

Створення власного бізнесу молоддю: загальні компетенції, мотиви та бар'єри

1 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 започаткування власної справи молодими людьми набирає обертів на українському ринку праці. Дедалі частіше студенти вбачають альтернативу у створенні власного бізнесу. Вони вважають, що даний напрям діяльності є перспективою на майбутнє та допоможе їм розкрити власний потенціал. Та чи кожен може стати успішним підприємцем? Чи для цього необхідно мати підприємницький хист? Що спонукає молодих людей до створення власного бізнесу та що перешкоджає?

У процесі аналізу останніх досліджень та публікацій О.Б.Боровкова, В.А.Болотова, Л.М.Карамушки, О.В.Кир'якової, Т.О.Кожан, О.І.Кравчук, Р.А.Кубанова, І.Хуторського та ін. було виявлено, що успішне ведення бізнесу напряму залежить від рівня розвитку особистості, який передбачає наявність та вміння використовувати систему психологічно значущих якостей та загальних компетенцій.

2 Постановка завдання

Метою статті є виявлення та аналіз найбільш важливих психологічно значущих якостей та компетенцій, які необхідні молоді для створення та розвитку власного бізнесу, а також дослідження бажання, мотивів та бар'єрів щодо підприємницької діяльності молоді.

3 Результати дослідження

Дослідження мотивів, наявних та необхідних компетенцій, а також бар'єрів щодо підприємницької діяльності молоді було здійснено методом соціологічного опитування. В опитуванні «Портрет молодого підприємця» взяли участь студенти 4 курсу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» факультету управління персоналом, соціології та психології (в проведенні опитування взяли участь студентки А. Шепель, В. Шеїна, В. Ачкасова, Т. Зайко). Вік опитуваних 20-22 роки, серед них переважна більшість (73,9%) жінок.

З рис.1 видно, що 86,9% опитаних розглядають можливість займатися власною справою. При цьому студенти не визначають відсутність власного задуму, бізнес-ідеї як проблему, оскільки знають про існування сайтів та організацій, які продають ідеї або вже зареєстрований бізнес. Також джерелом для зародження наміру відкриття власної справи може стати глибинний аналіз перспективних галузей економіки.

Таке прагнення молоді створити власний бізнес свідчить про їх наміри стати самостійними та самореалізованими, оскільки новий бізнес – це створення нових робочих місць, це можливість до розвитку економіки та швидшого виходу із кризового становища країни.



Рисунок 1: Розподіл відповідей на запитання «Чи розглядали Ви можливість розпочати власний бізнес?»

Зазначене підтверджується і результатами опитування щодо мотивації молоді до створення власного бізнесу. Із рис. 2 можна побачити що, майже кожен респондент прагне реалізувати власні ідеї, інтереси та мрії, стати незалежним та відчувати у собі впевненість використовувати свій досвід та знання.



Рисунок 2: Розподіл відповідей на запитання «Що для Вас є мотивом для створення власного бізнесу?»

Разом з тим, у своїх прагненнях та планах створення власного бізнесу молодь зіштовхується з рядом бар'єрів та перепон як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Серед них респонденти виокремили найбільш значні, які відображені на рис. 3.



Рисунок 3: Розподіл відповідей на запитання «Що для Вас є бар'єром для початку власного бізнесу?»

Як засвідчило опитування, основною перешкодою студенти вважають відсутність власних коштів. Можливістю вирішення цієї проблеми вони вважають залучення стартового капіталу із таких джерел: кредитування у банку, зовнішні інвестори та допомога батьків. Але тут у більшості виникає проблема донесення до інвесторів, кредиторів і власне обґрунтування успішності бізнесу та доцільності вкладення коштів. Здобути підтримку ззовні та переконатися в успішності своєї ідеї, можна при вдало складеному та чітко обґрунтованому бізнес-плані. Цей документ доводить спроможність компанії продавати свої продукти і послуги для одержання прибутку і залучення потенційних інвесторів.

Разом з тим, унікальна бізнес-ідея, хороший та обґрунтований бізнес-план, ще не є запорукою 100% успішності новоствореного бізнесу та життєздатності і довготривалої конкурентоспроможності підприємства.

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

1. Загальні компетенції (здатності), необхідні для ведення власного бізнесу: зосередитися на головному; ризикувати за 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; знаходити альтернативні рішення; вести переговори; 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; не конфліктність; само організованість; чесність; гнучкість в процесі співпраці; відповідальність за виконану роботу; твердість у прийнятті рішень; новаторство; наполегливість у виконанні завдань; сміливість під час висловлювання власної думки; практичність у вирішенні завдань; дисциплінованість; далекоглядність; кмітливості; надійність; комунікабельність; стресостійкість; уважність; допитливість; впевненість у власних силах; зосередженість на головних цілях; рішучість під час прийняття рішень; спостережливість; обережність в прийнятті рішень; оригінальність мислення; завзятість.

Найкращий спосіб з'ясувати, яким має бути молодий та успішний бізнесмен, - це погляд із середини. Виявилось, що лише 5% респондентів підтримують твердження: «Бізнесменом треба народитися». В той же час 65% вважають, що підприємець має володіти специфічними навичками та вміннями. Виходячи з цього, респонденти отримали завдання оцінити важливість перелічених вище якостей та компетенцій для заснування та розвитку власної справи (рис. 4).

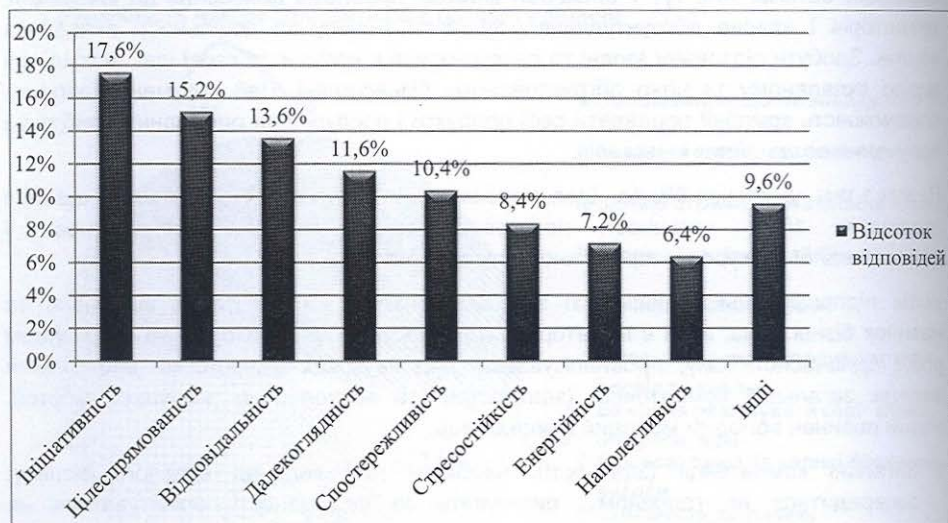


Рисунок 4: Розподіл відповідей респондентів щодо пріоритетності якостей [розроблено авторами].

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.

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.5).



Рисунок 5: 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. W_1 – коефіцієнт конкордації думок експертів щодо важливості психологічно значущих якостей дорівнює 0,773. W_2 – коефіцієнт конкордації думок експертів щодо важливості загальних компетенцій дорівнює 0,7. 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:

Чи перевіряєте Ви решту одразу біля каси в магазині?

Так

Ні

Чи буває, що ви одну людину приймаєте за іншу?

Так

Ні

На нашу думку, такий спосіб вимірювання є неефективним, 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)⁶⁴. Крім того, діапазон відповідей у даному тесті є дуже малим, через що виникає ймовірність отримати неточні 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 дослідження⁶⁵. 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 вважається 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. Але, варто зауважити, що почерк людини 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 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.

Уявіть ситуацію: Ваш колега по бізнесу поїхав у відрядження. Переважну 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).

⁶⁴ Кожан Т.О. Визначення видів компетенцій менеджера з персоналу / Т. О. Кожан // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. - 2013. - № 2. - С. 98-104.

⁶⁵ Кожан Т.О. Професійна орієнтація: навч. посіб / Т. О. Кожан – К.:КНЕУ, 2009. – 214 с.

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 чаті.

Процентні еквіваленти для варіантів відповідей А,Б,В,Г,Д, відповідно дорівнюють 80-100%, 60-80%, 40-60%, 20-40%, 0-20%.

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 настрій, 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.

Підсумовуюче 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. 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 ситуаціях⁶⁶. 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»⁶⁷.

⁶⁶ Кожан Т.О. Професійна орієнтація: навч.посіб / Т. О. Кожан – К.:КНЕУ, 2009. – 214 с.

⁶⁷ Словник компетенцій Гарвардського університету (США) / голова редкол. О.Л. Шевченко — 2016. – 62 с.

Ключові дії за здатністю «досягати консенсусу у будь-якій суперечці»:

- 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.

Відсоткова оцінка рівня розвитку якості залежно від кількості обраних дій, відповідно дорівнює 80-100%, 60-80%, 40-60%, 20-40%, 0-20%.

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 кожен, для 7 – по 14,3% і т.д.).

Незважаючи 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 основний інтерес.

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

4 Висновки

Як показало дослідження, сучасна молодь розуміє тенденції на ринку праці, аналізує соціально-економічну ситуацію в країні, бачить проблеми великого бізнесу, а тому не відкидає можливості створення власного малого чи середнього підприємства. Студенти володіють значним інтелектуальним потенціалом, самостійні, ініціативні, творчі. Прагнучи в майбутньому створити власний бізнес, хочуть реалізувати себе, свій потенціал, стати успішними та незалежними, а також соціально відповідальними, створюючи нові робочі місця для інших людей.

Разом з тим, 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, молодим людям варто пам'ятати, що навичок накопичувати капітал, складати бізнес-план або керувати персоналом буде недостатньо. У першу чергу, необхідно взяти до уваги саме ті якості та компетенції, які є передумовою високої результативності. Далі слід проаналізувати свій рівень щодо їх розвитку, зробити висновки та вжити відповідних заходів.

Література

Зимняя И.А. Ключевые компетентности – новая парадигма результата современного образования / Высшее образование. – 2003. – №5. – С. 34-42.

Карамушка Л.М. Психологія управління / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

Кир'янова О.В. Особистісні компетенції ефективного менеджера: Тренінг — К. : КНЕУ, 2015. — 81 с.

Кожан Т.О. Визначення видів компетенцій менеджера з персоналу / Т. О. Кожан // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2013. - № 2. - С. 98-104.

Кожан Т.О. Професійна орієнтація: навч. посіб / Т. О. Кожан — К.:КНЕУ, 2009. — 214 с.

Кубанов Р. А. Характеристика якостей конкурентноздатної особистості майбутнього маркетолога та особливості їх формування в навчальному процесі ВНЗ / Руслан Анатолійович Кубанов // Вісник НУ імені Тараса Шевченка. — 2011. — №13 (224), Ч. II. — С. 178 — 184

Словник компетенцій Гарвардського університету (США) / голова редкол. О.Л. Шевченко — 2016. — 62 с.