

Механізм самоорганізації у професійному саморозвитку є не менш значущим. Він має відповідати визначеним вимогам, забезпечувати їх дотримання.

Отже, одним зі способів формування спрямованості на професійну самореалізацію майбутніх педагогів-музикантів є розширення їхнього досвіду фахової діяльності, якого вони набувають у процесі фахової практики. У цей період відбувається вдосконалення і коригування сформованих у процесі вивчення фахових дисциплін знань і навичок. Практика – це можливість виявити наявність (чи відсутність) інтересу до обраної професії, життєвих налаштувань, пов'язаних із цією професією, ступеня готовності до здійснення професійної діяльності.

Література

1. Акімова О. В. Теоретико-методичні засади формування творчого мислення майбутнього вчителя в умовах університетської освіти : монографія. Вінниця : Балук І. Б. , 2007. 351 с.
2. Бистрюкова А. Н. Формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх вчителів початкових класів засобами проєктивної технології : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04. Ялта, 2009. 248 с.
3. Сластенин В. А., Подымова Л.С. Педагогика : инновационная деятельность. Москва, 1997. 224 с.
4. Сластенин В. А. Профессиональное саморазвитие учителя [Електронний ресурс]. *Сибирский педагогический журнал*. 2005. №2. Режим доступу : <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samorazvitie-uchitelya> (дата звернення: 27.09.2016). – Назва з екрану.
5. Фрицюк В. А. Професійний саморозвиток майбутнього педагога : монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2016. 364 с.

КУЛЬТУРА ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ МЕНЕДЖЕРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

**Кравц Т.
Студенка магістратури ННІПППФВК
Науковий керівник – доц. Давидюк М. О.**

Проблема управлінської культури і зокрема культури спілкування керівника є сьогодні надзвичайно актуальною. В умовах економічного, політичного, духовного життя, в процесі ділової та емоційної взаємодії людей часто виникають відносини, побудовані на упередженому ставленні, неприйнятті, відчуженні. Найбільш поширена причина такого явища – низький рівень культури спілкування. Особливий інтерес у цьому контексті становить дослідження впливу культури спілкування на результативність управлінської діяльності в організаціях – виробничих об'єднаннях, закладах освіти, громадських установах та органах управління.

Проблему культури спілкування керівників організацій та навчальних закладів вивчали Б. Гаєвський, В. Іванов, М. Кабушкін, О. Мармаза, В. Новоселов, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Палеха, В. Патрушев, О. Ярковий та ін.

У системі вищої професійної освіти майбутніх керівників – менеджерів, директорів, державних службовців, як показують дослідження, недостатньо уваги приділяється формуванню управлінської культури взагалі і культури майбутнього спілкування на службі, виробництві, наукових і культурних заходах, а тим більше на зборах, мітингах і навіть культурно-масових заходах.

Ділове спілкування, як спілкування загалом у сфері виробництва, праці та управління, є одночасно частиною людського спілкування загалом, а його якості стають частиною загальної культури людини. Діловому спілкуванню

менеджера, а саме конкретним, практичним проблемам ділового спілкування, на даний час приділяється чимало уваги. Зокрема, виразною на часі постає проблема ефективного розв'язання конфліктів, які виникають у виробничих, творчих колективах, а також між цілими організаціями.

Ділове спілкування – одна з найважливіших управлінських процедур поряд з плануванням, організацією, мотивацією, контролем та ухваленням рішень, воно займає від 50% до 90% робочого часу менеджера. Жодна із зазначених управлінських процедур не може реалізуватися без ділового спілкування. Ділове спілкування відіграє особливу, можна сказати, вирішальну роль і в прийнятті управлінських рішень в тому, що забезпечує менеджера необхідною інформацією, без якої ухвалення будь-якого рішення фактично неможливе.

Мета статті – проаналізувати, які компоненти входять у культуру ділового спілкування менеджера як суб'єкта управлінського процесу в організації.

Важливим аспектом професійної компетентності менеджера є рівень його психологічної культури, який включає в себе знання психологічних закономірностей розвитку і проявів психіки особистості, психологічних аспектів спілкування і взаємодії в різних соціальних групах, знання психології управління, а також вміння використовувати отримані знання. Психологічна культура є важливою, але недостатньою умовою успішного ведення бізнесових справ та управління. Сучасний менеджмент повинен базуватися на етичних цінностях. Саме тому при підготовці менеджерів, керівників зростає роль наук етичного спрямування, як-от: «Етика», «Етика бізнесу», «Ділова етика», «Етика ділових відносин», «Етика ділового спілкування», «Конфліктологія» та ін.

Як складова етики бізнесу та теорії управління, етика ділових відносин визначає систему моральних цінностей, критеріїв і параметрів у відносинах між виробниками і споживачами, між організаціями, підприємствами і державою, а також у відносинах між керівниками і співробітниками організації загалом [1; 2; 4].

Етика менеджменту є наукою, яка розглядає вчинки, а також поведінку будь-якої людини, котра діє у сфері управління, в аспекті співвіднесення діяльності менеджера із загальнолюдськими етичними цінностями, оскільки вона охоплює значний репертуар варіантів поведінки менеджерів і підлеглих. Увага акцентується саме на досягненні цілей і засобах управлінської діяльності.

Культура ділового спілкування насамперед відображає взаємозв'язок понять «культура» і «ділове спілкування». У такому словосполученні культура виступає в своєму вузькому значенні. У широкому сенсі культура є сукупністю способів організації всієї життєдіяльності людства. Таке визначення та розуміння сутності культури дозволяє простежити її тісний зв'язок з менеджментом (і з діловим спілкуванням зокрема), який є не тільки організацією, але й узгодженням координації діяльності людей. За своєю суттю, менеджмент, тобто управління, яке включає планування, структурування, мотивацію, контроль, пов'язуючи процедури прийняття рішень і ділового спілкування, виступає частиною глобальної культури [3].

Термін «культура ділового спілкування» має вузький і широкий зміст. У широкому сенсі культура спілкування включає норми і засоби їх реалізації в людських відносинах. Але існує і більш вузький зміст у розумінні культури спілкування: у цьому випадку вона буде визначатися ступенем володіння людьми навичками спілкування, створеними і прийнятими в конкретному суспільстві. Культура ділового спілкування містить і культуру мовлення, і загальну культуру людини, культуру поведінки, знання норм етикету, мовний етикет.

Зовнішніми проявами культури поведінки управлінця є правила спілкування з людьми і поведінка в офіційній, діловій сфері спілкування; культура побуту і побутове спілкування, естетичні смаки (в одязі та інтер'єрі) тощо. З поняттям культура поведінки тісно пов'язане і таке поняття, як етикет, тобто вироблені в суспільстві форми поведінки члена цього суспільства. Порушення правил етикету сприймається членами суспільства як відступ від його норм. Мовний етикет обслуговує етикет поведінки. Це певний репертуар висловлювань, які охоплюють формули залучення уваги для встановлення контакту, вітань, знайомства, прощання, поздоровлень, побажань, запрошення тощо. Ці формули обов'язкові для всіх членів суспільства, вони доволі стійкі, але історично змінні, позначені рисами національної специфіки [5]. Так само і в конкретній організації норми етикету сприймаються як складові корпоративної культури, а їх порушення асоціюється з діями проти правил – що в підсумку може спровокувати виникнення конфліктів між працівниками.

Культура спілкування – це також і вміння встановити зворотний зв'язок, реагувати на думки, почуття, турботи і проблеми іншої людини. Культура ділового спілкування є складовою частиною культури спілкування взагалі, це культура спілкування з приводу виробництва, праці та управління. Саме в цих галузях життєдіяльності і реалізується ділове спілкування.

Ділове спілкування, на думку багатьох дослідників, містить три ключові елементи, це: сприйняття, передача і розуміння інформації. Від ефективності кожного з них залежить і ступінь розуміння інформації. У цьому контексті ділове спілкування поділяють на вербальне і невербальне. Вони різняться засобами передачі інформації: у вербальному спілкуванні таким засобом виступає слово, а в невербальному – жести, міміка і рухи тіла. Вербальні та невербальні засоби ділового спілкування перебувають у тісному взаємозв'язку, у певному відношенні один до одного, яке ще залежить від конкретної ситуації – надлишок жестикуляції може зменшити ефективність сприйняття інформації слухачами; але і брак жестів, міміки також може вести до зниження розуміння значення слів.

Таким чином, можемо дійти висновку, що ділове спілкування менеджера як суб'єкта управлінської діяльності, є дуже важливою, складною і широкою сферою як теорії, так і практики менеджменту; воно займає значну частину робочого часу будь-якого керівника. Тому надзвичайно важливим виявляється пошук практичних орієнтирів, за якими можна цілеспрямовано здійснювати формування культури ділового спілкування майбутніх менеджерів у закладі вищої освіти, адже часто професійна підготовка менеджера мало орієнтується на формування культури ділового спілкування через недостатню розробленість навчально-методичного та технологічного забезпечення цього процесу.

Література

1. Авраменко О. О., Яковенко Л. В., Шийка В. Я Ділове спілкування: Навчальний посібник. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 160 с.
2. Вайновська М. К. Особливості культури професійного спілкування керівника загальноосвітнього навчального закладу: проблеми та пошуки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 40. С. 390-397. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2015_40_55.
3. Каппушева З. А. Деловое общение как условие формирования профессиональной культуры менеджеров. *Педагогическое мастерство*. Москва : Буки-Веди, 2013. С. 149-150.
4. Кузнецов И. Н. Деловой этикет. Москва: ИНФРА-М. 2018. 352 с.
5. Тимофеев М.И. Деловые коммуникации: Учебное пособие. Москва: Риор, 2018.312 с.