

ЗАГАЛЬНІ КОМПЕТЕНЦІЇ, НЕОБХІДНІ МОЛОДІ ДЛЯ СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ

Виокремлено перелік загальних компетенцій, які необхідні молоді для створення власного бізнесу. Проведено соціологічне дослідження серед студентів щодо визначення їх важливості під ведення підприємницької діяльності.

По закінченню вищого навчального закладу кожен другий студент стикається з проблемою працевлаштування. Це пов'язано із відсутністю конкурентно спроможних робочих місць та проблемою державного регулювання зайнятості молоді. Тому студенти вбачають альтернативу у відкритті власного бізнесу. Вони вважають, що даний напрямок діяльності є не тільки перспективою на майбутнє, а й допоможе розкрити власний потенціал. До того ж тенденція започаткування власної справи молодими людьми набирає обертів на українському ринку праці. Та чи кожен може стати успішним підприємцем? Чи для цього необхідно мати підприємницький хист?

В процесі аналізу останніх досліджень та публікацій О.Б. Боровкова, В.А. Болотова, І.А. Зімної, О.І. Кравчук, О.В. Кир'янової, Т.О. Кожан, було виявлено, що ефективне використання людського потенціалу в умовах інформаційного суспільства неможливе без компетентнісного підходу, який передбачає пряму залежність успішного ведення бізнесу від рівня розвитку особистості, а саме наявності та вміння використовувати систему загальних компетенцій.

Метою статті є виявлення та аналіз найбільш важливих загальних компетенцій, які необхідні молоді для створення та розвитку власного бізнесу.

Успіх підприємницької діяльності залежить від знань та навичок її бізнесмена, який є ініціатором, а найчастіше організатором та виконавцем робіт одночасно. Тому, проаналізувавши ряд літературних джерел, ми виокремили перелік загальних компетенцій (здатностей), якими повинен володіти молодий підприємець (табл. 1) [1; 2; 3]:

Таблиця 1

Загальні компетенції, необхідні для ведення власного бізнесу

Зосередитися на головному
Ризикувати при необхідності
Орієнтуватися на результат
Раціонально використовувати час
Розставляти пріоритети
Використовувати свої переваги та компенсувати недоліки
Бути командним гравцем
Постійно вдосконалювати свою справу
Абстрагуватися від особистих відносин
Об'єктивно оцінювати свої сили та враховувати обставини
Планувати подальші дії
Досягати консенсусу у будь-якій ситуації
Досягати консенсусу у будь-якій ситуації
Сприймати критику
Реалізовувати свій потенціал
Делегувати повноваження
Налагоджувати зв'язки з партнерами
Поважати думку колег та прислуховуватися до неї
Орієнтуватися на клієнта
Підтримувати свій авторитет
Знаходити альтернативні рішення
Вести переговори
Спонукаати інших до дій

Найкращим способом оцінювання важливості кожної з вище перелічених компетенцій є метод експертних оцінок. У результаті соціологічного опитування, яке було проведене серед студентів вищих навчальних закладів м. Києва, ми з'ясували, що лише 5% респондентів підтримують твердження: „Підприємцем треба народитися”. В той же час 65% вважають, що бізнесмен має володіти підприємницьким хистом, який включає в себе систему загальних компетенцій для заснування та розвитку власної справи.

Ознайомившись з переліком загальних компетенцій, респонденти проранжували їх відповідно до ступеня важливості. Серед компетенцій найбільш вагомими стали наступні здатності: зосередитися на головному, розставляти пріоритети та орієнтуватися на результат, планувати наступні дії, аналізувати результати роботи та постійно вдосконалювати свою справу. Решта компетенцій також є важливими, але, на думку респондентів, менш значущими.



Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів щодо пріоритетності компетенцій

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що для успішного ведення підприємницької діяльності буде замало лише бажання. Потрібно також систематично працювати над собою, своїми вміннями та навичками.

Плануючи підприємницьку діяльність, варто не лише замислюватися над фінансовими ресурсами, а й приділити увагу психологічним властивостям особистості, а саме системі загальних компетенцій, необхідних для створення власного бізнесу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Зимняя И.А. Ключевые компетентности – новая парадигма результата современного образования / Высшее образование. – 2003. – №5. – С. 34–42.
2. Кир'янова О.В. Особистісні компетенції ефективного менеджера: Тренінг. – К.: КНЕУ, 2015. – 81 с.
3. Кожан Т.О. Визначення видів компетенцій менеджера з персоналу / Т.О. Кожан // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – №2. – С. 98–104.