

науčnosti, доступности, учете індивідуальних особенностей, систематичности и послєдовательности, комплексности, варіативности и мноґообразии, інтеґрированности.

Решєние одной и той же педагогической задачи можно добиться разными сочетаниями методов и форм работы. Этот подход открывает широкие возможности для применения различной методики, приспособлявая ее к конкретным условиям работы и максимально используя для развития творческих способностей студентов на занятиях по изучению текстильного искусства – батика.

Литература:

1. Громов, Е. Природа художественного творчества. Москва: Просвещение, 1986, 237 р.
2. Громов, Е. Художественное творчество. Опыт эстетической характеристики некоторых проблем. Москва: Просвещение, 1970, 263 р.
3. Гусев, Ю. Познание и творчество. Логико-гносеологические проблемы художественного творчества. Минск: Издательство Университетское, 1987, 253 р.
4. Исследование проблем психологии творчества. Сб. ст. Москва: Наука, 1983, 335 р.
5. Калюшина, И. Структура и механизмы творческой деятельности. Москва: 1983, 167 р.
6. Кузин, В. Вопросы изобразительного творчества. Москва: Просвещение, 1971, 143 р.
7. Педагогика. Сб. ст. Выпуск 1. Гомель ИПП: СОЖ, 1996, 47 р.
8. Развитие творческих способностей на занятиях изобразительным искусством. Москва: МГПИ, 1983, 172 р.
9. Арбуз-Спатарь О. Развитие творческой активности студентов факультетов изобразительного искусства и дизайна на занятиях по текстильному искусству.: Материалы международной конференции; Техно Проф Информ 2010, Київ-Вінниця 2010, стр. 153-159
10. Арбуз-Спатарь О. Условия развития творческих способностей студентов художественно-графических факультетов пєдвузов в процессе обучения текстильному искусству, Материалы VII Международной научно-практической конференции, 24 ноября 2010, Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машєрова» 2011, стр.186-191.
11. Арбуз-Спатарь О. Методика развития творческих способностей студентов при организации учебных занятий по «Текстильному искусству» на художественных факультетах пєдвузов, Материалы международной конференции, Київ-Вінниця 2011, стр.
12. Арбуз-Спатарь О. Развитие творческих способностей студентов факультетов изобразительного искусства посредством информационных технологий на базе курса «Текстильное искусство», Материалы международной конференции, Київ-Вінниця 2011, стр.

У процесі розвитку творчих здібностей студентів художньо-графічних факультетів пєдвузів на заняттях з текстильного мистецтва повинні органічно входити теоретичні знання, практичні вміння та навички, які забезпечують комплексну підготовку майбутніх учителів-художників.

Ключові слова: методика, творчі здібності, текстильне мистецтво.

В процессе развития творческих способностей студентов художественно-графических факультетов пєдвузов на занятиях по текстильному искусству должны органически входить теоретические знания, практические умения и навыки, которые обеспечивают комплексную подготовку будущих учителей-художников.

Ключевые слова: методика, творческие способности, текстильное искусство.

УДК 378.147

Л.В. Афанасьєва
м. Кіровоград, Україна

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Основна функція менеджменту полягає в управлінні персоналом. Саме від успішності її реалізації значною мірою залежить ефективність професійної діяльності менеджера, яка характеризується різноманітністю і частотою контактів всередині та за межами організації, швидкою зміною обставин і людей. Усе це ставить високі вимоги до професійної компетентності менеджера, його готовності до професійного спілкування. Уміння спілкуватися

з підлеглими, партнерами і вищим керівництвом – основа діяльності сучасного менеджера. Ефективне спілкування з персоналом не лише створює оптимальний клімат на підприємстві, але й сприяє підвищенню працездатності співробітників, спонукає їх до прояву творчості та ініціативи в роботі, що в кінцевому результаті підвищує продуктивність його діяльності.

У наш час, коли відбувається становлення ринкових відносин, особливо гостро відчувається потреба в менеджерах, що володіють ефективними способами та прийомами спілкування з персоналом, здатних створювати позитивний мікроклімат у колективі та налагоджувати продуктивні стосунки з партнерами в умовах вільного підприємництва. У зв'язку з цим із особливою гостротою постає проблема обґрунтування педагогічних умов і шляхів підготовки майбутніх менеджерів до професійного спілкування. Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить про наявність теоретичних і методичних передумов для розв'язання зазначеної проблеми.

Останніми роками у педагогіці з'явилося чимало праць, присвячених проблемі підготовки менеджерів (Ю. Голубєв, В. Дюков, С. Макаров, Є. Уткін.). Зміст і шляхи підготовки особистості до ділового спілкування розглядаються в роботах Ю. Ємельянова, Ю. Жукова, В. Сементовської, О. Панасюка, та ін. Аналіз робіт цих авторів дає можливість визначити загальні підходи до розв'язання проблеми підготовки майбутніх менеджерів до професійного спілкування. Але в них досліджувалися головним чином соціально-психологічні аспекти комунікативної підготовки особистості. Значно менше уваги приділялося обґрунтуванню педагогічних умов і шляхів підготовки майбутніх менеджерів до професійного спілкування.

Аналіз сучасної практики підготовки майбутніх менеджерів до професійного спілкування у вищих навчальних закладах України дає підстави виділити низку суперечностей між:

- необхідністю виховання нової генерації управлінських кадрів і недостатньою розробленістю теоретико-методичних основ підготовки майбутніх менеджерів до професійного спілкування;
- вимогами ринкової економіки щодо культури ділового спілкування менеджерів і недостатнім рівнем їх комунікативної компетентності;
- необхідністю постійного вдосконалення умінь професійного спілкування менеджерів і відсутністю у них рефлексивного ставлення до комунікативного аспекту власної діяльності.

Ми вважаємо, що проблема формування культури професійного спілкування як складова підготовки майбутніх менеджерів є актуальною та потребує подальшого дослідження.

В умовах глобальних соціально-економічних перетворень суспільства, переходу до ринкових відносин суттєво зростають вимоги до ділових якостей і професійної культури менеджерів. Тільки керівник з високим рівнем комунікативної культури спілкування здатний творчо вирішувати різноманітні проблеми, що виникають у процесі професійної діяльності. Саме від рівня розвитку культури професійного спілкування багато в чому залежить ефективність діяльності менеджера, його здатність логічно і переконливо виражати свої думки, налагоджувати сприятливі взаємини зі співробітниками, формувати позитивний соціально-психологічний мікроклімат в очолюваному колективі. Помилки, допущені в професійному спілкуванні, можуть суттєво впливати на ефективність діяльності, службову кар'єру і психічний стан керівника. Причиною багатьох непродуктивних конфліктів, які знижують творчий потенціал персоналу, в багатьох випадках є низький рівень культури спілкування менеджера, зумовлений неадекватними ціннісними орієнтаціями, відсутністю спеціальних знань про спілкування і відповідних комунікативних умінь [5].

Отже, культуру ділового спілкування можна розглядати як професійно необхідну якість майбутнього менеджера, показник його професійної зрілості й ефективності.

Для визначення змісту культури професійного спілкування менеджера перш за все необхідно звернутися до аналізу загального поняття «культура». Важко знайти в нашій мові більш багатозначний термін. Він вживається в багатьох значеннях не тільки в повсякденній мові, але й у різних науках. Насамперед необхідно розрізнати описове й оцінне використання

цього слова. Коли про кого-небудь кажуть, що він культурна людина або поводить себе культурно, то таке твердження є позитивною оцінкою, так само як назвати кого-небудь некультурною людиною – значить оцінити його негативно. Таке оцінювання терміну «культура» зустрічається насамперед у повсякденній мові, а іноді й у філософії. Однак у науці не користуються оцінним значенням, а надають терміну «культура» здебільше описового змісту, тобто вживають його для позначення певних класів предметів, явищ і процесів.

Аналіз наукової літератури дає можливість виділити декілька концептуальних підходів до визначення культури: філософсько-культурологічний (А. Арнольд, І. Гердер, Р. Гуревич, Е. Тайлор, та ін.), соціологічний (В. Бегінін, Ю. Давидов, Г. Дильнов, та ін.), психолого-педагогічний (В. Андрєєв, О. Газман, Н. Крилова, та ін.), лінгвістичний (В. Виноградов, Г. Винокур, А. Гвоздьов та ін.), управлінський (Альвесон, Шакман, Снайдер, Вілкінс та ін.).

З погляду філософсько-культурологічного підходу, у найбільш широкому і первісному значенні культура є щось, створене людиною: вона передбачає використання, поліпшення, удосконалення, свідоме виділення того, що людина знаходить стихійно виниклим у навколишній природі, у суспільних відносинах, у собі [2, с. 20].

Філософський енциклопедичний словник тлумачить культуру як певний рівень розвитку творчих сил і здібностей, виражений у типах і формах організації життя і діяльності людей, а також у створених ними матеріальних і духовних цінностях [8, с. 292].

Такої ж позиції в розумінні культури дотримується Д. Арнольд, який вважає її «особливим специфічним способом людської діяльності, єдністю різноманіття історично вироблених форм діяльності, що відображають ступінь «олюднення» природи і міру саморозвитку людини» [1, с. 9].

Термін «культура» у соціологічному значенні не містить ніякого оцінювального значення. Він стосується способу життя будь-якого суспільства в цілому. У кожного суспільства є своя культура і кожна людина культурна в тому сенсі, що існує в межах тієї чи іншої культури.

Говорячи про культуру, слід зупинитися на лінгвістичному аспекті цього феномену, оскільки мова є засобом спілкування і найважливішим компонентом культури.

Розглядаючи культуру спілкування з лінгвістичного погляду, М. Фаснова виділяє декілька рівнів культури мовного спілкування [7]. До першого рівня вона відносить високо розвинуті пізнавальні процеси, у першу чергу, мислення. До другого сукупність мовних і немовних знань. Третій рівень, на її думку, включає культуру мовлення, що являє собою суму навичок і умінь, які забезпечують такі характеристики висловлення, як логічність, експресивність, стилістичну адекватність. Четвертий, найвищий рівень, включає вміння планувати дискурс і керувати ним з метою здійснення мовного впливу на адресата.

У контексті психолого-педагогічного підходу культура розглядається як особистісний феномен, що відображає рівень розвитку індивідуальних якостей і здібностей людини. При цьому головна увага приділяється питанням формування особистісної культури, організації цілеспрямованого засвоєння людиною елементів культури суспільства.

Культура ділового спілкування є невід'ємним компонентом професійної культури. Підходи до розуміння цього феномену розроблені в роботах Н. Крилової, О. Лосева, Д. Чернілевського, О. Філатова та ін.

Н. Крилова розрізняє загальну професійну культуру і спеціальну [6]. Перша, на її думку, складається з єдності переконаності в соціальній значущості своєї професії; розвиненого почуття професійної гордості; працелюбності і працездатності; підприємливості, енергійності та ініціативності; володіння нормами наукової організації праці; знань теорії управління і основ соціальної психології; організаторських здібностей; зацікавленості в оволодінні нормами суміжних спеціальностей, у розширенні професійного досвіду. Спеціальна професійна культура у спеціалістів різного профілю включає сукупність якостей, які визначаються вузькоспеціальними розділами професіограми.

Б. Зепа підкреслює, що рівень культури особистості є результатом всебічного розвитку її духовних сил і здібностей [4].

Д. Чернилевський характеризує професійну культуру як міру і спосіб творчої самореалізації особистості в різноманітних видах професійної діяльності, спрямованих на засвоєння, передачу і створення цінностей і технологій [9].

У науковій літературі поряд з поняттям «професійне спілкування», часто використовується термін «ділове спілкування». Нерідко вони вживаються як синоніми.

На наш погляд, поняття «ділове спілкування» є ширшим від поняття «професійне спілкування». Професійне спілкування – це ділове спілкування, яке здійснюється в умовах конкретної професійної діяльності і враховує її специфічні особливості. Оскільки будь-яка професія вимагає спеціальних знань, умінь, навичок, окрім загальних закономірностей необхідно враховувати і специфічні закономірності ділового спілкування, які стосуються певної професії.

Проблема формування професійної культури менеджера привертала увагу багатьох дослідників як у нашій країні, так і за кордоном (Ю. Білокопитов, А. Ковальов, Д. Френсіс, Р. Марр та ін.). Водночас досі залишається недостатньо обґрунтованим зміст поняття «культура професійного спілкування менеджера». У психологічних, педагогічних роботах і літературних джерелах з проблем менеджменту досить часто як синоніми вживаються різні за значенням терміни: «професійно-орієнтована культура поведінки», «культура службового спілкування», «етика професійного спілкування», «культура мовлення».

У педагогічній літературі пропонуються різні підходи до виділення структурних елементів культури професійного спілкування фахівців, і менеджерів зокрема. Так, Н. Долгополова, характеризує культуру професійного спілкування менеджера, виділяє такі комунікативні уміння, необхідні для повноцінного ділового спілкування: орієнтувальні (полягають в оцінці ситуації, виборі комунікативної моделі поведінки), інформаційно-аналітичні (уміння отримувати і передавати інформацію), прогностичні (проектування різних видів діяльності, моделювання системи комунікації), полемічні (вербальні, невербальні, електронні, телекомунікаційні засоби зв'язку), візуально-презентативні (створення іміджу, поєднання природних і набутих рис характеру), креативні (прийняття рішень в нестандартних, кризових ситуаціях), рефлексивні (оцінка, самооцінка, самоаналіз, саморозвиток і т.д.) [3].

На наш погляд, адекватно розкрити зміст поняття «культура професійного спілкування» можна на основі особистісного підходу, згідно з яким спілкування розглядається як єдність двох взаємопов'язаних, але якісно своєрідних підструктур: особистісної і поведінкової [10]. Особистісна підструктура включає в себе мотиваційно-ціннісні установки, професійні орієнтації менеджера, які визначають спрямованість його спілкування, вибір тих чи інших способів взаємодії з співробітниками. Поведінкова, або операційно-дійова, підструктура охоплює способи і прийоми організації професійної взаємодії з персоналом. У професійному спілкуванні менеджер може застосовувати вербальні і невербальні засоби спілкування, різні стратегії і прийоми впливу: покарання, зауваження, осуд, критика, конфронтація, накази, натяки, прохання, поради, заохочення тощо.

Відповідно до прийнятого у соціальній психології диференціювання перцептивного, інтерактивного та комунікативного аспектів спілкування в операційно-дійовій підструктурі культури професійного спілкування менеджера В. Лівенцова виділяє наступні компоненти:

– мотиваційно-ціннісний компонент – система ціннісних орієнтацій та смислових установок, які визначають спрямованість спілкування, типовий для менеджера спосіб включення у міжособистісну взаємодію з підлеглими. Спрямованість професійного спілкування менеджера може визначатися ієрархічною структурою чотирьох основних орієнтацій: орієнтація на інтереси професійної діяльності, прагнення досягти високих кінцевих результатів; орієнтація на людей, формування сприятливих міжособистісних стосунків і позитивного психологічного клімату в колективі; орієнтація на себе, власне благополуччя, прагнення до першості і престижу; орієнтація на офіційну субординацію, дисципліну і порядок в очолюваному колективі;

– перцептивний – уміння об'єктивно сприймати і правильно розуміти партнерів по спілкуванню, розуміти їх мотиви, емоційні стани та індивідуальні особливості, швидко

орієнтуватися в професійних ситуаціях: спостережливість, уміння «читати» невербальні виразні рухи співрозмовника, за особливостями міміки і пантоміміки розпізнавати його емоційний стан, мотиви поведінки і наміри; уміння адекватно застосовувати прийоми рефлексивного і нереклексивного слухання співрозмовника; уміння ставати на точку зору співрозмовника, дивитися на ситуацію його очима; уміння за зовнішністю визначати тип особистості співбесідника, особливості його темпераменту і характеру, інтелектуальний і культурний рівень; уміння об'єктивно оцінювати співбесідника на основі спостереження за його зовнішністю, манерою одягатися і особливостями мовлення; уміння передбачати реакцію співбесідника на ті чи інші слова і вчинки;

– комунікативний – високу комунікативну культуру, тобто культуру мовлення (у тому числі публічного) і слухання;

– інтерактивний – уміння будувати відносини з будь-яким партнером, домагатися ефективною взаємодії на основі спільних інтересів.

Виділити шість стилів спілкування, які характеризують інтерактивний компонент культури професійного спілкування менеджера: авторитарний, ліберальний, формально-рольовий, особистісно-відкритий, агресивний і партнерський. Назви стилів умовні і вказують на тенденцію, яка найбільшою мірою виявляється в спілкуванні менеджера.

1. Авторитарний стиль характеризується такими особливостями спілкування як висока вимогливість, жорсткість, принциповість, директивність. Менеджери, яким властивий цей стиль, ставлять перед підлеглими чіткі вимоги і послідовно домагаються їх дотримання, активно впливають на поведінку підопічних, контролюють їх дії, перевіряють, виправляють, дають вказівки і рекомендації. У спілкуванні часто вдаються до різних способів впливу на підлеглих: наказ, розпорядження, заборона, вимога, переконування, доведення і т.д. Для них характерний впевнений, твердий, владний тон спілкування.

2. Формально-рольовому стилю властиві такі особливості спілкування як чітке дотримання статусної субординації, дистантність, серйозність, офіційність, особистісна закритість, відчуженість від підлеглих. Менеджери, яким властивий даний стиль, у професійному спілкуванні неухильно дотримуються статусно-рольової субординації, тримаються на значній соціально-психологічній дистанції від підлеглих, уникають відвертих розмов. Їх взаємодія з підлеглими має переважно формально-рольовий, деперсоналізований характер, відбувається здебільшого навколо професійних проблем і не приводить до формування близьких, довірливих стосунків. Для таких менеджерів характерна скованість рухів, емоційна невиразність, слабка експресивність. Вони рідко відкрито проявляють свої почуття у присутності підлеглих, поводять себе підкреслено коректно, суворо дотримуються рольових норм спілкування.

3. Агресивний стиль відрізняється надмірною критичністю, холодністю спілкування з підлеглими та проявами ворожості у ставленні до них. Менеджери з таким стилем часто ставлять надто високі вимоги до підлеглих, нерідко вступають в конфронтацію з ними, використовують холодний, наказний тон спілкування, дають формальні вказівки та розпорядження. Їх спілкування характеризується негативним ставленням до підлеглих, яке виявляється в наказному тоні, погрозах, іронічних зауваженнях, частому використанні покарань, надмірній суворості, різких, сердитих висловлюваннях. Поєднання у спілкуванні керівника таких особливостей, як правило, призводить до виникнення конфліктів і конфронтації з підлеглими.

4. Особистісно-відкритий стиль характеризується наступними особливостями: безпосередність, довірливе, персоналізоване ставлення до підлеглих. Менеджери з таким стилем спілкуються з підлеглими на рівних, відкрито виражають свої особисті якості та почуття, не приховуючи їх за маскою офіційності, часто і охоче контактують з підлеглими, не уникають розмов на особисті теми. Їх спілкування має неформальний, особистісний, індивідуалізований характер. Між ними та підлеглими, як правило, встановлюються близькі, довірливі стосунки. Їх відрізняє емоційна експресивність, прямотушність, довірливість та самокритичність. Вони уникають демонстрації перед підлеглими своєї статусної переваги,

прагнуть встановити з ними близькі, дружні стосунки. Такий стиль спілкування нерідко призводить до формування фамільярного, панібратського ставлення підлеглих до керівника.

5. Ліберальний стиль спілкування характеризується такими особливостями як поступливість, надмірна м'якість, терпимість, делікатність, тактовність, скромність. Менеджери з таким стилем рідко вдаються до організаційних, спонукальних та обмежуючих дій, активних способів впливу на поведінку підлеглих, спроб її вдосконалення і корекції. Вони, як правило, займають пасивну, споглядальну позицію сторонніх спостерігачів, поводять себе підкреслено делікатно, уникають строгих способів впливу, рідко вдаються до вимог, зауважень і покарань, навіть, якщо для цього існують підстави. Натомість вони часто використовують такі способи впливу як переконування, прохання і вмовляння. Характерною для них є певна непослідовність в діях, нерідко вони змінюють свої вимоги, поступаючись тиску з боку підлеглих, уникають дій, які можуть викликати невдоволення підопічних, привести до втрати їх симпатії. Часто ніякують і розгублюються в конфліктних ситуаціях.

6. Партнерський стиль характеризується наступними особливостями: чуйність, доброта, ввічливість, розуміння підлеглих. Менеджери, яким властивий цей стиль спілкування, проявляють тактовність і готовність до співробітництва з підлеглими, доброзичливе, зацікавлене ставлення до них. Їх відрізняє високий рівень емпатії, увага до потреб підопічних, готовність при необхідності надати допомогу, підбадьорити, порадити. У спілкуванні віддають перевагу позитивним формам соціального контролю (похвала, заохочення, схвалення) перед негативними (покарання і осуд). Завдяки такому стилю спілкування між керівником і підлеглими, як правило, встановлюються відносини взаємної поваги, в колективі формується сприятливий психологічний мікроклімат.

Слід зазначити, що кожний стиль репрезентує один із полюсів виділених нами трьох біполярних параметрів міжособистісного спілкування і тому в своєму крайньому вигляді є одностороннім. Надмірна орієнтація менеджера лише на один із них при недостатній вираженості інших призводить до формування ригідного, неадекватного реальним ситуаціям стилю професійного спілкування.

Жорстка фіксація на одному зі стилів призводить до шаблонної поведінки, неадекватної ситуаційним умовам. Різноманітні ситуації професійної взаємодії об'єктивно вимагають від керівника здатності оперативно переходити від одних способів спілкування до інших, більш адекватних ситуації. Стиль, який полягає у використанні залежно від ситуаційних умов різних стратегій і тактик міжособистісної взаємодії, можна назвати гармонійним або збалансованим. Коли порушується гармонія в структурі стилю, якась важлива його риса проявляється слабо, формування творчої атмосфери в очолюваному колективі ускладнюється або навіть стає неможливим. Гармонія і збалансованість структури стилю – важлива ознака високого рівня культури професійного спілкування менеджера. Ефективне професійне спілкування передбачає адекватне усвідомлення менеджером власних індивідуальних якостей і комунікативних можливостей, розуміння психологічних особливостей підлеглих, здатність правильно сприймати і адекватно розв'язувати комунікативні ситуації, що виникають у професійній діяльності.

Отже, сформованість інтерактивного компонента культури професійного спілкування менеджера оцінюють за наступними критеріями:

- гнучкість, уміння обирати найбільш доцільний стиль спілкування з співрозмовником у тій чи іншій конкретній ситуації;
- уміння попереджати і розв'язувати міжособистісні конфлікти, обирати оптимальну стратегію поведінки у конфліктній ситуації;
- уміння визначати оптимальну соціально-психологічну дистанцію у спілкуванні з співробітниками, забезпечувати необхідний рівень персоналізованості і статусної регламентованості спілкування;
- уміння впливати на співрозмовників, наполягати на своєму, демонструвати впевненість у собі, поєднувати вимогливість з наданням свободи для вияву ініціативи і самостійності співробітників;

– уміння знаходити емоційний контакт з співрозмовниками, налагоджувати відносини взаємної симпатії і довіри, виявляти доброзичливість, тактовність і толерантність у спілкуванні.

Від розвитку означених компонентів залежить ефективність обміну менеджера необхідною інформацією з підлеглими і керівниками (комунікативна функція), організація взаємодії в очолюваному колективі (інтерактивна функція), міжособистісне сприйняття і взаєморозуміння партнерів (перцептивна функція).

Вказані компоненти культури професійного спілкування менеджера перебувають у тісному взаємозв'язку. Кожен із них включає комплекс відповідних знань, умінь і навичок, норм і правил спілкування. Уміння правильно сприймати і розуміти партнера чи аудиторію допомагає знайти потрібні аргументи, а володіння ораторським мистецтвом, культурою мовлення – зрозуміло, виразно і переконливо їх викласти. Усе це необхідно для успішного ділового контакту, у процесі якого виявляється вміння взаємодіяти з партнером: долати бар'єри в спілкуванні, займати адекватну психологічну позицію, виходити на відповідний рівень спілкування. В ідеалі менеджер повинен однаково успішно володіти всіма сторонами професійного спілкування.

Література:

1. Арнольдов А.И. Введение в культурологию. – М., 1993. – 256 с.
2. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1977. – 304 с.
3. Долгополова Н.Ф. Развитие коммуникативных умений студентов-менеджеров в условиях университета: Дис... канд. пед. наук. – Оренбург, 1998. – 162 с.
4. Зепа Б.А. Развитие культуры личности в процессе подготовки инженерных кадров: Дис... канд. филос. наук. – Рига, 1984. – 208 с.
5. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. – М., 1984. – 254 с.
6. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. – М.: Высшая школа, 1990. – 142 с.
7. Фаенова М.О. Обучение культуре общения на английском языке. – М.: Высшая школа, 1991. – 144 с.
8. Философский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 456 с.
9. Чернилевский Д.В., Филатов О.К. Технология обучения в высшей школе. – М.: Экспедитор, 1996. – 288 с.
10. Alvesson M. Cultural perspectives on organizations. – Cambridge, 1993. – 426 p.

Розкрито суть і структурні компоненти культури професійного спілкування менеджерів, визначено показники її розвитку. Розроблені методичні рекомендації щодо корекції ціннісних орієнтацій студентів у сфері професійної взаємодії, формування соціально-перцептивних, інтерактивних і комунікативних умінь.

Ключові слова: культура, професійне спілкування, культура професійного спілкування, професійна підготовка менеджерів, показники культури професійного спілкування.

Раскрыта сущность и структурные компоненты культуры профессионального общения менеджеров, определены показатели ее развития. Разработаны методические рекомендации коррекции ценностных ориентаций студентов в сфере профессионального взаимодействия социально-перцептивных, интерактивных и коммуникативных умений.

Ключевые слова: культура, профессиональное общение, культура профессионального общения, профессиональная подготовка менеджеров, показатели культуры профессионального общения.

In article the essence and structural components of professional communicative culture of the manager, the parameters of its development are determined. The methodical recommendations concerning correction of values orientations of the students in sphere of professional interaction, formation social-perceptive, interactive and communicative skills are developed.

Key words: culture, professional communication, professional communicative culture, professional training of the manager, parameters of culture of professional dialogue.