

Г.Р. Мурзахметова

Казахстанско-Британский технический университет, Казахстан, г. Алматы

e-mail: gulimurz@gmail.com**РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИИ САМОПРИЗНАНИЯ
В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ КУРСА
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

В статье представлены результаты исследования и интеграции в образовательную программу магистратуры делового администрирования (MBA – Master of Business Administration) компетенции самопризнания, входящей в настоящее время в круг внимания работодателей, предпринимателей и менеджеров разных уровней и областей бизнеса. Актуальность и значимость данного исследования обусловлены тем, что, несмотря на всплеск интереса, самопризнание недостаточно четко определено в качестве компетенции, имеющей специфическое содержание, ценность, динамику и технологию освоения в высшем профессиональном образовательном процессе. Автором статьи представлен опыт определения данной компетенции и исследования в действии (Achene Research) вопросов обогащения содержания образовательной программы «Управление человеческими ресурсами» в MBA актуальной информацией и технологическими стратегиями развития. Исследование выполнено с использованием методов наблюдения, анализа теоретических источников и публикаций практикующих психологов-консультантов, изучения продуктов деятельности магистрантов, самооценки магистрантов, экспертной оценки. В практической части исследования приняли участие магистранты Казахстанско-Британского технического университета. Результатом исследования явилось уточнение понятия «самопризнание» в терминах компетентностного подхода к содержанию MBA-образования; определение актуальных для магистров делового администрирования вопросов содержания и технологии самопризнания; выявление типов отношения магистров делового администрирования к деятельности самопризнания; выявление учебных ситуаций, развивающих компетенцию самопризнания магистров делового администрирования. Результаты представленного в статье исследования являются вкладом в методологию и технологию интеграции компетенции самопризнания в содержание образовательных программ MBA.

Ключевые слова: признание, самопризнание, межличностное взаимодействие, бизнес-отношения, продуктивная рабочая среда, психология бизнес-отношений, коучинговый подход в образовании, эффективные коммуникации, магистратура делового администрирования.

G. Murzakhmetova

Kazakh-British Technical University, Kazakhstan, Almaty

e-mail: gulimurz@gmail.com**Development of self-acceptance competence in the process
of studying the course “Human resource management”**

The article presents the results of research and integration into the educational program of the Master of Business Administration (MBA) of the competence of self-acceptance, which is currently in the circle of attention of employers, entrepreneurs and managers of different levels and areas of business. The relevance and significance of this study are due to the fact that, despite the surge of interest, self-acceptance is not clearly defined as a competence that has a specific content, value, dynamics and technology of mastering in the higher professional educational process. The author of the article presents the experience of defining this competence and research in action (Achene Research) of enriching the content of the educational program “Human Resource Management” in MBA with relevant information and technological development strategies. The research was carried out with the use of observation methods, analysis of theoretical sources and publications of practicing psychologists-consultants, study of master’s students’ activity products, self-assessment of master’s students, expert evaluation. Undergraduates of the Kazakh-British Technical University took part in the practical part of the study. The result of the study was the clarification of the concept of “self-recognition” in terms of the competence approach to the content of MBA education; determination of the issues of the content and technology of self-recognition that are relevant for MBAs; identification of the types of attitude of MBAs to the activity

of self-recognition; identification of training situations that develop the competence of self-recognition of MBAs. The results of the presented research are a contribution to the methodology and technology of integrating self-acceptance competence into the content of MBA educational programs.

Keywords: recognition, self-acceptance, interpersonal interaction, business relationships, productive work environment, psychology of business relationships, coaching approach in education, effective communication, Master of Business Administration.

Г.Р. Мурзахметова

Қазақстан-Британ техникалық университеті, Қазақстан, Алматы қ.
e-mail: gulimurz@gmail.com

«Адам ресурстарын басқару» курсының оқу барысында өзіндік таным құзыреттілігін дамыту

Мақалада қазіргі уақытта бизнестің әртүрлі салаларындағы және әртүрлі деңгейдегі менеджерлердің, кәсіпкерлердің, жұмыс берушілердің назарындағы өзіндік таным құзыреттілігін іскерлік әкімшілік магистратурасының (MBA – Master of Business Administration) білім беру бағдарламасына интеграциялау мен зерттеу нәтижелері ұсынылған. Өзіндік танымға қатысты қызығушылықтың артуына қарамастан, оның әлі де жоғары кәсіби білім беру үрдісінде нақты мазмұны, құндылығы, динамикасы мен меңгеру технологиясы бар құзыреттілік ретінде анықталмауы зерттеудің өзектілігі мен маңыздылығын сипаттайды. Мақала авторы MBA «Адам ресурстарын басқару» білім беру бағдарламасының мазмұнын ақпараттық және технологиялық дамыту стратегияларымен байыту мәселелері бойынша құзыретті және зерттеуді анықтау (Achenhe Research) тәжірибесін ұсынады. Зерттеу бақылау, теориялық дереккөздерді және практикалық психолог-кеңесшілердің жарияланымдарын талдау, магистранттар қызметінің өнімдерін зерделеу, магистранттардың өзін-өзі бағалауы, сараптамалық бағалау сияқты әдістерді қолдану арқылы жүзеге асырылды. Зерттеудің практикалық бөліміне Қазақстан-Британ техникалық университетінің магистранттары қатысты. Зерттеу нәтижесі MBA-білімі мазмұнындағы «өзіндік таным» ұғымын құзыреттілік көзқарас тұрғысынан нақтылау және іскерлік әкімшілік магистрлері үшін өзіндік таным мазмұны мен технологиясының өзекті мәселелерін, іскерлік әкімшілік магистрлерінің өзіндік таным қызметіне қатысу түрлерін, іскерлік әкімшілік магистрлерінің өзіндік таным құзыретін дамытатын оқу жағдайларын анықтау. Мақалада ұсынылған зерттеу нәтижелері MBA білім беру бағдарламаларының мазмұнына өзіндік таным құзыреттілігін интеграциялау әдістемесі мен технологиясына қосылған үлес.

Түйін сөздер: таным, өзіндік таным, тұлғааралық қарым-қатынас, іскерлік қатынастар, өнімді жұмыс ортасы, іскерлік қатынастар психологиясы, білім берудегі коучингтік тәсіл, тиімді коммуникациялар, іскерлік әкімшілік магистратурасы.

Введение

Казахстанско-Британский технический университет через программу MBA – Master of Business Administration (магистратуры делового администрирования) – «готовит руководителей нового типа, которые способны управлять проектами на системной основе, знают особенности различных стадий реализации бизнес-проектов, умеют решать конкретные проектные задачи, и принимать необходимые решения по внедрению инноваций и инструментов по повышению эффективности процесса управления проектами» (Казахстанско-Британский технический университет, 2023)[1]. В достижении этой цели каждая изучаемая дисциплина учебного плана имеет свою зону ответственности. «Управление человеческими ресурсами» формирует у магистрантов систему теоретических знаний об

управлении в области экономики и сферы услуг, развивает умения и навыки управленческой деятельности, анализа систем управления человеческими ресурсами и их проектирования. Проходя программу MBA, молодые специалисты через данную дисциплину развивают востребованные на рынке управленческого труда компетенции, необходимые для выполнения своих должностных функций на более высоком уровне.

Особое внимание в программе MBA, на наш взгляд, необходимо уделять компетенциям, которые стали рассматриваться и обсуждаться на разных деловых форумах и конференциях лишь в последнее время, но сразу же вызвали широкий интерес работодателей, предпринимателей и представителей разных профессий. К числу таковых, по наблюдениям в ходе участия в международных форумах и конференциях по проблемам управления персоналом и развития

персонала (VII WPC Youth Forum, 2022 г.; HR Форум Human Capital Days, 2022, 2023 гг.; XV Евразийский Форум KAZENERGY – 2023 г. и др.), относится компетенция самопризнания. В англоязычной среде этих международных конференций используются такие термины как self-regard (самоотношение), self-esteem (самоуважение, обобщенная самооценка), self-feeling (самочувствие), self-love (любовь к себе), self-respect (самоуважение), self-acceptance (самопринятие), self-attitude (самоотношение, установка на себя), self-evaluation (декларируемая, публичная самооценка), self-recognition (самопризнание). Именно к компетенции самопризнания в настоящее время обращено внимание работодателей, достаточно много пишется в популистских, чаще всего анонимных, статьях на многих сайтах. А исследовательских работ в психологии и в науке эффективного управления все еще нет. Между тем и практика управленческой деятельности, и образовательные программы подготовки менеджеров разных уровней нуждаются в научно-обоснованных данных о ее сущности, структуре, динамике и технологии развития.

Учитывая вышеописанную потребность, мы провели ограниченное исследование в действии (Achene Research) в процессе изучения курса «Управление человеческими ресурсами» в магистратуре делового администрирования Казахстанско-Британского технического университета.

Целью нашего исследования является выявление особенностей и возможностей развития самопризнания современных студентов МВА в рамках курса «Управление человеческими ресурсами».

Задачами нашего исследования являлись:

- 1) уточнение понятия «самопризнание» в терминах компетентностного подхода к содержанию МВА-образования;
- 2) определение актуальных для магистров делового администрирования вопросов содержания и технологии самопризнания;
- 3) выявление типов отношения магистров делового администрирования к деятельности самопризнания;
- 4) создание учебных ситуаций, развивающих компетенцию самопризнания магистров делового администрирования.

Материалы и методы

Материалом для исследования послужили учебные программы, силлабусы, образовательные события на занятиях в магистратуре делового администрирования Казахстанско-Британского технического университета. В ходе исследования нами использованы методы наблюдения, анализа теоретических источников и публикаций практикующих психологов-консультантов, изучения продуктов деятельности и карточек обратной связи магистрантов, самооценка магистрантов, экспертная оценка. В опросе приняли участие 22 магистранта Казахстанско-Британского Технического Университета. При опросе соблюдались правила информированного согласия на опрос и конфиденциальности данных.

Обзор литературы

Самопризнание специалиста, менеджера, личности стало обсуждаться относительно недавно. Теоретические основания заложены профессором Сорбонны (Франция) и Чикагского университета (США) Полем Рикёром (Paul Ricœur, 1913-2005), одним из ведущих ученых философской герменевтики XX века. В работе 2004 года «Путь признания» (на русский язык переведена в 2010 г.) он выделил 23 вариации употребления понятия «признавать» и определил три категориальные группы: идентификация, самопризнание, взаимное признание (Ricœur, 2010: 12-22) [2]. Самопризнание в контексте концепта П. Рикёра – это акт признания личностью себя человеком способным.

К настоящему времени в психологии достаточно многопланово изучены и охарактеризованы не только в диссертационных исследованиях и научных статьях, но и энциклопедических изданиях идентификация – узнавание на основании известных признаков (Петровский, Ярошевский, 1998)[3], и признание – позитивная оценка индивида окружающими (Антинази, 2009)[4]. Материалов же по самопризнанию все еще очень мало.

Анализируя публикации материалов научно-практических конференций и СМИ, нам удалось выявить, что самопризнание в философии и психологии рассматривается как процесс и резуль-

тат, отражающийся в нравственной силе человека и общества (Щедрина, 2017)[5], как способ построения смыслового пространства (Коптелова, 2022)[6].

В практико-ориентированных психологических публикациях самопризнание называется *процессом* (Аноним, 2023)[7], (Аноним, 2023)[8], (Ковалев, 2016)[9], *видом практики* (Аноним, 2023)[7], *способностью* (Аноним, 2023)[7], (Аноним, 2023)[8], (Ковалев, 2016)[9], (Аноним, 2023)[10], *умением* (Аноним, 2023)[11], *качеством личности* (Ковалев, 2016 [9]. В содержание данного понятия при этом включаются такие ментальные действия, как:

- признание и ценение своих достижений, качеств, способностей (Аноним, 2023)[8];
- честное называние себе своих чувств, мыслей, намерений, переживаний, поступков без самообмана и самооправдания (Ковалев, 2016)[9];
- оценивание своих положительных сторон (Аноним, 2023)[8];
- дистанцирование, «отстройка» от мнений других людей (Ковалев, 2016)[9], (Аноним, 2023)[10];
- переживание чувства гордости за свои успехи (Аноним, 2023)[8];
- принятие ответственности за свои чувства и самооценку (Ковалев, 2016)[9].

Более многосторонне в отечественной и зарубежной науке изучен близкий к самопризнанию процесс – самоотношение. Казахстанскими исследователями рассмотрено самоотношение в качестве фактора мотивации достижения у студентов (Васько, Белякова, 2022)[12], и самоэффективность в аспекте оценки собственной поведенческой компетентности (Узакова, Калиева, Симонович, 2020)[13].

Теоретически многоаспектно самоотношение рассмотрено психологами Грузии и России: Н.И. Сарджвеладзе, В.В. Столиным, С.Р. Пантилеевым. Теория специфической активности субъекта в адрес своего «Я» была представлена В.В. Столиным (Столин, 1983) [14], как и методика управляемой проекции, предназначенной для исследования эмоционально-ценностного отношения к себе (Столин, 1981) [15]. Н.И. Сарджвеладзе ввел само понятие «самоотношение» в русскоязычное научное пространство и определил его как систему установок относительно себя, рассмотрел структуру самоотношения как состоящую из когнитивного, эмоционального и конативного компонентов (Сарджвеладзе, 1989) [16]. С.Р. Пантилеевым был осуществлен анализ

самоотношения как сложной целостной эмоционально оценочной системы и с единых теоретических позиций обобщены многообразные факты и проблемы, связанные с изучением строения самоотношения. Он констатировал, что «самоотношение может пониматься как обобщенное одномерное образование, отражающее более или менее устойчивую степень положительности или отрицательности отношения индивида к самому себе» (Пантилеев, 1991)[17].

Таким образом, имеющиеся данные исследователей и практиков показывают, что самопризнание, входящее в состав более широкой системы самоотношения, является динамической, находящейся в процессе непрерывного саморазвития во взаимосвязи с тенденциями современной социальной и экономической реальности, глобальными тенденциями рынка труда. Это обуславливает необходимость постоянно обновляющихся исследований особенностей самопризнания студенчества в процессе изучения профильных дисциплин.

Результаты и обсуждение

Первым результатом исследования является уточнение понятия «самопризнание» с позиций компетентностного подхода к содержанию МВА.

В нашем исследовании профессионального роста магистрантов делового администрирования Казахстанско-Британского Технического Университета за период изучения курсов «Управление человеческими ресурсами» мы рассматриваем самопризнание как компетенцию. Так как по сформировавшемуся в современной психологической науке мнению, компетенция есть система знаний, умений, навыков, способностей, способов деятельности и саморегуляции (Лю, Петелин, 2020:31)[18]. Опираясь на сложившиеся в науке и практике представления о содержании рассматриваемого понятия, мы сформулировали следующее рабочее определение: *самопризнание есть компетенция построения личного смыслового пространства*, отражающая понимание субъектом личностных качеств, характеристик собственной профессиональной деятельности и достижений, своеобразия целеполагания, мотивации, отношений, когнитивных действий, эмоционального состояния, стрессоустойчивости и жизнестойкости, личностного и профессионального роста, особенностей самопринятия и самооценки.

Основываясь на определении самопризнания как части самоотношения, представленных исследователями структуры самоотношения (Столин, 1981)[15], (Сарджвеладзе, 1989) [16], (Пантилеев, 1991)[17], мы констатируем, что рассматриваемая сложная целостная эмоционально-оценочная система самопризнания состоит из 1) когнитивного, 2) эмоционального, 3) конативного компонентов.

Когнитивный компонент самопризнания «обслуживается» процессами ощущения, восприятия, памяти, мышления, воображения и позволяет *понять* человеку, что и как он сделал, что и как может сделать.

Эмоциональный компонент самопризнания включает *чувства* симпатии, уважения, близости субъекта к тому, что и как он сделал, что и как может сделать.

Конативный компонент самопризнания включает в себя *намерения, ментальные действия* в собственный адрес как отбрасывание сомнений, одобрение самого себя, доверие к себе, контролирование себя и самокоррекцию, отбор информации о себе и представление себя другим.

Данное определение позволило обучать магистров делового администрирования грамотно осуществлять самопризнание в целях совершенствования качества своей учебной и управленческой, производственной деятельности. Это показало магистрантам возможности улучшения своего публичного бренда, использования личного бренда в качестве инструмента профессионального роста. Акцентируя свое внимание на раскрываемом нами в вышеприведенном определении содержания понятия «самопризнание», магистранты стали уточнять и расширять самопрезентацию через SWOT-анализ.

В квадранты «сильные стороны» и «слабые стороны» стали включать характеристики многих компонентов самопризнания. Отразили такие, например, качества собственной деятельности, как «высокий уровень самодисциплины и организованности» (О.И., директор Дирекций); «ответственность, уверенность, открытость, гибкость» (А.А., директор сервисного управления); «гибкость, коммуникабельность, настойчивость» (С.К., руководитель проекта). Своими достижениям в профессиональной сфере дали такие, например, характеристики, как: «глубокое понимание анализа финансовых показателей для принятия обоснованных бизнес-решений»;

развивающийся опыт составления и управления бюджетами различного масштаба и сложности; точная экспертиза различных сценариев развития, оценки и управления финансовыми рисками» (Д.Е., главный финансовый менеджер); «высокие компетенции в клиентском блоке» (А.Б., директор Post sales). Магистранты стали осуществлять самопризнание через характеристику особенностей их когнитивных достижений: «имею знания и навыки в области управления временем и планирования» (О.И., директор Дирекций); «мне присуще критическое мышление, скорость мышления, быстро реагирую на задачи и запросы» (А.К., главный HR менеджер). Многие уделяют внимание своей стрессоустойчивости, оценивая ее как недостаточно развитую для современных условий их профессиональной деятельности: «сильно переживаю за все» (А.К., главный HR менеджер); «перфекционизм в плане ответственности» (Д.С., директор дивизиона); «много стрессов» (Ж.Н., главный финансовый менеджер управления).

Есть такие компоненты содержания самопризнания, которые магистранты не отражают ни в своих самопрезентациях, ни в должностном и личностном SWOT-анализе. Это аспекты мотивации, целеполагания, отношений с руководителями, жизнестойкости, направления и темпы личностного роста, несмотря на демонстрируемое на учебных занятиях понимание важности этих аспектов.

Второй результат. Целенаправленная экспертная оценка изучения продуктов деятельности магистрантов, анализ самооценки магистрантов позволили определить, какие аспекты содержания и технологии самопризнания являются актуальными для магистров делового администрирования.

В нашем исследовании 2023 года приняли участие 22 магистранта делового администрирования Казахстанско-Британского технического университета (16 мужчин и 6 женщин). Их карточки обратной связи по ходу выполнения самостоятельных работ (СРМ) показали, что актуальными для обучающихся в магистратуре делового администрирования являются следующие вопросы, касающиеся содержания и технологии самопризнания:

- ценность самопризнания для личностного и профессионального роста;
- совмещение самопризнания с публичной презентацией себя как специалиста и личности;

- адаптация информации о себе и акции самопризнания к типу деятельности (учебной, исполнительской, управленческой, досуговой и др.);

- выстраивание информации о себе в соответствии с конкретным контекстом и особенностями аудитории, с которой осуществляется коммуникация в тот или иной момент деятельности;

- понимание информации, передаваемой через визуальные элементы самопрезентации;

- гармонизация вербальной и визуальной информации о себе.

Самопризнание в визуальной форме через фотографии на слайде самопрезентации является, пожалуй, самой проблемной частью исследуемой компетенции. У магистрантов нет внимания к вопросам влияния формата их портрета на психологическую и деловую характеристику, роли типа портрета (классического, имиджевого, романтического, жанрового и др.) в характеристике личности, представляемого на самопрезентационном слайде. Они не учитывают выразительную силу позы, взгляда, костюма предстающего на фото человека, роли фона в характеристике героя фотографии.

Из 22 участвовавших в исследовании магистрантов основная часть выбрали имиджевый стиль фотопортрета, что является верным выбором в контексте изучаемого курса, но 4 человека выбрали классические фотографии, более подходящие для официальных документов (паспорта, удостоверения). Одна из девушек выбрала романтический стиль, который подходит только для личных страниц в социальных сетях не делового характера. Кроме того, магистрантами допускается сочетание даже имиджевой фотографии с привлекающим, вызывающим взглядом (в 18,18% самопрезентаций).

Все это показывает, что вопросы теории и технологии самопризнания должны изучаться, рассматриваться на курсах МВА, на занятиях практического характера должно уделяться внимание развитию навыков вербальной и визуальной самопрезентации с акцентом на самопризнании.

Третий результат. Анализ самопрезентаций и карточек обратной связи по результатам CRM показал, что после проведения изучения и обсуждения темы в ходе курса «Управление человеческими ресурсами» магистранты стали считать деятельность самопризнания (периодические упражнения и практику) важным фактором:

- понимания и принятия себя («после осознания собственных ошибок и недостатков, а также недостаточности знаний в профессиональной сфере и прочих аспектах, наступает момент отправной точки для развития и улучшения различных качеств своей личности», Д. С., директор дивизиона);

- выстраивания траектории своего развития, определения зоны роста («когда видишь успехи в своем направлении, то выполняешь работу более качественно, дабы не «снижать планку», А.Т., заместитель руководителя проекта; «признавая себе себя и все свои достижения, минусы и плюсы, ошибки и удачи, я понимаю где я сейчас и насколько я впереди, где мне необходимо развиваться дальше», М.С., директор Дирекции);

- карьерного роста («когда человек честно понимает свои сильные и слабые стороны, это помогает выбирать такую работу или карьерный путь, который соответствует его навыкам и интересам», М.С., главный финансовый менеджер);

- обоснованности, продуманности целеполагания;

- улучшения отношения к себе, своим достижениям и ошибкам, своим перспективам;

- повышения мотивации и активизации личностного и профессионального роста;

- повышения эффективности любой деятельности;

- повышения осознанности и уверенности в принятии решений («самопризнание дает мне понимание того, из каких характеристик складывается мои решения», М.И., директор сервисного управления; «важно признать себя, чтобы принимать уверенные решения и вести за собой коллег», Э.Э., директор дирекции);

- лидерства в проектной деятельности («чтобы быть руководителем проекта, ты должен быть лидером. А лидером может быть тот, кто признаёт себя и свои достижения, плюсы. Но без фанатизма», А.Е., руководитель проекта);

- правильного выбора направления, сферы деятельности («если проанализировать и понять себя, можно выбрать то направление, которое ближе тебе», А.К., руководитель отдела финансового обеспечения);

- улучшения отношений с другими как на производстве, так и в семье, в социальной среде;

- улучшения отношений с руководством, подчиненными, коллегами, родственниками, друзьями;

- влияния на рост уважения коллег и подчиненных («руководитель – это лидер, и если он не

признает себя, его не будут признавать других; если он не будет относиться с уважением к себе, его не будут уважать других», А.Б., финансовый менеджер проекта);

- наращивания коммуникаций;
- регулирования востребованности, конкурентоспособности;
- улучшения навыков («понимая какие навыки у меня есть, какие навыки могут меня заинтересовать и какие навыки можно или важно развивать, могу выстроить траекторию образования и роста», М.И., директор сервисного управления);
- снятия внутренних барьеров при выполнении профессиональных задач;
- снижения стресса;
- победы над своими страхами (публичного выступления, перехода к задачам более высокого порядка).

В целом в период изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и общения между собой магистранты неоднократно возвращаются к деятельности самопризнания и переосмыслению как ее сути, так и значения, так как для многих из них «самопризнание – это посмотреть и на себя по-другому, переосмыслить себя, чтобы найти слабые и сильные стороны» (М.С., главный финансовый менеджер).

Четвертым результатом является найденный ответ на вопрос: какие учебные ситуации на занятиях курса «Управление человеческими ресурсами» позитивно воздействуют на развитие мастерства самопризнания у обучающихся в магистратуре делового администрирования?

Серьезное воздействие на магистров оказывает подготовка слайд-презентации о себе и презентация себя своей учебной группе. Описание себя и своего карьерного пути в процессе выполнения этой учебной работы для обучающихся в МВА становится и тестом на понимание качества собственной деятельности, и признанием достижений, зачастую и стрессом, проявлением стрессоустойчивости, акцией выстраивания отношения к непривычным учебным заданиям. Подбор фотоматериала в ходе этой работы часто является и трудностью, и показателем самопризнания, и проявлением уровня визуальной культуры личности. На занятиях нередко проявляется соревновательный дух между участниками одной программы и возникает ситуация взаимообучения. Многие магистранты после первой самопрезентации перестраивают, дорабатывают

свои презентации, усиливают их именно в аспекте самопризнания.

Другой значимой для развития компетенции самопризнания является личностный и должностной SWOT-анализ. В рамках обучения в МВА использование SWOT-анализа предполагает изучение самой технологии как аналитического инструмента, получение опыта осознания своих сильных и слабых сторон, определения возможностей для развития и определения угроз, с которыми приходится иметь дело. Обсуждается также вопрос использования освоенного инструмента и новых знаний для разработки плана развития своих компетенций, чтобы достичь успеха в карьере и личной жизни.

Третье место по значимости для развития навыка признания и самопризнания в нашем опыте заняла работа с практическим кейсом по 101 способу нематериальной мотивации работников с опорой на мировой опыт (Нельсон, Спицер, 2008)[19], (Верченко, 2023)[20]. В формах групповой работы магистранты проработали такие способы мотивации как:

- просто сказать «спасибо»;
- признать достижения и инициировать прославление;
- зафиксировать особый статус;
- предоставить особые условия и график работы;
- обеспечить баланс между личной и рабочей жизнью;
- создать условия для профессионального роста;
- вовлечь в геймификацию и современные виды активности;
- использовать традиции коллектива.

Этот опыт оказался очень значимым для многих магистрантов, о чем свидетельствует то, что некоторые магистранты, придя на работу, сразу же внедрили те способы нематериальной мотивации, которые предложили и обсудили на учебном занятии. Это стало одновременно и фактом самопризнания в форме внедрения своих идей, выдвинутых в ходе освоения и апробации теоретических знаний.

Заметное воздействие на понимание сути, роли, возможностей самопризнания оказали разыгрывание и анализ кейса «Прием на работу», в процессе которого три группы составили профиль должности и провели собеседование с кандидатом. На этапе обсуждения вопросов к кандидату, решая почему тот или иной вопрос подходит или нет к претенденту на должность

того или иного типа персонала, магистранты обращали внимание на проявления самопризнания как претендента, так и членов комиссии.

Особое значение для развития компетенции самопризнания имеет рефлексия выполнения и сдачи СРМ по изучаемому курсу. На курс магистранты в нашем опыте пришли с разным уровнем развития навыка рефлексии. К выполнению заданий на рефлексии относились также по-разному.

Подавляющее большинство при выполнении этих заданий испытали инсайты, сделали для себя открытия и испытали такие вдохновляющие чувства, как удовольствие (так охарактеризовали свое состояние 36,36% магистрантов), гордость (31,82%), волнение (27,27%), воодушевление (13,64%), радость (9,09%), интерес (9,09%), счастье (4,55%), доверие (4,55%), удивление (4,55%), легкость (4,55%).

Равнодушием («без эмоций») и негативной эмоцией (напряжение, стыд, желание сделать и отвязаться) охарактеризовали свое состояние во время выполнения первых рефлексивных заданий 4 магистранта из 22 (18,18%). Но и их эмоциональное отношение изменилось к последним дням обучения.

От первого к заключительному занятию по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» группа постепенно шла к пониманию необходимости рефлексии и обсуждения, связывая эту работу с тем, что в работе с персоналом большая часть строится на коммуникации. Необходимость устной, письменной и иных видов коммуникаций, качественное донесение до работника смысла той или иной работы, объяснение ее сути т.д. должно быть ключевым навыком для любого руководителя. И, если руководитель сам не понимает необходимости и важности качественного проведения рефлексии, обратной связи, не является носителем этой компетенции, ему будет сложно или даже невозможно строить качественные отношения с подчиненными.

На занятиях достаточно последовательно был использован коучинговый подход. Это позволило магистрантам пройти через курс личностно: сделать открытия в поле своей производственной ситуации, осознать зоны своей ответственности и в университетском учебном процессе, и в управленческой системе своей компании. В карточках обратной связи, в рефлексивных размышлениях магистранты отмечают, что в обстановке взаимоуважения и доверия, создаваемого преподавателем на ученых заняти-

ях, они смогли проявить уверенное и постоянно осознанно корректируемое поведение. Возникающие и иницируемые преподавателем формулирование открытых вопросов, вытекающих из ситуации в группе на занятии, вели их к озарениям не только в области изучаемой информации, но и в самих себе.

Заключение

В целом проведенное нами исследование позволяет сделать следующие выводы:

1) с позиций компетентностного подхода к содержанию МВА-образования самопризнание можно рассматривать как компетенцию построения личного смыслового пространства, отражающую понимание субъектом качества собственной деятельности и достижений, целеполагания, мотивации, отношений, когнитивных действий, эмоционального состояния, стрессоустойчивости и жизнестойкости, самопринятия и самооценки, личностного и профессионального роста;

2) актуальными для обучающихся в магистратуре делового администрирования являются вопросы а) совмещения самопризнания с публичной презентацией себя как специалиста и личности; б) адаптации информации о себе и акции самопризнания к типу деятельности (учебной, исполнительской, управленческой, досуговой и др.); в) предъявления информации о себе в конкретном контексте и аудитории, с которой они коммуницируют в тот или иной момент своей деятельности; г) понимания информации, передаваемой через визуальные элементы самопрезентации; д) гармонизации вербальной и визуальной информации о себе;

3) изучение и обсуждение проблематики самопризнания в ходе курса «Управление человеческими ресурсами» позволяет магистрантам понимать самопризнание как востребованную на рынке управленческого труда компетенцию, необходимую для выполнения своих должностных функций на более высоком уровне, понимая и с объемным осознанием принимая свои качества, умения и навыки, достижения и ограничения в целях карьерного и личностного роста, улучшения коммуникаций и отношений в рабочей и социальной среде, снятия внутренних барьеров при выполнении профессиональных задач;

4) педагогическое управление развитием компетенции самопризнания магистрантов делового администрирования эффективно осущест-

вляется через организацию: а) самопрезентации перед учебной группой, б) должностного и личного SWOT-анализа, в) работы с практическим кейсом по способам нематериальной мотивации работников, г) работы с кейсом «Прием на работу», д) рефлексии выполнения и сдачи СРМ по изучаемому курсу;

5) коучинговый подход к обучению магистрантов позволяет повысить мотивацию и эффективность аудиторных и внеаудиторных учебных занятий, активизирует развитие личностных, профессиональных и академических навыков, умения самостоятельно ставить и отвечать на ценностные и технологические вопросы, находить решения и развивать компетенцию *самопризнания*, разрабатывать стратегии развития компетенции *построения личного смыслового пространства*.

В ходе нашего курса, по признанию магистрантов, они впервые принимали участие в образовательной деятельности такого формата, когда ими решалась задача демонстрации компетенции самопризнания. Во время обучения им необходимо было понять и показать свой профессионализм, лидерские и ораторские компетенции, компетенции умения анализировать, систематизировать и представлять информацию, навыки работы с PowerPoint, навыки саморегуляции. Часть магистрантов с высоким уровнем вышеперечисленных навыков и компетенций проявляла себя уверенно, чем вызвала несомненный интерес у однокурсников и желание повышать свой уровень. Лидеры же курса стремились работать со всей серьезностью, чтобы удержать свои позиции. Курсанты MBA пришли к мнению, что не только в системе образования, но и в рабочем процессе работодателям вложе-

ния в развитие работников необходимо сочетать с предоставлением возможности демонстрировать компетенцию самопризнания если не на рабочем месте, то в симуляционной игре или выступлениях.

Полученные результаты являются основанием ряда рекомендаций разработчикам программ и преподавателям курса «Управление человеческими ресурсами» в MBA.

Во-первых, в целевом компоненте и в содержании данного курса необходимо отразить вопросы развития компетенции самопризнания во всей ее структурной полноте.

Во-вторых, процесс изучения данного курса необходимо строить в активных формах с широким применением управляемой преподавателем обратной связи с использованием методик SWOT-анализа, открытых вопросов, кейс-стади, рефлексии выполнения учебных самостоятельных работ, самопрезентации-самопризнания.

В-третьих, на кафедрах, работающих со студентами MBA, необходимо коллегиально обсуждать вопросы обогащения учебных программ информационными материалами и современными технологиями, обеспечивающими развитие компетенций, обсуждаемых широкими кругами работодателей, предпринимателей и представителей разных профессий на международных форумах и конференциях.

В целом, весь процесс нашего исследования показал, что развиваемые в ходе обучения в MBA востребованные на рынке управленческого труда компетенции позволяют молодым управленцам уверенно состоять в компаниях и развиваться на самых разных уровнях менеджмента.

Литература

1. Казахстанско-Британский технический университет. Программа Master of Business Administration // URL: <https://exed.kbtu.kz/mba> (дата обращения: 07.11.2023).
2. Рикёр П. Путь признания: три очерка. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. – 268 с.
3. Краткий психологический словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. – 512 с.
4. Энциклопедия социологии / Составитель: А. Антипази, 2009. // URL: <http://sociology.niv.ru/doc/encyclopedia/socio/index.htm?ysclid=lopiogur31747266246>.
5. Щедрина И.О. «Признание» как нарративный феномен // Ценности и смыслы. – 2017. – № 5 (51). – С. 53–62.
6. Коптелова Т.И. Диктатура правды – будущее России в парадигме органической философии / Т.И. Коптелова // Философия хозяйства. – 2022. – № 1. – С. 45–55.
7. Что значит относительно себя. URL: <https://molitva-otche-nash.ru/cto-znacit-otnositelno-sebya> (дата обращения: 29.10.2023).

8. Самопризнание: почему стоит гордиться своими достижениями и качествами // URL: <https://ru.anyquestion.info/a/samopriznanie-pochemu-stoit-gorditsya-svoimi-dostizheniyami-i-kachestvami?ysclid=lobn7q1hwj480957002> (дата обращения: 28.10.2023).
9. Ковалев П. Самопризнание // URL: <https://podskazki.info/samopriznanie/?ysclid=lobmhbmpx217918290>. Дата публикации: 10.10.2016.
10. Кто посмел вас так назвать // URL: Источник: <https://dostupny-sport.ru/kto-posmel-vas-tak-nazvat>. Дата публикации: 20.09.2023.
11. Что значит гордиться собой // URL: <https://yourknives.ru/polezno-znat/cto-znait-gorditsya-soboi> (дата обращения: 31.10.2023).
12. Васько Т. П., Белякова А.Д. Самоотношение как фактор мотивации достижения у студентов // Eurasian Journal of Current Research in Psychology and Pedagogy. – 2022. – №1. – С. 5–14.
13. Узакова С.А., Калиева Ж.А., Симонович Н.Е. Самоэффективность и социальное поведение студентов высшей школы: социально-психологические аспекты // Психология және социология сериясы. – 2020. – №4 (75). – С. 45–54.
14. Столин В.В. Самосознание личности. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 285 с.
15. Столин В.В. Исследование эмоционально-ценностного отношения к себе с помощью методики управляемой проекции // Психологический журнал. – 1981. – №3. – С. 104–117.
16. Сарджвеладзе Н. И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой. – Тбилиси : Мецниереба, 1989. – 206 с.
17. Пантлеев С. Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 100 с.
18. Лю Бинвень, Петелин А.С. Толкование понятий «компетенция» и «компетентность» в научной литературе / Бинвень Лю, А. С. Петелин // Известия ВГПУ. Педагогические науки. – 2020. – №2(287). – С. 29–31.
19. Нельсон Б. 1001 способ признания вознаграждения: полный справочник / Б. Нельсон, Д.Р. Спидер ; пер. с англ. – М.: ОО «И.Д. Вильямс», 2008. – 448 с.
20. Верченко В.А. 101 способ нематериальной мотивации: бесплатно или до 999 рублей / В.А. Верченко // URL: <https://mbschool.ru/articles/237319> (дата обращения: 27.11.2023).

References

- Antinazi, A. (Ed.). (2009). Entsiklopediya sotsiologii [Encyclopedia of Sociology]. Retrieved from <http://sociology.niv.ru/doc/encyclopedia/socio/index.htm?ysclid=lopiogur31747266246>. (in Russian)
- Что znachit gorditsya soboi [What It Means to Be Proud of Yourself]. (n.d.). Retrieved October 31, 2023, from <https://yourknives.ru/polezno-znat/cto-znait-gorditsya-soboi> (in Russian)
- Что znachit otnositel'no sebja [What does it mean about oneself]. URL: <https://molitva-otche-nash.ru/cto-znait-otnositelno-sebja> (data obrashheniya: 29.10.2023). (in Russian)
- Kazakh-British Technical University. (n.d.). Programa Master of Business Administration [Master of Business Administration Program]. Retrieved November 7, 2023, from <https://exed.kbtu.kz/mba> (in Russian)
- Koptelova T.I. (2022). Diktatura pravdy – budushhee Rossii v paradigme organicheskoy filosofii [The dictatorship of truth is the future of Russia in the paradigm of organic philosophy]. *Filosofiya hozjajstva [Philosophy of Economics]*, 1, pp. 45–55. (in Russian)
- Kovalev, P. (2016, October 10). Samopriznanie [Self-Recognition]. Retrieved from <https://podskazki.info/samopriznanie/?ysclid=lobmhbmpx217918290> (in Russian)
- Kratkij psihologicheskij slovar' (1998). [Brief psychological dictionary]. Rostov-na-Donu: Feniks, 512 p. (in Russian)
- Kto posmel vas tak nazvat [Who Dared to Call You That]. (2023, September 20). Retrieved from <https://dostupny-sport.ru/kto-posmel-vas-tak-nazvat> (in Russian)
- Lju Binven', Petelin A.S. (2020). Tolkovanie ponjatij «kompetencija» i «kompetentnost'» v nauchnoj literature [Interpretation of the concepts of “competence” and “competence” in scientific literature]. *Izvestija VGPU. Pedagogicheskie nauki [News of the Voronezh State Pedagogical University. Pedagogical sciences]*. 2(287), 29–31. (in Russian)
- Nel'son B. (2008.) 1001 sposob priznanija voznaग्रazhdenija [1001 ways to recognize rewards: a complete reference book]. Moscow: ОО «И.Д. Вильямс», 448 p. (in Russian)
- Pantileev S.R. (1991). Samootnoshenie kak jemocional'no-ocenochnaja sistema. Moscow, Izd-vo MGU, 100 p. (in Russian)
- Rikjor P. (2010). Put' priznanija: tri ocherka [The path of recognition: three essays]. Moscow, Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija (ROSSPJeN) 268 p. (in Russian)
- Samopriznanie: pochemu stoit gorditsya svoimi dostizheniyami i kachestvami [Self-Recognition: Why You Should Be Proud of Your Achievements and Qualities]. (n.d.). Retrieved October 28, 2023, from <https://ru.anyquestion.info/a/samopriznanie-pochemu-stoit-gorditsya-svoimi-dostizheniyami-i-kachestvami?ysclid=lobn7q1hwj480957002> (in Russian)
- Sardzhveladze N. I. (1989). Lichnost' i ee vzaimodejstvie s social'noj sredoj. Tbilisi, Mecniereba, 206 p. (in Russian)
- Shhedrina I.O. (2017). «Priznanie» kak narrativnyj fenomen [“Recognition” as a narrative phenomenon], 5, 53–62. (in Russian)
- Stolin V.V. (1981). Issledovanie emocional'no-cennostnogo otnosenij k sebe s pomosh'ju metodiki upravljemoj proekcii [Study of the emotional-value attitude towards oneself using the controlled projection technique] *Psihologicheskij zhurnal*. No 3, pp. 104–117. (in Russian)
- Stolin V.V. (1983). Samosoznanie licnosti [Personal self-awareness], 285 p. (in Russian)

Uzakova S.A., Kalieva Zh.A., Simonovich N.E. (2020). Samoeffectivnost' i socialnoe povedenie studentov visseshei shkoli: social'no-psihologiceskie aspekti [Self-efficacy and social behavior of higher school students: socio-psychological aspects]. Series Pedagogy and Sociology. No4 (75), pp. 45-54. (in Russian)

Vasko T.P., Belyakova A.D. (2022). Samootnoshenie kak factor motivatsii dostizenij u studentov [Self-reporting as a motivator in students. Eurasian Journal of Current Research in Psychology and Pedagogy]. No 1, pp. 5–14. (in Russian)

Verchenko, V.A. (n.d.). 101 sposob nematerialnoy motivatsii: besplatno ili do 999 rubley [101 Ways of Non-Material Motivation: For Free or Up to 999 Rubles]. Retrieved November 27, 2023, from <https://mbschool.ru/articles/237319> (in Russian)

Автор туралы мәлімет:

Мурзахметова Гүльнара – п.ғ.к., Қазақстан-Британ техникалық университеті, (Алматы қ., Қазақстан, эл.пошта: gulimurz@gmail.com)

Сведения об авторе:

Мурзахметова Гүльнара – к.п.н., Казахстанско-Британский технический университет, (г.Алматы,Казахстан, эл.почта: gulimurz@gmail.com)

Information about author:

Murzakhmetova Gulnara – Candidate of Pedagogical Sciences, Kazakh-British Technical University (Almaty,Kazakhstan, email: gulimurz@gmail.com)

Поступила: 15.01.2024

Принята: 01.06.2024