



ОБРАЗОВАНИЕ
НАУКА
ВОЗМОЖНОСТИ

55

ВГУЭС

**ФОРМИРОВАНИЕ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
ПРОСТРАНСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА**

Монография

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса (ВГУЭС)

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
ПРОСТРАНСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА**

Монография

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2022

УДК 378.141:338.22
ББК 74.023+65.29
Ф79

Рецензенты: *А.А. Кузубов*, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»;
Н.А. Клещева, д-р пед. наук, профессор Дальневосточного федерального университета (ДВФУ)

Ф79 Формирование предпринимательских компетенций в образовательном пространстве университета : монография / под ред. Г.В. Петрук; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2022. – 144 с.

ISBN 978-5-9736-0663-3

Рассматриваются вопросы, связанные с формированием предпринимательских компетенций в университете и развитием молодежного предпринимательства. Изучен ряд вопросов, связанных с исследованием современных трендов развития молодежного предпринимательства, особенности формирования предпринимательских компетенций в процессе обучения студентов, влияния семьи на формирование предпринимательских намерений обучающихся. В основу исследования положены теоретические, эмпирические и экспериментальные методы исследования. Основным инструментом изучения мнения студентов выступило социологическое исследование.

Монография будет интересна администрации вузов, специалистам и исследователям в области формирования предпринимательских компетенций, научным сотрудникам, аспирантам.

УДК 378.141:338.22
ББК 74.023+65.29

Авторский коллектив: В.Н. Ембулаев (введение, заключение) Г.В. Петрук (введение, 1.1, 1.2, 2.1, заключение), Т.В. Ершова (гл. 3), В.И. Суржиков (2.2), Г.А. Гомилевская (2.3), Г.А. Петрова (2.2), В.Н. Макарова (2.1), Д.С. Сайчук (2.3), К.А. Николаев (2.2), А.А. Гресько (2.4), С.В. Федосеева (гл. 3), Е.С. Лапошина (2.2), Н.В. Шашло (1.3), И.И. Логинова (2.3), В.И. Николаева (1.2).

ISBN 978-5-9736-0663-3

© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», издание, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| 1. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ | 7 |
| 1.1. Понятийное поле исследования..... | 7 |
| 1.2. Методы оценки компетенций студентов | 15 |
| 1.3. Инновационные методики и технологии формирования предпринимательских компетенций в высшей школе | 24 |
| 2. ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРИМЕРЕ УНИВЕРСИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ РФ | 36 |
| 2.1. Современные тренды развития молодежного предпринимательства | 36 |
| 2.2. Определение степени соответствия и противоречий между потребностью и степенью сформированности молодежных предпринимательских компетенций на базе университетов социально-экономического профиля | 42 |
| 2.3. Исследование готовности и возможности включения студенчества в предпринимательство | 64 |
| 3. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СЕМЬИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ НАМЕРЕНИЙ СТУДЕНТОВ..... | 84 |
| 3.1. Теоретическая основа, гипотезы и методика исследования влияния семьи на формирование предпринимательских намерений студентов | 84 |
| 3.2. Влияние наличия семейного бизнеса на формирование предпринимательских намерений | 90 |
| 3.3. Влияние семьи на формирование намерений стать преемником семейного бизнеса | 105 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 123 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 125 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ | 137 |

ВВЕДЕНИЕ

Предпринимательство – важнейший элемент в механизме современной рыночной экономики, поскольку является движущей силой развития страны, повышения ее благосостояния, через решение социально-экономических задач. Современная наука рассматривает предпринимательство как экономическую категорию, основанную на инициативной деятельности хозяйствующих субъектов, один из главных факторов производства, без которого невозможен производственный процесс. Совершенно очевидно, что во главе успешной предпринимательской деятельности стоят эффективные руководители, обладающие креативным мышлением и уникальными предпринимательскими компетенциями. Однако серьезным препятствием для развития бизнеса сегодня выступают не только административные барьеры, но и недостаточная образованность предпринимателей.

«Современная инновационная экономика требует и современного подхода к решению проблемы кадрового обеспечения, подразумевающего комплексное развитие человеческого капитала. Государственным приоритетом должно стать развитие человека и формирование условий для его самореализации. Основным адресатом такого подхода оказывается молодежь, чей потенциал (ресурс) развития способен совершить экономические преобразования, обеспечить бурный экономический рост, качественно изменить уровень жизни в стране», говорится в проекте «Стратегии развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации на период до 2025 года» [80].

Проблема формирования и развития предпринимательских компетенций не нова, но остается актуальной на протяжении не одного десятилетия, поэтому в научной литературе достаточно исследований как отечественных, так и зарубежных ученых, однако до сих пор остается много не раскрытых вопросов в использовании наиболее эффективных технологиях, методах, моделях подготовки специалистов. Определенные элементы предпринимательства изучены в трудах таких авторов, как: Б.В. Ананьич [5, с. 15–16], М.Л. Гавлин [18], Ю. Голицын [24], М.И. Лапицкий [55], В.А. Любартович [56], В.В. Радаев [82] и др. Социологические аспекты, касающиеся вопроса предпринимательских компетенций, исследовались такими авторами, как: В.И. Верховин [16], В.И. Зубков [16, с. 27–28], Б.С. Ерасов [33] и др. Молодежное предпринимательство и особенности формирования предпринимательских компетенций у студентов изучали Г.В. Широкова [106; 107], Е.Г. Шумик [109–111], В.Л. Василенок [13], Н.Г. Шереметьева [105], В.К. Холодный и М.Е. Василенко [106]. Из числа иностранных ученых в исследование предпринимательских компетенций внесли свой вклад такие ученые, как: С. Geerti [131], А. Gerschenkron [130], Iu. Lotman [127], М. Weber [167], М. Hitt [134], S. Estrin [125], С. Felzensztein [127], J. Ferreira [123], J. Say [158], J. Schumpeter [159], F. Knight [141], F. Hayek [132], А. Cherwitz [121], F. Liñán [144], J. Moore [150], S. Zahra [170], Н. Oosterbeek [154], R. O’Shea [155], J. Kroon [138].

Исследование предпринимательских компетенций отвечает общим потребностям государственной молодежной политики и политики в отношении предпринимательства. В документе «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» среди приоритетных задач государственной молодежной политики указывается: «создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии «социального лифта». Среди мероприятий в рамках реализации данной задачи – «создание базовых условий для реализации предпринимательского потенциала молодежи, в том числе социального, а также создание и поддержка деятельности общественных объединений, направленной на развитие социально ориентированного молодежного предпринимательства» [103].

Совершенно очевидно, что речь идет о создании условий для молодежи в возможности реализовать свой предпринимательский потенциал, возможности создания собственного бизнеса. Эта сфера является благоприятной средой для реализации предпринимательских инициатив и собственных идей. В государственной молодежной политике Российской Федерации на период до 2025 года «молодежное предпринимательство» означает предпринимательскую деятельность граждан в возрасте до 30 лет, а также юридических лиц (субъектов малого и среднего предпринимательства), средний возраст штатных работников которых, а также возраст руководителя не превышает 30 лет либо в уставном (складочном) капитале которых доля вкладов не старше 30 лет превышает 75 % [82].

Для разработки научной основы формирования предпринимательских компетенций молодежи, ориентированных на потребности современной экономики, необходимо разработать системный подход в процессе обучения, совершенствовать процесс подготовки будущих специалистов, создать условия раскрытия творческого потенциала у студентов, обозначить те мероприятия, реализация которых приведет к более эффективному использованию когнитивных ресурсов. Преобладающая часть молодежи после получения среднего общего или профессионального (специального) образования проходит обучение в высших учебных заведениях. В связи с этим актуальные вопросы: каков потенциал для перехода к предпринимательству в будущем среди нынешних студентов и какова степень их готовности (объективная и субъективная) к ведению своего бизнеса? Важно также выяснить объективные и субъективные препятствия и благоприятные факторы для развития предпринимательских компетенций в молодежной среде вообще и в студенческой среде в частности.

Жизненные смыслы разных групп молодежи (ставшие результатом влияния глубинных социокультурных оснований) являются данностью, с которой нельзя не считаться в реализации государственной молодежной политики [44].

Предпринимательство длительное время (в советский период) вовсе не являлось распространенной ценностью в культурном пространстве молодежи, хотя у отдельных небольших групп и личностей склонность к предпринимательству проявлялась в виде «подпольного» предпринимательства. В современной России предпринимательство утверждается в качестве важного вида социальной деятельности и требует адекватного научного изучения.

Систематизированного опыта подготовки молодежи к предпринимательской деятельности в рамках вузовского образования практически нет. Исходя из этого, достаточно высокий исследовательский интерес сосредоточен на изучении условий, технологий и методов формирования предпринимательских компетенций в процессе обучения, оценки сформированных предпринимательских ком-

петенций у молодежи, дальнейших жизненных стратегий сегодняшних студентов, связанных или не связанных с предпринимательской деятельностью, мотивов стремления к открытию собственного дела и причин, побудивших отказаться от выбора подобного развития карьеры, исследования влияния семьи на формирование предпринимательских намерений студентов, влияние наличия семейного бизнеса на формирование предпринимательских намерений, а также влияния на такой выбор оценок объема человеческого капитала, полученного в рамках высшего учебного заведения.

В качестве научного инструментария для проведения данного исследования были выбраны общенаучные и специальные методы: контент-анализ, системный анализ, ретроспективный анализ, статистическое, аналитическое и социологическое обследования. Информационной базой исследования послужили аналитические материалы и разработки Global Entrepreneurship Monitor (GEM) [Global Entrepreneurship Monitor, [www](http://www.gemconsortium.com)], Institute for Prospective Technological Studies (European Commission).

1. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

1.1. Понятийное поле исследования

Уровень экономического развития государства напрямую зависит от развития предпринимательства, предпринимательского климата в стране, а также готовности заниматься предпринимательской деятельностью трудоспособного населения. Такая деятельность дает возможность раскрыть свой творческий потенциал и проявить способности и возможности. Само предпринимательство начинается с принятия главного решения по открытию своего бизнеса, т.е. во многом определяется предпринимательскими намерениями. В рамках исследования глобального мониторинга предпринимательства или GEM предпринимательство определяется, как любая попытка создания нового бизнеса или компании (индивидуальная трудовая деятельность, новая коммерческая организация, расширение существующего бизнеса), предпринятая отдельным лицом, группой лиц или ранее существовавшими компаниями [107]. В научной литературе существует достаточное количество работ, посвященных исследованию развития как предпринимательства, так и предпринимательских намерений, которые связаны с предпосылками начать новый бизнес с предпринимательским поведением. Наиболее часто используемыми моделями предпринимательских намерений служат модель запланированного поведения [Там же] и модель предпринимательского события [108].

Одним из первых исследователей, который стал изучать предпринимательские намерения и связанные с ними факторы – Б. Берд [119], который намерения рассматривает как состояние сознания индивида, направляющее его внимание, опыт и действия на достижение поставленных целей. По его мнению, такие намерения прежде всего направлены на создание новой фирмы или новых ценностей в существующей уже фирме [Там же]. Однако есть и другие подходы, например, ряд исследователей определяют предпринимательские намерения как конкретные действия индивида, направленные на открытие обязательно нового бизнеса [107]. Предпринимательские намерения относятся к «индивидуальному суждению о вероятности создания собственного бизнеса» [Там же], а также включают в себя индивидуальный план, как стать предпринимателем.

Оксфордский словарь английского языка определяет намерения как план или желание что-либо сделать. Тем не менее, исследователи заметили в данном определении несоответствие. Ссылаясь на предыдущие исследования предпринимательских намерений, некоторые из них утверждают, что концепция ослаблена «...непоследовательным изложением смысла предпринимательских намерений. В некото-

рых научных работах предпринимательское намерение определялось как намерение иметь собственное дело, в то время как в других исследованиях предпринимательское намерение было определено как намерение начать бизнес. Другие исследования никогда не давали четкого определения того, что они подразумевали под предпринимательскими намерениями» [3].

Под предпринимательскими намерениями в нашем исследовании мы будем понимать готовность индивида создать свой бизнес в ближайшем будущем. Какова роль предпринимательских намерений в предпринимательском процессе? Опубликованные данные статистики показывают, что до 39% различий в поведении индивидов может быть объяснено их намерениями [Там же]. Причем прослеживается следующая прямая закономерность между предпринимательскими намерениями и усилиями стать предпринимателем: чем больше первых, тем выше готовность стать предпринимателем.

Именно в студенческие годы у многих возникает желание проявить свои возможности и попробовать себя в собственном бизнесе. В работе Г. Широковой и Т. Беляевой [107] подчеркивалось, что само направление рассматривается в рамках двух теоретических моделей: модели запланированного поведения, когда предпринимательские намерения формируются за счет желания и способностей индивида действовать в данном направлении; и вторая модель – предпринимательского события: когда те же намерения – это результат воздействия множества ситуационных и социальнокультурных факторов. Данные модели представляются взаимодополняющими и позволяют отразить сущность и важность изучения предпринимательских намерений. В целом же они показывают склонность личности к началу предпринимательской деятельности в будущем.

К факторам формирования намерений относят предпосылки реального поведения человека, отражая степень, в которой люди показывают мотивацию и готовность прилагать усилия для осуществления стать предпринимателем и открыть свой бизнес. Согласно теории запланированного поведения Айзена (Theory of Planned Behavior) предпринимательские намерения отражают индивидуальное отношение к поведению, субъективным нормам и воспринятому контролю поведения [116].

Для того чтобы предпринимательские намерения студентов реализовались и в будущем студенты стали успешными предпринимателями, востребованными на рынке труда, им необходимо овладеть предпринимательскими компетенциями. Развитие постиндустриального общества и экономики знаний в нашей стране характеризуется глобальными изменениями, происходящими на рынке труда, требованиями к качеству рабочей силы, изменениями запросов работодателей к выпускникам университета и специалистам. На рынке труда предъявляются все более жесткие требования к сотрудникам и их владению профессиональными компетенциями. Важно подчеркнуть, что в условиях рыночной экономики предпринимательские компетенции становятся необходимы не только бизнесменам, владельцам бизнеса, но и работникам различных сфер деятельности, а также служащим, поскольку они требуются для реализации управленческих функций на всех уровнях организационно-производственной деятельности, особенно в части создания и вывода на рынок новых продуктов и услуг, исследований и разработок, освоения новых рынков и т.п. [101].

Формирование таких компетенций становится важнейшей задачей вузовского образования. Закономерно возникает ряд вопросов: что же мы относим к

компетенциям, какие из них можно считать предпринимательскими, какие технологии можно использовать в их формировании и как оценить, сформировались ли предпринимательские компетенции у студентов во время обучения?

В логике поставленных задач необходимо рассмотреть сначала подходы к понятию «компетенция». В научной литературе достаточно много исследований, посвященных содержанию дефиниции «компетенция», однако единого подхода нет. Так, А.А. Вербицкий [15] интерпретирует термин с точки зрения психологии, И.А. Зимняя [43], В.А. Сластёнин, [88], А.В. Хуторской [103] – педагоги. В таблице 1.1 представлены некоторые подходы к понятию «компетенция».

Таблица 1.1

Определения «компетенции» в научной литературе

| Автор | Определение |
|--------------------------------------|---|
| Э.Ф. Зеер и Э.А. Сыманюк [40, с. 24] | Компетентность человека определяют его знания, умения и опыт. Способность мобилизовать эти знания, умения и опыт в конкретной социально-профессиональной ситуации характеризует компетенцию профессионально успешной личности |
| С.М. Локшина [57, с. 243] | Трактует как «круг полномочий какого-либо учреждения или лица; круг вопросов, в которых данное компетентное лицо обладает познаниями, опытом» |
| В.А. Сластенин [88, с. 10] | Компетенцию представляет как гармоничное единство теоретической и практической готовности личности к деятельности |

Таким образом, компетенцию можно рассматривать как ресурс и потенциал личности. А компетентность студента сочетает в себе набор навыков и знаний, способствующих дальнейшей его реализации на рынке труда в профессиональной среде.

Компетенция в образовательном процессе способствует не только получению студентами теоретических знаний, но и овладение комплексными навыками, которые необходимы для успешной реализации профессиональной деятельности. Формирование модели компетенции в образовании позволит реализовать стратегию развития квалифицированных сотрудников, способных эффективно выполнять служебные обязанности, добиваться поставленных целей и достигать высоких результатов в трудовой деятельности.

Основная цель высшего образования – развитие квалифицированного работника, который соответствует определённому критерию развития компетенций, который будет способен конкурировать на рынке труда, претендовать на качественные позиции, в совершенстве владеть своей профессией и ориентироваться в смежных сферах деятельности и в социуме.

Компетентностный подход в учебном процессе выдвигает на первое место не осведомленность студентов, а их умение решать рабочие и жизненные проблемы:

- а) понимание и умение объяснить происходящее вокруг;
- б) взаимосвязи, межличностные отношения и взаимопонимание людей;
- в) моральная оценка собственных действий и этические требования к действиям другим людям;
- г) выбор линии поведения и принятие ответственности за последствия своего выбора.

Компетентностный подход в образовании представляет собой важнейшую задачу внедрения и объединения нескольких предметов с разными видами компетенций в единую систему педагогического процесса, а также дополнение учебных программ по общеобразовательным дисциплинам предметами из смежных областей, которые необходимы для успешной реализации образовательного процесса [42].

Любая сфера образования, независимо от направления и практической значимости, в основе имеет формирование системы профессиональных компетенций. Понятие «профессиональная компетенция» имеет достаточно много трактовок.

Учёный Ю.Г. Татур в своём исследовании описал данный термин как совокупность опыта, знаний, личных качеств, необходимых для достижения успеха в работе и обществе, ответственность за результаты труда и регулярного самосовершенствования [92].

Другими словами, это отдельный тип компетенции, который включает не только полученные знания и способности, но и личные качества студента, которые играют важнейшую роль в профессии и жизни в целом, помогающие начинающему специалисту погрузиться в деловую среду.

Развитие деловых компетенций при всём этом может означать процесс ее улучшения благодаря знаниям и способностям решать нацеленные задачи в условиях современной информационной среды.

Структура профессиональной компетенции представлена на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Структура профессиональной компетенции

Этапы формирования компетенций студентов можно представить следующим образом (табл. 1.2).

Этапы формирования профессиональных компетенций студентов

| Этап | Название | Описание |
|--------|-----------------------|--|
| 1 этап | «Начальный этап» | Формирование мотивационного элемента деловой компетенции |
| 2 этап | «Адаптивный этап» | Расширение знаний, т.е. развитие мотивационного компонента деловой компетенции у студентов |
| 3 этап | «Когнитивный этап» | Создание у студентов когнитивного элемента профессиональной компетенции |
| 4 этап | «Рефлексивный этап» | Развитие когнитивного элемента профессиональной компетенции, обновление и пополнение знаний, мотивация учащихся к самообразовательной деятельности |
| 5 этап | «Деятельностный этап» | Развитие деятельностного элемента деловой компетенции, формирование творческих способностей у учащихся |

Если опираться на советы по подготовке образовательных программ для студентов высших учебных заведений А.Ш. Кануковой, Е.В. Каравановой, Т.П. Афанасьевой и др., то перечень будет включать в себя следующие компоненты:

- 1) знаниевый компонент (знание методов, норм, требований);
- 2) ориентировочный компонент (умение ставить различного рода задачи, определять требования);
- 3) операциональный компонент (способность использовать полученные знания);
- 4) приобретение опыта.

Если проанализировать исследования современных авторов, можно обобщить признаки понятия профессиональной компетенции, как наличие знаний, навыков и способностей.

В итоге, внутренняя структура компетенций может включать в себя следующие составляющие:

- а) гносеологический (умение получать и накапливать новые знания);
- б) деятельностный (способность применять на практике полученные навыки);
- в) личностный (определённый набор профессиональных и личностных характеристик);
- г) рефлексивный (способность оценивать самого себя);
- д) мотивационно-ценностный (совокупность мотивов и определённых ценностей);
- е) коммуникативный (умение взаимодействовать с людьми);
- ж) информационный.

Формирование профессиональной компетентности будущего предпринимателя можно представить рядом компонентов (рис. 1.2).

Взаимосвязь всех компонентов структуры образует единое целое в сознании специалиста, а их взаимосвязь производится с помощью систем коммуникаций.



Рис. 1.2. Структура профессиональной компетенции

Единого определения профессиональной компетенции, несмотря на её повсеместное использование, не существует. В литературе есть множество определений, в каждом из которых авторы выделяют что-то своё. В таблице 1.3 представлены определения этого понятия.

Таблица 1.3

Современные определения «профессиональной компетенции»

| | |
|-----------------------|---|
| И. А. Зимняя [42] | Формирование на базе общего образования таких профессионально значимых для личности и общества качеств, которые позволяют человеку наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности, соответствующих общественно необходимому разделению труда и рыночным механизмам стимулирования |
| Ю. Г. Татур [92] | ...Качество человека, завершившего образование определенной степени, выражающееся в готовности (способности) на его основе к успешной (продуктивной, эффективной) деятельности с учетом ее социальной значимости и социальных рисков, которые могут быть с ней связаны |
| А. В. Хуторской [103] | Включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним |

В перечень профессиональных компетенций входят:

1) коммуникативные навыки: умение выстраивать отношения с людьми (навыки установления контакта, умение договариваться, умение управлять собой, гибкость поведения, способность решать конфликтные ситуации, способность к эмпатии); эмоциональная устойчивость, чуткость, сопереживание, обходительность, тактичность; доброжелательность, этичность, открытость; навыки организации (умение принимать решения и расставлять приоритеты, уверенность, проактивность, лидерские качества, способность оказывать влияние);

2) творческие навыки: гибкость мышления, способность к познавательной деятельности, умение быстро собирать, воспринимать и обрабатывать информацию; умение находить новые подходы и идеи в нестандартных ситуациях, умение видеть проблему с неожиданного ракурса; умение действовать в предлагаемых обстоятельствах; независимость от принятия решений; целеустремленность; способность проявлять инициативу;

3) семантические навыки (ценность): отношение и мотивы к выбору профессиональной деятельности, настойчивость, упорность, постоянство, умение брать ответственность на себя, совесть, высокая трудоспособность, самодисциплина, трудолюбие, удовлетворенность собственной деятельностью; умение выстраивать отношения с клиентами в позитивном ключе, способность к самоанализу, адекватная самооценка.

Профессиональные компетенции формируются во время образовательного процесса в специально созданных для этого условиях и являются наиважнейшими компонентами структуры личности будущего специалиста.

Для организации эффективного планирования, развития и подготовки кадров в предпринимательстве необходимы инновационные возможности в следующих образовательных процессах:

– целевые (содержание дисциплин, методика и технологии для результативного обучения профессиональным компетенциям). Целевыми условиями образовательных дисциплин являются: обеспечение качественной разработки программ общепрофессионального подразделения, соответствующего содержания учебных курсов, целью которых является эффективное развитие профессиональных качеств и навыков будущего специалиста. Основные рекомендации и стандарты высшего образования в отечественном и европейском пространстве состоят в том, чтобы общее содержание систем обучения способствовало последовательному и систематическому усвоению студентами теоретических знаний;

– содержательные (составление учебных программ в общепрофессиональном подразделении, в которых отражается содержательная основа, включающая перечень тем, соответствующих требованиям, предъявляемых к будущему специалисту; развитие компетенций учащихся, их интерес и желание развиваться и расширять базу своих знаний в будущей профессии;

– технологические (разработка учебного процесса, ориентированного на раскрытие личности и развитие профессиональных компетенций учащегося с помощью активных социально-педагогических методов).

Следует также различать понятия «компетенция» и «компетентность». Компетентность относится к специалисту, владеющему компетенцией и использующему ее в работе. Компетенция же является областью, в которой человек прикладывает усилия для ее изучения и развития навыков, связанных с ней. Таким образом, компетентность – это совокупность значимых компетенций, получен-

ная в течение профессиональной деятельности человека, которую специалист готов использовать на практике. Более наглядно различие данных понятий представлено на рис. 1.3.

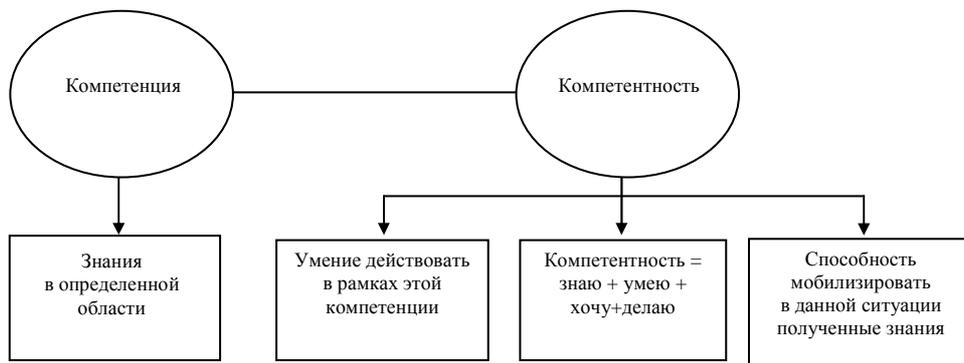


Рис. 1.3. Различие понятий «компетенция» и «компетентность»

При компетентностном подходе качество образования подразумевает оценивание с позиции соответствия подготовленного вузом специалиста целой совокупности компетенций, которую можно определить как «профиль специалиста», который должен отражать требования к подготовке специалиста (установленные, прежде всего, в федеральных государственных образовательных стандартах), содержание и особенности профессиональной деятельности, запросы работодателей, а также социальные и личные ожидания самого обучаемого [37].

Для будущих профессионалов в высшей школе важны следующие навыки и знания:

1) интеграционные навыки – создание у студента целостного представления об отрасли и актуальных тенденциях развития бизнеса, обновление и расширение знаний для будущей трудовой деятельности специалиста;

2) компетенции гражданства – знание федеральных законов, принципов государственной политики и нормативного права в предпринимательской сфере;

3) навыки и умения собственного самосовершенствования и развития для построения качественной и успешной жизни, умение контролировать психическое и эмоциональное здоровье, способность анализировать собственное сознание, стремление к самообразованию, улучшению знаний родной речи и разговорных иностранных языков, постоянное самосовершенствование в предпринимательстве.

К навыкам, связанным с межличностным взаимодействием, относятся:

а) умение правильно выстраивать отношения в коллективе и грамотно взаимодействовать с коллегами по работе, клиентами и партнёрами, умение работать в команде, способность решать конфликтные ситуации, соблюдение корпоративной культуры, стремление передвигаться по карьерной лестнице;

б) навыки коммуникации с коллегами и партнерами, знание делового этикета, владение техникой продаж.

Какие компетенции можно отнести к предпринимательским? По мнению Ферейра Ронел, В.Г. Лизункова, Е.В. Полицинской, предпринимательские компетенции – это совокупность личностных качеств, знаний, умений и навыков,

которые позволяют успешно решать различные бизнес-задачи и достигать высоких результатов деятельности [100]. По нашему мнению, в их состав входят: творческий и инновационный потенциал, готовность взять на себя риск, способность планировать и управлять проектами для достижения поставленной цели, коммуникабельность и умение налаживать связи, лидерские и организационные качества и личная ответственность за принятое решение, устойчивость к психологическим нагрузкам, а также способность действовать в условиях неопределенности.

По мнению С.С. Гиль, предпринимательские компетенции включают такие качества, как: инициативность, упорство, умение работать с информацией, обязательность, ответственность, умение решать проблемы [21]. Ряд исследователей предпринимательские компетенции относят к надпрофессиональным или универсальным компетенциям, которые дают возможность повысить эффективность работы в профессиональной сфере, поскольку они являются отдельным кластером предпринимательских компетенций, которые обеспечивают развертывание коммерческого мышления, являясь драйвером развития экономики государства. Проведенный обзор подходов к классификации и определению сути предпринимательских компетенций показал, что на данный момент отсутствует единое мнение ученых по данному вопросу. Объяснить данный факт можно развитием исследований предпринимательских компетенций в разрезе различных концепций. Например, в работе авторов L. Ploum, V. Blok, T. Lans, O. Omta [142] рассматривается набор компетенций «устойчивого развития»; концепции культурной идентичности и национальных различий N.H. Ahmad [115]; концепции ключевых компетенций, необходимых для знаниевой экономики, – M. Vacigalupo, P. Kampylis, Y. Punie, G. Van den Brande [171].

В то же время окружающая среда и динамика мировых изменений приводят к разработке новых подходов и направлений развития концепций предпринимательских компетенций для обеспечения экономического благополучия стран. В педагогической науке и практике важными задачами являются определение технологий и методик формирования и развития компетенций, оценка сформированности предпринимательских компетенций, определение индикаторов, применимых при оценке сформированности, что будет рассмотрено в других разделах данной работы.

1.2. Методы оценки компетенций студентов

Эффективное формирование компетенций студентов является необходимым условием для продолжения успешного карьерного пути выпускника университета. Поэтому совершенно очевидным является необходимость оценки качества сформированности или владения теми или иными компетенциями в процессе обучения, приобретенными студентами в системе высшего образования. Она должна объективно показывать владение знаниями, умениями и навыками в решении определенных профессиональных задач. Вопросы оценки компетенций не раз обсуждались в научной литературе, например, рассматривались в работах таких российских исследователей, как: К.Ф. Габдрахманова [17], Н.Ф. Ефремовой [37], О.М. Замятиной [39], В.Н. Гусятникова [28]. Отдельные вопросы измерения и моделирования реальных процессов при помощи шкал профессиональных компетенций рассмотрены в работах И.Н. Елисеева [36], И.А. Зимней [43],

Ю.Г. Татура [92], А.В. Хуторского [103] и многих других, однако до сих пор не существует универсальных подходов и критериев к оценке тех или иных компетенций, нет общепризнанных инструментов оценивания компетенций студентов университета, которые в совокупности отвечали бы требованиям доступности использования и высокой степени достоверности, хотя данная проблема в педагогической деятельности возникла достаточно давно. Далее подробнее остановимся на методах оценки компетенций.

На протяжении долгого периода времени (практически до конца XX века) для оценки достижений обучающихся в высшем профессиональном образовании использовали традиционные дидактические оценочные средства: тесты, разноуровневые задачи, вопросы (в письменной и устной форме), рабочие тетради, контрольные работы, рефераты, доклады, сообщения, коллоквиумы, курсовые и дипломные работы и пр. С внедрением государственных стандартов 1-го и 2-го поколения (2004–2005 гг.) к оценочным средствам добавились: компьютерные тесты, междисциплинарные задачи и междисциплинарный экзамен, которые требуют знаний из различных дисциплин, конспекты статей, монографий, и пр. С момента введения стандартов 3-го поколения ФГОС ВПО-3 и ФГОС ВПО-3+ фонды оценочных средств стали включать: компьютерные симуляции, интерактивные трехмерные виртуальные лаборатории, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, кейс-задачи, презентации, учебные портфолио, дифференциальный зачёт, эссе, научно-учебные отчеты по практикам, отчеты по исследовательской или учебной работе обучающихся, научные, учебные, производственные и рекламные проекты и пр. Все перечисленные средства (приемы, способы действия для осуществления, достижения чего-либо) оценки постоянно совершенствуются: обновляются, редактируются или заменяются в соответствии с новыми требованиями.

Для того чтобы оценить уровень *знаний*, мы можем использовать такие инструменты, как: тесты, письменные задания, контрольные вопросы, проверка конспектов и пр. Для проверки *умений* и *владений*: кейсы, ролевые игры, компьютерные симуляции, разработка проекта, презентации и пр. Таким образом умения и владения могут быть подтверждены в ходе выполнения задания, носящего практический характер, представляющего последовательность определённых действий.

На каждом этапе формирования компетенции необходимо использовать именно такие оценочные средства, которые позволят зафиксировать её уровневую сформированность у каждого студента (пороговый, продвинутый, высокий). Используя вариант классификации педагогических целей – шестиуровневую модель Бенджамина Блума (1956) – определим уровни сформированности компетенций:

пороговый уровень развития компетенции – обязательный для всех студентов по завершению освоения ООП (признак уровня: распознаёт, идентифицирует, воспроизводит, знает, может объяснить);

продвинутый – превышающий минимальные характеристики (признак уровня: оценивает, выявляет взаимосвязь, вычленяет главные факторы, использует, внедряет, переносит, дифференцирует, характеризует);

высокий – максимально выраженный, совершенный уровень (признак уровня: формулирует выводы, предлагает, оценивает, доказывает, перепроверяет, тестирует, согласовывает).

Одну из классификаций *оценочных средств* представили в своей работе Л.М. Болтунова и И.Н. Емельянова, которые разбили оценочные средства на репродуктивные – направленные на проверку усвоения полученных готовых знаний и способности запомнить, понять и воспроизвести изученное (в письменной или устной форме) и продуктивные – проверяют способность не просто проводить анализ, синтез учебного материала, но и создавать творческий продукт на основе самостоятельно изученного. Применение активных способов оценки в условиях обучения предполагает постановку обучающихся в ситуации имитации профессиональных действий. Интерактивные оценочные средства создают комплексную ситуацию накопления профессионального опыта в процессе овладения знанием [7].

Метод оценивания в словарях и энциклопедиях рассматривается как систематизированная совокупность шагов, действий, которые нацелены на решение определённой задачи, или достижение определённой цели [10]. К методам проведения оценки уровня развития компетенций относятся: оценка интеллект-карт, оценка комплексных работ, выполненных на основе межпредметных связей, показательный мастер-класс, психологическая диагностика профессионально-личностных качеств, самоанализ эффективности профессиональной деятельности в условиях, приближенных к реальным, тестирование профессиональных способностей, экспертные оценки (профессиональной деятельности, профессионально значимых свойств), оценка документов (отчёты по практике, дневники практики, фотографии рабочего дня, контент-анализ и пр.), взаимооценку обучающихся, групповое решение задач с распределением ролей, метод сравнения, метод классификации, описательный метод, метод независимых судей, метод достижений, дневник достижений и пр.

Наряду с перечисленными методами оценки существуют и совершенно новые, инновационные, которые авторы-разработчики предлагают применять в системе оценивания: инновационные методы оценки компетенций [8], диагностические средства оценки уровня сформированности компетенций [17], метод «Ассесмент-центр» [62], ситуационно-поведенческое тестирование при оценке компетенций [19], метод проектов, представленный в работах А.М. Новикова и Д.А. Новикова [64], метод оценки компетенций у студентов – 360 градусов Е.А. Петренко [72], ситуационно-поведенческое исследование/тестирование (СПТ) [19], диагностика на основе модели Раша И.Н. Елисеев [36] и пр.

Ввиду постоянного повышения требований к результатам освоения образовательных программ, к качеству подготовки выпускников со стороны работодателей, противоречивости в подходах к детализации требований к результатам подготовки со стороны «рынка образования» и представителей «рынка труда», университеты стали активно включать в фонды оценочных средств профессиональные инструменты оценки персонала организаций. То, что было разработано и рассчитано на использование в рабочей среде, в условиях реальной работы, университет стал использовать в учебных аудиториях. О каких методах идёт речь? В профессиональной среде методов оценки немало, понятно, что не все из них вошли в фонды оценочных средств вузов, но коротко их представим: метод «Ассесмент-центр», который предлагают использовать исследователи И.Н. Медведева, О.И. Мартынюк, С.В. Панькова, И.О. Соловьева [62], интервью по компетенциям – Н.Ф. Ефремова [37], метод 360 градусов, предусматривающий оценку студента однокурсниками, преподавателем, заведующим и т.д.,

предлагают применять Н.Ф. Ефремова, Е.А. Петренко [37], метод «кресельных кейсов», «полевых кейсов», In-Traу (индивидуальное деловое упражнение»), метод «Прогноз» и др. Проведение оценочных мероприятий перечисленными методами может быть, с одной стороны, слишком затратным, а с другой стороны – трудоёмким процессом. Большинство авторов, высказывая свою точку зрения, относительно проведения оценочных мероприятий, сходятся во мнении, что главным показателем всех проведённых оценочных процедур является валидность, надёжность и достоверность, а вот степень надёжности у этих методов совершенно разная, только Ассесмент-центр практики причисляют к надёжным и достоверным. Степень достоверности метода – не выше 65–70%. Однако Ассесмент-центр является и самым дорогостоящим методом оценки персонала. Авторы, предлагающие этот метод, совсем забывают о длительной подготовке группы экспертов, проведении многочасовой деловой игры, закупке необходимого инструментария и что самое главное – согласии студентов участвовать в таком продолжительном оценочном марафоне.

Вопросы формирования и оценки профессиональных компетенций студентов сегодня наиболее обсуждаемы исследователями, поэтому нашли своё отражение в достаточно большом количестве педагогических публикаций: А.А. Вербицкий, И.Я. Лернер, И.А. Зимняя, А.И. Субетто, Б.К. Коломиец, А.К. Маркова, Н.А. Селезнева, Н. Хомский, А.В. Хуторской, В.А. Козырев, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына, К.Ф. Габдрахманова, В.А. Богоявленский, Е.В. Караваева, Е.Н. Ковтун, О.П. Мелехова, Н.В. Чекалева, А.В. Байденко, А. Каспржак, В. Ландшеер, А.К. Маркова, Н.С. Сахарова, Ю.Г. Татур, Л.И. Анищева, В.А. Болотов, М.В. Петропавловский, В.Д. Шадриков, С.Е. Шишов и др.

Терминологический анализ публикаций, научных работ и исследований показал, что на сегодняшний день существует немало определений научных терминов «компетенция» и «компетентность», но нет единого мнения по поводу понятия «оценка» (применительно к компетенциям), наблюдается значительный разброс в определениях, относящихся к оценке как к результату и как к процессу, происходит путаница в понимании измерительных инструментов, технологий оценивания достижений студентов (к средствам оценки относят методы и технологии и наоборот), расходятся мнения по поводу мониторинга сформированности компетенций и в понимании «ключевых компетенций».

В монографии «Оценка компетенций субъектов образовательного процесса» под редакцией Дж. Хартинга, Е. Клеме, Д. Лейтнера [133] представлено следующее толкование: «Оценка компетенций означает постановку систематического набора задач перед людьми. Ответы человека используются для того, чтобы сделать выводы о поведенческом потенциале этого человека и, более того, о его скрытых компетенциях. Такое понимание оценки предполагает существование теоретического конструкта в связи с латентной переменной человека (в нашем случае «компетенций»). Предполагается, таким образом, что ответы человека на систематический набор задач служат индикатором вероятности способности человека решать задачи как в реальной обстановке, так и в тестовой ситуации. Кроме того, ответы человека с учетом множества задач интерпретируются в качестве показателей теоретических построений, таких, как знания,

навыки, способности или отношения. В работах также говорится о скрытой – латентной составляющей компетенции, которую сложно оценить. Авторы данной работы придерживаются мнения, что компетенции больше чем знания, умения и навыки, причем три последних компонента можно рассматривать как ресурсные составляющие компетенций, однако компетенции – это больше, чем сложение их. Авторы книги «Болонский процесс: результаты обучения и компетентностный подход» так описывают дефиницию компетенций: «поскольку компетенции – это больше, чем знания, которые можно проверить, и непосредственно наблюдаемые умения, они включают также взгляды, отношения или склонности, то широко распространено мнение о том, что они проявляются только в действии и в процессе выполнения заданий. Т.е. необходимо при оценивании отдавать предпочтение объективным методам измерения, например, – наблюдение за выполнением заданий в естественных или квази-естественных ситуациях и при тестировании результатов обучения». О том, что в деятельности можно проверить уровень развития компетенции говорится и в работах А.И. Зимней [41].

Следовательно, для проявления уровня сформированности оценки компетенций и привлечения к оценке работодателей – самой подходящей можно считать модель практико-интегрированного обучения, внедрённую во ВГУЭС.

Несколько слов о *практико-интегрированной модели*, реализуемой во ВГУЭС с 2013 года. Концепцию подготовки молодых специалистов сочетает в себе дуальную образовательную модель – практико-интегрированное обучение (ПИО). В рамках ПИО студенты на четвертом курсе на 8 месяцев отправлялись на предприятия для закрепления теоретических знаний на практике и при этом продолжали обучение. В настоящее время ФГОС по многим специальностям изменился так, что ПИО стало обязательной частью подготовки специалистов. В 2013 году необходим был поэтапный переход на новую модель подготовки бакалавров, когда на первом этапе был организован ряд встреч с представителями предприятий-партнёров университета, в ходе которых были сформулированы прелиминарные условия, которые должны обеспечить эффективность организации практики, например, такие как: отбор баз практики из числа организаций, заинтересованных в студентах и дальнейшем их принятии на работу, длительность практики не менее 6 месяцев, системная подготовка студентов к длительной практике по приобретению профессиональных навыков в целях ускорения адаптации на рабочем месте.

На следующем этапе, через год, в 2014 году более 700 компаний-партнёров ВГУЭС взяли студентов на практику-стажировку. Как показал анализ приказов на практику, большая часть студентов, а именно 82,5 %, не меняли место практики, оставаясь в тех же организациях на весь период практики. Объективными причинами смены места практики 17,5 % бакалаврами являлись: ликвидация организации, сокращение персонала, закрытие отделов и пр. К субъективным причинам относились: низкая исполнительская дисциплина самих бакалавров, неудачный процесс адаптации, психологический климат и настрой сотрудников компании, несовпадение функционала с направлением и уровнем подготовки практиканта и пр.

Метод, методология исследования

На первом этапе исследования был проведён контент-анализ профессиональных стандартов по тем направлениям подготовки бакалавров, которые реализуются во ВГУЭС. Был сформирован перечень общепрофессиональных компетенций (ОПК), присутствующих в большинстве стандартов. Общепрофессиональные компетенции – общие для всех профилей бакалавриата одного направления подготовки. В список вошли, например, такие компетенции, как:

- 1) владение этическими и нравственными нормами поведения, принятыми в инокультурном социуме;
- 2) готовность использовать модели социальных ситуаций, типичные сценарии взаимодействия участников межкультурной коммуникации;
- 3) владение навыками использования компьютерной техники и информационных технологий в поиске источников и литературы, использовании правовых баз данных, составлении библиографических и архивных обзоров;
- 4) способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- 5) владение нормами и ресурсными возможностями русского литературного языка, различными формами речевого поведения и общения, нормами русского речевого этикета;
- 6) способность использовать современные компьютерные технологии поиска информации для решения поставленной задачи, критического анализа этой информации и обоснования принятых идей и подходов к решению;
- 7) способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- 8) способность использовать нормативно-правовые документы в своей деятельности;
- 9) владение компьютерными и цифровыми навыками, методами информационных технологий, с соблюдением основных требований информационной безопасности.

На втором этапе с применением методов глубинного интервью и анкетного опроса работодателей был сформирован и проранжирован перечень ключевых компетенций (КК) и перечень общепрофессиональных компетенций (ОПК), который разрешено было дополнить. Напротив каждой компетенции респонденты могли поставить пороговый минимум оценки (3, 4, 5).

Ключевые (универсальные) компетенции – это компетенции, которыми должен обладать любой образованный член общества, они могут быть общими для всех профессиональных групп; формирующиеся в ходе межпредметного содержания образования, наделены определенной универсальностью.

Для каждого направления подготовки был сформирован индивидуальный список компетенций, проранжированный по степени важности для работы в организациях. Приведём в пример список компетенций для направления подготовки «Менеджмент» (табл. 1.4).

**Перечень общепрофессиональных и ключевых компетенций
для направления подготовки «Менеджмент» по степени важности**

| Рейтинг компетенции | Пороговая оценка | Общепрофессиональные компетенции |
|---------------------|------------------|---|
| 1 | 5 | Способность правильно понимать содержание рабочей задачи |
| 2 | 5 | Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту гостиничного продукта; владение прикладными методами, инструментами решения практических задач |
| 3 | 5 | Способность организовывать работу исполнителей |
| 4 | 5 | Готовность применять нормативно-технологическую документацию, регламентирующую гостиничную деятельность |
| 5 | 5 | Способность осваивать новые области знаний и умений |
| 6 | 4 | Свободное владение хотя бы одним иностранным языком |
| 7 | 4 | Творческий подход к решению профессиональных задач |
| 1 | 5 | Гибкое мышление, умение адаптироваться и действовать в нестандартных ситуациях |
| 2 | 5 | Умение находить общий язык с разными людьми, готовность к взаимодействию |
| 3 | 5 | Способность грамотно излагать свои мысли в письменной форме |
| 4 | 3 | Эрудиция и осведомленность о значимых социальных процессах и проблемах |
| 5 | 4 | Умение критически оценивать и переосмысливать свою деятельность, делать выводы |
| 6 | 4 | Способность работать в команде |
| 7 | 3 | Умение самостоятельно предлагать методы решения задачи |
| 8 | 4 | Способность грамотно излагать свои мысли устно |
| 9 | 5 | Способность соблюдать сроки |
| 10 | 4 | Стремление к профессиональному и личностному росту |

На следующем этапе исследования (2015 г.), после завершения восьмимесячной практики, работодателей пригласили принять участие в анкетном опросе, к целям которого относились: оценка уровня сформированности ключевых и общепрофессиональных компетенций студентов, получение рекомендаций работодателей в отношении процесса обучения бакалавров и подготовки их к прохождению практики в организациях; оценка конкурентоспособности выпускников на рынке труда, сильных и слабых сторон бакалавров; выявление отношения работодателей к практико-интегрированной модели подготовки бакалавров.

В исследовании приняли участие представители 114 организаций. Респондентам предлагалось оценить 17 ключевых и общепрофессиональных компетенций. Для оценки каждой компетенции была предложена пятибалльная шкала (где, 1 – компетенция совсем не развита, 5 – компетенция отлично развита) и дополнительный вариант ответа «не было возможности оценить». В таблице 1.5 представлены результаты оценки уровня развития компетенций у бакалавров-практикантов.

Таблица 1.5

**Оценка уровня развития ключевых компетенций
у бакалавров-практикантов**

| Компетенции | Оценка уровня сформированности компетенции |
|--|--|
| Умение находить общий язык с разными людьми, готовность к взаимодействию | 4,5 |
| Способность осваивать новые области знаний и умений | 4,4 |
| Способность правильно понимать содержание рабочей задачи | 4,4 |
| Стремление к профессиональному и личностному росту | 4,4 |
| Способность грамотно излагать свои мысли устно | 4,3 |
| Способность соблюдать сроки | 4,3 |
| Гибкое мышление, умение адаптироваться и действовать в нестандартных ситуациях | 4,1 |
| Умение критически оценивать и переосмысливать свою деятельность, делать выводы | 4,1 |
| Готовность применять нормативно-технологическую документацию, регламентирующую гостиничную деятельность | 4,0 |
| Способность организовывать работу исполнителей | 4,0 |
| Способность работать в команде | 4,0 |
| Творческий подход к решению профессиональных задач | 3,9 |
| Умение самостоятельно предлагать методы решения задачи | 3,9 |
| Способность грамотно излагать свои мысли в письменной форме | 3,7 |
| Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту гостиничного продукта владение прикладными методами, инструментами решения практических задач | 3,7 |
| Эрудиция и осведомленность о значимых социальных процессах и проблемах | 3,6 |
| Свободное владение хотя бы одним иностранным языком | 2,3 |

Вернёмся к уровневой схеме сформированности компетенций, приведённой нами в начале параграфа. *Пороговый* уровень развития компетенции – обязательный для всех студентов по завершению освоения ООП. *Продвинутой* – превышающий минимальные характеристики. *Высокий* – максимально выраженный, совершенный уровень.

Таким образом, соотносить полученные результаты мы будем в соответствии с данной системой оценки. К пороговому уровню развития относятся оценки, начинающиеся с трёх баллов, продвинутый уровень – 4 балла и выше, высокий – 5 баллов.

Сводим результаты первого и второго этапа исследования, чтобы соотнести ожидаемый уровень развития компетенций и существующий, продемонстрированный на практике. На рисунке 1.4 представлена корреляция желаемого и сформированного уровня общепрофессиональных компетенций, а на рисунке 1.5 – ключевых компетенций.

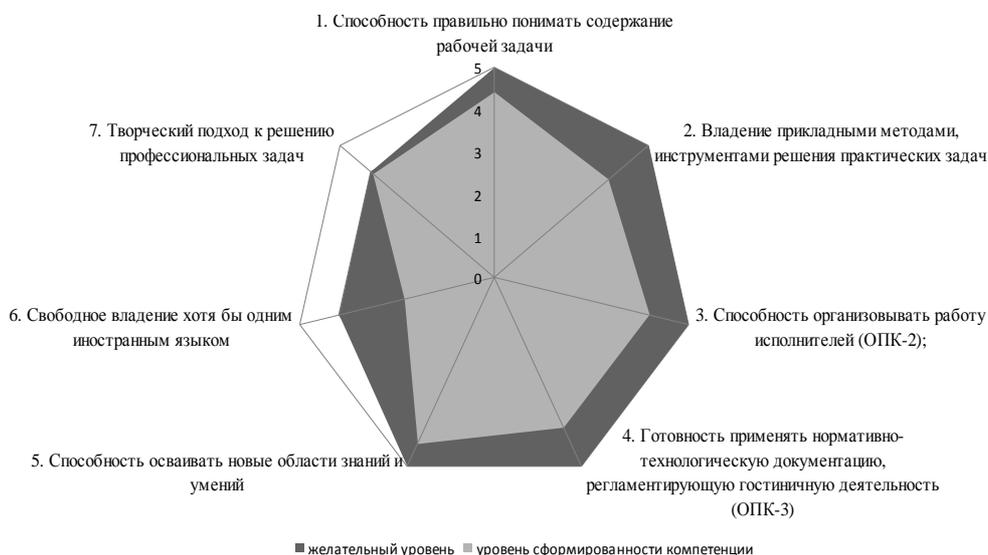


Рис. 1.4. Общепрофессиональные компетенции (желаемый и существующий уровень развития компетенций у студентов)



Рис. 1.5. Ключевые компетенции (желаемый и существующий уровень развития компетенций у студентов)

Как мы видим, студенты продемонстрировали более высокий уровень развития ключевых компетенций, по сравнению с желаемыми.

Новизна исследования, выводы

Таким образом, используя методику оценки уровня сформированности компетенций, мы выявили уровень развития ключевых компетенций студентов всех направлений подготовки, принявших участие в длительной практике, получили обратную связь от работодателей в отношении профессиональных компетенций, необходимых в работе, оценку качества подготовки выпускников. Главная цель применения данного метода – оценка качества сформированности ключевых компетенций, которые являются базовыми для любого человека, получающего высшее образование.

Многие проведённые опросы работодателей демонстрируют их готовность брать молодых специалистов или студентов старших курсов на работу, но при условии, что у них будут сформированы базовые – ключевые компетенции. На сегодняшний день востребованным является не специалист с узкой профессиональной подготовкой, а человек, готовый принимать нестандартные решения, умеющий работать в команде, обоснованно принимать решения. Работодатели готовы доучить профессиональным компетенциям, отработать нужные навыки, но выпускник должен быть к этому готов. Именно от уровня развития ключевых компетенций, основу которых составляет социально-личностные компетенции, зависит, насколько быстро выпускник сможет адаптироваться к новым условиям, найти подходящие источники информации, принять нужное решение и быстро справиться с поставленной задачей. Вот на этот вопрос и помогает ответить предложенный нами метод – выпускает ли университет подготовленных к работе специалистов.

Ориентируясь на Европейское резюме, которое демонстрирует не только количество прослушанных курсов, кредитов и защищённую дипломную работу, содержит перечень компетенций, которые приобрёл и может продемонстрировать выпускник, можно было бы к диплому о высшем образовании прикладывать рекомендательные письма от работодателей и перечень оценённых ими ключевых компетенций, на основе которых можно принимать решение о приёме на работу.

По данным неоднократно проводимых исследований представления бизнес-сообщества о том, каким они видят выпускника вуза, сформировался следующий компетентностный портрет: способный решать профессиональные задачи различной сложности на основе имеющихся знаний, обладающий комплексным мышлением, с развитыми ключевыми компетенциями: умением быстро анализировать информацию, быть самостоятельным в принятии решений, достаточно динамичным, с развитыми коммуникативными и творческими способностями и это далеко не весь перечень.

1.3. Инновационные методики и технологии формирования предпринимательских компетенций в высшей школе

Запросы общества на конкурентоспособных специалистов требуют изменения сущности, содержания и учебного методического обеспечения образовательного процесса в высшей школе. Решающую роль в этом процессе играет образовательная среда, используемые образовательные методики и технологии.

Общим вектором для всех форм обучения, направленных на формирование и развитие компетенций, является смещение акцента с односторонней активности педагога на самостоятельность, ответственность и активность студентов. Поэтому в самом общем виде формирование и развитие компетенций происходит на основе следующих принципов:

- 1) партнерское взаимодействие субъектов образования;
- 2) проблемность содержания учебной деятельности;
- 3) структурированность содержания учебной, учебно-профессиональной и квазипрофессиональной деятельности;
- 4) рефлексивность поведения студентов и преподавателей;
- 5) наличие интеллектуально-эмоционального напряжения и расслабления;
- 6) разделение ответственности за результаты обучения всех участников образовательного процесса;
- 7) свобода личного выбора направлений образования.

Эффективность достижения цели формирования предпринимательской компетенции может быть обеспечена наличием определенных требований к будущему специалисту и стандартам поведения. В качестве исходных предпосылок формирования предпринимательской компетенции выделены:

- 1) внимательное отношение к студенту как к творческой личности и субъекту, способному к успешному обучению;
- 2) создание между преподавателем и студентом атмосферы взаимопонимания и доверия;
- 3) формирование у студента потребности в самообразовании и самоконтроле;
- 4) применение активных и интерактивных методов обучения;
- 5) предоставление студенту возможности проявлять себя в конкретной деятельности при выполнении компетентно-ориентированных задач.

Условиями эффективного формирования компетенции является опыт успешного решения реальных практических задач студентами, развитие рефлексии и системное оценивание. Особенность педагогических целей в данной ситуации состоит в том, что компетенция формируется не через действия преподавателя, а посредством результатов обучения вследствие обеспечения активности студента через подбор форм и методов обучения, видов активности и приобретения опыта [1; 2].

Обеспечение активности студента происходит через внедрение в процесс профессиональной подготовки моделей поведения, учитывающих влияние на деятельность хозяйствующих субъектов внешних и внутренних факторов, а также требования к личности предпринимателя, обеспечивающих баланс личностного и профессионального развития будущих специалистов. Данные модели поведения направляют процесс профессиональной подготовки на формирование обучающей и профессиональной мотивации, экономического типа мышления на основе элементов игры, интерактивных технологий, креативных методик и виртуальных методов; на профессиональную адаптацию, становление профессиональной позиции, формирование готовности к предпринимательской деятельности через систему мотивов, потребностей, намерений, склонностей, интересов, ценностей; на формирование профессионального сознания и предпринимательского типа поведения и осознания собственной профессиональной индивидуальности в бизнесе [50].

Социально-экономические трансформации общества предъявляют новые требования к специалисту: быть подготовленным к трудовому и производственному процессам, эффективному использованию приобретенной квалификации и началу

предпринимательской деятельности. Современные программы подготовки студентов направлены на формирование у выпускников системы знаний, умений и навыков, что замечательно с точки зрения обладания выпускниками «багажа» знаний, однако они не дают возможности подготовить к реальным сценариям поведения на практике, молодой специалист и работодатель тратят значительно много времени на адаптацию в организации. Такая ситуация порождает противоречия между системой высшего образования и бизнесом, решение которых возможно осуществить с помощью перехода от технологий передачи знаний к технологиям обучения на основе приобретения опыта. Постановка вопроса таким образом актуализирует проблему применения практико-ориентированного обучения.

Сущность практико-ориентированного обучения состоит в организации учебного процесса в контексте будущей профессии путем создания условий для воспроизведения реальных ситуаций в учебной деятельности студентов, сопровождающих конкретную профессиональную деятельность; практико-ориентированное обучение должно обеспечить установление промежуточного звена между учебной и профессиональной деятельностью. Целью практико-ориентированного обучения является формирование компетенций, востребованных в различных социальных и профессиональных областях [81].

Содержание практико-ориентированного обучения включает теоретическую часть (лекции, семинары, самостоятельная работа, курсовое и дипломное проектирование, работа с массивами информации); прикладную или практическую часть (практические и лабораторные работы, игровые формы подготовки, учебная и производственная практики, выполнение проектов совместно с преподавателями и специалистами-практиками). Основным средством организации практико-ориентированного обучения является применение практико-ориентированных задач [54].

Другим важным условием является создание преподавателем среды, в которой студенты имеют возможность проявить и реализовать свой интерес к познанию, сделать познание осознанной потребностью в саморазвитии, профессиональной и социальной адаптации в деятельности, проводником в формировании определенных компетенций.

Модель практико-ориентированного обучения сформирована и реализована ФГБОУ «ВГУЭС» одним из первых в стране [81].

На основе проведенных исследований [25; 53; 54; 81] выявлено, что при формировании предпринимательской компетенции целесообразна такая форма использования практико-ориентированного обучения, как проектная деятельность будущих специалистов. Ее использование способствует развитию творческих способностей и логического мышления, обобщает и систематизирует знания, приобщает студентов к решению конкретных проблем.

Актуальность овладения основами проектной деятельности обусловлена следующим:

- 1) она имеет широкую сферу применения;
- 2) владение логикой и технологией проектирования позволяет более эффективно осуществлять аналитические и организационно-управленческие функции;
- 3) обеспечивает подготовку конкурентоспособного специалиста, готового к работе в реальных условиях.

Целью проектной деятельности является осмысленное на интеграционной основе применение студентами знаний, умений и навыков, полученных при изучении различных учебных дисциплин.

Задачи проектной деятельности можно сформулировать следующим образом:

- 1) научить студентов планировать (четко определять цель, основные шаги по ее достижению, концентрироваться на достижении цели);
- 2) отработать умение сбора и обработки полезных для достижения целей материалов;
- 3) сформировать компетенции составления документов, их оформление и презентации;
- 4) развивать креативность и критическое мышление;
- 5) приобрести навыки положительного отношения к работе, стремление проявления инициативы и энтузиазма, попытки выполнить работу в срок в соответствии с установленными планами.

Результаты исследования дают основания сделать вывод, что под проектной деятельностью студентов следует понимать творческую работу, для выполнения которой требуется пройти ряд последовательных этапов: анализ и формализация задания; разработка модели решения; выбор инструментария и его обоснование; планирование работы; выполнение плана и его корректировка; проверка работы и разработка сопроводительной документации или отчета; защита результатов работы.

В основу проектной деятельности положен метод проектов – педагогическая технология, способ достижения дидактической цели путем детальной разработки проблемы, которая завершается реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным определенным образом [86].

Целесообразной технологией для формирования предпринимательской компетенции будущих специалистов является концепция обучения CDIO как педагогическая технология, которая основывается на основах практико-ориентированного подхода.

CDIO-образование («Conceive – Design – Implement – Operate» или «Планировать – Проектировать – Реализовать – Управлять») было разработано в 1998 г. в Massachusetts Institute of Technology (США). Его сущность состоит в организации обучения на основе четырехстадийной разработки товара. Стадия осознания и планирования товара (Conceiving) предполагает определение потребностей потребителя и возможности их удовлетворения; стадия его проектирования (Designing) посвящена непосредственной разработке проекта; на стадии реализации (Implementing) проект преобразуется в изделие, проходящее апробацию потребителем; на стадии управления (Operating) происходит использование (потребление) изготовленного изделия для получения запланированного результата [166].

Наглядным результатом CDIO-обучения являются дипломные проекты, а результатом внедрения принципов концепции обучения CDIO в процесс профессиональной подготовки – запатентованы студенческие изобретения.

В результате проведенного исследования были выделены принципы, обеспечивающие формирование предпринимательской компетенции будущих специалистов в контексте их профессиональной подготовки. К общим принципам относим следующие:

- 1) гуманизация и гуманитаризация образовательного процесса;
- 2) единство теории и практики, связь обучения с жизнью;

- 3) ориентированность высшего образования на развитие личности будущего специалиста;
- 4) партнерское взаимодействие, диалогичность общения субъектов образовательного процесса;
- 5) рефлексивность поведения студентов и преподавателей;
- 6) последовательность моделирования целостного содержания, форм и условий деятельности студентов и их методического обоснования;
- 7) проблемность содержания учебной деятельности.

Специфические принципы:

- 1) соответствие результатов подготовки требованиям рынка труда;
- 2) структурированность содержания учебной и квазипрофессиональной деятельности;
- 3) преемственность;
- 4) предпринимательско-средовой принцип;
- 5) интеллектуальное развитие и эмоциональное наполнение.

Согласно данным принципам выделим теоретическую и практическую составляющую процесса формирования предпринимательской компетенции будущих специалистов. Теоретическая составляющая отражена в учебной деятельности и проявляется как процесс развития экономического типа мышления и утверждения ценностей предпринимательства в сознании будущего специалиста, практическая – в учебно-профессиональной, квазипрофессиональной и квазипредпринимательской деятельности, становление предпринимательского типа поведения и формирования способностей.

При обосновании методологических ориентиров формирования у будущих специалистов предпринимательской компетентности необходимо использовать определенные подходы и методы.

В качестве методологических ориентиров в формировании предпринимательской компетентности будущих специалистов экономического профиля Г. Матукова выделяет компетентностный, системно-деятельностный, культурологический, имитационно-игровой, задачный, интегративный и ресурсный подходы [58].

Компетентностный подход формирует научно-методическое обеспечение реализации системы развития предпринимательской компетентности на основе места, роли и содержания предпринимательской компетентности в метаструктуре профессиональной компетентности будущего специалиста.

Системно-деятельностный подход позволяет привлекать средства прямого и косвенного педагогического управления процессом развития предпринимательской компетентности студентов непосредственно в экономической деятельности предпринимательно-новаторского типа, который проектируется с учетом образовательных, культурологических, профессиональных потребностей будущих специалистов.

Культурологический подход определяет направленность на становление будущего специалиста как субъект предпринимательской и бизнес-культуры путем его привлечения к процессу культурного творчества в разных видах профессиональной деятельности, общении и отношениях.

Целью имитационно-игрового подхода является овладение предпринимательской компетентностью в ходе активной познавательной деятельности в игровой форме, в процессе которой студенты становятся участниками имитационно-

игровых действий, проявляют инициативу, самостоятельность и соревновательность, усваивая профессионально важные знания.

Задачный подход предполагает развитие сущности предпринимательской компетентности, ее составляющих через решение учебных, позиционно-ролевых, контекстных, творчески продуктивных, рефлексивных задач, практических задач и ситуаций.

Интегративный подход обеспечивает развитие предпринимательской компетентности будущего специалиста на основании интеграции экономических, психолого-педагогических, кибернетических, культурологических знаний и ценностных устоев предпринимательской деятельности.

Ресурсный подход позволяет проектировать содержание профессиональной подготовки и работы по формированию и развитию профессиональной компетентности будущих специалистов с учетом объективно существующих факторов и средств высшей школы, необходимых для реализации потенциальных возможностей студентов и их профессиональной самоактуализации.

По мнению Е.А. Серебренниковой, для обеспечения образовательного процесса целесообразны такие методологические подходы, как: компетентностный, системно-деятельностный, личностно-деятельностный, интегративный и аксиологический [87].

Выбирая компетентностный подход, Е.А. Серебренникова исходит из того, что он обеспечивает возможность акцентировать внимание на результате образования. Как результат – рассматривается не знание, умение и полученный практический опыт, а способность личности на основе высокой мотивации действовать в нестандартных ситуациях, мобилизуя все внутренние и внешние ресурсы для достижения поставленных целей.

Обосновывая целесообразность применения деятельностного подхода, автор опирается на ключевое понятие «деятельность» и отмечает, что в философском плане деятельность является человеческим способом отношения к своему существованию, благодаря которому человек творчески видоизменяет природу и окружающий мир, делая тем самым себя деятельным независимым субъектом, а осваиваемое им явление – объектом своей деятельности. Деятельностный подход в понимании Е.А. Серебренниковой является основой для выделения двух более узких подходов: системно-деятельного и личностно-деятельного [86; 87].

В науке системный подход предполагает выделение связей и отношений между рассматриваемыми объектами, установление влияния связей на развитие системы в целом, а также каждого компонента системы на развитие личности. Процесс развития личности и их результат рассматриваются как критерии эффективности педагогического процесса. По мнению Е.А. Серебренниковой, данный подход тесно связан с деятельностью и рассматривается ею как системно-деятельностный подход. По своей сути системно-деятельностный подход является междисциплинарным, общенаучным подходом, базирующимся на изучении объектов как систем, а также анализе внешних и внутренних системных свойств и связей.

Личностно-ориентированный подход рассматривается Е.А. Серебренниковой как направленность педагогического процесса на формирование личности

студента, реализацию его внутренних ресурсов на основе взаимопомощи, сотрудничества, совместного творчества субъектов учебно-воспитательного процесса. В пределах данного подхода личность является субъектом, обладающим устойчивой системой индивидуальных черт, а индивидуальность понимается как неповторимое своеобразие каждого человека, осуществляющего жизнедеятельность на протяжении всей жизни.

Личностно-деятельностный подход Е.А. Серебренниковой рассматривает как интеграцию личностно-ориентированного (подход конкретно-научного уровня) и деятельностного (подход общенаучного уровня), поскольку личность выступает как субъект деятельности, при этом формируясь в деятельности и общении с другими людьми, она сама определяет характер этой деятельности и общения [87].

Говоря об интегративном подходе, автор отмечает, что интеграция – это понятие, отражающее условия существования любой системы, в том числе системы образования. В данном контексте интегративный подход обеспечивает усиление связей между отраслевой базовой подготовкой и дополнительной подготовкой в сфере предпринимательства.

Роль аксиологического подхода состоит в том, чтобы выявить и обосновать систему необходимых для жизни в современном обществе ценностей и пути их целенаправленного формирования у отдельной личности.

Предложенные Е.А. Серебренниковой подходы взаимосвязаны и дополняют друг друга, обеспечивая эффективность процесса формирования предпринимательской компетентности и получение стабильных результатов.

На основе проведенных исследований проведем классификационную группировку методологической основы – методик и технологий формирования предпринимательской компетенции в высшей школе. Выделим уровни классификационной группировки:

- 1) философский уровень – системный, деятельностный, контекстный, междисциплинарный и аксиологический подходы;
- 2) общенаучный уровень – практико-ориентированный, компетентностный, синергетический, интегративный и институциональный подходы;
- 3) конкретно-научный уровень – функционально-ролевой и структурный подходы;
- 4) технологический уровень – праксеологический, акмеологический и ресурсный подходы.

Анализ контекста употребления понятия «предпринимательская компетентность» позволяет трактовать его как социально закрепленный образовательный результат. На основании чего приходим к выводу, что компетентностный подход является ведущей методологической основой в формировании предпринимательской компетентности. Данное утверждение основано на том, что компетентностный подход определяется как инструментальный для выстраивания конструктивного диалога системы высшего образования с рынком труда и является средством их тесного взаимодействия в новых условиях развития экономики [43; 44; 51].

Компетентностный подход изучали в своих исследованиях такие авторы, как Э. Тоффлер [95], А.А. Вербицкий [15], А.В. Евсюткин [35], И.А. Зимняя [41–43], А.В. Хуторской и др. [51; 72; 103].

Применение компетентностного подхода в подготовке будущего специалиста требует:

- 1) диагностики современного рынка товаров и услуг, мониторинга рынка труда;
- 2) обновление содержания, форм и методов обучения с учетом составляющих профессиональной компоненты, новых образовательных целей и мотивов;
- 3) координации образовательной деятельности, ее направленности на формирование соответствующей системы ценностей;
- 4) проектирование педагогических условий, благоприятных для формирования конкурентоспособного специалиста, способного адаптироваться в соответствующих условиях деятельности, готового действовать как субъект предпринимательства.

Синергетический подход применяется для моделирования педагогической системы формирования предпринимательской компетентности будущих специалистов и проектирования закономерностей развития этой компетентности. Его применение позволит отразить формирование предпринимательской компетентности при условии взаимодействия университета и бизнеса на основе погружения студентов в предпринимательскую среду.

Результатом применения интегративного подхода должна стать целостно сформированная профессиональная подготовка будущих специалистов как предпринимателей посредством интегрированного единства профессиональной, гуманитарной, практической, научно-исследовательской и других составляющих, преобразующих образовательный процесс в «межпредметный механизм» объединения разнородных знаний. Исходя из приведенного уточнения, отмечаем, что образование является одновременно социальным институтом и институтом в понимании его как системы духовных ценностей, обычаев, традиций, совокупности в организованном образовательном процессе условий подготовки студентов к существованию в современном рыночном обществе, а также общественным процессом (деятельностью, институтом) развития и саморазвития личности, связанным с овладением социально значимым опытом. Следовательно, институциональный подход исключительно важен при применении метода контекстного погружения будущих специалистов в квазипредпринимательскую среду.

Исследуя проблему формирования предпринимательской компетенции с точки зрения психологии, В. Дружинин отмечает, что в современных представлениях о предпринимательстве условно можно выделить функционально-ролевой и структурный подходы. В рамках функционально-ролевого подхода предпринимательство рассматривается как разновидность экономической и социальной деятельности, связанной с реализацией определенных функций экономического и социального развития [30].

В рамках структурного подхода предпринимаются попытки более или менее четкой социальной идентификации предпринимателей как особой социальной группы. Установлено, что наиболее используемым подходом при рассмотрении проблемы формирования предпринимательской компетенции является праксеологический. Опираясь на вышеизложенное, обобщаем, что праксеология – это общая теория любой деятельности. Ее предметом является целенаправленное, намеренное и сознательное действие, ведущее к результативной деятельности. Задачу праксеологии можно описать следующим образом:

- 1) характеристика реальных человеческих возможностей;

- 2) определение объективных и субъективных действий;
- 3) содействие становлению идеалов и ценностей личности;
- 4) оптимизация жизнедеятельности и жизнеобеспечения как в индивидуальном, так и общественном контексте.

В контексте проблемы формирования предпринимательской компетенции праксеологию можно определить как важную методологическую основу для обоснования специфики профессиональной подготовки будущих специалистов, цель которой – формирование предпринимательской компетенции.

Рассмотрим *акмеологический подход*. Важнейшими акмеологическими факторами являются: высокий уровень мотивации, потребность в достижениях, стремление к самореализации. Это позволило трактовать профессиональную подготовку будущих специалистов как процесс достижения максимально возможного для каждого студента уровня развития теоретического и практического совершенства в учебной деятельности, что способствовало бы формированию высокого уровня предпринимательской компетенции и влияло бы на процесс дальнейшего совершенствования. Актуальность внедрения акмеологического подхода усиливается отсутствием с уровня средней школы до уровня магистерской подготовки четко спланированной системы непрерывного развития предприимчивости молодежи как ключевой компетенции.

Отметим, что применение приемов системной методологии на практике приведет к наилучшему решению проблемы формирования предпринимательских компетенций будущих специалистов. В частности, выделим преимущества предложенных подходов.

Праксеологический подход ориентирует профессиональную подготовку будущих специалистов не на пассивное познание мира, а на его активное и целенаправленное освоение и обеспечит организацию профессионального обучения на основе идеи превращения исходной негативной ситуации в итоговый положительный результат.

Компетентностный подход расширит возможности личности к успешной профессиональной самореализации и позволит организовать процесс профессионального обучения в условиях, наиболее отвечающих современным требованиям работодателей, государства и социума к выпускникам.

Использование идей аксиологического подхода создаст возможность направлять профессиональную подготовку будущих специалистов на управление средствами мотивации с целью формирования и развития их предпринимательской позиции, базирующейся на основе ценностных ориентаций и интересов будущего специалиста. Применение акмеологического подхода позволит направлять профессиональную подготовку будущих специалистов на развитие социально-устойчивой личности с разным уровнем сформированности предпринимательской компетенции.

Роль интегративного подхода заключается в обеспечении педагогической интеграции на внутрипредметном и межпредметном, внутриличностном и межличностном уровнях.

Отметим, что проведенное исследование позволило обосновать концептуально-методологические основы формирования предпринимательских компетенций будущих специалистов в учреждениях высшего образования.

В качестве методологической основы выделены и предложены к использованию в практической деятельности университетов подходы: на философском уровне

системный, деятельностный, контекстный, междисциплинарный и аксиологический подходы; на общенаучном – практико-ориентированный, компетентностный, синергетический, интегративный и институциональный подходы; на конкретно-научном уровне – функционально-ролевой и структурный подходы; на технологическом уровне – праксеологический, акмеологический и ресурсный подходы.

Выделены философский, общенаучный, конкретно-научный и технологический уровни.

Содержание философского уровня предполагает поиск фундаментальных идей и теоретических положений, имеющих методологическое значение для обоснования сущности предпринимательства, предпринимательской деятельности, предпринимательской компетенции. На данном уровне отражены возможности системного, деятельностного, контекстного, междисциплинарного, аксиологического методологических подходов.

На общенаучном уровне с использованием практико-ориентированного, компетентностного, синергетического, интегративного и институционального научных подходов целесообразно исследовать организацию профессиональной подготовки и формирования предпринимательских компетенций будущих специалистов в ее контексте.

Объединение на конкретно-научном уровне функционально-ролевого и структурного подходов позволит охарактеризовать будущих специалистов как предпринимателей, определить целесообразную совокупность общепринятых в науке методов и принципов проведения исследования: теоретических (анализ и синтез, моделирование, обобщение и т.п.) и экспериментально-эмпирических (наблюдение, опрос, тестирование, педагогический эксперимент и т.д.).

С учетом праксеологического, акмеологического и ресурсного подходов на технологическом уровне разработан алгоритм достижения результативности системы формирования предпринимательских компетенций будущих специалистов как совокупность процедур, обеспечивающих получение достоверного эмпирического материала и его обработку (рис. 1.6).

Согласно структурно-функциональной модели реализации системы формирования предпринимательской компетенции будущих специалистов в учреждениях высшего образования осуществлена на четырех этапах: когнитивно-формирующий, личностно-развивающий, рефлексивный, функционально-деятельностный (рис. 1.6).

Структура предпринимательской компетенции будущих специалистов определена как единство четырех компонентов: *интеллектуального* (характеризуется способностью к анализу, синтезу, разработке и управлению проектами, пониманию сферы и способам использования экономических и базовых профессиональных знаний, наличием навыков решения стандартных профессиональных задач), *организационно-коммуникативного* (характеризуется сформированностью языковой и цифровой компетентностей, способностью к общению в профессиональной и бизнес-среде); *мотивационно-ценностного* (характеризуется наличием ценностных смыслов предпринимательской деятельности, морально-нравственным отношением к профессии, предприимчивостью, инновационностью, бережливостью); *рефлексивно-волевого* (характеризуется способностью к самоанализу, оценке и интерпретации результатов собственной профессиональной деятельности в сфере предпринимательства, решения проблем, способностью принятия решений), отражающих свойства и характеристики личности специалиста.

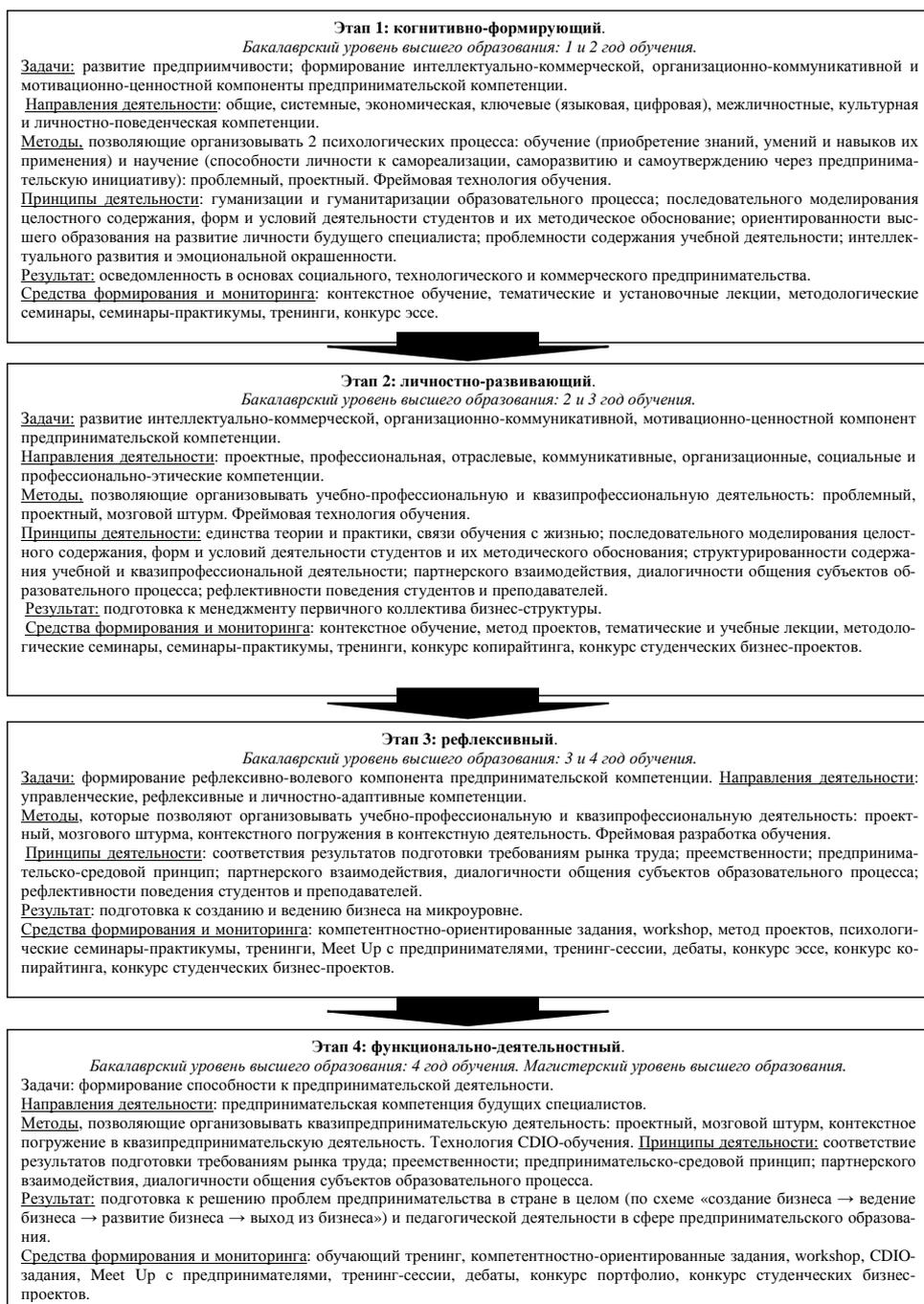


Рис. 1.6. Алгоритм достижения результативности системы формирования предпринимательских компетенций будущих специалистов

Аргументировано, что применение разработанного теоретико-методического сопровождения поэтапной реализации системы формирования предпринимательской компетенции будущих специалистов обеспечит формирование интеллектуальной, организационно-коммуникативной, мотивационно-ценност-

ной и рефлексивно-волевой компонент и обучающее направление (осведомленность, прочность, глубина, оперативность, гибкость знаний, способность будущих специалистов к их применению в предпринимательстве), коучинговое направление (развитие по индивидуальной образовательной траектории полифункциональности умений, осведомленности и оперативности действий, составляющих сущность предпринимательской деятельности), консультативное направление (формирование мотивов и ценностей, побуждающих к предпринимательству как модели поведения), адаптационное направление (формирование способности специалистов к профессиональному саморазвитию и самореализации в бизнесе и сфере предпринимательства) реализации педагогической системы формирования предпринимательской компетенции будущих специалистов.

Обозначены принципы формирования предпринимательской компетенции будущих специалистов: *методологические* (единства исторического и логического; всесторонности и объективности социально-экономических и психолого-педагогических процессов и явлений; единства теории и практики), *общенаучные* (соотношение общего, личностного и единичного; научности; проблемности; связи обучения с жизнью; личностно ориентированной направленности обучения; гуманизации и гуманитаризации) и *специфические* (соответствие результатов требованиям рынка труда; структурированности содержания учебной и квазипрофессиональной деятельности; преемственности; интеллектуального развития и эмоциональной окраски; предпринимательско-средовой).

Таким образом, отсутствие стабильности в социально-экономической и политической жизни XXI в. актуализирует новые требования к трудоустройству и способности работников адаптироваться в изменившихся условиях. Способность отдельного человека реагировать и приспособливаться к сложным динамичным условиям жизни и труда актуализирует проблему пересмотра отношения к предпринимательству как стилю жизни и требует замены узкой бизнес-ориентации на развитие личности специалиста с высоким уровнем сформированности предпринимательской компетенции. Разработанные предложения по методам и технологиям профессиональной подготовки будущих специалистов в контексте формирования их как предприимчивых граждан требуют соответствующих механизмов и средств институционализации и позволяют констатировать тот факт, что предпринимательство является важной сферой приложения усилий специалистов и общества, которая требует дальнейшего внимания и сотрудничества ученых, представителей бизнес-среды и органов власти.

2. ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРИМЕРЕ УНИВЕРСИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ РФ

2.1. Современные тренды развития молодежного предпринимательства

Предпринимательская деятельность вносит значительный вклад в развитие экономики регионов и государства, а наличие в стране людей, которые обладают инновационно-творческим потенциалом, внедряющих новые бизнес-идеи, а также реализующих экономически выгодные бизнес-проекты, способствует инновационному развитию страны. Совершенно очевидно, что в такую категорию попадает молодое поколение предпринимателей, которые отличаются своей деловой активностью, стремятся воплотить в жизнь инновации, быстро реагируют на любые изменения в жизни и эффективно воспринимают полезные их стороны, а, следовательно, обладают куда большим потенциалом и способностью к предпринимательской деятельности, чем другие возрастные группы. Молодежь в большей степени готова к переменам, легче и быстрее привыкает к новым условиям, что, безусловно, очень важно для современного бизнеса. Молодежь воспринимает предпринимательскую деятельность как основу материального благополучия и профессионального роста, поэтому именно она является основной движущей силой развития предпринимательства.

Согласно Концепции Стратегии развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации на период до 2025 года предпринимательство для молодежи является базой для реализации деловой активности, основой для формирования и расширения среднего класса, создания и развития системы экономической стабильности государства. Создание благоприятных условий для развития молодежного предпринимательства и реализации предпринимательского потенциала молодежи даст соответствующий социальный эффект. Расширение возможностей и усиление влияния молодежного предпринимательства обуславливает необходимость использования этого потенциала [60].

Готовность студентов к занятию предпринимательской деятельностью представляет высокий интерес, что находит свое отражение в публикациях зарубежных и отечественных авторов. Среди российских ученых, труды которых посвящены исследованию предпринимательских намерений, а также предпринимательских компетенций, можно выделить Г.В. Широкова [107] и К.А. Богатырева [106], Е.А. Александрова [3]. Из зарубежных исследователей – И. Айзен [116], А. Бандура [118], Б. Берд [119], С. Ласпита [147], Д. Крант [138], А. Шаперо [161] и др.

Для нас представляется интересным вопросы основных трендов, которые формируются в русле развития молодежного предпринимательства. Тренд в самом широком смысле – это основная тенденция изменения. Говоря о современных трендах развития молодежного предпринимательства, мы, прежде всего, имеем в виду наиболее важные тенденции происходящего в сфере предпринимательства, которым занимаются молодые люди до 30–35 лет [107; 108; 111]. К данной категории относятся в большинстве своем студенты и выпускники вузов, реже – школьники.

Молодые люди, решившие посвятить себя бизнесу и созданию своего дела, не могут в одночасье стать предпринимателями. Этому предшествует определенный процесс формирования личности, включающий в себя накопление информационного багажа знаний и умений, формирование модели предпринимательских намерений, касающихся той или иной сферы бизнеса, и что более важно – построение предпринимательских компетенций.

Вообще само явление молодежного предпринимательства можно назвать своего рода современным трендом в мире предпринимательства в целом. Портрет молодого предпринимателя постоянно изменяется. Согласно исследованию, проведенному аналитиками компании «МультиСофт Системз», сегодня средне-статистический предприниматель представляет собой мужчину 30–35 лет, либо обучающегося, либо уже закончившего технический или экономический вуз. Более 40 % опрошенных бизнесменов имеют высшее техническое образование, 23 % – экономическое, и около 9 % – гуманитарное [46]. Если предпринимательством ранее, как правило, занимались мужчины, то сегодня в сфере молодежного предпринимательства все чаще встречаются девушки в возрасте до 30 лет. Как правило, девушки занимают ниши, ориентированные на индустрию красоты, преподавательскую деятельность и фриланс (дизайнеры, репетиторы, тренеры) [63; 107; 111].

Немаловажным в вопросе развития молодежного предпринимательства является повсеместное распространение сети Интернет, что открывает широкие возможности для молодых людей заниматься бизнесом в удаленном формате, кроме того, появляются новые не занятые ниши, связанные с современными ИТ-технологиями и цифровизацией бизнеса, занять которые проще всего именно молодежи. Широкое распространение в сфере молодежного предпринимательства получает сотрудничество с образовательными проектами.

Развитие молодежного предпринимательства с помощью бизнес-инкубаторов и малых инновационных предприятий (МИП) на современном этапе развития общества способствует не только повышению трудоустройства среди молодой категории населения и подготовке квалифицированных кадров, но и скорейшему переходу страны на инновационный путь развития [26].

Бизнес-инкубаторы помогают малым и средним предприятиям получать доступ к ресурсам инноваций и предпринимателей, а также расширять их возможности в научно-исследовательской области и начинать новый бизнес. Благодаря развитию бизнес-инкубаторов молодежное предпринимательство становится более конкурентоспособным. Поэтому инновации и предпринимательство являются двумя основными функциями инкубаторов и играют решающую роль в создании именно молодежных бизнес-инкубаторов. Число инкубаторов активно растет, особенно последние два десятилетия. Во всем мире и в каждом регионе инкубационные услуги стали способом развития прочной и сильной эконо-

мики. Наиболее привлекательной областью для инкубации являются информационно-коммуникационные технологии, которые в основном зависят от человеческого капитала и немногих инфраструктур. Важной целью в настоящее время является создание молодежных бизнес-инкубаторов для повышения качества обслуживания и инкубации функций инкубаторов. Поэтому, чтобы укрепить инкубаторы, необходимо следовать стратегиям. Стратегиями являются расширение сервисных функций инкубаторов, создание высококачественной инкубационной среды, обучение профессиональных менеджеров инкубаторов, содействие сотрудничеству и взаимодействию инкубаторов, популяризация инкубационной информации, обслуживание и оценка эффективности инкубационных услуг. В большинстве исследований предполагается, что инкубаторы являются инструментами экономического развития для создания рабочих мест, основное ценностное предложение которых воплощено в общем убеждении, что именно молодежные инкубаторы приведут к большему количеству стартапов с меньшим количеством сбоев в работе бизнеса [104]. При этом такое развитие должно быть контролируемым: периодически проводится его оценка, особенно в университетской среде [31].

Существует множество исследований, в которых изучаются проблемы развития молодежного предпринимательства и барьеры, которые препятствуют его развитию [11; 34; 83; 109; 102]. Например, в работе Д.В. Романцова, Е.И. Денисевич [84] на основе социологического опроса выделены такие причины:

- отсутствие опыта и знаний в определенной предпринимательской области – 18 %;
- отсутствие стартового капитала – 43 %;
- высокие налоги и льготы – 8 %;
- страх, личные барьеры (психологические барьеры) – 21 %;
- отсутствие команды – 5 %.

Исследования Ассоциации молодых предпринимателей по основным проблемам, которые возникают у молодых предпринимателей, показали следующие барьеры развития собственного бизнеса [29]:

- недостаточная финансовая поддержка со стороны государства – 16 %;
- сложности с поиском квалифицированной команды – 12 %;
- отсутствие опытного наставника – 12 %;
- высокие налоги – 11 %;
- нехватка навыков в привлечении клиентов и рекламе – 11 %;
- отсутствие стартового капитала – 9 %;
- страх и неуверенность – 8 %;
- недостаток знаний в выбранной сфере бизнеса – 7 %;
- незнание бухучета – 7 %;
- отсутствие поддержки окружающих – 7 %.

Сравнение результатов независимых опросов демонстрирует выявление одних и тех же барьеров при анкетировании молодых предпринимателей из разных регионов. Прежде всего – это отсутствие финансовой поддержки, несмотря на существование различных региональных и федеральных программ поддержки предпринимательства. Кроме того, указывают на такую причину как отсутствие опытного наставника (12% опрошенных испытывают такую потребность), обладающего специфическими и в то же время полезными компетенциями в той сфере, в которой работает команда молодых предпринимателей. Отметим, что для молодого предпринимателя как пра-

вило присуща ситуация, в которой имеющийся багаж предпринимательских компетенций оказывается недостаточным на фоне стоящих перед командой задач.

Предпринимательство неразрывно связано с необходимостью уплаты налогов. Существование проблемы высоких налоговых отчислений признается более чем 11 % участников опроса. Однако молодые предприниматели по сравнению с опытными предпринимателями обладают куда меньшей способностью оплачивать налоги. С учетом того, что на первых этапах развития молодежного предпринимательства необходимы серьезные финансовые вливания финансовых средств, на фоне полного, либо пока еще частичного отсутствия получения прибыли, вопрос регулярных полноценных налоговых отчислений стоит под вопросом.

Примерно такая же доля (11 %) опрошенных в качестве проблемы отмечают нехватку навыков привлечения клиентов и рекламы.

Отсутствие стартового капитала представляет собой не меньшую проблематику у молодых предпринимателей. Из общей выборки опрошенных примерно 9 % молодых предпринимателей выделяют данную проблему.

Помимо объективных проблем, обозначенных выше, существует разновидность проблем с психологической составляющей. Под психологическими барьерами имеются в виду такие, как страх и неуверенность. За существование такого рода проблем высказались порядка 8 % опрошенных. Наличие страхов и психологических барьеров может быть вызвано тем, что молодые предприниматели выбрали сферу бизнеса, в которой у них недостаточные знания. Отсутствие знаний в выбранной сфере бизнеса в качестве проблемы, мешающей развитию их предпринимательской инициативе, отметили порядка 7 % опрошенных. Молодые предприниматели намного чаще нуждаются в поддержке (примерно 7 %). Это вызвано как недостаточным опытом, так и отсутствием необходимых предпринимательских компетенций.

Низкий уровень опыта ведения бизнеса, недостаточно развитые предпринимательские компетенции сталкивают молодых предпринимателей с проблемой нехватки знаний в бухгалтерском учете (7 % респондентов).

Государство, со своей стороны, понимая всю важность и значимость молодежного предпринимательства, также всячески стремится поддержать зарождающиеся молодежные инициативы, формируя определенную инфраструктуру, нацеленную на поддержку молодых предпринимателей.

Говоря о поддержке предпринимательства со стороны государства стоит отметить, что сегодня в России существует весьма обширная сеть различных организаций, главной целью которых является поддержка развития предпринимателя. Среди них можно выделить и федеральный уровень, и региональный, а также обособить и негосударственный сектор поддержки. Однако здесь речь идет о предпринимательстве в целом, а не о молодежном предпринимательстве конкретно.

Если же рассматривать молодежное предпринимательство как один из наиболее молодых составных элементов предпринимательства в целом, можно сказать, что доступность выстроенной инфраструктуры поддержки предпринимателя должна распространяться на все слои населения, вне зависимости от категории. Однако в действительности можно говорить о том, что некоторые группы населения не могут воспользоваться отдельными элементами этой самой инфраструктуры. В частности, рассмотрим такую группу населения, как молодежь, занимающаяся предпринимательством.

Отдельные элементы инфраструктуры изначально имеют ориентацию на поддержку исключительно молодежных предпринимательских инициатив. К примеру, на федеральном уровне к таким элементам относится Федеральное агентство «Росмолодежь», активно осуществляющее поддержку молодежи в сфере предпринимательства, в том числе грантовую (Федеральная программа «Ты – Предприниматель» – ранее носила названия «Экономическое направление движения Наши» и «МШП – Молодежная школа предпринимательства»).

Проект «Ты – предприниматель» направлен на обучение молодежи базовым предпринимательским знаниям и навыкам. Также программа ставит задачей популяризацию предпринимательской деятельности и создание образа героя-предпринимателя.

Целью реализации данного проекта является моделирование активности молодежи в сфере предпринимательства путем реализации в субъектах Российской Федерации действенной системы мер, направленной на вовлечение молодых людей в предпринимательскую деятельность. Задачами проекта выступают:

- популяризация предпринимательской деятельности среди молодежи, формирование предпринимательской среды;
- массовое вовлечение молодых людей в предпринимательскую деятельность;
- профильное обучение, приобретение молодыми людьми навыков ведения бизнеса;
- создание механизмов, позволяющих преодолевать высокие издержки выхода на рынок;
- сопровождение молодых людей, вовлеченных в предпринимательскую деятельность.

Другой организацией, занимающейся адресной поддержкой молодежного предпринимательства, является Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (Фонд содействия инновациям) – государственная некоммерческая организация в форме федерального государственного бюджетного учреждения, образованная в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 1994 г. № 65, реализует спектр различных программ, среди которых Программа «Поддержка ЦМИТ», Программа «УМНИК», Программа «Старт», Программа «Развитие», Программа «Интернационализация», Программа «Коммерциализация», Программа «Кооперация».

Организации, способные оказать поддержку молодежному предпринимательству, представлены и в регионах – региональный уровень, однако финансирование на этом уровне крайне недостаточное, немного видов поддержки они берут на себя.

В структуру поддержки молодежного предпринимательства на разных уровнях входят органы законодательной и исполнительной власти, региональные и муниципальные фонды поддержки малого предпринимательства, международные организации, небанковские микрофинансовые организации, кредитные кооперативы, ассоциации, объединения кредитных кооперативов, агентства поддержки малого и среднего бизнеса, центры поддержки и развития предпринимательства и бизнес-центры, консалтинговые и информационно-аналитические организации.

Государственная финансовая поддержка молодежного предпринимательства не всегда оказывается достаточной и эффективной в силу несовершенства самого механизма предоставления такой помощи [49]. Оценка основных направлений повышения действенности государственной поддержки должна учитывать две составляющих: доступность и качество.

В контексте темы развития малого и среднего молодежного предпринимательства пристальное внимание должно быть акцентировано на проблемах повышения эффективности и результативности финансирования и ресурсного обеспечения целевых программ в реализации государственной политики развития малого и среднего предпринимательства. При этом, рассматривая исключительно результат деятельности, сложно определить результативность, а для определения эффективности необходимо сравнение полученных результатов и затрат на осуществление государством экономической политики, экономического роста, инвестиций, социальной политики государства, общества, природоохран-ных мер, экологического сотрудничества на международной арене.

В целях улучшения финансового обеспечения института малого молодежного предпринимательства для всех субъектов предпринимательской деятельности рекомендациями по расширению применения инструментов поддержки могут быть: квотирование государственного субсидирования относительно субъектов малого предпринимательства при условии их контрагентских соглашений с представителями этого же сегмента, действующими в приоритетных для региона отраслях; субсидирование процентных ставок путем полной их компенсации при ограничении срока предоставления такой компенсации на один год, это позволит избежать субсидирования неэффективных проектов и расширить круг получателей поддержки; субсидирование части инвестиций бизнес-ангелов в проекты малых предприятий, функционирующих в приоритетных отраслях региона; гарантии по отношению к бизнес-инкубаторам и другим формам предпринимательской деятельности в регионе; гарантии по исполнению контрактов в крупных предприятиях представителями института малого предпринимательства; целевые финансовые гарантии по кредитам, процентов по ним, полученных предприятиями приоритетных отраслей региона.

В целях расширения доступности субъектов малого и среднего молодежного предпринимательства к страховым и кредитным продуктам необходимо: создание института взаимных поручительств при совместном его финансировании государством и рыночными финансовыми институтами; разработка схемы альтернативного предоставления гарантий; страхование института малого предпринимательства и схема обратного факторинга; включение института взаимных поручительств в создаваемую национальную гарантийную систему для получения синергетического эффекта в области расширения финансовых возможностей малого и среднего предпринимательства. При этом полномочия по надзору за данным институтом целесообразно передать Агентству кредитных гарантий [49].

Опыт показывает, что высшие учебные заведения всегда задействованы в рамках поддержки молодежного предпринимательства со стороны элементов инфраструктуры поддержки МСП, занимающихся адресной поддержкой молодежных предпринимательских инициатив. Университеты играют наиболее серьезную роль в вовлечении и поддержке молодежи в предпринимательской деятельности.

Важнейшая роль вузов в инфраструктуре поддержки предпринимателя и непосредственно поддержки молодежного предпринимательства обусловлена несколькими вещами. Во-первых, университет представлен контингентом молодых людей, в большинстве своем вписывающемся в возрастной диапазон 16–25 лет. Предпринимательские инициативы, возникающие в данном контингенте людей, напрямую относятся к категории «Молодежное предпринимательство». Во-вторых, некоторые вузы сами занимаются обучением основам предпринимательской деятельности через реализацию учебных программ по предпринимательству (в разных вариациях). В-третьих, многие вузы сами создают на своей площадке различные виды элементов инфраструктуры поддержки предпринимательства, нацеленные на привитие студентам предпринимательских компетенций. К примеру, очень многие вузы имеют собственные бизнес-инкубаторы, бизнес-акселераторы и коворкинг-центры. Таким образом, университет имеет особую значимость в общей инфраструктуре поддержки предпринимательства и должен быть обязательным его элементом, так как является центральным связующим звеном между наиболее активной прослойкой населения (молодежью) и самой инфраструктурой поддержки предпринимательства [61].

Сегодня инфраструктура ориентирована в основном на взаимодействие с уже состоявшимися предпринимателями, обладающими определенным опытом, существенным багажом предпринимательских компетенций, в то же время мало ориентированы на сотрудничество с молодыми предпринимателями.

Университеты, если они нацелены на формирование у студентов предпринимательских компетенций, способны увеличить долю людей, заинтересованных в открытии своего дела. То есть увеличить поток клиентов для существующей инфраструктуры поддержки предпринимательства.

2.2. Определение степени соответствия и противоречий между потребностью и степенью сформированности молодежных предпринимательских компетенций на базе университетов социально-экономического профиля

Молодежное предпринимательство формируется на основе целого спектра профессиональных компетенций, которые приобретают выпускники вузов социально-экономической направленности. Степень соответствия полученных в ходе обучения компетенций требованиям профессиональной среды заслуживает особого внимания.

В ходе исследования был проведен опрос выпускников социально-экономических вузов в количестве 106 человек по трем категориям:

- молодые работники с небольшим стажем;
- молодые предприниматели;
- работники государственных и муниципальных учреждений.

Цель исследования – определить ключевые показатели, уровень качества и востребованности полученных в вузах предпринимательских компетенций.

На основной вопрос о необходимости диплома большинство респондентов во всех группах ответили положительно (рис. 2.1).

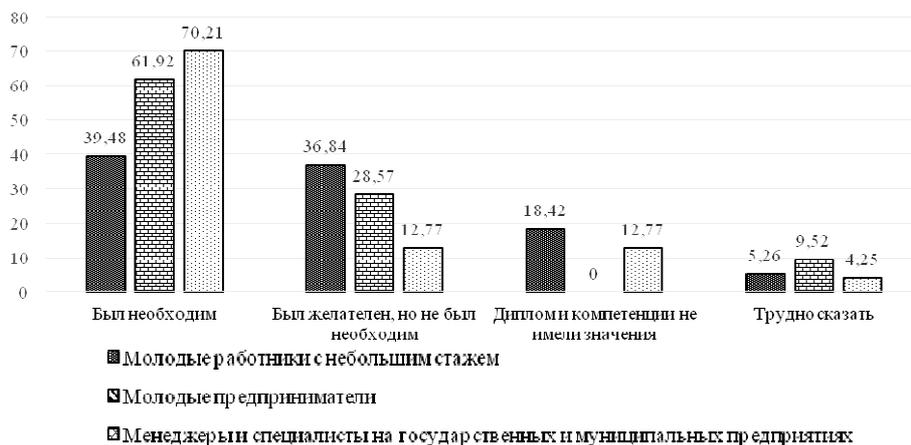


Рис. 2.1. Распределение мнений экспертов по вопросу: «Оцените, пожалуйста, уровень необходимости диплома и предпринимательских компетенций, полученных во время обучения в вузе», (%)

Примечательно, что наибольшее количество положительных ответов получено в группе «менеджеры и специалисты государственных и муниципальных учреждений» (70,21%), при этом всего 39,48% молодых работников с небольшим стажем отметили явную необходимость диплома, а 36,84% этой категории работников считают диплом желательным, но не необходимым.

Среди молодых предпринимателей данные показатели распределились как 61,92% и 28,57%. Таким образом, лишь 18,42% молодых предпринимателей считают, что диплом и полученные компетенции не имеют значения.

Чтобы более глубоко проанализировать проблему важности самого по себе факта наличия высшего образования для успешной деятельности менеджеров и специалистов, был поставлен аналогичный вопрос, но в несколько более «абстрактной» и универсальной, безличной форме (см. рис. 2.2).

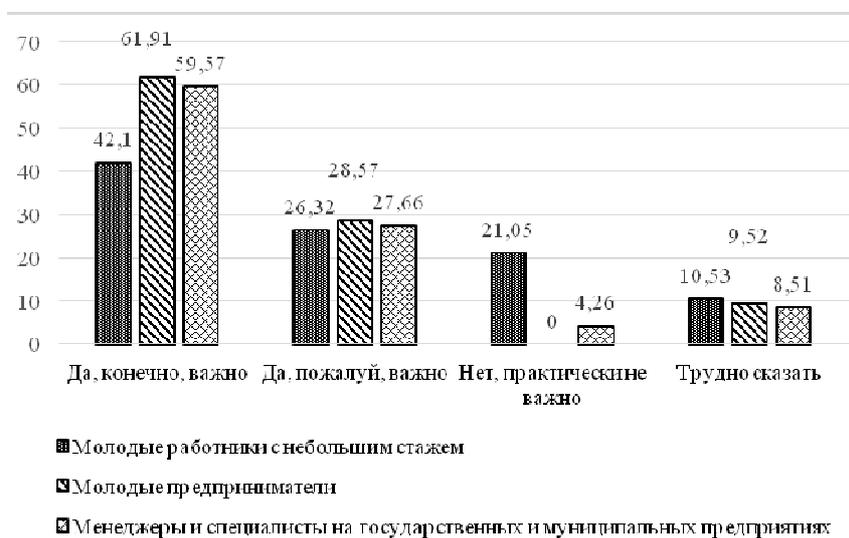


Рис. 2.2. Распределение мнений экспертов по вопросу: «На Ваш взгляд, важно ли иметь высшее образование, чтобы быть успешным предпринимателем?», (%)

Согласно данным исследования государственные и муниципальные служащие, как и молодые предприниматели осознают важность диплома (87,23 % и 90,48 % соответственно), при том, что молодыми работниками необходимость диплома осознается в меньшей степени (68,42 %).

Таблица 2.1

Распределение ответов на вопрос: «Отметьте, пожалуйста, как полученные Вами в процессе обучения предпринимательские компетенции могут сказаться на Вашем дальнейшем развитии? (можно дать несколько ответов)»

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем (38 человек) | | Молодые предприниматели (21 человек) | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях (47 человек) | |
|----------------------|--|---|--------|--------------------------------------|-------|--|--------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 1 Компетенции | | | | | | | |
| 1.1 | Обеспечивают меня престижной работой | 12 | 31,58 | 13 | 61,90 | 16 | 34,04 |
| 1.2 | Не обеспечивают меня престижной работой | 5 | 13,16 | 1 | 4,76 | 4 | 8,51 |
| 2 Компетенции | | | | | | | |
| 2.1 | Вполне обеспечивают мое материальное благополучие | 17 | 44,74 | 14 | 66,67 | 17 | 36,17 |
| 2.2 | Не вполне обеспечивают мое материальное благополучие | 5 | 13,16 | 1 | 4,76 | 4 | 8,51 |
| 3 Компетенции | | | | | | | |
| 3.1 | Позволяют мне реализовать свои творческие способности | 19 | 50,00 | 12 | 57,14 | 14 | 29,79 |
| 3.2 | Не позволяют мне реализовать свои творческие способности | 1 | 2,63 | 1 | 4,76 | 4 | 8,51 |
| 4 Компетенции | | | | | | | |
| 4.1 | Позволяют рассчитывать на хорошую работу | 12 | 31,58 | 9 | 42,86 | 15 | 31,91 |
| 4.2 | Не всегда позволяют рассчитывать на хорошую работу | 4 | 10,53 | 1 | 4,76 | 5 | 10,64 |
| 5 | Трудно сказать | 9 | 23,68 | 3 | 14,29 | 7 | 14,89 |
| 6 | Нет ответа | 2 | 5,26 | 0 | 0 | 2 | 4,26 |
| Итого: | | 86 | 226,32 | 55 | 261,9 | 88 | 187,23 |

То обстоятельство, что весьма заметная часть молодых экспертов с небольшим стажем работы высказывает мнение: «Нет, практически не важно иметь высшее

образование, чтобы быть успешным предпринимателем», подсказывает, что полезно более глубоко изучить данную проблему.

В целом, ответы на два рассмотренных вопроса достаточно полно согласуются друг с другом, подтверждают мнения большинства респондентов о важности «иметь высшее образование, чтобы быть успешным предпринимателем».

Выделим лидирующие варианты ответов (из табл. 2.1) и представим данные в форме новой таблицы (см. табл. 2.2).

Таблица 2.2

**Лидирующие варианты ответов на вопрос: «Отметьте, пожалуйста, как полученные Вами в процессе обучения предпринимательские компетенции могут сказаться на Вашем дальнейшем развитии?»
(можно дать несколько ответов)»**

| Ранг | Группы респондентов | | | | | |
|---------|---|-------|---|-------|---|-------|
| | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
| | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % |
| 1. | Эти компетенции позволяют мне реализовать свои творческие способности | 50,00 | Благодаря этим компетенциям вполне обеспечено мое материальное благополучие | 66,67 | Благодаря этим компетенциям вполне обеспечено мое материальное благополучие | 36,17 |
| 2. | Благодаря этим компетенциям вполне обеспечено мое материальное благополучие | 44,74 | Эти компетенции обеспечивают меня престижной работой | 61,90 | Эти компетенции обеспечивают меня престижной работой | 34,04 |
| 3.(3-4) | Эти компетенции обеспечивают меня престижной работой | 31,58 | Эти компетенции позволяют мне реализовать свои творческие способности | 57,14 | С этими компетенциями я всегда смогу рассчитывать на хорошую работу | 31,91 |
| | С этими компетенциями я всегда смогу рассчитывать на хорошую работу | 31,58 | | | | |

Как видно из таблицы, специалисты с опытом более осторожно оценивают возможности компетенций, в отличие от молодых работников. Так, на первом месте у молодых экспертов оценка ориентации на творческие способности – 50,00%, у экспертов «в возрасте» на первом месте – возможности материального благополучия: в группе «Молодые предприниматели» – 66,67%, в группе «Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях» – 36,17%.

На втором месте у молодых экспертов оценка материального благополучия – 44,74%. У экспертов «в возрасте» – обеспечение престижной работой: в группе «Молодые предприниматели» – 61,90%, в группе «Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях» – 34,04%.

Таким образом, для молодых экспертов более заметны и значимы творческие аспекты (возможности реализовать свои творческие способности). Для экс-

пертов «в возрасте» более заметны и значимы материальные аспекты (возможности обеспечить свое материальное благополучие).

Вместе с этим, для молодых экспертов значимо материальное благополучие (оно на втором месте). А для экспертов «в возрасте» значима престижность работы (она на втором месте). Но при этом на видном месте в группе молодых экспертов и в группе «Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях» комплексный вариант – «хорошая работа». Понятие «хорошая работа» охватывает сравнительно широкий круг смыслов как материального, так и нематериального характера, включая такие, как: интересная, хорошо оплачиваемая, полезная, значимая, приятная работа.

Среди низких оценок у молодых экспертов заметную долю занимает видение компетенций для получения престижной работы – 13,16 % и материального благополучия – 13,16 %.

У экспертов «в возрасте» в группе «Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях» среди низких оценок понимание компетенций как возможности хорошей работы – 10,64 %, а в группе «Молодые предприниматели» – 4,76 %.

Обращает на себя внимание то, что затруднился с ответом почти каждый четвертый респондент (23,68 %) среди молодых экспертов.

В целом, у экспертов – представителей молодых менеджеров и специалистов – на первых двух местах в качестве ценностных ориентиров стоит возможность «реализовать свои творческие способности» и обеспечить «материальное благополучие». Эти ориентиры имеют противоположные социальные смыслы: социально-культурный и социально-экономический.

Одновременно, у экспертов – представителей менеджеров и специалистов «в возрасте» – на первых двух местах в качестве ценностных ориентиров – избранная профессия призвана обеспечить «материальное благополучие» и обеспечить «престижной работой». Эти ориентиры имеют не противоположные, но весьма различные социальные смыслы: социально-экономический и социально-статусный.

Данный разрыв представляет интерес с позиции интерпретации и оценочного показателя, позволяющего оценить несоответствие между ожиданиями будущего работника (абитуриента, студента) и реальным качеством образования, которое формирует конкретные профессиональные компетенции. При этом в основе такого несоответствия лежит не само образование, как некий набор знаний и навыков, получаемых в процессе обучения, а социально-психологический континуум, оказывающий существенное воздействие на представления студента и выпускника вуза.

Как представления респондентов о том, какое значение в жизни будет иметь избранная профессия, связано с удовлетворенностью полученным образованием (в том числе предпринимательскими компетенциями)? (См. рис. 2.3).

Подавляющее большинство респондентов более или менее удовлетворены полученным образованием в группах «Молодые предприниматели» и «Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях». При этом более высокая степень удовлетворенности наблюдается у второй группы (52,38 и 55,32 % соответственно). Среди молодых экспертов оценку «Да, вполне удовлетворен(а)» высказали лишь 39,47 %. В целом удовлетворены образованием 93,61 % менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях, 95,24 % молодых предпринимателей и только 71,05 % молодых работников с небольшим стажем.

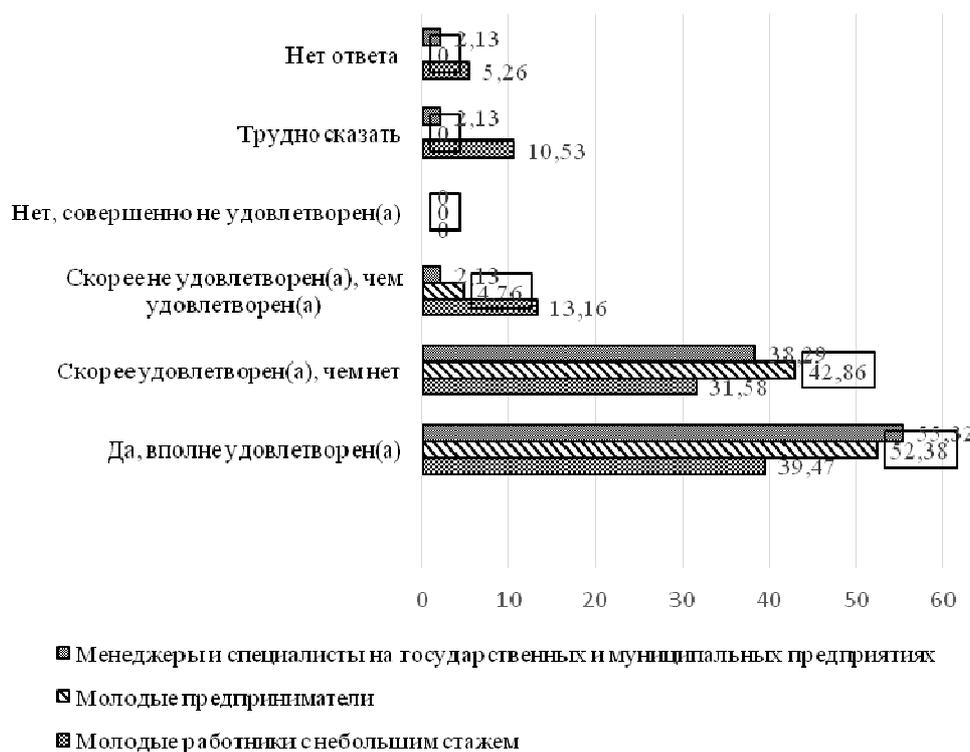


Рис. 2.3. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы полученным образованием (в том числе предпринимательскими компетенциями)?»

Заслуживает внимания факт отсутствия абсолютной неудовлетворенности, что подтверждает положительную оценку полученного высшего образования большинством участников опроса.

Следующим шагом был анализ негативных факторов, влияющих на низкую оценку образования в вузе (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Негативные факторы, влияющие на низкую оценку уровня образования (можно дать несколько ответов)»

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|-------|--|--------------------------------------|-------|-------------------------|-------|---|-------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 1 | Низкий уровень теоретической подготовки | 4 | 10,53 | 0 | 0 | 1 | 2,13 |
| 2 | Недостаточный уровень практической подготовки | 17 | 44,74 | 9 | 42,86 | 24 | 51,06 |
| 3 | Отсутствие возможности получения двух дипломов | 3 | 7,89 | 1 | 4,76 | 5 | 10,64 |

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|--------|--|--------------------------------------|-------|-------------------------|-------|---|-------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 4 | Отсутствие возможности обучаться на переводческом отделении | 0 | 0 | 2 | 9,52 | 2 | 4,26 |
| 5 | Плохо организованный учебный процесс | 2 | 5,26 | 2 | 9,52 | 2 | 4,26 |
| 6 | Плохая организация учебной и производственной практики | 6 | 15,79 | 2 | 9,52 | 6 | 12,77 |
| 7 | Равнодушие к воспитанию у студентов готовности работать по избранной специальности | 1 | 2,63 | 5 | 23,81 | 4 | 8,51 |
| 8 | Слабая компьютерная подготовка | 4 | 10,53 | 3 | 14,29 | 9 | 19,15 |
| 9 | Отсутствие заботы о приучении студентов к самообразованию и развитию | 5 | 13,16 | 4 | 1,90 | 7 | 14,89 |
| 10 | Слабая материально-техническая база вуза | 4 | 10,53 | 2 | 9,52 | 4 | 8,51 |
| 11 | Отсутствие реального выбора учебных дисциплин по выбору | 6 | 15,79 | 6 | 28,57 | 8 | 17,02 |
| 12 | Отсутствие возможностей для проведения досуга | 3 | 7,89 | 3 | 14,29 | 2 | 4,26 |
| 13 | Низкий уровень профессорско-преподавательского состава | 2 | 5,26 | 0 | 0 | 2 | 4,26 |
| 14 | Нет ответа | 7 | 18,42 | 2 | 9,52 | 6 | 12,77 |
| Итого: | | 38 | 100 | 21 | 100 | 47 | 100 |

Выделим лидирующие варианты ответов (из таблицы 2.3) и представим данные в форме новой таблицы (табл. 2.4).

С существенным «отрывом» от остальных вариантов на первом месте оказался в качестве основного недостатка в подготовке студентов показатель «Недостаточный уровень практической подготовки». Этот пункт выбрали от 42 до 52% респондентов, в том числе:

«Молодые работники с небольшим стажем» – 44,74%;

«Молодые предприниматели» – 42,86%;

«Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях» – 51,06%.

Таблица 2.4

Лидирующие варианты ответов на вопрос: «Укажите основные недостатки (в т.ч. в получении предпринимательских компетенций) в подготовке студентов в учебном заведении, в котором Вы учились (учитесь) (можно дать несколько ответов)»

| Ранг | Группы респондентов | | | | | |
|-------------|---|-------|--|-------|---|-------|
| | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
| | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % |
| 1. | Недостаточный уровень практической подготовки | 42,17 | Недостаточный уровень практической подготовки | 48,26 | Недостаточный уровень практической подготовки | 56,01 |
| 2. (2-3) | Плохая организация учебной и производственной практики | 17,58 | Отсутствие реального выбора учебных дисциплин по выбору | 25,87 | Слабая компьютерная подготовка | 11,95 |
| | Отсутствие реального выбора учебных дисциплин по выбору | 15,79 | | | | |
| 3. (2-3) | Плохая организация учебной и производственной практики | 15,79 | Равнодушие к воспитанию у студентов готовности работать по избранной специальности | 23,81 | Отсутствие реального выбора учебных дисциплин по выбору | 17,02 |
| | Отсутствие реального выбора учебных дисциплин по выбору | 15,79 | | | | |

Представляется, что эти данные можно интерпретировать и в качестве некоторой количественной оценки (показателя) степени «разрыва» между имеющимся и желательным направлением (характером) и качеством образования. Суть же этого «разрыва» – «Недостаточный уровень практической подготовки».

На вторых-третьих местах оказался пункт «Отсутствие реального выбора учебных дисциплин по выбору», который отметили от 15 до 29% респондентов, в том числе:

- «Молодые работники с небольшим стажем» – 15,79%;
- «Молодые предприниматели» – 28,57%;
- «Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях» – 17,02%.

В группе молодых работников на вторых-третьих местах оказался также пункт «Плохая организация учебной и производственной практики» (15,79%). В группе менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях на второе место вышел пункт «Слабая компьютерная подготовка» (19,15%). И в группе менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства на третье место вышел пункт «Равнодушие к воспитанию у студентов готовности работать по избранной специальности» (23,81%).

Таким образом, в ходе исследования было выявлено, что основными условиями компетентностного подхода в образовании являются:

- повышение уровня практической подготовки студентов с акцентом на создание условий для формирования практических навыков во время учебных занятий и организации производственных практик и стажировок;
- более широкое использование цифровых технологий в образовательном процессе, в том числе электронных курсов, вебинаров, программ дополненной реальности, цифровых симуляторов реальных ситуаций и пр.;
- развитие социальных компетенций с использованием воспитательных функций образования;
- обеспечение реального выбора учебных дисциплин по выбору.

При анкетировании респондентов также были заданы вопросы о представлениях и ожиданиях работодателей по отношению к выпускникам вузов (см. рис. 2.4).

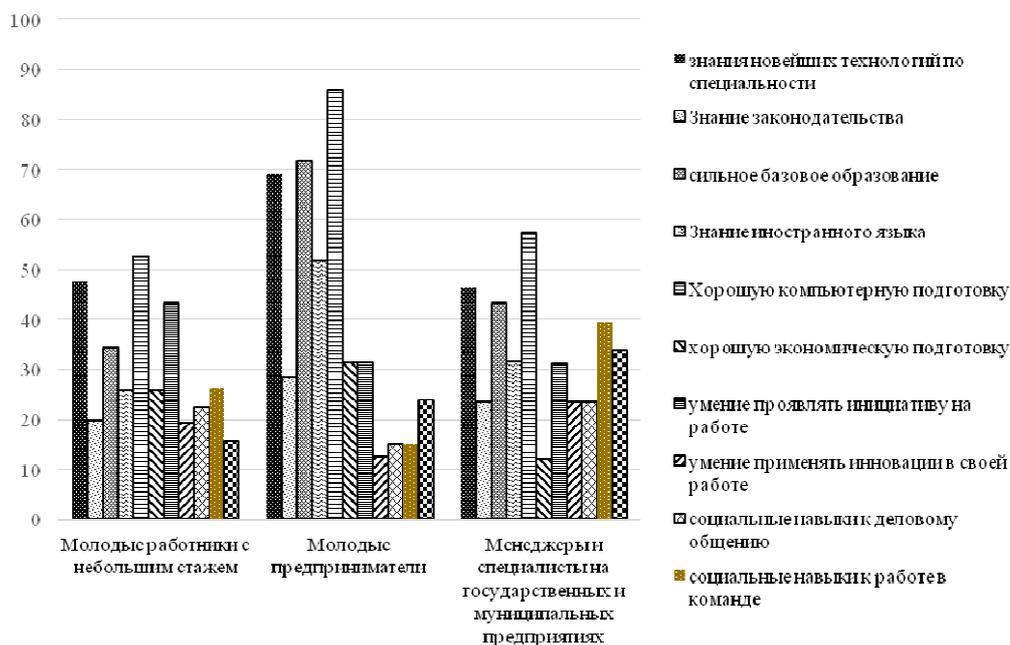


Рис. 2.4. Ожидания потенциальных работодателей от выпускников вуза, %

Выделим лидирующие варианты ответов (которые получили выбор трети и более трети респондентов) и представим данные в форме новой таблицы (см. табл. 2.5).

Согласно данным таблицы 2.5 ключевое значение в требованиях от выпускников современных вузов имеет компьютерная подготовка, на втором месте – знание новейших технологий по специальности. На втором-третьем-четвертом местах для различных групп – сильное базовое образование. Более трети экспертов «в возрасте» и с большим стажем работы выделили также «знание иностранного языка» и «умение проявлять инициативу на работе».

Таблица 2.5

Лидирующие ожидания потенциальных работодателей от выпускников вуза

| Ранг | Группы респондентов | | | | | |
|-------------|---|-------|---|-------|---|-------|
| | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
| | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % |
| 1. | Хорошая компьютерная подготовка | 56,25 | Хорошая компьютерная подготовка | 85,90 | Хорошая компьютерная подготовка | 57,59 |
| 2. | Умение проявлять инициативу на работе | 43,77 | Сильное базовое образование | 79,17 | Знания новейших технологий по специальности | 48,78 |
| 3. | Знания новейших технологий по специальности | 48,78 | Знания новейших технологий по специальности | 69,1 | Сильное базовое образование | 43,40 |
| 4. (4-5) | Сильное базовое образование | 36,84 | Знание иностранного языка | 57,14 | Знание иностранного языка | 36,17 |
| | | | | | Умение проявлять инициативу на работе | 36,17 |
| 5. (5-6) | Знание иностранного языка | 28,95 | Хорошая экономическая подготовка | 33,33 | Наличие желания к саморазвитию и самообразованию | 34,04 |
| | Хорошая экономическая подготовка | 28,95 | Умение проявлять инициативу на работе | 33,33 | | |

Более трети экспертов – менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства – обратили внимание также на «хорошую экономическую подготовку» и «наличие желания к саморазвитию и самообразованию».

Результаты опроса респондентов об уверенности в своем профессиональном будущем и рисках представлены на рис. 2.5. Более всего беспокоят личные проблемы (от 33 до 40 %).

В группе менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства на втором месте пункт «Справятся ли новые работники со своими задачами, делами». А эта проблема в значительной мере связана с уровнем подготовки кадров, их профессиональным образованием (с неуверенностью в профессиональных качествах новых работников). Правда, данная проблема относится лишь к меньшей части респондентов – менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства (28,57 %).

В группе молодых работников и в группе менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях на втором месте пункт «Не попаду ли под сокращение кадров» (13,16 и 14,89 % соответственно). И данная проблема тоже в значительной мере связана с уровнем подготовки кадров, их профессиональным образованием (неуверенностью работников в своих профессиональных качествах). Правда, указанная проблема относится лишь к меньшей части респондентов (от 13 до 15 %), но все же заслуживает внимания.

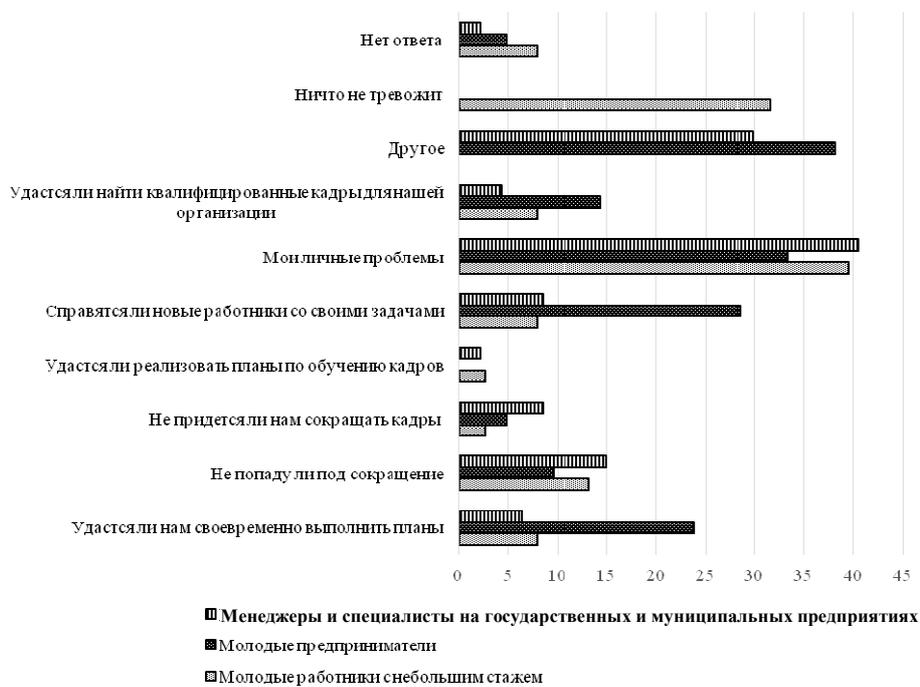


Рис. 2.5. Тревоги молодых работников, %

Результаты ответов респондентов о степени уверенности в дальнейших перспективах предпринимательской деятельности представлены на рис. 2.6. Подавляющее большинство респондентов более или менее «уверены в своих перспективах быть успешным предпринимателем».

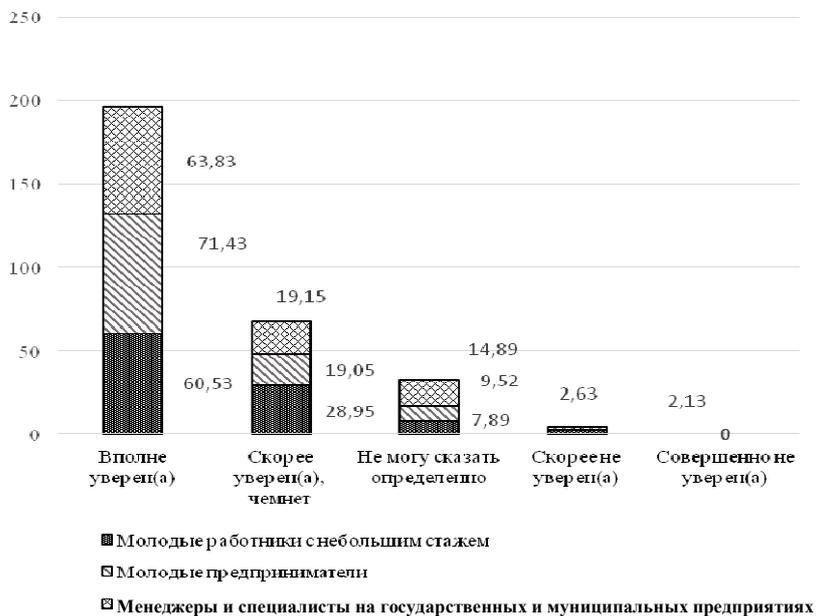


Рис. 2.6. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы уверены в своих перспективах быть успешным предпринимателем?»

При этом наиболее уверенную оценку «Вполне уверен(а)» высказали 71,43 % представителей менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства и плюс к этому 19,05 % дали оценку «Скорее уверен(а), чем нет» (в сумме обе положительные оценки составили 90,48 %).

Представители менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях и молодые работники также в большинстве положительно оценивают свои перспективы (82,98 и 89,48 % соответственно).

Примечательно, что ответы в абсолютном большинстве были положительные, не было ни одной оценки «Совершенно не уверен(а)».

Исследование оценочных характеристик респондентов по возможным препятствиям представлено в табл. 2.6.

Таблица 2.6

Распределение ответов на вопрос: «Что, на Ваш взгляд, может мешать нынешним выпускникам вузов работать по избранной специальности? (можно дать несколько ответов)»

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|-------|--|--------------------------------------|-------|-------------------------|-------|---|-------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 1 | Низкий уровень теоретической подготовки | 0 | 0 | 2 | 9,52 | 2 | 4,26 |
| 2 | Недостаточный уровень практической подготовки | 14 | 36,84 | 10 | 47,62 | 11 | 23,40 |
| 3 | Нет подходящих вакансий для работы по специальности | 15 | 39,47 | 11 | 52,38 | 14 | 29,79 |
| 4 | Слабое владение компьютерными технологиями | 2 | 5,26 | 2 | 9,52 | 1 | 2,13 |
| 5 | Слабое знание законодательства | 4 | 10,53 | 1 | 4,76 | 0 | 0 |
| 6 | Недостаточное знание профильных дисциплин | 11 | 22,62 | 8 | 31,80 | 3 | 5,62 |
| 7 | Слабое знание иностранного языка | 5 | 13,50 | 7 | 27,87 | 5 | 8,05 |
| 8 | Недостаточные социальные навыки (к деловому общению, к работе в команде) | 8 | 17,41 | 7 | 23,53 | 2 | 2,12 |
| 9 | Неумение разрабатывать различные проекты | 4 | 10,53 | 3 | 14,29 | 0 | 0 |
| 10 | Отсутствие навыков саморазвития и самообразования | 6 | 15,79 | 2 | 9,52 | 1 | 2,13 |

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|--------|--|--------------------------------------|--------|-------------------------|--------|---|--------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 11 | Низкий уровень заработной платы по специальности | 12 | 31,58 | 5 | 23,81 | 4 | 8,50 |
| 12 | Отсутствие покровительства | 2 | 5,26 | 1 | 4,76 | 2 | 4,26 |
| 13 | Отсутствие интереса к полученной профессии | 11 | 28,95 | 1 | 4,76 | 3 | 6,38 |
| 14 | Другое | 0 | 0 | 1 | 4,76 | 2 | 4,26 |
| 15 | Ничто не должно мешать | 3 | 7,89 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Нет ответа | 2 | 5,26 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого: | | 96 | 252,63 | 59 | 280,94 | 47 | 100,00 |

Для удобства оценки в таблице 2.7 был выделен ТОП-5 наиболее часто выбираемых факторов, препятствующих профессиональному выбору выпускников вузов.

Таблица 2.7

Лидирующие варианты ответов на вопрос: «Что, на Ваш взгляд, может мешать нынешним выпускникам вузов работать по избранной специальности? (можно дать несколько ответов)»

| Ранг | Группы респондентов | | | | | |
|-------------|---|-------|---|-------|---|-------|
| | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
| | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % |
| 1. | Нет подходящих вакансий для работы по специальности | 39,47 | Нет подходящих вакансий для работы по специальности | 52,38 | Нет подходящих вакансий для работы по специальности | 29,79 |
| 2. | Недостаточный уровень практической подготовки | 36,84 | Недостаточный уровень практической подготовки | 47,62 | Недостаточный уровень практической подготовки | 23,4 |
| 3. (3-4) | Низкий уровень заработной платы по специальности | 31,58 | Недостаточное знание профильных дисциплин | 38,1 | Низкий уровень заработной платы по специальности | 8,5 |
| | | | | | Слабое знание иностранного языка | 8,5 |

| Ранг | Группы респондентов | | | | | |
|-------------|--|-------|--|-------|---|------|
| | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
| | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % |
| 4. (4-5) | Отсутствие интереса к полученной профессии | 28,95 | Недостаточные социальные навыки (к деловому общению, к работе в команде) | 28,57 | Отсутствие интереса к полученной профессии | 6,38 |
| | | | Слабое знание иностранного языка | 28,57 | | |
| 5. (5-6) | Недостаточное знание профильных дисциплин | 26,32 | Низкий уровень заработной платы по специальности | 23,81 | | |

В качестве главных препятствий для нынешних выпускников вузов для работы по избранной специальности, по мнению всех групп респондентов признаны:

- «Нет подходящих вакансий для работы по специальности», при этом максимальный показатель у молодых предпринимателей (52,38%), на втором месте молодые работники с небольшим стажем (39,47%) и на третьем – Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях (29,79%);
- «Недостаточный уровень практической подготовки» (от 23,4 до 36,84%).

На последующих лидерских местах расположились практически одинаковые варианты ответов, но несколько в различной последовательности.

Так, на третьем месте вариант «Низкий уровень заработной платы по специальности» оказался в группах:

- молодых работников с небольшим стажем (31,58%);
- менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях (8,5%).

В группе менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства вариант «Низкий уровень заработной платы по специальности» оказался лишь на шестом месте (23,81%).

В то же время вариант «Недостаточное знание профильных дисциплин» в группе менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства оказался на третьем месте (38,1%). А в группе молодых работников с небольшим стажем – лишь на пятом месте (26,32%).

В целом, главные препятствия нынешним выпускникам вузов для работы по избранной специальности могут быть сгруппированы в зависимости от их характера (см. табл. 2.8).

Эти данные свидетельствуют о наличии несоответствия в системе «бизнес – вуз – студент (выпускник)», которые затрагивают преимущественно следующие вопросы:

- потребности рыночной среды в профессиональных кадрах, включая необходимый уровень практической подготовки, достаточное знание профильных дисциплин и достаточное знание иностранного языка) и соответствующий

(недостаточный) уровень имеющихся компетенций у значительной части выпускников вузов;

– потребность рыночной среды в профессиональных кадрах с высоким уровнем трудовой мотивации, интересом к своей профессии и недостаточно высокий интерес к полученной профессии и недостаточные социальные навыки значительной части выпускников вузов.

Таблица 2.8

Препятствия к профессиональной деятельности выпускников вузов

| Группы препятствий | | |
|---|--|---|
| Во внешней среде | Связанные с качеством образования | Связанные с личностными характеристиками выпускников |
| Отсутствие подходящих вакансий для работы по специальности; низкий уровень заработной платы по специальности | Недостаточный уровень практической подготовки; недостаточное знание профильных дисциплин; слабое знание иностранного языка | Отсутствие интереса к полученной профессии; недостаточные социальные навыки (к деловому общению, к работе в команде) |
| Возможности | | |
| Поддержка бизнеса; контроль за рынком труда | Развитие практико-ориентированных компетенций; повышение мотивации к обучению; совершенствование образовательных программ | Совершенствование профориентационной работы; воспитательная работа; развитие Soft Skills |

Анализ мнений респондентов о том, какие мероприятия необходимы, на их взгляд, для повышения уровня предпринимательских компетенций, позволил выявить первостепенную роль производственной практики для решения этой задачи (см. табл. 2.9).

Таблица 2.9

Распределение ответов на вопрос: «Какие мероприятия необходимы, на Ваш взгляд, для повышения уровня предпринимательских компетенций? (можно дать несколько ответов)»

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|-------|---|--------------------------------------|-------|-------------------------|-------|---|-------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 1 | Полноценная производственная практика | 25 | 65,79 | 14 | 66,67 | 33 | 70,21 |
| 2 | Привлечение практикующих специалистов к учебному процессу | 19 | 50,00 | 16 | 76,19 | 18 | 38,30 |
| 3 | Совмещение профессий/специальностей в учебе | 8 | 21,05 | 4 | 19,05 | 8 | 17,02 |

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|--------|--|--------------------------------------|--------|-------------------------|-------|---|-------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 4 | Повышение профессионального уровня преподавателей | 12 | 31,58 | 7 | 33,33 | 11 | 23,40 |
| 5 | Улучшение материально-технической базы вуза | 6 | 15,79 | 7 | 33,33 | 9 | 19,15 |
| 6 | Повышение уровня учебной дисциплины | 6 | 15,79 | 2 | 9,52 | 8 | 17,02 |
| 7 | Усиление подготовки по иностранному языку | 5 | 13,16 | 6 | 28,57 | 8 | 17,02 |
| 8 | Больше проводить деловых игр на учебных занятиях | 2 | 5,26 | 1 | 4,76 | 6 | 12,77 |
| 9 | Усиление компьютерной подготовки | 4 | 10,53 | 3 | 14,29 | 6 | 12,77 |
| 10 | Улучшение связей с организациями для проведения практики | 13 | 34,21 | 12 | 57,14 | 17 | 36,17 |
| 11 | Больше внимания социально-психологической подготовке | 4 | 10,53 | 0 | 0 | 2 | 4,26 |
| 12 | Возможность реального выбора учебных дисциплин по выбору | 0 | 0 | 4 | 19,05 | 4 | 8,51 |
| 13 | Другое | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | Нет ответа | 2 | 5,26 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого: | | 106 | 278,95 | 76 | 361,9 | 130 | 276,6 |

Выделим лидирующие варианты ответов и представим данные в форме новой таблицы (см. рис. 2.7).

Как видно, все группы экспертов выделили практически единодушно одни и те же мероприятия, как необходимые, на их взгляд, для повышения уровня предпринимательских компетенций:

- «полноценная производственная практика»;
- «привлечение практикующих специалистов к учебному процессу»;
- «улучшение связей с организациями для проведения практики»;
- «повышение профессионального уровня преподавателей».

Кроме того, в группе менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства на четвертых-пятых местах также пункт «улучшение материально-технической базы вуза» (33,33%). В целом же мы вновь сталкиваемся с проблемой «разрыва» между необходимостью полноценной производственной практики для студентов и недостатками в ее организации (фактически ее отсутствием) на деле.

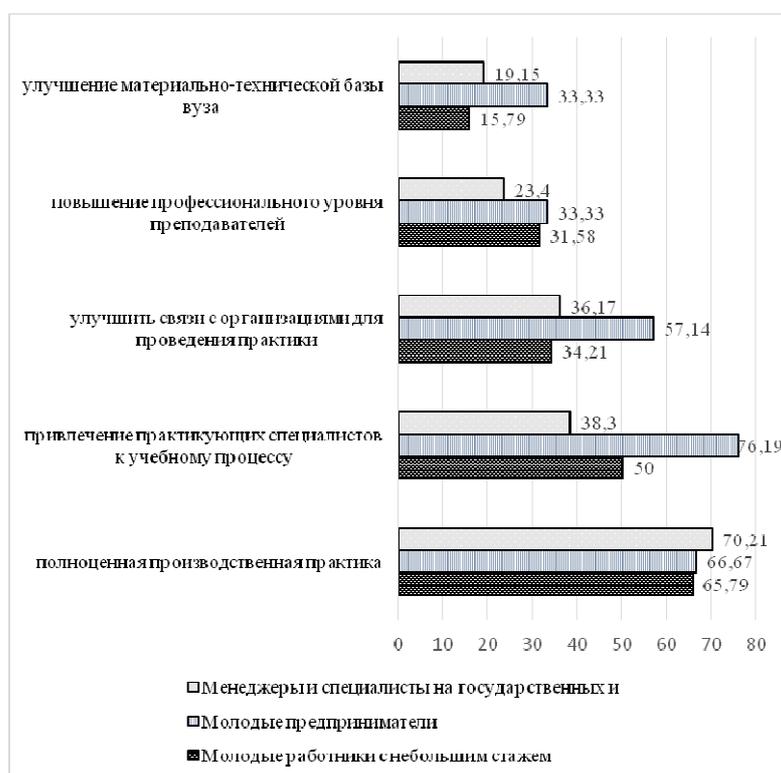


Рис. 2.7. ТОП 5 мероприятий, необходимых для повышения уровня предпринимательских компетенций

В связи с предлагаемыми мероприятиями возникает естественный вопрос и о том, какой вклад в повышение качества подготовки студентов на деле могли бы внести бизнес-организации, по мнению экспертов? (См. табл. 2.10 и 2.11).

Таблица 2.10

Распределение ответов на вопрос: «Какой вклад, на Ваш взгляд, могли бы внести бизнес-организации (предприниматели) в повышение качества подготовки студентов? (можно дать несколько ответов)»

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|-------|--|--------------------------------------|-------|-------------------------|-------|---|-------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 1 | Предоставление мест для производственной практики | 26 | 68,42 | 17 | 80,95 | 36 | 76,60 |
| 2 | Подключение своих специалистов к учебному процессу в вузах | 18 | 47,37 | 15 | 71,43 | 14 | 29,79 |
| 3 | Помощь в улучшении материально-технической базы вуза | 2 | 5,26 | 7 | 33,33 | 10 | 21,28 |

| № п/п | Варианты ответов | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
|--------|---|--------------------------------------|-------|-------------------------|--------|---|--------|
| | | Частота | % | Частота | % | Частота | % |
| 4 | Предоставление возможностей для стажировок преподавателей | 12 | 31,58 | 6 | 28,57 | 9 | 19,15 |
| 5 | Создание кафедр вузов в своей организации | 2 | 5,26 | 0 | 0 | 3 | 6,38 |
| 6 | Сотрудничество с вузами на основе договоров | 9 | 23,68 | 5 | 23,81 | 13 | 27,66 |
| 7 | Участие в профориентации школьников и студентов | 6 | 15,79 | 9 | 42,86 | 10 | 21,28 |
| 8 | Предоставление студентам кредитов на образование | 7 | 18,42 | 4 | 19,05 | 6 | 12,77 |
| 9 | Участие в определении дисциплин по выбору студентов | 4 | 10,53 | 3 | 14,29 | 6 | 12,77 |
| 10 | Другое | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | Нет ответа | 3 | 7,89 | 0 | 0 | 1 | 2,13 |
| Итого: | | 89 | 234,2 | 66 | 314,29 | 108 | 229,81 |

Выделим лидирующие варианты ответов и представим данные в форме новой таблицы (см. табл. 2.11).

Таблица 2.11

Лидирующие варианты ответов на вопрос: «Какой вклад, на Ваш взгляд, могли бы внести бизнес-организации (предприниматели) в повышение качества подготовки студентов? (можно дать несколько ответов)»

| Ранг | Группы респондентов | | | | | |
|------|--|-------|--|-------|---|-------|
| | Молодые работники с небольшим стажем | | Молодые предприниматели | | Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях | |
| | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % | Варианты ответов | % |
| 1 | Предоставление мест для производственной практики | 68,42 | Предоставление мест для производственной практики | 80,95 | Предоставление мест для производственной практики | 76,60 |
| 2 | Подключение своих специалистов к учебному процессу в вузах | 47,37 | Подключение своих специалистов к учебному процессу в вузах | 71,43 | Подключение своих специалистов к учебному процессу в вузах | 29,79 |
| 3 | Предоставление возможностей для стажировок преподавателей | 31,58 | Участие в профориентации школьников и студентов | 42,86 | Сотрудничество с вузами на основе договоров | 27,66 |

На безусловном первом месте для всех групп экспертов стоит потребность в предоставлении мест для производственной практики (более двух третей респондентов во всех группах). Этот вариант вполне согласуется с распределением ответов на вопрос о недостатках полученного (получаемого) респондентами образования в вузе, которые затрудняют их практическую трудовую деятельность. На первом месте у всех групп экспертов оказался пункт «Недостаточный уровень практической подготовки».

Единодушно все группы экспертов поставили на второе место предложение «подключение своих специалистов к учебному процессу в вузах». По группам экспертов за предложение «предоставление мест для производственной практики»:

- «Молодые работницы с небольшим стажем» – 47,37 %;
- «Молодые предприниматели» – 71,43 %;
- «Менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях» – 29,79 %.

На третьем месте у разных групп экспертов оказались разные варианты ответов:

- в группе молодых экспертов – «предоставление возможностей для стажировок преподавателей» (31,58 %);
- в группе менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях – «участие в профориентации школьников и студентов» (42,86 %);
- в группе менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства – «сотрудничество с вузами на основе договоров» (27,66 %).

В основном материалы опроса экспертов подтверждают мнение о важности «иметь высшее образование, чтобы быть успешным предпринимателем». Подавляющее большинство респондентов более или менее удовлетворены полученным образованием (в том числе предпринимательскими компетенциями). Однако существуют некоторые разрывы в потребностях и интересах основных стейкхолдеров по поводу развития, предоставления, получения и применения, использования высшего образования.

Для более глубокого понимания проблемы «разрыва» между потребностями рынка и уровнем подготовки выпускников мы обратились за вопросами к студентам – будущим выпускникам. Основная задача опроса состояла в оценке существующей системы развития профессиональных компетенций студентов, обучающихся в вузе социально-экономической направленности. Общая численность выборки 215 человек.

В первую очередь была определена общая оценка получаемого образования. Степень удовлетворенности студентов качеством получаемого образования продемонстрирована на рисунке 2.8. Около половины опрошенных не смогли дать однозначного ответа, 31 % респондентов доволен или частично доволен качеством получаемого образования, и достаточно высокий процент в целом не доволен качеством образования, получаемого в вузе.

Следующий вопрос включал оценку важности дисциплин по отдельным группам и дисциплинам. На первое место студенты поставили дисциплины, обучающие основам профессии (33,3 %), на второе – иностранный язык (27,7 %), третье место – технология организации бизнеса (19,4 %).

Далее было решено выяснить, каким дисциплинам было уделено слишком мало времени в учебной программе для развития компетенций.

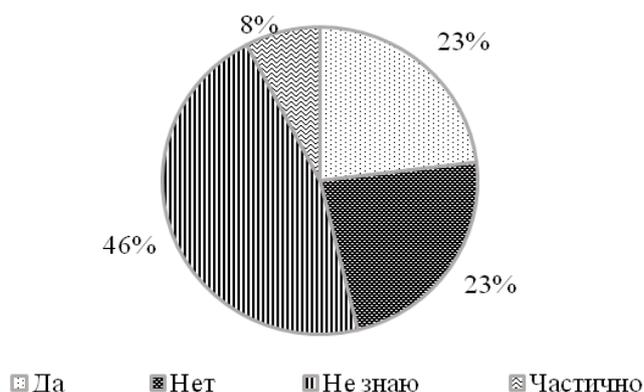


Рис. 2.8. Общая оценка уровня образования (студенты 4 курса), %

Лидером становится иностранный язык (43,75%), что показывает его огромное влияние на развитие компетенций в современном мире. Далее в списке дисциплины, связанные с продажами, маркетингом (25%), и психология (31,25%).

Немаловажным фактором в развитии компетенций обучающихся являются различные дополнительные курсы, конкурсы и программы повышения квалификации. Наиболее популярным среди опрошенных стал конкурс WorldSkills (23%). Также студенты посещали курсы профессиональных компетенций (11,5%) и программу профессиональной подготовки «Переводчик в сфере деловых коммуникаций» (5,7%). Однако большинство респондентов (59,6%) не участвовали в подобных мероприятиях. Возможно, это говорит о неосведомленности студентов в возможности участия в дополнительных программах, либо их недостаточной привлекательности для студентов. Насколько полезными считают обучающиеся эти мероприятия, представлено на рис. 2.9.

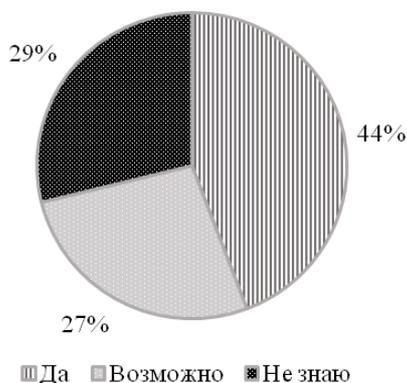


Рис. 2.9. Польза от дополнительных курсов и конкурсов, по мнению студентов, %

Треть опрошенных не смогли ответить точно, потому что не участвовали в подобных курсах и конкурсах. Однако однозначно подтвердили пользу 44% респондентов, что свидетельствует о достаточно высоком потенциале дополнительного обучения, несмотря на ответы по предыдущему вопросу.

Интересным для студентов стал вопрос о применении в профессиональной деятельности компетенций, полученных во время обучения. Большинство респондентов частично используют полученные знания и навыки на практике, что наглядно продемонстрировано на рисунке 2.10. Это говорит о том, что многим навыкам студентам приходится учиться непосредственно на рабочем месте.

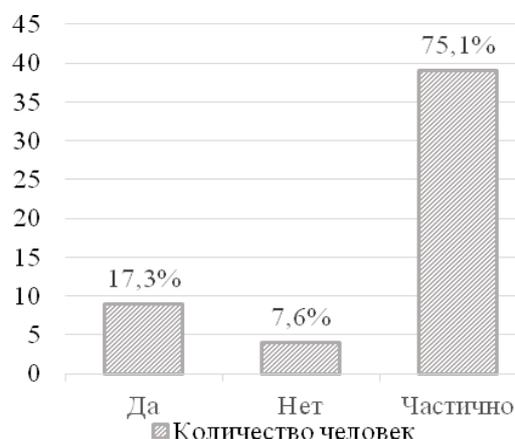


Рис. 2.10. Применение студентами в профессиональной деятельности умений и навыков, полученных во время обучения, %

Студенты оценили степень важности отдельных компетенций, которые, по их мнению, окажут наибольшее влияние на их будущую профессиональную деятельность (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Важность отдельных компетенций в профессиональной деятельности, %

Обучающие считают крайне важными следующие профессиональные навыки:
 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

- способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
- умение заниматься проектной и организационно-управленческой деятельностью;
- рассчитывать затраты по организации деятельности предприятия и отдельных продуктов;
- уметь принимать оперативные управленческие решения.

Любую организацию – будущее место работы выпускника – отличает наличие сложной системы межличностных отношений, от которой зависит эффективность деятельности каждого работника. Студенты выпускных курсов понимают, что в дальнейшем их карьера будет зависеть в большей степени от умений взаимодействовать в коллективе и реализовывать свою роль в команде. Поэтому за данную компетенцию было отдано наибольшее число голосов.

Студентам также была дана возможность высказаться по поводу того, какой бы они хотели видеть образовательную программу, что бы они изменили в образовательной программе?

Половина респондентов сошлись во мнении, что крайне полезным было бы больше времени уделять получению практических навыков, так как именно это является основой хорошего специалиста в любой сфере. Часть респондентов (31,4%) также считают, что создание дополнительных курсов с углубленным изучением бизнеса будет отличным решением. Предложение по изменению подхода к ведению лекционных курсов поддержали 18,6%, это свидетельствует о том, что студенты плохо усваивают материал лекций и его приходится изучать самостоятельно вне учебного времени.

Не вызывает сомнения тот факт, что выбираемая ниша в профессиональной сфере должна соответствовать талантам и способностям человека. Однако, кроме всего прочего, она должна отражать его истинные желания и стремления. Человек легче, быстрее и с большими результатами становится успешным в своей трудовой деятельности, если она соответствует его личностным особенностям, предпочтениям, талантам и возможностям. Определились ли студенты с нишей, которая им интересна в выбранной сфере, и знают ли как себя в ней развить, продемонстрировано на рис. 2.12.

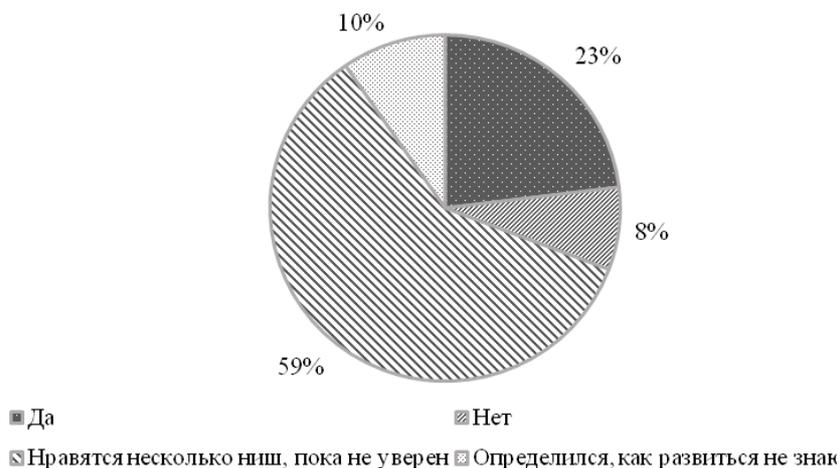


Рис. 2.12. Определение ниши студентов в туристской сфере, %

По данным рисунка понятно, что только 33 % студентов имеют представление о своей профессии, в которой хотят развиваться, при этом 10 % не представляют, как это сделать. Большинство опрошенных еще не определились с выбором (59 %), а 8 % и вовсе не имеют понятия, в каком направлении им двигаться. Данные графика говорят о том, что большинство обучающихся, может быть, не полностью, но понимают вектор движения в профессиональной деятельности.

Готовность студента к профессиональной деятельности является результатом накопления качественных личностных изменений и обретения профессиональной компетентности субъектом будущей профессиональной деятельности. Следующий вопрос должен подытожить все вышеперечисленные, показать, считают ли студенты себя компетентными в выбранной профессиональной сфере и их готовность выйти на рынок труда со знаниями и навыками, полученными за годы обучения (рис. 2.13).

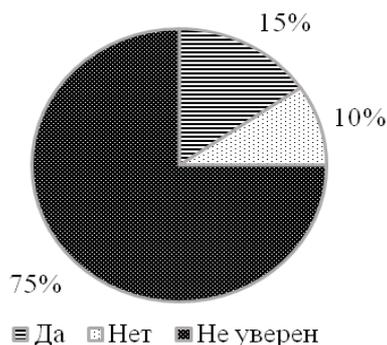


Рис. 2.13. Готовность обучающихся к будущей профессиональной деятельности, %

Большая часть (75 %) опрошенных не может дать конкретного ответа на данный момент и всего лишь 15 % респондентов ответили «Да». Можно сделать вывод, что студенты не уверены в своих силах на рынке труда.

Очевидно, что любая образовательная программа – это пластичная структура, которая может и должна подвергаться изменениям. Проведенный среди студентов опрос показал, что в процессе профессионального обучения студенты сталкиваются с рядом сложностей, которые связаны с распределением общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. У студентов должно быть право выбора отдельных дисциплин, возможность получать дополнительное образование, проходить полноценное практическое обучение, практики и стажировки на предприятиях по получаемому образовательному профилю. При этом, как и в предыдущем опросе выпускников, у студентов наблюдается недостаточный психо-эмоциональный настрой на профессиональную деятельность, который связан с неуверенностью в уровне приобретенных компетенций и правильности выбранной профессии.

2.3. Исследование готовности и возможности включения студенчества в предпринимательство

Молодежные предпринимательские компетенции формируются в основном в период студенчества. Наиболее близкими по своему профилю к преподаванию основ предпринимательства являются вузы социально-экономического профиля.

В связи с этим, студенты социально-экономических вузов России представляют высокий интерес в изучении вопроса развития предпринимательских компетенций.

Мы задали респондентам вопрос о том, хотели бы они заниматься бизнесом будучи студентами высшего заведения социально-экономического профиля. Из общего числа ответивших чуть более 4% ответили, что уже занимаются бизнесом, несмотря на то, что являются студентами. Практически четверть опрошенных ответили, что в обозримом будущем намерены заняться своим делом и активно об этом думают. Львиная доля респондентов (46%) высказались, что они просто задумываются заняться бизнесом, однако не уточняют, когда и каким именно. Чуть более четверти из общей выборки ответили отрицательно (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Распределение ответов на вопрос: «27. Посещали ли Вас мысли о том, что Вы хотите заниматься бизнесом?», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|--|-------|
| 27.1. Определенно да, и уже занимаюсь | 4,1 |
| 27.2. Определенно да, задумываюсь на будущее | 24,9 |
| 27.3. В какой-то мере да, задумываюсь | 46 |
| 27.4. Нет, не задумываюсь | 27 |
| Итого | 100 |

Тяга студентов высшего учебного заведения к обретению предпринимательских компетенций, занимаясь бизнесом, во многом определяется тем окружением, в котором они находятся. Причем зависимость, как правило, прямая: чем больше людей в рамках одной группы занимаются какой-либо деятельностью (в нашем случае речь идет о бизнесе), тем большее количество людей начинают проявлять интерес к этому же виду деятельности.

В связи с этим, мы предложили опрашиваемым оценить долю студентов-одногруппников, у которых уже существует тяга к формированию предпринимательских компетенций (табл. 2.13).

Таблица 2.13

Распределение ответов на вопрос: «30. Как Вы считаете, как много ваших одногруппников обладают стремлением овладеть предпринимательскими компетенциями?», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|--------------------------------------|-------|
| 30.1. Да, много (больше половины) | 5,9 |
| 30.2. Да, много (но меньше половины) | 11,3 |
| 30.3. Нет, немного (единицы) | 38,7 |
| 30.4. Трудно сказать | 44,1 |
| Итого | 100 |

Картина выглядит следующим образом: практически половина опрошенных ответили на этот вопрос отрицательно. По мнению более 44 % опрошенных, им на данный момент весьма сложно сказать, что их одноклассники стремятся овладеть предпринимательскими компетенциями. Однако в то же время более 38 % опрошенных высказались, что таковые среди их окружения присутствуют, но буквально единицы (табл. 2.13).

Десятая часть опрошенных отметили, что таковых в их окружении весьма много, но меньше чем половина. И совсем малая доля опрошенных высказались о том, что среди их окружения более чем половины людей намерены овладевать предпринимательскими компетенциями (5,9 %).

Предпринимательские компетенции формируются в том числе во время непосредственного занятия бизнесом. В связи с этим, мы задали респондентам вопрос о том, имеют ли они намерение открыть свое дело в ближайшее время? Результаты ответов на данный вопрос выглядят следующим образом: самая большая доля опрошенных высказались за то, что намерены заняться бизнесом, однако только при некоторых условиях. Условия респондентами не уточняются (табл. 2.14).

Таблица 2.14

Распределение ответов на вопрос: «38. Намереваетесь ли Вы заняться бизнесом в ближайшее время?», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|--|-------|
| 38.1. Намерен(а), для этого есть начальный капитал | 8,7 |
| 38.2. Намерен(а), рассчитываю получить кредит | 6,7 |
| 38.3. Намерен(а), рассчитываю на получение гранта | 4,1 |
| 38.4. Намерен(а) при некоторых условиях | 46,6 |
| 38.5. Не намерен(а) | 33,9 |
| Итого | 100 |

Чуть более трети отмечают, что они не намерены заниматься бизнесом и формировать у себя предпринимательские компетенции в ближайшее время. Другая часть опрошенных отмечают, что они намерены в ближайшее время заняться предпринимательским делом, однако для них важен стартовый капитал. Чуть более 6 % опрошенных в качестве стартового капитала представляют кредит, и чуть более 4 % респондентов в качестве стартового капитала обозначают получение гранта.

Лишь около десятой части опрошенных отмечают, что намерены в ближайшее время заниматься бизнесом и у них для этого есть начальный капитал.

Привлекательность предпринимательской деятельности для каждого из опрошенных студентов представляется своей. Мы предложили опрашиваемым дать ответ на вопрос о том, что для них представляет ценность в предпринимательской деятельности.

Исходя из полученных ответов можно утверждать, что на первом месте для опрошенных, намеревающихся заниматься бизнесом, стоит самореализация себя и своих творческих идей. Акцентируем внимание на том, что студенты социально-экономических вузов в качестве одного из ключевых

элементов привлекательности в бизнесе видят не возможность заработка, а именно самореализацию себя и своих творческих идей. Примерно десятая часть от общей выборки опрошенных отмечают, что занятие бизнесом для них прежде всего престиж и независимость. А вот в качестве источника высокого дохода бизнес видят чуть более 17% опрошенных. Ряд опрошенных отметили также, что бизнес для них это возможность заниматься благотворительностью. Затруднились ответить на данный вопрос менее одного процента опрошенных студентов (табл. 2.15).

Таблица 2.15

Распределение ответов на вопрос: «31. Какие ценности Вы видите в предпринимательской деятельности для себя?», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|--|-------|
| 31.1. Самореализация личности и реализация творческих идей | 58,1 |
| 31.2. Независимость и свобода | 9,2 |
| 31.3. Престиж деятельности | 9,8 |
| 31.4. Более или менее высокий доход | 17,9 |
| 31.5. Благотворительность | 3,6 |
| 31.6. Затрудняюсь ответить | 0,7 |
| Другое | 0,7 |
| Итого | 100 |

Чуть выше мы говорили о том, что окружение студентов очень серьезно влияет на формирование предпринимательских компетенций. Однако там вопрос касался именно окружения из числа одногруппников. В данном же случае вопрос касается того, присутствуют ли среди окружения студента родственники, которые занимаются предпринимательской деятельностью (табл. 2.16).

Таблица 2.16

Распределение ответов на вопрос: «17. Есть ли среди ближайших родственников люди, занимающиеся бизнесом?», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|----------------------------|-------|
| 17.1. Да | 55,9 |
| 17.2. Нет | 33,5 |
| 17.3. Затрудняюсь ответить | 10,6 |
| Итого | 100 |

По результату анализа ответов на данный вопрос можно сказать, что у более чем половины опрошенных среди членов семьи есть люди, занимающиеся бизнесом и обладающие предпринимательскими компетенциями. У трети опрошенных

студентов среди ближайших родственников таких людей не имеется. Десятая часть затруднилась с ответом на данный вопрос.

Наличие ближайших родственников, занимающихся бизнесом, дает возможность предположить, что студенты могут являться потенциальными продолжателями семейного бизнеса. Такая практика весьма частая в семьях, где родители занимаются предпринимательской деятельностью.

Мы задали вопрос студентам, участвовавшим в опросе, о том, как они относятся к тому, что в перспективе могли бы продолжить семейный бизнес (табл. 2.17).

Таблица 2.17

Распределение ответов на вопрос: «28. В случае, если в Вашей семье кто-либо из ближайших родственников занимается бизнесом, как бы Вы отнеслись к перспективе продолжить это дело в будущем?», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|---|-------|
| 28.1. Да, мог(ла) бы продолжить семейный бизнес в перспективе | 17,9 |
| 28.2. Да, уже участвую в некоторой мере в семейном бизнесе | 4,6 |
| 28.3. Нет, хотя семейный бизнес есть, но я не планирую его продолжить | 8,9 |
| 28.4. Нет, потому что нет семейного бизнеса | 57,3 |
| 28.5. Затрудняюсь ответить | 11,3 |
| Итого | 100 |

В результате ответов на предложенный вопрос более чем половина студентов (57,3%) высказались о том, что в их семье отсутствует семейный бизнес и продолжать им нечего. В то же время около одной пятой части опрошенных студентов (17,9%) отметили, что в их семье присутствует предпринимательское дело и они готовы продолжить его в перспективе. У части опрошенных в семье существует свой бизнес, но продолжать они его в обозримом будущем не собираются. Одна десятая часть опрошенных затруднились ответить на предложенный вопрос.

Наличие в семье собственного бизнеса, благодаря которому у студентов могут частично формироваться предпринимательские компетенции, не является единственным сценарием. Многие из опрошенных готовы заниматься предпринимательской деятельностью вне существующего бизнеса, а наоборот, создать свое дело «с нуля» и развивать его. Готовность студентов вузов социально-экономического профиля к созданию собственного предпринимательского дела представляет высокий интерес. Мы предложили респондентам ответить на вопрос о том, готовы ли они самостоятельно открыть свое предпринимательское дело и развивать его?

Наиболее крупные доли ответов на данный вопрос распределились вокруг готовности к созданию своего бизнеса через пару лет после окончания университета (33%) и полной неготовности к этому (27,6%).

Примерно каждый двадцатый опрошенный отметил, что готов заняться своим делом сразу же после окончания университета, в то время как примерно каждый десятый отметил, что готов к своему делу уже во время учебы в вузе. Существует даже доля студентов, которая вовсе не готова к созданию и развитию своего бизнеса (5,5%) (табл. 2.18).

Распределение ответов на вопрос: «32. Как Вы думаете, готовы ли Вы самостоятельно открыть свое предпринимательское дело и развивать его?», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|---|-------|
| 32.1. Да, но не ранее чем через 2-3 года после окончания вуза | 33,0 |
| 32.2. Да, практически сразу после окончания вуза | 6,4 |
| 32.3. Да, еще в период учебы в вузе | 9,9 |
| 32.4. Нет, пока не готов | 27,6 |
| 32.5. Нет, и вообще не думаю о своем бизнесе | 5,5 |
| 32.6. Затрудняюсь сказать | 0,2 |
| Итого | 100 |

Как уже отмечалось ранее, предпринимательские компетенции формируются у студентов вуза социально-экономического профиля, с одной стороны, благодаря преподаваемым в университете дисциплинам (теоретическая база), а с другой, – при непосредственном соприкосновении с реальным предпринимательским делом.

Одним из наиболее интересных аспектов, касающихся данного исследования, является то, насколько преподаваемые в вузе дисциплины способствуют получению необходимых предпринимательских компетенций (рис. 2.14).

■ Более или менее да ■ Практически нет ■ Не способствуют

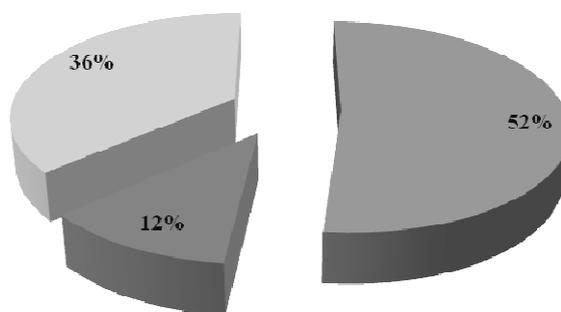


Рис. 2.14. Насколько преподаваемые Вам в социально-экономическом вузе дисциплины способствуют получению необходимых предпринимательских компетенций? (в %)

Ответы, полученные на предложенный вопрос, весьма интересны. Прежде всего, обращает на себя внимание то, что, по мнению только 52% студентов, вуз социально-экономического профиля предоставляет возможность освоить предпринимательские компетенции в рамках преподаваемых дисциплин. Чуть более одной десятой части опрошенных считают, что преподаваемые в университете дис-

циплины практически не дают возможности освоить предпринимательские компетенции в рамках обучения в вузе. Более трети опрошенных дали отрицательный ответ на данный вопрос. По их мнению, преподаваемые в университете дисциплины не способствуют выработке у студентов предпринимательских компетенций.

Говоря о предпринимательских компетенциях, нельзя не вдаваться в некоторую конкретику. Мы предложили опрашиваемым студентам распределить из предложенного списка компетенции, присущие предпринимателям, по степени важности. Результаты градации представлены в табл. 2.19.

Таблица 2.19

Распределение ответов на вопрос: «34. Выберите, пожалуйста, до трех предпринимательских компетенций, которые, на Ваш взгляд наиболее важны для занятия бизнесом в современных условиях, % от числа респондентов»

| Ответы | n=650 |
|--|-------|
| 34.1. Адаптивность, способность быстро приспособиться к новым условиям | 55,8 |
| 34.2. Быстрая обучаемость, способность освоить новые знания и опыт | 48,4 |
| 34.3. Забота о самосовершенствовании, развитии личности | 44,4 |
| 34.4. Креативность, творческий подход к делу, гибкость мышления | 42,1 |
| 34.5. Лидерские задатки, способность возглавить команду, повести других за собой | 49,1 |
| 34.6. Логическое мышление, способность решать сложные задачи | 25,8 |
| 34.7. Находчивость, способность не растеряться в сложной ситуации | 23,1 |
| 34.8. Объективность, умение реалистично оценивать обстановку | 17,5 |
| 34.9. Оптимизм, вера в успех своего дела | 15,9 |
| 34.10. Прагматизм, расчетливость, способность увидеть бизнес-возможности | 14,7 |
| 34.11. Предприимчивость, активность в достижении бизнес-цели | 14,3 |
| 34.12. Рационализм, способность к рациональному целеполаганию | 7,7 |
| 34.13. Способность объективно воспринимать себя и окружающих | 11,3 |
| 34.14. Стрессоустойчивость, умение сохранить выдержку в критической ситуации | 29,4 |
| 34.15. Циничность, способность идти на любые шаги ради своего успеха | 7,9 |
| 34.16. Затрудняюсь ответить | 9,1 |

По мнению опрошенных, наиболее популярными компетенциями, которые необходимы предпринимателю для ведения успешной хозяйственной деятельности, в современных условиях являются именно такие, как: «Адаптивность, способность быстро приспособиться к новым условиям» (55,8%), «Лидерские задатки, способность возглавить команду, повести других за собой» (49,1%), «Быстрая обучаемость, способность освоить новые знания и опыт» (48,4%), «Креативность, творческий подход к делу, гибкость мышления» (42,1%).

К ответам, которые обладают чуть меньшей популярностью, можно отнести такие, как: «Стрессоустойчивость, умение сохранить выдержку в критической

ситуации» (29,4 %), «Логическое мышление, способность решать сложные задачи» (25,8 %), «Находчивость, способность не растеряться в сложной ситуации» (23,1 %).

Отметим, что к наименее популярным ответам относятся следующие: «Циничность, способность идти на любые шаги ради своего успеха» (7,9 %), и «Рационализм, способность к рациональному целеполаганию» (7,7 %).

Примерно десятая часть из всех опрошенных студентов затруднились дать ответ на поставленный вопрос.

Таблица 2.20

Распределение ответов на вопрос: «36. Выберите, пожалуйста, до трех предпринимательских компетенций, которые, на Ваш взгляд, присущи лично Вам для занятия бизнесом в современных условиях», % от числа респондентов

| Ответы | n=650 |
|--|-------|
| 36.1. Адаптивность, способность быстро приспособиться к новым условиям | 33,8 |
| 36.2. Быстрая обучаемость, способность освоить новые знания и опыт | 44,7 |
| 36.3. Забота о самосовершенствовании, развитии личности | 27,8 |
| 36.4. Креативность, творческий подход к делу, гибкость мышления | 28,1 |
| 36.5. Лидерские задатки, способность возглавить команду, повести других за собой | 19,3 |
| 36.6. Логическое мышление, способность решать сложные задачи | 18,7 |
| 36.7. Находчивость, способность не растеряться в сложной ситуации | 18,1 |
| 36.8. Объективность, умение реалистично оценивать обстановку | 19,9 |
| 36.9. Оптимизм, вера в успех своего дела | 24,1 |
| 36.10. Прагматизм, расчетливость, способность увидеть бизнес-возможности | 6,7 |
| 36.11. Предприимчивость, активность в достижении бизнес-цели | 9,7 |
| 36.12. Рационализм, способность к рациональному целеполаганию | 13,0 |
| 36.13. Способность объективно воспринимать себя и окружающих | 19,4 |
| 36.14. Стрессоустойчивость, умение сохранить выдержку в критической ситуации | 10,9 |
| 36.15. Циничность, способность идти на любые шаги ради своего успеха | 9,7 |
| 36.16. Затрудняюсь ответить | 6,8 |

В таблице 2.20 отражены ответы студентов. Согласно полученным в результате опроса данным, наиболее популярной предпринимательской компетенцией, присущей выборке опрашиваемых студентов, является быстрая обучаемость, способность освоить новые знания и опыт. За наличие данной предпринимательской компетенции высказались 44,7% опрошенных студентов. Чуть менее популярным ответом стала такая предпринимательская компетенция, как «Адаптивность, способность быстро приспособиться к новым условиям». За данный ответ высказались около 40 % студентов от общей выборки. Креативность, творческий подход к делу, гибкость мышления в качестве предпринимательской компетенции присуща практически трети от общей массы участников исследо-

вания. Немаловажной предпринимательской компетенцией, согласно проведенным опросам, следует считать «Оптимизм, вера в успех своего дела». За данный вариант ответа высказались около четверти от общей доли исследованных.

Остальные варианты ответов, предложенных в рамках данного вопроса, являются чуть менее популярными. Практически каждый двадцатый участник исследования затруднился дать ответ на данный вопрос. Разработка рекомендаций, направленных на формирование и развитие востребованных и перспективных предпринимательских компетенций у студентов на базе университетов социально-экономического профиля.

Материалы проведенного исследования подтверждают мнение о важности «иметь высшее образование, чтобы быть успешным предпринимателем». Подавляющее большинство респондентов более или менее удовлетворены полученным образованием (в том числе предпринимательскими компетенциями). Однако существуют некоторые разрывы в потребностях и интересах основных стейкхолдеров по поводу развития, предоставления, получения и применения, использования высшего образования.

Полученные данные позволяют говорить о наличии некоторого «разрыва» между имеющимся и желательным направлением (характером) и качеством образования и получения предпринимательских компетенций. Этот «разрыв» проходит, прежде всего, по возрастной линии. Суть этого «разрыва» – различные ценности материального и нематериального характера, с которыми респонденты связывают избранный ими путь развития. В целом, у экспертов – представителей молодых менеджеров и специалистов – на первых двух местах в качестве ценностных ориентиров стоит возможность «реализовать свои творческие способности» и обеспечить «материальное благополучие». Эти ориентиры имеют противоположные социальные смыслы: социально-культурный и социально-экономический.

У экспертов – представителей менеджеров и специалистов «в возрасте» – на первых двух местах в качестве ценностных ориентиров – занятие предпринимательством призвано обеспечить «материальное благополучие» и «престижную работу». Эти ориентиры имеют не противоположные, но весьма различные социальные смыслы: социально-экономический и социально-статусный.

Старшие поколения работников (менеджеров и специалистов), принявших участие в исследовании, в заметно большей степени удовлетворены своим вузовским образованием и полученными компетенциями, чем младшее поколение (в лице экспертов – молодых работников с небольшим стажем).

Анализ основных недостатков в подготовке студентов в учебном заведении, в котором они учились (учатся), заставляет обратить внимание, прежде всего на следующие:

- необходимость «повышать уровень практической подготовки студентов», включая необходимость улучшать организацию учебной и производственной практики;
- воспитательные аспекты обучения в вузах, в частности, на необходимость воспитывать у студентов готовность заниматься предпринимательской деятельностью;
- важность обеспечения реального выбора учебных дисциплин по выбору;
- необходимость усиливать компьютерную подготовку в вузах. Эксперты в связи с вопросом о недостатках полученного (получаемого) респондентами образования в вузе, а также имеющихся у них предпринимательских компетенций, кото-

рые затрудняют их практическую трудовую деятельность, обратили внимание, прежде всего, на недостаточный уровень практической подготовки студентов.

Среди причин возможного поступления в какой-то вуз у всех групп респондентов, на лидерских местах:

- «недостаточно имеющихся знаний»;
- «необходимы знания для решения моих деловых задач»;
- «необходимы знания и другого профиля (направления)»;
- «в интересах будущего карьерного роста»

Молодые предприниматели, по мнению экспертов, ожидают от выпускников вуза, прежде всего:

- «хорошую компьютерную подготовку»;
- «знания новейших технологий по специальности»;
- «сильное базовое образование»;
- «знание иностранного языка»;
- «хорошую экономическую подготовку»;
- «наличие желания к саморазвитию и самообразованию».

В качестве главных препятствий нынешним выпускникам вузов для формирования у них предпринимательских компетенций, по мнению всех групп респондентов, отмечены:

- «нет подходящих вакансий для работы по специальности»;
- «недостаточный уровень практической подготовки»;
- «низкий уровень заработной платы по специальности»;
- «недостаточное знание профильных дисциплин»;
- «отсутствие интереса к полученной профессии»;
- «слабое знание иностранного языка»;
- «недостаточные социальные навыки (к деловому общению, к работе в команде)».

Данные опроса экспертов свидетельствуют о наличии «разрывов»:

– с одной стороны, между потребностями рыночной среды в подходящих и конкурентоспособных кадрах, и, с другой – недостаточным выпуском из вузов и подготовкой кадров, необходимых для рыночной среды, для производственной и социальной сферы;

– с одной стороны, между спросом производственной и социальной сферы на кадры с актуальными компетенциями (включая необходимый и достаточный уровень практической подготовки, достаточное знание профильных дисциплин и достаточное знание иностранного языка) и, с другой – реальным (недостаточным) уровнем имеющихся компетенций у значительной части выпускников вузов;

– с одной стороны, между потребностями производственной и социальной сферы в кадрах с высоким уровнем трудовой мотивации, интереса к занятию бизнесом и, с другой – недостаточно высоким интересом к полученной профессии и недостаточными предпринимательскими навыками значительной части выпускников вузов.

Все группы экспертов выделили практически единодушно одни и те же мероприятия, как необходимые, на их взгляд, для повышения уровня предпринимательских компетенций:

- «полноценная производственная практика»;
- «привлечение практикующих специалистов к учебному процессу»;
- «улучшение связей с организациями для проведения практики»;
- «повышение профессионального уровня преподавателей».

Вклад, которым предприниматели смогли бы обогатить качество предпринимательских компетенций у учащихся социально-экономических вузов, мог бы заключаться в следующем:

- поддержка местами для прохождения периода практики во время обучения в вузе;
- предоставление своих специалистов в качестве практиков, участвующих в процессе подготовки студентов вузов социально-экономического профиля;
- предоставление возможности преподавателям вузов социально-экономического профиля проходить стажировки на базах реальных предприятий;
- поддержка профориентационных мероприятий у студентов.

Особенно актуальная проблема в настоящее время заключается в подготовке кадров в сфере предпринимательства.

В процессе контент-анализа и интервью работодателей были определены основные методы обучения, которыми традиционно пользуются наниматели (рис. 2.15, 2.16). Их можно разделить на две категории: те, которые связаны непосредственно с рабочим местом, и вне рабочего места, причем это два метода не исключающие, а дополняющие друг друга.

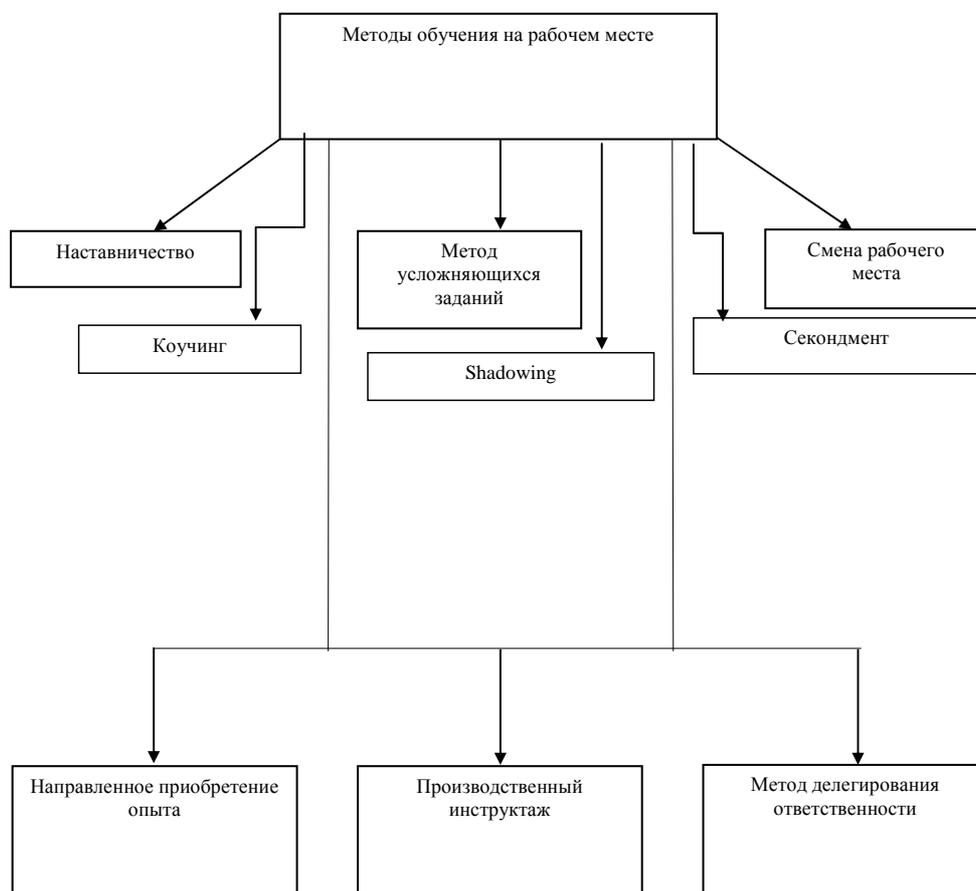


Рис. 2.15. Методы обучения на рабочем месте

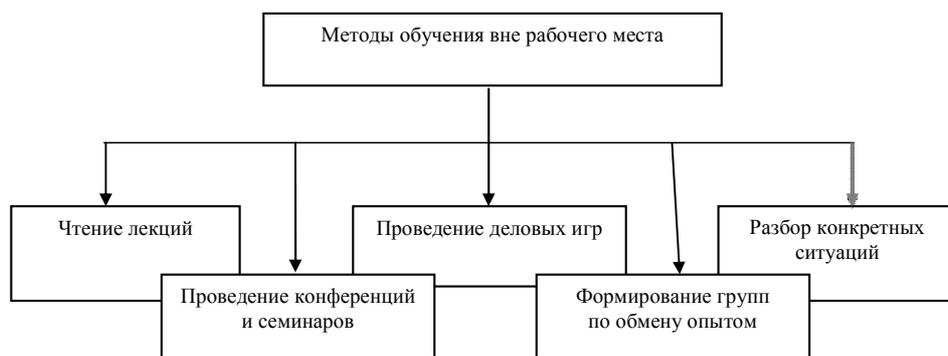


Рис. 2.16. Методы обучения вне рабочего места

Первая категория – обучение, связанное с рабочим местом, несет в себе привязку к производственным функциям обучающихся, связана с практической направленностью деятельности сотрудника. С помощью введения практико-интегрированного обучения студенты получают профессиональные компетенции на рабочем месте в компаниях-партнерах еще до получения диплома. Такие методы обучения способствуют формированию профессиональных компетенций на опыте наставника. Они могут проводиться с отрывом или без отрыва от работы.

Методы обучения вне рабочего места – помогают формировать профессионально важные качества личности.

Поскольку миссия компетентного подхода – подготовить специалиста, в котором нуждается рынок труда, привести образование в соотношение с потребностями рынка труда, ориентация образования на его результаты, то есть необходимым является использование таких методов обучения, которые позволят выпускнику без адаптации к условиям производства применять все свои компетенции на рабочем месте.

Современность данного подхода заключается в культуре самоопределения, т.е. способности и готовности самореализовываться, самоопределяться и саморазвиваться.

Использование компетентного подхода при обучении студентов, для получения положительных результатов обучения, заключается в сочетании различных методов обучения, главным критерием отбора которых является возможность создания таких условий обучения, которые давали бы возможность добывать знания. К таким методам обучения относят: кейс-практики, деловые игры, мастер-классы, стажировки, презентации проектов и др. – активные методы обучения. Именно такая подготовка и работа над проектами в группах способствует применению методов моделирования и прогнозирования в профессиональной деятельности, разработке иных способов разрешения проблем и т.д. Конечно, нельзя исключать и традиционные методы обучения, такие как лекции и практики, но в разумном сочетании.

Для результативного управления системой подготовки специалистов в условиях ее совершенствования необходимо разработать систему принципов, которые отражали бы наиболее существенные аспекты деятельности, проявляющиеся в свойствах, придающие всей системе определенность, и обосновывали бы ее эффективность. К ним относят общесистемные принципы развития подготовки кадров для предприятий (рис. 2.17).

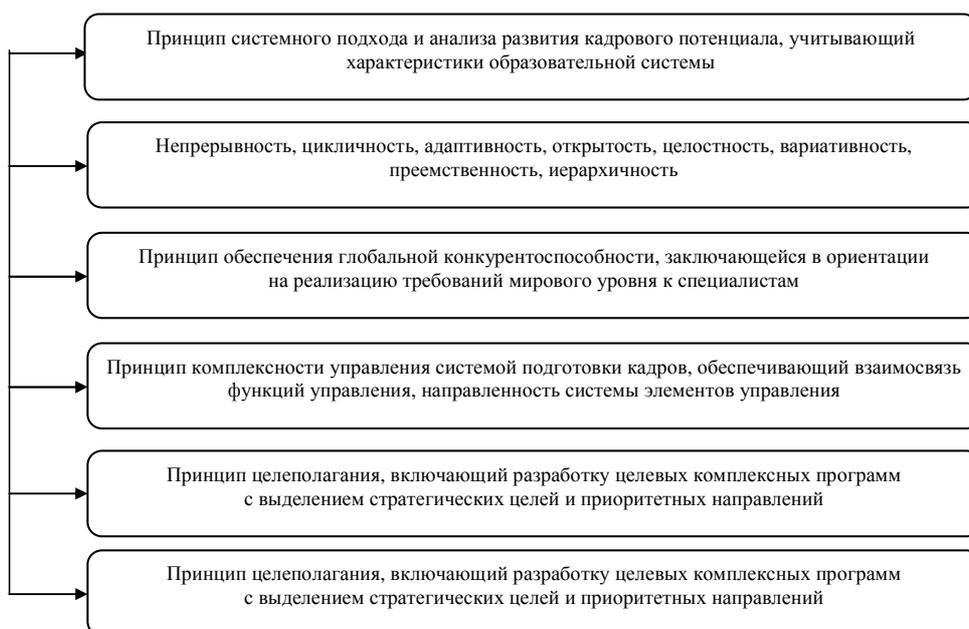


Рис. 2.17. Общесистемные принципы развития подготовки кадров

Для усовершенствования системы подготовки кадров можно провести ряд мероприятий и разработать необходимые программы по улучшению подготовки персонала [59] (табл. 2.21).

Таблица 2.21

Совершенствование системы подготовки кадров

| Рекомендации | Содержание рекомендаций |
|--|---|
| Создание региональной отраслевой службы занятости | Организация поиска сотрудников рынка труда в системе профессионального образования; его обеспечение кадрами, подготовка к изменяющимся требованиям к специалистам, их отбор, оценка и стажировка. Все эти меры направлены на быстрое реагирование в негативных ситуациях, рисках, а также на содействие в трудоустройстве и оказание помощи сотрудникам |
| Создание учебно-тренинговых площадок и системы отраслевых образовательных центров | Необходимо осуществлять подготовку специалистов, соответствующих зарубежным стандартам, на различных должностных уровнях |
| Преобразование системы повышения квалификации и подготовки профессорско-преподавательского состава в сфере предпринимательства | Повышение качества профессиональной подготовки и мобильности профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений |

Вуз сегодня имеет прямое отношение к развитию у будущих специалистов определенных компетенций, в том числе предпринимательских. С учетом динамично меняющегося мира чрезвычайно важно понимание студентами современных бизнес-технологий. Такие технологии сегодня являются неотъемлемой

частью предпринимательства. Однако формирование данных компетенций в рамках обучения в вузе представляется как отдельная задача стратегического типа. Поэтому чрезвычайно важным представляется создание в стенах университета центра развития предпринимательских компетенций (ЦРПК) (рис. 2.18).

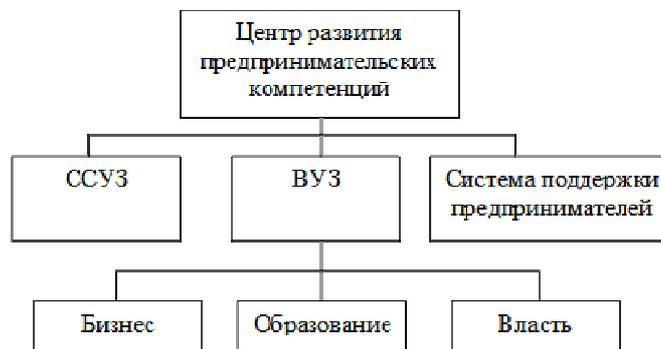


Рис. 2.18. Концепция функционирования центра ЦРПК

Миссией центра должно стать содействие построению эффективной социально-экономической модели развития территорий на основе генерации инновационных бизнес-решений и оказания консалтинговых услуг хозяйствующим субъектам [61].

Данный центр представляет собой многофункциональную единицу. Во-первых, центр может выступать инструментом, позволяющим расширять деловые связи и формировать клиентскую базу с хозяйствующими субъектами региона. Во-вторых, при помощи данного центра можно производить разработку научных и бизнес-проектов для локальных компаний. В-третьих, поддерживать развитие предпринимательства в регионе.

Важным аспектом в развитии данного центра можно считать его способность к привлечению уникального опыта представителей предпринимательских кругов региона, органов государственной власти, а также профессорско-преподавательского состава вуза.

Необходимо отметить, что университеты не могут быть оторваны от политики региона, его социально-экономического развития, их взаимное влияние довольно высокое. В ряде исследовательских работ отмечается существенное взаимовлияние региона и вуза [38; 81; 93; 109]. Общая схема такого взаимообусловленного и взаимозависимого влияния показана на рис. 2.19.

Для системы «вуз – регион» можно выделить приоритетную задачу, заключающуюся в активизации участия вузов в развитии региона, а также укреплении связей между университетами и предпринимательством в регионе. Также можно выделить такие задачи, как формирование вузовских комплексов и специальных округов.

Сегодня в качестве одного из распространенных мнений о вузах можно выделить то, что университеты представляют собой место, где аккумулируются компетенции, освоение которых – главная задача поступающих туда абитуриентов. Однако в связи с динамичным развитием мира, степень востребованности тех или иных компетенций также изменяется. Поэтому у потенциальных работодателей существует потребность в кадрах, «выученных на заказ». Но данная задача сейчас относится к одной из наиболее не сформированных.



Рис. 2.19. Формирование предпринимательских компетенций для устойчивого роста и качественной работы в области предпринимательской деятельности

Компетенции, по сути, представляют из себя определенные качества, присущие человеку. Данное качество формируется исходя из своей уверенности, успешности и полезности в плане взаимодействия с окружающим его миром [15; 40].

Согласно мнению авторов труда «Конкурируя за будущее» Г. Хамела и К. Прахалада, еще в недавнем прошлом крупные компании были ориентированы на максимизацию прибыли со всех своих подразделений, совершенно не уделяя внимания процессам формированию компетенций, которые обладают ключевым влиянием на доход [101].

Ключевые компетенции, представляющие для компаний важнейшую значимость, рассматриваются авторами Г. Хамелом и К. Прахаладом как интеграция совокупности знаний, умений и навыков одного отдельно взятого сотрудника в общий бизнес-процесс. Данная позиция является диаметрально противоположной бессистемно накапливаемыми фирмой опытом и знаниями.

Каждый сотрудник, как часть единого бизнес-процесса, должен в достаточной мере обладать воображением и видеть потенциал новых рынков, а также иметь представление о том, как их занимать. Поэтому очень важно то, что сегодня фокус мнения смещается с представления о том, что фирма – это портфель бизнес-единиц, в сторону того, что фирма – это портфель компетенций.

Учитывая все вышесказанное, можно утверждать, что формируемые компетенции представляют из себя важнейший инструмент развития фирмы. И здесь весьма важно четко понимать, какие именно необходимо формировать компетенции. Структура предпринимательских компетенций, формируемых в ЦРПК, представлена в табл. 2.22.

Предпринимательские компетенции, формируемые в ЦРПК

| Блок компетенций | Содержание компетенций |
|----------------------------------|---|
| Блок профильных компетенций | Обладание специализированным набором знаний, способность понимать ключевые вопросы развития экономических отраслей, в т. ч. той, в которой ведет свою хозяйственную деятельность фирма, понимать потребности и запросы клиентов и т. д. |
| Блок коммуникативных компетенций | Компетенции, позволяющие выстраивать межличностные коммуникации, формирование команды, способность к мотивации и убеждению |
| Блок личностных компетенций | Способность к стрессоустойчивости, обладание ответственностью, перспективное мышление, способность к быстрому обучению, стремление к результату |
| Блок управленческих компетенций | Компетенции, связанные с управлением человеческими ресурсами, лидерские компетенции, грамотное распределение обязанностей, делегирование |

Речь идет о профессиональной (расчетно-экономической, организационно-управленческой, аналитической, научно-познавательной и педагогической) деятельности выпускников в вузе. В вузах социально-экономического профиля по направлению подготовки бакалавров «Экономика» основная профессиональная компетенция выпускников (ПКВ) звучит, как правило, следующим образом: «владеет культурой экономического мышления, демонстрирует и применяет экономические знания, умения и личностные качества для успешной профессиональной деятельности».

Базовая структура знаний, необходимых студенту для освоения данной компетенции, следующая:

- современные экономические теории;
- экономический образ мышления (глобальный и стратегический);
- экономические системы и институты;
- поведение предприятий и организаций на рынках с различным уровнем конкуренции;
- рынок и государство в современной экономике;
- организация управления: современные фирмы и тенденции;
- фирма и организационные формы предпринимательской деятельности;
- оптимизация и корпоративное управление;
- эволюция самоорганизующихся систем.

В процессе разработки паспорта компетенции выпускника (бакалавр по направлению «Экономика») предлагается следующая ее структура: во-первых, это пороговый уровень, а во-вторых, это повышенный уровень их предполагаемой подготовки в процессе обучения.

Данные компетенции позволяют выпускникам получить:

- знания основ экономики и прикладных экономических дисциплин, характеризующих предпринимательскую деятельность хозяйствующих субъектов;
- умение анализировать экономические явления, процессы и институты и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в предпринимательстве;
- умение осуществлять выбор инструментальных средств разработки моделей и разрабатывать бизнес-процессы;

– владение методологией экономического исследования и навыками самостоятельной работы;

– владение аппаратом математики в целях обработки полученных данных.

Далее следует подчеркнуть, что зачастую мнение руководителей высшего звена (напр., директоров по персоналу) о выпускниках вузов весьма критичное. Приведем некоторые из них [81]:

– «...сегодня вузы дают только теоретическую основу будущих профессий. Или вообще не дают ничего, к примеру, менеджеров по продажам в университетах не готовят»;

– «...вузы дают базу, фундамент для дальнейшего освоения профессии, а практический опыт студенты и выпускники чаще всего получают вне стен учебного заведения»;

– «...учебная программа, квалификация преподавателей, полигоны для отработки практических навыков не соответствуют нашим потребностям».

Основной запрос работодателей к вузам: «Готовьте хороших специалистов». А что это такое? Как сегодня учить? Такие вопросы возникают перед каждым вузом. Все больше работодателей говорят о качествах, которые они хотят видеть в своих работниках, о так называемых «мягких» навыках. Причем ставят их на первое место, считая, что «твердые» можно подтянуть и на рабочем месте, а с «мягкими» работник должен выйти из учебного заведения. Здесь требуется пояснение. В последнее время образовательный процесс в вузах воспринимается лишь как передача информации. На самом деле существует три точки зрения на преподавание экономических дисциплин (например, «Основы предпринимательства», «Менеджмент», «Проектное управление» и т.п.):

– эмпиризм (задача – приобретение накопленных знаний);

– рационализм (задача – развитие экономического мышления);

– критицизм (задача – усвоение метода познания экономических явлений и процессов).

Каждый преподаватель, осуществляющий образовательный процесс в вузе (схематично представлен на рис. 2.20), принимает одну из этих точек (или их комбинацию).

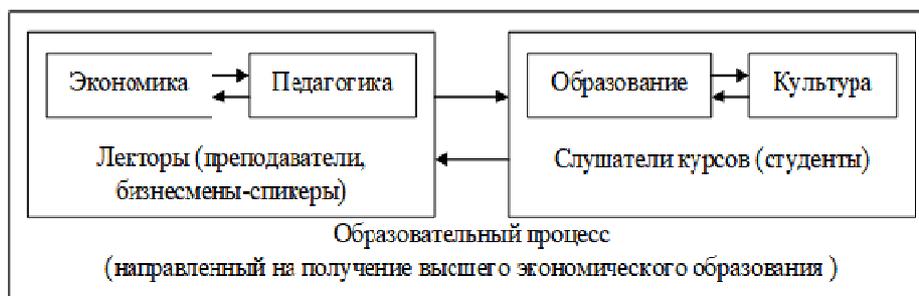


Рис. 2.20. Образовательный процесс как взаимосвязь лекторов и аудитории вуза

Для построения эффективных коммуникаций необходимы навыки командной работы (как в больших коллективах, так и в малых группах), умение видеть проблемы и находить их решение (не решения вообще, а решение данной конкретной проблемы), умение переучиваться и, наконец, навыки психофизической самоорганизации (рис. 2.21).



Рис. 2.21. Формирование «мягких» навыков как ключевой фактор развития культуры предпринимательства в вузе

Так называемые «мягкие» навыки представляет собой основу формирования у студентов предпринимательских компетенций с помощью применения бизнес-технологий. Бизнес-технологии сегодня являются мейн-стримом в сфере мирового предпринимательства. Этот тезис подтверждают такие яркие примеры, как рост капитализации ИТ-сферы более чем в два раза за последние 20 лет.

Сегодня есть все предпосылки говорить о том, что в обозримом будущем ИТ-отрасль будет активно интегрирована также и в нефтяную отрасль.

Серьезное внимание к ИТ-отрасли со стороны многих стран позволило в короткие сроки значительно укрепить свою конкурентоспособность и узнаваемость на рынке в целом. Стремление к новым знаниям и технологиям, получаемым в результате научных исследований, позволят ведущим странам поддерживать экономику на передовых позициях

Иначе говоря, кто вовремя сориентировался на перемены и инновации, у того уровень качества жизни оказался выше, чем у тех, кто продолжал практиковать рутинные виды деятельности, производя традиционные товары и услуги.

В связи с этим одной из наиболее важных задач формирования экономики, основанной на знаниях, является создание эффективного механизма трансформации знаний (компетенций, навыков) в результаты, дающие доход (рис. 2.22).



Рис. 2.22. Механизм трансформации знаний в инновационный продукт

Новое знание представляет собой осмысление и переработку имеющейся информации. Только после этого рождается инновационный продукт.

По мнению К.К. Вальтух, «Всякая дополнительная подготовка базируется на подготовке менее высокого уровня; работники относительно высокой квалификации способны выполнять менее квалифицированную работу, тогда как работники относительно низкой квалификации не способны выполнять более квалифицированную работу» [14]. В связи с этим можно говорить, что современное образование в качестве своего основного приоритета должно иметь направленность на практическую подготовку. Практическая подготовка должна заключаться прежде всего в подготовке профессионально мобильных, коммуникационно-компетентных, творческих специалистов, способных быстро и эффективно переквалифицироваться с учетом требований научно-технического прогресса.

Современные тенденции на рынке труда заставляют высшее образование гибко реагировать на запросы реального сектора экономики и заказчика в подготовке кадров. Для удовлетворения запросов потребителей кадров необходима трансформация образования в тренде современных требований к выпускникам, разработке нового формата образования, что влечет за собой необходимость разработки новых основных направлений, которые будут в дальнейшем реализованы в образовательных программах. Генеральная линия в обучении должна быть ориентирована на развитие именно предпринимательских компетенций [2]. На наш взгляд, к ним можно отнести следующие:

- передовые бизнес-технологии (использование современных бизнес-технологий, программное и аппаратное обеспечение);
- проектная деятельность и командная работа (максимум практики и работы в команде на основе применения современных бизнес-технологий (проектное управление, Rapid Foresight, SMART и пр.));
- практические кейсы и задачи от реального бизнеса (студенты обучаются на реальных задачах от бизнеса);
- хакатоны, чемпионаты World Skills, олимпиады НТИ как основа профессиональной практики.

Стоит подчеркнуть, что подготовка современных специалистов для нужд реального сектора в современных условиях требует более эффективных и качественных подходов в подготовке кадров, в создании условий, во время обучения, максимально приближенных к реальным бизнес-условиям, что невозможно без стратегического партнерства с отраслевыми производственными и коммерческими предприятиями. Поэтому для университетов сейчас главное – быть максимально приближенными к экономике региона, а для предприятий – быть готовыми создавать комфортные условия для обучения молодых специалистов [54].

Применение современных педагогических методик и технологий обучения в сочетании с бизнес-технологиями, а также использование бизнес-симуляторов позволяет качественно повысить уровень эффективности культуры предпринимательства, что позволит подготовленным кадрам:

- формировать профессиональную команду и контролировать процессы, управлять рисками и изменениями в организации;

- планировать и анализировать жизненный цикл продукта, управлять его качеством и оценивать эффективность продаж, определять временные циклы товара и эффективно распределять ресурсы [61];
- решать задачи логистики при доставке продукта от производителя до потребителя;
- применять организационный подход в управлении, внедрять проектный подход в компании и ее подразделениях;
- разрабатывать финансовый план и управлять стоимостью продукта, управлять Start-up.

Все вышперечисленное указывает на то, что университет должен выступать как региональная площадка формирования культуры предпринимательства.

3. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СЕМЬИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ НАМЕРЕНИЙ СТУДЕНТОВ

3.1. Теоретическая основа, гипотезы и методика исследования влияния семьи на формирование предпринимательских намерений студентов

Выбор карьеры – это решение, которое требует определенной степени когнитивной обработки и некоторого планирования [138]. Процесс выбора профессионального пути попадает под категорию запланированного поведения, которое лучше всего описывается и прогнозируется намерением, а не реакцией на внешние стимулы [139].

Намерение является лучшим предиктором поведения человека и важным предопределением выбора профессии. Чтобы понять поведение человека, необходимо знать о намерениях. А чтобы понять намерения, необходимо разобраться, что предшествует им. Для этого авторы адаптировали модель намерения, предложенную Айзенем, а именно теорию запланированного поведения [116]. Теория запланированного поведения является надежной и простой моделью поведенческого намерения с доказанной силой в прогнозировании предпринимательского поведения [107]. Модели намерений, основанные на данной теории, базируются на теоретической структуре, которая может конкретно определять природу процессов, лежащих в основе преднамеренного предпринимательского поведения [138]. Множество междисциплинарных исследований было посвящено тестированию, распространению и критике этих моделей [109]. Гипотеза, лежащая в основе теории запланированного поведения, базируется на идее, что у намерения есть три концептуально разных предшественника: отношение целевого поведения индивида, субъективные социальные нормы и восприятие поведенческого контроля [116].

Отношение целевого поведения индивида – это желаемая модель поведения, положительная или отрицательная оценка предпринимательства. Это эквивалентно желанию личности достигать поставленных целей в модели Шаперо [161].

Мотивация человеческого поведения осуществляется при обязательном участии эмоций, которые выступают его существеннейшим фактором. При активном участии эмоциональной сферы сознания человек определяет степень значимости окружающих его предметов и явлений, их важность для достижения поставленных целей. Эмоции создают общий настрой на определенное поведение и способ деятельности и этим оказывают регулирующее воздействие на динамическую сторону мотивации. Поведение человека следует считать полимотивационным, оно может быть мотивировано: идеалами, представлениями о будущем;

интересами; стремлениями к организованной жизни и устроенному быту; сильными потребностями; сильными чувствами; моральными убеждениями; привычками; подражанием [147].

В зависимости от сложившейся ситуации и целей субъекта могут доминировать те или иные побуждающие мотивы, возрастать или уменьшаться их число, изменяться их природа, интенсивность и направленность, но в любом случае, она выражает сложный результат множества воздействующих причин и условий. При объяснении как целостного поведения, так и любого человеческого поступка надо учитывать побуждения разного уровня и плана в их реальном сплетении и сложной взаимосвязи. Субъективные нормы определяют осознание социального давления от семьи, друзей или других значимых людей в жизни индивида и включают в себя ожидание семьи относительно поведения индивида [107]. Однако следует заметить, что данный фактор оказывает минимальное влияние, если субъект имеет сильный внутренний контроль и нацелен на достижение поставленных целей [129]. Некоторые исследования не выявили зависимости между субъективными нормами и предпринимательскими намерениями [139]. Мы рассмотрим в данном исследовании влияние окружения на предпринимательские намерения с помощью переменных реакции окружения (семья, друзья, родственники, знакомые и друзья семьи).

Восприятие поведенческого контроля предполагает восприятие человеком своей способности успешно действовать в той или иной ситуации, что называется самоэффективностью. Данный термин был введен Альбертом Бандурой в рамках социально-когнитивной теории личности и эквивалентен «осознанным возможностям» по модели Шаперо [118; 161].

Карр и Секейра впервые продемонстрировали, что воздействие семейного бизнеса влияет на предпринимательские намерения через отношение к начинающим предпринимателям, поддержку семьи и предпринимательскую самоэффективность. Применяя модель теории запланированного поведения, предыдущее исследование только объясняет процесс воздействия семейного бизнеса на предпринимательские намерения [139; 120]. Однако данная теория не может ответить, почему результаты исследований влияния семейного бизнеса зачастую противоречивы.

Социально-когнитивная теория развития карьеры основана на общей социальной когнитивной теории А. Бандура и применяется в контексте карьеры; она отражает процесс, посредством которого убеждения, отношения и намерения развиваются по мере того, как люди воспринимают знания, убеждения и опыт [118].

Таким образом, социально-когнитивная теория развития карьеры широко используется в обучении предпринимательству. Более того, многие исследования подтверждают, что социально-когнитивная теория развития карьеры является надежной теоретической основой для прогнозирования предпринимательских намерений [147].

Ланеро и соавторы рассматривали модель выбора предпринимательской карьеры среди студентов испанского университета, основываясь на социально-когнитивной теории развития карьеры [146]. Таким образом, по сравнению с теорией запланированного поведения, рассматриваемая теория подчеркивает роль опыта обучения для карьеры и обеспечивает лучшую теоретическую основу для изучения влияния семейного бизнеса на предпринимательские намерения [3].

Родители-предприниматели служат для детей источником финансовой поддержки [161] и обеспечивают им доступ к собственному социальному капиталу, т.е. сети контактов с партнерами, поставщиками, инвесторами и клиентами [147]. Указанные стартовые преимущества выходцев из предпринимательских семей перед другими начинающими предпринимателями выступают залогом успешного перехода от намерений к действиям по открытию собственного дела. В нашем исследовании мы рассмотрим переменную «наличие семейного бизнеса» и оценим ее влияние на предпринимательские намерения.

Итак, мы выдвигаем первую гипотезу:

H1: Наличие семейного бизнеса положительно влияет на предпринимательские намерения.

Модель поведения формируется под воздействием полученного опыта либо наблюдения за другими людьми [118]. Прямое и альтернативное обучение являются двумя важными факторами, влияющими на поведение, связанное с карьерой [150]. Викариальное (наблюдательное) обучение происходит в результате наблюдения за поведением и его последствием у других людей через информационные функции [152]. В контексте исследования предпринимательских намерений преемники семейного бизнеса обладают огромным багажом информации о предпринимательской деятельности, что служит важным источником альтернативного обучения [120]. Поэтому в рамках нашего исследования мы рассмотрим переменные:

Преемственность знаний (вовлеченность в семейный бизнес): мои родители говорили мне, что знания, которые я получаю, смогут помочь мне в семейном бизнесе; научили вещам, которые я смогу использовать в семейном бизнесе; давали мне задания, которые научили меня навыкам, которые я могу использовать в своей будущей карьере в семейном бизнесе; рассказали мне о работе в семейном бизнесе; рассказывают мне о текущем состоянии дел в семейном бизнесе; посвятили меня в семейный бизнес.

Мотивация к учебной деятельности, которая включает следующие утверждения: мои родители побудили учиться в школе как можно лучше; мотивировали к получению хороших оценок; говорили, что гордятся мной, когда я хорошо учусь; говорили, какой интересной может быть моя будущая работа в семейном бизнесе; радовались, когда я получал знания, которые мог бы применить в семейном бизнесе; очень взволнованы, когда говорим о моей будущей перспективе в семейном бизнесе.

Ван Аукен в 2006 году получил эмпирические данные, подтверждающие зависимость между включением потомков в деятельность родителей-предпринимателей и предпринимательскими намерениями [164]. Мираллес далее подчеркнул, что непосредственный опыт предпринимательской деятельности изменяет предпринимательские намерения [151].

В центре концепции социально-когнитивной теории развития карьеры находится самоэффективность, которая является важным посредником между опытом обучения и будущим выбором профессии [120]. Например, Чжао обнаружил, что предпринимательская самоэффективность является результатом влияния двух факторов: обучения на курсах по предпринимательству, предыдущего предпринимательского опыта на предпринимательские намерения [169]. Кроме того, Крюгер и соавторы сообщили, что влияние альтернативного обучения на предпринимательские намерения становится эффективным только тогда, когда

затрагивается самооффективность [140]. Таким образом, в основном опираясь на теорию социальной когнитивной карьеры [148], мы фокусируемся на альтернативном опыте обучения, непосредственном обучении и предпринимательской самооффективности, чтобы раскрыть влияние воздействия семейного бизнеса на предпринимательские намерения.

В нашем исследовании мы изучаем уровень компетентности в рамках самооффективности, опираясь на теорию социальной когнитивной карьеры. Данная переменная включает следующие утверждения: умение разрешать споры/конфликты с членами семьи, вовлеченными в бизнес; разрешать споры/конфликты с членами семьи, не вовлеченными в бизнес; умение вести переговоры с действующим руководителем семейной фирмы, действовать дипломатично, когда у членов семьи появляются противоположные точки зрения, поддерживать хорошие отношения с работниками, не являющимися членами семьи, разрешать споры/конфликты с работниками, не являющимися членами семьи, поддерживать хорошие отношения с внешними заинтересованными сторонами, разрешать споры/конфликты с внешними заинтересованными сторонами.

Лучшей наградой для преемников семейного бизнеса является вознаграждение за предпринимательский опыт: внутреннее (например, чувство выполненного долга) и внешнее (например, финансовое вознаграждение).

Согласно А. Бандура [118], обучение может происходить с помощью наблюдения за последствиями, полученными другими (например, родителями), что оказывает прямое влияние на выбор будущей карьеры. Воспитание родителями-предпринимателями дает детям представление о предпринимательском вознаграждении, что служит результатом ожиданий и предопределяет предпринимательское поведение [148].

Чем успешнее родительский бизнес, тем более вероятно, что дети будут подражать своим родителям. Точно так же Мунгай и Веламури утверждают, что восприятие статуса или результатов родителей-предпринимателей влияет на предпринимательские намерения потомства [152]. Успешность родительского бизнеса мы исследуем с помощью переменной: эффективность семейного бизнеса. Данное утверждение включает 5 утверждений: рост продаж, рост доли рынка, рост прибыли, создание рабочих мест, инновационность.

Семья – наиболее близкая неформальная социальная структура микроуровня. Семья и экономическая деятельность неразрывно связаны между собой [153], особенно в менее развитых странах и коллективистских обществах [156; 160]. Семьи являются одним из ключевых (и часто единственным) источником капитала для начала бизнеса, который иначе сложно было бы получить из-за низкого уровня развития рынков капитала. Кроме того, семейная репутация, связи и рекомендации имеют важное значение в преодолении и ликвидации «пустот» в формальной институциональной инфраструктуре.

Исходя из вышесказанного, мы выдвигаем следующую гипотезу:

H2: Семья положительно влияет на намерения стать преемником семейного бизнеса.

Под семьей мы будем понимать наличие семейного бизнеса, реакцию окружения на намерения стать преемником семейного бизнеса, уровень компетентности, преданность семейному делу (надежность), эмоциональную привязанность к семейному делу, преданность бизнесу родителей, эффективность бизнеса, преемственность знаний, мотивацию к учебной деятельности (вовлеченность в семейный бизнес).

Сбор данных для проверки сформулированных гипотез осуществлялся в рамках проекта «Глобальное исследование предпринимательского духа студентов» (GUESSS – Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey) в 2018 году.

Международный исследовательский проект «Глобальное исследование предпринимательского духа студентов» проводится раз в два года, начиная с 2003 года. На международном уровне проект GUESSS координируется Швейцарским институтом малых предприятий и предпринимательства Университета Св. Галлена (Swiss Research Institute of Small Business and Entrepreneurship at the University of St. Gallen (KMU-HSG)).

Основные цели международного исследовательского проекта GUESSS заключаются в следующем:

- систематическое и длительное наблюдение предпринимательских намерений и предпринимательской активности студентов в разных странах;
- выявление основных предпосылок и условий для создания новых предприятий и выбора предпринимательской карьеры;
- изучение роли университетской инфраструктуры в формировании предпринимательского духа студентов.

Проект GUESSS сфокусирован на трех измерениях, имеющих отношение к студентам и предпринимательству.

Анализ индивидуальных характеристик студентов и их влияния на предпринимательские намерения студентов. Возраст, пол и образование могут влиять на развитие предпринимательских намерений и желание создать собственный бизнес. Анализируются характеристики созданных студентами фирм и предприятий, планируемых к созданию, что может послужить основой для формирования новых исследовательских моделей в изучении предпринимательства.

Исследование университетов с точки зрения обеспеченности инфраструктурой, которая поддерживает развитие предпринимательского отношения среди студентов: наличие курсов по предпринимательству, общий предпринимательский климат в университете.

Изучение роли семьи и социально-культурного контекста в формировании предпринимательских намерений. Здесь изучается взаимосвязь между желанием выбрать карьеру предпринимателя и отношением в семье и окружении к такой перспективе.

Помимо перечисленных задач, проект помогает изучить общий предпринимательский дух студентов страны, определить условия, способствующие становлению студентов как предпринимателей, и выдвинуть ряд рекомендаций по развитию инфраструктуры обучения предпринимательству.

ДВФУ является университетом-участником исследования GUESSS в России не первый год, поэтому после сбора данных организаторы предоставили актуальную базу данных с ответами студентов за 2018 год для дальнейшего анализа. Опрос проходил с помощью онлайн-анкеты на русском языке, время заполнения которой занимало 10–15 минут.

Для целей данного исследования из общей выборки российских студентов были выбраны только студенты ДВФУ. Всего в ДВФУ обучается 23 000 студентов, в том числе иностранные студенты, студенты бакалавриата, магистратуры и ординатуры, что является генеральной совокупностью. Слу-

чайная выборка составила 1020 респондентов при доверительной вероятности 95 % и доверительном интервале 3 %. Итоговая выборка составила 760 человек из Дальневосточного федерального университета, что составляет 37,9 % от количества опрошенных в России.

В ДВФУ приняло участие подавляющее большинство женщин. Мужчины составили 34 % (259 человек) от общего числа респондентов, женщины – 66 % (498 человек) от общего числа респондентов. Большинство участников опроса из ДВФУ обучаются на бакалавриате – 77 % (582 человека).

Средний возраст респондентов составил 22 года, минимальное значение – 17 лет (1 человек), максимальное – 44 года (1 человек). Наибольшее количество студентов, принявших участие в опросе, в возрасте от 19 до 23 лет (595 человек).

Самыми активными участниками стали студенты направлений подготовки: Культура/Гуманитарные науки – 16 % (117 человек), Инжиниринг (включая архитектуру) – 13 % (97 человек), Экономика – 11 % (86 человек), Компьютерные науки/ИТ – 10 % (77 человек).

Наибольшее количество респондентов имеют относительно невысокие запросы в выборе карьеры сразу после окончания университета. Большинство из них планируют работать в компании среднего размера (50–249 сотрудников) – 22,6 % и в большой компании (250 и более сотрудников) – 20,9 %. Наименьшее количество респондентов сразу после окончания университета выберут карьеру преемника: 1,1 % – в фирме, которая в данный момент находится не под контролем семьи, и 1,8 % – в фирме родителей.

Однако спустя 5 лет после окончания вуза ситуация значительно меняется исходя из ответов участников опроса. Допустим, около 47,1 % студентов выбрали карьеру в своей фирме, что свидетельствует о желании получить практический опыт в компании в качестве наемного работника, развить необходимые навыки и компетенции, чтобы можно было применить в своей компании.

Предпринимательские намерения измерялись с помощью шести утверждений. Студентов просили оценить степень согласия с этими высказываниями по 7-балльной шкале: от 1 – полностью не согласен, до 7 – полностью согласен. На основе ответов были подсчитаны индексы предпринимательских намерений как среднее арифметическое всех ответов. Индексы по утверждениям находятся в интервале от 3 до 4,1, а средний индекс предпринимательских намерений равен 3,6, что свидетельствует о том, что предпринимательские намерения студентов ДВФУ находятся на уровне ниже среднего.

По данным предпринимательских намерений по полу не выявлено отличительных особенностей. Как у мужчин, так и у женщин, суммированный процент показателей в интервале от 5 до 7 одинаковый (мужчины – 36 %, женщины – 36 %).

По своду данных по предпринимательским намерениям и возрасту также не выявлена взаимосвязь между возрастом и уровнем предпринимательских намерений. При рассмотрении результатов по предпринимательским намерениям по направлению выявлено, что самый высокий уровень предпринимательских намерений имеют студенты по направлению подготовки: Бизнес/Менеджмент – 59 % в интервале от 5 до 7, Экономика – 45 % в интервале от 5 до 7, Медицина – 44 %, Другое – 44 %. Самым низким уровнем предпринимательских намерений обладают студенты направления: Математика – 100 % в интервале от 1 до 3, Юриспруденция – 44 %. Студенты направления «Искусство» имеют средний уровень предпринимательских намерений.

Коэффициент корреляции Пирсона для переменных «Привлекательность карьеры предпринимателя» и «Предпринимательские намерения» равен 0,805, что свидетельствует о высокой корреляции. Индекс предпринимательских намерений на 64,6% определяется привлекательностью карьеры предпринимательства, что свидетельствует о высокой зависимости. Привлекательность карьеры предпринимательства сильно влияет на предпринимательские намерения студентов ДВФУ.

Далее перейдем к анализу результатов исследования, позволяющих подтвердить или опровергнуть сформулированные выше гипотезы.

3.2. Влияние наличия семейного бизнеса на формирование предпринимательских намерений

H1: Наличие семейного бизнеса положительно влияет на предпринимательские намерения.

По результатам опроса, 18% респондентов ДВФУ имеют родителей-предпринимателей, из них 10% – отец-предприниматель, 5% – мать-предприниматель, 3% – оба родителя занимаются предпринимательской деятельностью (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Количество респондентов, у которых родители являются предпринимателями, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Родители – собственники бизнеса у 16% студентов ДВФУ, причем у 9% из них – отец-собственник бизнеса, у 4% – мать-собственник бизнеса, у 3% ответивших – оба родителя являются собственниками бизнеса (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Количество респондентов, у которых родители являются собственниками бизнеса, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Интересно заметить, что 62% студентов, у которых родители являются предпринимателями, не считают бизнес «семейным» (рис. 3.3), в то время как 38% ответили на данный вопрос положительно.

Считаете ли Вы этот бизнес "семейным бизнесом"?



Рис. 3.3. Количество респондентов, которые считают родительский бизнес «семейным бизнесом», %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

На вопрос «Вы работали в фирме своих родителей?» 48% ответили утвердительно, в то время 52% отметили, что не работали в семейной фирме (рис. 3.4).

Вы работали в фирме своих родителей?



Рис. 3.4. Количество респондентов, которые работали в фирме своих родителей, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

При ответе на вопрос «Ваш отец или мать занимаются операционными бизнес-процессами?» 10% ответили отрицательно, в то время как 90% утвердительно (рис. 3.5).

Ваш отец или Ваша мать занимаются операционными бизнес-процессами?



Рис. 3.5. Количество респондентов, у которых родители занимаются операционными бизнес-процессами, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Ответы на вопрос «Какова Ваша личная доля участия в бизнесе?» распределены следующим образом (рис. 3.6): личную долю в бизнесе от 51 до 100% имеют 4% респондента, от 1–50% (13% респондентов), а 0% – большинство (83%).

Какова Ваша личная доля участия в бизнесе?

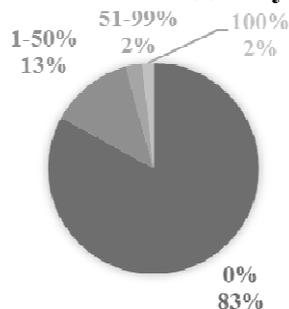


Рис. 3.6. Доля участия в фирме своих родителей, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Примерно 55% студентов, у которых родители являются предпринимателями, являются единственным ребенком в семье, 30% студентов имеют либо брата, либо сестру, 15% – от 2-х братьев и сестер (рис. 3.7).

Сколько у Вас старших братьев и сестер?

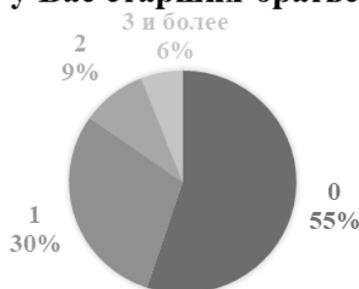


Рис. 3.7. Количество братьев и сестер, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

На вопрос «В каком секторе экономики в основном работают Ваши родители?» получены следующие данные: 33% родителей выбрали в качестве ниши бизнеса сферу торговли (опт/розница), 18% – сектор строительства, 15% работают в другой области (например, транспорт). Наименьший процент родителей выбрали сектора: архитектура и инженерия – 1%, консалтинг – 1%, реклама/дизайн/маркетинг – 1% (рис. 3.8).

В каком секторе экономики в основном работают ваши родители?

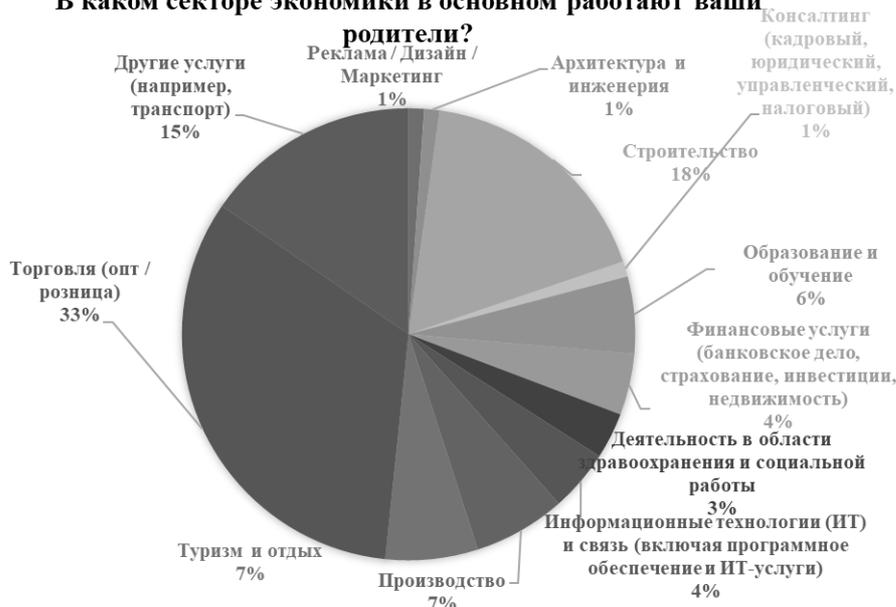


Рис. 3.8. Распределение бизнеса родителей по секторам экономики, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Намерения стать преемником измерялись с помощью шести утверждений: «Я готов(а) сделать все, что угодно, чтобы стать преемником семейного бизнеса», «Моя профессиональная цель – стать преемником семейного бизнеса», «Я готов(а) предпринять все необходимые усилия для управления фирмой моей семьи», «Я решительно настроен(а) стать преемником семейного бизнеса», «Я серьезно обдумываю возможность карьеры преемника семейного бизнеса», «У меня есть серьезное намерение стать преемником семейного бизнеса». Студентов просили оценить степень согласия с этими высказываниями по 7-балльной шкале: от 1 – полностью не согласен, до 7 – полностью согласен (рис. 3.9).

На основе ответов были подсчитаны индексы намерений как среднее арифметическое всех ответов. По результатам данных, наибольший индекс был получен на утверждении: «Я готов(а) сделать все, что угодно, чтобы стать преемником семейного бизнеса» – 2,7. Наименьший индекс был получен на утверждении: «Моя профессиональная цель – стать преемником семейного бизнеса» – 2,3. Следует заметить, что индексы по утверждениям находятся в интервале от 2,3 до 2,7, а средний индекс намерений стать преемником семейного бизнеса равен 2,5, что свидетельствует о низком уровне намерений стать преемником семейного бизнеса.

Утверждения были схожи с вопросом по предпринимательским намерениям. Сведем данные по предпринимательским намерениям и намерениям стать преемником семейного бизнеса в одну диаграмму (рис. 3.10).

Намерения стать преемником семейного бизнеса

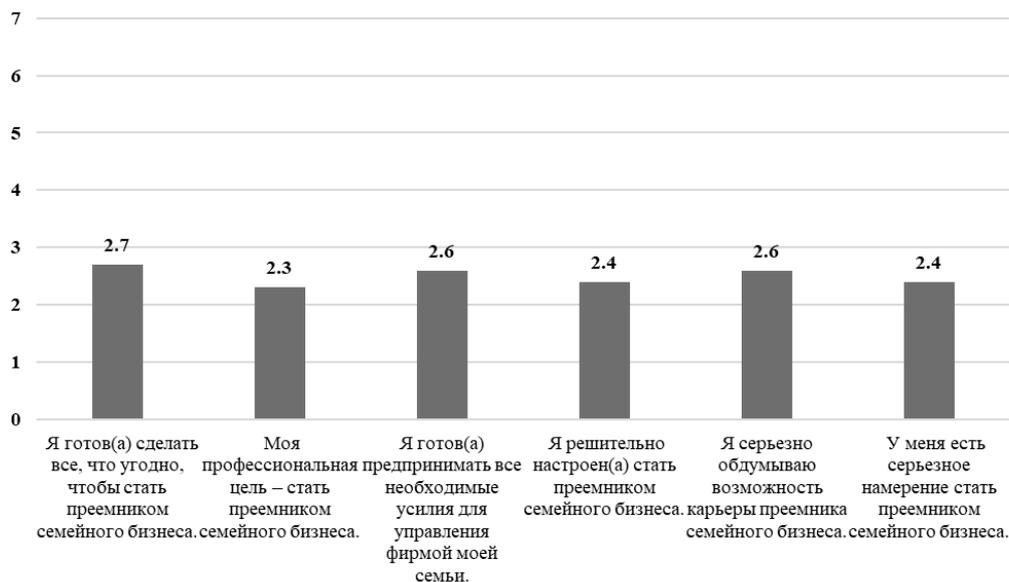


Рис. 3.9. Средний индекс намерения стать преемником семейного бизнеса по утверждениям, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Намерения

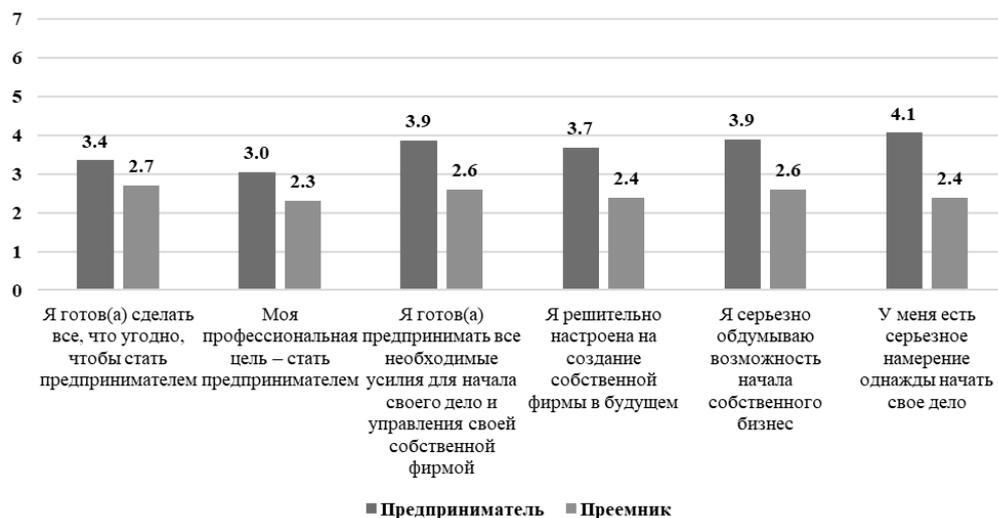


Рис. 3.10. Сравнение предпринимательских намерений у предпринимателя и преемника по утверждениям, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Как мы видим, индекс намерений стать преемником семейного бизнеса ниже индекса предпринимательских намерений по каждому утверждению на 0,7–1,7. Самый большой разрыв в индексах наблюдается в последнем утверждении: «У меня есть серьезное намерение однажды начать свое дело»: 2,4 – у преемника, 4,1 – у предпринимателя.

Рассмотрим распределение по количеству ответов респондентов по каждому индексу (рис. 3.11). Намерение продолжить семейный бизнес имеют лишь 16% респондентов, более того, 74% респондентов выбрали ответ по шкале от 1 до 3, что свидетельствует о низких намерениях стать преемником в семейном бизнесе у студентов ДВФУ.

Намерение продолжить семейный бизнес

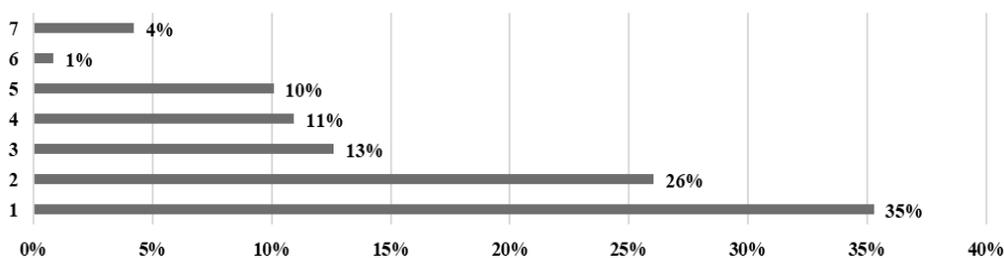


Рис. 3.11. Количество ответов по намерениям продолжить семейный бизнес, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Сравним данные результаты с распределением по количеству ответов по шкале от 1 до 7 с вопросом о предпринимательских намерениях (рис. 3.11). Как мы видим, ответы на вопрос о намерениях стать преемником преимущественно располагаются в нижней части шкалы от одного до трех (74%), 10,9% преемников затрудняются ответить на вопрос, а 15,1% имеют высокие намерения. Иная ситуация наблюдается в вопросе о предпринимательских намерениях: 32,9% студентов планируют создать собственный бизнес, 20,1% респондентов затрудняются ответить на вопрос, 44% имеют ниже среднего предпринимательские намерения (рис. 3.12). Итого намерения стать предпринимателем у студентов ДВФУ выше, чем намерения стать преемником семейного бизнеса.

Привлекательность карьеры преемника измерялась с помощью пяти утверждений: «Возможность стать преемником семейного бизнеса, на мой взгляд, несет в себе больше преимуществ, чем недостатков», «Карьера в качестве преемника семейного бизнеса привлекательна для меня», «Если бы у меня были возможности и ресурсы, я бы стал (а) преемником нашей семейной фирмы», «Возможность стать преемником привнесла бы с собой большее чувство удовлетворенности для меня», «Среди прочих вариантов я бы предпочел(ла) стать преемником нашего семейного бизнеса». Студентов просили оценить степень согласия с этими высказываниями по 7-балльной шкале: от 1 – полностью не согласен, до 7 – полностью согласен (рис. 3.13).

Намерения

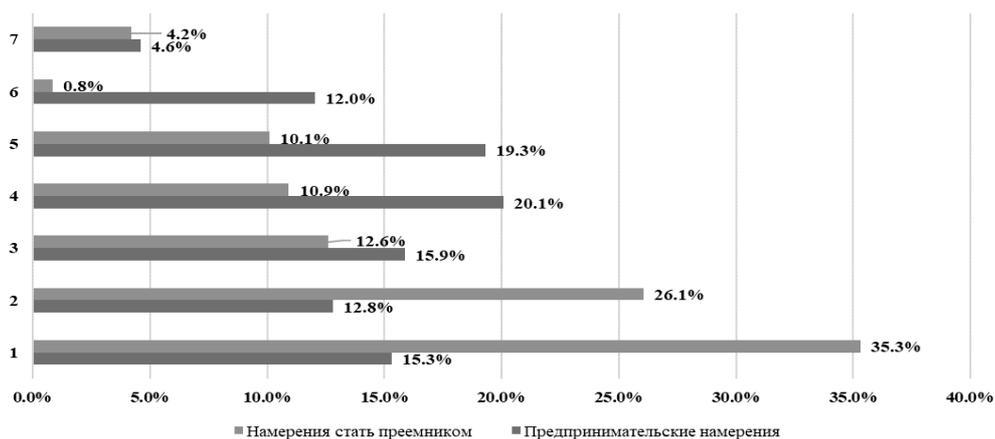


Рис. 3.12. Сравнение предпринимательских намерений и намерений стать преемником семейного бизнеса по количеству ответов, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

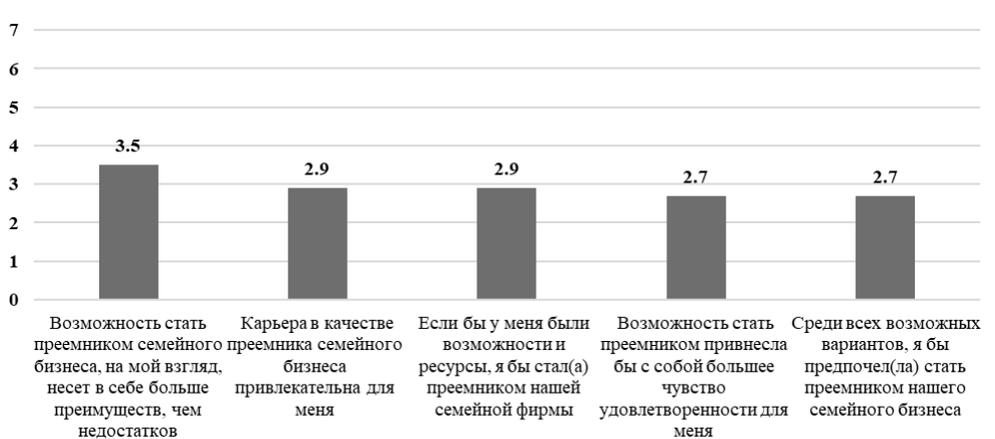


Рис. 3.13. Средний индекс привлекательности карьеры преемника семейного бизнеса, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

По результатам опроса были получены следующие результаты: наибольший индекс был получен по утверждению «Возможность стать преемником семейного бизнеса, на мой взгляд, несет в себе больше преимуществ, чем недостатков» – 3,5. В целом привлекательность карьеры преемника семейного бизнеса находится на уровне ниже среднего (в интервале от 2,7 до 3,5). Средний показатель по всем утверждениям равен 2,94. То есть, студенты в силу разных обстоятельств не предпочли бы быть преемниками семейного бизнеса.

Утверждения были схожи с вопросом по привлекательности карьеры предпринимателя. Сведем данные по вопросу о привлекательности карьеры предпринимателя и привлекательности карьеры преемника семейного бизнеса в одну диаграмму (рис. 3.14).

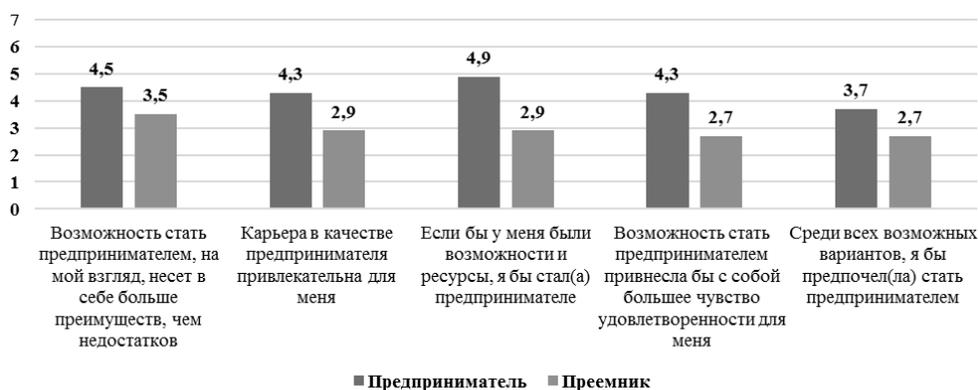


Рис. 3.14. Сравнение привлекательности карьеры предпринимателя и привлекательности карьеры преемника семейного бизнеса, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что индекс привлекательности карьеры предпринимателя выше по каждому утверждению на одну-две единицы, чем привлекательность карьеры преемника семейного бизнеса.

Рассмотрим распределение по количеству ответов респондентов по каждому индексу (рис. 3.15). Большинство респондентов ответили, что карьера преемника семейного бизнеса непривлекательна для них – 65,6%, ответы располагаются в интервале от 1 до 3. Четверть респондентов отметили обратное – 21% в интервале от 5 до 7.

Привлекательность карьеры преемника

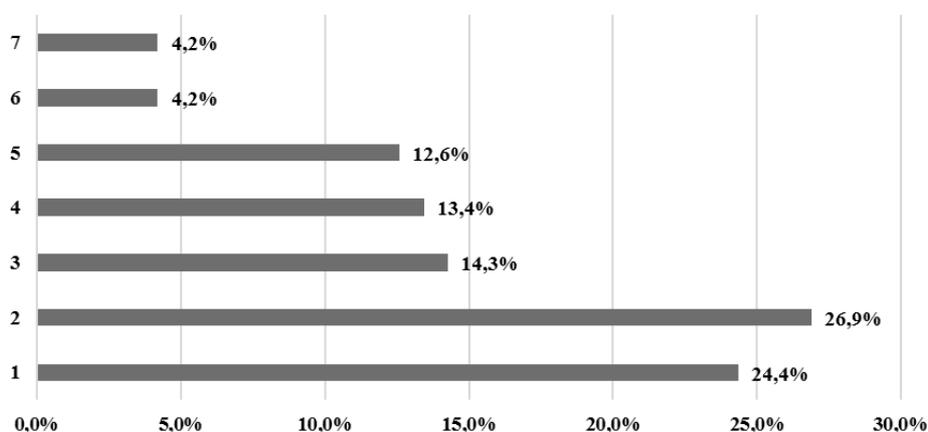


Рис. 3.15. Количество ответов по привлекательности карьеры преемника семейного бизнеса, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Как мы видим на рисунке 3.16, респонденты ответили, что карьера преемника семейного бизнеса непривлекательна для них – 65,6%, ответы располага-

ются в интервале от 1 до 3. Четверть респондентов отметили обратное – 21 %, в интервале от 5 до 7. Однако ответы по привлекательности карьеры предпринимателя в основном находятся в интервале от 5 до 7 – 47,9 %, а в нижней части шкалы – 32,8 %.

Рассмотрим влияние показателя привлекательности карьеры преемника на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменных: намерения стать преемником (зависимая) и привлекательность карьеры преемника (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,756 при уровне значимости <0,001, что свидетельствует о высокой корреляции. Количество ответов = 119.

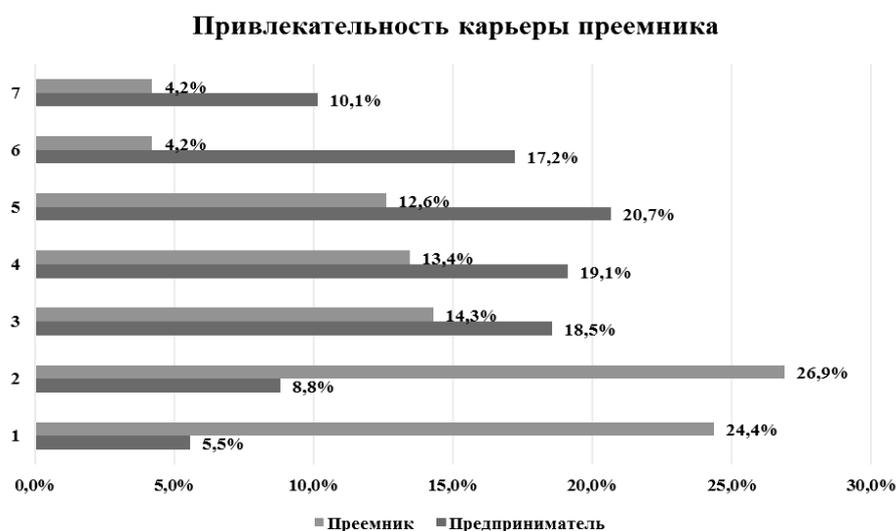


Рис. 3.16. Сравнение привлекательности карьеры предпринимателя и привлекательности карьеры преемника семейного бизнеса по количеству ответов, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

В таблице 3.1 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,572. Следовательно, 57,2 % вариации зависимой переменной объясняется вариацией независимой переменной. Индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 57,2 % определяется привлекательностью карьеры преемника.

Таблица 3.1

**Сводка для регрессионной модели для переменных:
привлекательность карьеры преемника и намерения стать
преемником семейного бизнеса**

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,756 | 0,572 | 0,569 | 1,092 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам a и b , которые рассчитала программа (табл. 3.2). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) привлекательности карьеры преемника индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 0,414, $p=0,039$, что свидетельствует о слабой достоверности данного утверждения. А при увеличении показателя привлекательности карьеры преемника на одну единицу увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,730. Это утверждение является значимым ($p=0,000$).

Таблица 3.2

**Коэффициенты регрессионной модели для переменных:
привлекательность предпринимательства и намерения стать
преемником семейного бизнеса**

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | T | Значимость |
|-------------------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------|------------|
| | B | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Привлекательность карьеры преемника | 0,730 | 0,059 | 0,756 | 12,457 | 0,000 |
| (Константа) | 0,414 | 0,198 | | 2,090 | 0,039 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику. В таблице 3.3 показатель $F=155,185$, которому соответствует уровень значимости $0,000 < 0,003$. Привлекательность карьеры преемника сильно влияет на выбор стать преемником семейного бизнеса.

Таблица 3.3

**Дисперсионный анализ для переменных: привлекательность
предпринимательства и намерения стать преемником семейного
бизнеса**

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|---------|------------|
| Регрессия | 185,001 | 1 | 185,001 | 155,185 | 0,000 |
| Остаток | 138,287 | 116 | 1,192 | | |
| Всего | 323,288 | 117 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Реакция окружения

Субъективные нормы определяют осознание социального давления от семьи, друзей или других значимых людей в жизни индивида. Субъективные нормы включают в себя ожидание семьи относительно поведения индивида. Однако следует заметить, что данный фактор оказывает минимальное влияние, если субъект имеет сильный внутренний контроль и нацелен на достижение поставленных целей [119].

Рассмотрим следующую переменную – «Реакция окружения на намерения стать преемником семейного бизнеса» (рис. 3.17). Студентов просили ответить на вопрос: «Как отреагировали бы люди вашего окружения (друзья, семья, родственники, знакомые и друзья семьи), если бы Вы выбрали карьеру предпринимателя?» по 7-балльной шкале: от 1 – крайне отрицательно, до 7 – крайне положительно. Как мы видим, реакция окружения является позитивной среди друзей, семьи, родственников, знакомых и друзей семьи. Негативная реакция не наблюдается.



Рис. 3.17. Реакция окружения на намерения стать преемником семейного бизнеса

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Сравним реакцию окружения на карьеру предпринимателя и на карьеру преемника семейного бизнеса (рис. 3.18).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что реакция окружения на карьеру предпринимателя более позитивная, чем реакция окружения на карьеру преемника семейного бизнеса.

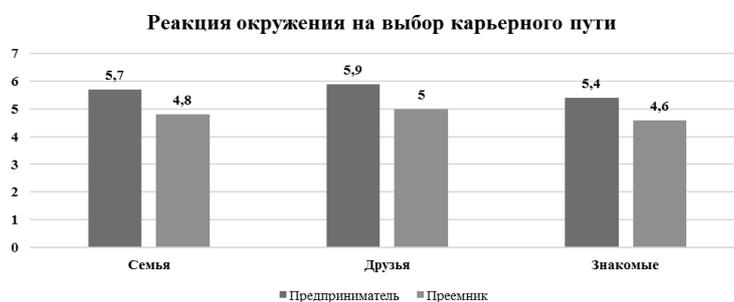


Рис. 3.18. Реакция окружения на выбор карьерного пути

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Рассмотрим распределение ответов по шкале от 1 до 7 по переменной «Реакция окружения на намерения стать преемником семейного бизнеса» (рис. 3.17). Больше половины респондентов выбрали ответ в интервале от 5 до 7 (58%), что означает позитивное отношение к преемникам семейного бизнеса, 24% затруднились ответить на вопрос, а 18% респондентов уверены, что реакция окружения на намерения стать преемником семейного бизнеса в целом негативная (рис. 3.19).

**Реакция окружения на намерения стать преемником
семейного бизнеса, где 1- крайне негативная, 7- крайне
позитивная**

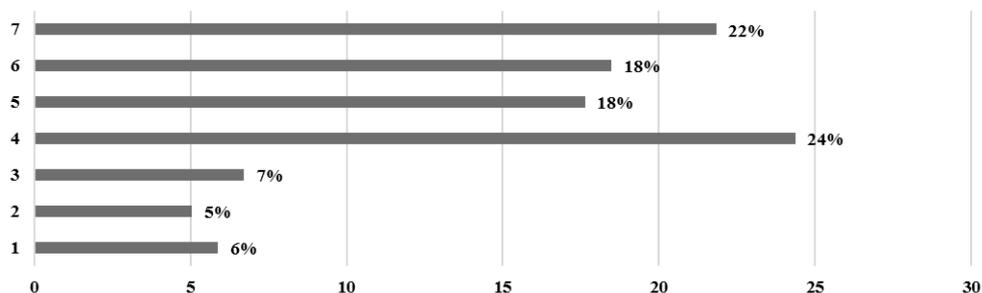


Рис. 3.19. Количество ответов по реакции окружения на намерения стать преемником семейного бизнеса, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Как мы видим на рисунке 3.20, результаты по реакции окружения отличаются в зависимости от намерений студентов: количество ответов в интервале от 5 до 7 выше у студентов, желающих стать предпринимателями, – 84,1 %, чем у студентов, желающих стать преемниками семейного бизнеса, – 57,9 %.

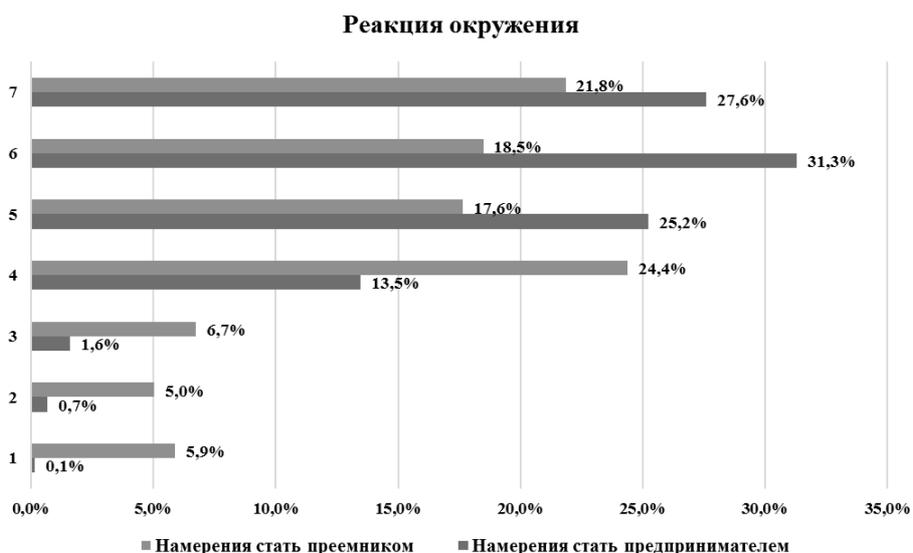


Рис. 3.20. Сравнение реакции окружения на карьеру предпринимателя и реакции окружения на карьеру преемника семейного бизнеса по количеству ответов, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Рассмотрим влияние показателя реакции окружения на выбор карьеры преемника на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменные: намерения стать преемником (зависимая)

и реакция окружения на выбор карьеры преемника (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,455 при уровне значимости $<0,001$, что свидетельствует о слабой корреляции. Количество ответов = 119. В таблице 3.4 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,207. Следовательно, индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 20,7 % определяется реакцией окружения на выбор карьеры преемника.

Таблица 3.4

Сводка для регрессионной модели для переменных: реакция окружения и намерения стать преемником семейного бизнеса

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,455 | 0,207 | 0,200 | 1,481 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам a и b , которые рассчитала программа (табл. 3.5). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) реакции окружения на выбор карьеры преемника индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 0,416, $p=0,309$, что свидетельствует о недостоверности данного утверждения. А при увеличении показателя реакции окружения на выбор карьеры преемника на одну единицу увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,437. Это утверждение является значимым ($p=0,000$).

Таблица 3.5

Коэффициенты регрессионной модели для переменных: реакция окружения и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | Т | Значимость |
|--|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------|------------|
| | B | Стандартная ошибка | | | |
| Реакция окружения на выбор карьеры преемника | 0,437 | 0,079 | 0,455 | 5,522 | 0,000 |
| (Константа) | 0,416 | 0,408 | | 1,021 | 0,309 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику. В таблице 3.6 показатель $F=30,494$, которому соответствует уровень значимости $0,000 < 0,003$. Реакция окружения слабо влияет на выбор стать преемником семейного бизнеса.

**Дисперсионный анализ для переменных: реакция окружения
на выбор предпринимательской карьеры и намерения стать
преемником семейного бизнеса**

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|--------|------------|
| Регрессия | 66,899 | 1 | 66,899 | 30,494 | 0,000 |
| Остаток | 256,681 | 117 | 2,194 | | |
| Всего | 323,580 | 118 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Наличие семейного бизнеса

Ряд ученых отметили значимый положительный эффект социального капитала семьи как одной из форм замещения формальной институциональной поддержки [107]. Другие ученые подчеркивают роль опыта семейного предпринимательства как ключевого фактора, влияющего на намерения студентов создать бизнес [129]. Родители-предприниматели служат для детей источником финансовой поддержки [145] и обеспечивают им доступ к собственному социальному капиталу, т.е. сети контактов с партнерами, поставщиками, инвесторами и клиентами [147]. Указанные стартовые преимущества выходцев из предпринимательских семей перед другими начинающими предпринимателями выступают залогом успешного перехода от намерений к действиям по открытию собственного дела.

Для тестирования гипотезы рассмотрим влияние показателя наличия семейного бизнеса на предпринимательские намерения. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменных: предпринимательские намерения (зависимая) и наличие семейного бизнеса (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,73 при уровне значимости $<0,05$, что свидетельствует об очень слабой корреляции. Следовательно, данные результаты не имеет смысла проверять с помощью регрессии и можно сделать вывод, что наличие семейного бизнеса не влияет на предпринимательские намерения. Следовательно, гипотеза не подтверждена.

Рассмотрим влияние показателя наличия семейного бизнеса на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменных: намерения стать преемником (зависимая) и наличие семейного бизнеса (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,228 при уровне значимости $<0,05$, что свидетельствует о слабой корреляции. Количество ответов = 119. В таблице 3.7 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,052. Следовательно, 5,2% вариации зависимой переменной объясняется вариацией независимой переменной. Индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 5,2% определяется наличием семейного бизнеса.

Таблица 3.7

Сводка для регрессионной модели для переменных: наличие семейного бизнеса и намерения стать преемником семейного бизнеса

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,228 | 0,052 | 0,044 | 1,645 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам а и b, которые рассчитала программа (табл. 3.8).

Таблица 3.8

Коэффициенты регрессионной модели для переменных: наличие семейного бизнеса и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | Т | Значимость |
|---------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------|------------|
| | B | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Наличие семейного бизнеса | 0,484 | 0,189 | 0,228 | 2,564 | 0,012 |
| (Константа) | 1,713 | 0,332 | | 5,154 | 0,000 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) наличия семейного бизнеса индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 1,713, $p=0,000$, что свидетельствует о достоверности данного утверждения. А при увеличении показателя наличия семейного бизнеса на одну единицу, увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,484. Данное утверждение является значимым ($p=0,012$).

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику. В таблице 3.8 показатель $F=6,573$, которому соответствует уровень значимости $0,012 < 0,05$. Наличие семейного бизнеса слабо влияет на намерения стать преемником семейного бизнеса.

Таблица 3.9

Дисперсионный анализ для переменных: наличие семейного бизнеса и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|-------|------------|
| Регрессия | 17,781 | 1 | 17,781 | 6,573 | 0,012 |
| Остаток | 324,645 | 120 | 2,705 | | |
| Всего | 342,426 | 121 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Таким образом, можно считать, что гипотеза H1: «Наличие семейного бизнеса положительно влияет на предпринимательские намерения» подтвердилась, хотя сила влияния небольшая.

3.3. Влияние семьи на формирование намерений стать преемником семейного бизнеса

Семья включает в себя шесть переменных:

1. *Уровень компетенций преемника*, который включал в себя 8 утверждений и измерялся по шкале от 1 до 7, где 1 = очень низкий уровень компетентности, 7 = очень высокий уровень компетентности. Показатель альфа Кронбаха составил 0,937.

2. *Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу* измерялась с помощью 5 утверждений по шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («полностью согласен»). Показатель альфа Кронбаха составил 0,884.

3. *Эффективность бизнеса* измерялась с помощью 5 утверждений по шкале от 1 («намного хуже») до 7 («намного лучше»). Показатель альфа Кронбаха составил 0,902.

4. *Преданность бизнесу родителей* измерялась с помощью 4 утверждений по шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («полностью согласен»). Показатель альфа Кронбаха составил 0,790.

5. *Преемственность знаний* измерялась с помощью 6 утверждений по шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («полностью согласен»). Показатель альфа Кронбаха составил 0,897.

6. *Мотивация к учебной деятельности* включала в себя 6 утверждений по шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («полностью согласен»). Показатель альфа Кронбаха составил 0,800.

Проанализируем с помощью описательной статистики каждую из этих переменных и протестируем с помощью регрессионного анализа.

Уровень компетенций

Семейный бизнес может во многом предопределять карьерные установки студента, побуждая его последовать профессиональной траектории родителей и заняться самостоятельной предпринимательской деятельностью [34]. Родители-предприниматели могут служить студенту образцом для подражания, демонстрируя соответствующие ролевые модели [145]. Кроме того, сами выходцы из предпринимательских семей обладают, как правило, более высоким качеством человеческого капитала в силу почерпнутых у родителей опыта, знаний и навыков, необходимых для ведения бизнеса и непосредственного участия в управлении семейным предприятием.

Рассмотрим уровень компетенций преемников семейного бизнеса. Респондентам необходимо было указать уровень компетентности при выполнении следующих задач (1 – очень низкий уровень компетентности, 7 – очень высокий уровень компетентности): «Разрешать споры/конфликты с членами семьи, вовлеченными в бизнес», «Разрешать споры/конфликты с членами семьи, не вовлеченными в бизнес», «Вести переговоры с действующим руководителем семейной фирмы», «Действовать дипломатично, когда у членов семьи появляются противоположные точки зрения», «Поддерживать хорошие отношения с работниками, не являющимися членами семьи», «Разрешать споры/конфликты с ра-

ботниками, не являющимися членами семьи», «Поддерживать хорошие отношения с внешними заинтересованными сторонами», «Разрешать споры/конфликты с внешними заинтересованными сторонами» (рис. 3.21). Наибольший уровень компетентности был отмечен в утверждении: поддерживать хорошие отношения с работниками, не являющимися членами семьи, – 5,3.

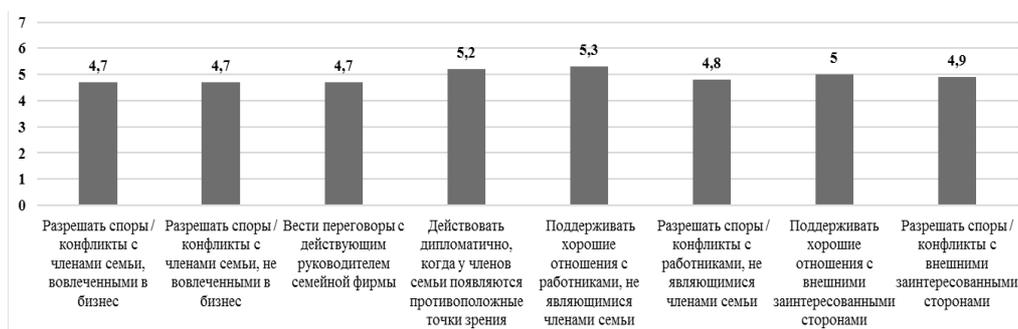


Рис. 3.21. Средний индекс уровня компетентности преемника семейного бизнеса, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Уровень компетенций у преемников семейного бизнеса является достаточно высоким – 65,5 % респондентов оценили свои знания, умения и навыки по шкале от 5 до 7, что означает: 5 – скорее высокий уровень компетенций, чем невысокий, 6 – высокий уровень, 7 – очень высокий уровень (рис. 3.22).

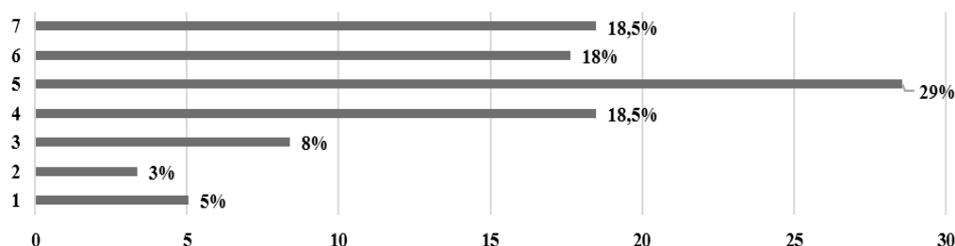


Рис. 3.22. Количество ответов по уровню компетентности преемника семейного бизнеса, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Рассмотрим влияние показателя уровня компетенций преемника на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменных: намерения стать преемником (зависимая) и уровень компетенций преемника (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,218 при уровне значимости $<0,001$, что свидетельствует о слабой корреляции. Количество ответов = 119. В таблице 3.10 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,047. Следовательно, индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 4,7 % определяется уровнем компетенций преемника семейного бизнеса.

Таблица 3.10

**Сводка для регрессионной модели для переменных: уровень компетенций
преемника и намерения стать преемником семейного бизнеса**

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,218 | 0,047 | 0,039 | 1,623 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам a и b , которые рассчитала программа (табл. 3.11). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) уровня компетенций преемника индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 1,435, $p=0,003$, что свидетельствует о достоверности данного утверждения. А при увеличении показателя уровня компетенций преемника на одну единицу увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,437. Данное утверждение является значимым на 83 % ($p=0,017$).

Таблица 3.11

**Коэффициенты регрессионной модели для переменных: уровень
компетенций преемника и намерения стать преемником семейного бизнеса**

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | Т | Значимость |
|-------------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------|------------|
| | B | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Уровень компетенций преемника | 0,225 | 0,093 | 0,218 | 2,412 | 0,017 |
| (Константа) | 1,435 | 0,481 | | 2,985 | 0,003 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику.

В таблице 3.12 показатель $F=5,818$, которому соответствует уровень значимости $0,017 < 0,003$. С вероятностью в 83 % можно утверждать, что уровень компетенций преемника влияет на намерение стать преемником семейного бизнеса, однако данная связь является слабой.

Таблица 3.12

**Дисперсионный анализ для переменных: уровень компетенций
преемника и намерения стать преемником семейного бизнеса**

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|-------|------------|
| Регрессия | 15,329 | 1 | 15,329 | 5,818 | 0,017 |
| Остаток | 308,251 | 117 | 2,635 | | |
| Всего | 323,580 | 118 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Семейные фирмы строятся с опорой на эмоционально заряженные межличностные отношения, которые могут вести и к положительным, и к отрицательным последствиям. Поэтому для обеспечения устойчивости семейного бизнеса важен эффективный процесс преемственности [159].

Эмоциональная привязанность к семейному делу измеряется с помощью пяти утверждений: «Мне кажется, что проблемы в бизнесе родителей являются также моими проблемами», «Я чувствую принадлежность к бизнесу родителей», «Я был(а) бы очень рад(а) провести всю свою карьеру в фирме родителей», «Я чувствую эмоциональную привязанность к бизнесу родителей», «Бизнес родителей имеет для меня большое значение» (рис. 3.23). Полученные данные демонстрируют, что студенты затрудняются ответить на утверждение «Мне кажется, что проблемы в бизнесе родителей являются также моими проблемами». Однако с остальными утверждениями они не согласны. Наименьший показатель наблюдается в утверждении: «Я был(а) бы очень рад(а) провести всю свою карьеру в фирме родителей» – 2,8, что означает несогласие преемников семейного бизнеса продолжать карьеру в фирме родителей.



Рис. 3.23. Средний индекс эмоциональной привязанности к семейному делу, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Рассмотрим распределение ответов по каждому индексу по эмоциональной привязанности преемников к семейному делу (рис. 3.24). Наибольшее количество ответов по всем утверждениям распределено в нижней части шкалы: от 1 до 3 (55%), что свидетельствует о низкой эмоциональной привязанности к семейному делу у преемников.

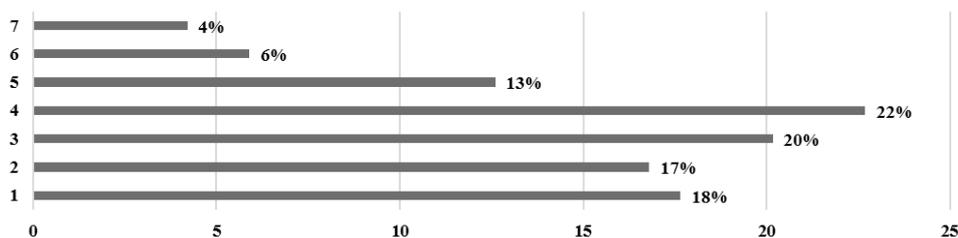


Рис. 3.24. Количество ответов по эмоциональной привязанности к семейному делу, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Рассмотрим влияние показателя эмоциональной привязанности к семейному бизнесу на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменных: намерения стать преемником (зависимая) и эмоциональная привязанность к семейному бизнесу (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,707 при уровне значимости $<0,001$, что свидетельствует о высокой корреляции. Количество ответов = 119. В таблице 3.13 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,500. Следовательно, индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 50,0% определяется эмоциональной привязанностью к семейному бизнесу.

Таблица 3.13

Сводка для регрессионной модели для переменных: эмоциональная привязанность к семейному бизнесу и намерения стать преемником семейного бизнеса

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,707 | 0,500 | 0,496 | 1,176 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам a и b , которые рассчитала программа (табл. 3.14). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) уровня эмоциональной привязанности к семейному бизнесу индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 0,201, $p=0,407$, что свидетельствует о недостоверности данного утверждения. А при увеличении показателя эмоциональной привязанности к семейному бизнесу на одну единицу увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,708. Данное утверждение является значимым на 100% ($p=0,000$).

Таблица 3.14

Коэффициенты регрессионной модели для переменных: эмоциональная привязанность к семейному бизнесу и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | T | Значимость |
|---|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------|------------|
| | B | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу | 0,708 | 0,065 | 0,707 | 10,817 | 0,000 |
| (Константа) | 0,201 | 0,241 | | 0,832 | 0,407 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику. В таблице 3.15 показатель $F=116,999$, которому соответствует уровень значимости $0,000 < 0,003$. Мы можем утверждать, что эмоциональная привязанность к семейному бизнесу сильно влияет на намерение стать преемником семейного бизнеса.

Дисперсионный анализ для переменных: эмоциональная привязанность к семейному бизнесу и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|---------|------------|
| Регрессия | 161,789 | 1 | 161,789 | 116,999 | 0,000 |
| Остаток | 161,790 | 117 | 1,383 | | |
| Всего | 323,580 | 118 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Преданность бизнесу родителей

Преданность бизнесу родителей измерялась с помощью четырех показателей: «Я чувствую свою обязанность продолжить карьеру в бизнесе моих родителей», «Дело моих родителей заслуживает моей преданности», «Я чувствовал(а) бы вину, если бы не работал(а) в бизнесе родителей», «Я многим обязан бизнесу родителей». Наибольшие показатели (3,9) наблюдаются в утверждениях: «Дело моих родителей заслуживает моей преданности», «Я многим обязан бизнесу родителей». Однако наименьший показатель (2,3) получился в результате ответов на утверждение «Я чувствовал(а) бы вину, если бы не работал(а) в бизнесе родителей». Следовательно, студенты уважают бизнес своих родителей и считают, что они заслуживают преданности потомков, однако не чувствуют вину, если не планируют работать в бизнесе родителей (рис. 3.25).

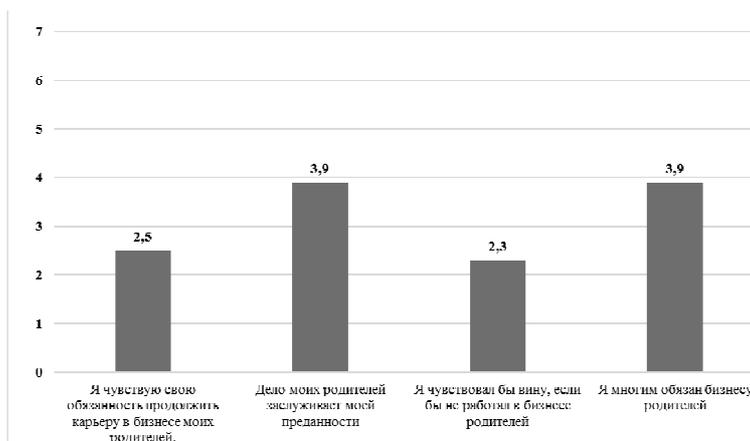


Рис. 3.25. Средний индекс преданности к семейному делу, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

По распределению количества ответов по каждому индексу преданности к семейному делу, было выявлено, что большинство респондентов не согласны с предложенными утверждениями, так как ответы расположены в нижней части шкалы в интервале от 1 до 3—61 % (рис. 3.26).

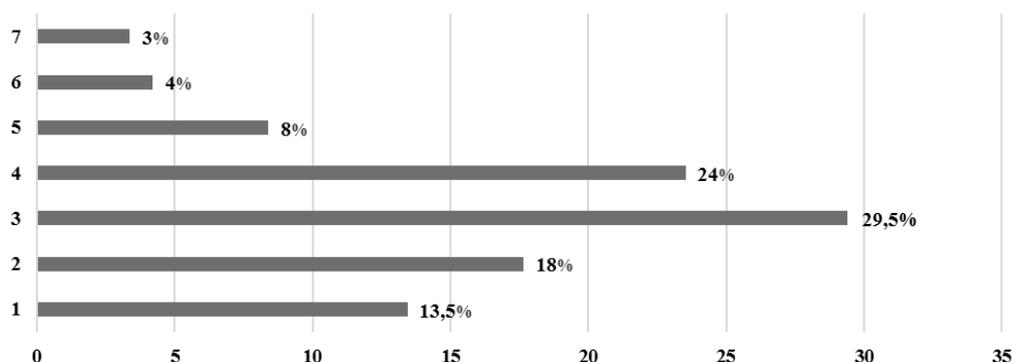


Рис. 3.26. Количество ответов по преданности к семейному делу, по шкале от 1 до 7, %

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Рассмотрим влияние показателя преданности бизнесу родителей на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменные: намерения стать преемником (зависимая) и преданность бизнесу родителей (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,573 при уровне значимости $<0,001$, что свидетельствует о средней корреляции. Количество ответов = 119. В таблице 3.16 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,323. То есть, индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 32,3% определяется преданностью бизнесу родителей.

Таблица 3.16

Сводка для регрессионной модели для переменных: преданность бизнесу родителей и намерения стать преемником семейного бизнеса

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,573 | 0,328 | 0,323 | 1,363 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам a и b , которые рассчитала программа (табл. 3.17). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) уровня преданности бизнесу родителей индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 0,466, $p=0,125$, что свидетельствует о недостаточной достоверности данного утверждения. А при увеличении показателя эффективности бизнеса на одну единицу увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,644. Данное утверждение является значимым ($p=0,000$).

Таблица 3.17

Коэффициенты регрессионной модели для переменных: преданность бизнесу родителей и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | Т | Значимость |
|-------------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------|------------|
| | В | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Преданность бизнесу родителей | 0,644 | 0,085 | 0,573 | 7,562 | 0,000 |
| (Константа) | 0,466 | 0,301 | | 1,547 | 0,125 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику.

В таблице 3.18 показатель $F=57,189$, которому соответствует уровень значимости $0,000 < 0,001$. Преданность бизнесу родителей влияет на намерения стать преемником семейного бизнеса в средней степени.

Таблица 3.18

Дисперсионный анализ для переменных: преданность бизнесу родителей и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|--------|------------|
| Регрессия | 106,237 | 1 | 106,237 | 57,189 | 0,000 |
| Остаток | 217,343 | 117 | 1,858 | | |
| Всего | 323,580 | 118 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Эффективность бизнеса

Чем успешнее родительский бизнес, тем более вероятно, что дети будут подражать своим родителям. Мунгай и Веламури утверждают, что восприятие статуса или результатов родителей-предпринимателей влияет на предпринимательские намерения потомства. Успешность родительского бизнеса мы исследуем с помощью переменной: эффективность семейного бизнеса [152].

Эффективность бизнеса измерялась при помощи утверждений «Рост продаж», «Рост доли рынка», «Рост прибыли», «Создание рабочих мест», «Инновационность» (рис. 3.27). Студентам предлагалось ответить на вопрос: «Как вы оцениваете эффективность бизнеса Ваших родителей по сравнению с конкурентами за последние три года?» по шкале от 1 до 7, где 1 – намного хуже, 7 – намного лучше. Респонденты отметили, что рост прибыли стал лучше (4,5), однако отметили, что создание рабочих мест скорее хуже, чем лучше.

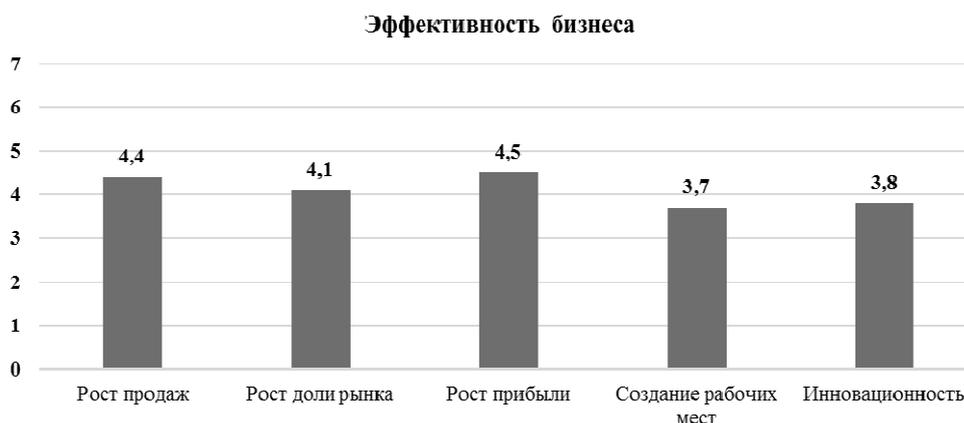


Рис. 3.27. Средний индекс эффективности бизнеса, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Эффективность семейного бизнеса по сравнению с предыдущими тремя годами респонденты определяют на среднем уровне (35%). Количество преемников, которые считают, что бизнес стал лучше функционировать, равно 34%, в то время как 31% студентов думают, что эффективность семейного бизнеса пошла на спад (рис. 3.28).



Рис. 3.28. Количество ответов по эффективности семейного бизнеса, по шкале от 1 до 7, %

Рассмотрим влияние показателя эффективности семейного бизнеса на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменные: намерения стать преемником (зависимая) и эффективность бизнеса (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,309 при уровне значимости $<0,01$, что свидетельствует о слабой корреляции. Количество ответов = 117. В таблице 3.19 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,095. То есть, индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 9,5% определяется эффективностью семейного бизнеса.

Таблица 3.19

Сводка для регрессионной модели для переменных: эффективность семейного бизнеса и намерения стать преемником семейного бизнеса

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,309 | 0,095 | 0,087 | 1,545 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам a и b , которые рассчитала программа (табл. 3.20). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) уровня эффективности бизнеса индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 1,138, $p=0,007$, что свидетельствует о достоверности данного утверждения с вероятностью в 93%. А при увеличении показателя эффективности бизнеса на одну единицу увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,340. Данное утверждение является значимым на 99% ($p=0,001$).

Таблица 3.20

Коэффициенты регрессионной модели для переменных: эффективность семейного бизнеса и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | T | Значимость |
|-----------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------|------------|
| | B | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Эффективность бизнеса | 0,340 | 0,098 | 0,309 | 3,480 | 0,001 |
| (Константа) | 1,138 | ,418 | | 2,726 | 0,007 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику. В таблице 3.21 показатель $F=12,113$, которому соответствует уровень значимости $0,001 < 0,003$. Эффективность бизнеса слабо влияет на намерения стать преемником семейного бизнеса.

Таблица 3.21

Дисперсионный анализ для переменных: эффективность семейного бизнеса и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|--------|------------|
| Регрессия | 28,898 | 1 | 28,898 | 12,113 | 0,001 |
| Остаток | 274,350 | 115 | 2,386 | | |
| Всего | 303,248 | 116 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Преимственность знаний

Модель поведения формируется под воздействием полученного опыта либо наблюдения за другими людьми [118]. Прямое и альтернативное обучение являются двумя важными факторами, влияющими на поведение, связанное с карьерой [148]. Викариальное (наблюдательное) обучение происходит в результате наблюдения за поведением и его последствием у других людей через информационные функции [118]. В контексте исследования предпринимательских намерений, преемники семейного бизнеса обладают огромным багажом информации о предпринимательской деятельности, что служит важным источником альтернативного обучения.

Преимственность знаний (вовлеченность в семейный бизнес) измерялась с помощью шести утверждений, в которых нужно было указать степень согласия по шкале от 1 до 7: «Мои родители говорили мне, что знания, которые я получаю, смогут помочь мне в семейном бизнесе», «Мои родители научили вещам, которые я смогу использовать в семейном бизнесе», «Мои родители давали мне задания, которые научили меня навыкам, которые я могу использовать в своей будущей карьере в семейном бизнесе», «Мои родители рассказали мне о работе в семейном бизнесе», «Мои родители рассказывают мне о текущем состоянии дел в семейном бизнесе», «Мои родители посвятили меня в семейный бизнес» (рис. 3.29).

Наибольшую степень согласия респонденты отметили в утверждениях: «Мои родители рассказали мне о работе в семейном бизнесе» – 4,5; «Мои родители рассказывают мне о текущем состоянии дел в семейном бизнесе» – 4,6. Наименьшая степень согласия была отмечена в варианте ответа: «Мои родители посвятили меня в семейный бизнес» – 2,5.

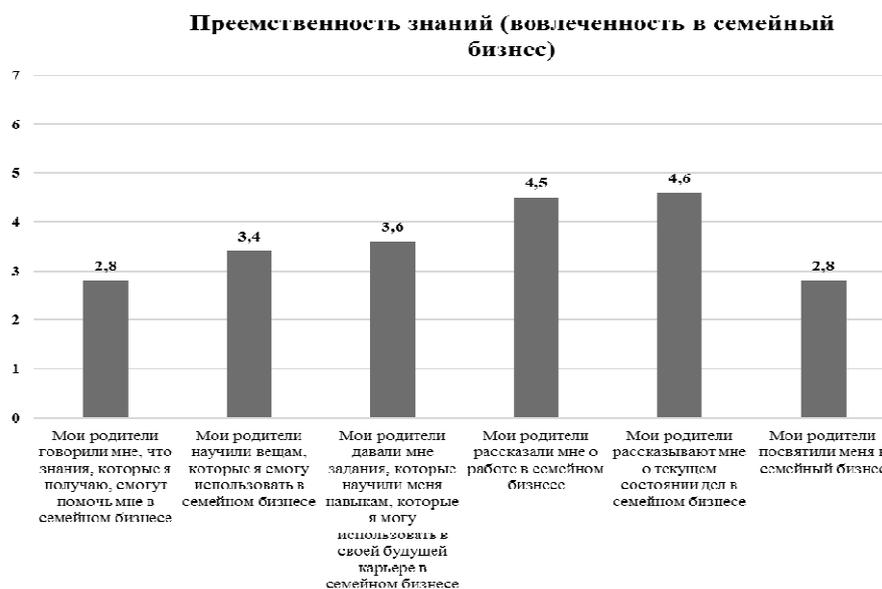


Рис. 3.29. Средний индекс преимущественности знаний, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Рассмотрим влияние показателя преемственности знаний на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменные: намерения стать преемником (зависимая) и преемственность знаний (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,451 при уровне значимости $<0,001$, что свидетельствует о слабой корреляции. Количество ответов = 115. В таблице 3.22 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,203. То есть, индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 20,3 % определяется преемственностью знаний.

Таблица 3.22

Сводка для регрессионной модели для переменных: преемственность знаний и намерения стать преемником семейного бизнеса

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,451 | 0,203 | 0,196 | 1,442 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам а и b, которые рассчитала программа (табл. 3.23). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) уровня преемственности знаний индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 0,959, $p=0,003$, что свидетельствует о достоверности данного утверждения. А при увеличении показателя преемственности знаний увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,414. Данное утверждение является значимым ($p=0,000$).

Таблица 3.23

Коэффициенты регрессионной модели для переменных: преемственность знаний и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | Т | Значимость |
|------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------|------------|
| | В | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Преемственность знаний | 0,414 | 0,077 | 0,451 | 5,369 | 0,000 |
| (Константа) | 0,959 | 0,315 | | 3,046 | 0,003 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику. В таблице 3.24 показатель $F=28,824$, которому соответствует уровень значимости $0,000 < 0,001$. Преемственность знаний слабо влияет на намерения стать преемником семейного бизнеса.

Таблица 3.24

**Дисперсионный анализ для переменных: преемственность знаний
и намерения стать преемником семейного бизнеса**

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|--------|------------|
| Регрессия | 59,900 | 1 | 59,900 | 28,824 | 0,000 |
| Остаток | 234,830 | 113 | 2,078 | | |
| Всего | 294,730 | 114 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Мотивация к учебной деятельности

Воспитание родителями-предпринимателями дает детям представление о предпринимательском вознаграждении, что служит результатом ожиданий и предопределяет предпринимательское поведение [148]. Индивиды, вовлеченные в семейный бизнес, оказываются более склонными к продолжению предпринимательской деятельности родителей или открытию собственного дела [123].

Мотивация к учебной деятельности (Вовлеченность в семейный бизнес)

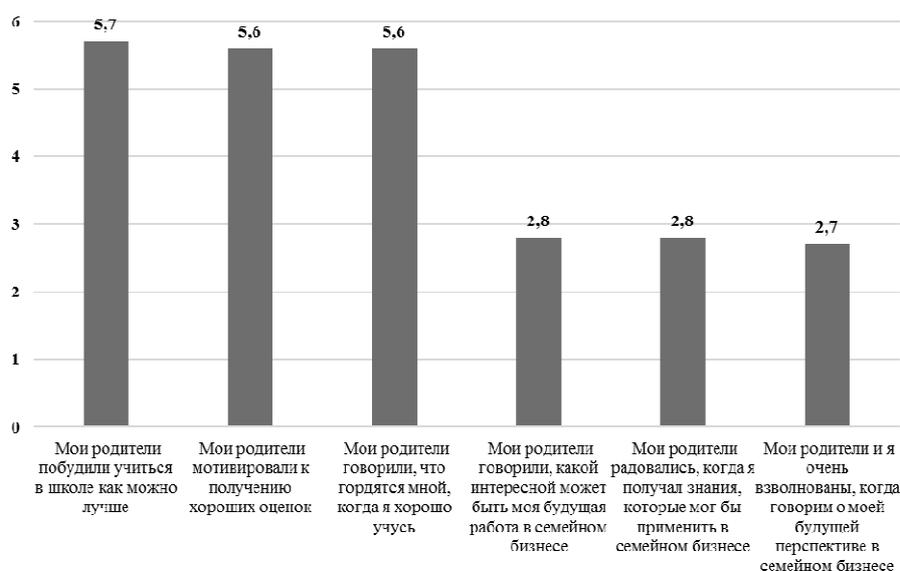


Рис. 3.30. Средний индекс мотивации к учебной деятельности, по шкале от 1 до 7

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Мотивация к учебной деятельности (Вовлеченность в семейный бизнес) включает следующие утверждения: «Мои родители побудили учиться в школе как можно лучше», «Мои родители мотивировали к получению хороших оценок», «Мои родители говорили, что гордятся мной, когда я хорошо

учусь», «Мои родители говорили, какой интересной может быть моя будущая работа в семейном бизнесе», «Мои родители радовались, когда я получал знания, которые мог бы применить в семейном бизнесе», «Мои родители и я очень взволнованы, когда говорим о моей будущей перспективе в семейном бизнесе».

В первых трех утверждениях респонденты выразили высокую степень согласия: «Мои родители побудили учиться в школе как можно лучше» – 5,7, «Мои родители мотивировали к получению хороших оценок» – 5,6, «Мои родители говорили, что гордятся мной, когда я хорошо учусь» – 5,6 (рис. 3.30). Это свидетельствует о стремлении родителей мотивировать детей для получения достойного образования. Однако на последующие варианты ответов студенты отметили низкий уровень согласия: «Мои родители говорили, какой интересной может быть моя будущая работа в семейном бизнесе» – 2,8, «Мои родители радовались, когда я получал знания, которые мог бы применить в семейном бизнесе» – 2,8, «Мои родители и я очень взволнованы, когда говорим о моей будущей перспективе в семейном бизнесе» – 2,7. Эти результаты свидетельствуют о нежелании родителей вовлекать детей в семейный бизнес с детства.

Рассмотрим влияние показателя мотивации к учебной деятельности на намерения стать преемником семейного бизнеса. Рассчитаем регрессию, в которой будет две переменные: намерения стать преемником (зависимая) и мотивация к учебной деятельности (независимая). Коэффициент Пирсона для данных переменных равен 0,418 при уровне значимости $<0,001$, что свидетельствует о слабой корреляции. Количество ответов = 116. В таблице 3.25 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации равен 0,174. Следовательно, 17,4% вариация зависимой переменной объясняется вариацией независимой переменной. То есть, индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 17,4% определяется мотивацией к учебной деятельности.

Таблица 3.25

Сводка для регрессионной модели для переменных: мотивация к учебной деятельности и намерения стать преемником семейного бизнеса

| R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|-------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 0,418 | 0,174 | 0,167 | 1,510 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам a и b , которые рассчитала программа (табл. 3.26). Модель предсказывает, что при минимальном значении (0) мотивации к учебной деятельности индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 0,297, $p=0,533$, что свидетельствует о недостоверности данного утверждения. А при увеличении показателя мотивации к учебной деятельности увеличивается показатель намерений стать преемником семейного бизнеса на 0,524. Данное утверждение является значимым ($p=0,000$).

Таблица 3.26

Коэффициенты регрессионной модели для переменных: мотивация к учебной деятельности и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | Т | Значимость |
|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------|------------|
| | В | Стандартная ошибка | Бета | | |
| Мотивация к учебной деятельности | 0,524 | 0,107 | 0,418 | 4,908 | 0,000 |
| (Константа) | 0,297 | 0,475 | | 0,625 | 0,533 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику. В таблице 3.27 показатель $F=24,086$, которому соответствует уровень значимости $0,000 < 0,001$. Мотивация к учебной деятельности слабо влияет на намерения стать преемником семейного бизнеса.

Таблица 3.27

Дисперсионный анализ для переменных: мотивация к учебной деятельности и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Показатели | Сумма квадратов | Ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|------------|-----------------|--------|-----------------|--------|------------|
| Регрессия | 54,931 | 1 | 54,931 | 24,086 | 0,000 |
| Остаток | 259,991 | 114 | 2,281 | | |
| Всего | 314,922 | 115 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Совокупность факторов семьи, влияющих на предпринимательские намерения

Рассмотрим совокупность факторов блока «Семья», влияющих на предпринимательские намерения. Рассчитаем регрессию, в которой будет 7 переменных: намерения стать преемником (зависимая) и 6 независимых переменных: уровень компетенций преемника, эмоциональная привязанность к семейному делу, эффективность бизнеса, преданность бизнесу родителей, преемственность знаний и мотивация к учебной деятельности. В таблице 3.28 представлена сводка модели, из которой следует, что коэффициент детерминации по первой модели, в которую была включена эмоциональная привязанность к семейному бизнесу, равен 0,549. Следовательно, 54,9% вариации зависимой переменной объясняется вариацией переменной «Эмоциональная привязанность к бизнесу». Коэффициент детерминации по второй модели, в которую были включены переменные «Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу» и «Преданность бизнесу родителей», равен 0,574, что свидетельствует о том, что индекс предпринимательских намерений на 57,4% определяется данными переменными.

Таблица 3.28

Сводка для множественной регрессионной модели между факторами блока «Семья» и намерениями стать преемником семейного бизнеса

| Модель | R | R-квадрат | Скорректированный R-квадрат | Стандартная ошибка оценки |
|--|--------------------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| 1 | 0,741 ^a | 0,549 | 0,545 | 1,08902 |
| 2 | 0,758 ^b | 0,574 | 0,566 | 1,06304 |
| a. Предикторы: (константа), Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу | | | | |
| b. Предикторы: (константа), Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу, Преданность бизнесу родителей | | | | |
| c. Зависимая переменная: Намерение стать преемником | | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Перейдем к коэффициентам а и b, которые рассчитала программа (табл. 3.29). Первая модель предсказывает, что при минимальном значении (0) уровне эмоциональной привязанности к семейному бизнесу индекс намерения стать преемником семейного бизнеса составил бы 0,096, $p=0,675$, что свидетельствует о недостоверности данного утверждения. А при увеличении показателя эмоциональной привязанности к семейному бизнесу на одну единицу увеличивается показатель намерения стать преемником семейного бизнеса на 0,734. Это утверждение является значимым ($p=0,000$).

Таблица 3.29

Коэффициенты множественной регрессионной модели между факторами блока «Семья» и намерениями стать преемником семейного бизнеса

| Модель | | Нестандартизованные коэффициенты | | Стандартизованные коэффициенты | Т | Значимость |
|--------|---|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------|------------|
| | | B | Стандартная ошибка | Бета | | |
| 1 | (Константа) | 0,096 | 0,229 | | 0,420 | 0,675 |
| | Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу | 0,734 | 0,063 | 0,741 | 11,675 | 0,000 |
| 2 | (Константа) | -0,190 | 0,250 | | -0,759 | 0,450 |
| | Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу | ,564 | 0,091 | 0,569 | 6,229 | 0,000 |
| | Преданность бизнесу родителей | 0,261 | 0,102 | 0,234 | 2,558 | 0,012 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Вторая модель свидетельствует, что при минимальном уровне эмоциональной привязанности к семейному делу и преданности бизнесу родителей индекс предпринимательских намерений будет равен 0,190 (недостоверное утверждение, $p=0,450$), а при увеличении на одну единицу эмоциональной привязанности к семейному делу повышается индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 0,564 (достоверное утверждение, $p=0,000$). Если увеличивается показатель преданности семейному бизнесу, то повышается индекс намерения стать преемником семейного бизнеса на 0,261 (достоверное утверждение, $p=0,012$).

Для оценки значимости коэффициента детерминации рассмотрим F-статистику.

В таблице 3.30 в первой модели $F=136,313$, которому соответствует уровень значимости $0,000 < 0,003$. Во второй модели $F=74,799$, уровень значимости $0,000 < 0,003$. Эмоциональная привязанность к семейному бизнесу сильно влияет на намерения стать преемником семейного бизнеса. Преданность бизнесу родителей незначительно усиливает влияние эмоциональной привязанности к семейному бизнесу на намерения стать преемником семейного бизнеса.

Таблица 3.30

Дисперсионный анализ для переменных: факторы блока «Семья» и намерения стать преемником семейного бизнеса

| Модель | | Сумма квадратов | ст.св. | Средний квадрат | F | Значимость |
|--------|-----------|-----------------|--------|-----------------|---------|--------------------|
| 1 | Регрессия | 161,663 | 1 | 161,663 | 136,313 | 0,000 ^b |
| | Остаток | 132,828 | 112 | 1,186 | | |
| | Всего | 294,491 | 113 | | | |
| 2 | Регрессия | 169,055 | 2 | 84,527 | 74,799 | 0,000 ^c |
| | Остаток | 125,436 | 111 | 1,130 | | |
| | Всего | 294,491 | 113 | | | |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Следует обратить внимание, что из общей модели были исключены 4 переменные (табл. 3.31).

Таблица 3.31

Исключенные переменные множественной регрессионной модели между факторами блока «Семья» и намерениями стать преемником семейного бизнеса

| Модель | Бета-включения | Т | Значимость | Частная корреляция | Статистика коллинеарности | |
|--------|-------------------------------|---------------------|------------|--------------------|---------------------------|-------|
| | | | | | Допуск | |
| 1 | Уровень компетенций преемника | -0,009 ^b | -0,134 | 0,894 | -0,013 | 0,932 |
| | Преданность бизнесу родителей | 0,234 ^b | 2,558 | 0,012 | 0,236 | 0,460 |

| Модель | | Бета-включения | Т | Значимость | Частная корреляция | Статистика коллинеарности |
|--------|----------------------------------|---------------------|--------|------------|--------------------|---------------------------|
| | | | | | | Допуск |
| | Преимственность знаний | 0,040 ^b | 0,521 | 0,603 | 0,049 | 0,674 |
| | Мотивация к учебной деятельности | 0,141 ^b | 1,983 | 0,050 | 0,185 | 0,781 |
| | Эффективность бизнеса | 0,133 ^b | 2,076 | 0,040 | 0,193 | 0,950 |
| 2 | Уровень компетенций преемника | -0,002 ^c | -0,029 | 0,977 | -0,003 | 0,930 |
| | Преимственность знаний | 0,013 ^c | 0,172 | 0,864 | 0,016 | 0,660 |
| | Мотивация к учебной деятельности | 0,132 ^c | 1,909 | 0,059 | 0,179 | 0,779 |
| | Эффективность бизнеса | 0,114 ^c | 1,788 | 0,077 | 0,168 | 0,933 |

Источник: составлено автором на основе данных GUESS за 2018 г.

Переменные «уровень компетенций преемника», «эффективность бизнеса», «преимственность знаний», «мотивация к учебной деятельности» были исключены, потому что их значимость была выше пределов нормы ($p < 0,05$).

Таким образом, можно считать, что гипотеза H2: «Семья положительно влияет на формирование намерений стать преемником семейного бизнеса» не подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование затрагивает важные вопросы развития молодежного предпринимательства, формирования предпринимательских намерений и предпринимательских компетенций студентов. В работе был рассмотрен ряд вопросов, связанных с исследованием современных трендов развития молодежного предпринимательства, особенности формирования предпринимательских компетенций в процессе обучения современной молодежи, влияния семьи на формирование предпринимательских намерений студентов.

В основу работы положены теоретические, эмпирические и экспериментальные методы исследования. Основными инструментами изучения мнения студентов выступили социологические методы исследования.

Проведенное исследование позволяет нам сделать ряд выводов. Так, несмотря на то, что развитие молодежного предпринимательства сегодня является одним из приоритетных направлений государственной политики, существует достаточно проблем, тормозящих развитие данного направления. Например, отсутствие должного уровня опыта у начинающих предпринимателей, навыков и компетенций, которые могли бы послужить серьезным преимуществом для начинающего бизнесмена. Молодежное предпринимательство можно отнести к довольно распространённому явлению, поскольку среднестатистический возраст предпринимателя сегодня около 30 лет. Как правило, молодые предприниматели обладают либо техническим, либо экономическим образованием. Учебные программы вузов социально-экономического профиля имеют большой потенциал к развитию и усовершенствованию своих направлений, позволяющих обучать студентов предпринимательским компетенциям. Анализ данных, полученных по итогам онлайн-анкетирования, позволяет утверждать, что студенты сами ощущают нехватку по некоторым из направлений подготовки, в части формирования общего представления об экономических и предпринимательских процессах в реальных секторах экономики. Аналогичного мнения придерживаются и опрошенные работники секторов предпринимательства, а также молодые предприниматели.

Отмечается, что положительным образом на ситуацию формирования предпринимательских компетенций у студентов вузов социально-экономического профиля могут влиять и действующие предприниматели, предоставляя возможность студентам получать определенный опыт ведения хозяйственной деятельности на реально существующих объектах предпринимательской деятельности.

Несмотря на то, что многие студенты считают, что необходимо «иметь высшее образование, чтобы быть успешным предпринимателем», а подавляющее большинство респондентов более или менее удовлетворены полученным образованием (в том числе предпринимательскими компетенциями), существуют некоторые разрывы в потребностях и интересах основных стейкхолдеров по

поводу развития, предоставления, получения, применения и использования высшего образования. Рыночные условия требуют новых более эффективных и качественных подходов к подготовке будущих предпринимателей. В самом ближайшем будущем бизнес-образованию предстоит пройти через трансформацию всей структуры обучения. Только творческая и динамичная среда, а также специально организованные пространства для практического обучения дадут возможность совершенствовать и повышать качество подготовки будущих предпринимателей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алдошина, М.И. Инновационные практики формирования предпринимательских компетенций в опорном университете / М.И. Алдошина // Профессиональное образование в современном мире. – 2019. – Т. 9. – № 1. – С. 2484–2492.
2. Абдрахманова, А.А. Формирование предпринимательских компетенций у перспективных специалистов как фактор развития инновационного сектора экономики / А.А. Абдрахманова, Р.Н. Литвинова // Экономика и управление: теория и практика. – 2020. – Т. 6. – № 1. – С. 43–50.
3. Александрова, Е.А. Предпринимательские намерения в России: эмпирический анализ / Е.А. Александрова, О.Р. Верховская // Российский журнал менеджмента. – 2015. – Т. 13. – № 2. – С. 2–26.
4. Асаул, А.Н. Организация предпринимательской деятельности: учебник. – Текст: электронный / А.Н. Асаул. – Санкт-Петербург: АНО ИПЭВ, 2009. – 336 с. – URL: https://www.spbgasu.ru/documents/docs_188.pdf (дата обращения: 14.12.2020).
5. Ананьич, Б.В. Банкирские дома в России 1860–1914 гг. / Б.В. Ананьич; АН СССР, Институт истории СССР, Ленинградское отделение. – Ленинград: Наука: Ленинградское отделение, 1991. – 198 с.
6. Барсукова, Д.Ф. Взаимодействие преподавателей и студентов в процессе развития молодежного предпринимательства в университетской среде / Д.Ф. Барсукова // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7. – № 2 (23). – С. 201–203.
7. Болтунова, Л.М. Типология оценочных средств, предназначенных для оценки компетенций / Л.М. Болтунова, И.Н. Емельянова // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 11. – С. 84–87.
8. Бочагов, О.В. Один из инновационных методов оценки компетенций студентов / О.В. Бочагов // ИнВестРегион. – 2010. – № 2. – С. 63.
9. Болонский процесс: результаты обучения и компетентностный подход / под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002. – 408 с. – С. 32.
10. Большой экономический словарь: 24 800 терминов / [авт. и сост.: А.Н. Азрилиян и др.]; под ред. А.Н. Азрилияна. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Ин-т новой экономики, 2002. – 1280 с.
11. Бондаренко, А.А. Развитие молодежного предпринимательства в Приморском крае / А.А. Бондаренко, З.А. Фардзинова // Экономика. Управление. Право. – 2016. – № 2 (65). – С. 14–17.
12. Быстрова, Н.В. Роль инновационных технологий при формировании ключевых профессиональных компетенций у студентов вуза / Н.В. Быстрова, П.Н. Чеснокова, М.Н. Уракова // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72-3. – С. 51–54.

13. Василенок, В.Л. Развитие предпринимательства и факторы, его определяющие. – Текст: электронный / В.Л. Василенок, Е.И. Алексашина // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2013. – № 1 (12). – С. 8–15. – URL: <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6983.pdf>. (дата публикации: 10.03.2013).
14. Вальтух, К.К. Закономерности краткосрочной экономической динамики. Теория. Статистические исследования. Критика макроэкономики / К.К. Вальтух; ИЭОПП СО РАН. – Москва: Янус-К, 2005. – 563 с.
15. Вербицкий, А.А. Контекстно-компетентный подход к модернизации образования / А.А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 32–37.
16. Верховин, В.И. Экономическая социология = Economic sociology / В.И. Верховин, В.И. Зубков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Изд-во Рос. ун-та дружбы народов, 2005. – 457 с.
17. Габдрахманова, К.Ф. Методика разработки диагностических средств оценки уровня сформированности профессиональных компетенций студентов технического вуза / К.Ф. Габдрахманова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2. – С. 3361–3364.
18. Гавлин, М.Л. Предпринимательство германских подданных в Москве в 60–90-е гг. XIX в. (по материалам гильдейского налогообложения) / М.Л. Гавлин // Немецкие предприниматели в Москве: сборник статей. – Москва: Серия б/и, буква Р, 1999. – С. 130–148.
19. Гаврилова, О.А. Ситуационно-поведенческое тестирование в оценке компетенций выпускника программы повышения квалификации в сфере энергетического аудита / О.А. Гаврилова, М.Д. Ильязова, С.С. Панарина // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 3/2. – С. 112–115.
20. Гедулянова, Н.С. Комплекс научно-обоснованных предложений по формированию предпринимательских компетенций обучающихся / Н.С. Гедулянова // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2020. – Т. 1. – № 2(66). – С. 119–134.
21. Гиль, С.С. Предпринимательские компетенции: решения для подготовки «рентабельного» выпускника ссуза/вуза. Обеспечение соответствия квалификации выпускников новым требованиям экономики. – Текст: электронный. 2015 / С.С. Гиль. – URL: <http://federal-book.ru/files/FSO/soderganie/SPO-1/II/113-120%20Gil'.pdf> (дата обращения: 02.07.2017).
22. Глухих, П.Л. Предпринимательская культура молодежи и факторы ее развития: социокультурный подход / П.Л. Глухих, Л.В. Воронина, А.В. Иванова // Управленец. – 2016. – № 3 (61). – С. 52–61.
23. Глобальное исследование предпринимательского духа студентов: национальный отчет. Россия. – Текст: электронный / Г.В. Широкова, К.А. Богатырева, Т.В. Беляева [и др.]. – Санкт-Петербург, 2019. – URL: <https://docplayer.ru/162291893-Globalnoe-issledovanie-predprinimatelskogo-duha-studentov-nacionalnyu-otchet-rossiya-2018.html> (дата обращения: 12.10.2019).
24. Голицын, Ю. Предприниматели прошлого: какими они были. – Текст: электронный / Ю. Голицын // Россия в красках: [интернет-портал]. – URL: <http://ricolor.org/history/rt/pr/13>
25. Гомилевская, Г.А. Модель взаимодействия образовательного учреждения и предприятий турбизнеса (на примере Владивостокского государственного

университета экономики и сервиса, г. Владивосток / Г.А. Гомилевская, В.Г. Ден // Балтийский гуманитарный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 3 (28). – С. 32–36.

26. Горфинкель, В.Я. Предпринимательство: учебник для вузов / В.Я. Горфинкель, Г.Б. Поляк, В.А. Швандар. – 4-е изд. – Москва: Изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 735 с.

27. Гужва, Е.Г. Предпринимательская культура и особенности ее становления в современной России / Е.Г. Гужва, И.А. Агапов // Научное мнение. – 2013. – № 5. – С. 171–178.

28. Гусятников, В.Н. Методы оценки уровня формируемых компетенций на основе модернизированной модели Раша. – Текст: электронный / В.Н. Гусятников, А.И. Безруков, И.В. Каюкова // Современные технологии управления. – 2015. – № 3 (51). – URL: <https://sovman.ru/article/5105/> (дата публикации: 08.03.2015).

29. Десять своих главных проблем назвали молодые бизнесмены. – Текст: электронный // Бизнес ру: [интернет-портал]. – URL: <https://www.business.ru/news/4101-problemi> (дата обращения: 29.11.2020).

30. Дружинин, В.Н. Психология общих способностей: учеб. пособие / В.Н. Дружинин. – 3-е изд. – Москва: Юрайт, 2020. – 349 с.

31. Друкер, П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы / П.Ф. Друкер; пер. с англ. – Москва: Совмест. предприятие «Бук Чембэр Интернэшнл», 1992. – 351 с.

32. Дятлов, В.И. Предпринимательские меньшинства: торгаши, чужаки или посланные Богом? Симбиоз, конфликт, интеграция в странах Арабского Востока и Тропической Африки / В.И. Дятлов. – Москва, 1996. – 253 с.

33. Ерасов, Б.С. Социальная культурология / Б.С. Ерасов. – 3-е изд. – Москва: Аспект Пресс, 1998. – 591 с.

34. Ерохина, Л.Д. Восприятие предпринимательства в оценках молодежи Приморского края / Л.Д. Ерохина, А.К. Ерохин, С.В. Коваленко // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 7 (120). – С. 633–636.

35. Евсюткин, А.В. Оценка эффективности педагогической технологии с позиций компетентностного подхода обучения / А.В. Евсюткин, И.В. Овчинникова // Известия Тульского государственного университета. Педагогика. – 2020. – № 1. – С. 23–29.

36. Елисеев, И.Н. Диагностика индивидуальных свойств личности в студенческой среде на основе модели Раша / И.Н. Евсеев // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2009. – № 3. – С. 35–38.

37. Ефремова, Н.Ф. Подходы к оцениванию компетенций в высшем образовании: учеб. пособие / Н.Ф. Ефимова. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 216 с.

38. Журавлев, П.В. Университет предпринимательского типа: роль человеческого капитала в его становлении и развитии / П.В. Журавлев, О.Н. Альхименко, Е.З. Карпенко // Экономика образования. – 2017. – № 1. – С. 15–25.

39. Замятина, О.М. Разработка алгоритмов оценки и повышения уровня компетенций студентов / О.М. Замятина, Г.В. Кобызь // Успехи современного естествознания. – 2015. – № 3. – С. 181–189.

40. Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э.Ф. Зеер, Э.А. Сыманок // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–30.

41. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – Москва: ИЦ проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
42. Зимняя, И.А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) / И.А. Зимняя // Проблемы качества образования: материалы XV Всерос. науч.-метод. конф.: в 3 кн. Кн. 2. – Москва; Уфа: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов моск. гос. ин-та стали и сплавов (технол. ун-та), 2005. – С. 5–26.
43. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учеб. для вузов / И.А. Зимняя. – 2-е изд., доп., испр., перераб. – Москва: Логос, 2007. – 384 с.
44. Зубок, Ю.А. Саморегуляция смысло-жизненных ценностей в культурном пространстве молодежи / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Вестник Института социологии. – 2019. – Т. 10. – № 4. – С. 164–186.
45. Ивашина, М.М. Применение проектного подхода в обучении на разных уровнях образования / М.М. Ивашина // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2021. – № 2(30). – С. 33–39.
46. Исследование: средний возраст предпринимателя в России снизился на 5 лет. Типичному бизнесмену 30–35 лет. – Текст: электронный // Inc. Russia. Новости. 23.03.2019. – URL: <https://incrussia.ru/news/vozzrast-biznesmenov> (дата обращения: 10.12.2020).
47. Кадацкая, Д.В. Сквозные технологии в эпоху цифровой экономики как фактор формирования инновационной предпринимательской среды / Д.В. Кадацкая, Ю.С. Лаврова // Modern Economy Success. – 2020. – № 2. – С. 94–99.
48. Кантильон Р. Большая советская энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. – 3-е изд. – Москва: Сов. энциклопедия, 1969–1978. – Т. 28. – Франкфурт-Чага, 1978. – 615 с.
49. Коротина, Н.Ю. Механизм финансовой поддержки развития малого и среднего бизнеса / Н.Ю. Коротина, А.О. Блинов, Т.И. Бухтиярова // Социум и власть. – 2016. – № 5. – С. 96–101.
50. Кузубов, А.А. Особенности современного развития корпоративных университетов / А.А. Кузубов, Н.В. Шашло // Актуальные вопросы экономики и права: проблемы, тенденции, прогнозы: сб. мат. Национальной науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 04.12.2020) – Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2020. – С. 163–168.
51. Крюков, В.В. Цифровая трансформация в управлении и учебном процессе ВГУЭС / В.В. Крюков // Аккредитация в образовании. – 2021. – № 3 (127). – С. 22–23.
52. Коган, Л.Н. Всестороннее развитие личности и культура / Л.Н. Коган. – Москва: Знание, 1981. – 63 с. – (Новое в жизни, науке, технике).
53. Лазарев, Г.И. Вехи истории и векторы перспективного развития Владивостокского государственного университета экономики и сервиса / Г.И. Лазарев // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2017. – Т. 9. – № 3 (38). – С. 7–13.
54. Лазарев, Г.И. Ориентированное на практику обучение – ответ на требования внешней среды / Г.И. Лазарев // Высшее образование в России. – 2012. – № 4. – С. 3–13.

55. Лапицкий, М.И. Менеджмент XX века: автопортрет (О книгах Форда и Якокки) / М.И. Лапицкий // Полис. Политические исследования. – 1991. – № 3. – С. 185.
56. Любартович, В.А. Семья Прове: предприниматели. Благотворители, лекционеры / В.А. Любартович, Е.М. Юхименко // Немецкие предприниматели в Москве: сб. ст. – Москва: Серия б/и, буква Р. – 1999. – С. 268–284.
57. Локшина, С. М. Краткий словарь иностранных слов / С.М. Локшина. – 10-е изд. стер. – Москва: Рус. яз. – 1998. – 632 с.
58. Матукова, Г.И. Предпринимательская компетентность будущих специалистов экономического профиля: теория и практика: монография / Г.И. Матукова. – Кривой Рог: Издатель ФЛП Чернявский Д.А., 2015. – 539 с.
59. Морозов, В.Ю. Особенности подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства в России: традиционный и современный подходы / В.Ю. Морозов, А.А. Поправкина // Сервис в России и за рубежом. – 2015. – Т. 9. – № 2. – С. 88–89.
60. Маликов, Р.И. Современные тенденции формирования организационной культуры молодежного предпринимательства / Р.И. Маликов, А.Г. Комаров, С.Ю. Богданова // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 3(51). – С. 172–175.
61. Мурзагалина, Г.М. Анализ негосударственного сектора поддержки малого и среднего предпринимательства в регионах РФ / Г.М. Мурзагалина // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 11. – С. 319–322.
62. Медведева, И.Н. Использование технологии ассесмент-центра для оценки общекультурных компетенций студентов физико-математического факультета / И.Н. Медведева, О.И. Мартынюк, С.В. Панькова, И.О. Соловьева // Вестник Псковского государственного педагогического университета. – Сер. «Естественные и физико-математические науки». Вып. 4. – Псков: ПГПУ, 2014. – С. 108–121.
63. Московко, М.Н. Перспективы создания и развития молодежного предпринимательства в инновационной сфере (на примере Приморского края) / М.Н. Московко, З.А. Фардзинова // Научный обозреватель. – 2016. – № 5. – С. 34–36.
64. Новиков, А.М. Образовательный проект (методология образовательной деятельности) / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. – Москва: Эгвес, 2004. – 120 с.
65. Полат, Е.С. Метод проектов на уроках иностранного языка / Е.С. Полат // Иностранные языки в школе. – 2000. – № 2. – С. 3–10.
66. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская акад. наук, Ин-т рус. яз. им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – Москва: А ТЕМП, 2006. – 944 с.
67. Опрос «Исследование работодателей. Какие компетенции важны у выпускников». – Текст: электронный // Google Формы: [сайт]. – 2021. – URL: <https://forms.gle/WXBrd5Ge6gdvmdPx8> (дата обращения: 10.06.2021).
68. О ходе реализации проекта ПИО во ВГУЭС. – Текст: электронный. – URL: <https://mgt.vvsu.ru/files/2F2B20EE-2457-463E-9094-D6081F4CCA09.pptx>
69. Остин, Дж. Социальное и коммерческое предпринимательство: сходства и различия / Дж. Остин, Г. Стивенсон, Дж. Вей-Скиллерн // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Сер. 8. Менеджмент. – 2010. – Вып. 3. – С. 115–145.

70. Орлов, В.Б. Предпринимательская культура: сущность и содержание понятия / В.Б. Орлов, О.Г. Мизерова, Е.В. Орлова // Вестник Югорского государственного университета. – 2009. – № 4 (15). – С. 13–25.
71. Пашина, Е.П. Технологии организации познавательной деятельности учащихся: технология кооперативного обучения, технология проектного обучения / Е.П. Пашина // Матрица научного познания. – 2021. – № 10-1. – С. 147–150.
72. Петренко, Е.А. 360 градусов как метод оценки компетенций учащихся / Е.А. Петренко // European Social Science Journal. – 2014. – № 2-1 (41). – С. 53–56.
73. Петрук, Г.В. Модернизация научно-исследовательской и инновационной деятельности как базы развития экосистемы университета / Г.В. Петрук, Н.В. Шашло // Россия: тенденции и перспективы развития: ежегодник (Курск, 5–6 июня 2020 года). – Москва: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2020. – С. 588–591.
74. Прокопенко, С.В. Исторические этапы формирования предпринимательской культуры в России / С.В. Прокопенко // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова. – 2011. – № 2 (74). – С. 99–104.
75. Преакселератор для победителей программы УМНИК. – Текст: электронный // YellowRockets. – URL: <http://yellowrockets.com/umnik>. URL: <https://yellowrockets.com/umnik/> (дата обращения: 14.01.2022).
76. Глухих, П.Л. Предпринимательская культура молодежи и факторы ее развития: социокультурный подход / П.Л. Глухих, Л.В. Воронина // Экономика образования. – 2017. – № 1 (98). – С. 15–25.
77. Жабин, А.П. Предпринимательство как фактор формирования инновационной экономики в Российской Федерации / А.П. Жабин, Е.В. Волкодавова, Г.И. Яковлев, Р.И. Хансеев // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 8-1 (85). – С. 431–434.
78. Предпринимательство: учебник / М.Г. Лапуста [и др.]. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: ИНФРА-М. – 2003. – 534 с.
79. Патрушев, В.Н. Теория управления: социально-технологический подход: энциклопедический словарь / В.Н. Патрушев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Муниципальный мир. – 2004. – 672 с.
80. Проект «СТРАТЕГИЯ развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года». – Текст: электронный. – URL: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf> (дата обращения: 20.01.2022).
81. Региональный вуз: выбор пути / Г.И. Лазарев, Л.А. Кравченко, И.Г. Лазарев [и др.]. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2016. – 240 с.
82. Радаев, В.В. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия / В.В. Радаев // Полис. Политические исследования. – 1993. – № 5. – С. 79–87.
83. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». – Текст: электронный. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420237592> (дата обращения: 01.12.2020).
84. Романцова, Д.В. Проблемы развития молодежного предпринимательства. – Текст: электронный / Д.В. Романцова, Е.И. Денисевич // Молодой уче-

ный. – 2015. – № 8 (88). – С. 614–618. – URL: <https://moluch.ru/archive/88/17566/> (дата обращения: 14.01.2022)

85. Рожкова, Л.В. Трудовые ценности и отношение студенческой молодежи к предпринимательству / Л.В. Рожкова, И.А. Голубев // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. – 2015. – № 4 (51). – С. 70–77.

86. Сайфуллина, Н.А. Проектная деятельность как метод обучения: особенности и образовательные возможности / Н.А. Сайфуллина, П.А. Зубарева // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 23. – С. 1628–1632.

87. Серебренникова, Е.А. Методологические подходы к формированию компетенций предпринимательской деятельности / Е.А. Серебренникова // Инновационное развитие профессионального образования. – 2012. – №2. – С. 36–38.

88. Слостёнин, В.А. Введение в педагогическую аксиологию: учеб. пособие для высш. пед. учеб. заведений / В.А. Слостенин. – Москва: Академия, 2003. – 192 с.

89. Скороход, Л.А. Подходы к определению понятия «культура». – Текст: электронный / Л.А. Скороход // Молодой ученый. – 2017. – № 47. – С. 243–245. – URL: <https://moluch.ru/archive/181/46717> (дата публикации: 25.11.2017).

90. Словарь русского языка: в 4 т. / РАН, Институт лингвистических исследований; под ред. А.П. Евгеньевой. – 4-е изд., стер. – Москва: Русский язык; Полиграфресурсы, 1999. – 4 т.

91. Сарингулян, К.С. Культура и регуляция деятельности / К.С. Сарингулян. – Ереван: Изд-во АН АрмССР, 1986. – 158 с.

92. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня, 2004. – № 3. – С. 20–22.

93. Терентьева, Т.В. Управление устойчивым развитием университета как социально-экономической системой / Т.В. Терентьева, И.Г. Лазарев, М.Н. Арнаут. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. – 143 с.

94. Теория управления: социально-технологический подход: энциклопедический словарь / под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Муниципальный мир, 2004. – 672 с.

95. Тоффлер Э., Тоффлер Х. Создание новой цивилизации. Политика Третьей Волны. – Новосибирск: Сибирская молодежная инициатива, 1996. – С. 35.

96. Финансы: толковый словарь: англо-русский: [3300 терминов] / Б. Батлер [и др.]; пер. А.В. Щедрина, Н.Н. Кричигиной; ред. И.М. Осадчая. – 2-е изд. – Москва: ИНФРА-М: Весь Мир, 2000. – 493 с.

97. Университеты и регионы: факторы конкурентоспособности и развития / Ж.А. Ермакова, О.А. Батурина, М.А. Булгакова [и др.]. – Уфа: Институт социально-экономических исследований Уфимского федерального исследовательского центра РАН, 2021. – 194 с.

98. Формирование предпринимательских компетенций: вызовы, инструменты и результаты. – Орехово-Зуево: Государственный гуманитарно-технологический университет, 2021. – 179 с.

99. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (редакция от 27.12.2018 г.)

100. Ферейра, Р. Формирование предпринимательских компетенций выпускника вуза в условиях перехода к университетам третьего поколения / Р. Ферейра, В.Г. Лизунков, Е.В. Полицинская // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7. – №. 6. – С. 195–211.

101. Хамел, Г. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г. Хамел, К.К. Прахалад. – Москва: Олимп-Бизнес, 2014. – 288 с.
102. Холодный, В.К. Студенческое предпринимательство в Приморском крае / В.К. Холодный, М.Е. Василенко // ЭКО. – 2016. – № 1 (499). – С. 170–175.
103. Хуторской, А.В. Компетентностный подход в обучении: научно-метод. пособие / А.В. Хуторской. – Москва: Изд-во «Эйдос»; Изд-во Института образования человека, 2013. – 73 с.
104. Чиркина, М.В. Бизнес-инкубаторы и их роль в развитии предпринимательства региона / М.В. Чиркина // Социально-экономические явления и процессы. – 2018. – № 13 (2). – С. 74–77.
105. Шереметьева, Н.Г. Семейное предпринимательство как вектор социально-экономического развития России / Н.Г. Шереметьева // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – Сер.: Экономика и право. – 2021. – № 1. – С. 93–95.
106. Широкова, Г.В. Глобальное исследование предпринимательского духа студентов / Г.В. Широкова, Т.В. Цуканова, К.А. Богатырева // Национальный отчет, Россия 2013/14. – Санкт-Петербург, 2014.
107. Широкова, Г.В. Предпринимательские намерения студентов: концепция и основные подходы к исследованию / Г.В. Широкова, Т.В. Беляева // Современная конкуренция. – 2015. – Т. 9. – № 2 (50). – С. 5–31.
108. Щербатых, Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса: учеб. пособие / Ю.В. Щербатых. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 304 с.
109. Шумик, Е.Г. Молодежное предпринимательство, актуальные проблемы его развития в ДВФО / Е.Г. Шумик, М.П. Блинов // Интеграция Республики Крым в систему экономических связей Российской Федерации: теория и практика управления: материалы XIII международной научн.-практ. конф.; под общ. ред. Ю.П. Майданевич. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», Институт экономики и управления, 2017. – С. 256–259.
110. Шумик, Е.Г. Молодежное предпринимательство: проблемы и пути решения / Е.Г. Шумик, Е.В. Белик, М.П. Блинов // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2017. – № 40. – С. 184–194.
111. Шумик, Е.Г. Молодежное предпринимательство ключевой фактор развития региона / Е.Г. Шумик, М.А. Сарычева, С.К. Суворова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017. – Т. 6. – № 4 (21). – С. 212–215.
112. Энциклопедия. – Текст: электронный. – URL: <http://slovo.ru/index.php?ID=180481&pg=136&w=%D1%D0%C5%C4%D1%D2%C2%CE&s=%D1&a=>
113. Якимова З.В. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз / З.В. Якимова, В.И. Николаева // Экономика образования. – 2015. – № 1. – С. 73–80.
114. Якимова, З.В. Практико-ориентированный бакалавриат: опыт управления изменениями в вузе (на примере Владивостокского государственного университета экономики и сервиса) / З.В. Якимова, О.О. Мартыненко, В.И. Николаева // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 4(98). – С. 56–66.
115. Ahmad, N.H. A cross cultural study of entrepreneurial competencies and entrepreneurial success in SMEs in Australia and Malaysia (Doctoral dissertation). – Текст: электронный / N. H. Ahmad // The University of Adelaide, 2007. – 285 p. – URL: Available from: https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/48199/10/Ahmad2007_PhD.pdf (дата обращения: 15.12.2022).

116. Ajzen, I. The theory of planned behavior / I. Ajzen // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – 1991. – Vol. 50, № 2. – С. 179–211.
117. Armitage, C.J. Efficacy of the theory of planned behaviour: a meta-analytic review / C.J. Armitage, M. Conner // *British Journal of Social Psychology*. – 2001. – Vol. 40. – P. 471–499.
118. Bandura, A. *Social learning theory* / A. Bandura. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977. – 247 p.
119. Bird, B.J. Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention / B.J. Bird // *Academy of Management Review*. – 1998. – Vol. 13. – P. 442–553.
120. Carr, J.C. Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A theory of planned behavior approach / J.C. Carr, J.M. Sequeira // *Journal of Business Research*. – 2007. – Vol. 60, № 10. – P. 1090–1098.
121. Cherwitz, A.R. Intellectual Entrepreneurship. A vision for graduate education. – Текст: электронный / A.R. Cherwitz, Ch.A. Sullivan // *Change*. – 2002. – November/December. – URL: <https://webpace.utexas.edu/cherwitz/www/ie/articles.html>
122. Chlosta, S. Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality / S. Chlosta, H. Patzelt, S. B. Klein, C. Dormann // *Small Business Economics*. – 2012. – Vol. 38, № 1. – P. 121–138.
123. Diaz-Casero, J. Influence of institutional environment on entrepreneurial intentions: a comparative study of two countries university students / J. Diaz-Casero, J. Ferreira, M. R. Herrandez, M. Raposo // *International Entrepreneurship & Management Journal*. – 2012. – Vol. 8, №1. – P. 55–74.
124. Entrepreneurial spawning and knowledge-based perspective: a meta-analysis / R.P. Garrett [et al.] // *Small Business Economics* *Small Business Economics*. – 2017. – Vol. 49, № 2. – P. 355–378.
125. Estrin, S. Entrepreneurship in transition economies: The role of institutions and generational change / S. Estrin, T. Mickiewicz // *The Dynamics of Entrepreneurship: Evidence from the Global Entrepreneurship Monitor Data* / ed. M. Minniti. – Oxford: Oxford University Press, 2011. – P. 181–208.
126. Fayolle, A. The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence / A. Fayolle, B. Gailly // *Journal of Small Business Management*. – 2015. – Vol. 53, № 1. – P. 75–93.
127. Felzensztein, C. Entrepreneurship at the periphery: Exploring framework conditions in core and peripheral locations / C. Felzensztein, E. Gimmon, C. Aqueveque // *Entrepreneurship Theory and Practice*. – 2013. – № 37 (4). – P. 815–835.
128. Ferreira, J.J.M. Entrepreneurship, innovation and competitiveness: what is the connection? / J.J.M. Ferreira, C.I. Fernandes, V. Ratten // *International Journal of Business and Globalisation*. – 2017. – № 18 (1). – P. 73–95.
129. Frank, H. The significance of personality in business startup intentions, startup realization, and business success / H. Frank, M. Lueger, C. Korunka // *Entrepreneurship and Regional Development*. – 2007. – Vol. 19. – P. 227–251.
130. Gerschenkron, A. *Europe in a Russian Mirror* / A. Gerschenkron. – Cambridge: Cambridge University Press, 1970. – 158 p.
131. Geerti, C. *The Interpretation of Cultures* / C. Geerti. – New York: Basic Books, 1973. – 125 p.

132. Hayek, F.A. *Essai Sur la Nature du Commerce en Général* / F.A. Hayek, R. Cantillon, H. Higgs // *The Economic Journal*. – 1932. – Vol. 42, № 165. – P. 61–63.
133. Hartig, J. Klieme Eckhard, Leutner Detlev. *Assessment of Competencies in Educational Contexts*, 2008. – 356 c.
134. Hitt, M.A. *Strategic Management. Competitiveness and Globalization (Concepts and Cases)* / M.A. Hitt, R.D. Ireland, R.E. Hoskisson. – Mason: Thomson, 2003. – 971 p.
135. Isenberg, D. *Entrepreneurship Ecosystem Lessons*. – Текст: электронный / D. Isenberg // Babson Entrepreneurship Ecosystem Project. – 2011. – URL: <http://entrepreneurial-revolution.com/2011/12/entrepreneurship-ecosystem-lessons>.
136. Johannisson, B. *University training for entrepreneurship: A Swedish approach* / B. Johannisson // *Entrepreneurship and Regional Development*. – 1991. – Vol. 3, № 1. – P. 67–82.
137. Katz, J. *Properties of emerging organizations* / J. Katz // *Academy of Management Review*. – 1988. – Vol. 13, № 3. – P. 429–441.
138. Kroon, J. *Developing the Next Generation of Potential Entrepreneurs: Co-Operation Between Schools and Businesses?* / J. Kroon, A. Dippenaar // *South African Journal of Education*. – 2003. – Vol. 23 (4). – P. 319–322.
139. Krueger, N.F. *Entrepreneurial intentions are dead: Long live entrepreneurial intentions* / N.F. Krueger // *Understanding the Entrepreneurial Mind, International Studies in Entrepreneurship*. – 2009 – P. 51–72.
140. Krueger, N. F. *Competing models of entrepreneurial intentions* / N. F. Krueger, M. D. Reilly, A. L. Carsrud // *Journal of Business Venturing*. – 2000. – Vol. 1, № 5. – P. 411–432.
141. Knight, F.H. *Risk, uncertainty and profit* / F.H. Knight. – New York: Cosimo Classics, 2005. – XIV. – 381 p.
142. Ploum, L. *Toward a validated competence framework for sustainable entrepreneurship* / L. Ploum, V. Blok, T. Lans, O. Omta // *Organization & Environment*. – 2018. – № 31 (2). – P. 113–132.
143. Lotman, Iu. *Binary Models In The Dynamics of Russian Culture* / Iu.M. Lotman, B.A. Uspenskii // *The Semiotics of Russian Cultural History / Essays by Iu.M. Lotman, L.Ia. Ginsburg, B.A. Uspenskii; translated from the Russian; Introduction by B. Gasparov; ed. A.D. Nakhimovsky, A.S. Nakhimovsky*. – Ithaca and London: Cornell University Press, 1985. – 262 p.
144. Liñán, F. *Factors affecting entrepreneurial intention levels* / F. Liñán, J.C. Rodríguez Cohard, J.M. Rueda Cantuche // *45th Congress of the European Regional Science Association*. – Amsterdam, 2005. – P. 23–27.
145. Lazarev, G.I. *The university integration management model in the national innovation system* / G.I. Lazarev, S.V. Krivoshepova, V.G. Krivoshepov // *Espacios*. – 2017. – Vol. 38, № 56. – P. 26.
146. Lanero, A.J. Vazquez, & C. Aza. *Social cognitive determinants of entrepreneurial careerchoice in universitystudents* / A.J. Lanero, Vazquez, & C. Aza // *International Small Business Journal*. – 2016. – Vol. 34, № 8. – P. 1053–1075.
147. Laspita, S. *Intergenerational transmission of entrepreneurial intentions* / S. Laspita, N. Breugst, S. Hebllich, H. Patzelt // *Journal of Business Venturing*. – 2012. – Vol. 27, № 4. – P. 414–435.

148. Lent, R.W. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance / R.W. Lent, S.D. Brown, G. Hackett // *Journal of Vocational Behavior*. – 1994. – Vol. 45, № 1. – P. 79–122.
149. Mavrina, I. Entrepreneurship Education as a factor of regional economic development / I. Mavrina, A. Mingaleva // *Insights and Potential Sources of New Entrepreneurial Growth*. – Filodiritton Publisher, Bologna (Italy). – 2017. – P. 370–381.
150. Moore, J.F. Predators and Prey: A New Ecology of Competition / J.F. Moore // *Harvard Business Review*. – 1993. – May/June. – P. 75–86.
151. Miralles, Francesc and Giones, Ferran and Riverola, Carla, Evaluating the Impact of Prior Experience in Entrepreneurial Intention (June 12, 2015). *International Entrepreneurship and Management Journal*. – 2016. – № 12(3). – P 791–813.
152. Mungai, E. Parental entrepreneurial role model influence on male offspring: Is it always positive and when does it occur? / E. Mungai, S.R. Velamuri // *Entrepreneurship Theory and Practice*. – 2011. – Vol. 35. – № 2. – P. 337–357.
153. Murphy, L. Investigating the actual career decisions of the next generation: The impact of family business involvement / L. Murphy, F. Lambrechts // *Journal of Family Business Strategy*. – 2015. – Vol. 6, №1. – P. 33–44.
154. Oosterbeek, H. The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurship Skills and Motivation / H. Oosterbeek, M. Praag, A. Ijsselstein // *European Economic Review*. – 2010. – Vol. 54 (3). – P. 442–454.
155. O’Shea, R. Determinants and Consequences of University Spin off Activity: A Conceptual Framework / R. O’Shea // *Understanding Entrepreneurship*. – Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc. – 2007. – 47 p.
156. Rauch, A. Let's put the person back into entrepreneurship research: a meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success / A. Rauch, M. Frese // *European Journal of Work & Organizational Psychology*. – 2007. – Vol. 16. – № 4. – P. 353–385.
157. Shashlo, N. V. Innovative-oriented cluster systems as performance growing points in agroindustrial complex of the Far East of Russia / N.V. Shashlo, G.V. Petruk // *Journal of Engineering and Applied Sciences*. – 2017. – Vol. 12. – № S1. – P. 5806–5813.
158. Say, J.-B. *A Treatise on Political Economy* / J.-B. Say. – New York: Politics & International Relations, 2017. – 488 p.
159. Schumpeter, J.A. *Capitalism, Socialism and Democracy* / J.A. Schumpeter. – 3d ed. – New York: Harper & Row, 1950. – 431 p.
160. Schlaegel C. The direct and indirect influences of national culture on entrepreneurial intentions: a fourteen nation study / C. Schlaegel, X. He, R. Engle // *International Journal of Management*. – 2013. – Vol. 30, № 2. – P. 597–609.
161. Shapero, A. The social dimensions of entrepreneurship / A. Shapero, L. Sokol // *Encyclopedia of Entrepreneurship*. – 1982. – P. 72–90.
162. Shen, T. Does family support matter? The influence of support factors on entrepreneurial attitudes and intentions of college students / T. Shen, A.E. Osorio, A. Settles // *Academy of Entrepreneurship Journal*. – 2017. – Vol. 23, № 1. – P. 24–43.
163. University Students' Education by Means of Online Technologies / T.T. Kaverzneva, N.A. Leonova, C.V. Pshenichnaya [et al.] // *Education and Science Journal*. – 2020. – Vol. 22, № 7. – P. 125–147.

164. Van Auken, H. The Influence of Role Models on Entrepreneurial Intentions / H. Van Auken, F.L. Fry, P. Stephens // *Journal of Developmental Entrepreneurship*. – 2006. – № 11. – P. 157–167.
165. Vera, C.F. An examination of the challenges daughters face in family business succession / C.F. Vera, M.A. Dean // *Family Business Review*. – 2005. – Vol. 18, № 4. – P. 321–345.
166. Worldwide CDIO Initiative (2020). Retrieved from: <http://www.cdio.org/content/cdio-standard-21>
167. Weber, M. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* / M. Weber. – London: George Allen and Unwin, 1976. – 292 p.
168. Worldwide CDIO Initiative. – 2020. – Retrieved from: <http://www.cdio.org/content/cdio-standard-21>
169. Zhao, H. The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions / H. Zhao, SE. Seibert, GE. Hills // *J Appl Psychol*. – 2005. – № 90(6). – P. 1265–1272.
170. Zahra, S.A. *Cognition and International Entrepreneurship: Implications for Research on International Opportunity Recognition and Exploitation* / S.A. Zahra, J.S. Korri, J.F. Yu // *International Business Review*. – 2005. – Vol. 14, № 2. – P. 129–146.
171. Bacigalupo, M. *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework* / M. Bacigalupo, P. Kampylis, Y. Punie, G. Van den Brande. – Luxembourg, 2016: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN. – URL: <https://www.researchgate.net/publication/305991942>.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Анкета для студентов

Общая информация

1. ФИО (e-mail корпоративный).
2. Укажите пол:
3. Укажите возраст:
4. Укажите уровень образования:
 - бакалавриат;
 - магистратура;
 - аспирантура;
 - другое.
5. Укажите основное направление научной деятельности:
 - Культура/Гуманитарные науки;
 - Компьютерные науки/ИТ;
 - Инжиниринг (включая архитектуру);
 - Юриспруденция;
 - Естественные науки;
 - Общественные науки;
 - Бизнес / Менеджмент;
 - Экономика;
 - Медицина;
 - Математика;
 - Искусство;
 - Другое.
6. Какую карьеру вы выберете после окончания вуза?

| № п/п | Какую карьеру Вы выберете? | Сразу после окончания вуза |
|-------|--|----------------------------|
| | Наемный работник | |
| 1 | В малой компании (1–49 сотрудников) | |
| 2 | В компании среднего размера (50–249 сотрудников) | |
| 3 | В некоммерческом секторе | |
| | В академии (вузе, университетской среде) | |
| 4 | В общественном секторе | |
| 5 | Учредитель/ предприниматель | |
| 6 | В своей собственной фирме | |
| | Преемник | |

| № п/п | Какую карьеру Вы выберете? | Сразу после окончания вуза |
|-------|--|----------------------------|
| 7 | В фирме родителей/ семейной фирме | |
| 8 | В фирме, которая в данный момент не находится под контролем моей семьи | |
| 9 | Другое/ Пока еще не знаю | |

Какую карьеру вы выберете спустя 5 лет после окончания вуза?

| № п/п | Какую карьеру Вы выберете | Спустя 5 лет |
|-------|--|--------------|
| | Наемный работник | |
| 1 | В малой компании (1–49 сотрудников) | |
| 2 | В компании среднего размера (50–249 сотрудников) | |
| 3 | В некоммерческом секторе | |
| | В академии (вузе, университетской среде) | |
| 4 | В общественном секторе | |
| 5 | Учредитель/ предприниматель | |
| 6 | В своей собственной фирме | |
| | Преемник | |
| 7 | В фирме родителей/ семейной фирме | |
| 8 | В фирме, которая в данный момент не находится под контролем моей семьи | |
| 9 | Другое/ Пока еще не знаю | |

7. Как отреагировали бы люди вашего окружения (семья, друзья и сокурсники), если бы Вы выбрали карьеру предпринимателя. Оцените реакцию по шкале от 1 («крайне отрицательно») до 7 («крайне положительно»)

Семья;

Друзья;

Сокурсники.

Примечание: индекс рассчитан как среднее арифметическое на основе оценки реакции трех представленных категорий: семья, друзья и сокурсники.

Шкала измерения предпринимательских намерений студентов

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями (1 – «полностью не согласен», 7 – «полностью согласен»).

Под «предпринимателем» понимается человек, создавший новую фирму.

Я готов(а) сделать все, что угодно, чтобы стать предпринимателем.

Моя профессиональная цель – стать предпринимателем.

Я готов(а) предпринимать все необходимые усилия для начала своего дела и управления своей собственной фирмой.

Я решительно настроена на создание собственной фирмы в будущем.
Я серьезно обдумываю возможность начала собственного бизнеса.
У меня есть серьезное намерение однажды начать свое дело.

Источник: [37].

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями (1 – «полностью не согласен», 7 – «полностью согласен»).

Возможность стать предпринимателем, на мой взгляд, несет в себе больше преимуществ, чем недостатков.

Карьера в качестве предпринимателя привлекательна для меня.

Если бы у меня были возможности и ресурсы, я бы стал(а) предпринимателем.

Возможность стать предпринимателем привнесла бы с собой большее чувство удовлетворенности для меня.

Среди всех возможных вариантов, я бы предпочел(ла) стать предпринимателем.

Пожалуйста, укажите, свой уровень компетентности при выполнении следующих задач (1 – «очень низкий уровень компетентности», 7 – «очень высокий уровень компетентности»).

Определение новых возможностей в бизнесе.

Создание новых продуктов и услуг.

Управление инновационной составляющей в бизнесе.

Лидерство и коммуникации.

Выстраивание профессиональной сети контактов.

Коммерциализация новой идеи или разработки.

Успешное управление бизнесом.

Влияние университетской среды на предпринимательские намерения

Укажите наличие курсов по предпринимательству в вузе:

Не было курсов по предпринимательству.

Был как минимум один курс на выбор по предпринимательству.

Был как минимум один обязательный курс по предпринимательству.

Обучался(ась) на специальной программе по предпринимательству.

Решил(а) учиться в данном университете в основном из-за сильной предпринимательской репутации.

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями об университетской среде (1 – «полностью не согласен», 7 – «полностью согласен»).

Университетская среда в моем университете вдохновляет меня реализовывать идеи по созданию бизнеса.

В университете создана благоприятная среда для того, чтобы стать предпринимателем.

Университетская среда в целом поощряет желающих заниматься предпринимательской деятельностью.

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями о Вашей учебе (1 – «полностью не согласен», 7 – «полностью согласен»).

Мероприятия и курсы, которые я посетил(а), помогли мне лучше понять ценности и мотивацию предпринимателей.

Мероприятия и курсы, которые я посетил(а), помогли мне лучше понять, что нужно делать, чтобы открыть бизнес.

Мероприятия и курсы, которые я посетил(а), помогли мне развить практические управленческие навыки, необходимые для открытия собственного бизнеса.

Мероприятия и курсы, которые я посетил(а), помогли мне развить способности по выстраиванию сетей контактов.

Мероприятия и курсы, которые я посетил(а), помогли мне научиться выявлять возможности.

Влияние семьи на предпринимательские намерения

1. Являются ли Ваши родители, или хотя бы один из них, предпринимателями в настоящий момент?

Нет.

Да, мать.

Да, отец.

Оба родителя являются предпринимателями.

2. Являются ли Ваши родители, или хотя бы один из них, владельцами бизнеса?

Нет.

Да, мать.

Да, отец.

Оба родителя являются предпринимателями.

3. Занимаются ли Ваши родители операционными бизнес-процессами?

Да.

Нет.

4. Примерами операционных бизнес-процессов являются «Закупки», «Управление производством», «Маркетинг» и «Продажи».

Какая доля в праве собственности в бизнесе принадлежит семье (%)?

Какая доля в праве собственности в бизнесе принадлежит Вам (%)?

Считаете ли Вы этот бизнес "семейным бизнесом"?

Вы работали в фирме своих родителей?

Сколько у Вас братьев и сестер?

В каком секторе экономики Ваши родители занимаются бизнесом?

5. Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями (1 – «полностью не согласен», 7 – «полностью согласен»).

Я готов(а) сделать все, что угодно, чтобы стать преемником семейного бизнеса.

Моя профессиональная цель – стать преемником семейного бизнеса.

Я готов(а) предпринимать все необходимые усилия для управления фирмой моей семьи.

Я решительно настроен(а) стать преемником семейного бизнеса.

Я серьезно обдумываю возможность карьеры преемника семейного бизнеса.

У меня есть серьезное намерение стать преемником семейного бизнеса.

Отношение к карьере преемника в семейном бизнесе (1 – «абсолютно не согласен», 7 – «полностью согласен»)

Возможность стать преемником семейного бизнеса, на мой взгляд, несет в себе больше преимуществ, чем недостатков.

Карьера в качестве преемника семейного бизнеса привлекательна для меня.
Если бы у меня были возможности и ресурсы, я бы стал(а) преемником нашей семейной фирмы.

Возможность стать преемником привнесла бы с собой большее чувство удовлетворенности для меня.

Среди всех возможных вариантов, я бы предпочел(ла) стать преемником нашего семейного бизнеса.

6. Как отреагировали бы люди Вашего окружения (семья, друзья и сокурсники), если бы Вы выбрали карьеру преемника? Оцените реакцию по шкале от 1 («крайне отрицательно») до 7 («крайне положительно»).

Семья.

Друзья.

Родственники.

Знакомые и друзья семьи.

Примечание: индекс рассчитан как среднее арифметическое на основе оценки реакции трех представленных категорий: семья, друзья и сокурсники.

7. Пожалуйста, укажите свой уровень компетентности при выполнении следующих задач (1 – очень низкий уровень компетентности, 7 – очень высокий уровень компетентности).

Разрешать споры/конфликты с членами семьи, вовлеченными в бизнес.

Разрешать споры/конфликты с членами семьи, не вовлеченными в бизнес.

Вести переговоры с действующим руководителем семейной фирмы.

Действовать дипломатично, когда у членов семьи появляются противоположные точки зрения.

Поддерживать хорошие отношения с работниками, не являющимися членами семьи.

Разрешать споры/конфликты с работниками, не являющимися членами семьи.

Поддерживать хорошие отношения с внешними заинтересованными сторонами.

Разрешать споры/конфликты с внешними заинтересованными сторонами.

Эмоциональная привязанность к семейному делу

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями (1 – «абсолютно не согласен», 7 – «полностью согласен»).

Мне кажется, что проблемы в бизнесе родителей являются также моими проблемами.

Я чувствую принадлежность к бизнесу родителей.

Я был бы очень рад провести всю свою карьеру в фирме родителей.

Я чувствую эмоциональную привязанность к бизнесу родителей.

Бизнес родителей имеет для меня большое значение.

Преданность бизнесу родителей

Как Вы оцениваете эффективность бизнеса Ваших родителей по сравнению с конкурентами за последние три года? (1 – намного хуже, 7 – намного лучше)?

Я чувствую свою обязанность продолжить карьеру в бизнесе моих родителей.

Дело моих родителей заслуживает моей преданности.

Я чувствовал бы вину, если бы не работал в бизнесе родителей.

Я многим обязан бизнесу родителей.

Эффективность бизнеса

Следующие утверждения относятся к тому, как Ваши родители воспитывали Вас. Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями (1 – «абсолютно не согласен», 7 – «полностью согласен»).

- Рост продаж.
- Рост доли рынка.
- Рост прибыли.
- Создание рабочих мест.
- Инновационность.

Преимственность знаний (Вовлеченность в семейный бизнес)

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями (1 – «абсолютно не согласен», 7 – «полностью согласен»). Мои родители...

...говорили мне, что знания, которые я получаю, смогут помочь мне в семейном бизнесе.

- ...научили вещам, которые я смогу использовать в семейном бизнесе.
- ...давали мне задания, которые научили меня навыкам, которые я могу использовать в своей будущей карьере в семейном бизнесе.
- ...рассказали мне о работе в семейном бизнесе.
- ...рассказывают мне о текущем состоянии дел в семейном бизнесе.
- ...посвятили меня в семейный бизнес.

Мотивация к учебной деятельности (Вовлеченность в семейный бизнес)

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны со следующими высказываниями (1 – «абсолютно не согласен», 7 – «полностью согласен»). Мои родители...

- ...побудили учиться в школе как можно лучше.
- ...мотивировали к получению хороших оценок.
- ...говорили, что гордятся мной, когда я хорошо учусь.
- ...говорили, какой интересной может быть моя будущая работа в семейном бизнесе.
- ... радовались, когда я получал знания, которые мог бы применить в семейном бизнесе.
- ... и я очень взволнованы, когда говорим о моей будущей перспективе в семейном бизнесе.

Научное издание

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
ПРОСТРАНСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА**

Монография

Под редакцией **Петрук** Галины Владимировны

Авторский коллектив:

В.Н. Ембулаев, Г.В. Петрук, Т.В. Ершова,
В.И. Суржиков, Г.А. Гомилевская, Г.А. Петрова, В.Н. Макарова,
Д.С. Сайчук, К.А. Николаев, А.А. Гресько, С.В. Феосеева, Е.С. Лапошина,
Н.В. Шашло, И.И. Логинова, В.И. Николаева

Редактор Л.Е. Стрикаускас
Компьютерная верстка М.А. Портновой

Подписано в печать 31.05.2022. Формат 70×100/8.
Усл.-печ. л. 10,34. Тираж 500 экз. (I–50). Заказ 234

Издательство Владивостокского государственного университета
экономики и сервиса
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41
Отпечатано в ресурсном информационно-аналитическом центре ВГУЭС
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41

ISBN 978-5-9736-0663-3

