

Калашник О.В., к.т.н., доцент кафедри підприємництва і права

Полтавська державна аграрна академія, Україна

Мороз С.Е., к.п.н., викладач-методист вищої кваліфікаційної категорії

Полтавський кооперативний технікум, Україна

АНАЛІЗ ЗМІСТУ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПІДПРИЄМЦЯ

Імпульсом до дослідження змісту складових професійної компетентності майбутнього підприємця послужили наукові доробки фахівців, які у своїх працях звертають увагу на важливість та непересічну роль молодіжного підприємництва для економічного розвитку держави.

У Європейській довідковій системі (Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework) підприємницька компетентність трактується як здатність особистості втілювати ідеї в сферу економічного життя, як інтегрована якість, що базується на креативності, творчості, інноваційності, здатності до ризику, а також спроможності планувати та організовувати підприємницьку діяльність [1]. Проведений нами змістовий аналіз поняття «підприємницька компетентність» виявив, що його тлумачення в освітньому контексті й у контексті ринку праці не завжди збігаються.

Багатоаспектність поглядів на визначення досліджуваного поняття у науковій літературі пов'язана, на наш погляд, із відсутністю професійних стандартів. Сьогодні кожний заклад вищої освіти, який здійснює фахову підготовку спеціалістів за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля і біржова діяльність», по-своєму трактує сутнісні характеристики підприємницької компетентності, самостійно розробляє освітні програми і визначає результати навчання, яких планує досягти.

Аналіз теоретичних досліджень і освітньої практики з проблеми підготовки студентів до підприємницької діяльності, дає можливість стверджувати, що для досягнення позитивних результатів у професійній підготовці майбутніх фахівців, результати навчання необхідно формулювати у вигляді компетенцій, які повинні

мати чітку структуру. Ми пропонуємо трактувати структуру підприємницької компетентності як сукупність якостей, знань, які допомагають особистості успішно та якісно вирішувати бізнес-завдання та досягати високих результатів у підприємницькій діяльності. Уважається, що фахівець завжди цю структуру може описати у вигляді алгоритмів: «спочатку я роблю це, потім це, якщо так – я роблю так, якщо так – то так» і т.д.).

На наш погляд, досить вдало елементи компетенції узагальнені Т. Збрицькою, Г. Савченко, М. Татаревською [2] (табл. 1).

Таблиця 1.– Основні елементи компетенції

ЕЛЕМЕНТ	ОПИС ЕЛЕМЕНТУ
Алгоритм (технологія) ефективної діяльності	Послідовність «кроків» і їх характер, оптимальні для досягнення запланованого результату у даних умовах, а точніше, набір таких послідовностей, в цілому схожих одна на одну, але різних для різних умов і для різного рівня якості. <i>Ключові питання:</i> «З яких етапів складається моя діяльність?», «Які завдання кожного етапу?», «Що, у якому випадку, як робити?».
Теоретичні знання	Систематизована інформація про виконувану діяльність, а також про умови цієї діяльності, її об'єкти та суб'єкти. Необхідні для усвідомленого формування навичок, а також для формування і варіативного застосування алгоритму ефективної діяльності. <i>Ключове питання:</i> «Як це все влаштовано?»
Психологічні установки	Розуміння сенсу здійснюваної діяльності, позитивне ставлення до неї, впевненість у своїх силах. Інтегративними характеристиками компетенції з точки зору установок є мотивація і ціль. <i>Ключові питання:</i> «Як я ставлюся до цієї діяльності?», «Що вона мені дає?», «Що я хочу досягти у результаті?».
Уміння та навички	Набір окремих дій, які дозволяють ефективно реалізовувати алгоритм ефективної діяльності. <i>Ключове питання:</i> «Що (і наскільки якісно і автоматизовано) мені необхідно вміти робити для того, щоб реалізовувати алгоритм ефективної діяльності в усіх необхідних мені варіаціях?»
Особистісні та професійні якості	Забезпечують якість, а часто і саму можливість реалізації всіх виконуваних дій. Від умінь і навичок відрізняються своєю відносною неспецифічністю. <i>Ключове питання:</i> «Яким мені потрібно бути, щоб успішно застосовувати всі необхідні мені навички та вміння?»
Професійний досвід	Забезпечує стабільність і економічність реалізації обраного алгоритму діяльності, особливо у складних умовах (на тлі втоми, при наявності перешкод, після довгих перерв і т.д.).
Методика самостійного тренування	«Що і як мені робити для вдосконалення всіх основних компонентів своєї компетенції (знань, умінь і навичок, установок і т.д.)?»
Методика впровадження	«Що і як мені робити для впровадження нових форм у свою діяльність без помилок і втрати якості?»

Відомо, що саме певний алгоритм приводить до запланованого результату, а всі інші компоненти компетенції (знання, навички, установки) по відношенню до нього є допоміжними. При цьому такий алгоритм повинен бути досить складним, варіативним та обов'язково індивідуалізованим. Чим вищої кваліфікації фахівець, чим складніша його діяльність, чим більш невизначені умови цієї діяльності, тим більш складний, більш варіативний і більш індивідуалізований потрібен алгоритм.

Варто погодитись з авторами, які вважають, що заклади вищої освіти в Україні сьогодні практично не готують фахівців, готових до ведення бізнесу, що може конкурувати з європейським. Нажаль, у переважній більшості українських закладів вищої освіти підготовка «підприємців» здійснюється за старими технологіями, які практично не корелюються з реаліями сучасного підприємницького ринку.

Зважаючи на викладене вище, актуальними для подальшого дослідження та розв'язання залишаються проблемні питання, пов'язані із формуванням готовності молоді до підприємницької діяльності, розробкою єдиних підходів до підготовки професійних кадрів, узгодженням їх кваліфікації з професійними стандартами ЄС. Вирішення цієї проблеми невідворотно вплине на соціально-економічний розвиток країни, тому що малий бізнес – двигун економіки.

Література:

1. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Reseach Program – OECD (Draft), – p.8.

². Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. [Текст] – Одеса: Атлант, 2013. – С. 43.