

УДК 331.104.2

ЗАГАЛЬНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ЯКОСТІ, НЕОБХІДНІ МОЛОДІ ДЛЯ СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ

Петюх В.М., Шеїна В.О., Шепель А.Ю.

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

Охарактеризовано психологічно значущі якості та компетенції, необхідні для створення власного бізнесу. Проведено соціологічне дослідження щодо визначення їх важливості. Охарактеризовано альтернативні методи вимірювання вищезазначених якостей та компетенцій. Запропоновано власні способи їх вимірювання. Наведено рекомендації щодо розвитку якостей та компетенцій в особистості.

Ключові слова: компетенції, якості, молодь, власний бізнес, ефективність, вимірювання, ранжування.

Вступ. По закінченню вищого навчального закладу кожен другий студент стикається з проблемою працевлаштування. Це пов'язано із дисбалансом між попитом та пропозицією на ринку праці та проблемою державного регулювання зайнятості молоді. Тому тенденція запо-

чаткування власної справи молодими людьми набирає обертів на українському ринку праці. Все частіше студенти вбачають альтернативу у створенні власного бізнесу. Вони вважають, що даний напрямок діяльності є перспективою на майбутнє та допоможе їм розкрити власний потенціал. Та

**Загальні компетенції (здатності),
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
- аналізувати результати роботи
- 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
- сприймати критику
- реалізовувати свій потенціал
- делегувати повноваження
- налагоджувати зв'язки з партнерами
- поважати думку колег та прислуховуватися до неї
- орієнтуватися на клієнта
- організовувати робочий процес
- підтримувати свій авторитет
- керувати людськими ресурсами
- знаходити альтернативні рішення
- вести переговори
- управляти капіталом
- спонукати інших до дій
- давати об'єктивну оцінку роботі колег
- швидко прилаштовуватися до змін в робочому процесі
- працювати з великою кількістю інформації
- швидко приймати рішення
- визнавати власні помилки
- стримувати пориви та амбіції
- надихати колег та партнерів

**Психологічно значущі якості,
необхідні для ведення власного бізнесу:**

- зацікавленість у результатах діяльності
- ініціативність
- винахідливість під час роботи над новими проектами
- оптимізм в будь-яких ситуаціях
- прагматичність
- енергійність під час роботи
- швидкість в роботі
- цілеспрямованість у вирішенні завдань
- неконфліктність
- самоорганізованість
- чесність
- гнучкість в процесі співпраці
- відповідальність за виконану роботу
- твердість у прийнятті рішень
- новаторство
- наполегливість у виконанні завдань
- сміливість під час вираження власної думки
- практичність у вирішенні завдань
- дисциплінованість
- далекоглядність
- кмітливість
- надійність
- комунікабельність
- стресостійкість під час форс-мажорів
- уважність під час роботи
- допитливість
- впевненість у власних силах
- зосередженість на головних цілях
- рішучість під час прийняття рішень
- спостережливість
- обережність в прийнятті рішень
- оригінальність мислення

Рис. 1. Перелік якостей та компетенцій, які необхідні для створення та ведення власного бізнесу [1; 2; 3; 6]

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, Л.М. Карамушки, О.В. Кир'янової, Т.О. Кожан, О.І. Кравчук, Р.А. Кубанова, І. Хуторського було виявлено, що успішне ведення бізнесу напряду залежить від рівня розвитку особистості, який передбачає наявність та вміння використовувати систему психологічно значущих якостей та загальних компетенцій.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення та аналіз найбільш важливих психологічно значущих якостей та компетенцій, які необхідні молоді для створення та розвитку власного бізнесу.

Результати дослідження. Успіх підприємницької діяльності залежить від знань та навичок бізнесмена, який є ініціатором, а найчастіше організатором та виконавцем робіт одночасно. Тому, проаналізувавши ряд літературних джерел, ми виокремили перелік загальних компетенцій (здатностей) та психологічно значущих якостей, якими повинен володіти молодий підприємець (рис. 1).

Найкращий спосіб з'ясувати, яким має бути молодий та успішний бізнесмен, – це погляд із середини. Тому ми вирішили провести соціологічне опитування, експертами якого стали молоді люди від 18 до 25 років. Виявилось, що лише 5% респондентів підтримують твердження: «Бізнесменом треба народитися». В той же час 65% вва-

жають, що підприємець має володіти специфічними навичками та вміннями. Виходячи з цього, респонденти отримали завдання оцінити важливість вищеперелічених якостей та компетенцій для заснування та розвитку власної справи.

Проранжувавши їх відповідно до ступеня важливості, респонденти виявили, що найбільш вагомими якостями є наступні: ініціативність, цілеспрямованість, відповідальність, далекоглядність, спостережливість, енергійність та наполегливість. Решта якостей також є важливими, але, на думку респондентів, менш значущими.

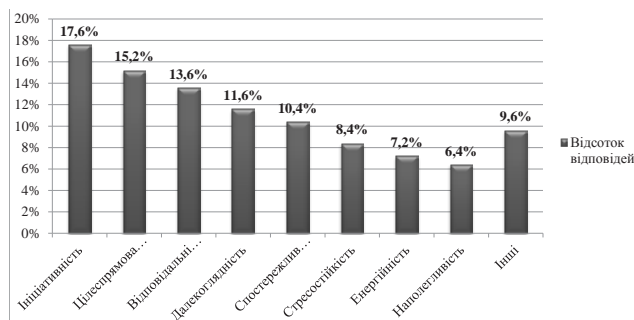


Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів щодо пріоритетності якостей [розроблено авторами].

Що стосується компетенцій, то 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. Інші компетенції, на думку респондентів, є менш значущими.

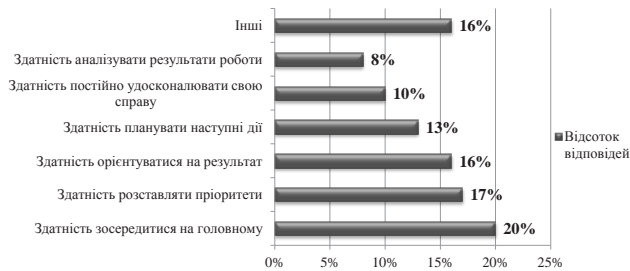


Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів щодо пріоритетності компетенцій [розроблено авторами]

Результати соціологічного опитування є досить об'єктивними. Це підтверджує коефіцієнт конкордації, який характеризує ступінь узгодженості думок експертів щодо важливості кожного з оцінюваних об'єктів. Розрахунки наведені нижче.

$$W = \frac{12}{m^2(n^3 - n) - m \sum_{j=1}^m T_j} \sum_{i=1}^n (S_i - \bar{S})^2$$

$$W1 = \frac{12 \cdot 55462}{5^2(33^3 - 33) - 5 \cdot 7416} = 0,773;$$

W1 – коефіцієнт конкордації думок експертів щодо важливості психологічно значущих якостей

$$W2 = \frac{12 \cdot 58731}{5^2(33^3 - 33) - 5 \cdot 7416} = 0,819;$$

W2 – коефіцієнт конкордації думок експертів щодо важливості загальних компетенцій

В обох випадках узгодженість вважається задовільною, оскільки $W \geq 0,7$.

Володіння інформацією щодо важливості психологічно значущих якостей та загальних компетенцій є недостатнім. Не менш важливою проблемою є їх оцінка, а саме методи вимірювання та їх об'єктивність.

Щодо якостей, необхідних для створення власного бізнесу, у літературі було виявлено декілька методів, які можна застосувати для вимірювання рівня розвитку окремих з них. Наприклад, якість «уважність під час роботи» можна вимірювати за допомогою психофізіологічних тестів. Цей спосіб є об'єктивним, що дає змогу отримати досить точні результати. Крім того, часто використовують звичайні тести, один з яких розміщений на сайті професійної освіти. Для аналізу такого методу наведемо кілька питань з нього:

Уявіть ситуацію: Ваш колега по бізнесу поїхав у відрядження. Переважно більшість нарад в компанії проводить саме він. Але завтра понеділок, і цього разу Вам необхідно буде самостійно провести нараду щодо плану дій Ваших підлеглих на тиждень. Ваші дії:

А. Ґрунтовано підготуюся до наради, прийду в офіс завчасно, щоб налаштуватися на роботу.

Б. Коротко ознайомлюся з темою наради, швидко продумаю виступ, прийду вчасно, як і завжди.

В. Прочитаю тему наради і на цьому зупинюся, тому що маю досвід проведення нарад, зможу дозволити собі трішки запізнитися (керівництво не запізнюється, а затримується).

Чи перевіряєте Ви решту одразу біля каси в магазин?

– Так – Ні

Чи буває, що ви одну людину приймаєте за іншу?

– Так – Ні

На нашу думку, такий спосіб вимірювання є не ефективним, тому що припускає можливість соціально бажаних відповідей. А як відомо, будь-який тест має відповідати жорстким вимогам, якими є: надійність (характеристика точності та стійкості результатів дослідження) та валідність (поняття, яке вказує, що саме тест вимірює і на скільки добре він це робить) [4]. Крім того, діапазон відповідей у даному тесті є дуже малим, через що виникає ймовірність отримати не точні відповіді.

У разі необхідності оцінити якість «швидкість в роботі», можна скористатися методом спостереження або провести експеримент, під час якого виміряти час, необхідний для виконання певного завдання. Але в даному випадку необхідно мати певні нормативи, які допоможуть з'ясувати рівень розвитку даної якості.

Крім того, існує сучасний метод моделювання, який полягає у виявленні певних психічних властивостей людини через створення різних форм імітації конкретних ситуацій, але його застосування передбачає використання комп'ютерного обладнання, що значно обтяжує дослідження [5]. Метод є досить точним, швидким та об'єктивним, але він обмежується виміром психофізіологічних властивостей людини.

Новітнім методом виявлення якостей людини також є метод графологічної експертизи, який полягає у визначенні психічних особливостей людини за її почерком. Він уважається набагато ефективнішим, ніж психологічні тести, тому що відображає властивості особистості. Зокрема, невеликі проміжки між словами вказують на економність, обережність людини, а великі – на ознаку марнотратства. Нахил строки догори свідчить про оптимізм людини, а донизу – відображає погіршення самопочуття, песимізм. Чим більший розмір букв, тим вище думка людини про себе [5]. Але, варто зауважити, що наш почерк може змінюватися залежно від настрою, зручності написання та обсягу занотованої інформації. До того ж, розшифрування результатів дослідження має здійснювати кваліфікований спеціаліст.

Усі вище перелічені методи мають свої переваги та недоліки. Систематизувавши позитивні сторони кожного з них, ми пропонуємо наступний

Г. Оскільки наради є регулярними, то не бачу необхідності готуватися, а також проводити їх з самого ранку, тому призначу більш зручний для мене час.

Д. Відміню нараду та розішлю інформацію в офісному чагі.

Результати:

Варіант відповіді	Відсоткова оцінка рівня розвитку якості
Відповідь А	80-100%
Відповідь Б	60-80%
Відповідь В	40-60%
Відповідь Г	20-40%
Відповідь Д	0-20%

Здатність досягати консенсусу у будь-якій суперечці

Ключові дії:

- Ініціюю діяльність щодо розгляду конфлікту;
- Демонструю та шукаю можливі вирішення проблеми;
- Зосереджуюсь на вирішенні конфлікту та уникаю особистих питань;
- Наводжу зрозумілі та неспростовні аргументування для вирішення конфлікту;

- Завершую дискусію з чіткими висновками.

Результати:

Кількість обраних дій	Відсоткова оцінка рівня розвитку якості
5	80-100%
4	60-80%
3	40-60%
2	20-40%
1	0-20%

метод. Респондент отримує проблемну ситуацію з реального життя, а також вичерпний перелік відповідей щодо його поведінки в ній. Кожна відповідь має процентний еквівалент, який демонструє рівень розвитку певної якості. Для прикладу візьмемо таку якість, як дисциплінованість.

Отже, даний метод вимірювання рівня розвитку якостей є найбільш ефективним серед перелічених, проте він також має свої недоліки. По-перше, для об'єктивної оцінки необхідно використовувати ряд питань щодо розвитку однієї якості, тому що необхідно враховувати настрої, обставини та досвід респондента. Одне питання може призвести до хибних результатів, в той час як їх перелік дасть змогу отримати більш точний результат. По-друге, для будь-якого тесту, все ж таки, характерний відсоток суб'єктивізму, тому дуже важливо створювати грамотні та позитивно забарвлені відповіді.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що вимірювання рівня розвитку якостей є досить реальним, адже передбачає використання ряду методів. Що ж стосується загальних компетенцій, то їх вимірювання є більш складним процесом, до того ж не достатньо дослідженим. Одним із запропонованих методів у літературі є *спостереження в екстремальних ситуаціях*: обмеженість часу для виконання поставленого завдання, оперативні дії в умовах надзвичайної ситуації, необхідність одночасної присутності в кількох місцях, надходження великої кількості документів, стресові та конфліктні ситуації, миттєве подолання аварійної ситуації тощо. Вважається, що саме таким чином можна отримати найбільш об'єктивну та достовірну інформацію, адже у критичних умовах людина мобілізує свої ресурси [5]. Але в той же час цей метод не є універсальним, адже він не дає змогу оцінити рівень розвитку повного переліку вище зазначених компетенцій. Найбільша увага буде приділятися здатності діяти у стресових ситуаціях, від чого буде залежати оцінка інших компетенцій.

Також популярними інструментами оцінювання особистості є *особистісні опитувальники*. Серед них найбільш повна методика дослідження представлена Р. Кеттелом («16 особистісних факторів»). Цей метод дає широкі можливості для визначення відповідності особливостей людини в передбачуваній сфері професійної діяльності. Опитувальник дає змогу прогнозувати поведінку людини в різних робочих ситуаціях [5]. В той же час варто зазначити, що такий метод є найменш надійним та достовірним способом отримання об'єктивної інформації щодо людини, оскільки

він передбачає можливість суб'єктивних та бажаних відповідей.

Враховавши переваги та недоліки різних методів оцінювання компетенцій, ми пропонуємо наступний. Певна компетенція інтерпретується у вигляді переліку ключових дій, кожна з яких складає певний відсоток у рівні розвитку даної компетенції. Серед цього переліку респондент повинен обрати ті дії, які притаманні йому. Для прикладу розглянемо компетенцію «здатність досягати консенсусу у будь-якій суперечці» [7].

Варто зазначити, що компетенція може включати більший перелік ключових дій, в такому випадку процентні частки повинні бути перерозподілені рівномірно (для 6 ключових дій – по 16,6% на кожную, для 7 – по 14,3% і т.д.).

Не зважаючи на те, що даний підхід також не позбавлений суб'єктивізму, він дозволяє найбільш якісно оцінити рівень розвитку компетенцій, адже заглиблюється в сутність ключових дій, які становлять для нас основний інтерес.

Оцінка вимірювання якостей та компетенцій передбачає вибір подальших дій. Одним з найбільш грамотних шляхів є не тільки моніторинг свого рівня, а й його підвищення. Дуже важливо знати, як саме можна самовдосконалюватися, а саме читати спеціальну літературу, брати участь у навчальних тренінгах тощо. Крім того необхідно не лише оцінювати себе, а й звертати увагу на свої слабкі сторони (тобто ті ключові дії, які нам не притаманні), аналізувати їх сутність та виокремлювати для себе шляхи їх розвитку.

Висновок. Успішне ведення бізнесу залежить від знань та навичок підприємця, а саме від рівня розвитку загальних компетенцій (здатностей) та психологічно значущих якостей. Бажаючи стати успішним бізнесменом, варто пам'ятати, що навичок накопичувати капітал, складати бізнес план або керувати персоналом буде не достатньо. В першу чергу, необхідно взяти до уваги самі ті якості та компетенції, які є передумовою високої результативності. Далі слід проаналізувати свій рівень щодо їх розвитку, зробити висновки та вжити відповідних заходів.

Створений в процесі дослідження перелік психологічно значущих якостей та компетенцій, як вже зазначалося, є невичерпним. Крім того, розвиток суспільства відбувається дуже швидкими темпами і в найближчі часи може з'явитися потреба у його розширенні, а також у поліпшенні методів вимірювання якостей і компетенцій. Тому необхідно і надалі досліджувати дану тему, рухаючись вперед відповідно до розвитку науки та суспільства.

Список літератури:

1. Зимняя И. А. Ключевые компетентности – новая парадигма результата современного образования / Высшее образование. – 2003. – № 5. – С. 34-42.
2. Карамушка Л. М. Психологія управління / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Кир'янова О. В. Особистісні компетенції ефективного менеджера: Тренінг – К.: КНЕУ, 2015. – 81 с.
4. Кожан Т. О. Визначення видів компетенцій менеджера з персоналу / Т. О. Кожан // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 98-104.
5. Кожан Т. О. Професійна орієнтація: навч. посіб. / Т. О. Кожан – К.:КНЕУ, 2009. – 214 с.
6. Кубанов Р. А. Характеристика якостей конкурентноздатної особистості майбутнього маркетолога та особливості їх формування в навчальному процесі ВНЗ / Руслан Анатолійович Кубанов // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2011. – № 13 (224), Ч. II. – С. 178-184.
7. Словник компетенцій Гарвардського університету (США) / голова редкол. О. Л. Шевченко – 2016. – 62 с.

Петюх В.М., Шеина В.А., Шепель А.Ю.

Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана

КОМПЕТЕНЦИИ И КАЧЕСТВА, НЕОБХОДИМЫЕ МОЛОДЕЖИ ДЛЯ СОЗДАНИЯ СОБСТВЕННОГО БИЗНЕСА

Аннотация

Охарактеризованы психологически значимые качества и компетенций, необходимых для создания собственного бизнеса. Проведено социологическое исследование по определению их важности. Охарактеризованы альтернативные методы измерения выше упомянутых качеств и компетенций. Предложены собственные способы их измерения. Приведены рекомендации относительно развития качеств и компетенций личности.

Ключевые слова: компетенции, качества, молодежь, собственный бизнес, эффективность, измерение, ранжирование.

Petyuh V.M., Sheina V.A., Shepel A.Yu.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

GENERAL COMPETENCIES AND QUALITIES WHICH ARE NECESSARY TO YOUNG FOR DOING AN OWN BUSINESS

Summary

Characterized psychologically important qualities and competencies which are necessary for doing a business. Done a sociological survey in order to determine their importance. Characterized alternative methods for measuring of qualities and competencies. Suggested own ways of measuring them. Given the recommendations on the development of skills and competencies in personality.

Keywords: competences, qualities, young people, own business, efficiency, measure, ranking.