

ФІЛОСОФІЯ СПІЛКУВАННЯ В КОНТЕКСТІ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Загальна постановка проблеми. Процеси глобалізації, становлення і розвитку постіндустріального суспільства, які визначають сутність сучасного етапу в історії людської цивілізації, виявилися суттєво більш складними та суперечливими, ніж це передбачали свого часу філософи і політологи, соціологи і футурологи. Безумовно позитивні інтеграційні тенденції в економічній, науково-технічній і духовно-культурній сферах суспільного життя супроводжуються, на жаль, посиленням ворожнечі, міжнаціональними і міжконфесійними конфліктами, проявами агресії і тероризму. Якщо додати до цього ще й поширення наркоманії, бездуховність, втрату моральних засад поведінки й орієнтирів діяльності, деформацію життєвих цінностей тощо, то стане зрозумілим, що науково-технічний прогрес істотно випереджає прогрес соціальний, випереджає духовно-культурний розвиток суспільства.

Така ситуація стає досить небезпечною, оскільки гігантські технічні можливості в руках аморальної людини, особливо коли вона знаходиться при владі, можуть завдати людям і суспільству в цілому величезної шкоди з масштабними руйнівними наслідками. Вся історія цивілізації дає переконливі підтвердження цієї тези численними прикладами. Тому сьогодні надзвичайно актуальними постають взаємопов'язані проблеми вибору і застосування адекватних вимогам часу методів і засобів управління людьми і їхньою спільною діяльністю та методів і педагогічних технологій навчання, виховання і особистісного розвитку підростаючих поколінь.

Їхня важливість і актуальність породжують необхідність філософського аналізу сутності самого феномену управління, чинників, які забезпечують його ефективність, зокрема культури управління, засобів та інструментарію, за допомогою яких досягається формування цієї культури та її успішного застосування. Одним із таких засобів, який до того ж виступає і однією з життєвих потреб людини, взагалі передумовою самого існування й розвитку суспільства, є розвинена система міжособистісного спілкування та взаємодії. Культура ж управління та його стиль можуть формуватися лише в умовах філософського осмислення керівником її сутності, цілей і характеру ділового спілкування з персоналом та взаємин у колективі взагалі.

Зв'язок проблеми з актуальними теоретичними і прикладними питаннями зумовлений тим, що сьогодні, переважно під впливом науково-технічного прогресу, насамперед бурхливого розвитку телекомунікаційних засобів і технологій, відбувається істотна зміна самих цілей, характеру і форм спілкування. Воно поступово, але неухильно втрачає свою людяність та емоційне забарвлення, все більш обмежується функцією обміну інформацією.

На загальному тлі помітного падіння рівня духовності й культури, втрати, особливо представниками підростаючих поколінь, інтересу до книги, до високого мистецтва, які теж є своєрідними способами спілкування, хоча й рознесеного у просторі й часі, людей з авторами, митцями, що прагнули донести до потенційних читачів, глядачів і слухачів свої думки й ідеї, відчуття і переживання.

Таким чином, порушена проблема пов'язана з такими актуальними питаннями педагогічної теорії і практики, теорії і практики управління соціальними системами, як визначення їх цілей і змісту в нових суспільно-політичних, соціально-економічних і духовно-культурних умовах, як адекватний вибір найдоцільніших засобів і форм здійс-

нення управлінської діяльності. Крім того, проблема є однією з важливих ланок у системі сучасних напрямів прикладної філософії, спрямованих на усвідомлення та глибоке осмислення сутності складних і суперечливих процесів і явищ, що супроводжують суспільний розвиток і становлять його зміст. У системі цих напрямів чільне місце належить і філософії спілкування, зміна ролі, змісту й характеру якого впливає на особистісний розвиток людини, її духовність і культуру, ставлення до себе й до інших людей.

Результати аналізу наукових досліджень і публікацій з проблеми свідчать про глибоке розуміння науковою спільнотою її ролі і значення не тільки для філософського осмислення феномену спілкування, але також і для істотного підвищення культури управління, яка стає визначальним чинником забезпечення ефективної діяльності відповідних соціальних систем. Дійсно, в умовах демократизації суспільного життя, підвищення освітньо-культурного рівня та особистісного самоусвідомлення людей управління за допомогою методів силового тиску, яке було поширене ще зовсім недавно, сьогодні вже не спрацьовує. Важливим компонентом культури управління є ділове спілкування, володіння мистецтвом діалогу.

Відомий білоруський філософ А. А. Лазаревич спеціально підкреслює, що “найважливіша сутність діалогічної культури, а отже, і комунікації, яка будується на її основі, полягає у здібності, по-перше, слухати, по-друге – розуміти співрозмовника”. Причому, на його переконання, “число учасників комунікативного процесу і висловлювані ними репліки, повідомлення можуть бути різними і не є вже такими суттєвими порівняно з бажанням слухати і спів-розуміти, умінням відчувати “дух Цілого” і при цьому не нав’язувати свого бачення Істини. Головне, щоб співрозмовник, або суб’єкт комунікації, не уподібнювався ролі “іншого”, коли цей “інший” виявляється поза комунікативною інтенцією” [1, с. 58].

Проблеми ділового спілкування взагалі та його застосування в практиці управлінської діяльності стали предметом досліджень В. Г. Деркаченка, П. Друкера, В. Зігерта, П. Міцича, А. Моріти, О. Г. Романовського, В. П. Третякова та інших. При цьому велика увага дослідників приділяється питанням психології та етики ділового спілкування, яким присвячені роботи І. І. Амінова, О. М. Бандурки, С. П. Бочарової, А. Л. Журавльова, В. М. Лавриненка, В. О. Лозового, М. М. Обозова, О. П. Проценка, В. П. Ратникова, Г. Л. Чайки, В. П. Шейнова, інших вітчизняних та іноземних учених. Власне проблеми культури управління досліджуються В. Афанасьєвим, В. Бабаєвим, Д. Гвішиани, Л. Косторновою, В. Кудіним, Ю. Палехою, А. Радугіною, Ж. Тощенко, Г. Тульчинським та іншими. Вагомий внесок у розробку проблем культури управління належить роботам, в яких досліджуються особливості управління в конфліктних ситуаціях, в умовах невизначеності й ризику тощо.

Певного розвитку набуває і філософія самого управління, яка активно розробляється в дослідженнях В. В. Альохіна, В. П. Андрущенко, Б. П. Будзана, В. В. Бурегі, С. О. Заветного, В. М. Князева, В. Г. Кременя, І. В. Муравйова, С. М. Пазиніча, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та інших фахівців.

Однак ще вкрай **недостатня увага**, на мій погляд, приділяється саме філософському аналізу культури управління, не тільки важливого системного утворення, а й передумови забезпечення ефективного функціонування і розвитку суспільства. Потребує уваги й філософське осмислення феномену міжособистісного спілкування в контексті його місця і ролі у забезпеченні професійної управлінської культури керівника як надзвичайно складного, важливого і багатоаспектного явища.

У той же час, тільки філософія спілкування може ставати надійною світоглядною і методологічною основою процесів формування, розвитку і цілеспрямованого практичного застосування культури управління у складних суперечливих умовах су-

часного мінливого світу. Тільки вона може давати чіткі орієнтири і напрямки плідного вдосконалення культури управління та значного підвищення його ефективності.

Мета даної статті у зв'язку з цим і полягає в дослідженні тих аспектів філософії людського спілкування, які безпосередньо впливають на культуру взаємин. При цьому акцент переноситься на взаємини у сфері управління, на культуру управління та характер управління як одного з визначальних чинників цієї культури і форми її прояву.

Передбачається розглянути онтологічні, гносеологічні та аксіологічні аспекти спілкування в контексті осмислення керівником сутності феномену управління, в контексті формування і розвитку його управлінської культури як важливої передумови забезпечення ефективної діяльності керованого ним колективу та успішного досягнення цілей цієї діяльності.

Виклад основного матеріалу. Суспільна природа людини зумовила ту обставину, що її нормальне існування можливе лише за умови участі у спільній з іншими людьми діяльності. А це потребує, по-перше, необхідності розвинутої системи взаємодії з ними, основним інструментом і способом якої виступає міжособистісне спілкування. По-друге, успішна організація спільної діяльності, розподіл функцій між виконавцями та координація їхніх дій потребує належного управління здійсненням цієї діяльності. Але однією з неодмінних умов ефективного управління, у свою чергу, знов-таки виступає можливість спілкування між тими, хто його здійснює, та виконавцями. Таким чином, управління соціальними системами є специфічною цілеспрямованою діяльністю людей, спеціально наділених відповідними повноваженнями, з метою забезпечення належного здійснення виконавцями певної кількості функцій у складі спільної діяльності різних груп, колективів та інших людських об'єднань, спрямованої на успішне досягнення системи задалегідь визначених соціально значущих цілей.

Демократизація суспільного життя і зростання самосвідомості людей приводять до того, що колишні методи управління за допомогою силового тиску втрачають ефективність, поступаючись місцем культурі управління. Вона ґрунтується на філософському осмисленні сутності управління і повазі до особистості виконавця, на врахуванні його психологічних особливостей і вмінні керівника належним чином впливати на персонал та переконувати його. Видається цілком очевидним, що все це передбачає наявність певної культури спілкування, інструментом якої виступає мова. Вважається, що за допомогою мови людина може висловити свої думки і почуття, ставлення до своєї діяльності, до себе, інших людей, у тому числі й до керівника.

Проте в дійсності внутрішній світ людини виявляється багатшим за її мовні можливості. Невипадково Х. Ортега-і-Гассет вказував, що "мова – це лише одне із зусиль, здатне з найменшою приблизністю виявити те, що відбувається у нас всередині. Тільки і всього. Але ми звичайно не користуємося цими винятками. Навпаки, коли людина розкриває рота, вона робить це тому, що вірить, начебто може висловити все, що думає. Це ілюзія. Мова не дає нам такої можливості. Вона передає, більше чи менше, частину того, що ми думаємо, і ставить нездоланий бар'єр перед іншим" [2, с. 183]. Тому філософія спілкування, у тому числі й управлінського, виходить з того, що воно не може обмежуватися лише мовними засобами. І дійсно, культура управління передбачає також належне використання невербальних засобів спілкування, прагнення керівника розуміти емоційно-психологічний стан співрозмовника, який ці засоби відображають більш повно, ніж мова.

Крім того, глобалізація посилює суперечну єдність між тенденціями міжкультурної комунікації та інтерференції культур й посиленням етнонаціональної самосвідомості та самоідентичності, вираженням якої стає прагнення зберегти і примножити свої культурно-історичні традиції і духовні надбання. Прояви такої суперечності спостері-

гаються переважно у сфері гуманітарної культури, але поступово вона посилюється і в управлінській сфері. Це особливо відчутно в Україні.

М. І. Михальченко впевнений у тому, що “зрозуміти, пізнати, а ще більше – відчутти національне в культурі (або, що те саме: відчутти культуру як національну сутність) непросто”. Він підкреслює, що “це не лежить на поверхні, а відкривається лише з пізнанням, сприйняттям і глибоким співпереживанням специфіки національних відносин” [3, с. 16]. Тому дуже важливі завдання постають перед системою освіти, яка повинна формувати у студентів не тільки суто професійну компетентність, а й давати систему гуманітарно-соціальних знань, прищеплювати повагу до державної мови й національної культури, які є потужними чинниками креативності.

У той же час цілком природно Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ і А. О. МАМАЛУЙ, аналізуючи теоретичні і технологічні аспекти нової філософії та методології освіти, зазначають, що “відповідно до гуманістичної парадигми освіти вона повинна трансформуватися у пріоритетний фактор суспільного прогресу, формувати креативну особистість, всебічно розвинену, здатну до комунікативних міжкультурних контактів” [4, с. 8]. Отже, завданням і освіти, яка готує національну гуманітарно-технічну й управлінську еліту, і самого управління в мовних питаннях має бути збалансований розвиток і належне використання переваг міжкультурної комунікації та збереження духовності й національних культурно-історичних традицій. Така єдність і виступає одним з онтологічних аспектів сучасної філософії спілкування, який безпосередньо позначається на змісті та рівні розвитку культури управління.

Становить інтерес і ще один аспект взаємозв'язку проблем спілкування та культури управління, що полягає в необхідності логічності й обґрунтованості суджень і висловлювань, глибокого знання предмета, якого вони стосуються. Від цього значною мірою залежить рівень взаєморозуміння між партнерами по спілкуванню, а в разі спілкування між виконавцем та керівником – і якість виконання розпоряджень останнього. Доречно у зв'язку з цим навести слова І. Канта, що “ніколи не слід складати собі думку, якщо не *знаєш* принаймні чогось такого, за допомогою чого проблематичне само по собі судження ставиться у зв'язок з істиною, яка, хоча і не повна, тим не менш являє собою щось більше, ніж довільний вимисел. Крім того, закон такого зв'язку повинен бути достовірним” [5, с. 428].

Мені вже доводилося писати про те, що “в той час, як логіка науково-технічного і соціального прогресу зі всією необхідністю вимагає подолання технократичного типу мислення, олюднення як техніки, так і суспільних відносин, філософське осмислення сутності спілкування та можливостей підвищення його ролі в духовному й ціннісному відродженні соціального буття людини стає все більш очевидним і актуальним” [6, с. 29]. Без цього осмислення дуже важко, а часто і взагалі практично неможливо подолати численні міжособистісні, міжетнічні, міжконфесійні та інші суперечності, подолати агресивність і ворожнечу, різні конфлікти, що вносять дисонанс у відносини між людьми, ускладнюють їх спільну діяльність, функціонування та розвиток суспільства. Особливо небезпечним породженням суперечностей стає явище тероризму, яке набуває глобального характеру.

Подібну точку зору висловлює і В. О. Лозовой зі своїми співавторами, підкреслюючи, що “надмета спілкування – гармонізація буття людства, соціуму і людини”. Саме у такому контексті розуміння, на його думку, “спілкування постає не тільки як потреба, а й як одвічна цінність”. Вчений зазначає, що “спілкування є площиною, в якій відбувається взаємозбагачення людини у процесі взаємодії з іншими”. Таким чином, на його думку, “спілкування є не тільки одним з проявів людської діяльності поряд з працею і пізнанням. Це одна з найвищих цінностей, яка дає людині можливість усвідомити саму себе й усвідомити себе у контексті соціуму” [7, с.23].

На моє глибоке переконання, саме таке ціннісне сприйняття людиною феномену спілкування як одне з важливих положень філософії спілкування і відкриває реальну можливість спокійного і толерантного, взаємозацікавленого обговорення учасниками будь-яких складних і суперечливих ситуацій, у тому числі й конфліктних, забезпечує умови для успішного їх розв'язання. Уміння керівника ефективно управляти конфліктами, знаходити необхідну аргументацію для переконання його учасників у безперспективності, а часто й безглуздості збереження стану ворожості є проявом високого рівня його професійної управлінської культури. Цей рівень може досягатися людиною завдяки глибокому філософському осмисленню сутності як феномену управління, так і феномену спілкування, що є одним із найпоширеніших інструментів управління і водночас чинників формування культури його здійснення. Отже, у кожного сучасного керівника повинна бути сформована чітка філософія управління, яка має допомагати йому успішно розв'язувати складні проблемні ситуації.

Невипадково В. І. Чуєшов образно пише, що “філософія як діяльність є академією аргументації і моделювання різних ситуацій міжособистісного спілкування” [8, с. 8]. Видається дуже важливим, щоб наша вища школа дійсно ставала такою “академією”, де б кожний випускник здобував не тільки високу професійну і соціальну компетентність, а й належний особистісний розвиток, високу загальну культуру, у тому числі перш за все культуру спілкування. Адже без цього не варто навіть сподіватися, що нам дійсно вдасться колись сформувати нову генерацію національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти.

Власний тривалий педагогічний досвід автора дозволяє стверджувати, що тільки висока культура спілкування зі студентами, поважне доброзичливе ставлення до них відкриває можливість успішного прищеплення їм тих рис і якостей, які мають бути притаманні представникам цієї еліти. Тому поряд з формуванням високої професійної компетентності – головного завдання вищої школи – надзвичайної важливості набуває прищеплення студентам почуття впевненості у собі й своїх можливостях та особистої відповідальності за можливі результати своїх дій і висловлювань. Успішне ж розв'язання завдань з їх прищеплення має ґрунтуватися на положеннях і принципах філософії спілкування та його культури і включає цілеспрямовану підготовку студентів до професійної діяльності, у тому числі й до виконання управлінських функцій, що потребує розвинених комунікативних здібностей.

Аналізуючи основні якості особистості випускника, який буде жити і працювати у ХХІ столітті, відома дослідниця проблем сучасної педагогіки С. О. Сисоєва виокремлює здатність “бути комунікабельним, контактним у різних соціальних групах, вміти працювати спільно у різних галузях, передбачати конфліктні ситуації або уміло виходити з них” [9, с. 49]. Таким чином, сьогодні одними з найважливіших завдань системи освіти, пов'язаних з філософією спілкування, постають, по-перше, виховання в учнів і студентів прагнення до дотримання культури мовлення, доброзичливості, тактовності, ввічливості, коректності. По-друге, вкрай необхідно прищеплювати їм повагу до іншої людини та її особистісної гідності. Без цього спілкування втрачає свою глибинну цінність одного з джерел формування духовності, істотно ускладнюється можливість спільної діяльності та управління нею.

Ще одна цікава і надзвичайно складна проблема сучасної філософії управління, яка безпосередньо пов'язана з оцінкою рівня його культури і відповідальності, була яскраво висвітленою в процесі світової фінансово-економічної кризи. Вона полягає у постійному зростанні різноманітних боргів у багатьох країнах світу, серед яких, на жаль, слід назвати й Україну. Фактично ці борги виступають однією з форм нашого спілкування з прийдешніми поколіннями, перед якими ми розписуємось у неспроможності розв'язати власні проблеми й перекладаємо на них необхідність розв'язувати не тільки

ті проблеми, які неминуче будуть виникати перед ними, а ще й цю нашу “спадщину”, яку ми списуємо на нову реальність, що начебто абсолютно не залежить від нас.

Засновник Давоського форуму і його незмінний керівник професор економіки Клаус Шваб чітко висловився з приводу цих ризиків “нової реальності” посткризової ситуації, зазначивши, що “насправді ми засвоїли не всі уроки кризи. Треба уважно стежити, щоб вона не перетворилася на кризу соціальну, що вже відбувається в окремих країнах. І щоб не стала кризою поколінь, оскільки спостерігається тенденція розв’язувати сучасні проблеми за рахунок майбутніх поколінь”. Елементарні норми культури і особливо етики управління та спілкування потребують якнайшвидше мінімізувати це ганебне “послання” нашим нащадкам, які не матимуть змоги гідно відповісти нам. Натомість слів про те, що вони думатимуть про нас, ми вже не почуємо.

Щоб наше “спілкування” з ними було нормальним і доброзичливим, необхідно кардинально міняти парадигму освіти, посилюючи питому вагу самостійної роботи учнів і студентів, привчати їх працювати в команді, наполегливо прищеплювати їм почуття відповідальності, етику спілкування і культуру мовлення. Це стає тим більш необхідним, що сьогодні людина, особливо керівник, все частіше відчуває дефіцит часу. Він постійно зайнятий безліччю справ, йому хронічно не вистачає ні часу, ні енергії, ні, на жаль, навіть бажання зупинитися, щоб подумати про сенс життя, про своє місце і призначення у цьому світі, про свої стосунки з іншими людьми.

Це почалося не сьогодні, проте в сучасних умовах стає все більш виразним. Дійсно, ще А. Швейцер свого часу наголошував на тому, що “та надзвичайна зайнятість сучасної людини у всіх верствах суспільства призводить до вмирання у ній духовного начала” [10, с. 42]. Наслідки такого “вмирання духовного начала” страшні тим, що відкривають можливість розвитку найгірших людських інстинктів, зняття механізмів їх блокування. Тим більш, що сьогодні засоби масової інформації посилюють пропаганду культури насильства і всездозволеності. За цих умов всі суспільні інститути, чий вплив на людей ще лишається достатньо сильним (перш за все освіта, релігія та управління), мають спрямувати свою діяльність на духовне відродження людини і суспільства. Основним засобом здійснення цієї діяльності знов-таки виступає спілкування. Саме тому філософія спілкування розглядає як його онтологічні, буттєві аспекти, так і гносеологічні (оскільки воно є одним з найпотужніших засобів пізнання) і аксіологічні, ціннісні аспекти.

Безумовно, кожен з цих аспектів відіграє важливу роль у формуванні культури управління керівника, у його професійному й особистісному розвитку та виробленні стилю управління і спілкування з підлеглими, з колегами та керівниками вищого рівня. Однак особлива роль належить аксіологічному аспекту спілкування, оскільки він сприяє формуванню ціннісного ставлення керівника до людей, з якими йому доводиться спілкуватися, до цілей і змісту його діяльності. Саме аксіологічний сенс спілкування допомагає осмисленню керівником феномену людської взаємодії та його значення для належного виконання спільної діяльності, здійсненням якої йому і доводиться керувати.

Необхідно підкреслити і такий важливий філософський момент, який пов’язує управлінську культуру з культурою спілкування, як їх значення для особистості самого керівника, для його підлеглих і для суспільства в цілому. Професійна культура керівника сприяє його особистісному розвитку, емоційно позитивному ставленню до життя взагалі та відчуття його повноти, задоволенню своєю професійною діяльністю та її результатами. Цікаво, що проявом посилення відчуття людяності цієї діяльності є прагнення керівника приносити користь іншим людям та отримувати від цього задоволення.

Для персоналу роль культури управління і спілкування, яка притаманна керівникові, полягає у тому, що вона виступає визначальним чинником формування і дотримання сприятливого психологічного клімату в колективі та норм корпоративної культури, зростання доброзичливості у стосунках та міжособистісному спілкуванні, зменшення рівня їх конфліктності. Водночас підвищується повага до керівника та його авторитет, що істотно сприяє ефективності діяльності колективу та його згуртованості.

Для суспільства в цілому розвиток і поширення культури управління та спілкування також відіграє важливу позитивну роль, стимулюючи, по-перше, відновлення духовності і загальної культури населення, по-друге, посилення його довіри до влади та зумовлюючи зростання ефективності її діяльності, по-третє, зниження соціально-психологічної напруженості, формування й посилення соціального оптимізму. За цих умов підвищується громадянська активність людей та відповідальність за стан справ у державі, їх вимогливість до політиків і владних структур, що врешті-решт сприяє розвитку економіки й підвищенню добробуту населення.

Так філософія спілкування, яка, здавалося б, є теоретичною, навіть суто абстрактною науковою дисципліною, виявляється важливим чинником позитивного розвитку соціально-економічних відносин, суспільного життя і зростання рівня духовності й культури населення, загального підвищення ефективності управління соціальними системами завдяки її визначальному впливу на формування культури управління.

Висновки. Викладені в статті міркування, як і результати спеціальних досліджень і спостережень автора, дозволяють дійти таких висновків. По-перше, філософія спілкування є однією з потужних теоретичних і методологічних основ формування культури управління, її людяності й духовності особистості керівника. По-друге, отримання належного ефекту від застосування принципів і положень філософії спілкування можливе лише при цілеспрямованій діяльності системи освіти, управлінських структур та інших авторитетних суспільних інститутів з істотного підвищення загального духовно-культурного рівня населення. По-третє, посилення комунікативної культури на основі реалізації філософії спілкування сприяє якості управління шляхом зростання доброзичливості й взаємодопомоги та зниження конфліктності міжособистісних відносин.

Список літератури: 1. *Лазаревич А. А.* Коммуникативно-диалогические основы преодоления социальной деструктивности // *Філософія спілкування*. – 2010. – № 3. – С. 56-62. 2. *Ортега-и-Гассет Х.* Восстание масс: Пер. с исп. – М.: АСТ, – 509 с. 3. *Михальченко М. І.* Українська національна ідея як стрижень духовного і політичного життя української політичної нації // *Духовне життя українського суспільства: теоретико-методологічні та онтологічні проблеми розвитку*. – Київ-Дрогобич, 2009. – С. 12-45. 4. *Товажнянський Л. Л., Мамалуй А. О.* Гуманізація – стратегічний напрямок розвитку інженерної освіти XXI століття // *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. – 2009. – Вип. 23-24 (27-28). – С. 3-13. 5. *Кант І.* Критика чистого розуму. – Симферополь: Реноме, 2003. – 464 с. 6. *Пономарьов О. С.* Логіка спілкування та його гносеологічні аспекти // *Філософія спілкування*. – 2009. – № 2. – С. 28-35. 7. *Лозовой В. О., Уманець О. В., Ценко М. Б.* Культура особистості та етика у діловому спілкуванні. – Харків: Регіон-інформ, 2006. – 140 с. 8. *Чуешов В. И.* Введение в современную философию. – Мн.: ТетраСистемс, 1998. – 128 с. 9. *Сисоева С. О.* Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу: Монографія. – Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324 с. 10. *Швейцер А.* Культура и этика: Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1973. – 344 с.

Bibliography (transliterated): 1. Lazarevich A. A. Kommunikativno-dialogicheskie osnovy preodolenija social'noj destruktivnosti // *Filosofija spilkuvannja*. – 2010. – № 3. – S. 56-62. 2. Ortega-i-Gasset H. Vosstanie mass: Per. s isp. – M.: AST, – 509 s. 3. Mihal'chenko M. I.

Ukraïns'ka nacional'na ideja jak strizhen' duhovnogo i politichnogo zhittja ukraïns'koï politichnoï naciï // Duhovne zhittja ukraïns'kogo suspil'stva: teoretiko-metodologichni ta ontologichni problemi rozvitku. – Kiiiv-Drogobich, 2009. – S. 12-45. 4. Tovazhnjans'kij L. L., Mamaluj A. O. Gumanizacija – strategichniy naprjamok rozvitku inzhenernoï osviti HHI stolittja // Problemi ta perspektivi formuvannja nacional'noï gumanitarno-tehnichnoï eliti. – 2009. – Vip. 23-24 (27-28). – S. 3-13. 5. Kant I. Kritika chistogo razuma. – Simferopol': Renome, 2003. – 464 s. 6. Pono-mar'ov O. S. Logika spil'kuvannja ta jogo gnoseologichni aspekti // Filosofija spil'kuvannja. – 2009. – № 2. – S. 28-35. 7. Lozovoj V. O., Umanec' O. V., Cenko M. B. Kul'tura osobistosti ta etika u dilovomu spil'kuvanni. – Harkiv: Region-inform, 2006. – 140 s. 8. Chueshov V. I. Vvedenie v sovremennuju filosofiju. – Mn.: TetraSistems, 1998. – 128 s. 9. Sisoeva S. O. Osvita i osobistist' v umovah postindustrial'nogo svitu: Monografija. – Hmel'nic'kij: HGPA, 2008. – 324 s. 10. Shvejcer A. Kul'tura i jetika: Per. s nem. – M.: Progress, 1973. – 344 s.

А.С. Пономарев

ФИЛОСОФИЯ ОБЩЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Показано значение философии общения как фактора формирования и развития культуры управления социальными системами. Раскрыта роль основных аспектов философии общения в повышении эффективности управления, в профессиональном и личностном развитии руководителя. Обоснована необходимость усиления духовно-культурного воспитания студентов в системе формирования новой генерации национальной элиты.

A. Ponomaryov

PHILOSOPHY OF INTERCOURSE IN CONTEXT OF CULTURE SOCIAL MANAGEMENT

The value of philosophy of intercourse as a factor of forming and development of management culture by the frames of society is shown. The role of basic aspects of philosophy of intercourse in the increase of efficiency of management is exposed, in development of leader professional and personality. The necessity of strengthening of spiritual-cultural education of students in the system of forming of a new generation of national elite is grounded.

Стаття надійшла до редакційної колегії 1.02.2011