

доцент кафедри педагогіки та іноземної філології
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Формування системи мотивів як компоненти культури ділового спілкування майбутніх менеджерів освіти

Мотиваційно-ціннісний компонент культури ділового спілкування майбутніх менеджерів освіти – це система мотивів, цінностей, якими керується майбутній фахівець під час ділового спілкування і які опосередковують його сприймання та оцінку різноманітних професійних ситуацій, визначають вибір способів і прийомів спілкування з партнерами.

Система мотивів майбутніх менеджерів освіти визначає їхню мотиваційну спрямованість. Ми визначаємо її як систему мотиваційних орієнтацій у сфері ділового спілкування, що передбачає ідеальний для даного спеціаліста спосіб міжособистісної взаємодії з партнерами по спілкуванню. Мотиваційні орієнтації майбутніх менеджерів освіти пов'язують мотивацію з цілями ділового спілкування, які, у свою чергу, обумовлені матеріальними й духовними потребами майбутніх менеджерів освіти. Потреби належать до категорії інтегральних властивостей людини, вони ніби «пронизують» усю систему біологічних, психологічних, педагогічних, лінгвістичних, соціальних його характеристик. Спрямованість виступає індикатором та засобом висловлення, об'єктивації всіх дій людини, у ній виявляється її зв'язок з внутрішнім та зовнішнім світом людини.

На нашу думку, тип спрямованості майбутніх менеджерів освіти визначається домінуванням одних мотиваційних орієнтацій та настанов над іншими. Дослідниця О. О. Рембач виокремлює три типи мотиваційної спрямованості майбутнього фахівця у діловому спілкуванні.

1. Діяльнісна спрямованість характеризується високим рівнем орієнтації на досягнення професійних показників, інтереси професійної діяльності; оптимальною є настанова на активне використання процесу спілкування для вирішення поставлених завдань; переважають мотиви, пов'язані з досягненням поставленої мети; спеціалісти характеризуються як педантичні професіонали, що заздалегідь знають, як досягти мети й кого необхідно залучити до діяльності заради успіху; суть такої позиції виражає гасло: «Висока продуктивність діяльності – за будь-яку ціну», «Я відстоюю свої думки, ставлення і погляди навіть тоді, коли для цього треба відкинути думки інших», «Якщо виникає конфліктна ситуація, я намагаюся припинити її або вийти з неї переможцем», «Я надаю дуже важливого значення прийняттю власних рішень і рідко покладаюся при цьому на інших». Основні цілі та критерії успішності професійної діяльності спеціалісти цього типу вбачають головним чином у реалізації професійних завдань.

2. Міжособистісна або особистісна спрямованість характеризується високою орієнтацією на партнера, формуванням сприятливих міжособистісних стосунків і позитивного психологічного мікроклімату в колективі. Суть такого підходу до спілкування виявляється в такому вислові: «Люди – це не товар, цінність якого можна виміряти за допомогою певної шкали, тому думки й самопочуття людей відіграють першорядну роль». Відтак фахівець прагне створювати всі умови для задоволення потреб партнера. Він намагається ставитись до партнера з повагою й доброзичливістю. Найважливішим стимулом, що визначає цей тип спілкування, є прагнення до схвалення й підтримки з боку інших. В основі такого підходу лежить припущення: «Я сподобаюсь людям, якщо буду добрим до них». У більшості випадків працівники з цією спрямованістю надають великого значення думці оточення і їхнім настроям, високо цінують увагу й вдячність з їхнього боку, що слугують для них доказом корисності їх дій.

Спрямованість називається особистісною, оскільки основну мету своєї діяльності спеціалісти вбачають у забезпеченні сприятливих умов для

встановлення доброзичливих стосунків з колегами та партнерами, а критерієм ефективності професійної діяльності вважають характер відносин з партнерами по спілкуванню, їх ставлення до себе. Цілі професійної діяльності полягають у досягненні повного розуміння з партнерами та колегами, створенні атмосфери довіри та співробітництва.

3. Егоцентрична або індивідуалістична спрямованість характеризується орієнтацією на себе, власне благополуччя; домінує прагнення до першості і престижу; у даному випадку серед найважливіших критеріїв ефективності своєї діяльності називають «визнання і повага колег і партнерів», «авторитет у партнерів та співробітників», «професіоналізм, високий рівень компетентності» [3, с.80–82].

Майбутньому менеджеру освіти можуть бути притаманні й такі мотиви: можливість принести соціальну користь суспільству; можливість брати активну участь у його діяльності; розвиток духовних здібностей особистості та інші. Естетичні мотиви дозволяють відчувати радість та задоволення від праці; вони сприяють усвідомленню краси праці. Пізнавальні мотиви дають змогу використовувати власні здібності та постійно самовдосконалюватися. Матеріальні мотиви допомагають зрозуміти престижність економічної діяльності й полягають у забезпеченні стабільного майбутнього, добре оплачуваній роботі. Зрештою, престижні мотиви сприяють постійному підвищенню кваліфікації та професійному зростанню, розумінню великого значення цього фаху серед друзів, знайомих, інших людей.

В основі діяльності майбутніх менеджерів освіти лежать мотиви різних груп, що мають взаємодоповнювати одне одного. Причому сам фахівець має орієнтуватися, які мотиви на сьогодні є пріоритетними і які мають першочергове значення.

На нашу думку, розвитку мотивації щодо вдосконалення культури ділового спілкування може слугувати розвиток позитивної «Я-концепції» та адекватної самооцінки студента; визначення суспільної значущості як ділового спілкування, так і професійної діяльності менеджерів освіти; ознайомлення із

сучасними вимогами до діяльності фахівці; формування ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців; вироблення у студентів умінь і потреб самостійно, активно, творчо працювати; забезпечення умов до самопізнання, самовиховання, самовдосконалення.

Отже, у процесі навчання майбутніх менеджерів освіти необхідно враховувати всі умови для розвитку їхньої мотивації щодо вдосконалення культури ділового спілкування.

Література

1. Бороздина Г. В. Психология делового общения : Учебное пособие / Г. В. Бороздина. – Москва : ИНФРА. 1999. – 224с.
2. Даниленко О. И. Культура общения и ее воспитание: учеб. пос. / О. И. Даниленко. – Ленинград : ЛГИК, 1989. – 101с.
3. Рембач О. О. Формування культури ділового спілкування майбутніх міжнародників-аналітиків у вищих навчальних закладах : дис. ... канд.пед.наук :13.00.04 / О. О. Рембач. – Вінниця, 2005. – 369 с.