

ПОЛАСПЕКТНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАЦІЇ МІЖ НАЧАЛЬНИКОМ І ПІДЛЕГЛИМ (на матеріалі англійської мови)

У статті розглянуто англомовну комунікацію між начальником і підлеглим як тип усно-мовленнєвого контакту й взаємодії в професійній діаді. Зроблено спробу визначити різні виміри цього комунікативного явища, дослідити його природу.

Ключові слова: *комунікація між начальником і підлеглим, професійна діада, організаційна ієрархія, низхідна комунікація, висхідна комунікація, усно-мовленнєва інтеракція.*

Комунікація між начальником і підлеглим потрапляє до кола інтересів науковців у зв'язку із вивченням міжособистісної зони ділової комунікації, спілкування всередині організації на мікрорівні, тобто в професійних діадах [Jablin 1979, 1201–1202; Тимофеев 1991, 7; Trenholm 2000, 334; Bakar 2004, 1; Long 2006, 363–364; Shockley-Zalabak 2006, 164–165; Feldner 2010, 9]. Вона стає об'єктом численних наукових досліджень із другої половини 70-х років ХХ століття [Conrad 2001, 53; Tompkins 2005; Krone 2010, 165] і починає формуватися як мультидисциплінарна галузь знань, що акумулює та інтегрує результати, отримані за допомогою теоретичного арсеналу різних наук, насамперед соціології, психології, соціальної психології, теорії організації, менеджменту, комунікативістики [Jablin 1979; Minsky 2002; Ivanov 2006; Тимофеев 1991; Панова 2005; Пашко 2007; Павлова 2008; Кострікін 2010; Туленков 2010; Zelter 2011; Fenech 2013]. Спілкування між начальником і підлеглим зараховують до пріоритетних тем організаційної комунікації (розділ комунікативістики) [Jablin 1979, Conrad 2001, 53; Tompkins 2005; Krone 2010, 165]; проте у лінгвістиці вона залишається малодослідженою.

Актуальність пропонованої теми визначається орієнтацією сучасної лінгвістики на вивчення мовної комунікативної діяльності людини у реальних ситуаціях спілкування в різних сферах і на різних

рівнях соціальних відносин; зростаючою роллю ділової комунікації в суспільстві й потребою ґрунтовно дослідити різні її вияви.

Об'єкт дослідження – англломовна комунікація між начальником і підлеглим, що реалізується у двох типах усномовленневих інтеракцій: "начальник → підлеглий", "підлеглий → начальник", а **предмет** – природа цих інтеракцій і чинники, що впливають на формування комунікативної поведінки інтерактантів.

Метою статті є опис різних підходів до вивчення комунікації між начальником і підлеглим та визначення її природи.

Наукова новизна полягає в застосуванні комплексного підходу до вивчення ділової комунікації, що ґрунтується на коректному поєднанні знань соціальних і гуманітарних наук. Це дає змогу всебічно розглянути феномен англломовної комунікації між начальником і підлеглим, який досі не був предметом спеціального аналізу у вітчизняній лінгвістиці.

Комунікацію між начальником і підлеглим визначають як обмін інформацією і вплив між членами організації, один із яких має повноваження керувати та оцінювати діяльність інших [Jablin 1979, 1202]. Її визначальною характеристикою є зумовленість статусною ієрархією [Jablin 1979, 1201; Trenholm 2000, 334], яка кодифікує спосіб управління організацією, визначає розподіл влади, прав і обов'язків, норм і правил поведінки, зокрема комунікативної (мовленневої) [Дубинина 2007, 4; Verko 2010, 370]. Ієрархічні стосунки притаманні будь-якій організації незалежно від її типу, навіть флюїдним структурам із реверсивними ролями "начальник" і "підлеглий" [Redding 1972, 18]. Отже, комунікація між начальником і підлеглим – це ієрархічне, або вертикальне, спілкування суб'єктів нерівних соціальних статусів.

Статусно-рольова природа службової комунікації виявляється в доборі мовних засобів, комунікативних реєстрів, мовленневих стратегій і тактик, інтонаційного оформлення мовлення [Панова 2005, 20]. Вищий статус закріплений за начальником, який володіє більшим обсягом інформації, ніж підлеглий. Начальник визначає де, коли, кому, яку і скільки інформації треба надати; він може перервати розмову або відмовитися від контакту з підлеглим.

Вертикальне спілкування відбувається переважно з ініціативи начальника й реалізується у формі усного діалогу віч-на-віч [Jablin 1979, 1202–1203; Long 2006, 364; Shockley-Zalabak 2006, 166; Zelter 2011, 19–20]. Це передбачає активний і швидкий обмін інформацією,

забезпечує негайний зворотний зв'язок, передає всі нюанси мовленнєвих інтеракцій за допомогою поєднання вербальних і невербальних засобів. Співрозмовники можуть спостерігати, контролювати та впливати на комунікативну поведінку один одного. Крім того, прямий діалог допомагає встановити добрі міжособистісні стосунки, що сприяє успішній комунікації.

Комунікація між начальником і підлеглим охоплює численні мовленнєві контакти та взаємодії. Начальник може витратити на спілкування з підлеглими від однієї до двох третин робочого часу [Jablin 1979, 1202; Trenholm 2000, 334; Shockley-Zalabak 2006, 166; Zelter 2011, 15]. Вважають, що саме комунікація між начальником і підлеглим дає загальне уявлення про комунікативні моделі в організації [Bakar 2004, 1]. Із якістю цього типу спілкування пов'язують задоволеність працею, успішність професійної діяльності, ефективність і продуктивність організації [Clampitt 1993, 5–28; Miles 1996, 277–289; Trenholm 2000, 335; Long 2006, 364; Zelter 2011, 19–20].

У зв'язку з цим активно вивчають такі питання, як моделі інтеракцій між начальником і підлеглим, їхні персональні характеристики, відкритість в комунікації, висхідний вплив, семантико-інформаційна дистанція, викривлення інформації підлеглим, зворотний зв'язок, конфлікт. Однак найбільшої популярності набуває проблема ефективної та неефективної комунікативної поведінки начальника [Jablin 1979, 1208–1209; Trenholm 2000, 335]. Зазначають, що кращі керівники:

- налаштовані на комунікацію з підлеглими і отримують від неї задоволення;
- готові уважно слухати й співчувати підлеглому;
- замість наказів і вимог надають перевагу проханням і переконанням;
- відкриті в спілкуванні, готові пояснювати норми і правила [Redding 1972, 436–446].

Ефективність ієрархічного спілкування також пов'язують із умінням комунікантів підтримувати потрібну комунікативну дистанцію, адекватно реагувати на зміну тональності спілкування, розвивати тему бесіди, користуватися комунікативними формулами і ходами, будувати тексти в різних ситуаціях організаційної взаємодії відповідно до прийнятих канонів, а також правильно

використовувати ансамбль вербальних і невербальних засобів [Дубинина 2007, 9].

Комунікацію між начальником і підлеглим часто розглядають з погляду теорії вертикального діадичного взаємозв'язку, або теорії обміну "лідер – член організації" [Graen 1976]. Відповідно до цієї теорії керівникам бракує часу і ресурсів, тому вони встановлюють близькі, неформальні (високоякісні) стосунки лише з окремими підлеглими, а з іншими – підтримують формальні (низькоякісні) стосунки. Отже, внаслідок рольової поведінки керівники розвивають унікальні діадичні стосунки з кожним підлеглим. Високоякісні стосунки забезпечують високий рівень інформаційного обміну, взаємодопомогу, неформальний вплив, довіру, узгодженість і участь у прийнятті рішень. Низькоякісні стосунки пов'язані з більш традиційним (формальним) стилем керівництва, меншою підтримкою, меншою довірою та увагою до начальника [Вакаг 2004, 5; Long 2006, 364].

Комунікація між начальником і підлеглим опосередкована професійною діяльністю, тобто є засобом здійснення цієї діяльності. Вона спрямована на досягнення двох головних цілей: 1) виконання підлеглими виробничих завдань, що ставить перед ними начальник; 2) підтримка міжособистісних стосунків [Miles 1996].

За напрямом потоку інформації вона може бути низхідною або висхідною [Katz 1966]. Низхідна комунікація передбачає передавання повідомлень від вищої інстанції нижчій, тобто від начальника до підлеглого. До неї зараховують такі повідомлення, як організаційні процедури й правила, вказівки, виробничі інструкції, роз'яснення виробничих завдань, оцінки результатів діяльності підлеглих [Katz 1966, 239–241].

Висхідна комунікація спрямована на передавання повідомлень від нижчої інстанції вищій, тобто від підлеглого начальнику. Вона охоплює повідомлення, що містять інформацію про самого підлеглого, інших співробітників та їхні проблеми; інформацію про організаційні правила і політику; інформацію про те, що треба зробити та як це можна зробити [Katz 1966, 245].

Діалоги між начальником і підлеглим бувають двох типів: 1) редуковані (згорнуті) діалоги, що забезпечують оперативне керівництво поточною виробничою діяльністю; 2) розгорнуті ділові бесіди, що забезпечують стратегічне керівництво колективом [Тимофеев 1991, 6].

З урахуванням таксономії повідомлень розрізняють сім різновидів комунікації між начальником і підлеглим: наказування, інформування, роз'яснення, зворотний зв'язок, позитивна експресія, негативна експресія, співучасть [Huseman 1980, 178–182].

Виокремлюють також чотири виміри комунікативної поведінки інтерактантів:

- комунікація на підтримку позитивних міжособистісних стосунків (демонструє інтерес начальника до підлеглого як до людини, встановлює з ним неформальні зв'язки, залучає до процесу прийняття рішень, спонукає до висловлювання пропозицій);

- комунікація, що сприяє висхідній відкритості (дозволяє підлеглому поставити під сумнів інструкції начальника, не погодитися з ним);

- комунікація, що демонструє негативні міжособистісні стосунки (притаманна керівникам, які висміюють підлеглих, критикують їх у присутності інших);

- комунікація, пов'язана з виконанням професійних обов'язків (включає інформацію про організаційні правила й політику, виробничі інструкції, робочі завдання та графіки роботи, цілі; оцінки результатів діяльності підлеглих) [Miles 1996, 277–289].

Ці чотири виміри комунікації вказують на прямий зв'язок між типом комунікативної поведінки співрозмовників та їхніми стосунками, задоволенням роботою, продуктивністю праці [Вакар 2004, 5]. Комунікація, спрямована на підтримку позитивних міжособистісних стосунків, висхідну відкритість, виконання виробничих завдань, позитивно впливає на робочі стосунки; а комунікація, що демонструє негативні міжособистісні стосунки, зазвичай має негативний вплив.

Розглянемо такий приклад низхідної комунікації:

"Get us some coffee, lots of it," he barked at the secretary. ...

The coffee arrived [Grisham 2003, 344–345].

Ініціатором розмови начальник, який наказує своїй секретарці принести каву. Розмова відбувається в офісі в робочі години. За структурою вона редукована, складається з одного вербально-невербального обміну. За функціональним призначенням цей обмін – директивний. Маркерами вищого статусу начальника виступають прямий директив, що актуалізується спонукальним реченням, і парамовні засоби (підвищення голосу, інтонація). Секретарка визнає ієрархічні стосунки, дотримується субординації й не реагує

на невічливу поведінку начальника. Начальник успішно реалізує поставлену мету. Розмова характеризується узгодженістю комунікативних інтенцій і кооперативністю (директив породжує здійснення каузованої дії). Однак цю розмову не можна визначити як гармонійну через грубу тональність, що призводить до порушення комунікативної рівноваги.

Проаналізуємо фрагмент висхідної комунікації:

HE WAS VERY BUSY when his secretary entered his office with a grim face and said, "There's a lady here to see you."

"Does she have an appointment?" he asked, glancing at one of three daily-weekly-monthly planners on the edge of his desk.

"No. She says it's urgent. She's not leaving. It's about Patrick Lanigan."

He looked at her curiously. "She says she's a lawyer," the secretary said.

"Where's she from?"

"Brazil."

"Brazil?"

"Yes."

"Does she look, you know, Brazilian?"

"I guess."

"Show her in" [Grisham 2003, 95].

Ініціатором спілкування є підлегла (секретарка). Спілкування відбувається віч-на-віч в кабінеті начальника в робочі години. Воно вмотивоване бажанням підлеглої виконати свої службові обов'язки, що передбачає вчасне інформування начальника про відвідувачів офісу. Головна мета секретарки – поінформувати начальника і отримати від нього вказівку. Начальник погоджується прийняти відвідувачку, але перш ніж прийняти це рішення, розпитує секретарку про неї. Мовленнєвий репертуар секретарки складають презентативи, спрямовані на передавання інформації. У мовленні начальника домінують квеситиви, спрямовані на здобуття невідомої йому інформації. Закінчує розмову начальник прямим директивом, що реалізується спонукальним реченням. Начальник дає вказівку.

Спілкування реалізується у формі розгорнутої розмови. Однак структурно вона складається лише зі змістової частини, яка представлена поєднанням декількох конверсаційних обмінів: комплексного інформативного (інформування – перепитування – підтвердження) і простих елісїтативних (питання – відповідь). Невербальні символи несуть додаткову інформацію, зокрема

зацікавлений погляд начальника стимулює подальше інформування з боку підлеглої. Хоча пріоритетна позиція в начальника і він виявляє ініціативу, розвиває тему, підлегла також не є пасивною учасницею розмови. За функціональним призначенням це інформативно-директивна трансакція. Її специфікою є те, що ініціальний репрезентатив підлеглого спрямований не лише на передавання інформації, але й на те, щоб отримати вказівку начальника. Спілкування є формальним із повним дотриманням встановлених ієрархічних стосунків, тональність нейтральна, комунікативну рівновагу збережено. Комунікативну взаємодію побудовано відповідно до відповідних канонів.

Цю розмову можна віднести до гармонійного діалогу, оскільки їй притаманна узгодженість мовленнєвої поведінки співрозмовників за всіма параметрами. Вона є типовим прикладом реалізації консентної комунікативної координації, що характеризується: узгодженістю комунікативних інтенцій та кооперативністю мовленнєвої поведінки (питання породжує відповідь, директив – відсутність заперечень); повною солідарністю модально-оцінних смислів мовленнєвих актів та унісонною тональністю спілкування; зацікавленістю у продовженні контакту та активністю у взаємній підтримці комунікативних ініціатив; позитивним, гармонійним результатом (обидва співрозмовники досягають своїх цілей, демонструючи повне розуміння один одного: начальник отримає відповіді на свої запитання й успішно реалізує своє розпорядження (вказівку), секретар отримує потрібну інформацію та виконує вказівку).

Отже, перша розмова є прикладом ілокутивної ефективності комунікації, що свідчить про успішне здійснення комунікативних намірів адресанта (збіг ілокутивної сили та перлокутивного ефекту), однак з порушенням комунікативної рівноваги. Друга розмова є прикладом інтерактивної ефективності комунікації, що передбачає досягнення запланованого результату через кооперацію з адресатом, взаєморозуміння, створення сприятливої атмосфери спілкування.

Висновки. Комунікація між начальником і підлеглим – це особливий тип взаємодії суб'єктів, зумовлений організаційною ієрархією, яка визначає комунікативну поведінку кожного з них. Домінанти поведінки начальника й підлеглого зафіксовані у відповідних комунікативних моделях. Вербальна складова цього типу ієрархічного спілкування знаходить відображення в доборі

певних типів мовленнєвих актів (начальник – директиви й квеситиви, підлеглий – репрезентативи); способах впливу на адресата й характеристиках модусу висловлювання; дотриманні/недотриманні етикетних норм.

Перспективи дослідження пов'язуємо з поглибленим вивченням висхідної та низхідної ділової комунікації, визначенням структурно-семантичних і функціональних особливостей ієрархічного англомовного дискурсу, виявлення чинників, що впливають на ефективність мовленнєвих інтеракцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Дубинина И. И.* Способы выражения иерархических отношений в организационной коммуникации : автореф. дисс. на соиск. уч. степени канд. филол. наук : спец. 10.02.19 "Теория языка" / Ирина Ивановна Дубинина ; Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград: 2007. – 20 с.

2. *Кострікін О. В.* Професійно важливі якості керівника як чинник ефективності управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 "Психологія праці; інженерна психологія" / Олег Вікторович Кострікін ; Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2010. – 17 с.

3. *Павлова А. Е.* Организационное развитие коммуникативной компетенции менеджеров мультинациональных компаний : автореф. дисс. на соиск. уч. степени канд. социол. наук : спец. 22.00.08 "Социология управления" / Анастасия Евгеньевна Павлова ; Моск. гос. ун-т. им. М. В. Ломоносова. – М., 2008. – 25 с.

4. *Панова М. Н.* Языковая личность государственного служащего: дискурсивная практика, типология, механизмы формирования : автореф. дисс. на соиск. уч. степени докт. филол. наук : спец. 10.02.01 "Русский язык" / Марина Николаевна Панова ; Рос. ун-т дружбы народов. – М., 2005. – 32 с.

5. *Пашко Л. А.* Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 "Державна служба" / Людмила Андріївна Пашко ; Ін-т законодавства Верхов. Ради України. – К., 2007. – 36 с.

6. *Тимофеев М. И.* Анализ делового общения руководителя : автореф. дисс. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 "Социальная психология, социология и психология личности" / Михаил Иванович Тимофеев ; Ленингр. гос. ун-т. – Ленинград, 1991. – 17 с. 7. *Туленков М. В.* Організаційна взаємодія в соціальному управлінні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. соціол. наук : спец. 22.00.04 "Спеціальні та

галузеви соціології" / Микола Васильович Туленков ; Клас. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2010. – 37 с.

8. *Bakar H. A.* Dimensions of Supervisory Communication and Organizational Commitment: A Case Study of a Malaysian Organization / Hassan Abu Bakar, Bahtiar Mohamad // The Malaysian Journal of Language and Communication. – 2004. – Vol. 1, № 1. – P. 1–19. 9. *Berko R.* ICOMM: Interpersonal Concepts and Competencies: Foundations of Interpersonal Communication / Roy Berko, Joan E. Aitken, Andrew Wolvin. – Lanham / Plymouth : Rowman & Littlefield Publishers, 2010. – 433 p.

10. *Clampitt P. G.* Employee Perceptions of the Relationship Between Communication and Productivity: A Field Study / Phillip G. Clampitt, Cal W. Downs // Journal of Business Communication. – 1993. – Vol. 30, № 1. – P. 5–28.

11. *Conrad C.* Development of Key Constructs / Charles Conrad, Julie Hayes // The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods / ed. by Fredric M. Jablin, Linda Putnam. – Thousand Oaks : SAGE Publications Inc., 2001. – P. 47–77.

12. *Feldner S. B.* Threads of Intersection and Distinction: Joining an Ongoing Conversation within Organizational Communication Research / Sarah Bonewits Feldner, Scott C. D'Urso // Communication Research Trends. – 2010. – Vol. 29, № 1. – P. 1–19.

13. *Fenech M.* Internal Corporate Communication on Strategy and Employee Commitment : a thesis submitted for the degree of Master of Science in International Business Communication / Michèle Fenech ; Aalto University. – Helsinki, 2013. – 143 p.

14. *Graen G. B.* Role-making Process within Complex Organizations / George B. Graen // Handbook of Industrial and Organizational Psychology / ed. by Marvin D. Dunnette, Leaetta M. Houg. – Chicago : Rand McNally, 1976. – P. 1201–1245.

15. *Huseman R. C.* Development of a Conceptual Framework Analyzing the Communication-Performance Relationship / Richard C. Huseman, John D. Hatfield, William R. Boulton, Robert D. Gatewood // Academy of Management Proceedings / ed. by Richard C. Huseman. – 1980. – Vol. 1. – P. 178–182.

16. *Jublin F. M.* Superior-Subordinate communication: The State of the Art / Fredric M. Jablin // Psychological Bulletin. – 1979. – Vol. 86, № 6. – P. 1201–1222.

17. *Ivanov S.* Investigating the Optimum Manager-Subordinate Relationship of a Discontinuity Theory of Managerial Organizations: An Exploratory Study of a General Theory of Managerial Hierarchy : a dissertation submitted for the degree of Doctor of Philosophy in

Management / Sergey Ivanov ; George Washington University. – Washington, DC, 2006. – 150 p.

18. *Katz D.* The Social Psychology of Organizations / Daniel Katz, Robert Louis Kahn. – N.Y. : Wiley, 1966. – 498 p.

19. *Krone K. J.* Theoretical Developments in Organizational Communication Research / Kathleen J. Krone, Michael W. Kramer, Patricia M. Sias // The Handbook of Communication Science / ed. by Charles R. Berger, Michael E. Roloff, David R. Ewoldsen. – 2nd ed. – Thousand Oaks : SAGE Publications Inc., 2010. – 600 p.

20. *Long S. D.* Interpersonal Communication / Shawn D. Long , Laura Vaughan // Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology / ed. by Steven G. Rogelber. – Thousand Oaks : SAGE Publications Inc., 2006. – P. 363–367.

21. *Miles E. W.* Job Level as Systematic Variable in Predicting the Relationship between Supervisory Communication and Job Satisfaction / Edward W. Miles, Steven L. Patrick, Wesley C. King Jr. // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 1996. – Vol. 69, № 3. – P. 277–289.

22. *Minsky B. D.* LMX Dyad Agreement: Construct Definition and the Role of Supervisor/Subordinate Similarity and Communication in Understanding LMX : a dissertation submitted for the degree of Doctor of Philosophy in Business Administration (Management) / Barbara Dane Minsky ; Louisiana State University. – Baton Rouge, 2002. – 148 p.

23. *Redding W. C.* Communication within the Organization: An Interpretive Review of Theory and Research / W. Charles Redding. – N.Y. : Industrial Communication Council, 1972. – 443 p.

24. *Shockley-Zalabak P. S.* Fundamentals of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values / Pamela S. Shockley-Zalabak. – 6th ed. – Boston : Pearson, 2006. – 469 p.

25. *Tompkins F. K.* Organizational communication: Prelude and Prospects / Philip K. Tompkins, Maryanne Wanca-Thibault // The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods / ed. by Fredric M. Jablin, Linda Putnam. – 2nd ed. – Thousand Oaks : SAGE Publications Inc., 2005. – P. XVII–XXX.

26. *Trenholm S.* Interpersonal Communication / Sarah Trenholm, Arthur Jensen. – 4th ed. – Belmont : Wadsworth Publishing Company, 2000. – 430 p.

27. *Zelter C.* Organizational Communication – a Premise for Organizational Efficiency and Effectiveness : an abstract of the dissertation submitted for the degree of Doctor of Philosophy in Management / Christine-Diana Zelter ; Babes-Bolyai University. – Cluj-Napoca, 2011. – 35 p.

ДЖЕРЕЛА ІЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРІАЛУ

1. *Grisham J.* The Partner / John Grisham. – New York : A Dell Book, 2003. – 468 p.

Стаття надійшла до редколегії 19.04.13

Яшенкова А.В., к.філол.н., доц.,
Інститут філології КНУ імені Тараса Шевченка

ПОЛИАСПЕКТНИСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ КОММУНИКАЦИИ МЕЖДУ НАЧАЛЬНИКОМ И ПОДЧИНЕННЫМ (на материале английского языка)

В статье рассмотрена англоязычная коммуникация между начальником и подчиненным как тип устно-речевого контакта и взаимодействия в профессиональной диаде. Предпринята попытка определить разные измерения этого коммуникативного явления, исследовать его природу.

Ключевые слова: коммуникация между начальником и подчиненным, профессиональная диада, организационная иерархия, нисходящая коммуникация, восходящая коммуникация, устно-речевое взаимодействие.

Yashenkova O.V., Cand. of Phil., Associate Professor
Institute of Philology, National Taras Shevchenko University of Kyiv

Multifaceted Research of Supervisor-Subordinate Communication (based on the English Language)

The article considers English supervisor-subordinate communication as a type of oral speech contact and interaction in the professional dyad. The article attempts to determine dimensions of this communicative phenomenon and study its nature.

Key words: supervisor-subordinate communication, professional dyad, downward communication, upward communication, oral speech interaction.