**Роль психологии и педагогики в деятельности экономиста.**

В сфере экономических действий часто возникает ситуация, при которой психологические аспекты экономической деятельности оказывают влияние на решения того, «что», «как», и «для кого» производить, с которыми имеет дело экономика, или нечто, характеризующее результаты этих решений. В этом случае экономистам требуются знания о психологических аспектах жизнедеятельности человека. При этом для адекватной оценки ситуации, складывающейся на рынке в результате, как индивидуальных решений участников рыночных сделок, так и совместных, экономист должен уметь различать общее и индивидуальное в психике человека.

Психологические аспекты трудовой деятельности свидетельствуют о наличии зависимости личности от социально-экономических и научно-технических условий. Отсюда следует, что воспитание и самоорганизация личности являются основными задачами обучения и овладения знаниями, навыками и умениями. При этом в аспекте экономической деятельности большое значение приобретает возможность использования сопоставления личности и межличностных отношений в трудовом коллективе в качестве дополнительного ресурса.

Что заставляет людей тянуться друг к другу, почему человек так настойчиво, неутомимо ищет общества себе подобных, почему у него так остро, так властно рвется из души желание рассказывать другим о себе, о своих мыслях, своих стремлениях, о своем переживании, как необычных впечатлений, так и самых обыденных, заурядных, но почему-то ему интересных? Почему у нас так заметно выражена тенденция заглянуть в душевный мир окружающих, разгадать тайну собственного «Я»? Почему нам так нужны друзья, товарищи, собеседники, вообще все те, с кем мы могли вступить в контакт? Или иначе: почему нам так нужно общение с другими людьми? Что это — привычка, усвоенная нами в обычных для нас условиях общественного бытия, выросшая из подражания в процессе нашего развития, или же это что-то большее, неотделимое от нас, столь же прочно связанное с нами, как, например, потребность дышать, питаться, спать? Что такое общение?

Общение есть потребность человека как социального, разумного существа, как носителя сознания. Рассматривая образ жизни различных высших животных и человека, мы замечаем, что в нем выделяется две стороны: контакты с природой и контакты с живыми существами.

Первый тип контактов назвали деятельностью, и его можно определить как специфический вид активности человека, направленной на познание и преобразование окружающего мира, включая самого себя и условий своего существования. В деятельности человек создает предметы материальной и духовной культуры, реализует свои способности, сохраняет и совершенствует природу, строит общество, создает то, что без его активности не существовало в природе.

Второй тип контактов характеризуется тем, что взаимодействующими друг с другом сторонами являются живые существа (организм с организмом), обменивающиеся информацией. Этот тип внутривидовых и межвидовых контактов называют общением. Общение свойственно всем живым существам, но на уровне человека оно приобретает самые совершенные формы, становится осознанным и опосредованным речью.

В общении выделяются следующие аспекты: содержание, цель и средства.

Содержание общения — это информация, которая в межиндивидуальных контактах передается от одного живого существа другому. Содержанием общения могут быть сведения о внутреннем мотивационном или эмоциональном состоянии живого существа. Один человек может передавать другому информацию о наличных потребностях, рассчитывая на потенциальное участие в их удовлетворении. Через общение от одного живого существа к другому могут передаваться данные об их эмоциональных состояниях (удовлетворенность, радость, гнев, печаль, страдание и т.д.), ориентированные на то, чтобы определенным образом настроить живое существо на контакты. Такая же информация передается от человека к человеку и служит средством межличностной настройки.

По отношению к разгневанному или страдающему человеку мы, например, ведем себя иначе, чем по отношению к тому, кто настроен благожелательно и испытывает радость. Содержанием общения может стать информация о состоянии внешней среды, передаваемая от одного существа к другому, например, сигналы об опасности или о присутствии где-то поблизости положительных, биологически значимых факторов, скажем, пищи. У человека содержание общения значительно шире, чем у животных. Люди обмениваются друг с другом информацией, представляющей знания о мире, приобретенный опыт, способности, умения и навыки. Человеческое общение много предметно, оно самое разнообразное по своему внутреннему содержанию.

Цель общения — это то, ради чего у человека возникает данный вид активности. У животных целью общения может быть побуждение другого живого существа к определенным действиям, предупреждение о том, что необходимо воздержаться от какого-либо действия. Мать, например, голосом или движением предупреждает детеныша об опасности; одни животные в стаде могут предупреждать других о том, что ими восприняты жизненно важные сигналы.

У человека количество целей общения увеличивается. В них, помимо перечисленных выше, включаются передача и получение знаний о мире, обучение и воспитание, согласование разумных действий людей в их совместной деятельности, установление и прояснение личных и деловых взаимоотношений, многое другое. Если у животных цели общения обычно не выходят за рамки удовлетворения актуальных для них биологических потребностей, то у человека они представляют собой средство удовлетворения многих разнообразных потребностей: социальных, культурных, познавательных, творческих, эстетических, потребностей интеллектуального роста, нравственного развития и ряда других

Охарактеризуем структуру общения путем выделения в нем трех сторон. Коммуникативная сторона общения, или коммуникация в узком смысле слова, состоит в обмене информацией между общающимися индивидами. Интерактивная сторона заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, т.е. в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями. Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимопонимания.

Конечно, каждая из этих сторон не существует изолированно от двух других и выделение их осуществлено лишь в целях анализа. Все обозначенные здесь стороны общения выделяются в малых группах — коллективах, т.е. в условиях непосредственного контакта между людьми.1

Рассмотрение курса психологии и педагогики при изучении экономической теории обусловлено тем фактом, что психологические факторы играют существенную роль в экономической жизни, проявляясь через свободу воли в том или ином выборе как потребителей, так и производителей. Отсюда рассмотрение свободы воли для изучающих экономику есть не что иное, как фиксация условий совпадения действий потребителей и производителей с естественным ходом экономического развития.

Воля — сознательное регулирование человеком своего поведения (деятельности и общения), связанное с преодолением внутренних и внешних препятствий. Это — способность человека, которая проявляется в самодетерминации и саморегуляции им своего поведения и психических явлений.

Основные признаки волевого акта:

1) приложение усилий для выполнения волевого акта;

2) наличие продуманного плана осуществления поведенческого акта;

3) усиленное внимание к такому поведенческому акту и отсутствие непосредственного удовольствия, получаемого в процессе и в результате его исполнения;

4) нередко усилия воли направлены не столько на победу над обстоятельствами, сколько на преодоление самого себя.

В настоящее время в психологической науке нет единой теории воли, хотя многими учеными и предпринимаются попытки разработать целостное учение о воле с его терминологической определенностью и однозначностью. Видимо, такое положение с изучением воли связано с ведущейся еще с начала XX века борьбой между реактивной и активной концепциями поведения человека. Для первой концепции понятие воли практически не нужно, ибо ее сторонники представляют все поведение человека как реакции человека на внешние и внутренние стимулы. Сторонники же активной концепции человеческого поведения, которая в последнее время становится ведущей, поведение человека понимают как изначально активное, а самого человека — наделенным способностью к сознательному выбору форм поведения.

Волевая регуляция поведения

Волевая регуляция поведения характеризуется состоянием оптимальной мобилизованности личности, потребного режима активности, концентрацией этой активности в необходимом направлении.

Главную психологическую функцию воли составляют усиление мотивации и совершенствование на этой основе регуляции действий. Этим волевые действия отличаются от импульсивных, т.е. действий, совершаемых непроизвольно и недостаточно контролируемых сознанием.

На уровне личности проявление воли находит свое выражение в таких качествах, как сила воли (степень необходимого волевого усилия для достижения цели), настойчивость (умение человека мобилизовать свои возможности для длительного преодоления трудностей), выдержка (умение тормозить действия, чувства, мысли, мешающие осуществлению принятого решения), энергичность и др. Это — первичные (базовые) волевые личностные качества, определяющие большинство поведенческих актов.

Существуют и вторичные, развивающиеся в онтогенезе позже, чем первичные, волевые качества: решительность (умение принимать и претворять в жизнь быстрые, обоснованные и твердые решения), смелость (умение побороть страх и идти на оправданный риск ради достижения цели, несмотря на опасности для личного благополучия), самообладание (умение контролировать чувственную сторону своей психики и подчинять свое поведение решению сознательно поставленных задач), уверенность в себе. Эти качества следует рассматривать не только как волевые, но и как характерологические.

К третичным следует отнести волевые качества, теснейшим образом связанные с нравственными: ответственность (качество, характеризующее личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований), дисциплинированность (сознательное подчинение своего поведения общепринятым нормам, установленному порядку), принципиальность (верность определенной идее в убеждениях и последовательное проведение этой идеи в поведении), обязательность (умение добровольно возложить на себя обязанности и выполнить их).

К этой же группе относятся качества воли, связанные с отношением человека к труду: деловитость, инициативность (умение работать творчески, предпринимая поступки по • собственному почину), организованность (разумное планирование и упорядочение своего труда), исполнительность (старательность, выполнение в срок поручений и своих обязанностей) и т.д. Третичные качества воли обычно формируются только к подростковому возрасту, т.е. моменту, когда уже имеется опыт волевых действий.

Волевые действия можно подразделить на простые и сложные. В простом волевом акте побуждение к действию (мотив) переходит в само действие почти автоматически. В сложном волевом акте действию предшествуют учет его последствий, осознание мотивов, принятие решений, возникновение намерения его осуществить, составление плана его осуществления и т.д.

Развитие воли у человека связано с такими действиями как:

1) преобразование непроизвольных психических процессов в произвольные;

2) приобретение человеком контроля над своим поведением;

3) выработка волевых качеств личности;

4) а также с тем, что человек сознательно ставит перед собой все более трудные задачи и преследует все более отдаленные цели, которые требуют значительных волевых усилий в течение долгого времени.

Формирование волевых качеств личности можно рассматривать как движение от первичных к вторичным и далее — к третичным качествам.

Экономическая деятельность включает в себя и выработку управленческих решений. При этом психологический аспект принятия управленческих решений зачастую обусловлен наличием личностной ответственности за результаты реализации управленческих решений. Таким образом, при изучении в нашем курсе аспектов психологии и педагогики необходимо ознакомление с психологическими аспектами личной ответственности.

Понятие «социально-психологический климат коллектива»

Качественные и количественные показатели всех этих основных черт соединяются понятием «социально-психологический климат коллектива». По мнению известного российского психолога Б.Д. Парыгина, понятие ((социалъно-пскхологичес-кий климат коллектива» отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами.

Социально-психологический климат коллектива связан с определенной эмоциональной окраской психологических связей коллектива, возникающих на основе их близости, симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей.

Ученые отмечают двойственную природу социально-психологического климата коллектива. С одной стороны, он представляет собой некоторое субъективное отражение в групповом сознании всей совокупности элементов социальной обстановки, всей окружающей среды. С другой — возникнув как результат непосредственного и опосредованного воздействия на групповое сознание объективных и субъективных факторов, социально-психологический климат приобретает относительную самостоятельность, становится объективной характеристикой коллектива и начинает оказывать обратное влияние на коллективную деятельность и отдельные личности.

Социально-психологический климат — это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива. Ученые зафиксировали два основных этапа процесса коллективообразования. На первом этапе главную роль играет эмоциональный фактор. В этот период идет интенсивный процесс психологической ориентации, установления связей и позитивных отношений. На втором этапе все большее значение приобретают когнитивные процессы. В этот период каждая личность выступает не только как потенциальный или реальный объект эмоционального общения, но и как носитель определенных личностных качеств, социальных норм и установок. Именно на этом этапе происходит формирование общих взглядов, ценностных ориентации, норм и символов.

Другой стороной, характеризующей динамику социально-психологического климата коллектива, являются так называемые «климатические возмущения». К «климатическим возмущениям» относят естественные колебания эмоционального состояния в коллективе, периодически возникающие подъемы и спады настроения у большинства его членов, которые могут происходить как в течение одного дня, так и на протяжении более длительного периода. Они связаны с изменением условий взаимодействия внутри группы или изменением окружающей среды. Термин «климатические возмущения» несет в себе как негативную, так и позитивную окраску, поскольку эти возмущения могут мешать, а могут и благоприятствовать жизнедеятельности коллектива.

Межличностные конфликты: причины возникновения и динамика развития

Одним из важных показателей социально-психологического климата в коллективе являются конфликтные ситуации. Конфликтность и социально-психологическая напряженность в коллективе негативно отражаются на всех сторонах его жизнедеятельности. Исследования показывают, что время послеконфликтных эмоциональных переживаний, расстройств, разлаженности человеческих отношений, нарушения делового контакта, как правило, во много раз способно превосходить время самого конфликта.

В основе конфликта лежат столкновения людей, их мнений, позиций, взглядов, характеров, интересов. С точки зрения психического состояния противоборствующих сторон конфликт выступает единовременно и как защитная реакция, и как ответная, эмоционально окрашенная реакция.

Современная конфликтология достаточно подробно описала динамику протекания конфликтов. Большинство конфликтов назревают постепенно и вначале находятся в так называемом инкубационном, скрытом (латентном) состоянии, при котором конфликтующие стороны выражают скрыто свои претензии, как говорится, «за глаза».

При этом, как правило, предпринимаются попытки удовлетворения этих претензий «мирным» путем. Если такой способ не вызывает позитивной реакции, игнорируется или наталкивается на отказ, конфликт переходит в открытую форму. Эта стадия развития конфликта называется конфликтным поведением. Конфликтное поведение — это действия, направленные на то, чтобы прямо или косвенно блокировать достижение противостоящей стороной ее целей, намерений, интересов. Конфликт в этой фазе принимает форму острых разногласий, которые индивиды не только стремятся урегулировать, но и всячески усугубляют, продолжая разрушать прежние структуры нормальных взаимосвязей, взаимодействий и отношений. В эмоциональной сфере эта стадия характеризуется нарастанием агрессивности, переходом от предубеждений к неприязни и откровенной враждебности, которая психологически закрепляется в «образе врага». Таким образом, конфликтные действия резко обостряют фон протекания конфликта, эмоциональный же фон, в свою очередь, стимулирует конфликтное поведение.

Конфликтное поведение — это пик в развитии конфликта. Оно не может длиться вечно, и в конце концов конфликтующие стороны должны будут выбрать одну из двух программ поведения:

Управление коллективом

Существует закономерность, что в любых коллективах, как правило, возникает распределение власти между членами. Коллектив делится на рядовых членов и лидеров. Лидерство — это способность оказывать влияние на отдельных работников и коллектив в целом. Это делается для усиления достижения каких-либо целей. В любой организации или каком-либо коллективе есть неформальные и формальные лидеры. Неформальный лидер — это член коллектива, добровольно принявший на себя значительно большую ответственность, чем это требуют формальные предписания и нормы. Неформальные лидеры различными методами воздействуют на членов коллектива. Одни из них стремятся навязать коллективу определенную линию поведения силовыми методами, другие же действуют методами убеждения.

Во всяком организованном коллективе есть формальный лидер. Формальный лидер — это носитель административной власти. Его задача состоит в организации совместного взаимодействия и отношений членов коллектива для достижения его целей. Для этого руководитель должен обладать психофизическими характеристиками, а также знаниями, навыками, умениями и качествами.

Особое значение имеют волевые качества руководителя. Волевого руководителя, как правило, характеризуют разумная настойчивость, решительность, энергичность, упорство в достижении цели, высокая самодисциплина, целеустремленность, т.е. способность направлять все свои знания, навыки и чувства на достижение поставленных целей, умение доводить начатое до конца, собранность, отсутствие боязни принимать решения в ответственных ситуациях и стремления переложить ответственность на других.

Немаловажное значение для руководителя имеет контактность — общительность, интерес к людям, способность располагать к себе людей, выслушивать, понимать и убеждать их, способность взглянуть на проблему «глазами другого». Важной психологической характеристикой является также стрессоустойчивость — интеллектуальная и эмоциональная защищенность в проблемных ситуациях, самообладание и трезвость мышления при принятии индивидуальных и коллективных решений.

Среди деловых качеств выделяются знания и умения. Так, например, для руководителя предприятия важны знания в области техники и технологии, организации производства, экономики и права, психологии и педагогики, менеджмента. В качестве наиболее важных навыков (умений) отмечается: умение видеть перспективу, найти главное звено в работе, изучать, подбирать и расставлять кадры, пойти на оправданный риск, своевременно принимать решения и проводить их в жизнь, делегировать полномочия, побуждать людей к труду, организовывать свою работу, отстаивать интересы своего коллектива.

Одной из основных задач руководителя являются предприимчивость и деловитость они предполагают умение руководителя глубоко и всесторонне анализировать экономические процессы, предвидеть и определять их результаты. Не менее важна для руководителя коммуникабельность: способность срабатываться с людьми, налаживать взаимоотношения с людьми всех рангов — вышестоящими руководителями и подчиненными, способность сплачивать, объединять разных людей, налаживать их совместную работу. В настоящее время существует большая конкурентоспособность вакансий, т.к. имеются возрастные ограничения по приему на работу работников (многие руководители стремятся «омолодить» коллектив), из-за этого страдают работники, возраст которых приближается или уже достиг этой «планки». В таком коллективе имеет место стрессы, конфликты между работниками разных возрастов. Для этого большое значение уделяется социально-психологическому климату коллектива Под стилем руководства понимается комплекс приемов, методов и способов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций. Определение стиля руководства коллективами осуществляется по основным функциям управления: принятие решений, организация выполнения решений, осуществление контроля исполнения, способы побуждения исполнителей к деятельности, использование системы стимулирования деятельности исполнителей.

В социальной психологии имеются различные классификации стилей руководства. Крупнейший специалист в этой области знаний А.Л. Журавлев различает три основных стиля руководства: директивный (автократический), демократический (консультативный) и либеральный (попустительский). Дадим краткое описание этих стилей.

1) Директивный (автократический). При строгом применении этого стиля руководства руководитель строит свое поведение в соответствии с принципами формальной структуры. Такой руководитель держит дистанцию по отношению к коллективу, старается избегать неформальных контактов. Он берет на себя всю полноту власти и ответственности за происходящее в организации, старается лично контролировать весь объем отношений в организации, обращая внимание не только на результат, но и на процесс. Решения принимаются им единолично, работники получают лишь самую необходимую для выполнения работы информацию. Руководитель такого типа, как правило, властен, требователен, ориентирован только на целевую функцию.

2) Демократический (консультативный). Этот тип руководства сочетает ориентацию как на формальную, так и на неформальную структуру взаимоотношений руководителя с подчиненными. Руководитель стремится разделить власть между собой и подчиненными, при принятии решений учитывает мнение коллектива, стремится контролировать только конечный результат, не вдаваясь в подробности процесса. Работники у такого руководителя получают достаточно полную информацию о своем месте в выполнении общего задания, о перспективах своего коллектива.

3) Либеральный (попустительский) стиль руководства максимально ориентирован на поддержание неформальных отношений с сотрудниками, делегирование им своих полномочий и ответственности. Руководитель предоставляет подчиненным полный простор, они самостоятельно организуют свою деятельность, решения принимаются коллегиально. Руководитель лишь в случае необходимости вмешивается в производственный процесс, осуществляет контроль, стимулирует работу.

«Чистые» стили руководства далеко не всегда проявляются в деятельности руководителей. Как правило, имеет место сочетание каких-либо двух стилей руководства. Поэтому при исследовании стиля руководства у каждого конкретного должностного лица определяется степень выраженности каждого из трех стилей и выявляются доминирующие.

Следует также отметить, что не существует универсального оптимального стиля руководства коллективом, способного обеспечить решение стоящих перед ним задач и создать нормальный социально-психологический климат в коллективе. В различных конкретных ситуациях эффективным может оказаться тот или иной стиль или их гармоничное сочетание.1

Актуальность исследования. Социально-экономические изменения, произошедшие в нашей стране за последние годы, выдвинули новые требования к профессиональной подготовке специалиста. Реально защищенным в социальном плане может быть лишь всесторонне образованный человек, способный гибко перестраивать направление и содержание своей деятельности в связи со сменой требований рынка. В настоящее время на рынке труда в Российской Федерации имеет место превышение предложения над спросом. Отсюда возникает вопрос о конкурентоспособном специалисте, который должен обладать высокими профессиональными качествами, в ком есть реальная потребность у государственных и негосударственных предприятий.

Высокий профессионализм, сформированность ценностного мировоззрения и широкая эрудиция - ещё не полный список требований к современному специалисту. Будущий специалист в индивидуальном порядке должен прогнозировать конъюнктуру рынка, т. е. сложившуюся экономическую ситуацию, включающую в себя соотношение между спросом и предложением, движением цен и товарных запасов и иные экономические показатели. Здесь же необходимо учитывать социальные, психологические, политические факторы. Анализ всех этих факторов применительно к своей профессиональной деятельности позволит будущему специалисту выбрать приоритетные направления в профессиональной подготовке. Но главным требованием является соединение узкого профессионализма и универсализма. Именно это обеспечивает будущему специалисту конкурентоспособность на рынке труда Рыночные отношения требуют от специалиста новых качеств, таких как инициативность, предприимчивость, профессиональная мобильность, умение адаптироваться в изменяющихся условиях. Реальная экономическая ситуация в стране обуславливает необходимость повышения уровня экономического образования.

В условиях интеграции внешнеэкономической деятельности, связанной с перестройкой хозяйственного механизма в нашей стране, право выхода на внешние рынки получили частные фирмы. Число контактов с зарубежными партнерами значительно возросло, увеличилось число визитов иностранных граждан в Россию и российских граждан в другие страны. В ходе визитов огромное внимание уделяется налаживанию взаимовыгодного сотрудничества, которое сопровождается подписанием итоговых документов. Но этому предшествует огромная подготовительная работа, включающая в себя переписку, беседы, консультации, переговоры с зарубежными партнерами, встречи, приемы, проводы и т.д. Перспективы дальнейшего сотрудничества зависят от грамотного ведения деловой стороны общения. Для этого необходимо знать, как правильно составить официальное письмо или приглашение, как принять партнера и провести с ним переговоры, разрешить спорный вопрос и наладить взаимовыгодное сотрудничество.

Деловое общение имеет огромное значение для людей, занятых бизнесом. Успех деятельности во многом зависит от того, насколько хорошо они владеют наукой и искусством делового общения. С этой целью на Западе практически в каждом университете и колледже имеются соответствующие курсы, издается множество научной и популярной литературы.

В последнее время в России стали уделять больше внимания культуре делового общения на иностранном языке, но масштабы исследований еще далеко не достигли должного уровня, когда курсы по деловому общению можно будет проводить со студентами каждого вуза, готовящего специалистов, ориентированных на внешнеэкономическую деятельность.

В результате уровень культуры делового общения наших специалистов и бизнесменов часто несравним с культурой делового общения западных деловых людей и, в большинстве случаев, оставляет желать лучшего. Естественно, опыт приходит с практикой. Но предварительно необходимо овладеть теоретическими знаниями, изучить нормы и правила этикета, чтобы в дальнейшем избегать неловких ситуаций и недоуменных взглядов со стороны деловых партнеров. С учетом того, что в последнее время значительно расширился круг лиц, связанных по роду своей деятельности с зарубежными партнерами, и что, становясь частью единого делового мира, мы все в большей мере переносим существующие общие закономерности на вашу действительность, требуя соблюдения существующих норм не только от зарубежных, но и от наших деловых людей, возникла необходимость освоения нашими специалистами культуры делового общения на иностранном языке, владение которым практически обязательно и свидетельствует о деловой культуре партнера, а значит и о том, что он способен вести дела на высоком профессиональном уровне.

Нередко хорошие специалисты в своём деле оказываются беспомощными в области межличностных отношений, в частности, в ситуациях делового взаимодействия. Умение общаться, добиваться взаимопонимания в процессе выполнения профессиональных функций является важнейшим условием высокой эффективности труда в любой сфере производства и, особенно, в ситуациях делового взаимодействия. Большое значение здесь имеет выдержка и эмоциональная устойчивость, умение правильно вести себя в конфликтных ситуациях, логическое построение и аргументация своей точки зрения, владение культурой речи. Для приобретения перечисленных умений необходимы знания основ психологии, педагогики, физиологии, логики, риторики. Несмотря на кризисные явления, в России продолжается процесс интенсивного внедрения новых и модернизация существующих технологий. Особенно интенсивно идёт развитие компьютерных технологий. Различные дидактические аспекты проблемы компьютериза- ции обучения разрабатывались в нашей стране Б. С. Гершунским, А. А. Кузнецовым, B.C. Ледневым, И.О. Логвиновым, Б.М. Ломовым, В.Я. Ляудис, Е.И. Машбиц, В.М Монаховым, Ю.О. Овакимяном, Ю.А. Первиным, В.Г. Разумовским, В.В. Рубцовым, А.Я. Савельевым, Н.Ф. Талызиной, O.K. Тихомировым и др.

Но в работах вышеперечисленных авторов практически не затрагивались возможности включения в процесс обучения ресурсов международной компьютерной сети Интернет. Это объяснимо, прежде всего, тем, что подключение к Интернету в России лишь недавно получило широкое распространение. Развитие использования международной компьютерной сети в нашей стране «тормозится» многими объективными причинами. Прежде всего, это причины экономического порядка - нехватка денежных ресурсов. Сферу образования, имеющую огромные проблемы с финансированием, это касается в первую очередь. Материально-техническая база подавляющего большинства образовательных учреждений не может обеспечить обучаемым пользование международной компьютерной сетью. Тем не менее, Интернет постепенно приходит в сферу профессионального образования, в том числе и высшего. И здесь мы видим огромный потенциал для распространения информации, доступа к накопленным информационным ресурсам в различных областях общения между пользователями компьютерных сетей во многих странах мира, что, несомненно, способствует повышению уровня культуры делового общения пользователей.

Чебоксарский кооперативный институт подключён к сети Интернет. Мы в нашей работе по формированию культуры делового общения также использовали эту возможность и постарались дать психолого-педагогическое обоснование использованию Интернет-коммуникации в процессе формирования культуры делового общения на иностранном языке.