

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ МОДЕЛІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗА МЕТОДОМ «360 ГРАДУСІВ» У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Як засвідчує світовий досвід, ключовий фактор підвищення рівня конкурентоспроможності економіки держави – розвиток підприємництва. У наш час досить важко виявити рівень професіоналізму працівника тільки на основі документів про освіту, тому на підприємствах, як правило, застосовують процедуру оцінювання підприємницької компетентності персоналу, яка показує рівень розвитку його професійних здібностей та особистих якостей.

У загальному розумінні оцінка персоналу — це така система, що дозволяє визначити результати роботи та рівень професійної компетенції працівників, а також їх потенціалу в розрізі стратегічних завдань підприємства [1].

Підприємницька компетентність – це складова професійної компетентності, що забезпечує спрямованість діяльності майбутнього фахівця на досягнення успіху у бізнесі й подальшого самостійного здійснення професійної діяльності у сфері підприємництва [2].

Одним із найефективніших методів оцінки персоналу (у тому числі й підприємницької компетентності працівника) у світі на сьогодні є метод «360 градусів» (або кругова оцінка) — це метод оцінки персоналу за компетенціями, коли ділове оточення оцінює співробітника на ступінь його відповідності займаній посаді [3].

У різних науковців кількість елементів у структурі підприємницької компетентності варіюється залежно від обсягу та рівня складності завдань, які необхідно вирішувати майбутньому фахівцю. На нашу думку, модель підприємницької компетентності працівника повинна включати такі компетенції: відповідальність (дотримання трудової дисципліни, виконання посадових обов'язків, високі результати трудової діяльності), готовність та здатність ризикувати (самостійність мислення, стратегічне передбачення, бажання та вміння випробовувати нові ідеї), комунікабельність (вміння слухати і чути співрозмовника, висловлювати свою думку, переконувати інших), робота в команді (уміння грамотно вирішувати конфлікти, залучати інших у процес взаємодії), уміння планувати та організованість (зібраність та зосередженість, швидка орієнтація у певній ситуації), управлінські здібності (навички консультування та навчання, чітка постановка завдань для

підлеглих), управління часом (вчасне виконання всіх завдань, вміння працювати в режимі авралу), цілеспрямованість (орієнтація на результат, вимогливість до себе).

Ключовою особливістю і великим плюсом оцінювання підприємницької компетентності персоналу методом «360 градусів» є, по-перше, високий рівень об'єктивності оцінювання і, по-друге, – одержання інформації, яка ґрунтується на спостереженнях багатьох, а не лише однієї людини, а це максимально знижує можливість впливу особистого ставлення, симпатій чи антипатій і взагалі вказує на демократичність стилю керівництва.

Література

1. Назаренко Г. *Формування підприємницької компетентності учнів загальноосвітніх навчальних закладів у відповідності до вимог нових державних стандартів: [метод. посібник] / Г. Назаренко. – Черкаси: ЧОІПОПП, 2014. – 68 с.*

2. Прищеп С. М. *Сутність та зміст поняття "підприємницька компетентність" / С.М. Прищеп // "Young Scientist". – 2016. – № 5 (32). – С. 367–370. – (Серія – Педагогічні науки).*

3. Уорд П. *Метод 360 градусів / П. Уорд; [пер. с англ.]. – М.: HIPPO Publishing, 2006. – 352 с.*