наукovedение: интернет-журнал. – 2014. – №3 (22). – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/113PVN314.pdf>
2. Мухаметшина О.В. Рефлексивный тренинг как условие эффективного функционирования системы формирования коммуникативно-рефлексивной компетенции будущих менеджеров [Электронный ресурс] / Наукovedение: интернет-журнал. – 2015. – №1, Т. 7. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/79PVN115.pdf>
3. Мухаметшина О.В. Формирование коммуникативно-рефлексивной компетенции будущих менеджеров: автореферат дисс. на соискание ученой степени к. пед. наук. – Челябинск, 2015. – 26 с.