



ЕКОНОМІКА ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

УДК 330.14.01

Собко О.М.,
*к.е.н., доцент, докторант кафедри
економіки підприємств і корпорацій*
Куц Л.Л.,
*к.е.н., доцент, доцент кафедри
економіки підприємств і корпорацій*
Тернопільський національний економічний університет

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИПУСКНИКІВ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА ПРИ ЗАСТОСУВАННІ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИЩІЙ ОСВІТІ

Sobko O.M.,
*cand.sc.(econ), assoc. prof., doctoral candidate of
the department of economics of enterprises and corporations*
Kuts L.L.,
*cand.sc.(econ), assoc. prof., assistant professor of
the department of economics of enterprises and corporations*
Ternopil National Economic University

ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF COMPETENCE POTENTIAL FOR GRADUATES IN ENTREPRENEURSHIP IN THE APPLICATION OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN HIGHER EDUCATION

Постановка проблеми. Із переходом суспільства на новий етап розвитку – економіку знань, суттєвих змін зазнали чинники забезпечення економічного зростання на мікрорівні, підвищення добробуту населення, покращення якості вищої освіти, які усе частіше стають характеристиками конкурентоспроможності. Адже, нині уже не викликає заперечень твердження, що досягнення країною домінуючих позицій в економічному розвитку ґрунтується на компетенційних конкурентних перевагах, вперше відзначених у дослідженнях Г. Хамеля [1], Р. Санчеса [2, с. 303–317], а сьогодні розвинутих у низці багатьох популярних публікацій.

Економічне обґрунтування необхідності покращення компетенційного потенціалу серед випускників вищих навчальних закладів в українських реаліях набуває особливої актуальності, адже за 9 місяців 2015 р. рівень безробіття в усіх вікових категоріях перевищував позначку 6 % [3]. У той же час, найвищим даний показник був саме у категорії 15–24 р., сягаючи майже 22 %, що перевищує аналогічний показник у країнах ЄС [3; 4]. Водночас, дещо нижчим, але теж достатньо високим рівнем безробіття характеризувалася вікова категорія 25–29 р., де показник перевищував 10 % [3; 4]. Принагідно зауважимо, що власне у віковій категорії до 35 р. безробіття на початок 2016 р. сягнуло межі майже 40 %, що є додатковим свідченням гостроти даної проблематики [3]. Відтак, набуття компетенційного потенціалу у сфері підприємництва випускниками вітчизняних університетів дозволить позитивно вирішити проблему зниження безробіття серед молоді до 35 р., що є нагальною нинішньою потребою.

Крім того, дослідниками уже обґрунтовано, що врахування переваг компетенційної моделі, які виникають із посиленням впливу інтелектуальних чинників, зокрема і таких, як здатність до підприємництва, забезпечує відмінні конкурентні переваги випускникам університетів, які, в свою чергу, дозволяють утримувати лідерські позиції та впевнено почуватися на ринку праці. В нинішніх умовах суспільних викликів лише розширення сфер практичного застосування компетенційної моделі розвитку дозволяє сформуванню стійкі конкурентні переваги. З огляду на це, можемо стверджувати, що

розбудова компетенційного конкурентного потенціалу випусників українських університетів неодмінно вимагає модернізації підходів щодо застосування інноваційних технологій у вітчизняному освітньому секторі, зокрема для набуття компетенцій у сфері підприємництва.

Зважаючи на декларування вітчизняним освітнім сектором дотримання принципів Болонського процесу, доцільним є вивчення підходів до новелізації навчальних методик, отриманих на основі поділу досвідом від партнерських вищих навчальних закладів. У нашому випадку це стало можливим завдяки співпраці між Тернопільським національним економічним університетом (надалі ТНЕУ) та Гданським університетом (Республіка Польща). Так, у результатах реалізованого Гданським університетом проекту «*Case Simulator*» вміщено інформацію, де менеджери підтверджують, що нині найефективнішою навчальною методикою порівняно з традиційними лекційними, практичними заняттями чи, навіть, і вивченням ситуацій («*Case Studies*») є бізнесові симуляції («*Case Simulator*») [5]. Усе вище наведене доводить доцільність практичної реалізації інноваційних технологій у вищій освіті з метою формування компетенційного потенціалу у випусників українських університетів, який дозволить підвищити їх конкурентоспроможність на ринку праці, а також мотивуватиме до відкриття власного бізнесу, що і є предметом пропонованого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У панорамі сучасних наукових досліджень зростає кількість публікацій економічного спрямування щодо векторів удосконалення управління людськими ресурсами, в основі якого лежать компетенції. Так, з цією метою К. Леві-Лебоуар розглядає «особистісні риси ... параметри, які відрізняють особи між собою», пропонуючи банк компетенцій для управлінських кадрів, в основі якого лежить бенчмаркінг [6, с. 32, 95]; М. Армстронг, говорячи про «людський потенціал», виділяє застосування «компетенцій ... з метою удосконалення процесів рекрутації і відбору, розвитку і винагородження працівників» [7, с. 249]; Т. Олексин наголошує на необхідності управління компетенціями [8, с. 40]; А. Почтовскі та М. Сідор-Жадковска розглядають стратегію та сучасні методики оцінки персоналу «для підвищення продуктивності праці» [9, с. 117; 10, с. 20] чи Ґ. Філіповіч пропонує вектори удосконалення управління особистісними компетенціями [11] тощо. Проаналізувавши вище наведені публікації, відмітимо, що практично усі вони містять пропозиції щодо практичного застосування компетенційних моделей в управлінні розвитком персоналу сучасних підприємств. Відтак, в своїх спрямуваннях не розглядають питання формування компетенційного потенціалу майбутніх працівників, а нині – випусників університетів.

Посилення впливу компетенцій на розвиток людських ресурсів, підвищення продуктивності праці персоналу додатково підтверджує поява та функціонування на ринку успішних країн консалтингових груп, зайнятих оцінкою персоналу підприємства, аналізом компетенційних лакун тощо [12; 13]. Однак, такі послуги, пропоновані консалтинговими структурами, скеровані передусім для бізнесового сектору та не охоплюють сектор освітній.

Незважаючи на це, відзначимо, що нами помічено багато емпіричних досліджень, здійснених за підтримки фондів ЄС у сфері управління компетенціями, зокрема серед найповніших виділимо публікації Т. Домбровського (2011 р.) щодо системи управління компетенціями працівників, визначення компетенційних лакун, окреслення навчальних векторів та Л. Сєнкевіча, К. Травінської-Конадор, К. Подвуйціца (2013 р.) стосовно оцінки політики управління компетенціями [14; 15]. Однак, і ці дослідження, носячи прикладний характер, на жаль, не охоплюють освітнього сектору.

Таким чином, не применшуючи важливості вище наведених публікацій та враховуючи їх результати, змушені констатувати важливість переміщення спектру дослідження аспектів формування компетенційного потенціалу у випусників вищих навчальних закладів з метою підвищення їх конкурентоспроможності, що і є предметом пропонованої статті.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження аспектів розвитку компетенційного потенціалу випусників українських ВНЗ у сфері підприємництва при застосуванні інноваційних технологій навчання, який посилює їх мотивацію до відкриття власної справи, покращуючи можливості працевлаштування найбільш вразливих категорій населення.

Завдання дослідження:

- розкриття поняття «компетенційний потенціал у сфері підприємництва»;
- оцінка застосування інноваційної технології у вищій школі з метою посилення компетенційного потенціалу випусників у сфері підприємництва, що підвищує їх конкурентні переваги на ринку праці;
- представлення інноваційної навчальної методики «*Case Simulator*» та обґрунтування доцільності її застосування для підвищення схильності до підприємництва у випусників університетів, що дозволяє суттєво покращити якість освіти та конкурентоспроможність вузів.

Об'єктом дослідження є компетенції у сфері підприємництва випусника вищого навчального закладу.

Предметом дослідження є аспекти посилення компетенційного потенціалу у випусників вищих навчальних закладів, визначені на основі використання інноваційних освітніх технологій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пропоноване дослідження є завершенням попередніх наших публікацій [16; 17], яке висвітлює аспекти формування індивідуального інтелектуального капіталу як кінцевого ефекту функціонування капіталу знань і капіталу компетенцій.

Принадно відзначимо, що практична апробація методики «Case Simulator», яка застосовується для підвищення схильності молодого покоління до підприємництва, реалізована нами серед випускників університетів Тернопільщини. Трансфер цієї інноваційної освітньої технології у практику підготовки випускників ТНЕУ став можливим завдяки поділу досвідом викладачів Гданського університету (Республіка Польща) на основі проведення спільного міжнародного проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань».

У межах реалізації проекту було забезпечено не лише гармонізацію освітніх програм із очікуваннями підприємців, а й якісне поліпшення освітніх технологій, скероване на розвиток компетенційного потенціалу у сфері підприємництва в університетському середовищі, що посилює конкурентні позиції випускників на ринку праці, а також активізує їх роль у підприємницькому секторі. З цією метою нами вивчено різноманітні аспекти ставлення та оцінено схильність студентів-випускників різних спеціальностей до підприємництва, а також проведено самооцінку підприємницьких знань і вмій (див. попередні наші публікації [16; 17]), що й дозволило їх збалансування у компетенційному потенціалі.

Згідно наших міркувань, компетенційний потенціал у сфері підприємництва – це спроможність випускника, трансформувавши отриманий капітал знань і компетенцій, розвинути підприємницькі здібності для організації самозайнятості шляхом відкриття власної справи по завершенні навчання в університеті.

Дослідження різноманітних аспектів схильності до підприємництва як у польської, так і української сторін показало істотну статистичну різницю між студентами різних спеціальностей, різної статі. Так, стосовно їх очікувань щодо ринку праці, відкриття власної справи було отримано такі результати (табл. 1).

Таблиця 1

**Відповіді учасників проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань»
щодо очікувань стосовно місця праці**

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Надаю перевагу праці за кордоном навіть за нижчим фаховим рівнем підготовки		3,32			3,16	
Цікавить мене праця виключно в Україні		3,17			3,24	
Цікавить мене, перш за все, відкриття власного бізнесу			3,88			4,54
Цікавить, перш за все, робота на малих підприємствах (сімейних, індивідуальних).		3,10			3,30	
Цікавить, перш за все, робота на великих підприємствах (корпораціях).		3,49				3,89
Цікавить, перш за все, робота держслужбовця або в інституціях небізнесових		3,36			3,22	

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: авторська розробка

За відповідями на перше питання „Надаю перевагу праці за кордоном навіть за нижчим фаховим рівнем підготовки” українські студенти висловили нейтральне ставлення (як жінки, так і чоловіки). Середнє групи жінок 3,32, чоловіків 3,16. Аналогічно й польські студенти, водночас показавши різницю в ставленні студентів магістерських програм (не хотіли б такої праці: середній бал 2,24) порівняно з бакалаврськими (не впевнені: середній бал 2,67) [18].

Середні значення відповідей польських студентів на питання щодо відкриття власного бізнесу представлено на рис. 1.

Як видно з рис. 1, в основному студенти факультетів „Менеджменту” та „Наук суспільних” хотіли б займатись власною господарською діяльністю, що вказує на їх ставлення до підприємництва. Водночас у найменшому ступені в активності підприємницькій зацікавлені студенти факультетів „Хімії” та „Філології”.

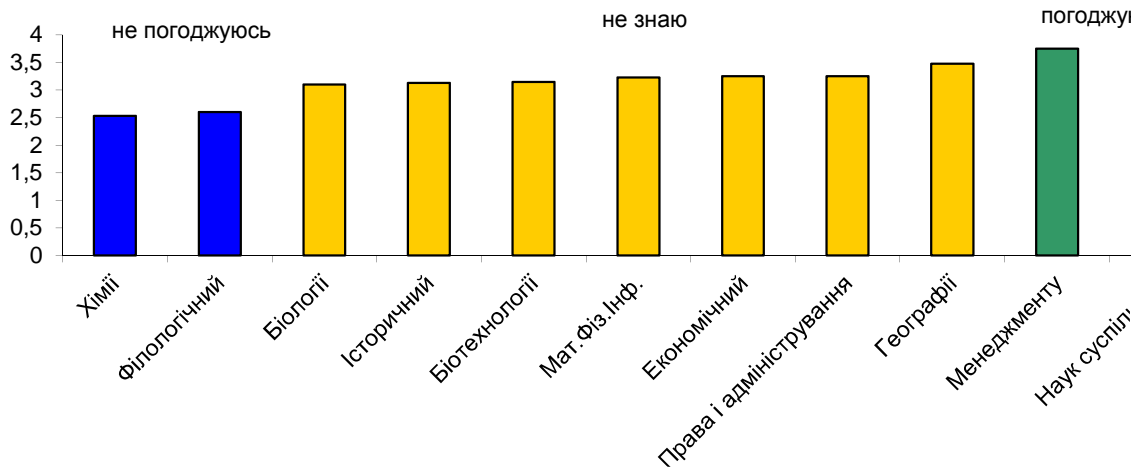


Рис. 1. Відповіді учасників проекту «Case Simulator» в розрізі факультетів Гданського університету на питання „Цікавить мене, перш за все, відкриття власного бізнесу”
Джерело: [18, с.25].

Сильні очікування щодо відкриття власного бізнесу в українських студентів (рис. 2).

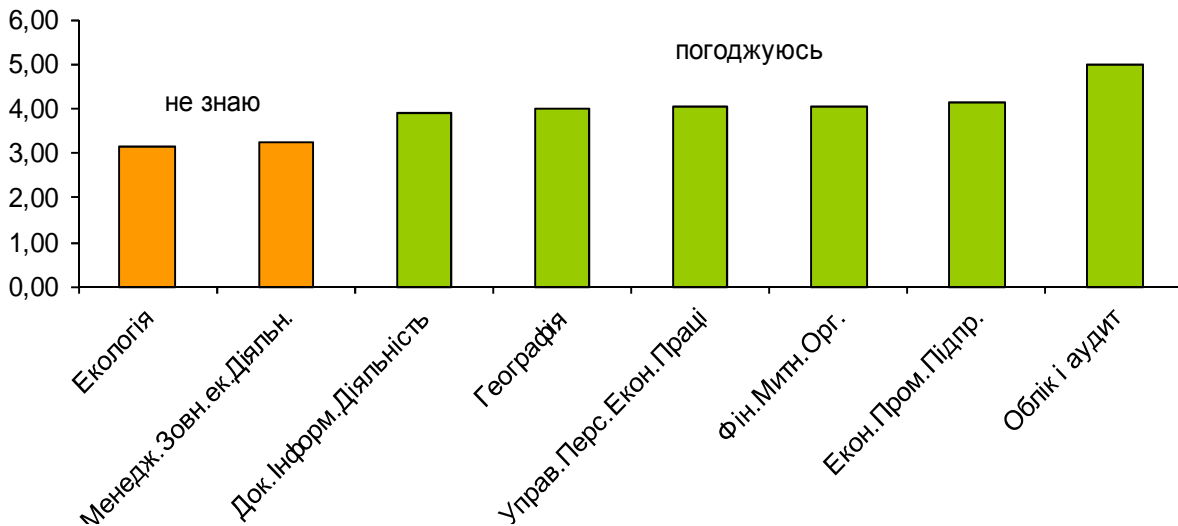


Рис. 2. Відповіді учасників проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань» на питання «Цікавить мене, перш за все, відкриття власного бізнесу»
Джерело: авторська розробка

Аналіз показує, що лише студенти двох спеціальностей не впевнені: „Екології” та „Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності”. Решта дуже прагнули б вести власну справу. Причому найвищий рівень очікувань у студентів „Економіки промислового підприємства” та „Обліку та аудиту”.

Результати аналізу очікувань польських студентів щодо умов праці наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Відповіді учасників проекту «Case Simulator» Гданського університету щодо очікувань стосовно умов праці

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Рівень заробітної плати		X				X
Позазарплатні умови праці			X		X	
Атмосфера і колектив місця праці			X			X
Відгуки про підприємство		X			X	

Середні відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: [18, с. 27]

Чоловіки найістотнішим чинником при виборі місця праці визнали рівень заробітної плати (середнє 3,54), водночас для жінок цей чинник виявився менш вагомим (середнє 3,46). Для жінок сильнішим за впливом чинником, порівняно з чоловіками, є „позазарплатні умови праці” [18, с. 27].

Щодо української сторони, то проведені нами дослідження показали, що жінки й чоловіки всі 4 чинники, які визначають умови праці, вважають дуже вагомими (сильний вплив чинників). Жінки найвищим за важливістю чинник вважають 1-ий „Рівень заробітної плати” (середнє 4,74), тоді як чоловіки – 2-ий чинник „позазарплатні умови праці”(середнє 5).

Якщо порівнювати ці два чинники між собою за важливістю для студентів різних спеціальностей, матимемо картину, представлену на рис. 3.

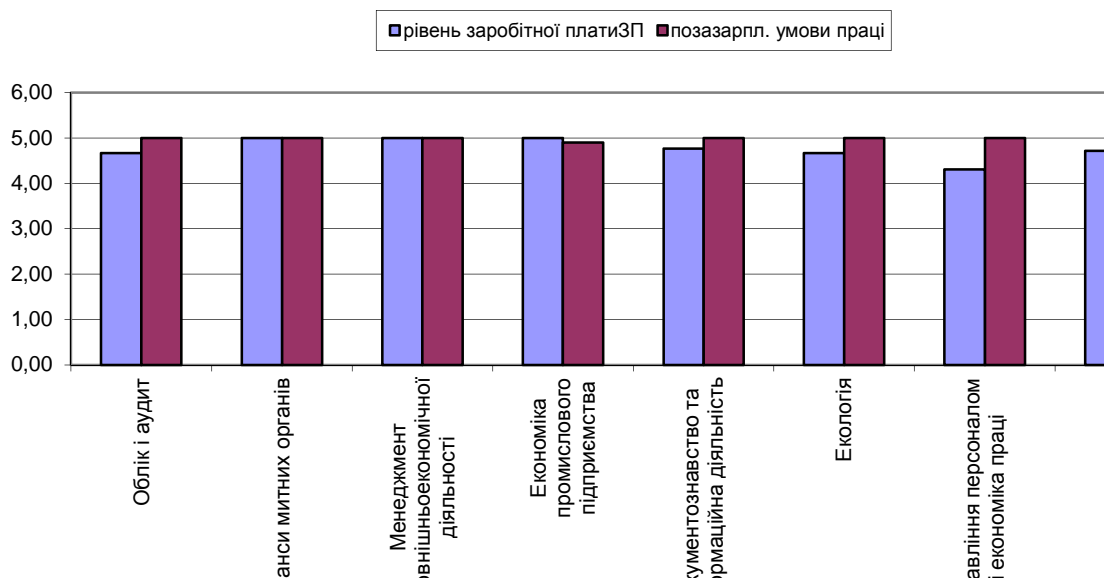


Рис. 3. Порівняння впливу чинників «рівень заробітної плати» та «позазарплатні умови праці» на вибір місця праці учасниками проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань»

Джерело: авторська розробка

Тож рівновагомі ці чинники для студентів спеціальностей „Фінанси митних органів”, „Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності”, „Економіка промислового підприємства”. Більшу вагу позазарплатним умовам праці надали студенти спеціальностей „Облік і аудит”, „Документознавство та інформаційна діяльність”, „Управління персоналом та економіка праці”, „Екологія”. А от рівень заробітної плати для студентів спеціальності „Географія” вагомий, ніж позазарплатні умови праці.

Про особисте ставлення до підприємництва свідчать відповіді студентів на питання, які наведено в табл. 3. Відповіді на перше питання „Слово „підприємець” викликає негативне відношення (злодій, бандит тощо)” серед анкетованих показали, що для жодної з досліджуваних груп це твердження не є правдивим. Відповідно можна сказати, що підприємництво позитивно сприймається серед студентів. Аналогічний результат можна спостерігати й у польської сторони [18, с. 30].

Щодо питань 2, 3, 4, то якщо порівняння престижності в очах анкетованих українських студентів доброго підприємця і доброго юриста чи лікаря викликало таку середню нейтральну позицію, то суттєво кращим студенти вважають бути незалежним підприємцем аніж держслужбовцем (табл. 3).

Таблиця 3

Відповіді учасників проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань» щодо їх сприйняття підприємництва

Твердження	Жінки			Чоловіки		
	Оцінка сприйняття правдивості твердження					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
1	2	3	4	5	6	7
1. Слово „підприємець” викликає негативне відношення (злодій, бандит тощо)	2,08			2,03		
2. Бути підприємцем престижніше, ніж юристом		3,23			3,05	
3. Добрий підприємець є для мене взірцем для наслідування більшим, ніж лікар		3,07			3,38	

продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
4. Вважаю, що краще бути незалежним підприємцем, ніж керівником у держустанові			3,62			3,81
5. Мої батьки були б більш задоволені, якби я працював на будь-якій посаді, ніж відкрив власний бізнес		2,70			2,51	

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: авторська розробка

Водночас у польської сторони щодо питання 2 є істотна різниця поміж відповідями анкетованих. Лише студенти „Менеджменту” вважають, що успішний підприємець є прикладом для наслідування. По іншому боці виявилися студенти факультетів біології та філології.

Аналіз відповідей з огляду на стать показує, що як у польської, так і української сторони чоловіки воліли б бути незалежним підприємцем, аніж керівником у держустанові (середнє 3,85 [18] та 3,81 відповідно). Середній бал відповідей жінок на користь власної діяльності склав 3,36 [18] та 3,62 відповідно, тож українки надають більшу перевагу власній справі.

Результати оцінки уявлень студентів щодо необхідних рис підприємця наведено у табл. 4.

Таблиця 4

Відповіді учасників проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань» щодо рис підприємця

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Вважаю, що основні риси підприємця – це:						
1. Працьовитість			4,82			4,81
2. Бажання отримати прибуток			4,60			4,78
3. Обов'язковість			4,26			3,92
4. Відповідальність за інших людей			4,63			4,70
5. Здатність ризикувати			4,57			4,57
6. Мати багаторічний стаж роботи за фахом		3,15			3,24	
7. Організованість			4,92			4,95
8. Довіра до партнерів			4,07			4,32

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: авторська розробка

Як бачимо, практично всі ці риси підприємця за впливом отримали високу оцінку. Незначні відмінності в оцінці важливості рис є між чоловіками й жінками. „Бажання отримати прибуток” вище оцінюють чоловіки, „обов'язковість” – жінки. Якщо ж дивитися у розрізі спеціальностей вагомість такої риси підприємця як „здатність ризикувати”, то бачимо з рис. 4, що студенти всіх спеціальностей вважають її дуже важливою.

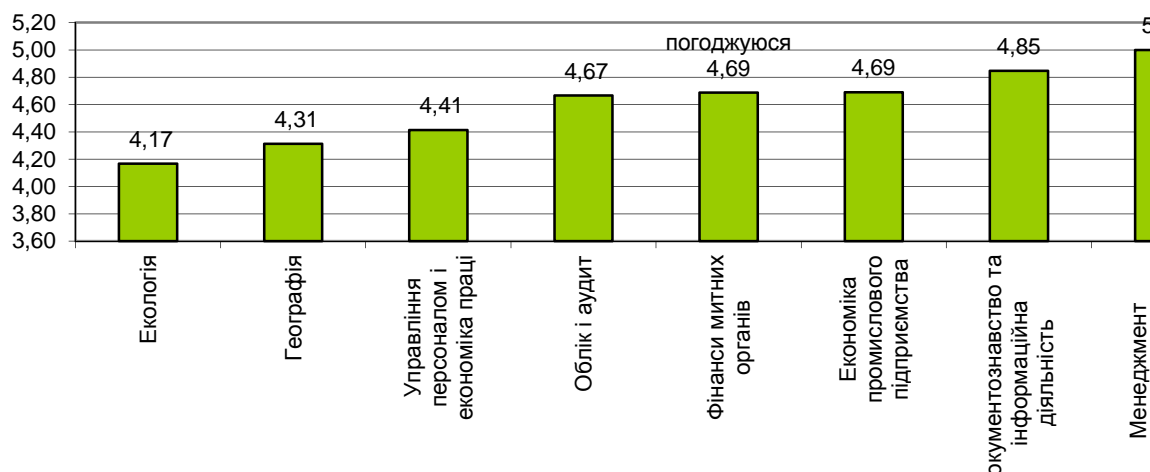


Рис. 4. Відповіді учасників проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань» на питання: «Вважаю, що основною рисою підприємця є здатність ризикувати»

Джерело: авторська розробка

У польських студентів вагомість окремих рис підприємця виявилась дещо відмінною від українських (табл. 5).

Таблиця 5

Відповіді учасників проекту „Case Simulator” Гданського університету щодо рис підприємця

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Вважаю, що основні риси підприємця – це:						
1. Працьовитість			X			X
2. Бажання отримати прибуток		X			X	
3. Обов'язковість		X			X	
4. Відповідальність за інших людей			X			X
5. Здатність ризикувати		X			X	
6. Мати багаторічний стаж роботи за фахом		X			X	
7. Організованість	X			X		
8. Довіра до партнерів			X			X

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: [18, с. 31]

Так, „бажання отримати прибуток”, „обов'язковість”, „здатність ризикувати” польські студенти вважають менш вагомими для підприємця (нейтральна оцінка), ніж українські (сильна оцінка). Поряд з цим „організованості” взагалі не надають важливого значення (слабка оцінка), тоді як українські студенти вважають цю рису підприємця дуже важливою (сильна оцінка).

Результати досліджень думок українських та польських студентів щодо істотності впливу чинників, які б сприяли започаткуванню ними власної господарської діяльності, наведено у табл. 6 і 7 відповідно.

Таблиця 6

Відповіді учасників проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань» щодо сили впливу чинників, які сприяють відкриттю власної справи

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Для відкриття власної справи мене стимулюють:						
1. Можливість отримання високих винагород			4,17			4,70
2. Незалежність від інших			4,35			4,70
3. Заняття тим, що цікавить мене особисто			4,63			4,73
4. Можливість отримання нових контактів і знайомств			4,30			4,08
5. Відсутність інших можливостей працевлаштування		2,73			3,14	

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: авторська розробка

Таблиця 7

Відповіді учасників проекту «Case Simulator» Гданського університету щодо сили впливу чинників, які сприяють відкриттю власної справи

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Для відкриття власної справи мене стимулюють:						
1. Можливість отримання високих винагород		X				X
2. Незалежність від інших			X			X
3. Заняття тим, що цікавить мене особисто			X			X
4. Можливість отримання нових контактів і знайомств		X			X	
5. Відсутність інших можливостей працевлаштування	X			X		

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: [18, с. 33]

Отже, перші 4 чинники („можливість отримання високих винагород”; „незалежність від інших”; „займатися тим, що цікавить мене особисто”; „можливість отримання нових контактів і знайомств”) сильно спонукають українських студентів до відкриття власної справи. Також можна спостерігати певні відмінності у силі впливу чинників на жінок і чоловіків. Для чоловіків перші три чинники і останній 5-й мають більшу силу впливу, порівняно з жінками, а от чинник 4-й „можливість отримання нових контактів і знайомств”, як бачимо, вагомий для жінок.

Аналіз табл. 6 і 7 показує, що жінки в українській стороні вагомості впливу чинника „можливість отримання високих винагород” надали сильну оцінку, тоді як у польській – нейтральну оцінку. Більш важливим за силою впливу чинником для відкриття власної справи, аніж польські студенти, українські вважають „відсутність інших можливостей працевлаштування”. Отож, це посилює мотивацію українських випускників до відкриття власної справи.

У табл. 8 і 9 відповідно наведено результати досліджень думок українських та польських студентів щодо істотності впливу чинників, які ускладнюють ведення власного бізнесу. Як бачимо, перші два чинники („бюрократія”, „економічні бар'єри”) як українські, так і польські студенти вважають такими, що сильно утруднюють ведення власного бізнесу. Третій чинник „корупція” сильно утруднює ведення власного бізнесу в Україні, тоді як у Республіці Польща студенти впливу цього чинника дають середню оцінку. До 4-го чинника „розуміння відповідальності за прийняті рішення” українські і польські студенти мають нейтральне ставлення.

Таблиця 8

Відповіді учасників проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань» щодо сили впливу чинників, які утруднюють ведення власного бізнесу

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Ведення власного бізнесу утруднюють:						
1. Бюрократія			3,87			4,32
2. Економічні бар'єри			4,62			4,57
3. Корупція			4,59			4,38
4. Розуміння відповідальності за прийняті рішення		3,26			3,46	
5. Розуміння ризику неуспішності підприємницьких заходів			3,82		3,46	

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: авторська розробка

Таблиця 9

Відповіді учасників проекту «Case Simulator» Гданського університету щодо сили впливу чинників, які утруднюють ведення власного бізнесу

Чинник	Жінки			Чоловіки		
	Сила впливу чинника					
	слабка	нейтральна	сильна	слабка	нейтральна	сильна
Ведення власного бізнесу утруднюють:						
1. Бюрократія			X			X
2. Економічні бар'єри			X			X
3. Корупція		X			X	
4. Розуміння відповідальності за прийняті рішення		X			X	
5. Розуміння ризику неуспішності підприємницьких заходів		X			X	

Середнє відповіді: слабка (1; 2,50], нейтральна (2,50; 3,50], сильна (3,50; 5]

Джерело: [18, с. 35]

А от 5-й чинник „розуміння ризику неуспішності підприємницьких заходів” по різному оцінили українські студенти у розрізі статей. Він менш вагомий для чоловіків (нейтральна оцінка 3,46), порівняно з жінками (сильна оцінка 3,82). Польські студенти (жінки й чоловіки) цьому чиннику надали нейтральну оцінку.

Таким чином, результати підтверджують позитивне сприйняття студентами підприємництва. Так, підприємець для них є позитивною особою – працюютою, відповідальною, здатною ризикувати тощо. У зв'язку із цим, не викликає заперечень, що багато студентів надають перевагу відкриттю власної справи після завершення навчання. Водночас, серед низки елементів, які перешкоджають

веденню власного бізнесу, окрім бюрократії, корупції, економічних бар'єрів, є ще й страх перед можливою неуспішністю бізнесу. І тут доцільно зауважити, що саме застосування методики «Case Simulator» дозволяє знівелювати вплив його негативних проявів, оскільки допомагає нарощувати компетенційний потенціал у сфері підприємництва, вимагаючи прийняття самостійних управлінських рішень, застосування інтелектуальної спритності, креативності, швидкої реакції на зміни тощо.

У підсумку зазначимо, що в учасників проекту найістотніший результат як у польської, так і української сторони було отримано у частині ключової цілі – підприємництва, що свідчить про ефективність цієї інноваційної технології навчання. Динаміка приросту знань тут склала близько 30 % (у проекті «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань») і була дещо нижчою від базового проекту «Case Simulator», де аналогічний приріст склав майже 55 % [18] та був досягнутий за рахунок кращої ринкової мотивації щодо відкриття і ведення власної справи

Висновки з проведеного дослідження. Економіка знань посилює вимоги до рівня підготовки майбутніх фахівців, що уже нині знаходить своє відображення у формуванні трьохрівневої системи оцінки. Так, окрім традиційних знань, вмінь з'являється компетентність, яка є якісною характеристикою розвитку індивідуального інтелектуального капіталу. Позитивному вирішенню проблеми зниження рівня безробіття серед молодого покоління (до 35 р.) сприятиме розвиток компетенційного потенціалу у сфері підприємництва серед випускників університетів, що може бути забезпечений на основі розширення сфер застосування інноваційних технологій у вищій освіті. Крім того, надання переваги новітнім освітнім методикам у вищій школі, посилюватиме мотивацію до відкриття власної справи, що додатково сприятиме формуванню середнього класу, демократизації суспільства, зниженню рівня корупції тощо. Поряд з цим, використання університетами інноваційних технологій трансферу знань дозволить суттєво покращити рівень працевлаштування своїх випускників, що знайде відображення у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняних навчальних закладів на освітньому ринковому просторі.

Проведене дослідження презентує практичні результати обґрунтування формування компетенційного потенціалу шляхом впровадження сучасних інноваційних технологій навчання майбутніх випускників університетів. Враховано у формуванні «індивідуального інтелектуального капіталу» результати дослідження різноманітних аспектів ставлення і схильностей майбутніх випускників до підприємництва, зокрема: позитивне сприйняття підприємництва; надання переваги відкриттю власної справи після завершення навчання; сприйняття підприємця як відповідальної особи, здатної ризикувати тощо. Виявлено елементи, вплив яких можна знівелювати при подальшому розвитку підприємницьких здібностей у процесі навчання й продовженні формування компетенційного потенціалу, що, зокрема, і дала участь у інноваційному проекті бізнес-симуляції. Дослідження вміщує один із шляхів покращення якості вищої освіти в українських університетах, а також вектори гармонізації освітніх методик в межах долучення України до Болонського процесу. Вирішення вказаних проблем вимагає активізації наукових розвідок у цій сфері, що забезпечить конкурентоспроможність вітчизняних університетів на глобальному освітньому просторі.

Література

1. Hamel G. The Core Competence of the Corporation [Electronic resource] / Gary Hamel, Coimbatore Krishnarao Prahalad // Harvard Business Review, 1990. – Vol. 68. – Issue 3. – P 79–91. – Reprint 90311. – On point 6528. – Mode of access: <http://www.profrandes.com.br/wp-content/uploads/2013/03/Core-Competence-of-the-Corporation.pdf> (25.12.2015) (дата доступу 25.12.2015).
2. Sanchez R. Reinventing Strategic Management: New Theory and Practice for Competence-based-Competition / Ron Sanchez, Aimé Heene // European Management Journal, 1997. – Vol. 5. № – 3. – P. 303–317.
3. Молодь на ринку праці. Статистичні таблиці та графічні матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350806> (дата доступу 26.12.2015).
4. Молодь на ринку праці. Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805> (дата доступу 26.12.2015).
5. Budowanie podstaw przedsiębiorczych wśród studentów. Założenia i przebieg projektu «Case Simulator» [Electronic resource] / Wojciech Bizon, Andrzej Poszwiecki, Magdalena Markiewicz, Marcin Skurczyński. – Mode of access: http://www.e-edukacja.net/dziewiata/referaty/Sesja_3b_2.pdf (дата доступу 26.12.2015).
6. Levy-Leboyer C. Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych / Claude Levy-Leboyer; [tłumaczenie Marian Egeman]. – Warszawa: Wydawnictwo Poltext, 1997. – 132 s.
7. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi / Michael Armstrong ; [przełoż. z ang. Alicja Unterszuetz et al.]. – Wydanie 2. – Kraków: Oficyna Ekonomiczna, Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, 2011. – 782 s. – (Seria: Zarządzanie zasobami ludzkimi).
8. Oleksyn T. Zarządzanie kompetencjami: teoria i praktyka / Tadeusz Oleksyn. – Wydawnictwo 2 uzupełnione. – Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2010. – 357 s. – (Seria HR).
9. Poczowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie–procesy– metody / Aleks Poczowski. – Wydanie 2 zmienione. – Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2002. – S. 117.
10. Sidor-Rządkowska M. Kompetencyjne systemy oceny pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZZ / Małgorzata Sidor-Rządkowska. – Wadanie II uaktualnione i rozsz. – Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2011. – 252 s. – (Seria: HR).
11. Filipowicz G. Zarządzanie kompetencjami: perspektywa firmowa i osobista / Grzegorz Filipowicz. – Warszawa: Wolters Kluwer, 2014. – 402 s.

12. International Group Kontekst HR. Badania ankietowe [Electronic resource]. – Mode of access: <http://konteksthr.pl/uslugi/badania/badania-ankietowe/> (дата доступу 25.12.2015).
13. International Group Kontekst HR. Pomiar luki kompetencyjnej. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://konteksthr.pl/uslugi/badania/pomiar-luki-kompetencyjnej/> (дата доступу 25.12.2015).
14. Dąmbrowski Tomasz. Założenia systemu zarządzania kompetencjami pracowników / Tomasz Dąmbrowski. – Kraków: Nowe Motywacje, 2011. – 34 s.
15. Sienkiewicz Łukasz. Polityka zarządzania kompetencjami pracowników / Łukasz Sienkiewicz, Katarzyna Trawińska-Konador, Krzysztof Podwójcic. – Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2013. – 155 s.
16. Куц Л. Л. Інноваційні технології формування капіталу знань як основи індивідуального інтелектуального капіталу підприємства / Л. Л. Куц, О. М. Собко // Інноваційна економіка. – 2015. – № 4 [59]. – С. 93–103.
17. Собко О.М. Капітал компетенцій як фундаментальний чинник якості індивідуального інтелектуального капіталу підприємства / О.М. Собко, Л.Л. Куц // Інноваційна економіка. – 2015. – № 3 [58]. – С. 71–80.
18. Bizon Wojciech. Efektywność projektu innowacyjnego testującego „CASE SIMULATOR”. Raport z badań / [Wojciech Bizon, Andrzej Poszewiecki, Paulina Szulc]; [pod red. Wojciecha Bizona i Andrzeja Poszewieckiego]. – Sopot: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 2013. – 63 p.

References

1. Hamel, Gary and Prahalad, Coimbatore Krishnarao (1990), “The Core Competence of the Corporation”, *Harvard Business Review*, Vol. 68, Issue 3, pp. 79–91, Reprint 90311, On point 6528, available at: <http://profrandes.com.br/wp-content/uploads/2013/03/Core-Competence-of-the-Corporation.pdf> (access date December 25, 2015).
2. Sanchez, R. and Heene, Aimé (1997), “Reinventing Strategic Management: New Theory and Practice for Competence-based-Competition”, *European Management Journal*, Vol. 5, no. 3, pp. 303–317.
3. “The youth on the labor market. Statistical tables and graphic materials”, available at: <http://dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350806> (access date December 26, 2015).
4. “The youth on the labor market. Analytical note”, available at: <http://dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805> (access date December 26, 2015).
5. Bizon, Wojciech, Poszewiecki, Andrzej, Markiewicz, Magdalena and Skurczyński, Marcin “Developing entrepreneurial skills among students. The principles and progress of the «Case Simulator»”, available at: http://edukacja.net/dziewiata/referaty/Sesja_3b_2.pdf (access date December 26, 2015).
6. Levy-Leboyer, Cl. (1997), *Kierowanie kompetencjami: bilans doświadczeń zawodowych* [Management of competencies: balance of professional experience], translation from french Marian Egeman, Poltext, Warszawa, Poland, 131 p.
7. Armstrong, M. (2011), *Zarządzanie zasobami ludzkimi* [Human Resource Management], translation from eng. Alicja Unterszuetz et al., Wydanie 2, Oficyna Ekonomiczna, Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, Kraków, Poland, 782 p.
8. Oleksyn, T. (2010), *Zarządzanie kompetencjami: teoria i praktyka* [Management of competencies: theory and practice], Wydawnictwo 2 uzupełnione, Wolters Kluwer Polska, Warszawa, Poland, 357 p.
9. Poczrowski, A. (2002), *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie–procesy–metody* [Human Resource Management: strategies-processes-methods], Wydanie 2 zmienione, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, Poland, p. 117.
10. Sidor-Rządkowska, M. (2011), *Kompetencyjne systemy oceny pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL* [Competence assessment system of employees. Preparation, implementation and integration with other systems of human resource management], Wadanie II uaktualnione i rozsz, Wolters Kluwer Polska, Warszawa, Poland, 252 p.
11. Filipowicz, G. (2014), *Zarządzanie kompetencjami: perspektywa firmowa i osobista* [Management of competencies: proprietary and personal perspective], Wolters Kluwer, Warszawa, Poland, 402 p.
12. “International Group. Context of HR. Questionnaire study”, available at: <http://konteksthr.pl/uslugi/badania/badania-ankietowe/> (access date December 25, 2015).
13. “International Group. Context of HR. Questionnaire study. Measurement of competence lacunae”, available at: <http://konteksthr.pl/uslugi/badania/pomiar-luki-kompetencyjnej/> (access date December 25, 2015).
14. Dąmbrowski, Tomasz (2011), *Założenia systemu zarządzania kompetencjami pracowników* [Basics of the management system of competence of employees], Nowe Motywacje, Kraków, Poland, 34
15. Sienkiewicz, Łukasz, Trawińska-Konador, Katarzyna and Podwójcic, Krzysztof (2013), *Polityka zarządzania kompetencjami pracowników* [Policy of management competencies of employees], Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, Poland, 155 p.
16. Kuts, L.L. and Sobko, O.M. (2015), “Innovative technologies for formation of knowledge capital as the basis of individual intellectual capital of the enterprise”, *Innovatsiina ekonomika*, no. 4 [59], pp. 93–103.
17. Sobko, O.M. and Kuts, L.L. (2015), “Capital of competencies as a fundamental quality factor of individual intellectual capital of the enterprise”, *Innovatsiina ekonomika*, no. 3 (58), pp. 71-80.
18. Bizon, Wojciech, Poszewiecki, Andrzej and Szulc, Paulina (2013), *Efektywność projektu innowacyjnego testującego „CASE SIMULATOR”* [The efficiency of the innovative project is being tested „CASE SIMULATOR”], Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot, Poland, 63 p

Рецензент: д.е.н., доцент

Тернопільського національного економічного університету В.А. Дерій