In the article the readiness for risk management is treated as an actual component of the engineering competence which determines the opportunity and productivity of the objective, conscious and competent activity which are in competence of the bachelor by the establishment of the character of production and technological risks and the solution of problems of localization, compensation and elimination of possible negative consequences of the activity of manufacturing enterprises. In the course of its formation, the maintenance of engineering education corresponds to the requirements of professional standards, innovative productions and risk analysis in industries; the practice of engineering education joins the methods of modeling and prototyping which are learnt by the students in the interdisciplinary educational and independent work, research activity and work practice during the interaction of students, teachers and employers.

Keywords: *future engineer, production and technological risk, prototyping, competences of the bachelor.*

Original article submitted 06.04.2015;
revision submitted 06.04.2015

Isabella D. Belonovskaya, doctor of pedagogical sciences, candidate of Technical Sciences, professor, Orenburg state university, Space institute, professor of chair of technology of mechanical engineering, metal-cutting machines and complexes.

Elena M. Ezerskaya, competitor of department of the general and professional pedagogic Orenburg state university, Space institute, teacher.

УДК 372.881.1

ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНОЯЗЫЧНОГО ОБЩЕНИЯ ПРИ ПОМОЩИ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ ДЕЛОВЫХ ИГР В САМАРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Г.В. Глухов¹, Ю.Д. Ермакова², Л.В. Капустина³

¹ Самарский государственный экономический университет
443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141
E-mail: glukhov.g@mail.ru

² Самарский государственный экономический университет
443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141
E-mail: ermjul@yandex.ru

³ Самарский государственный экономический университет
443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141
E-mail: lkap@inbox.ru

Представлена апробированная программа формирования толерантности профессионального иноязычного общения выпускников Самарского государственного экономического университета посредством использования на занятиях кросс-культурных деловых игр. В рамках реализуемой программы по подготовке студентов экономического вуза к будущей профессиональной деятельности решаются следующие задачи: выявляются условия готовности будущих специалистов-экономистов к эффективному ино-

Геннадий Васильевич Глухов, доктор педагогических наук, профессор кафедры иностранных языков.

Юлия Дмитриевна Ермакова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков.

Любовь Викторовна Капустина, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков.

язычному взаимодействию в условиях мультикультурной среды глобального мирового сообщества и обеспечивается формирование толерантности профессионального иноязычного общения путем использования кросс-культурных деловых игр в учебном процессе. Эффективность предлагаемой программы по формированию толерантности профессионально делового иноязычного общения подтверждена достоверностью результатов эксперимента и положительной динамикой уровня сформированности профессионально значимых качеств, помогающих вести профессиональную деятельность более продуктивно, учитывая индивидуальные особенности деловых партнеров, межкультурные различия и этническое разнообразие.

Особое внимание уделяется методике проведения кросс-культурных деловых игр, роли и месту преподавателя и студентов в них. Описывается фаза подготовки игры, фаза реализации и рефлексии. Приводится пример одной из кросс-культурных деловых игр с использованным в ней фактическим материалом страноведческого характера.

Акцент делается на том, что после внедрения кросс-культурных деловых игр в процесс обучения у студентов снижается степень категоричности и консервативности оценок в адрес окружающих их деловых партнеров и коллег. Появляется более выраженная терпимость к дискомфортным профессиональным условиям. Повышаются адаптивные способности во взаимодействии с людьми. К окончанию экономического вуза у выпускника складывается законченная система ценностных ориентаций, которая в дальнейшем будет определять его профессиональный путь.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, студент экономического вуза, мультикультурная среда, толерантность, деловое общение, иноязычное общение, кросс-культурная деловая игра, страноведческий материал, адаптивные способности во взаимодействии, подготовка экономистов.

Роль общения в процессе специального обучения неоднократно подчеркивалась в трудах В.А. Кан-Калика [1], Г.Н. Кукарской [2], Е.С. Куш [3], А.А. Леонтьева [4], Б.Т. Лихачева, О.М. Мутовкиной, Г.Г. Харисовой и др.

Под обучением эффективной коммуникации понимается формирование у человека интеллектуальной, психической и социальной готовности к эффективному участию во взаимодействии и освоение им способов практической реализации этой готовности [5].

В рамках настоящего исследования мы рассматриваем деловое иноязычное общение как профессионально значимое качество выпускника экономического вуза, включающее:

- нестандартность мышления;
- гибкость мышления;
- грамотность построения фраз;
- ясность изложения мыслей;
- меткую аргументацию;
- тон общения, адекватный данной профессиональной ситуации;
- умение самонастроиться на эффективное профессиональное иноязычное общение;
- навык психоэмоциональной регуляции своего состояния.

Актуальность проблемы толерантности иноязычного профессионального общения связана с тем, что сегодня на первый план выдвигаются ценности и принципы, необходимые для построения идеи терпимости к чуждым позициям, ценностям, культурам. Превалирует идея диалога и взаимопонимания в профессиональной сфере, идея поиска компромиссов в бизнесе. Переосмысление деловых отношений требует от современного специалиста экономического вуза более эффективной иноязычной коммуникации, то есть взаимодействия со специалистами других стран, иными стилями официально-делового поведения, взглядами, жизненными приоритетами.

Толерантность как понятие этики раскрывает специфическое содержание морали в части, относящейся к таким ее требованиям, как уважение, признание, принятие человеком человека как своего – другого [6].

Под коммуникативной толерантностью понимается характеристика отношений личности к людям, показывающая степень переносимости ею неприемлемых психических состояний, качеств и поступков партнеров по коммуникативному взаимодействию [7].

Предметом данного исследования является система формирования толерантности в деловом профессиональном иноязычном общении выпускников Самарского государственного экономического вуза.

Цель исследования: разработать и апробировать систему формирования толерантности профессионального иноязычного общения будущих экономистов с использованием кросс-культурных деловых игр.

Авторами был использован комплекс взаимодополняющих методов исследования, адекватных его предмету: сравнительный способ, педагогическое наблюдение, анкетирование, тестирование, эксперимент.

Процесс анализа условий существования в современном обществе предъявляет к специалисту в экономической сфере ряд требований: быстро ориентироваться в изменяющемся рыночном пространстве, принимать самостоятельные решения в условиях риска и неопределенности, уметь находить оригинальные решения, быть коммуникабельным и социально-адаптивным [8]. Последние качества – коммуникабельность и социальная адаптивность – немыслимы без такого понятия, как коммуникативная толерантность. В условиях глобализации мирового экономического сообщества отсутствие терпимости делового профессионального общения может стать серьезной помехой в реализации коммерческих планов.

С учетом вышесказанного в Самарском государственном экономическом университете (СГЭУ) была реализована программа по формированию толерантности профессионального иноязычного общения с использованием кросс-культурных деловых игр.

Во-первых, были выявлены условия готовности будущих специалистов-экономистов к эффективному профессиональному толерантному взаимодействию в условиях мультикультурной среды:

- высокая способность принимать индивидуальность встречающихся людей из разных стран;
- снижение выраженности тенденции оценивать другие культуры и людей исходя из собственной культуры и собственного «я»;
- умеренная степень категоричности и консервативности оценок в адрес окружающих людей;
- умение скрывать или сглаживать неприятные впечатления при столкновении с коммуникативными качествами людей из других стран;
- отсутствие склонности переделывать или перевоспитывать делового партнера;
- отсутствие склонности подгонять деловых партнеров и профессиональные ситуации под себя, делать их удобными и узнаваемыми;
- умение прощать другому его ошибки;
- терпимость к дискомфортным профессиональным условиям и состояниям окружающих;
- высокие адаптивные способности в иноязычном взаимодействии с деловыми партнерами из других стран.

Во-вторых, была разработана и внедрена программа формирования толерантности профессионального иноязычного общения с использованием кросс-культурных деловых игр на занятиях по иностранному языку.

Стоит отметить, что при осуществлении своей профессиональной деятельности молодые специалисты экономического профиля часто сталкиваются с проблемой незнания этнической специфики. Так, например, ведение деловых переговоров с иностранными партнерами по бизнесу осложняется из-за непонимания или неверной интерпретации увиденного или услышанного. Тот факт, что вьетнамцы при общении не подходят близко к собеседнику, вызывает в России по меньшей мере недоумение. Китайцы для демонстрации вежливости и уважения трясут руку собеседника, что вовсе не считается вежливым в русском общении [9]. Западные и восточные страны различаются по многим критериям.

Это привело авторов к идее создания кросс-культурных деловых игр, где большое значение будет отводиться развитию навыков профессионального иноязычного делового общения в условиях различных культурных особенностей современного делового мира. Одним из важнейших параметров кросс-культурной деловой игры является ее страноведческая основа. Именно в фазе подготовки кросс-культурной игры преподавателю предлагается предоставить право сбора фактического материала страноведческого характера для проведения игры.

Реализация кросс-культурной деловой игры обеспечивается совместными усилиями преподавателя и обучаемых [10] (табл. 1).

Таблица 1

Деятельность преподавателя и студентов в различных фазах кросс-культурной деловой игры

Фазы	Преподаватель	Студенты
Фаза подготовки кросс-культурной деловой игры	<p>1. Разработка игры:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приблизительное время 1–1,5 часа, включая 30 минут на подготовку и обсуждение; – получаемые навыки: все общие навыки ведения переговоров, включая умение задавать вопросы, вносить предложения, обсуждать условия и наблюдать за невербальными сигналами. Выяснение целей и интересов другой стороны. Определение стратегии и целей ведения переговоров. Предложение оригинальных решений. Достижение соглашения и принятие обязательств на взаимовыгодной основе. <p>2. Организация социальных форм взаимодействия участников.</p> <p>3. Формулирование целей и правил игры:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сообщите общую информацию о кросс-культурных деловых играх и объясните технику их проведения; кратко объясните суть ситуации участникам и дайте им 30 минут на подготовку; – предоставьте право сбора фактического материала страноведческого характера для проведения кросс-культурной деловой игры. <p>4. Создание декораций.</p> <p>5. Презентация и раздача дидактического материала.</p>	<p>1. Оказание помощи преподавателю в изготовлении дидактического материала и оборудования.</p> <p>2. Сбор фактического материала страноведческого характера для проведения кросс-культурной деловой игры.</p> <p>3. Участие в делении на пары / малые группы.</p> <p>4. Усвоение целей и правил игры.</p> <p>5. Знакомство с дидактическим оснащением игры.</p>

Фазы	Преподаватель	Студенты
Фаза реализации кросс-культурной деловой игры	1. Наблюдение за участниками игры. 2. Совет, консультация, помощь студентам.	1. Участие в игре. 2. Обращение к преподавателю за помощью и советом.
Фаза рефлексии кросс-культурной деловой игры	1. Обсуждение. Во время обсуждения рекомендуется обратить особое внимание на следующие вопросы: – насколько хорошо подготовились обе стороны? Были ли выявлены наиболее и наименее приемлемые варианты позиций? – были ли найдены точки соприкосновения? – все ли удовлетворены конечным результатом? – насколько активно участники продвигались к цели? – имеются ли кардинальные отличия в методах достижения цели в зависимости от используемого в кросс-культурной деловой игре страноведческого материала?	Обмен мыслями, чувствами, мнениями; само- и взаимооценка деятельности; исправление допущенных ошибок; выражение пожеланий к последующей игре.

Приведем пример кросс-культурной деловой игры «Почему он не может работать сверхурочно». Присутствие этого сотрудника просто необходимо во время выходного дня. Но он уже запланировал уехать вместе со своей семьей, так как часто работает в выходные.

Информация для начальника. Вас недавно назначили начальником международного филиала банка. В определенные месяцы вашим людям приходится часто работать сверхурочно и по выходным. Один сотрудник обладает особой квалификацией, и его просят работать почти каждые выходные. На него можно смело положиться, так как он всегда охотно соглашается работать по выходным. Сегодня четверг. Утром вы, как обычно, передали ему просьбу выйти на работу в выходные дни, но он отказался. Теперь у вас могут возникнуть большие проблемы. Вы с ним сейчас встретитесь, чтобы попытаться уговорить его прийти хотя бы на некоторое время.

Информация для сотрудника. Вы работаете в одном из филиалов банка. Работа вам нравится, есть возможность получить много дополнительных часов. Для вас это хорошо, так как вам нужно выплачивать новый кредит за жилье, поэтому вы стараетесь работать как можно больше. Вот только в эти выходные вы решили поехать с семьей за город. Это будут ваши первые нормальные выходные за 10 недель. Сегодня утром вам, как обычно, предлагали работать в выходные дни. Вы отказались. С начальником вы еще не разговаривали, но понимаете, что это создаст для него проблемы. Однако уже слишком поздно, и ему придется смириться. Сейчас он вызвал вас к себе.

Одной группе студентов предлагается разыграть данную ситуацию в филиале банке, который находится в Швеции, а другой – в Египте. Предполагаемый страноведческий материал для проведения кросс-культурной деловой игры представлен в табл. 2.

**Страноведческий материал для проведения кросс-культурной деловой игры
«Почему он не может работать сверхурочно»**

Швеция	Египет
<p>Никогда и ни при каких обстоятельствах не опаздывайте на деловую встречу.</p> <p>Если Вы все-таки задерживаетесь, непременно позвоните в офис и предупредите о задержке, подкрепив все обоснованными и вразумительными доводами.</p> <p>Будьте пунктуальны везде и всюду: от деловой встречи до приглашения на обед.</p> <p>Деловые встречи следует назначать минимум за две недели.</p> <p>Бизнесмены Швеции могут «взять работу на дом».</p> <p>Считается допустимым позвонить коллеге по домашнему телефону в будни вечером с деловым вопросом, не терпящим отлагательств.</p> <p>Июль-август, конец февраля и начало марта – не самые подходящие месяцы для планирования крупных деловых переговоров в этой стране: все уезжают в отпуска и на отдых.</p> <p>Лучшее время для деловых встреч – с 9.00 до 10.00 и с 14.00 до 16.00. Изменять время переговоров считается большой грубостью.</p> <p>Шведы строго следят за временем начала и окончания встречи.</p> <p>В Швеции решение никогда не выносится на первой встрече.</p> <p>Большая ошибка – открыто демонстрировать свои эмоции. Говорить следует тихим и ровным голосом.</p>	<p>В деловой культуре Египта пунктуальность не является жестко необходимым качеством бизнесмена. Стандартная процедура в этой стране – заставить подождать делового партнера. Следовательно, не стоит назначать больше одной деловой встречи в день.</p> <p>Никаких деловых переговоров в пятницу – священный мусульманский день. Многие также не работают в четверг. Основная рабочая неделя – с субботы до среды.</p> <p>Зимой многие фирмы и бизнес-центры закрываются после полудня, возобновляя работу всего на несколько часов к вечеру. Часы приема – с 8.00 до 14.00 летом, с 9.00 до 13.00 и с 17.00 до 19.00 зимой.</p> <p>Египетские деловые партнеры восприимчивы к любой информации, не противоречащей исламским ценностям.</p> <p>Превалирует идея о том, что любое решение проблемы, в том числе и деловой, может быть найдено только в соответствии с Кораном.</p> <p>Бизнес-лидер всегда находится во главе принятия решений, но свои решения он выносит по договоренности с группой или коллективом.</p> <p>Женщины являются активной частью делового мира.</p> <p>Деловые встречи ведутся в Египте неторопливо, решения принимаются медленно, занимая много времени. Торопить партнера – тщетное занятие.</p> <p>Социальная сторона сделки тоже важна. Пока коллега по бизнесу в этой стране не придет к выводу, что он вам доверяет и вы ему нравитесь, деловые переговоры могут вообще не начаться.</p> <p>Египтяне очень любят язык. Их речь изобилует метафорами, поэтическими строками, эмоциями. Но будьте осторожны: арабский язык – язык гипербол. Если деловой партнер сказал вам «да», на самом деле он мог подразумевать «возможно», хотя при этом не имел в виду окончание переговоров или негативное отношение к делу.</p>

Студентам предлагается дополнить страноведческие данные собственными знаниями о деловой культуре той или иной страны и/или выбрать информацию, необходимую для проведения конкретной игры.

После реализации программы по использованию кросс-культурных деловых игр на занятиях по иностранному языку была организована психолого-педагогическая диагностика уровня сформированности толерантности профессионального иноязыч-

ного общения для оценки эффективности опытно-экспериментальной работы. В качестве инструмента для измерения применялись «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина, тест «Коммуникативная толерантность» В.В. Бойко, а также разработанные авторами данного исследования методики.

Использование на занятиях кросс-культурных деловых игр способствовало изменению у испытуемых ценностей будущей профессиональной деятельности (табл. 3).

Таблица 3

Результаты изучения толерантности профессионального общения при использовании кросс-культурных деловых игр

Качества личности	До эксперимента (2012 г.), %	После эксперимента (2015 г.), %	Динамика показателя, %
Способность принимать индивидуальность встречающихся людей из разных стран	37	90	53
Выраженность тенденции оценивать другие культуры и людей исходя из собственной культуры и собственного «я»	88	48	-40
Степень категоричности и консервативности оценок в адрес окружающих людей	79	38	-41
Умение скрывать или сглаживать неприятные впечатления при столкновении с коммуникативными качествами людей из других стран	45	86	41
Склонность переделывать или перевоспитывать делового партнера	71	36	-35
Склонность подгонять деловых партнеров и профессиональные ситуации под себя, делать их удобными и узнаваемыми	85	47	-38
Умение прощать другому его ошибки	56	89	33
Терпимость к дискомфортным профессиональным условиям и состояниям окружающих	46	80	34
Адаптивные способности в иноязычном взаимодействии с деловыми партнерами из других культур	51	86	35

Показателем эффективности программы формирования толерантности профессионального иноязычного общения с использованием кросс-культурных деловых игр на занятиях в Самарском государственном экономическом университете является положительная динамика уровня сформированности качеств, необходимых для продуктивной профессиональной экономической деятельности в современных условиях поликультурной среды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кан-Калик В.А. Грамматика общения. – М.: Роспедагентство, 1995. – 110 с.
2. Кукарская Г.Н. Обучение профессиональному общению // Иностранные языки: сопоставительное изучение и вопросы преподавания. – Тюмень, 2013. – С. 154–157.
3. Куц Е.С. Проблема профессионального педагогического общения в отечественной и зарубежной педагогике XX века // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2009. – № 5 (9). – С. 174–182.

4. Леонтьев А.А. Общение как объект психологического исследования // Методологические проблемы социальной психологии. – М.: Знание, 1990. – С. 95–112.
5. Григорьева Т.Г. Основы конструктивного общения: практикум. – 2-е изд., испр. и доп. – Новосибирск: Изд-во НГУ, 1999. – 121 с.
6. Лопухова Ю.В. Толерантность как понятие этики, как понятие морали и как личностная форма морального сознания // Интеграция образования. – 2011. – № 3. – С. 70.
7. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Филин, 1996.
8. Психология управления: курс лекций /Л.К. Аверченко, Г.М. Залесов, Р.И. Мокшанцев, В.М. Николаенко; отв. ред. М.В. Удальцова. – Новосибирск: Изд. НГАЭ и У; М.: ИНФРА-М, 1999. – 150 с. – С. 15.
9. Triandis H. Cultural training, cognitive complexity and interpersonal on learning. – N.Y., 1975.
10. Капустина Л.В. Кросс-культурная деловая игра как фактор повышения эффективности профессионального общения у студентов экономического вуза // Современные научные исследования: актуальные теории и концепции. – ART 64303. – URL: <http://e-koncept.ru/teleconf/64303.html> - Гос. рег. Эл № ФС 77- 49965. – ISSN 2304-120X-2014 (ноябрь). Т. 26. – С. 21–25.

Поступила в редакцию 11.03.2015;
в окончательном варианте 08.04.2015

UDC 372.881.1

THE FORMATION OF TOLERANCE OF PROFESSIONAL FOREIGN LANGUAGE COMMUNICATION BY MEANS OF CROSS-CULTURAL BUSINESS GAMES AMONG STUDENTS OF SAMARA STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

G.V. Glukhov¹, Y.D. Ermakova², L.V. Kapustina³

¹Samara State University of Economics
141, Sovetskoy Armii Str., Samara, 443090
E-mail: glukhov.g@mil.ru

²Samara State University of Economics
141, Sovetskoy Armii Str., Samara, 443090
E-mail: ermjul@yandex.ru

³Samara State University of Economics
141, Sovetskoy Armii Str., Samara, 443090
E-mail: lkap@inbox.ru

The article presents a proven program of formation of tolerance of professional foreign language communication by means of cross-cultural business games among students of Samara State University of Economics. Within this program there were formulated the key objectives: to identify the readiness conditions of students for effective business coordination in the multi-cultural environment and to provide the formation of tolerance of professional foreign language communication with cross-cultural business games in the educational process. The efficiency of the proposed program of formation of tolerance of professional foreign language communication confirmed the reliability of the experiment results and the positive dynamics in the level of formation of professional qualities that help to carry out professional activities more efficiently and to take into consideration the personal touches of business partners, cross-cultural differences and ethnic diversity.

The emphasis is paid to the methodology for cross-cultural business games, for the role of the teacher and the students. The authors describe the preparation phase of the game, the implementation phase and the reflection one. There is an example of one of the cross-cultural business games.

They consider the fact that after using cross-cultural business games in the learning process, students' level of forceful wordings to the business partners and colleagues decreases. The tolerance

to uncomfortable professional conditions appears. Adaptive capacity to business communication increases. The graduates have a value system which will determine their future career.

Keywords: *professional training, student of economic University, multicultural environment, tolerance, business communication, foreign language communication, cross-cultural business game, cross-cultural material, adaptive capacity to business communication, training of economists.*

Original article submitted 11.03.2015;
revision submitted 08.04.2015

Gennady V. Glukhov, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of Foreign Languages Department.

Julia D. Ermakova, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Foreign Languages Department.

Lyubov V. Kapustina, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Foreign Languages Department.

УДК 378.147.88

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРОВ (НАПРАВЛЕНИЕ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»)

М.Н. Гордеев

Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики
443010, г. Самара, ул. Л. Толстого, 23
E-mail: gordeyev@bk.ru

Анализируются теоретические и методологические основы организации самостоятельной работы бакалавров. Способность к самообразованию становится одной из краеугольных компетенций, которые составляют основу политики образования и обучения в Европейском союзе. Компетентностный подход рассматривается как смешанная модель в системе подготовки бакалавров. Значительное внимание уделяется определению сущности понятия «самостоятельная работа». При определении теоретической и методологической сущности самостоятельной работы обучающихся выявлены основные маркеры самостоятельной работы, однако вопрос об исчерпывающем перечне маркеров остается дискуссионным. Данная проблема мало изучена и требует дальнейших исследований. На основании анализа теоретической базы исследования сформулированы противоречия, возникающие при организации самостоятельной работы, и определены направления проектирования образовательного процесса. В работе подчеркивается разграничение понятий «самообразование» и «самостоятельная работа». Указывается роль самообразовательной компетентности в становлении и формировании бакалавра. Обосновывается мысль о том, что самообразовательная компетентность является интегративным показателем степени сформированности самостоятельной работы по овладению узкопрофилируемыми компетенциями бакалавра, коими для бакалавров по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (далее ГМУ) являются управленческие. Реализуя положения компетентностного подхода, при организации самостоятельной работы бакалавров ГМУ необходимо широко применять интерактивные, активные и информационно-коммуникационные формы и технологии. Такой взгляд будет интересен специалистам в области подготовки управленческих кадров. В заключение раскрывается мысль о том, что организация самостоятельной работы будет более успешной при комплексном

Максим Николаевич Гордеев, аспирант кафедры «Связи с общественностью».