

С. О. МОРГУНОВА

аспірант

Харківський національний педагогічний університет

ім. Г. С. Сковороди

## ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ PR-КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

*У статті проаналізовано суть теоретичної моделі формування PR-компетенції як складової професійної компетентності майбутніх менеджерів. PR-компетенція майбутніх менеджерів організацій розглянуто як комплекс особистісних і професійних ресурсів, що забезпечує в майбутньому можливість ефективного вирішення фахівцем професійних завдань. Охарактеризовано теоретико-методологічні підходи до процесу формування PR-компетенції майбутнього менеджера та загальнопедагогічні й специфічні принципи, що зумовлюють зміст представленої моделі. Модель формування PR-компетенції майбутнього менеджера розглянуто як цілісну систему, що містить взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-цільовий, змістовно-діяльнісний, оціночно-результативний. Зазначено, що впровадження моделі формування PR-компетенції дасть змогу зробити процес професійної підготовки більш цілеспрямованим, ефективним, адекватним вимогам, висунутим до рівня кваліфікаційної підготовки сучасного менеджера організацій.*

**Ключові слова:** PR-компетенція, професійна компетентність, майбутні менеджери, теоретична модель формування компетенції.

У сучасних умовах розвитку освіти в Україні формування професійної компетентності майбутнього фахівця відбувається в освітньому просторі ВНЗ, при цьому зміст освітнього процесу, організація й структура навчальної, виховної та науково-дослідницької діяльності повинні будуватися з урахуванням вимог суспільства й ринку праці, специфіки професії, соціальних, економічних, політичних, інформаційних, комунікативних, культурних особливостей сучасного світу.

Професійна компетентність є багатоаспектним феноменом, має складну структуру, що включає багато різнопланових складових. З погляду підвищення ефективності професійної діяльності менеджера одним із найважливіших аспектів професійної компетентності менеджера є PR-компетенція. PR-діяльність сучасної організації здійснюється за декількома напрямками, що орієнтовані на різні суспільні групи (громадськість) чи на досягнення конкретної мети (формування іміджу організації, подолання кризи, збільшення товарообігу).

Дослідженню феномена професійної компетентності фахівців присвячено праці В. Адольф, Н. Бордовської, Р. Бояциса, Д. МакКлеланда, А. Реана, А. Маркової, С. і Л. Спенсерів, С. Уиддет, О. Шіян та ін. Низка вчених визначає професійну компетентність лише через систему знань, умінь і навичок без урахування мотиваційно-потребової сфери особистості (О. Арцишевська, А. Вербіцький, Е. Зеєр, М. Кабардов, Н. Кузьміна та ін.) і

вважає, що глибокі знання, вміння й навички за обраним фахом є необхідним і головним компонентом професійної підготовки фахівця. На думку Е. Зеєра, професійна компетентність є сукупністю професійних знань і вмінь, а також способів виконання професійної діяльності [7, с. 92].

Інший погляд на цю проблему представлено у працях вчених, які аналізують поняття професійної компетентності крізь призму особистісних характеристик фахівця, хоча по-різному описують цю особистісну складову (В. Адольф, Т. Браже, Г. Курдюмов, Н. Тализіна, В. Ядов та ін.). Більшість із них розглядають професійну компетентність як багатофакторне й інтегративне особистісне утворення, що забезпечує успішне здійснення професійної діяльності та включає ціннісні орієнтації фахівця, мотиви його діяльності, загальну культуру, стиль взаємодії з оточуючими, усвідомлення світу навколо себе та себе у світі, здатність до самовдосконалення й саморозвитку [5, с. 12]. Водночас професійна компетентність не лише відображає наявний потенціал і здібності особистості, а й формує нові якості, що дають змогу людині бути успішною в професійній діяльності.

Окремі аспекти проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів перебували в центрі уваги таких дослідників, як Л. Гітельман, А. Деркач, О. Шуткова (професійний розвиток), М. Богатирьова, В. Сафонова, В. Топалова (соціокультурна компетенція), О. Вишневська (ділова культура), В. Лівенцова (культура професійного спілкування), Л. Савенкова, В. Черевко (комунікативна компетентність), Л. Волкова, Н. Замкова (формування професійних якостей) та ін.

Але, незважаючи на велику кількість публікацій та досліджень із проблеми формування професійної компетентності менеджерів, систему формування міцних теоретичних знань і практичних умінь з питання PR-компетенції як складової професійної компетентності майбутнього менеджера досі не створено.

**Метою статті** є висвітлення суті теоретичної моделі формування PR-компетенції майбутніх менеджерів організацій як складової їхньої професійної компетентності.

Сучасні довідкові джерела, зокрема “Енциклопедія освіти”, розглядають професійну компетентність як “інтегративну характеристику ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності” [6, с. 722].

На думку І. Зимньої, професійні компетентності формуються в освітньому процесі відповідно до специфіки й завдань професії, яку здобуває студент, і характеризуються п’ятикомпонентною структурою, що містить знання, досвід застосування, ціннісні ставлення, регуляцію, готовність [8, с. 34].

Складовими професійної компетентності є компетенції, що дають можливість реалізувати її на практиці, в процесі професійної діяльності. [1, с. 220]. У листі МОНУ “Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти” від

31.07.2008 р. № 1/9–484 наведено перелік компетенцій, якими повинен володіти випускник: це соціально-особистісні, загально-наукові, інструментальні та професійні компетенції, що, в свою чергу, поділяються на дві групи: загально-професійні та спеціалізовано-професійні.

К. Вініас-Трофименко та Г. Лісовенко визначають три напрями формування професійної компетентності:

- формування особистісного стилю діяльності в результаті зміни системи виконання діяльності, її функції та ієрархічної побудови;
- становлення професійного світогляду на основі зміни особистості суб'єкта;
- становлення професійної культури внаслідок зміни когнітивних, емоційних і практичних компонентів установки суб'єкта стосовно об'єкта діяльності, перетворення впливу на об'єкт у процесі взаємодії [3, с. 8].

На сучасному етапі світового соціально-економічного розвитку PR-діяльність є одним із основних компонентів ефективного менеджменту організації та здійснюється сьогодні в усіх сферах суспільного життя. Основною метою PR-діяльності будь-якої організації є створення зовнішнього й внутрішнього соціально-психологічного середовища, що сприяє успіху організації, забезпечує необхідну поведінку цього середовища відносно організації. Саме тому PR-компетенція повинна стати невід'ємною складовою професійної компетентності майбутнього менеджера організацій. Із цього погляду PR-компетенцію майбутніх менеджерів організацій можна розглядати як комплекс особистісних і професійних ресурсів, що забезпечує в майбутньому можливість ефективного вирішення фахівцем професійних завдань.

Формування PR-компетенції майбутнього менеджера вимагає розробки моделі, впровадження якої дасть змогу зробити процес професійної підготовки більш цілеспрямованим, ефективним, адекватним вимогам, що пред'являють до рівня кваліфікаційної підготовки сучасного фахівця цієї галузі.

Моделювання як теоретичний метод дослідження в педагогіці було науково обґрунтовано С. Архангельським, В. Беспалько, А. Кірсановим, В. Краєвським, Б. Ломовим та ін. Моделювання – це створення та вивчення заміника (моделі) об'єкта, “конструювання іншої реальності (моделі), що забезпечує можливість уявити, з'ясувати співвідношення різних сторін об'єкта, прогнозувати його подальший розвиток” [4, с. 86].

А. Михайлова визначає модель компетенцій як повний набір ключових навичок, необхідних робітнику для успішного виконання функцій, що відповідають його посаді, та наголошує, що для того, щоб бути ефективною, модель повинна мати просту структуру, бути ясною й легкою для розуміння [9].

Моделювання формування PR-компетенції майбутнього менеджера організацій розуміємо як опосередковане теоретичне та практичне дослідження не лише предмета (формування PR-компетенції), а й системи (PR-

діяльність як аналог фрагмента дійсності), у якій представлено структурні, функціональні зв'язки, що надають інформацію про змістовні домінанти, методи й форми організації процесу та його результати (сформованості PR-компетенції) [8, с. 35].

Розроблена нами теоретична модель формування PR-компетенції майбутнього менеджера організацій має структурно-логічний характер, тому що діяльність із формування PR-компетенції, що моделюється, здійснюється відповідно до цілей, завдань, підходів, компонентів і змісту професійної діяльності фахівця.

Зміст моделі зумовлено теоретико-методологічними підходами до процесу формування PR-компетенції майбутнього менеджера:

- компетентнісним, із позицій якого рівень освіченості визначено здатністю вирішувати проблеми різної складності на основі наявних у людини знань, і який передбачає не засвоєння студентами окремих знань і вмінь, а оволодіння ними в комплексі;

- особистісним, що передбачає активність студента, вибір ним навчальної траєкторії, готовність до вирішення навчальних завдань на основі суб'єкт-суб'єктних відношень з викладачем, єдності внутрішніх і зовнішніх мотивів, розвитку його самоактуалізації, самооцінювання й саморегуляції;

- системним, що диктує необхідність розгляду процесу формування основ PR-компетенції майбутнього менеджера в системі становлення та розвитку загальної професійної компетентності, що дає змогу, з одного боку, говорити про цілісність об'єкта, що досліджують, а з іншої – про взаємодію й динаміку змін його складових;

- діяльнісним, що передбачає досягнення запрограмованого результату через дії студентів і здійснюється на основі використання типових проблемних професійних завдань, що виникають у суспільстві, за допомогою включення студентів у адекватні види діяльності;

- ситуативним, що полягає в зумовленості вибору управлінського рішення ситуацією, і що озброює майбутніх менеджерів засобами професійного управління та організації, знаннями принципів групової та індивідуальної поведінки, системного аналізу, методів планування, контролю, оцінки, стимулювання, можливістю вибору прийомів і типів поведінки, оптимальних для певної ситуації;

- інтегративний підхід, що передбачає змістовно-інформаційну взаємодію програмного матеріалу декількох навчальних дисциплін, орієнтований на формування активної особистості, яка готова до співробітництва в процесі соціальної взаємодії та здатна здійснювати професійну комунікацію.

Крім розглянутих підходів, під час проектування моделі процесу формування PR-компетенції майбутніх менеджерів було використано такі загальнопедагогічні та специфічні принципи: принцип інтегративності професійної діяльності, що моделюється, у практику діяльності сучасного менеджера; принцип активізації процесів самопізнання, самооцінки й самоуправління; принцип доцільності; принцип співтворчості викладача й студента;

принцип поєднання індивідуальної та колективної діяльності студента; акмеологічний принцип; принцип інновативності й інформатизації навчання.

Мету розробленої нами моделі формування PR-компетенції в майбутніх менеджерів конкретизовано в таких завданнях:

1) формування теоретичної та практичної готовності майбутнього фахівця до вирішення професійних завдань із застосуванням PR-технологій;

2) формування позитивного емоційно-ціннісного ставлення до комунікативної діяльності, що є основою PR-діяльності;

3) розвиток спеціальних умінь і навичок, необхідних для досягнення якісних результатів професійної діяльності;

4) формування рефлексивних і оціночних умінь осмислення власного рівня компетенції.

Ми розглядаємо процес формування PR-компетенції майбутнього менеджера як цілісну систему, що містить взаємопов'язані компоненти (мотиваційно-цільовий, змістовно-діяльнісний, оціночно-результативний). Зауважимо, що внутрішні зв'язки між елементами системи й зовнішні зв'язки цієї системи з іншими системами є різноманітними та мають взаємний характер.

Цільова складова мотиваційно-цільового компонента передбачає аналіз практичної, освітньої та розвивальної цілей професійної підготовки майбутніх менеджерів. Практичною метою є формування PR-компетенції як інтегральної якості суб'єкта управлінської діяльності, що характеризує його професійно значущі вміння, що забезпечують ефективну взаємодію в умовах ділового спілкування із зовнішньою та внутрішньою громадськістю. Освітня мета орієнтована на підвищення рівня загальної культури студентів, рівня їхнього мислення та спілкування, культури мовлення, а також на розширення їхнього професійного кругозору. Розвивальна мета досліджуваного процесу передбачає гармонійний розвиток особистості студента та його потреб до самоосвіти. Мотиваційна складова означеного компонента пов'язана з розвитком мотивації до професійного пізнання. Професійна самоактуалізація й самовизначення як основа мотивації професійної діяльності передбачає інтеграцію особистісних і професійних якостей майбутнього менеджера та їх реалізацію в професійній діяльності. Чим більше в студента можливостей самостійно впливати на власний розвиток і освіту, самостійно будувати індивідуальну освітню траєкторію, самостійно планувати свій майбутній професійний розвиток, тим більше він залучений до процесу навчання, і рівень його мотивації зростає.

Змістовно-діяльнісний компонент передбачає обґрунтування змісту навчання, визначення його значущих складових відповідно до соціального замовлення суспільства й нормативних документів і відображає процесуальні характеристики, форми, методи, засоби, що використовують у навчальній, позааудиторній та науково-дослідницькій діяльності студентів. Змістовно-діяльнісний блок представлено в моделі змістом теоретичної підго-

товки студентів і є відносно самостійною сферою змісту навчально-виховного процесу професійної освіти майбутніх менеджерів. Теоретична підготовка студентів має на меті формування в них знань у сфері професійної діяльності, теорії “зв’язків із громадськістю” в процесі вивчення спеціальних дисциплін, основних цінностей професії. Інтеграційна складова на рівні змісту теоретичної підготовки реалізується шляхом відбору типових ситуацій, які є значущими в контексті професійного ділового спілкування; поєднання предметного змісту дисципліни із змістом майбутньої професійної діяльності.

У змістовно-діяльнісний блок моделі включено форми організації процесу формування PR-компетенцій: внутрішні (лекції, семінарські заняття, практичні заняття, тренінги, ділові ігри, технології моделювання) та зовнішні форми (практичні заняття, стажування, взаємодія з роботодавцями). Основні функції викладача – консультування, моделювання, тьюторство, коучинг. Викладач є тим, хто навчає не просто спеціальності, а майстерності через імітаційно-моделюючу діяльність, яка створює умови, близькі до майбутньої професійної діяльності. Алгоритм діяльності, доцільність тих чи інших видів роботи студенти аналізують спільно з викладачем, що дає змогу виявити наявні проблеми, визначити коригуючі дії.

Оціночно-результативний компонент передбачає здійснення контролю педагогом і самоконтролю студентами з метою оцінки результатів, встановлення зворотного зв’язку й коригування здійснення процесу навчання й проявляється в позитивній динаміці зростання рівня сформованості PR-компетентності майбутніх менеджерів.

Виділені методологічні підходи та обґрунтовані на їх основі принципи й компоненти моделі формування PR-компетенцій у майбутніх менеджерів дали змогу виділити такі компетенції:

- аналітичну, що проявляється в процесі вивчення громадської думки та планування PR-заходів;
- контрольово-впливову, яку розуміємо як можливість контролювати та впливати на громадську думку з метою запобігання кризовим ситуаціям;
- іміджмейкерську, що полягає в здатності створити й підтримувати позитивний імідж організації;
- інформаційно-комунікативну, що сприяє досягненню основної мети сучасної освіти: забезпеченню всебічного розвитку особистості, яка орієнтується в інформаційному просторі, здатна використовувати інформаційно-комунікаційні можливостей сучасних технологій та володіє інформаційною культурою;
- рефреймінгову, володіння якою дає змогу фахівцю проводити моніторинг мотивів, вивчати й визначати типові потреби клієнтів і, спираючись на них, викликати відповідні мотиви;
- спічрайтерську, що пов’язана з практикою публічних виступів і пабліситі.

Крім названих компетенцій, майбутній менеджер повинен володіти певними особистісними якостями й здібностями, говорячи про які один із засновників теорії та практики “зв’язків із громадськістю” С. Блек згадував такі: здоровий глузд, відмінні організаторські здібності, розумні судження, об’єктивність і гостре публічне сприйняття, багата уява й здатність розуміти думку іншого, увага до деталей, живий розум, бажання за необхідністю працювати багато й на самоті, життєрадісність, почуття гумору, гнучкість і здатність одночасно розглядати різні проблеми [2, с. 120].

До оціночно-результативного блоку ми зараховуємо також систему засобів оцінки сформованості компетенцій – критерії, показники, рівні. Відповідно до структури компетенцій та напрямів оцінювання, було визначено особистісно-мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний, рефлексивно-оцінний критерії. До кожного критерію визначено рівні та розроблено показники.

**Висновки.** Отже, розроблена нами теоретична модель формування PR-компетенцій майбутніх менеджерів є спробою усунути суперечність між об’єктивною потребою у фахівцях цього профілю, що володіють PR-компетенцією, та існуючою системою їхньої професійної підготовки. Результатом успішної реалізації запропонованої моделі формування PR-компетенції є професійна підготовка майбутніх менеджерів організацій, які володіють не лише сукупністю теоретичних знань, умінь, навичок у професійній діяльності, а й знаннями та практичними навичками у сфері аналізу комунікативного простору як поля діяльності PR, оволодінні інструментарієм PR і досвідом його застосування, здійснення як внутрішньої, так і зовнішньої PR-діяльності організації.

#### Список використаної літератури

1. Білик В. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх інженерів-педагогів / В. В. Білик // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. – Київ ; Вінниця : ТОВ фірма “Планер”, 2010. – Вип. 25. – С. 219–225.
2. Блэк С. Паблик рилейшнз: Что это такое / С. Блэк. – Москва : Новости, 1990. – 240 с.
3. Вініас-Трофименко К. Б. Підвищення професійної компетентності педагога / К. Б. Вініас-Трофименко, Г. В. Лісовенко. – Харків : Основа, 2007. – 176 с.
4. Володина Н. Модель компетенцій – это несложно / Н. Володина // Кадровик. – 2007. – № 6. – С. 86.
5. Гузеева Г. Н. Особенности профессиональной компетентности будущих менеджеров / Г. Н. Гузеева // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2010. – № 4. – С. 11–16.
6. Енциклопедія освіти / акад. пед. наук України ; відповід. ред. В. Г. Кремень. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
7. Зеер Э. Ф. Ключевые квалификации и компетенции в личностно ориентированном профессиональном образовании / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2000. – № 3. – С. 90–102.
8. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

9. Михайлова А. В. Понятие, сущность и виды компетенций при отборе и найме персонала [Электронный ресурс] / А. В. Михайлова // Экономика и социум : электронное периодическое издание. – 2012. – № 3. – Режим доступа: <http://www.iupr.ru>.

*Статья надійшла до редакції 26.02.2016.*

**Моргунова С. А. Теоретическая модель формирования PR-компетенции будущих менеджеров организаций**

*В статье проанализирована суть теоретической модели формирования PR-компетенции как составляющей профессиональной компетентности будущего менеджера. PR-компетенция будущих менеджеров организаций рассмотрена как комплекс личностных и профессиональных ресурсов, обеспечивающих в будущем возможность эффективного решения специалистом профессиональных задач. Охарактеризованы теоретико-методологические подходы к процессу формирования PR-компетенции и общепедагогические и специфические принципы, обуславливающие содержание представленной модели. Модель формирования PR-компетенции будущего менеджера рассматривается как целостная система, содержащая взаимосвязанные компоненты: мотивационно-целевой, содержательно-деятельностный, оценочно-результативный. Отмечается, что внедрение модели формирования PR-компетенции позволит сделать процесс профессиональной подготовки более эффективным, адекватным требованиям, предъявляемым к уровню квалификационной подготовки современного менеджера организаций.*

**Ключевые слова:** PR-компетенция, профессиональная компетентность, будущие менеджеры, теоретическая модель формирования компетенции.

**Morhunova S. Theoretical Model of Forming PR-Competence of Future Managers of Organizations**

*The essence of theoretical model of forming PR-competence as a component of professional competence of future manager is analyzed in the article. PR-competence of the future managers of organizations considered by the author as a set of personal and professional resources providing in the future the possibility of effective solutions by specialist of professional tasks. The publication on the problem of forming professional competence of managers is considered. Theoretical and methodological approaches to the process of forming PR-competence (competence, personal, system, activity, situational, integrative approach) specific and general pedagogical principles that contributes to the content of presented model are characterized. Model of forming PR-competence of future manager is regarded by the author as a complete system comprising interlocking components: motivational and targeted, meaningful and activity, assessment and effective. Proposed theoretical model of PR-competence is an attempt to resolve the contradiction between the objective need for managers who own PR-competence and existing of system of their professional training system is noted. The introduction of model of forming PR-competence allows to make the process of professional training more effective, adequate requirements to the level of qualification training of modern manager of organization is emphasized.*

**Key words:** PR-competence, professional competence, future managers, the theoretical model of forming competence.