

научно-практический журнал современная конкуренция

2021. Том 15. № 1

Сквозной номер выпуска – 81

Издается с января 2007 г. Периодичность издания – 4 раза в год.

ISSN 1993-7598 (Print)

ISSN 2687-0657 (Online)

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1

**Национальная ассоциация обучения предпринимательству (РАОП)
Университет «Синергия»**

Журнал входит в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК для публикации основных результатов диссертационных исследований

Главный редактор

Рубин Юрий Борисович

доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент Российской академии образования, президент Московского финансово-промышленного университета «Синергия»

Редколлегия (редакционный совет)

Авдашева Светлана Борисовна

доктор экономических наук, профессор, заместитель директора Института анализа предприятий и рынков НИУ ВШЭ

Клейнер Георгий Борисович

доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент РАН, академик РАН, действительный член Международной академии менеджмента, заместитель директора Центрального экономико-математического института РАН

Князева Ирина Владимировна

доктор экономических наук, профессор, заместитель директора Сибирского института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Коваленко Александр Иванович

кандидат экономических наук, доцент, кафедра теории и практики конкуренции Московского финансово-промышленного университета «Синергия», заместитель главного редактора

Коробов Юрий Иванович

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой банковского дела Саратовского государственного социально-экономического университета

Леднев Владимир Алексеевич

доктор экономических наук, профессор, первый проректор Московского финансово-промышленного университета «Синергия»

Манев Иван

профессор кафедры менеджмента Университета Мейна, декан Колледжа бизнеса, государственной политики и здравоохранения (США)

Моррис Майкл

профессор, декан факультета предпринимательства Университета Оклахомы (США)

Осипенко Олег Валентинович

доктор экономических наук, заведующий кафедрой управления холдингами Института экономики бизнеса ТПП РФ, генеральный директор консалтинговой компании «Ринкон-гамма»

Платонова Елена Дмитриевна

доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и менеджмента Московского педагогического государственного университета

Светульников Сергей Геннадьевич

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической кибернетики и экономико-математических методов Санкт-Петербургского государственного экономического университета

Смайлов Рэй

профессор кафедры инноваций и технологии Школы бизнеса им. Нили при Техасском христианском университете (США)

Сушкевич Алексей Геннадьевич

кандидат экономических наук, начальник Аналитического управления ФАС

Хабаров Владимир Иванович

доктор экономических наук, профессор, вице-президент, профессор кафедры организационного менеджмента, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», заместитель главного редактора

Шаститко Андрей Евгеньевич

доктор экономических наук, профессор МГУ имени М. В. Ломоносова

Шиндхут Минэт

профессор кафедры предпринимательства Школы менеджмента им. Уитмена Сиракьюсского университета (США)

Широкова Галина Викторовна

доктор экономических наук, профессор, директор Центра предпринимательства Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета

Юданов Андрей Юрьевич

доктор экономических наук, профессор Финансового университета при Правительстве РФ, член Европейской ассоциации истории бизнеса

Журнал «Современная конкуренция» индексируется в российских и зарубежных базах научной периодики: eLIBRARY (РИНЦ), ВИНТИ, Ulrich's Periodicals Directory (Bowker, USA)

Учредитель и издатель: Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»»

Адрес редакции и издателя:

129090, Москва, ул. Мещанская, д. 9/14, стр. 1 (юр.)

125190, Москва, ул. Планетная, д. 36, оф. 301, 302

Тел.: +7 (495) 987-43-74 (доб. 33-04)

E-mail: vhabarov@synergy.ru; www.moderncompetition.ru

© Университет «Синергия»

JOURNAL OF MODERN COMPETITION

2021. Vol. 15. No. 1

Continuous issue – 81

Published since 2007. Periodicity: four times a year.

**Russian Association for Entrepreneurship Education (ICSB-Russian)
Synergy University**

ISSN 1993-7598 (Print)
ISSN 2687-0657 (Online)
DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1

Editor-in-Chief

Yury Rubin

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Corresponding Member
of the Russian Academy of Education, President
of Synergy University

Editorial Board

Svetlana Avdasheva

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Deputy Director
of the Institute for Industrial and Market Studies HSE

Georgiy Kleiner

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Corresponding Member
of the Russian Academy of Sciences, Academician
of Academy of Natural Sciences, Full Member of the
International Academy of Management, Deputy Director
of the Central Economics and Mathematics Institute
of Russian Academy of Sciences

Irina Knyazeva

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Deputy Director of Siberian Institute
of Management, Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration

Aleksandr Kovalenko

Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Theory and Practice
of Competition Department, Synergy University,
Deputy Chief Editor

Yuriy Korobov

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chairman of Banking Department,
Saratov State Socio-Economic University

Vladimir Lednev

Dr. Sci. (Econ.), Professor, First Vice-Principal of Synergy
University

Ivan Manev

Professor of Management Department at the University
of Maine, Dean of the College of Business,
Public Policy and Health (USA)

Michael Morris

Professor, Dean of the Faculty of Business at the University
of Oklahoma (USA)

Oleg Osipenko

Dr. Sci. (Econ.), General Director of Rincon-Gamma Ltd.

Elena Platonova

Sci. (Econ.), Professor,
Chairman of Economic Theory
and Management Department,
Moscow Pedagogical State University

Sergey Svetunkov

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chairman of Economic
Cybernetics and Mathematical Economics Department,
Saint-Petersburg State University of Economics

Raymond Smilor

Professor of Innovation and Technology
Business School at Texas Christian University (USA)

Aleksey Sushkevich

Dr. Sci. (Econ.), Head of Analytical Department
(Federal Antimonopoly Service, Russia)

Vladimir Khabarov

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Vice-President, Professor
of Organizational Management Department,
Synergy University, Deputy Chief Editor

Andrey Shastitko

Dr. Sci. (Econ.), Professor of the Moscow State University
named after M. Lomonosov

Minet Schindehutte

Professor of Business Management School
at Syracuse University (USA)

Galina Shirokova

Dr. Sci. (Econ.), Professor,
Director of the Center for Entrepreneurship,
Graduate School of Management,
Saint-Petersburg State University

Andrey Yudanov

Dr. Sci. (Econ.), Professor of Finance University
under the Government of the Russian Federation,
a member of the European Association
of Business History

The journal is included into the Russian and international scientific databases:
eLIBRARY (Russian Science Citation Index), VINITI (Russian Academy of Sciences),
Ulrich's Periodicals Directory (Bowker, USA)

Publisher: Moscow University for Industry and Finance "Synergy"

Publisher address: 9/14 s. 1, Meshchanskaya str., Moscow, 129090, Russia
Editorial office address: of. 301; 36, Planetnaya str., Moscow, 125319, Russia
Tel: +7 (495) 987-43-74 (ext. 33-04)

E-mail: vhabarov@synergy.ru; www.moderncompetition.ru

© Synergy University

Содержание

Конкурентоспособность бизнеса

А.И. Васильев

Конкурентная среда российского высшего образования
и направления соперничества ее участников 5

А.Р. Алавердов, Т.П. Алавердова

Эффективное противодействие коррупции как конкурентное преимущество
субъекта профессионального предпринимательства. 16

Н.А. Бондарева, С.В. Плясова

Конкурентоспособность профессий самозанятых граждан 37

Практика предпринимательства

Ю.Б. Рубин

Разработка профессионального стандарта предпринимателя как условие
повышения эффективности вовлечения молодежи в предпринимательство 45

О.В. Осипенко

Феномен коррупционного ценообразования. О некоторых аспектах
институционального регулирования (опыт РФ) 62

О.Д. Косорукова

Методика учета влияния деловой репутации исполнительного органа и членов
совета директоров акционерного общества на стоимость бизнеса 80

Вопросы обучения предпринимательству

Ю.Б. Рубин, М.В. Леднев, Е.В. Алексеева, Д.П. Можжухин, А.Ю. Погорелова, О.Н. Потапова, Т.А. Пузыня

Обучение конкурентным компетенциям в магистратуре 97

А.И. Коваленко

Ценностный подход к онлайн-обучению предпринимательству по программам
колледжа и бакалавриата в России 108

Е.Д. Платонова, О.А. Игумнов

Опыт реализации образовательных проектов по развитию предпринимательства
в средней школе 116

Е.В. Алексеева, Д.П. Можжухин, М.Б. Позина, Ю.Б. Рубин

Некоторые вопросы диагностики предпринимательских способностей школьников
и их склонности к занятию предпринимательством 123

Contents

Business competitiveness

A. Vasilev

The competitive environment and directions of Russian universities competition 5

A. Alaverdov, T. Alaverdova

Effective anti-corruption as a competitive advantage of a professional enterprise 16

N. Bondareva, S. Plyasova

Competitiveness of self-employed professions 37

Entrepreneurship practice

Yu. Rubin

Development of the professional standard of the entrepreneur as a condition
for increasing the efficiency of involving youth in entrepreneurship 45

O. Osipenko

The phenomenon of corrupt pricing.
On some aspects of institutional regulation (experience of the Russian Federation) 62

O. Kosorukova

Methodology for accounting for the impact of the business reputation
of the executive body and members of the board of directors of a joint-stock
company on the business value. 80

The issues of entrepreneurship education

Yu. Rubin, M. Lednev, E. Alekseeva, D. Mozhzhukhin, A. Pogorelova, O. Potapova, T. Puzynya

Competition competencies study in the master's program 97

A. Kovalenko

A value-based approach to online entrepreneurship education in college
and undergraduate programs in Russia. 108

E. Platonova, O. Igumnov

Experience in implementing educational projects for the development
of entrepreneurship in secondary schools 116

E. Alekseeva, D. Mozhzhukhin, M. Pozina, Yu. Rubin

Some diagnostic issues of schoolchildren entrepreneurial abilities and their propensities
to entrepreneurship 123

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-5-15

Конкурентная среда российского высшего образования и направления соперничества ее участников

А. И. Васильев^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* AVasilev@synergy.ru

Аннотация. Данная статья посвящена описанию конкурентной среды образовательной системы высшего образования. В ней раскрываются направления и формы конкуренции российских вузов в соответствии с конструктивной теорией конкуренции. В статье описываются классические теоретические направления конкуренции: продуктовая, отраслевая, межотраслевая и межпродуктовая конкуренция. Продуктовой называется конкуренция между производителями взаимозаменяемых товаров в одинаковых каналах сбыта. Это соперничество между конкурирующими товарными брендами за сбыт, иначе называемое конкуренцией торговых марок. Отраслевая конкуренция – это конкуренция производителей товаров с использованием однородных, взаимозаменяемых ресурсов. По сути, это конкуренция за ресурсы между представителями одной отрасли, хотя может отсутствовать продуктовая конкуренция, конкуренция в сбыте. Межпродуктовая конкуренция – это конкуренция между заменителями из разных отраслей, то есть между представителями разных отраслей – производителями продуктов, удовлетворяющих одинаковую потребность. Межотраслевая конкуренция – это конкуренция брендов корпораций в маркетинге, общая конкуренция всех брендов за привлечение внимания определенного сегмента потребителей. В статье показано, что все четыре направления конкуренции приобретают свои формы в деятельности российских образовательных организаций высшего образования. Определяются конкретные формы конкуренции российских вузов, в которых проявляются эти направления конкуренции. Конкуренция вузов приобретает разные формы: за социальный авторитет и влияние; за статусы, титулы и престиж; за исключительную интеллектуальную собственность, массивы данных и вычислительные мощности; за таланты учащихся; за таланты преподавателей; за бюджетное финансирование; за грантовое, конкурсное финансирование; за пожертвования и эндаумент-фонды. Отдельное внимание уделяется формам конкуренции внутри партнерства и сотрудничества между вузами. В этой форме конкуренции проявляется переговорная власть, используемая при распределении созданной стоимости между участниками партнерства.

Ключевые слова: конкурентная среда, направления конкуренции, формы конкуренции, система высшего образования, ресурсная конкуренция, продуктовая конкуренция

Для цитирования: Васильев А. И. Конкурентная среда российского высшего образования и направления соперничества ее участников // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 5–15.
DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-5-15

The competitive environment and directions of Russian universities competition

A. Vasilev^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

*AVasilev@synergy.ru

Abstract. This article is devoted to the description of the competitive environment of the educational system of higher education. The directions and forms of competition of Russian universities are revealed in accordance with the constructive theory of competition. The article describes the classical theoretical directions of competition: product, industry, intersectoral, and inter-product competition. Product competition is the competition between manufacturers of interchangeable goods in the same distribution channels. It is a rivalry between competing product brands for distribution, otherwise known as trademark competition. Industry competition is the competition between producers of goods using homogeneous, interchangeable resources. In fact, this is competition for resources between producers of one sector, while there may be no product competition in distribution and sales. Inter-product competition is the competition between substitutes from different industries, that is, between representatives of different industries - manufacturers of products that satisfy the same need. Cross-industry competition is the competition of corporate brands in marketing, the general competition of all brands to attract the attention of a certain segment of consumers. The article shows that all four directions of competition appears in their forms in the activities of Russian universities. The specific forms of competition between Russian universities are revealed. Competition among universities appears in different forms: for social authority and influence; for statuses, titles, and prestige; for exclusive intellectual property, massive data sets, and computing power; for the talents of students; for the talents of teachers; for budget funding; for grant, competitive financing; for donations and endowment funds.

Special attention is paid to the forms of competition within partnerships and cooperation between universities. In this form, the bargaining power is used in the distribution of value between the participants in the partnership.

Keywords: competitive environment, directions of competition, forms of competition, higher education system, resource competition, product competition

For citation: Vasilev A. The competitive environment and directions of Russian universities competition. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.5-15 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-5-15

Введение

Цель статьи – описать формы и направления конкуренции российских вузов в конкурентной среде.

Первый, большой, раздел посвящен описанию конкурентной среды образовательной российской системы высшего образования.

Второй раздел раскрывает направления конкуренции в конструктивной теории конкуренции на основании теорий Ф. Котлера

и Ю. Б. Рубина. Описываются направления конкуренции: продуктовая, отраслевая, межотраслевая и межпродуктовая.

Третий раздел раскрывает формы конкуренции российских вузов, в которых проявляются эти направления конкуренции. Сначала с использованием данных мониторинга образовательной деятельности российских вузов дается характеристика продуктовой конкуренции российских вузов. Описываются особенности

межпродуктовой конкуренции российских вузов с несовершенными заменителями. Коротко обозначаются формы межотраслевой конкуренции российских вузов. Далее раскрывается значимость форм ресурсной конкуренции российских вузов. После этого описывается особое направление конкуренции – в форме межвузовского партнерства.

Статья заканчивается описанием дискуссионных вопросов и заключением.

Конкурентная среда образовательной системы высшего образования

Потенциально образование как область деятельности несет в себе заряд будущих конкурентных проявлений. Существует конкуренция научных школ, конкуренция взглядов, конкуренция образовательных программ. Возможность конкурентного сравнения университетов существует в конкурентной среде.

Под конкурентной средой здесь и далее понимается совокупность хозяйствующих субъектов, конкурирующих на отраслевом рынке, а также субъектов, составляющих их конкурентное окружение; отношения, практики и действия между ними, а также правила, институты, регулирующие и определяющие их конкурентную мотивацию. Таким образом, под конкурентной средой понимается не столько непосредственный субъектный состав конкурентного окружения, сколько совокупность ценностных установок, мотивация, стимулы, ограничения на институциональном уровне [1].

Как отмечает Ю. Б. Рубин, важными признаками конкурентной среды, в которой действуют субъекты предпринимательства, являются:

- государственная конкурентная политика и законодательство о конкуренции;
- структуры рынков и их динамика;
- государственные институты защиты и развития конкуренции;

- конкурентный климат, общественное мнение, ментальность и уровень образования, нравы среды [2, с. 20–21].

В отношении российского сектора высшего профессионального образования можно утверждать, что на его институциональном уровне присутствуют все перечисленные признаки конкурентной среды. Но конкурентная природа образовательной среды российского сектора высшего профессионального образования не полностью осознана представителями образовательного сообщества и органов власти.

Университеты всего мира конкурируют друг с другом за частные инвестиции и научно-исследовательские гранты, за талантливых абитуриентов, за лучших педагогов и ученых. Таким образом, современная образовательная среда сферы высшего образования, в которой постоянно функционируют университеты, в настоящее время является предельно конкурентной. Во всем мире этот тезис является общеизвестным и очевидным [3–7]. Но в Российской Федерации он требует специального обоснования и доказательства, так как государственная политика в области высшего образования приводит отдельные вузы к тому, что они больше ориентируются на извлечение ренты, а не на создание и предоставление потребительской ценности путем разработки и распространения нового научного знания.

Потенциально такая область деятельности, как образование, уже несет в себе заряд будущих конкурентных проявлений. Существует конкуренция научных школ, конкуренция взглядов, конкуренция образовательных программ.

Конкурентный потенциал образовательной среды проявился еще в Средние века. Вторая волна возникновения европейских (новых) университетов вызвана именно конкурентной мотивацией. Цеховая организация общества средневекового города приводила к тому, что внутри первых университетов возникала конкуренция между сообществами и группами преподавателей

и учащихся. В результате чего одна из групп отделялась и создавала собственный университет. Так, Кембриджский университет создали выходцы из Оксфорда. Выходцами из Парижского университета были основаны многие университеты севера Западной Европы. На юге Западной Европы университеты (например Неапольский университет) создавались в противовес Болонскому университету.

Если в Средние века европейские университеты готовили церковных и государственных служащих, то в эпоху Возрождения университеты стали готовить студентов к светской деятельности. В XIX веке в сфере высшего образования наметился коренной и системный перелом в сторону обслуживания потребностей хозяйственной практики.

Университеты стали ориентироваться на требования хозяйственной практики, которая сама по себе обладала конкурентным характером. Образовательная среда превратилась в конкурентную именно тогда, когда деятельность университетов стала уже ключевым и системообразующим этапом подготовки учащегося к продуктивной хозяйственной, экономической деятельности.

Университеты начали учитывать интересы учащихся, связанные с их последующим трудоустройством, а также интересы работодателей и практические потребности местных сообществ. Отсюда возникли новые требования к качеству образования, предъявляемые учащимися и их представителями.

При этом если проследить историю развития североамериканского высшего образования, то можно сделать вывод о том, что образовательная система США формировалась и функционировала по совершенно иным принципам и механизмам развития, чем образовательные системы стран континентальной Европы. Главным фактором, отличающим образовательную систему США от систем других стран, является предельно конкурентная среда функциони-

рования американских университетов и колледжей, с отсутствием централизованного государственного управления и финансирования их деятельности.

Образовательная среда, в которой функционировали европейские вузы, стала приобретать отчетливые черты конкурентного рынка, когда принципы рыночной экономики прочно утвердились в жизни европейского общества и вошли в социально-культурный контекст хозяйственной деятельности. Это был постепенный процесс осознания социумом того, что сфера высшего образования становится фактором повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Университеты начали втягиваться в конкурентную борьбу за качество образования, за лучших педагогов и ученых, за хороших абитуриентов, за внимание со стороны работодателей.

Во второй половине XX века развитие информационно-коммуникационных технологий и транспортных систем привело к стиранию межгосударственных границ – глобализации экономических, культурных и образовательных процессов. По этой причине повысилась образовательная мобильность населения. Государственные границы перестали быть барьерами, ограничивающими мобильность населения. Россияне стали активно путешествовать, менять место учебы, работы и жительства. В XIX веке и начале XX века люди тоже ездили учиться за рубеж в университеты Западной Европы, но это явление охватывало сравнительно небольшой сегмент населения – представителей элитных сословий. В большинстве крупнейших стран (Китай, Россия, США, страны Западной Европы и Латинской Америки) признание и установление конституционного принципа равенства гражданских прав устранило социальные предрассудки, связанные с сословными ограничениями. Национальные государства стали играть важную роль в процессах стимулирования образовательной мобильности своего населения. Например, в Китае реализуется политика

поощрения поездок студентов на обучение за рубеж (в США, Россию, Великобританию). В развивающихся странах (странах Африки и Латинской Америки) государство тоже оказывает стимулирующее влияние на движение масс абитуриентов.

Глобализация экономических процессов во второй половине XX века привела к тому, что культурные и образовательные границы между государствами стерлись. Так конкурентная среда российского высшего образования из локальной трансформировалась в глобальную, что повысило интенсивность конкуренции. Российские вузы, привыкшие к конкуренции на местном рынке образовательных услуг с региональными конкурентами за платежеспособный спрос абитуриентов, столкнулись с угрозами международной конкуренции на глобальном рынке образовательных услуг. Одновременно с развитием образовательной мобильности учащихся повысилась доступность трудовой миграции персонала, что обострило глобальную конкуренцию вузов за квалифицированных и компетентных педагогических и административных работников.

Направления конкуренции

Здесь и далее будет использоваться особое соотношение направлений и форм конкуренции. Направление конкуренции – более общая, теоретически абстрактная категория. Форма конкуренции – более конкретная, частная, фактическая категория. Одно направление конкуренции может проявляться в разных формах. Например, отраслевая конкуренция (направление) проявляется в формах конкуренции за учащихся, за преподавателей. Направление продуктовой конкуренции проявляется в формах конкуренции на отдельных локальных рынках образовательных услуг и научных работ.

В конструктивной теории конкуренции выделяют четыре направления [2, 8]:

- продуктовая;
- межпродуктовая;

- отраслевая;
- межотраслевая.

Следует добавить сюда конкуренцию в цепочке ценностей (конкуренцию в партнерстве).

Разграничение продуктовой, межпродуктовой, отраслевой и межотраслевой конкуренций базируется на классификации всемирно известного специалиста в области маркетинга Филиппа Котлера, выделявшего четыре направления участия в конкуренции – конкуренцию торговых марок, отраслевую, общую и формальную конкуренцию [9].

Продуктовая конкуренция состоит в соперничестве участников рынка за идентичные товары (услуги, работы). Идентичными признаются товары (услуги, работы), создаваемые с помощью однородного сырья и однородной технологии. Соперничество субъектов предпринимательства, создающих и реализующих идентичную продукцию, – наиболее распространенное направление конкурентных действий в процессе конкуренции «за результат» для большинства участников рынка. Оно наблюдается на любом типе рынка товаров (услуг, работ).

Между тем, кроме идентичной продукции, предназначенной для удовлетворения идентичных потребностей, на рынке можно встретить и не идентичную, но однородную продукцию, созданную из различного сырья и на основе неодинаковой технологии, однако предназначенную для удовлетворения идентичных потребностей. Соперничество участников рынка за такую продукцию (товары-заменители) называется межпродуктовой конкуренцией. Она складывается на межпродуктовом пространстве участия в конкуренции. В качестве товаров-заменителей выступают, например, газовые и электрические плиты. Товарами-заменителями становятся шоколадные конфеты и засахаренные сушеные фрукты, металлическая, деревянная и пластиковая мебель, бумажные ежедневники и микрокомпьютеры, видеокассеты и DVD-диски. Данные товары являются продукцией, выпускаемой

участниками рынка, имеющими неодинаковую отраслевую принадлежность, однако удовлетворяющими идентичные потребности. Межпродуктовая конкуренция представляет собой взаимодействие в одном и том же сегменте фирм, вышедших из недр разных отраслей. Она характерна для развивающихся рынков, на которые выходят фирмы, не боящиеся диверсификации деятельности внутри своей отрасли с выходом на новые рынки товаров (услуг, работ). Вместе с тем такое возможно и на других видах рынков. Кроме того, рынок должен обладать признаками насыщенности и открытости. Это значит, что потребители и партнеры конкурирующих на межпродуктовой основе участников рынка имеют возможность осуществить выбор нужных им товаров (услуг, работ) из широкого многообразия, а сами фирмы мало сталкиваются с барьерами, затрудняющими вхождение на новый рынок.

Под отраслевой конкуренцией понимают соперничество участников рынка, применяющих одинаковую технологию и сырье при условии, что их используют для производства однородной, но неидентичной продукции. Она складывается на отраслевом пространстве участия в конкуренции. Объектами отраслевой конкуренции выступают товары (услуги, работы), создаваемые внутри одноименной отрасли.

Межотраслевой конкуренцией называют соперничество участников рынка вокруг неоднородной и неидентичной продукции на межотраслевом пространстве участия в конкуренции. Она применяется всеми без исключения субъектами предпринимательства в борьбе за внимание потребителей и их финансовые средства. Межотраслевая конкуренция «всех против всех» происходит на всех типах открытых рынков, независимо от уровня их насыщения. Ее иногда называют «борьбой за кошелек потребителей». Стремление привлечь внимание потребителей и поставщиков приобретает характер конкуренции, потому что его целью выступает относительно ограниченный спрос [2, 8].

Продуктовая конкуренция – это рыночная конкуренция на каждом отдельном товарном рынке образовательных услуг и научных работ.

Отраслевая конкуренция – конкуренция за ресурсы.

Межпродуктовая конкуренция – конкуренция с несовершенными заменителями с других рынков.

Межотраслевая конкуренция – конкуренция брендов за внимание.

Формы конкуренции российских вузов

Одно направление конкуренции российских вузов может проявляться в разных формах. Например, отраслевая конкуренция (направление) проявляется в формах конкуренции за учащихся, за преподавателей. Направление продуктовой конкуренции проявляется в формах конкуренции на отдельных локальных рынках образовательных услуг и научных работ.

Формы конкуренции вузов:

- за социальный авторитет и влияние;
- статусы, титулы, и престиж;
- исключительную интеллектуальную собственность и вычислительные мощности;
- таланты учащихся;
- таланты преподавателей;
- бюджетное финансирование;
- грантовое, конкурсное финансирование;
- пожертвования и эндаумент-фонды.

Эти формы конкуренции приводят к возникновению и разработке особых практик и методов управления конкурентоспособностью образовательной организации.

Формы продуктовой конкуренции российских вузов

Формы продуктовой конкуренции:

- за платежеспособный спрос на рынках образовательных услуг;
- платежеспособный спрос на рынке научных исследований.

На рынках образовательных услуг вузы конкурируют за платежеспособный спрос населения и бизнеса на свои услуги.

Если охарактеризовать современное пространство российского высшего образования с использованием инструментов анализа конкуренции на рынке, получим следующее: в 2019 году из 1264 организаций высшего образования в России было: 920 государственных и муниципальных университетов (72,8%) и 344 частных университета (27,2%)¹. Количество студентов, обучающихся по программам высшего образования в российских университетах, в 2019 году составило 4 174 944 человека, из них только 8,7% обучались в частных университетах, а 91,3% – по программам высшего образования в государственных и муниципальных вузах. При этом за счет средств бюджетной системы РФ обучался 1 941 901 человек (46,5% всех студентов).

Так выглядит российская картина доминирования государственных и муниципальных университетов над частными не только в конкурсных процедурах распределения бюджетного финансирования, но и в соперничестве на региональных рынках образовательных услуг и научных работ. Этому способствуют не только характерные черты менеджмента конкурентных действий российских университетов, отличающие его от стратегического конкурентного менеджмента коммерческих предприятий и фирм, но и особенности государственной политики в сфере повышения конкурентоспособности российских вузов.

Межпродуктовая конкуренция российских вузов

К формам межпродуктовой конкуренции относится конкуренция с несовершенными заменителями (субститутами) образовательных услуг, такими как книги, самоучители. С развитием средств онлайн-

обучения теоретическую угрозу стали представлять онлайн-курсы. В действительности в конкурентной среде российского высшего образования давление несовершенных заменителей не очень высокое из-за встроенности российской системы высшего образования в нормативно-правовую базу и административный документооборот. Для России традиционно очень высока ценность высшего образования по сравнению с любыми программами переподготовки, тренингами и курсами, самоучителями.

МООК помогают повышать квалификацию и имеют спрос со стороны уже работающих пользователей в том случае, если документы, предоставляемые такими платформами, принимаются действующими (будущими) работодателями учащихся для подтверждения повышения квалификации. И тогда платформы МООК составляют продуктовую конкуренцию вузам, осуществляющим оказание образовательных услуг повышения квалификации, так как для действующих (будущих) работодателей эти услуги – прямые заменители.

Институциональный статус и методы образовательного процесса вузов позволяют им интегрировать и включать разнообразные субституты (заменители) образовательной услуги в собственный образовательный процесс. Например, вуз может сделать обязательным прочтение книг, предварительное или параллельное прохождение других курсов. Вуз может выложить свой онлайн-курс на соответствующие платформы МООК и сделать его обязательным для своих студентов [10]. Так преподаватели могут собирать всю теоретическую часть в онлайн-курсы и фокусироваться в аудитории на практических занятиях.

В таком случае несовершенные заменители в межпродуктовой конкуренции (книги, курсы) легко становятся дополнительными продуктами (комплементариями) к образовательной услуге вуза.

¹ <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vp0>

Формы межотраслевой конкуренции российских вузов

Для российских вузов межотраслевая конкуренция проявляется в рекламе, маркетинге, PR, иных формах конкуренции брендов вузов за репутацию, социальный авторитет и влияние, за статусы, титулы и престиж.

Здесь особо проявляется статусное соперничество (за статус, влияние, культурно-идейное и ценностное лидерство), отражающееся в организационной способности внушать общественности верность своих решений и прогнозов по формированию и распространению компетенций [11]. Вузу необходим «социальный авторитет».

Формы отраслевой конкуренции для российских вузов

Отраслевая конкуренция для российских вузов принимает множество форм:

- административное соперничество (за бюджетное финансирование, распределяемое на конкурсной основе, за грантовое, конкурсное финансирование);
- ресурсная конкуренция (за таланты работников на рынке труда, за таланты поступающих обучающихся; за исключительную интеллектуальную собственность и вычислительные мощности; за пожертвования и эндаумент-фонды).

Применительно к ресурсам существуют две разные конкурентные компетенции, которые должны развивать все вузы: конкурентные действия в борьбе за ресурсы и конкурентные действия по использованию ресурсов. Это очень разные профессиональные задачи и трудовые функции. В одном случае конкуренция за ресурсы проявляется как совокупность конкурентных действий, совершаемых в целях захвата, присвоения и обладания ресурсами. Конкурентоспособность этих действий оценивается по показателям, характеризующим имеющиеся ресурсы. В другом случае целью совершения конкурентных действий представляется наиболее

эффективное и продуктивное использование ресурсов. Из конкуренции за ресурсы необходимо выделить все показатели и индикаторы, характеризующие действия по использованию ресурсов. Эти показатели следует отнести к индикаторам, призванным оценить сами конкурентные действия и процессы их совершения. С одной стороны, речь идет о конкуренции за добычу и обладание ресурсами, то есть о перераспределении ресурсов в пользу вуза. Конкуренция за ресурсы выражается в переговорах по распределению отраслевых ресурсов, задействованных в образовательном процессе, и в торге при распределении среди конкурентного окружения ощущаемой ценности и полезности образовательной услуги.

Между вузами остро развиваются формы отраслевой конкуренции, т.е. соперничества представителей одной и той же отрасли за ограниченные, специфичные ресурсы и средства своей основной хозяйственной деятельности: конкуренция за персонал [12], за профессиональные компетенции в учебно-методическом обеспечении образовательного процесса; за технологии и методы образовательной деятельности. Но более всего показательной должна стать ожесточенная конкуренция образовательных организаций за главный ресурс образовательной и научной деятельности – за способности и таланты обучающегося [13].

Вузы, конкурирующие на рынках образовательных услуг, вынуждены искать уникальные, неповторимые свойства своей образовательной деятельности. Но вследствие предельно детального нормативно-правового регулирования и стандартизации образовательной деятельности найти свое конкурентное отличие вузу очень сложно: содержание обучения, учебно-методическое обеспечение, система оценивания – все кажется одинаковым и аналогичным. Так как их образовательная деятельность должна соответствовать стандарту, вузы очень похожи по своим базовым процессам и видам образовательных действий.

Вузам приходится выкладывать в открытый доступ большой массив документов, описывающих учебный процесс: учебный план, все утвержденные и реализуемые образовательные программы учебных дисциплин и др. Такие материалы являются общедоступными и легко копируются конкурентами. Правила и требования внутривузовских документов также можно скопировать и утвердить у конкурента.

Однако представляется, что каждый вуз уже имеет уникальный образовательный процесс. Эта уникальность и не копируемость кроется в собственном контингенте преподавателей и обучающихся – в двух сторонах образовательного процесса [14]. Вебинар или лекцию высококлассного преподавателя нельзя повторить слово в слово, используя его презентации. Нельзя повторить ответы учащихся. Учащиеся по-разному мыслят, воспринимают информацию, понимают, осознают и обучаются. Это то, что невозможно скопировать – практические занятия и семинары, групповые обсуждения. Разные группы учащихся при решении одних и тех же практических задач могут прийти к одинаковым ответам, но разными путями. Обучающий опыт – всегда уникален и не повторим. В каждой группе можно организовать уникальный и неповторимый обучающий опыт (переживание обучающегося в процессе обучения). Конкурентная компетенция может заключаться в организационной и персональной способности создать оригинальное пространство обучения, в котором обучающиеся будут приобретать и проживать опыт обучения настолько ценный и полезный для обучающихся, работодателей, общественных организаций, государственных органов власти, что это сразу отразится на повышенной готовности всех стейкхолдеров компенсировать вузу понесенные им расходы.

Ключевым ресурсом ведущих столичных вузов являются методы обучения, способы и алгоритмы, инструментарий образовательной деятельности.

Все вузы конкурируют за редкие и ограниченные ресурсы – за талантливых, способных, мотивированных учащихся. В России этот ресурс ограничен сильнее, чем бюджетное финансирование, за него соперничают все вузы.

Финансовая стабильность образовательной организации не является главным приоритетом образовательной деятельности. Стабильность денежных потоков в вузе является необходимым, но не достаточным целевым условием и ориентиром для принятия решений.

Конкуренция в партнерстве

Одной из характерных особенностей внутривузовского управления конкурентоспособностью российских образовательных организаций системы высшего образования является соотношение соперничества и сотрудничества в конкурентной среде российского высшего образования для целей обеспечения российскими образовательными организациями системы высшего образования своей конкурентоспособности.

В сотрудничестве между вузами создается больше ценности. Далее в рамках сотрудничества между вузами идет соперничество при распределении созданной (добавленной) стоимости между участниками альянса (цепочки ценности). И одновременно осуществляется конкуренция в других направлениях, рынках, по другим программам и источникам финансирования.

Межвузовское сотрудничество в образовании, управлении и маркетинге теоретически может реализоваться в разных формах и может приводить:

- к созданию альянса вузов;
- отношениям по распространению прав на использование учебно-методического обеспечения образовательных программ;
- сетевой форме взаимодействия;
- реализации совместной образовательной программы двойного диплома;
- созданию единой «системы маркетингового продвижения» для нескольких брендов.

Каждая из этих форм межвузовского сотрудничества может оказывать влияние на снижение рыночной территориальной конкуренции, а также отраслевого ресурсного соперничества.

Конкуренцию в партнерстве можно считать отдельным направлением конкуренции, проявляющейся в разных формах партнерства вузов, при распределении между участниками образовательного альянса (цепочки ценности) согласно созданной (добавленной) стоимости.

Дискуссионные вопросы

Важно понимать, как разные формы и направления конкуренции российских вузов могут проявляться в разных конкурентных стратегиях и действиях, а также учитываться в единой стратегии конкурентных действий и в отдельном конкурентном действии. Это можно проверить с помощью методологии конкурентной динамики.

Разные формы конкуренции требуют от вузов развития разных организационных компетенций. В большей степени это касается отраслевой, ресурсной конкуренции российских

вузов. Можно предположить, что компетенции для осуществления конкурентных действий в формах межпродуктовой конкуренции и конкуренции в партнерстве имеют значение для формирования и защиты конкурентного преимущества вуза в меньшей степени, чем компетенции для осуществления конкурентных действий в формах ресурсной конкуренции.

Заключение

Теоретическое разделение четырех направлений конкуренции (продуктовой, отраслевой, межпродуктовой, межотраслевой) хорошо проверяется в формах конкуренции российских вузов в конкурентной среде российского высшего образования.

Ключевое значение имеют формы ресурсной конкуренции и соответствующие им организационные компетенции российских вузов. В контексте конкурентной среды российского высшего образования большое значение приобретают формы административной конкуренции.

Между вузами возможно возникновение форм конкуренции в партнерстве, в сетевых и иных межвузовских взаимоотношениях.

Список литературы

1. Васильев А. И. Конкурентная среда современного профессионального образования: историко-хронологический контекст // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. №2 (68) – 3 (69). С. 108–114.
2. Рубин Ю. Б. Конкуренция в предпринимательстве. – М.: Университет «Синергия», 2018. – 912 с.
3. Altbach P. G., Salmi J. The road to academic excellence: The making of world-class research universities. Washington, DC: The World Bank, 2011. – 394 p.
4. Aghion P., Dewatripont M., Hoxby C., MasColell A., Sapir A. The Governance and Performance of Universities: Evidence from Europe and the US // Economic Policy. January 2010. Vol. 25. No. 61. P. 7–59. DOI: 10.3386/w14851. Available at: <http://www.nber.org/papers/w14851/>
5. David F. Labaree. A Perfect Mess: The Unlikely Ascendancy of American Higher Education. University of Chicago Press, 2017. – 240 p.
6. Musselin C. New forms of competition in higher education // Socio-Economic Review. 2018. Vol. 16. No. 3. P. 657–683. DOI: 10.1093/SER/MWY033.
7. Obermiller C., Fleener P., Raven P. Students as Customers or Products; Perceptions and Preferences of Faculty and Students // Marketing Education Review. 2005. Vol. 15. No. 2. P. 27–36. DOI: 10.1080/10528008.2005.11488902.
8. Рубин Ю. Б. О конструктивной теории конкуренции в предпринимательстве // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. №5 (65). С. 114–129.
9. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс / пер. с англ. под ред. С. Г. Божук. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
10. Лукашенко М. А., Добровольская Т. Ю. Цифровая корпоративная культура предпринимательского университета // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. №4 (80). С. 84–94. DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-4-84-94.

11. Коваленко А. И. Современное состояние системы обучения предпринимательству в России (по итогам ежегодной конференции РАОП) // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. № 2 (68) – 3 (69). С. 73–82.
12. Алавердов А. Р., Громова Н. В. Лояльность преподавателей в системе конкурентных преимуществ и недостатков современного университета // Современная конкуренция. 2016. Т. 10. № 6 (60). С. 77–88.
13. Чернухина Г. Н., Ермоловская О. Ю. Развитие человеческого капитала как фактор повышения конкурентоспособности предпринимательских структур в России // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. № 1 (77). С. 48–57. DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-1-48-57.
14. Рубин Ю. Б., Погорелова А. Ю., Алексеева Е. В., Леднев М. В., Можжухин Д. П., Потапова О. Н., Пузыня Т. А. Обучение семейному предпринимательству в бакалавриате // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. № 4 (80). С. 113–127. DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-4-113-127.

Сведения об авторе

Васильев Артём Игоревич, ORCID 0000-0002-3518-8125, канд. экон. наук, доцент, ректор, Университет «Синергия», Москва, Россия, AVasilev@synergy.ru

Статья поступила 18.01.2021, рассмотрена 25.01.2021, принята 05.02.2021

References

1. Vasilev A. Competitive environment of modern professional education: historical and chronological context. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2018, vol.12, no.2(68)-3(69), pp.108-114 (in Russian).
2. Rubin Yu. *Konkurentsia v predprinimatel'stve* [Competition in Entrepreneurship]. Moscow, Synergy University, 2018, 912 p. (in Russian).
3. Altbach P. G., Salmi J. The road to academic excellence: The making of world-class research universities. Washington, DC, The World Bank, 2011, 394 p.
4. Aghion P., Dewatripont M., Hoxby C., MasColell A., Sapir A. The Governance and Performance of Universities: Evidence from Europe and the US. *Economic Policy*, January 2010, vol.25, no.61, pp.7-59. DOI: 10.3386/w14851. Available at: <http://www.nber.org/papers/w14851/>
5. David F. Labaree. A Perfect Mess: The Unlikely Ascendancy of American Higher Education. University of Chicago Press, 2017, 240 p.
6. Musselin C. New forms of competition in higher education. *Socio-Economic Review*, 2018, vol.16, no.3, pp.657-683. DOI: 10.1093/SER/MWY033.
7. Obermiller C., Fleenor P., Raven P. Students as Customers or Products; Perceptions and Preferences of Faculty and Students. *Marketing Education Review*, 2005, vol.15, no.2, pp. 27-36. DOI: 10.1080/10528008.2005.11488902.
8. Rubin Yu. About the constructive theory of competition in entrepreneurship. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2017, vol.11, no.5(65), pp.114-129 (in Russian).
9. Kotler P. A Framework for Marketing Management. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, 2003, p. 363.
10. Lukashenko M., Dobrovolskaya T. Digital corporate culture of an entrepreneurial university. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2020, vol.14, no.4(80), pp.84-94 (in Russian). DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-4-84-94.
11. Kovalenko A. The current state of Russian entrepreneurship education. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2018, vol.12, no.2(68)-3(69), pp.73-82 (in Russian).
12. Alaverdov A., Gromova N. The loyalty of the teachers in the system of competitive advantages and disadvantages of the modern university. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2016, vol.10, no.6(60), pp.77-88 (in Russian).
13. Chernukhina G., Ermolovskaya O. The development of human capital as a factor in increasing the competitiveness of business structures in Russia. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2020, vol.14, no.1(77), pp.48-57 (in Russian). DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-1-48-57.
14. Rubin Yu., Pogorelova A., Alekseeva E., Lednev M., Mozhzhukhin D., Potapova O., Puzynya T. Training family business in undergraduate. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2020, vol.4, no.4(80), pp.113-127 (in Russian). DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-4-113-127.

About the author

Artem I. Vasilev, ORCID 0000-0002-3518-8125, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Rector, Synergy University, Moscow, Russia, AVasilev@synergy.ru

Received 18.01.2021, reviewed 25.01.2021, accepted 05.02.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-16-36

Эффективное противодействие коррупции как конкурентное преимущество субъекта профессионального предпринимательства

А.Р. Алавердов^{1*}, Т.П. Алавердова¹

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* AAlavardov@synergy.ru

Аннотация. Предметной областью статьи выступает работа современной организации по противодействию угрозе коррупции со стороны ее должностных лиц. Уточняются конкретные формы реализации коррупционных угроз по коммерческому, финансовому, производственному, технологическому и кадровому направлениям деятельности хозяйствующего субъекта, определяется их негативное влияние на рыночные позиции. Аргументируется тезис о том, что степень защищенности от угрозы коррупционных действий со стороны собственных должностных лиц правомерно рассматривать в качестве дополнительного конкурентного преимущества любого субъекта профессионального предпринимательства или, соответственно, его конкурентного недостатка. Раскрывается понятие «рабочее место с коррупционной составляющей» и уточняется перечень таких мест в современной коммерческой организации. Определяются личностные качества и иные характеристики кандидата на трудоустройство или уже находящегося в штате сотрудника, исключающие возможность замещения подобных рабочих мест. Формулируются и аргументируются рекомендации по внедрению четырех групп HR-технологий, реализуемых в рамках различных направлений корпоративной системы управления персоналом и обеспечивающих эффективную профилактику или оперативное выявление соответствующих угроз в целях приобретения субъектом профессионального предпринимательства дополнительных конкурентных преимуществ. Первая группа технологий используется в процессе отбора кандидатов на замещение рабочих мест с коррупционной составляющей. Целью их внедрения является выявление индивидуальных характеристик, наличие которых ставит под сомнение как общую лояльность претендента, так и его «антикоррупционную устойчивость». Вторая группа технологий предполагает профилактику коррупционных действий за счет применения специальных инструментов экономической мотивации персонала. Третья группа технологий обеспечивает возможность как профилактики, так и выявления рассматриваемых угроз и предполагает применение специальных контрольных процедур при заключении хозяйственных договоров и контрактов на крупную по масштабам бизнеса конкретную организации сумму. Наконец четвертая группа технологий используется для мониторинга деятельности сотрудников, замещающих рабочие места с коррупционной составляющей.

Ключевые слова: антикоррупционные HR-технологии, интервью с применением полиграфа, конкурентные преимущества и недостатки, корпоративная служба безопасности, коррупция, противодействие коррупции в сфере предпринимательства, служебное расследование, стресс-интервью

Для цитирования: Алавердов А.Р., Алавердова Т.П. Эффективное противодействие коррупции как конкурентное преимущество субъекта профессионального предпринимательства // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 16–36. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-16-36

Effective anti-corruption as a competitive advantage of a professional enterprise

A. Alavardov^{1*}, T. Alavardova¹

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* AAlavardov@synergy.ru

Abstract. The subject area of the article is the work of a modern organization to counter the threat of corruption from its officials. Persons Specific forms of implementing corruption threats in the commercial, financial, production, technological and personnel areas of the business entity are specified, their negative impact on market positions is determined. The thesis is argued that the degree of protection from the threat of corruption by its own persons is rightfully considered as an additional competitive advantage of any subject of professional entrepreneurship or, accordingly, its competitive disadvantage. The concept of a “workplace with a corruption component” is disclosed and their list in a modern commercial organization is specified. Personal qualities and other characteristics of a candidate for employment or an employee already in the staff are determined, which exclude the possibility of replacing such workplaces. Recommendations are formulated and argued for the introduction of four groups of HR technologies implemented within various areas of the corporate personnel management system and ensuring effective prevention or prompt identification of relevant threats in order to acquire additional competitive advantages for the subject of professional entrepreneurship. The first group of technologies is used in the process of selecting candidates for replacement of jobs with a corruption component. The purpose of their implementation is to identify individual characteristics, the presence of which calls into question both the overall loyalty of the applicant and its “anti-corruption stability.” The second group of technologies involves the prevention of corruption through the use of special tools for the economic motivation of personnel. The third group of technologies provides the possibility of both prevention and detection of the threats under consideration and involves the use of special control procedures when concluding business contracts and contracts for a large business size of a particular organization. Finally, the fourth group of technologies is used to monitor the activities of employees replacing jobs with a corruption component.

Keywords: anti-corruption HR-technologies, polygraph interviews, competitive advantages and disadvantages, corporate security service, corruption, anti-corruption in the field of entrepreneurship, official investigation, stress interviews

For citation: Alavardov A., Alavardova T. Effective anti-corruption as a competitive advantage of a professional enterprise. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.16-36 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-16-36

Введение

В современном мире коррупция является не одной из многих разновидностей противоправных действий, а полномасштабным социальным явлением, оказывающим влияние на самые различные сферы общественной жизни. В частности,

С. В. Печенкин выделяет три таких сферы: политическую, в которой коррупция ставит под сомнение саму легитимность демократических институтов, экономическую, в которой она препятствует нормальной рыночной конкуренции, и социальную, в которой коррупция снижает уровень доверия населения к власти [11, с. 258]. Таким образом,

масштабная коррупция подрывает правовые основы существования государства, превращая право в товар. Именно поэтому эффективное противодействие ей сегодня вошло в число приоритетных задач государства.

За рубежом пристальное внимание данной проблеме начали уделять еще в 70-х годах прошлого века, после нашумевших скандалов о подкупе военно-промышленными корпорациями США европейских и японских государственных служащих высшего уровня. Например, в «деле Локхид» оказались замешаны премьер-министр Японии Какуи Танака, нидерландский принц Бернард и президент Италии Джованни Леоне. С соответствующим зарубежным опытом, накопленным за прошедшие десятилетия, можно познакомиться в статье О. Орловой [10].

Для нашей страны рассматриваемое в статье явление было актуально как минимум несколько последних столетий. Достаточно вспомнить знаменитый указ Петра I от 24 декабря 1714 г. «О воспреещении взяток и посулов и о наказании за оное». В новой истории России расцвет коррупции, как и следовало ожидать, пришелся на эпоху «дикого рынка» 90-х годов, однако и в первом десятилетии XXI века ситуацию можно было считать просто катастрофической. Несмотря на принятый еще в декабре 2006 года специальный Федеральный закон [3], по итогам 2010 года в подготовленном Transparency International [7] индексе уровня коррупции стран мира Россия занимала «почетное» 154 место из 178 возможных, разделяя его с такими государствами как Папуа – Новая Гвинея, Конго и Гвинея-Бисау.

К январю 2020 года по данным того же агентства Россия поднялась в этом списке до 119 места, что вряд ли можно расценивать в качестве серьезного успеха. Не случайно специальным Указом Президента РФ летом 2018 года был введен в действие «Национальный план противодействия кор-

рупции на 2018–2020гг.» [5]. Проблему государственной политики России в области противодействия коррупции изучали многие отечественные ученые и специалисты практики, например А. Понеделков и С. Воронцов [12]. Авторами сделана попытка изменить вектор исследования, переведя его с макро- на микроуровень.

До настоящего времени в научных и публицистических изданиях термин «коррупция», как правило, используется применительно к противоправным действиям государственных служащих, принимающих (чаще – откровенно вымогающих) взятки за разнообразные нарушения своих служебных обязанностей, а иногда – даже за оперативное их исполнение. Между тем в коммерческих структурах проблема коррупции получила сегодня едва ли не большее распространение, чем в сфере государственного и муниципального управления. Поэтому *предметной областью настоящей статьи* выступает коррупция в сфере предпринимательства, где субъектами коррупционных действий выступают уже не государственные служащие, а наемные менеджеры и специалисты, которые в целях личного обогащения сознательно наносят ущерб имущественным и репутационным интересам собственных работодателей, что негативно отражается на рыночных позициях последних.

Авторы делают попытку сформулировать и аргументировать *научную позицию*, в соответствие с которой высокую степень защищенности хозяйствующего субъекта от коррупционных угроз со стороны собственных должностных лиц правомерно рассматривать как дополнительное конкурентное преимущество. Соответственно, *целью статьи* является разработка практико-ориентированных рекомендаций по внедрению инновационных HR-технологий, позволяющих обеспечить, во-первых, эффективную профилактику рассматриваемых угроз и, во-вторых, их оперативное выявление и пресечение.

Основная часть

§1. Специфика коррупционных действий в сфере предпринимательства и их влияние на конкурентоспособность его субъектов

Уголовный кодекс РФ относит к коррупционным деяниям следующие преступления: злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями, превышение должностных полномочий, получение и дача взятки, коммерческий подкуп [2]. В контексте данного исследования нас будут интересовать только злоупотребление полномочиями, превышение должностных полномочий и коммерческий подкуп, поскольку остальные деяния могут быть инкриминированы исключительно работникам, имеющим статус государственных служащих. Попытаемся уточнить, в какой форме могут быть реализованы подобные действия и в силу каких мотивов.

Начнем с наиболее распространенной сегодня угрозы, а именно с *коммерческого подкупа*. В статье 204 «Коммерческий подкуп» главы 23 «Преступления против интересов службы в коммерческих и иных организациях» Уголовного кодекса РФ четко прописано, что от взятки государственно-му служащему он отличается тем, что «получение материальных ценностей, а равно незаконное пользование услугами имущественного и неимущественного характера за совершение действий (бездействия) в интересах дающего (оказывающего), осуществляется лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации». Итак, в какой форме может быть реализована эта угроза, и как может быть мотивирован ее субъект? Сразу отметим тот факт, что далеко не во всех случаях коррупционные действия как в сфере государственного и муниципального управления, так и в бюджетной сфере, наносят прямой ущерб конкретному работодателю. Особенно это касается взяток в небольших размерах. Так, от того, что государственный служащий получил взятку за ускорен-

ную (иногда просто своевременную) выдачу соответствующей лицензии малому предпринимателю соответствующий разрешительный орган государственного управления, в котором он работает, не несет какого-либо ущерба. Аналогичная ситуация со взятками инспекторам ГИБДД, участковым врачам или преподавателям бюджетного вуза. В случаях когда размер вознаграждения, полученного коррумпированным государственным служащим, исчисляется уже шести-семизначной суммой (например, распределение госзаказов и квот, выдача субсидий и дотаций), от подобных преступных действий страдает не конкретный работодатель, а федеральный или иной бюджет. Потери работодателя репутационного характера здесь намеренно не рассматриваются, поскольку в сфере государственного управления они не имеют материального эквивалента. В бизнесе коррупция должностных лиц влечет за собой принципиально иные последствия.

По очевидным причинам ни подрядчик, ни поставщик, ни иной деловой партнер не будут предлагать взятку, если в дальнейшем она не окупится. Поэтому получить «откат» коррумпированный менеджер может лишь за заключение или лоббирование сделки, изначально невыгодной для его работодателя, нанося ему при этом реальный имущественный ущерб. В некоторых случаях подобный ущерб может приобрести уже не разовый, а долгосрочный характер. Так, закупка одним из коррумпированных руководителей промышленного предприятия морально устаревшего оборудования приводит к снижению конкурентоспособности выпускаемой продукции (рост себестоимости, менее высокое качество и пр.) на весь период использования этих основных фондов, то есть минимум на 5–7 лет. В таблице 1 определяются возможные формы проявления угрозы коррупции по различным направлениям деятельности коммерческой организации и связанный с ними прямой имущественный и сопутствующий ущерб.

Таблица 1. Формы проявления коррупции и потерь от нее по направлениям уставной деятельности организации
Table 1. Forms of corruption and losses in the areas of statutory activities of the organization

№ п/п No.	Направление деятельности Direction of activity	Основание для получения взятки Grounds for receiving a bribe	Форма ущерба у работодателя Form of damage to the employer		
			прямого имущественного direct property	сопутствующего accompanying	
1.	Коммерческое направление The commercial direction	Лоббирование договора с конкретным поставщиком Lobbying for a vendor-specific contract	Потери от завышенной цены на поставлен- ные сырье, материалы и пр. Losses from the inflated price of the put raw materials, materials and so forth	Потери репутационного характе- ра из-за ухудшения качества про- дукции, выпущенной с использо- ванием некачественного сырья, материалов и пр. Losses of reputation character because of deterioration of the products which are turned out with use of low-quality raw materials, materials and so forth	
			Потери от использования некачественного сырья, материалов и пр. Losses from use of low-quality raw materials, materials and so forth		
		Лоббирование договора с конкретным покупате- лем Lobbying for a specific buyer contract	Потери от заниженной цены на отгружен- ную продукцию или оказанные услуги Losses from the reduced price of products shipped or services rendered	-	
			Потери из-за неоплаты продукции, отгруженной на условиях коммерческого кредита Losses due to non-payment of products shipped under commercial credit		
		Лоббирование договора с конкретным перевозчи- ком и иными логистиче- скими структурами Lobbying for a contract with a specific carrier and other logistics structures	Потери от завышенной цены логистиче- ских услуг Losses from overpriced logistics services	-	
			Потери из-за хищения товаров, в процессе их хранения или транспортировки Losses due to theft of goods, during their storage or transportation		

Продолжение таблицы 1

№ п/п No.	Направление деятельности Direction of activity	Основание для получения взятки Grounds for receiving a bribe	Форма ущерба у работодателя Form of damage to the employer		сопутствующего accompanying
			прямого имущественного direct property		
2.	Финансовое направление Financial direction	Лоббирование догово- ра о выдаче или получе- нии заемных денежных средств (банковского кре- дита) Lobbying the agreement on issuance or receipt of borrowed funds (bank credit)	Потери от завышенной цены полученного кредита Losses from overpriced loan received		-
			Потери от заниженной цены или невозврата выданного кредита Losses from the underestimated price or non- return of the issued loan		
			Потери в форме невозмещенного ущерба, нанесенного корпорации ее должностны- ми лицами Losses in the form of unremunerated damage caused to the corporation by its officials persons		
			Потери от завышенной цены на проведение внешнего аудита Losses from overpriced external audit		
3.	Производственное направление Production direction	Лоббирование договора с поставками нового оборудования Lobbying for new equipment supply contract	Потери от завышенной цены на поставленное оборудование Losses from overpriced supplied equipment		Потери от низкого качества ауди- торских услуг Losses from poor quality of audit services
		Лоббирование договора о строительстве новых про- изводственных объектов Lobbying for an agreement on the construction of new production facilities	Потери от использования морально устаревшего оборудования Loss of obsolete equipment		Потери репутационного характе- ра из-за ухудшения качества про- дукции, выпущенной на новом оборудовании Loss of reputation due to deterioration of the quality of products produced on new equipment
			Потери от завышенной цены на строительство Losses from overpriced construction		

Окончание таблицы 1

№ п/п No.	Направление деятельности Direction of activity	Основание для получения взятки Grounds for receiving a bribe	Форма ущерба у работодателя Form of damage to the employer	
			прямого имущества direct property	сопутствующего accompanying
4.	Технологическое направление Technological direction	Лоббирование догово- ра о приобретении новой технологии производства профильной продукции Lobbying for an agreement on the acquisition of a new technology for the production of specialized products	Потери от завышенной цены на приобре- тенную технологию Losses from overpriced purchased technology	Потери репутационного характе- ра из-за ухудшения качества продукции, выпущенной по новой технологии Loss of reputation due to deterioration of the quality of products produced using the new technology
			Потери от использования морально устаревшей технологии Loss from the use of obsolete technology	
5.	Кадровое направление Personnel direction	Лоббирование договора с учебным центром Lobbying for a contract with a training center	Потери от завышенной цены на обучение Loss from overpriced training	Потери от низкого качества обучения Loss from poor quality of training
		Лоббирование договора с рекрутинговым агентством Lobbying for a contract with a recruiting agency	Потери от завышенной цены на привлече- ние персонала Losses from overpriced recruitment of personnel	Потери от ненадлежащих ком- петенций привлеченных сотруд- ников Losses from improper competencies of employees involved
		Лоббирование договора с консалтинговым цен- тром Lobbying for contract with consulting center	Потери от завышенной цены на услуги в сфере HR-консалтинга Losses from overpriced HR- consulting services	Потери от низкого качества кон- салтинговых услуг Loss from poor quality consulting services
		Наем сотрудника на при- влекательную должность Hiring an employee for an attractive position	Потери от возможных злоупотреблений со стороны нанятого сотрудника Losses from possible abuse by a hired staff member	-

Особую угрозу для имущественной, а в некоторых случаях и репутационной безопасности современного работодателя представляет *коррупционный сговор*, в котором участвует сразу несколько сотрудников организации, в том числе, работающих в различных структурных подразделениях. Подобный сговор, особенно если в нем участвуют представители контролирующих инстанций, значительно сложнее предотвратить или выявить. Такая преступная группа, иногда состоящая из десятка коррумпированных сотрудников различного должностного уровня, может функционировать в организации на протяжении многих лет, используя своего работодателя в качестве «дойной коровы». Например, в коммерческом банке она способна «поставить на конвейер» выдачу как заведомо невозвратных ссуд, так и кредитов, выдаваемых с нарушением действующих требований к заемщику. Итогом ее преступной деятельности могут стать масштабные финансовые потери, вплоть до банкротства кредитной организации из-за омертвления значительной части его активов.

Не меньшую, а порой и большую угрозу с позиции обеспечения репутационной, часто – и имущественной безопасности организации представляет умышленное разглашение конфиденциальной информации ее носителями из числа сотрудников. Иногда мотивом для подобных действий является стремление отомстить работодателю за реальные или мнимые обиды. Но чаще секретноситель руководствуется сугубо прагматичным мотивом, а именно *вознаграждением за «слив» конфиденциальной информации в форме взятки*, полученной от конкурента или представителя средств массовой информации. Передаваемая конфиденциальная информация может содержать:

- сведения, компрометирующие работодателя в глазах государства как законопослушного субъекта предпринимательства;
- сведения, компрометирующие работодателя в глазах потенциальных клиентов как привлекательного и надежного партнера;

- сведения, составляющие коммерческую тайну, сохранение которой обеспечивают организации конкурентные преимущества (например, базы данных, инновационные технологии и др.).

Далее рассмотрим такую распространенную форму коррупционных действий, как *прямые и косвенные взятки, передаваемые и получаемые уже внутри предпринимательских структур*. В роли взяткополучателей обычно выступают представители штабных подразделений корпорации, действия которых в данном случае мало чем отличаются от действий чиновников и иных государственных служащих. Поводом для них может стать желание взяткодателя, в роли которого чаще всего выступает руководитель одного из структурных подразделений корпорации:

- «скорректировать» результаты финансовой проверки, проведенной в конкретном филиале службой внутреннего аудита;
- добиться выделения дополнительных средств из централизованных фондов корпорации для развития своего цеха, строительного участка, дополнительного офиса;
- получить перевод в штаб-квартиру корпорации.

Данная форма коррупции часто реализуется в скрытой форме путем использования в качестве взятки не денег, а иных мотиваторов (дорогостоящая «культурная программа» для ревизоров или экспертов из штабных подразделений корпорации, разнообразные и очень недешевые сувениры и прочее). По своим негативным последствиям рассматриваемая форма коррупции обычно уступает «откатам» в плане имущественных потерь. Однако она способна нанести существенный ущерб репутации конкретной организации уже не во внешней, а во внутренней среде. Обычно даже в очень крупных корпорациях информация о коррумпированности представителей штаб-квартиры распространяется достаточно быстро по всем «низовым» подразделениям – филиалам, дополнительным офисам,

торговым точкам. Во-первых, это провоцирует их руководителей к аналогичным действиям, что способствует разрастанию масштабов внутрикорпоративной коррупции (в точном соответствии с соответствующими тенденциями в государственном аппарате). Во-вторых, наличие системной коррупции полностью исключает возможность существования в организации отношений корпоративного духа, со всеми вытекающими из этого негативными последствиями.

Наконец, еще одной разновидностью коррупционных действий внутри коммерческих структур выступают *прямые поборы с подчиненных*, уходящие в карман руководителей соответствующего уровня. Особенно часто с такими фактами сталкиваются организации, практикующие формы оплаты труда, обеспечивающие прямую связь заработка своего производственного или бизнес-персонала с фактически обеспеченными финансовыми результатами. В результате торговый представитель готов платить непосредственному руководителю (супервайзеру) процент от своего заработка за право работать на более выгодном участке (например, в одном из центральных районов города). Водитель дальнотойщик платит за более выгодные для него рейсы руководителю диспетчерского отдела. Бригадир строительной корпорации, практикующей коллективную форму организации и оплаты труда, вынужден передавать заранее оговоренные суммы своему непосредственному начальнику за получение его бригадой наиболее высокооплачиваемого или наименее трудоемкого заказа. В отличие от рассмотренных выше форм внутрикорпоративной коррупции здесь непосредственно работодателю не наносится какого-либо прямого имущественного ущерба. Однако неизбежной платой за вымогательство взяток от непосредственных подчиненных является инициативные увольнения лучших сотрудников организации, ее «кадровой элиты», не понимающей, почему они должны расставаться с честно заработанными деньгами. Неизбежное ухудшение качества чело-

веческого капитала вследствие таких увольнений лишает работодателя важного конкурентного преимущества. Кроме того, как и в предыдущей ситуации, неизбежно разрушение отношений корпоративного духа в силу естественного расслоения производственного или бизнес-персонала на две категории – «отстегивающие» и «неотстегивающие».

Подводя итоги сделанного обзора специфики и конкретных форм коррупционных действий в предпринимательских структурах, сформулируем сопряженные с ними угрозы их рыночным, то есть конкурентным, позициям:

- репутационные потери в глазах государства и потенциальных клиентов в результате утечки компрометирующей информации по вине нелояльных сотрудников – секретноносителей, получивших за это вознаграждение от конкурентов или представителей средств массовой информации;
- утрата ранее имеющихся рыночных преимуществ в силу утечки к конкурентам конфиденциальной информации по вине получивших от них вознаграждение секретноносителей из числа сотрудников пострадавшей организации;
- прямые имущественные потери или упущенная прибыль вследствие изначально невыгодных для хозяйствующего субъекта сделок и иных операций, заключенных или пролоббированных коррумпированными должностными лицами;
- ухудшение деловой репутации организации как бизнес-партнера на профильных рынках в силу распространившихся слухов о возможности заключения с ней хозяйственных договоров только через откаты высшим должностным лицам;
- ухудшение качества человеческого капитала как значимого фактора конкурентоспособности организации в результате инициативных увольнений лучших сотрудников, не желающих тратить часть своего заработка на регулярные взятки вышестоящим руководителям.

§2. Определение перечня рабочих мест с коррупционной составляющей и личные характеристики человека, исключающие возможность их замещения

Первым шагом в организации комплексного противодействия рассматриваемым в статье угрозам выступает разработка силами корпоративной службы безопасности специального документа информационно-справочного характера, а именно «Перечня рабочих мест с коррупционной составляющей», которым в дальнейшем необходимо будет руководствоваться при отборе кандидатов на их замещение. Сразу раскроем *понятие такого рабочего места*. Основным его признаком является то, что *функциональные обязанности и полномочия замещающего его сотрудника делают возможным получение им взятки или иной формы незаконного вознаграждения*. В сфере частного и частно-государственного предпринимательства к ним относятся рабочие места, позволяющие соответствующим должностным лицам:

- оказывать любое содействие в рейдерском захвате организации (например, передавать рейдеру конфиденциальную информацию, умышленно обесценивать стоимость бизнеса, искусственно увеличивать кредиторскую задолженность и прочее);
- передавать заинтересованным сторонним организациям или физическим лицам конфиденциальную, в том числе компрометирующую работодателя, информацию;
- создавать собственный бизнес, позволяющий на льготной основе использовать ресурсы своего работодателя;
- выбирать бизнес-партнеров по любому из направлений деятельности своей организации;
- заключать конкретные хозяйственные договоры и контракты;
- создавать условия для хищений имущества работодателя или любых форм мошеннических действий, наносящих ему имущественный ущерб;

- выполнять распределительные функции в отношении структурных подразделений организации (филиалов, дочерних фирм, иных бизнес-подразделений);

- контролировать деятельность структурных подразделений организации;

- осуществлять наем кандидатов на замещение привлекательных рабочих мест, а также принимать иные кадровые решения в интересах конкретных сотрудников (например, повышение в должности, перевод в штаб-квартиру корпорации и прочее).

Существует распространенное мнение, что неподкупных людей в реальной жизни просто не существует, все дело в размерах предлагаемой взятки. С подобной позицией нельзя согласиться, поскольку она заведомо исключает возможность успешной борьбы с коррупцией. На самом деле склонить человека к коррупционным действиям могут несколько причин. Большинство из них от него практически не зависит. Так, в масштабах конкретной страны многое определяется эффективностью действующего антикоррупционного законодательства и, главное, его полномасштабного исполнения. В масштабах отдельной организации систематические коррупционные действия становятся возможными в случае неэффективной борьбы с ними уже на внутрикорпоративном уровне. Однако есть *причина, которая прямо зависит от конкретного человеческого индивидуума и проявляет себя в случае наличия у него определенных личностных качеств, привычек и автобиографических данных*. Вероятность коррупционных действий со стороны их обладателя становится если не практически неизбежной, то весьма вероятной даже в том случае, если кадровая политика конкретного работодателя носит выраженный социально-ориентированный характер, то есть в организации наличествуют все условия, обеспечивающие высокую лояльность персонала. Соответственно, единственной возможностью профилактики коррупционных угроз со стороны таких сотрудников является исключение

возможности замещения ими рабочих мест с коррупционной составляющей.

Начнем с *личностных качеств*, наличие которых у конкретного кандидата не допускает назначения его на соответствующие должности. К ним следует отнести:

- гипермеркантилизм, то есть неконтролируемое стремление к личному обогащению;
- избыточная амбициозность и завышенная самооценка, определяющая желание сотрудника компенсировать якобы имеющиеся потери из-за недооценки работодателем его заслуг;
- гипертрофированная завистливость, определяющая желание сотрудника за счет дополнительных, пусть и незаконных, доходов устранить подобную «социальную несправедливость»;
- повышенная внушаемость, делающая своего носителя легкой жертвой угрозы вовлечения в коррупционный сговор.

Далее рассмотрим потенциально опасные для работодателя *автобиографические данные* кандидата на замещение рабочего места с коррупционной составляющей. К ним следует отнести:

- криминальное прошлое кандидата, связанное с ранее допущенными им действиями именно коррупционной направленности, а также с некоторыми преступлениями имущественного характера (мошенничество, кражи и прочее);
- нарушенные кандидатом финансовые обязательства перед прежним работодателем или кредитными организациями, что является свидетельством не только деловой не порядочности, но и неумения распоряжаться своими финансовыми ресурсами, следовательно, делает вероятными коррупционные действия с его стороны для расчета с кредитором;
- сомнительные с позиции интересов обеспечения безопасности работодателя от коррупционных угроз родственные связи и знакомства кандидата (например, возможность злоупотребления служебными пол-

номочиями в пользу родственника, работающего в компании, являющейся потенциальным деловым партнером работодателя);

- хронические заболевания, требующие дорогостоящего лечения, при которых инструментом склонения к коррупционным действиям станет даже не банальная взятка, а лишь организация необходимой медицинской помощи, например хирургической операции.

Наконец, объектом внимания потенциального работодателя должны стать некоторые *личные привычки и увлечения* кандидата на трудоустройство, а именно:

- патологическое пристрастие к азартным играм, чреватое возможностью крупного проигрыша, для погашения которого понадобятся дополнительные, пусть и незаконные, доходы;
- фанатичное увлечение коллекционированием (филателия, нумизматика и прочее), провоцирующее ситуацию, когда соответствующий сотрудник, отказывающийся от любой традиционной формы незаконного вознаграждения, готов пойти на должностное преступление ради того, чтобы в его коллекции появилась единственная марка или монета, закрывающая последнее пустое место в соответствующей тематической подборке;
- увлечения, связанные с отдыхом и иными аспектами личной жизни, способные вызывать дополнительные потребности в деньгах, не покрываемые легитимным заработком.

§3. HR-технологии, рекомендуемые для эффективного противодействия коррупционным действиям со стороны сотрудников коммерческой организации

ПЕРВАЯ ГРУППА HR-ТЕХНОЛОГИЙ используется в процессе отбора кандидатов на замещение рабочих мест с коррупционной составляющей. Целью их внедрения является выявление индивидуальных характеристик, наличие которых ставит под со-

мнение как лояльность претендента в целом (что подробно исследуется, например, в статье Н. Унижаева [14]), так и его «антикоррупционную устойчивость» в частности. Сразу отметим, что в зависимости от масштабов бизнеса практическая реализация данных технологий может быть организована по-разному. В корпорациях отбор кандидатов на замещение рассматриваемой категории рабочих мест осуществляется силами двух штабных служб – безопасности и персонала. В сфере малого и среднего бизнеса, где такие подразделения либо отсутствуют, либо имеют очень ограниченные функции, в этих целях привлекаются специализированные сервисные структуры, а именно кадровые и детективные агентства. Очень важно, чтобы данные технологии применялись в комплексе, дополняя друг друга и обеспечивая возможность достоверного подтверждения:

- подлинности документов, представленных кандидатом;
- положительной деловой и морально-этической репутации кандидата с его предыдущих мест работы;
- законопослушности кандидата;
- финансовой порядочности кандидата;
- состояния физического здоровья и стрессоустойчивости кандидата;
- потенциальной лояльности кандидата.

Первой подлежит внедрению *технология проверки подлинности документов*, призванная подтвердить сведения, содержащиеся в представленном кандидатом резюме. Для выявления подделок эксперт собственной службы безопасности или приглашенного детективного агентства анализирует их соответствие установленным формам, наличие необходимых реквизитов, четкость оттисков печатей и штампов, отсутствие разночтений, а также подчисток, исправлений, дописок, травлений. Особое внимание уделяется соответствию подписей должностных лиц, отсутствию извилистости, угловатости, сдвоенности штрихов, вдавленных бесцветных штрихов и других деталей. Наряду с ви-

зуальной проверкой документов, службой безопасности могут использоваться и чисто оперативно-следственные мероприятия, не выходящие за рамки Федерального закона РФ «О частной детективной и охранной деятельности» [4]. К ним относятся запросы, направляемые бывшим работодателям с просьбой подтвердить факт работы кандидата в конкретной организации. Если по каким-то причинам такой запрос нельзя отправить или на него не получен ответ, сотрудник службы безопасности может лично посетить конкретную организацию или образовательное учреждение и по неофициальным каналам проверить соответствующую информацию (например, пообщавшись с начальником и бывшими сослуживцами кандидата или с сотрудниками архива законченного им вуза). В случае если проведенная проверка установит любые фальсификации в представленных документах, отказ в найме должен последовать автоматически.

Далее рассмотрим *технологии проверки некоторых автобиографических данных*, представленных кандидатом. Одной из наиболее распространенных сегодня контрольных процедур является проверка его по базе Министерства внутренних дел. Она позволяет подтвердить факт отсутствия судимости или привлечения к уголовной ответственности. Аналогичную проверку, но уже на неформальной основе, можно провести в наркологическом и психоневрологическом диспансерах по месту проживания кандидата. Возможна проверка и в районной поликлинике, позволяющая подтвердить отсутствие у возможного сотрудника хронических заболеваний, требующих дорогостоящего лечения. Однако для субъекта частного предпринимательства подобные проверки носят абсолютно нелегитимный характер, поскольку сопряжены с неизбежным разглашением врачебной тайны. Поэтому более целесообразно предложить кандидату добровольно пройти медицинское обследование, возможность проведения которого предусмотрена в Трудовом кодексе РФ [1]. При правильной

организации такие обследования позволяют выявить не только хронические заболевания, но и скрываемые пагубные предрасположенности (например, наркологическая или алкогольная зависимость у человека, никогда не стоявшего ранее на учете в соответствующем диспансере). Понятно, что латентный (скрытый) наркоман или алкоголик даже на должности рядового рабочего представляет реальную угрозу имущественной безопасности своего работодателя. Аналогично, для подтверждения факта отсутствия у кандидата криминальных связей, а заодно и негативных отношений в семье, неформальная беседа может быть проведена с участковым уполномоченным, соседями по дому, что также нельзя отнести к легитимным методам. Проверка отсутствия у кандидата просроченных финансовых обязательств затруднена тем фактом, что национальное бюро кредитных историй содержит информацию лишь о кредитах, выданных коммерческими банками, входящими в отечественные банковские ассоциации, но не микрофинансовыми организациями и тем более любыми организациями-работодателями. Поэтому наличие таких обязательств может быть установлено только при наличии уже принятого в отношении конкретного гражданина судебного решения о взыскании долга.

Все описанные выше процедуры и технологии реализуются силами исключительно службы безопасности. Однако в проверке потенциальной лояльности кандидата на трудоустройство не менее активное участие принимает и служба персонала в лице штатного или приглашенного со стороны психолога. Наряду с выявлением им личностных качеств и особенностей психологического портрета, имеющих прямое отношение к профессиональной деятельности, психолог выполняет и другие задачи. Они имеют либо прямое, либо косвенное отношение к обеспечению кадровой безопасности. Одним из характерных признаков потенциальной нелояльности работодателю является неискренность кандидата на трудоустройство, проявляющаяся в попыт-

ке скрыть от проводящего интервью психолога свои истинные жизненные ценности, цели, мотивы и морально-этические установки. Эти сотрудники обычно тщательно готовятся к собеседованию с работодателем, иногда даже проходят специальные тренинги в рекрутинговых агентствах. Результатом подобного «самообучения» становятся «домашние заготовки», то есть заранее подготовленные ответы на типовые, потенциально опасные для кандидата вопросы.

В некоторых случаях неискренность кандидата можно выявить чисто визуальными методами – по используемым словам, модулям голоса, пластики движений и другим признакам. Для проверки его искренности и борьбы с «домашними заготовками» профессиональные психологи часто используют *технологии «стрессового или шокового» интервью*. Оно предполагает использование в процессе собеседования двух групп методов. Первая, относительно «мягкая», группа реализуется в форме неконкретных, расплывчатых вопросов, а также искусственных пауз. Они заставляют интервьюируемого человека напрягаться, пытаться уловить скрытый смысл в заданном вопросе и, в результате, начать «на ходу» импровизировать, корректировать заготовленные заранее ответы. Вторая, «жесткая», группа методов предполагает постоянную демонстрацию психологом своих сомнений, недоверия, критической оценки полученного ответа или искажения его смысла. Это естественно выводит кандидата из себя, вынуждает забыть о «домашних заготовках» и отвечать пусть эмоционально, но искренне. Попутно проверяется невербальная реакция и стрессоустойчивость кандидата.

Помимо неискренности по результатам «стрессового интервью» можно выявить следующие признаки потенциальной нелояльности:

- попытка подстроиться под специалиста, проводящего интервью, вызвать его симпатию ценой пусть даже и самоунижения;
- нерешительность, готовность «прогнуться» под чужим влиянием;

- излишняя агрессивность и амбициозность;

- отсутствие должного самоконтроля.

Более подробно с технологией проведения стресс-интервью можно ознакомиться в статье Ю. Тимошиной [13].

В последнее десятилетие в нашей стране получила распространение *технология, основанная на применении полиграфа, или детектора лжи*. При этом работодатель ставит перед собою следующие основные цели:

- проверка достоверности биографических данных;

- выявление истинных мотивов поступления на работу;

- выявление наличия преступных намерений в отношении потенциального работодателя;

- выявление наличия связей с конкурентами и криминальными элементами;

- выявление наличия совершенных в прошлом преступлений или обманов доверия прежних работодателей;

- выявление пристрастия к алкоголю, наркотикам, азартным играм;

- выявление наличия неоплаченных (просроченных) финансовых обязательств;

- подтверждение общей искренности при ответах на вопросы;

- выявление искренней самооценки степени лояльности работодателю.

Более подробно с технологией проведения интервью с использованием полиграфа можно ознакомиться в статье И. Курочкина [8].

По результатам проведенной проверки кандидата на трудоустройство служба безопасности передает службе персонала специальное заключение, в резюмирующей части которого отражена ее позиция по вопросу целесообразности найма. В отношении большинства имеющихся в организации должностей служба безопасности наделяется правом вето – прямого запрета на наем потенциально неблагонадежного кандидата. В отношении должностей топ-менеджеров и главных специалистов (экспертов) окончательное решение принимается собственниками с учетом мнений первого руководителя, а также служб персонала и безопасности.

ВТОРАЯ ГРУППА АНТИКОРРУПЦИОННЫХ HR-ТЕХНОЛОГИЙ предполагает профилактику коррупционных действий за счет применения инструментов экономической мотивации, реализуемых в рамках системы оплаты труда персонала.

Первой из них выступает *технология, основанная на механизме прямого участия в прибыли*. Особенно актуальна она для предприятий малого и среднего бизнеса, на которых чаще всего отсутствует строго коллегиальный подход к принятию управленческих решений стратегического характера. По понятным причинам данная технология может использоваться только в отношении топ-менеджеров высшего звена, в частности самого президента (или генерального директора), его заместителей и главного бухгалтера. В случае коррупционных действий такие должностные лица способны нанести работодателю крупномасштабный финансовый ущерб или содействовать рейдерскому захвату его бизнеса, в том числе в форме недружественного поглощения. Практика показывает, что традиционные способы противодействия рассматриваемой угрозе, в том числе регулярные независимые аудиторские проверки, не гарантируют стопроцентной защиты. Намного более эффективным инструментом является создание у наемного топ-менеджера устойчивой мотивации не только к недопущению любых злоупотреблений в ущерб интересам работодателя, но и к постоянному поиску новых резервов увеличения прибыли своего предприятия. Для этого целесообразно отказаться от любых традиционных форм премирования данной категории руководителей, оставив им лишь одно вознаграждение – ежегодную премию по итогам заверченного финансового года фиксированным процентом от чистой прибыли расчетного периода. Указанный процент определяется

еще в период найма по соглашению сторон, фиксируется в трудовом договоре и не подлежит пересмотру иначе, чем в формате заключения нового договора. Решение собственников предприятия о внедрении рассматриваемой здесь технологии фактически превращает топ-менеджера из наемного работника в младшего партнера, что автоматически меняет саму «идеологическую» основу трудовых отношений и, следовательно, реализуемую им модель трудового поведения. В крупном бизнесе данная технология может быть несколько модифицирована. Вместо ежегодной премии соответствующий топ-менеджер получает специальный бонус, а именно право на ежегодное приобретение заранее оговоренного в трудовом договоре пакета акций своей корпорации по их номинальной стоимости.

Вторая технология основывается на индивидуальном премировании за успешную сделку и используется в отношении должностных лиц организации, уполномоченных заключать (или готовить к заключению) любые хозяйственные договора и контракты с поставщиками, подрядчиками и потребителями. Ее целевой функцией выступает обеспечение устойчивой мотивации соответствующих должностных лиц к действиям, направленным на обеспечение максимальной выгоды от заключенных с их участием сделок сначала собственному работодателю и, как необходимое последующее дополнение, себе лично. Для этого в специальном корпоративном регламенте, например, в Положении о премировании закрепляется порядок вознаграждения сотрудников, обеспечивших заключение и реализацию хозяйственных договоров на условиях, обеспечивших дополнительную выгоду. Этот порядок, в частности, предполагает следующие обязательные условия:

- «среднерыночная цена» планируемой сделки, определенная по результатам исследований соответствующего рынка, проведенных собственными маркетологами,

должна быть подтверждена независимыми экспертами;

- премия начисляется фиксированным процентом (не менее 35–40) от суммы отклонения от данной цены (в большую сторону при продаже или в меньшую – при покупке);

- обеспеченная экономия не должна негативно отражаться на качестве закупаемого товара, равно как на условиях его поставки, сервисного обслуживания и прочее, что также подтверждается независимой экспертизой на стадии подготовки к заключению договора;

- представление о начислении премии оформляется только после фактического завершения сделки (отгрузки и приемки товара, получения услуги и прочее), за исключением периода гарантийного обслуживания;

- при участии в подготовке сделки нескольких сотрудников общая сумма премии распределяется между ними топ-менеджером, возглавляющим соответствующее направление деятельности (главным инженером, коммерческим директором, HR-директором, IT-директором и другими).

Реализация рассмотренной технологии премирования сделает для соответствующих должностных лиц организации невыгодным заключение изначально убыточных для нее сделок, поскольку сумма возможной взятки или «отката» будет заведомо меньше законно полученного вознаграждения. Более подробно с технологиями премирования высших должностных лиц организации можно познакомиться в статье И. Бочаровой и А. Рыманова [6].

Третья технология предполагает премирование сотрудников контролирующих подразделений за выявление любых финансовых нарушений и преступлений. Ее целевой функцией выступает обеспечение устойчивой мотивации должностных лиц к отказу от взятки, предлагаемых сотрудниками организации за сокрытие фактов совершенных ими злоупотреблений и преступлений. Для этого в Положении о премировании закреп-

пляется порядок вознаграждения сотрудников службы безопасности и финансовых служб (бухгалтерии, внутреннего аудита) за выявленные с их непосредственным участием финансовые злоупотребления и хищения товарно-материальных ценностей. Этот порядок, в частности, предполагает следующие обязательные условия:

- размер финансового ущерба от выявленных в процессе проверки хищений, злоупотреблений, мошеннических действий определяется специальной комиссией из сотрудников финансовой службы и службы безопасности, при необходимости – с привлечением специалистов других подразделений организации;
- премия начисляется фиксированным процентом (не менее 20–25) от суммы выявленного и подтвержденного ущерба;
- при участии в проверке нескольких сотрудников общая сумма премии распределяется между ними в приказе о премировании, подписанном первым руководителем организации по представлению соответствующих топ-менеджеров (финансовым директором, директором по безопасности);
- приказ о выплате премии оформляется только после возмещения виновными сотрудниками нанесенного ущерба (в добровольном порядке или по решению суда).

Реализация рассмотренной технологии премирования сделает для соответствующих должностных лиц организации невыгодным умышленное сокрытие выявленных ими финансовых нарушений, поскольку сумма возможной взятки будет заведомо меньше законно полученного вознаграждения.

ТРЕТЬЯ ГРУППА АНТИКОРРУПЦИОННЫХ HR-ТЕХНОЛОГИЙ используется как для профилактики, так и выявления рассматриваемых в статье угроз и предполагает применение специальных контрольных процедур при заключении хозяйственных договоров и контрактов на крупную по масштабам бизнеса конкретную организацию сумму. Первая технология основана на коллегиальном подходе к принятию решения об

их заключении. Впервые она была отработана в банковском секторе экономики. По мере увеличения размеров запрашиваемого кредита увеличивается и количество подписей одобряющих его должностных лиц. Так, для одобрения потребительского кредита на минимальную сумму на проекте договора достаточно двух подписей – обслуживающего данного клиента менеджера и начальника отдела кредитования физических лиц. Даже если они и вступят между собой в коррупционный сговор с целью выдачи за соответствующий «откат» заведомо невозвращаемого кредита, потери будут минимальными. При увеличении запрашиваемой ссуды на проекте договора должны появляться и другие подписи – директора кредитного департамента, далее вице-президента и затем президента банка. Вероятность коррупционного сговора при этом последовательно уменьшается. Наконец, особо крупные кредиты, величина которых зависит от размеров собственного капитала кредитной организации, одобряются уже на заседании кредитного комитета, в состав которого могут входить до десятка должностных лиц, включая президента банка. Представить себе ситуацию, при которой все они станут участниками коррупционного сговора, практически невозможно. Данную технологию можно использовать и в других сферах предпринимательской деятельности, заранее определив диапазоны суммы контракта и перечень должностных лиц, которые должны одобрить его до момента окончательного подписания.

Вторая технология основана на методе независимой экспертной оценки. Она предполагает, что проекты всех хозяйственных договоров, превышающих заранее установленную сумму, перед их подписанием должны пройти независимую экспертизу. Осуществляют ее привлеченные эксперты, специализирующиеся в соответствующей области хозяйственной деятельности (например, закупки производственного оборудования, тех или иных товаров, строительства

и прочее). Они должны подтвердить, что намеченная сделка выгодна для организации либо, напротив, грозит ей прямым ущербом или недополученной выгодой. Таким образом, у должностного лица, готовящего соответствующую сделку (например, выбирающего поставщика нового промышленного оборудования для реконструкции цеха), изначально присутствует понимание необходимости руководствоваться исключительно интересами работодателя, а не возможным размером предлагаемого недобросовестным поставщиком «отката». В случае если в экспертном заключении будет указано, что предлагаемое к закупке оборудование не соответствует оптимальному соотношению цены и качества, под сомнением окажется как минимум профессиональная компетентность такого должностного лица, а как максимум его «антикоррупционная устойчивость». Угроза потери должности (в сочетании с недополучением незаконного вознаграждения) выступает весомым мотивом для отказа от коррупционных действий. Особенно эффективным будет сочетание данной технологии с ранее рассмотренной технологией мотивации за заключение особо выгодных для работодателя сделок.

ЧЕТВЕРТАЯ ГРУППА АНТИКОРРУПЦИОННЫХ HR-ТЕХНОЛОГИЙ обеспечивает возможность мониторинга деятельности сотрудников, замещающих рабочие места с коррупционной составляющей.

Наиболее распространенная сегодня *технология основана на методах текущего контроля* трудового поведения сотрудника. Она реализуется силами непосредственных руководителей и службой безопасности. Руководители используют чисто визуальные методы наблюдения за действиями своих подчиненных, обращая внимание на строгое соблюдение ими антикоррупционных норм, установленных в должностных инструкциях и специальных внутренних регламентах организации.

Служба безопасности в тех же целях может применять две группы методов. Первая

группа предполагает использование специальных технических средств наблюдения. К ним относятся системы видео- и аудио-контроля, установленные в офисах организации, а также специальные программные продукты, позволяющие вести мониторинг электронной почты, принимаемой и отправляемой с компьютеров на рабочих местах. Ко второй группе методов относится контроль, осуществляемый силами внештатных информаторов службы безопасности из числа работников других подразделений. Не обсуждая морально-этическую сторону данного вопроса, можно констатировать, что в организациях, уделяющих повышенное внимание своей кадровой безопасности, в том числе от угроз коррупционных действий, выбор в пользу использования этой группы методов для администрации становится очевидным.

В случае если сотрудник организации привлек внимание непосредственного руководителя или службы безопасности своим поведением или иными фактами, ставящими под сомнение неучастие в коррупционных действиях, в отношении него может быть использована *технология служебного расследования*. Типовыми причинами такой проверки могут стать:

- необъяснимое объективными причинами внезапное резкое улучшение материального положения сотрудника или контактирующих с ним родственников (например, покупка квартиры или дорогого автомобиля);
- контакты с потенциальными взяточдателями, выходящие за рамки прямых служебных обязанностей сотрудника (например, случайно зафиксированная нештатным информатором службы безопасности встреча с деловым партнером организации не в ее офисе, а в ресторане);
- выявление фактов и событий в личной жизни сотрудника, снижающих его «антикоррупционную устойчивость» (например, финансовые проблемы в семье или приобретение новых дорогостоящих привычек и увлечений);

- зафиксированные коллегами регулярные высказывания сотрудником недовольства своим служебным положением, зарплатой, социальным пакетом.

Решение о проведении в отношении конкретного сотрудника служебной проверки принимается руководителем крупного структурного подразделения (например, директором управления или департамента) или организации в целом. Основанием для него служит служебная записка от руководителя подразделения, в котором работает заподозренный в коррупционных действиях сотрудник, либо от руководителя службы безопасности. В ней обязательно указываются нарушения или иные факты, которые определяют необходимость такой проверки. При этом руководителем организации подписывается приказ о проведении такой проверки, с которым под расписку знакомят сотрудника, ставшего ее объектом.

В зависимости от масштабов бизнеса организации служебная проверка может быть проведена силами различных инстанций. В сфере крупного предпринимательства для этого целесообразно создавать специальную комиссию из 3–5 человек с обязательным участием непосредственного руководителя проверяемого сотрудника, а также представителей службы безопасности и службы персонала. На предприятиях, собственником которых является государство, к проверке могут привлекаться и специалисты правоохранительных органов. В малом и среднем бизнесе, где полноценные службы безопасности и персонала просто отсутствуют, для проведения служебных расследований обычно привлекаются частные детективные агентства и аудиторские фирмы. Порядок и методы проведения подобной проверки зависят от особенностей рабочего места, которое занимает попавший под подозрения сотрудник. В некоторых случаях можно ограничиться объяснительной запиской, в которой сотрудник доказательно разъяснит свои действия, ставшие основанием для

подозрения его в коррупции. Она изучается комиссией, которая и принимает адресованное руководству предложение либо о прекращении проверки, либо об использовании санкций в отношении виновника. Другим методом выступает аудиторская проверка в отношении тех действий сотрудника, которые стали основанием для расследования. Например, специалисты службы внутреннего аудита банка изучают все документы, имеющие отношения к кредитному договору, заключенному с участием заподозренного в коммерческом подкупе сотрудника или группы сотрудников.

Наконец, в процессе служебного расследования в отношении попавшего под подозрение сотрудника может быть проведена проверка его непричастности к коррупционным действиям с использованием полиграфа. Ее результаты должны выявить:

- самооценку сотрудника о степени его общей лояльности работодателю;
- самооценку сотрудника о степени его ответственности при исполнении установленных должностных функций;
- наличие неформальных отношений с представителями бизнес-партнеров работодателя;
- наличие родственников и знакомых, работающих или связанных с указанными выше организациями (контактными аудиторами);
- подтверждение факта совершения коррупционных действий или подготовки к ним;
- наличие иных преступных намерений в отношении работодателя;
- подтверждение факта знания и сокрытия от работодателя информации о коррупционных действиях коллег или непосредственного руководства.

Отметим, что в соответствии с централизованно установленными требованиями, применение подобной технологии требует письменного согласия проверяемого сотрудника. Однако отказ от нее, оформленный письменным заявлением проверяемого

сотрудника, может послужить основанием для отказа ему в дальнейшем доверии со стороны работодателя.

Результатом проведенного служебного расследования выступает письменный отчет, подписываемый всеми членами комиссии. Он должен содержать:

- общее заключение, либо снимающее подозрения с проверяемого сотрудника, либо подтверждающее их;
- обоснование сделанного заключения с подробной аргументацией;
- рекомендации руководству организации о применении санкций к проверяемому сотруднику (в случае подтверждения подозрения в коррупции).

Более подробно с технологией проведения служебных расследований можно ознакомиться в статье Г. Обуховой [9].

Заключение

В заключительной части статьи авторы считают необходимым обратить внимание еще на один вопрос, связанный с целесообразностью предания гласности информации о выявленных коррупционных действиях, совершенных сотрудниками организации. До настоящего времени большинство отечественных работодателей предпочитают руководствоваться известным принципом «не выносить сор из избы». Уличенного в коррупции сотрудника, особенно представляющего топ-менеджмент или штабные инстанции, не только не привлекают к уголовной от-

ветственности, но и позволяют ему уволиться по собственному желанию. Такое решение объясняется отнюдь не гуманностью работодателя, а откровенным нежеланием широкой огласки и связанного с ней урона деловой репутации организации.

Действуя подобным образом, администрация упускает из рук еще один инструмент профилактики рассматриваемой угрозы. Практика показывает, что любые призывы и угрозы в адрес персонала, не подкрепленные примерами конкретных санкций к конкретным сотрудникам, уличенным в коррупции, не обеспечивают должного воспитательного эффекта. Более того, несмотря на все меры по обеспечению конфиденциальности соответствующей информации, круг лиц, знающих об истинной причине увольнения бывшего коллеги, начинает быстро расширяться. В результате у сотрудников, занимающих рабочие места с коррупционной составляющей, возникает мотивация, противоположенная по вектору своей направленности. На ставшем им известным примере (или что еще хуже – примерах) они убеждаются в том, что максимальная неприятность, которая может произойти в случае выявления их противоправных действий, это вынужденное увольнение, причем по статье, вполне «безопасной» с позиции возможности дальнейшего трудоустройства. Насколько такая уверенность в собственной безнаказанности увеличивает вероятность коррупционных рисков в дополнительных комментариях не нуждается.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 09.11.2020 № 362-ФЗ). URL: <http://www.consultant.ru>
2. Уголовный кодекс РФ от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 24.04.2020 № 143-ФЗ). URL: <http://www.consultant.ru>
3. Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ (в ред. от 24.04.2020 № 143-ФЗ). URL: <http://www.consultant.ru>
4. Закон РФ «О частой детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» от 11.03.1992 № 2487-1 (в ред. от 02.08.2019 № 310-ФЗ). URL: <http://www.consultant.ru>
5. Указ Президента РФ «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы» от 29.06.2018 № 378. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43253>
6. Бочарова И., Рыманов А. Вознаграждение топ-менеджмента и Совета директоров в российских компаниях // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic (RJOAS). 2017. № 10 (70). С. 107–114.

DOI: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-10.17>. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voznagrazhdenie-top-menedzhmenta-i-soveta-direktorov-v-rossijskih-kompaniyah/viewer>

7. Индекс Восприятия Коррупции [Электронный ресурс] // Официальный сайт «Трансперенси Интернешнл – Россия». URL: <https://transparency.org.ru/research/index-vospriyatiya-korrupsii/>
8. Курочкин И. Отдельные аспекты применения полиграфа при приеме сотрудников на работу // Новый юридический вестник. 2018. №3 (5). С. 33–35. URL: <https://moluch.ru/th/9/archive/91/3228/>
9. Обухова Г. Дисциплинарное (служебное) расследование в организации: полномочия работодателя и права работника // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2018. №1 (54). С. 130–134. DOI: 10.25513/1990-5173.2018.1.130-134. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distsiplinarnoe-sluzhebnoe-rassledovanie-v-organizatsii-polnomochiya-rabotodatelaya-i-prava-rabotnika>
10. Орлова О. Борьба с коррупцией в разных странах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2018. №1. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2018/01/15674>
11. Печёнкин С. Коррупция как социальное явление // Молодой ученый. 2019. №5 (243). С. 258–260. URL: <https://moluch.ru/archive/243/56106>
12. Понеделков А., Воронцов С. Основные направления государственной политики Российской Федерации в области противодействия коррупции // Вестник ПАГС. 2015. №46. С. 4–11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-gosudarstvennoy-politiki-rossiyskoy-federatsii-v-oblasti-protivodeystviya-korrupsii-1/viewer>
13. Тимошина Ю. Целесообразность использования стрессового интервью в прогнозировании поведения индивидов в организации // Молодой ученый. 2017. №6 (140). С. 258–260. URL: <https://moluch.ru/archive/140/39380/>
14. Унижаев Н. Методы выявления степени лояльности кандидата при приеме на работу // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. №5 (47). Часть 1. С. 171–173. DOI: <https://doi.org/10.18454/IRJ.2016.47.296>. URL: <https://research-journal.org/economical/metody-vyyavleniya-stepeni-loyalnosti-kandidata-pri-prieme-na-rabotu/>

Сведения об авторах

Алавердов Ашот Робертович, ORCID 0000-0002-1769-3128, докт. экон. наук, профессор, кафедра управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», Москва, Россия, AAlaverdov@synergy.ru

Алавердова Татьяна Петровна, ORCID 0000-0001-2345-6789, канд. экон. наук, доцент, кафедра бухгалтерского учета и налогообложения, Университет «Синергия», Москва, Россия, TAlavardova@synergy.ru

Статья поступила 22.12.2020, рассмотрена 11.01.2021, принята 20.01.2021

References

1. Labor code of the Russian Federation of December 30, 2001 197 FZ (as amended of November 09, 2020 362 FZ) (in Russian). Available at: <http://www.consultant.ru>
2. Criminal code of the Russian Federation of December 30, 2001 195 FZ (as amended of April 24, 2020 143 FZ) (in Russian). Available at: <http://www.consultant.ru>
3. RF Federal Law "On anti-corruption" of December 25, 2006 273 FZ (as amended of April 24, 2020 143 FZ) (in Russian). Available at: <http://www.consultant.ru>
4. RF Law "On frequent detective and security activities in the Russian Federation" of March 11, 1992 2487-1 (as amended of August 02, 2019 310 FZ) (in Russian). Available at: <http://www.consultant.ru>
5. Decree of the President of the Russian Federation "On the national anti-corruption plan for 2018-2020" of June 29, 2018 379 (in Russian). Available at: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43253>
6. Bocharova I., Rymanov A. Remuneration of top management and Board of Directors in Russian companies. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic (RJOAS), 2017, no.10(70), pp.107-114 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-10.17>. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/voznagrazhdenie-top-menedzhmenta-i-soveta-direktorov-v-rossijskih-kompaniyah/viewer>
7. Indeks Vospriyatiya Korrupsii [Corruption Perceptions Index Official]. *Ofitsial'nyi sait «Transperensi Interneshni – Rossiya»* [The official website of "Transparency International - Russia"]. Available at: <https://transparency.org.ru/research/index-vospriyatiya-korrupsii/>

8. Kurochkin I. *Otdel'nye aspekty primeneniya poligrafa pri prieme sotrudnikov na rabotu* [Some aspects of using a polygraph when hiring employees]. *Novyi yuridicheskii vestnik*, 2018, no.3(5), pp.33-35. Available at: <https://moluch.ru/th/9/archive/91/3228/>
9. Obukhova G. Disciplinary (official) investigation in the organization: the authority of the employer and the right of the employee. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Pravo»*, 2018, no.1(54), pp.130-134 (in Russian). DOI: 10.25513/1990-5173.2018.1.130-134. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/distiplinarnoe-sluzhebnoe-rassledovanie-v-organizatsii-polnomochiya-rabotodatelya-i-prava-rabotnika>
10. Orlova O. *Bor'ba s korruptsiei v raznykh stranakh* [Fight against corruption in different countries]. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnolog*=Economics and innovations management, 2018, no.1. Available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2018/01/15674>
11. Pechenkin S. *Korruptsiya kak sotsial'noe yavlenie* [Corruption as a social phenomenon]. *Molodoi uchenyi*=Young scientist, 2019, no.5(243), pp.258-260. Available at: <https://moluch.ru/archive/243/56106>
12. Ponedelkov A., Vorontsov S. Basic lines of state policy of the Russian Federation in combating corruption. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*, 2015, no.4, pp.4-11 (in Russian). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-gosudarstvennoy-politiki-rossiyskoy-federatsii-v-oblasti-protivodeystviya-korruptsii-1/viewer>
13. Timoshina Yu. The feasibility of using stress interviews in the prediction of the behavior of individuals in organizations. *Molodoi uchenyi*=Young scientist, 2017, no.6(140), pp.258-260 (in Russian). Available at: <https://moluch.ru/archive/140/39380/>
14. Unizhayev N. Methods for determination of loyalty when hiring. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*=International research journal, 2016, no.5-1(47), pp.171-173 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18454/IRJ.2016.47.296>. Available at: <https://research-journal.org/economical/metody-vyyavleniya-stepeni-loyalnosti-kandidata-pri-prieme-na-rabotu/>

About the authors

Ashot R. Alaverdov, ORCID 0000-0002-1769-3128, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Human Resource Management Department, Synergy University, Moscow, Russia, AAlaverdov@synergy.ru

Tatyana P. Alaverdova, ORCID 0000-0001-2345-6789, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Accounting and Taxation Department, Synergy University, Moscow, Russia, TAlaverdova@synergy.ru

Received 22.12.2020, reviewed 11.01.2021, accepted 20.01.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-37-44

Конкурентоспособность профессий самозанятых граждан

Н. А. Бондарева^{1*}, С. В. Плясова¹

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* bna008@mail.ru

Аннотация. В Российской Федерации установлен и введен налог на профессиональную деятельность (НПД) в рамках развития специальных систем налогообложения, но не учтена конкурентоспособность предлагаемых налоговым законодательством профессий. Авторами определена цель исследования: целесообразность использования профессий, указанных в налоговом законодательстве, для оказания услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд. Для этого решены следующие задачи: рассмотрено место НПД в совокупности всех действующих специальных налоговых режимов Российской Федерации; проведен сравнительный анализ применения налогообложения самозанятых граждан в России и за рубежом, в частности в Германии. В исследовании использованы методы статистического наблюдения, сравнения, анализа. Выявлено, что несмотря на то, что за период использования НПД численность предпринимателей увеличилась, поступления в бюджеты представляют собой незначительную величину. Проведенное сравнение перечней профессий показало, что разрешенные к использованию самостоятельно занятыми гражданами (фрилансерами) Германии профессии отличаются от российских, установленных законодательством, тем, что являются конкурентоспособными в экономике. Самозанятые немецкие граждане должны подтверждать профессии дипломами, принадлежать к профессиональным ассоциациям, объединениям, обязательно обучаться на курсах повышения квалификации, составлять конкуренцию наемному работнику. Тогда как анализ причин использования лицами НПД в России показал, что профессиональная деятельность в рамках этого режима является вынужденной и имеет целью получение дополнительного, а не основного заработка, как в Германии.

В результате исследования установлено, что указанные в законодательстве России профессии не являются конкурентоспособными. Предлагается изменить перечень профессий НПД с учетом специального профессионального образования и конкурентоспособности на рынке труда.

Ключевые слова: налог на профессиональный доход, самозанятые, профессиональная конкуренция, фрилансеры

Для цитирования: Бондарева Н. А., Плясова С. В. Конкурентоспособность профессий самозанятых граждан // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. №1. С. 37–44. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-37-44

Competitiveness of self-employed professions

N. Bondareva^{1*}, S. Plyasova¹

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* bna008@mail.ru

Abstract. The Russian Federation has established and introduced a tax on professional activities (NAP) as part of the development of special tax systems, but the competitiveness of the professions offered by the tax legislation is not taken into account. The authors determined the purpose of the study: the expediency of using the professions specified in the tax legislation to provide services for personal, domestic and (or) other similar needs. For this purpose the following tasks were solved: the place of the NDP in the aggregate of all existing special tax regimes of the Russian Federation was considered; a comparative analysis of the application of taxation of self-employed citizens in Russia and abroad, in particular, in Germany, is carried out. The study uses methods of statistical observation, comparison, and analysis. It is revealed that during the period of use of the NDP, although the number of entrepreneurs has increased, but budget revenues are insignificant. The comparison of the lists of professions showed that the professions allowed for use by self-employed citizens (freelancers) in Germany differ from the Russian ones established by law: they are competitive in the economy. Self-employed citizens must confirm their professions with diplomas, belong to professional associations, associations, be sure to study at advanced training courses, compete with an employee. The analysis of the reasons for the use of the NAP regime by individuals in Russia showed that professional activity within the regime is forced and is aimed at obtaining additional, rather than basic, earnings, as in Germany. As a result of the study, it was found that the professions specified in the legislation of Russia are not competitive. It is proposed to change the list of NPA professions taking into account special professional education and competitiveness in the labor market.

Keywords: professional income tax, self-employed, professional competition, freelancers

For citation: Bondareva N., Plyasova S. Competitiveness of self-employed professions. *Sovremennaya konkurentsiya*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.37-44 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-37-44

Введение

Упрощение налогообложения получило большое развитие в налоговой системе Российской Федерации. Специальные налоговые режимы оказывают стимулирующее действие на экономику, поскольку предусматривают снижение налоговой нагрузки налогоплательщика. Разумная налоговая политика обложения доходов должна содействовать повышению благосостояния и развитию предпринимательской деятельности населения [1]. Субъектом налогообложения в данных режимах является физическое лицо, которое также представляет се-

бя и на рынке труда, одновременно оценивая собственную конкурентоспособность. Здесь большое значение имеет конкурентоспособность профессии, то есть ее востребованность на рынке труда. Для введения налогообложения в сфере профессиональной деятельности и поддержания занятости в стране либо регионе государству необходимо проанализировать ситуацию и установить перечень наиболее конкурентоспособных профессий. Эксперимент по установлению налога на профессиональный доход должен был длиться 10 лет в четырех регионах, начиная с 2019 г., но с 2020 г. был распространен на всю территорию страны.

Так, в Российской Федерации с 2021 г. существует пять специальных налоговых режимов: упрощенная система налогообложения (УСН), патентная система налогообложения (ПСН), система налогообложения при выполнении соглашений о разделе продукции (СРП), единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН), налог на профессиональный доход (НПД).

Место НПД в доходах государства

В 2020 г. в Российской Федерации получило развитие налогообложение физических лиц за счет введения налога на профессиональный доход. Причиной установления данного налогового режима явилось выведение из тени доходов граждан.

Под профессиональным доходом понимается доход физических лиц от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам, а также доход от использования имущества.

По оценке Федеральной налоговой службы (ФНС), всего в стране сегодня около

15 млн самозанятых граждан. «Эти люди получают гигантские теневые доходы в размере от 15% до 21% ВВП, – сообщила вице-премьер Татьяна Голикова. – В результате государственные фонды – социального, медицинского и пенсионного страхования – теряют 2,3 триллиона рублей в год» [2]. С таким рассуждением трудно согласиться, потому что причины применения нового налогового режима физических лиц не согласуются с требованиями государства.

Во-первых, режим НПД предполагалось вводить после эксперимента с 2019 г. в течение 10 лет. Любой эксперимент предполагает выход результата на новый современный уровень объекта исследования с учетом международного опыта и тенденций развития экономики. Рассмотрим в связи с этим место нового налогового режима в совокупности всех действующих специальных налоговых режимов Российской Федерации (табл. 1).

Таблица 1 показывает существенный рост доходов только от применения УСН, остальные налоговые режимы не являются столь привлекательными для граждан и доходы от них остаются на прежнем уровне.

Таблица 1. Доходы консолидированного бюджета от применения специальных налоговых режимов в 2017–2019 гг. [3, 4]

Table 1. Consolidated budget revenues from the application of special tax regimes in 2017–2019

Специальный налоговый режим <i>Special tax regime</i>	Доходы, млрд руб. <i>Revenues, billion rubles</i>		
	2017	2018	2019
УСН <i>STR</i>	345	410,6	493
ЕНВД <i>UTII</i>	71	64,4	65
ЕСХН <i>ECN</i>	12	13,6	16
ПСН <i>PST</i>	11	12,4	14
НПД <i>PIT</i>	–	–	1,137
Итого <i>Total</i>	439	501	589,14

Налоговый режим НПД в общей сумме поступлений специальных налоговых режимов в 2019 г. составил 0,2%. Сумма ничтожно мала и не оптимистична, но ожидается, что 63% от введенного налога будет направлено в региональные бюджеты, оставшиеся 37% – в бюджет Федерального фонда ОМС.

Показатели таблицы 2 свидетельствуют об уменьшении численности предпринимателей, применяющих ЕСХН и ПСН в 2019 г. на 17,5%. Можно предположить, что сокращение количества предпринимателей, применяющих налоговый режим ЕНВД, произошло в связи с его ликвидацией, и предприниматели перешли на новый режим НПД. По сведениям ФНС, уменьшение численности предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, уменьшилось в 2020 г. на 12%.

Конкурентоспособность профессий НПД в России и в Германии

Доходы, полученные физическими лицами от применения НПД, которые не явля-

ются индивидуальными предпринимателями, регулируются п. 70 ст. 217 НК РФ. Статья предлагает выплаты (вознаграждения), полученные физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, от физических лиц за оказание им следующих услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд:

- по присмотру и уходу за детьми, больными лицами, лицами, достигшими возраста 80 лет, а также иными лицами, нуждающимися в постоянном постороннем уходе по заключению медицинской организации;
- по репетиторству;
- по уборке жилых помещений, ведению домашнего хозяйства.

Вышеперечисленные виды деятельности больше напоминают волонтерскую деятельность, выполняемую бесплатно и исходящую чисто из сочувствия и желания граждан помочь без документального подтверждения образования по выполняемой деятельности [5].

Так, конкурентоспособность на рынке труда подразумевает качества конкретного чело-

Таблица 2. Численность предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы в 2017–2019 гг.*

Table 2. Number of entrepreneurs applying special tax regimes in 2017–2019

Специальный налоговый режим <i>Special tax regime</i>	Численность, тыс. чел. <i>Number, thousand people</i>		
	2017	2018	2019
УСН <i>STR</i>	3 238	3 057	3 242
ЕНВД <i>UTII</i>	2 042,8	2 004	2 073
ЕСХН <i>ECN</i>	93,6	101	97
ПСН <i>PST</i>	299,4	383	345
НПД <i>PIT</i>	–	–	337,2
Итого <i>Total</i>	5 673,8	5 545,5	094,2

* Источниками информации для таблицы 2 являются те же источники, что и для таблицы 1.

The sources of information for table 2 are the same as for table 1.

века, проявляющееся в соотношении уровня профессиональных компетенций и заработной платы, которую он готов получать за свой труд. Как считает И. И. Сердюк, конкурентоспособность является социально профессиональным личностным качеством, интегрирующим социальные и профессиональные характеристики и имеющим социальный и профессиональный уровни. Наличие спроса на труд конкретного специалиста, его востребованность – наиболее яркое внешнее проявление конкурентоспособности [6]. Ю. Д. Воробьева подчеркивает, что кроме наличия профессиональных компетенций конкурентоспособный специалист должен быть гибким и профессионально мобильным, владеть методами решения большого числа профессиональных задач, быть способным справляться с различными профессиональными проблемами, уверенным в себе, ответственным, ориентированным на успех, готовым постоянно обобщать свой опыт [7].

Экономическая активность граждан в вышеуказанных направлениях деятельности чрезвычайно низкая. По сведениям ФНС, у самозанятых граждан преобладают следующие виды деятельности:

- перевозка пассажиров (таксисты) – 16,5%;
- сдача квартир в аренду – 5,1%;
- строительство – 4,8%;
- репетиторство – 3,1%;
- дизайн – 3%;
- программирование – 3%;
- маркетинг и реклама – 2,9% [8].

Но и в этом списке отсутствуют профессии, образование по которым нужно подтверждать специальными документами. Здесь самозанятые граждане не составят конкуренцию сотрудникам организаций ни в качестве, ни в количестве, не повлияют на уровень развития экономики государства.

Предпринимателей такого рода в странах Европы и США называют фрилансерами. В Германии это фрайберуфлеры. Понятие «freiberufler» встречается в §18 Закона о налогообложении доходов

(Einkommensteuergesetz, EStG), согласно которому к деятельности фрайберуфлеров относят самостоятельно выполняемую научную, художественную, преподавательскую, воспитательную и иную профессиональную деятельность перечисленных в параграфе лиц [9]. Все эти граждане должны обладать дипломом о высшем образовании, соответствующей высокой квалификацией и опытом работы по своему профилю. Мало того, они должны принадлежать к тем или иным профессиональным ассоциациям, объединениям, палатам и обязательно обучаться на курсах повышения квалификации. Одно из условий – предоставление услуг более высокого уровня. Здесь уже можно говорить о высокой конкуренции фрайберуфлера и наемного работника.

Примерный перечень свободных профессий указан в §1 PartGG (Германия). В нем перечислены такие профессии, как врачи, члены коллегий адвокатов, аудиторы, налоговые консультанты, экономисты-консультанты, налоговые агенты, инженеры, архитекторы, пилоты, журналисты, фоторепортеры, ученые, художники, писатели, учителя, преподаватели и другие специалисты [10].

Проведенные исследования «Зависимая самозанятость: тенденции, вызовы и меры политики в ЕС» Колина С. Уильямса и Ф. Лайпера, посвященные проблемам самозанятых, обозначают тенденции развития самозанятости: сокращение количества конкурентоспособных профессий [11].

Евростат выявил, что граждане выбрали данный вид деятельности как: благоприятную возможность занятия любимым делом – 23%, создание семейного бизнеса – 16%, практику в своей профессии – 15%, гибкое рабочее время – 11%, отсутствие работы в качестве сотрудников – 11%.

В России в 2019 г. также было проведено исследование, охватившее 2 410 фрилансеров, которые не желали становиться сотрудниками какой-либо компании (их количество увеличилось с 30 до 45%) и применяли НПД по причинам, указанным в таблице 3.

Анализируя показатели таблицы 3, можно сделать вывод о том, что причины стать фрилансером у российских и немецких граждан разные. Особенно туго приходится российским гражданам: почти половина (44%) вынужденно работают из-за низких заработков и 10% указали необходимость работать из-за рождения ребенка. В этих случаях предположительно можно объединить гибкий график работы и дополнительный заработок. Но высокую цель преследовали лишь 22% в 2019 г. против 18% в 2014 г. Все-таки тенденция повышать свой профессиональный уровень есть. Если учесть, что в Германии возможно работать только при наличии полученного образования, то высокую цель профессионального роста преследуют 54% (23% + 15% + 16%), это в 2,5 раза больше.

В России отмечены некоторые тенденции: стало больше женщин-фрилансеров,

53% фрилансеров старше 31 года, высшее образование остается преобладающим.

Термин «профессиональный доход» в современном обществе с цифровыми технологиями и электронным обеспечением производственных процессов должен характеризовать субъекта нового налогового режима как высокопрофессионального специалиста, конкурентоспособного на рынке труда и показывающего уровень образования в государстве. Так, С. В. Плясова и Е. В. Зеленкина обосновывают в условиях цифровизации экономики внедрение представителей различных профессий, в том числе специалистов учетно-аналитического профиля [14].

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать выводы о том, что:

Таблица 3. Причины свободной самозанятости в Германии и Российской Федерации

Table 3. Reasons for free self-employment in Germany and the Russian Federation

№	Причина занятия фрилансом <i>Reason for becoming a freelancer</i>	Исследование Евростата [12], 2019 г. <i>A Study By Eurostat, 2019</i>	FL.ru совместно с НИУ ВШЭ [13], 2019 г. в сравнении с 2014 г. <i>Together with Higher School of Economics, 2019 compared to 2014</i>
1.	Возможность занятия любимым делом <i>Opportunity to do what you love</i>	23%	Причина отсутствует
2.	Практика в своей профессии <i>Practice in your profession</i>	15%	22% (+6%)
3.	Создание семейного бизнеса <i>Creating a family business</i>	16%	
4.	Гибкое рабочее время <i>Flexible working hours</i>	11%	Причина отсутствует
5.	Отсутствие работы в качестве сотрудника компании <i>Didn't find a job as an employee</i>	11%	11%
6.	Дополнительный заработок <i>Additional earnings</i>		44% (+8%)
7.	Хобби <i>Hobbies</i>		37% (+6%)
8.	Родился ребенок <i>A child was born</i>		10% (+4%)
9.	Другие причины <i>Other reasons</i>		1% (–1%)

• налогообложение самостоятельно занятых граждан не представляет собой новый режим налогообложения, так как в странах Европы и в США давно проведены исследования деятельности фрилансеров, их налогообложения и определена роль такого рода предпринимательства в развитии экономики с точки зрения современных требований. В связи с этим следует законодательно установить в целях грамотного применения профессиональных знаний в осуществлении предпринимательской деятельности предпринимателям НПД требования под-

тверждать свои профессиональные знания дипломами, сертификатами, принадлежностью к профессиональным объединениям и ассоциациям;

• формулируя названия налогового режима как налогообложение профессионального дохода, государство не определило главное – конкурентоспособные профессии, двигающие экономику страны вперед. В связи с этим необходимо в налоговом законодательстве определить список профессий самозанятых граждан, составляющих серьезную конкуренцию на рынке труда.

Список литературы

1. Ровнейко Р. В. Специальные налоговые режимы // Евразийский союз ученых. 2017. №6 (39). С. 96–98.
2. Путин поручил обложить налогом самозанятых по всей России. 11.11.2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.finanz.ru/novosti/lichnyye-finansy/putin-poruchil-oblozhit-nalogom-samozanyatykh-po-vsey-rossii-1028678114> (дата обращения: 20.07.2020).
3. Итоги деятельности ФНС России за 2017, 2018, 2019 гг. [Электронный ресурс]. URL: https://yandex.ru/search/?text=itog_fns2017.%20pplx%2C%20itog_fns2018.%20pplx%2C%20%20itog19_2502.%20pplx.%20&lr=10733&clid=9582 (дата обращения: 29.07.2020).
4. Итоги деятельности ФНС России. Январь–сентябрь 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://yandex.ru/search/?text=7.%09Итоги%20деятельности%20ФНС%20России.%20Январь-сентябрь%202020.%20&lr=10733&clid=9582> (дата обращения: 11.12.2020).
5. Бондарева Н. А. Налог на профессиональный доход: иностранный и российский опыт // Финансовый бизнес. 2020. №6. С. 14–17.
6. Сердюк И. И. Проблемы конкурентоспособности специалистов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 13. С. 2636–2640.
7. Воробьева Ю. Д. Профессиональные качества конкурентоспособного специалиста [Электронный ресурс] // Образовательная социальная сеть. 16.09.2019. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2017/09/16/statya-professionalnye-kachestva-konkurentosposobnogo-spetsialista> (дата обращения: 06.01.21).
8. Налоговики раскрыли статистику по самозанятым. Чаще всего они таксисты. 10.03.2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/496699/> (дата обращения: 04.01.2021).
9. Что полезно знать о свободных профессиях в Германии [Электронный ресурс]. URL: <https://zagranportal.ru/germaniya/rabota/svobodnye-professii-v-germanii.html> (дата обращения: 20.07.2020).
10. Gesetz über Partnerschaftsgesellschaften Angehöriger Freier Berufe (Partnerschaftsgesellschaftsgesetz - PartGG): §1 Voraussetzungen der Partnerschaft. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/partgg/BJNR174410994.html> (дата обращения: 29.07.2020).
11. Williams Colin C., Lapeyre Frédéric. Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU. Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 228. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614176.pdf (дата обращения: 12.12.2020).
12. Eurostat: Warum sich EU-Bürger fürs Freelancen entscheiden. 12.12.2018. URL: <https://t3n.de/news/eu-selbststaendigkeit-eurostat-1131987/> (дата обращения: 14.07.2020).
13. День фрилансера в России: как изменился фриланс за десять лет [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/hr/67084-den-frilansera-v-rossii-kak-izmenilsya-frilans-za-desyat-let> (дата обращения: 11.12.2020).
14. Плясова С. В., Зеленкина Е. В. Теоретические и методологические подходы к формированию инструментария цифрового развития государственного сектора // Проблемы теории и практики управления. 2020. №6. С. 145–156.

Сведения об авторах

Бондарева Наталья Анатольевна, ORCID 0000-0001-9621-1838, канд. экон. наук, доцент, кафедра оценочной деятельности и корпоративных финансов, Университет «Синергия», Москва, Россия, bna008@mail.ru

Плясова Светлана Владимировна, ORCID 0000-0002-4681-7011, канд. экон. наук, доцент, кафедра оценочной деятельности и корпоративных финансов, Университет «Синергия», Москва, Россия, splyasova@synergy.ru

Статья поступила 25.01.2021, рассмотрена 08.02.2021, принята 15.02.2021

References

1. Rovneiko R. V. Special tax regimes. *Evrasiiskii soyuz uchenykh*=Eurasian Union of Scientists, 2017, no.6(39), pp.96-98 (in Russian).
2. *Putin poruchil oblozhit' nalogom samozanyatykh po vsej Rossii* [Putin instructed to tax the self-employed throughout Russia]. 11.11.2019. Available at: <https://www.finanz.ru/novosti/lichnyye-finansy/putin-poruchil-oblozhit-nalogom-samozanyatykh-po-vsey-rossii-1028678114> (accessed 20.07.2020).
3. *Itogi deyatel'nosti FNS Rossii za 2017, 2018, 2019 gg.* [Results of the activity of the Federal Tax Service of Russia for 2017, 2018, 2019]. Available at: https://yandex.ru/search/?text=itog_fns2017.%20pptx%2C%20itog_fns2018.%20pptx%2C%20%20itog19_2502.%20pptx.%20&lr=10733&clid=9582 (accessed 29.07.2020).
4. *Itogi deyatel'nosti FNS Rossii. Yanvar'–sentyabr' 2020 g.* [Results of the activity of the Federal Tax Service of Russia. January–September 2020]. Available at: <https://yandex.ru/search/?text=7.%09itogi%20activity%20FNS%20rossia.%20janvar-September%202020.%20&lr=10733&clid=9582> (accessed 11.12.2020).
5. Bondareva N. A. Professional income tax: foreign and Russian experience. *Finansovyi biznes*=Financial business, 2020, no.6, pp.14-17 (in Russian).
6. Serdyuk I. I. *Problemy konkurentosposobnosti spetsialistov* [Problems of competitiveness of specialists]. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept»*=Scientific and methodological electronic journal "Koncept", 2015, vol.13, pp.2636-2640.
7. Vorobyova Yu. D. *Professional'nye kachestva konkurentosposobnogo spetsialista* [Professional qualities of a competitive specialist]. *Obrazovatel'naya sotsial'naya set'*. 16.09.2019. Available at: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2017/09/16/statya-professionalnye-kachestva-konkurentosposobnogo-spetsialista> (accessed 06.01.2021).
8. *Nalogoviki raskryli statistiku po samozanyatym. Chashche vsego oni taksisty* [The tax authorities have disclosed statistics on the self-employed]. 10.03.2020. Available at: <https://www.klerk.ru/buh/news/496699/> (accessed 04.01.2021).
9. *Chto polezno znat' o svobodnykh professiyakh v Germanii* [What is useful to know about free professions in Germany]. Available at: <https://zagranportal.ru/germaniya/rabota/svobodnye-professii-v-germanii.html> (accessed 20.07.2020).
10. Gesetz über Partnerschaftsgesellschaften Angehöriger Freier Berufe (Partnerschaftsgesellschaftsgesetz - PartGG): §1 Voraussetzungen der Partnerschaft. Available at: <https://www.gesetze-im-internet.de/partgg/BJNR174410994.html> (accessed 29.07.2020).
11. Williams Colin C., Lapeyre Frédéric. Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU. Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 228. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614176.pdf (accessed 12.12.2020).
12. Eurostat: Warum sich EU-Bürger fürs Freelancen entscheiden. Available at: <https://t3n.de/news/eu-selbststaendigkeit-eurostat-1131987/> (accessed 14.07.2020).
13. *Den' frilansera v Rossii: kak izmenilsya frilans za desyat' let* [Freelancer's Day in Russia: how freelancing has changed in ten years]. Available at: <https://vc.ru/hr/67084-den-frilansera-v-rossii-kak-izmenilsya-frilans-za-desyat-let> (accessed 11.12.2020).
14. Plyasova S. V., Zelenkina E. V. Theoretical and methodological approaches to the formation of the digital development tool of the state sector. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*=International journal of management theory and practice, 2020, no.6, pp.145-156 (in Russian).

About the authors

Natalia A. Bondareva, ORCID 0000-0001-9621-1838, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Valuation and Corporate Finance Department, Synergy University, Moscow, Russia, bn008@mail.ru

Svetlana V. Plyasova, ORCID 0000-0002-4681-7011, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Valuation and Corporate Finance Department, Synergy University, Moscow, Russia, splyasova@synergy.ru

Received 25.01.2021, reviewed 08.02.2021, accepted 15.02.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-45-61

Разработка профессионального стандарта предпринимателя как условие повышения эффективности вовлечения молодежи в предпринимательство

Ю.Б. Рубин^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* yrubin@synergy.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы повышения эффективности вовлечения российской молодежи в занятие предпринимательством на профессиональной основе. Раскрывается значение предпринимательского фактора на современном этапе эволюции российской экономики. Анализируются возможности создания профессионального стандарта предпринимателя и формирование его содержания. Впервые предлагается многоуровневая модель профессиональной стандартизации предпринимательской деятельности в России, платформой которой становятся уровни профессиональной квалификации субъектов предпринимательства. Дается развернутое обоснование специфики профессионального предпринимательства, свойственной третьему уровню предпринимательской квалификации. Анализируются правовые, экономические и личностные предпосылки широкого вовлечения российской молодежи в предпринимательскую деятельность на профессиональной основе. Приводится описание трудовых функций, трудовых действий, которые необходимо выполнять специалистам данного уровня квалификации. Дается обоснование функциональной карты профессионального стандарта предпринимателя, имеющего третий уровень профессиональной квалификации. Впервые приводится подробное обоснование трудовых функций предпринимателей по текущему ведению бизнеса, созданию собственного бизнеса, проведению стартапов новых бизнес-проектов, качественному и количественному развитию бизнеса, прекращению занятия предпринимательством вплоть до ликвидации собственного бизнеса. Обосновано, что перечисленные функции имеют трудовой характер и характерны исключительно для предпринимательства как особого вида профессиональной деятельности. Доказывается, что решение предпринимательских задач составляет деятельную основу содержания предпринимательства как вида профессиональной деятельности. Раскрываются содержание и объекты трудовых знаний и умений, необходимых для реализации трудовых функций, присущих предпринимательству как виду профессиональной деятельности, и выполнения трудовых действий в предпринимательстве, что имеет существенное значение для формирования планируемых результатов обучения предпринимательству.

Ключевые слова: профессиональное предпринимательство, уровни профессиональной предпринимательской квалификации, предпринимательские функции, обобщенные трудовые функции в предпринимательстве, предпринимательство как вид профессиональной деятельности

Для цитирования: Рубин Ю. Б. Разработка профессионального стандарта предпринимателя как условие повышения эффективности вовлечения молодежи в предпринимательство // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 45–61. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-45-61

Development of the professional standard of the entrepreneur as a condition for increasing the efficiency of involving youth in entrepreneurship

Yu. Rubin^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* yrubin@synergy.ru

Abstract. The article examines the issues of increasing the efficiency of involving Russian youth in entrepreneurship on a professional basis. The possibilities of creating a professional standard for an entrepreneur and the formation of its content are analyzed. For the first time, a substantiation of the specifics of professional entrepreneurship inherent in the 3rd level of entrepreneurial qualifications is given. The author provides the rationale for the functional map of the professional standard of an entrepreneur with the third level of professional qualifications. For the first time, it is given a detailed substantiation of the labor functions of entrepreneurs for the current business, creating their own business, conducting start-ups of new business projects, qualitative and quantitative business development, stopping entrepreneurship up to the liquidation of their own business. It is substantiated that the listed functions are of a labor nature and are characteristic exclusively for entrepreneurship as a special type of professional activity. It is proved that the solution of entrepreneurial problems constitutes the active basis of the content of entrepreneurship as a type of professional activity. The content and objects of labor knowledge and skills necessary for the implementation of labor functions inherent in entrepreneurship as a type of professional activity and the performance of labor actions in entrepreneurship are revealed, which is essential for the formation of the planned results of entrepreneurship learning.

Keywords: professional entrepreneurship, levels of professional entrepreneurial qualifications, entrepreneurship functions, generalized labor functions in entrepreneurship, entrepreneurship as a type of professional activity

For citation: Rubin Yu. Development of the professional standard of the entrepreneur as a condition for increasing the efficiency of involving youth in entrepreneurship. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.45-61 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-45-61

Введение

Предпринимательство, занятию которым посвящена жизнь миллионов россиян, является одним из основных факторов эволюции российской экономики. Его значение для комплексного социально-экономического развития нашей страны обусловлено запросами рядовых граждан, органов государственной власти и управления на выполнение людьми специфических предпринимательских задач в различных сферах. На современном этапе развития России предпринимательский фактор играет все более

значимую роль в содействии экономическому росту и развитию инвестиционного потенциала страны, принятию обоснованных управленческих решений, оптимизации взаимодействия экономики, общества и государства, стабилизации внутривнутриполитической и экономической обстановки в стране, в регионах и во внешнеполитическом пространстве.

Значение законного предпринимательства для российской экономики определяется:

- непреходящей значимостью национального предпринимательства как источника новых конкурентоспособных товаров, услуг, работ, обладающих потребительной ценностью;

- ролью предпринимателей в обустройстве, оснащении, совершенствовании рабочих мест;

- обеспечением профессиональной занятости населения, в том числе работников по найму и собственной занятости;

- уникальными возможностями предпринимательства как области эффективной профессиональной самореализации активных, предприимчивых, конструктивно думающих и действующих россиян;

- потребностью в гармонизации различающихся между собой социально-экономических, этнических, конфессиональных, природно-экологических условий хозяйственной деятельности в разных частях большой по размерам территории РФ внутри единого многоуровневого рыночно ориентированного народно-хозяйственного комплекса страны;

- важностью предпринимателей как одной из ключевых социальных групп обеспечения налоговых и иных обязательных поступлений средств в бюджеты различных уровней страны;

- исключительной востребованностью национального предпринимательства, обусловленной необходимостью разработки мер по адаптации экономики страны к глобальным изменениям вследствие нарастания нестабильности мирохозяйственных связей, практики санкционного давления на Россию и актуальности задачи смягчения ее негативных последствий на основе импортозамещения в жизненно важных секторах экономики;

- необходимостью понимания практики современного предпринимательства для последовательного формирования гражданами России реалистической жизненной позиции и предпринимательского образа мышления, уважения к предпринимательской профессии, восприятия предпринимательства как достойного профессионального занятия, а лучших предпринимателей – как творцов историй персонального успеха в труде;

- значимостью знаний в области многовековой истории российского предпринимательства для патриотического воспитания

учащихся и молодежи, а также просвещения граждан страны.

Не случайно в числе национальных проектов, подлежащих реализации в период 2019–2024 гг. во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»¹, вопросы развития российского предпринимательства нашли достойное отражение. В паспорте федерального проекта «Популяризация предпринимательства», входящего в национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», отмечается необходимость разворачивания комплексных программ по вовлечению российских граждан в предпринимательскую деятельность, по формированию у действующих и вовлекаемых предпринимателей профессиональных и надпрофессиональных компетенций, особенно тех, что нужны для начала предпринимательской деятельности, по формированию положительного образа предпринимательства среди населения. В техническом задании к выполнению данного проекта предусмотрено создание стандарта (единых требований) для разработки обучающих программ в процессе реализации государственных проектов в сфере развития предпринимательства. В Указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»² вновь было обращено внимание на успешное предпринимательство как на одну из национальных целей развития Российской Федерации.

Последовательное разворачивание программ по вовлечению российской молодежи в предпринимательскую деятельность на

¹ Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период 2024 года». URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728>

² Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012>

профессиональной основе диктует необходимость системного преобразования современной среды формального обучения предпринимательству. Для формирования у начинающих молодых предпринимателей системы компетенций, которые позволяли бы им успешно действовать в конкурентной среде на профессиональной основе необходимо создание актуальных компетентностных моделей непрерывного практико-ориентированного предпринимательского образования. С этой целью приказом № 1580 от 25 декабря 2020 г. Министерство науки и высшего образования РФ создало на базе Университета «Синергия» федеральную инновационную площадку. Ее целями являются раскрытие содержания трудовых знаний и умений, необходимых для реализации трудовых функций, присущих предпринимательству как виду профессиональной деятельности, и обучение выполнению трудовых действий в предпринимательстве на основе достигнутых результатов обучения предпринимательству.

Правовые основания для вовлечения молодежи в профессиональное предпринимательство

Как известно, ключевой юридической предпосылкой профессионального участия людей в предпринимательстве является их государственная регистрация для занятия предпринимательской деятельностью с образованием или без образования юридического лица в случае признания их дееспособными (обладающими правом на совершение самостоятельных действий в сфере экономики) и правоспособными (обладающими правом на совершение действий в секторах экономики, где требуется наличие такого специального права). Таким образом, условием придания труду по решению предпринимательских задач профессионального характера и идентификации людей как профессиональных предпринимателей является регистрация последних в установленном порядке. По состоянию на 10 февраля 2021 г. число

юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, ведущих свой бизнес в РФ, составляет 5 688 329. Из них 41,8% – юридические лица и 58,2% – индивидуальные предприниматели³. Только в столице каждый рабочий день регистрируется более 200 индивидуальных предпринимателей.

Между тем, Гражданский кодекс РФ признает полностью дееспособными граждан по достижению ими 18-летнего возраста, допуская возможность участия их в профессиональной деятельности с согласия и/или под руководством законных представителей уже с 14-летнего возраста⁴.

Таким образом, в РФ к занятию предпринимательством на профессиональной основе могут быть допущены молодые люди, которым только исполнилось 14 лет, которые, как правило, являются в период достижения ими полной дееспособности учащимися организаций общего среднего образования или среднего профессионального образования. Данное обстоятельство обуславливает актуальность последовательного вовлечения рассматриваемой категории граждан в предпринимательство с использованием наряду с профориентационной мотивацией собственно профессиональной мотивации.

Следует обратить внимание на то, что решение молодыми людьми предпринимательских задач приобретает профессиональный характер (не является сиюминутным увлечением или хобби) при наличии у них следующей совокупности мотивационных установок:

- люди осознанно связывают с предпринимательством свои коренные экономические интересы;
- занимаются предпринимательством постоянно, регулярно либо систематически на созданных ими же для себя рабочих местах в организованном ими самими порядке;
- стремятся к выдерживанию изо дня в день конкуренции, обеспечению конку-

³ <https://rmsp.nalog.ru/?t=1611318375003>

⁴ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/7b6abd47219e2aa6081ac21b41e9e83d80fb45df

рентной устойчивости своих действий по решению предпринимательских задач, превосходству над соперниками;

- занимаются решением предпринимательских задач ради получения доходов, другой выгоды, воспроизведения своего персонального трудового ресурса, ради развития своей жизни и жизни своих близких;

- стремятся соответствовать признаваемому социумом уровню профессионализма в своей деятельности, стремятся к получению признания в качестве профессионалов в своем деле.

Перспективы развития предпринимательства как вида профессиональной деятельности для нынешних российских школьников связаны с неуклонным возвышением потребностей населения и корпоративного сектора, обострением и модификацией конкуренции в международном экономическом пространстве, цифровизацией российской экономики. Значимые перспективы развития в РФ профессиональной предпринимательской деятельности содержатся в формировании у российской молодежи реалистичного понимания содержания предпринимательского труда, восприятия предпринимательства как востребованной и уважаемой профессии, выработки отношения к успешным предпринимателям как к людям, сделавшим карьеру за счет собственного труда, создавшим свои истории успеха и ставшим примером для подражания.

С учетом вышеизложенного на необходимость превращения профессии предпринимателя в одну из самых уважаемых в стране указывалось в 2016 году Председателем Правительства Российской Федерации⁵.

Необходимость гармонизации представлений о предпринимательской профессии в профессиональном стандарте предпринимателя

В данном контексте становится все более очевидной необходимость гармониза-

ции многосторонних представлений о предпринимательской профессии и ее функциональных особенностях. Такая возможность в наибольшей степени может быть успешно реализована посредством принятия документа в статусе профессионального стандарта предпринимателя.

Профессиональная стандартизация видов профессиональной деятельности последовательно осуществляется в России с середины 2000-х гг. В настоящее время Министерством труда РФ утверждено несколько сотен профессиональных стандартов. Профессиональный стандарт предпринимателя как специалиста по решению предпринимательских задач в своем собственном бизнесе мог бы иметь следующие целевые ориентиры:

- эффективное обеспечение цели предпринимательской деятельности в конкурентной среде современной экономики, достижения конкурентоспособных результатов в реализации бизнес-проектов, вовлечения в них ресурсов, осуществления бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций;

- обеспечение востребованности предложений собственной деятельности на рынке товаров, услуг, работ, сокращение сроков поиска подходящих направлений и типов профессиональной предпринимательской занятости, а также приемлемой организационно-правовой формы предпринимательства;

- тестирование личностных качеств, склонностей, способностей, профессионально значимых для занятия предпринимательством, а также уровня своей профессиональной компетентности в сфере предпринимательской деятельности;

- обеспечение собственного карьерного роста в предпринимательской профессии, устойчивого получения и роста доходов от занятия предпринимательством;

- выбор образовательных программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации исходя из состава и содержания планируемых в процессе их реализации результатов обучения;

⁵ <https://www.interfax.ru/business/511049>

- определение направлений и задач постоянного профессионального самосовершенствования и развития собственного предпринимательского трудового ресурса;
- решение широкого круга предпринимательских задач чужого бизнеса в качестве его менторов (наставников);
- обеспечение возможности распространения собственного профессионального опыта, знаний и умений в предпринимательстве в случае оставления занятия предпринимательством на профессиональной основе и работы на должностях бизнес-аналитиков, бизнес-консультантов, маркетологов, преподавателей и иных по найму.

Данный профессиональный стандарт видится многофункциональным межотраслевым нормативным документом, идентифицирующим специфический и пока не описанный в формате профессионального стандарта вид профессиональной деятельности (ВПД), совокупности составляющих его обобщенных трудовых функций, а также характеризующих его специфику трудовых функций, трудовых действий, профессиональных умений и знаний.

Содержание профессионального стандарта «Предприниматель (Специалист по решению предпринимательских задач)»

Тема профессионального стандарта предпринимателя неоднократно поднималась в публикациях [1–4], а варианты его функциональной карты обсуждались на различных дискуссионных площадках в период 2014–2020 гг. Нынешний вариант проекта профессионального стандарта «Предприниматель (Специалист по решению предпринимательских задач)», разработанный под руководством автора статьи, обсуждался и был одобрен Рабочей группой Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка в ноябре–декабре 2020 г. В нем помимо прочего содержится раздел, полностью посвященный идентифи-

кации предпринимательской деятельности молодых людей, которые в силу ограничений, предусмотренных Гражданским кодексом РФ, вправе профессионально трудиться предпринимателями с согласия и/или под руководством законных представителей.

Данная редакция профессионального стандарта определяет предпринимательство (решение предпринимательских задач) как особый, отличный от других, вид профессиональной деятельности людей. Такое понимание отражает положение этого специфического вида профессиональной деятельности в системе разделения общественного труда. В соответствии с перечнем областей профессиональной деятельности, содержащимся в приложении к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»⁶, рассматриваемый вид профессиональной деятельности отнесен к области профессиональной деятельности 40 «Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности».

Цель предпринимательства как специфического вида профессиональной деятельности состоит в комплексном решении задач создания и прекращения собственного бизнеса, текущего ведения и развития составляющих его бизнес-проектов по ресурсному, процессному, коммуникационному обеспечению производства и продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг.

Предметом предпринимательства всегда является собственный бизнес предпринимателей, который может иметь мультипроектный (включать разработку и выполнение совокупности бизнес-проектов) либо монопроектный (ориентироваться на разработку и выполнение одного-единственного бизнес-проекта) характер.

Значение предпринимательства как специфического вида профессиональной

⁶ <http://base.garant.ru/70807194>

деятельности для различных направлений экономической активности определяет специфику целей, задач, предметов (объектов), результатов, ресурсов, технологий разработки и выполнения бизнес-проектов, способов, средств управления бизнес-процессами и бизнес-коммуникациями. Концентрация перечисленных компонентов бизнеса в руках предпринимателей обуславливает возможность и способы достижения ими данной цели посредством управления собственными бизнес-проектами. Ядром идентичности содержания профессионального труда всех без исключения предпринимателей является практика регистрации последними себя в установленном порядке как участников юридических лиц (учредителей, акционеров, членов кооператива, единоличных собственников, др.) либо как предпринимателей без образования юридического лица. Эта практика превращает их в доминирующих субъектов действий и отношений, подлежащих осуществлению в ходе разработки и выполнения бизнес-проектов от их имени вследствие регистрации в установленном порядке, – в собственников (владельцев/совладельцев) бизнеса. Фактически она устанавливает водораздел между ними как представителями рассматриваемого вида профессиональной деятельности и представителями видов профессиональной деятельности, работающими по найму.

Предприниматели, к которым применимо указание на 3-й уровень профессиональной квалификации

Рассматриваемый вид профессиональной деятельности реализуется путем выполнения предпринимателями одной из обобщенных трудовых функций (ОТФ), которые имеют близкий характер, нацелены на достижение однородных результатов труда, применение однотипных ресурсов, условий труда либо их совокупности (Методические рекомендации, утвержденные приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г.

№170н)⁷. Выделение ОТФ в проекте профессионального стандарта «Предприниматель (Специалист по решению предпринимательских задач)» опиралось на представление об относительной их автономности. Каждая ОТФ представляет собой относительно завершённую часть профессиональной деятельности, ее выполнение возможно одним работником, и приводит к получению конкретных результатов. Декомпозиция вида профессиональной деятельности на ОТФ осуществлялась в соответствии с разграничением видов выполняемых работ по критерию степени их сложности от менее сложных к более сложным.

В соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н⁸ для каждой ОТФ были установлены уровни квалификации. С учетом анализа многоаспектных требований к профессиональной деятельности предпринимателей ОТФ отнесены к 3, 5, 6 и 7-му уровням квалификации (4-й уровень квалификации не выделяется в связи с функциональной спецификой предпринимательства как ВПД). Критерием разграничения обобщенных трудовых функций, составляющих рассматриваемый вид профессиональной деятельности, по уровням квалификации является совокупность функциональных и операционных (технологических) признаков исполнения трудовых функций, входящих в каждую ОТФ, предполагающих наличие у предпринимателей определенных умений и знаний, а также определенной степени самостоятельности и ответственности.

Предпринимательская деятельность лиц в возрасте 14–18 лет была отнесена к 3-му уровню квалификации, который функционально характеризуется неполной самостоятельностью предпринимателей в противоположность выполнению трудовых функций, соответствующему 5, 6, 7-му уровням квалификации.

⁷ <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/104>

⁸ <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/48>

Выполнение трудовых функций, соответствующее 3-му уровню квалификации, операционно определяется составом предметов (объектов) и технологий малого и среднего традиционного предпринимательства, осуществляемого в масштабах национального рынка либо в масштабах региональных или локальных рынков. Предпринимательские задачи, предназначенные для решения специалистами 3-го уровня квалификации, не затрагивают проблематику инновационного, крупного или международного предпринимательства.

Многообразие видов экономической деятельности, в которых современные российские школьники могли бы решать предпринимательские задачи, влечет за собой предметную, технологическую, организационную специализацию предпринимателей в различных направлениях законного предпринимательства.

Поэтому Гражданский кодекс Российской Федерации наделил, за рядом исключений, юридические лица и индивидуальных предпринимателей правом выбора любых не запрещенных законом видов экономической деятельности в качестве объектов предпринимательства (ст. 23 подп. 1, 5⁹, ст. 49 подп. 1, 3¹⁰). Право самостоятельного выбора предпринимателями вида или видов экономической деятельности подкреплено определяемым ГК РФ (ст. 22 п. 1¹¹, ст. 48 п. 2¹²), установленным ст. 12 (а) Федерального закона от 08 августа 2001 г. № 129-ФЗ¹³, утвержденным приказом ФНС России от 25 января 2012 г. № ММВ-7-6/25@ «Об утверждении

форм и требований к оформлению документов, представляемых в регистрирующий орган при государственной регистрации юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и крестьянских (фермерских) хозяйств»¹⁴ перечнем регистрационных документов, подлежащих представлению в уполномоченные государственные регистрирующие органы для регистрации в ЕГРЮЛ или ЕГРИП. Поскольку молодые российские предприниматели наделены правом занятия любым видом экономической деятельности, не запрещенной законом, для осуществления государственной регистрации они вправе самостоятельно выбирать вид или виды экономической деятельности из ОКВЭД, указывая соответствующие коды ОКВЭД в форме № P11001 (применяется для государственной регистрации предпринимателей без образования юридического лица) либо в форме № P21001 (применяется для государственной регистрации юридических лиц).

Отдельные виды экономической деятельности или отдельные их группировки, содержащиеся в ОКВЭД, не охватывают в полной мере всех возможных сфер труда предпринимателей и не отражают реальности правомерного участия юных предпринимателей в многообразных видах экономической деятельности в соответствии с действующим российским законодательством. Предпринимательство как вид профессиональной деятельности обладает очевидным межотраслевым (сквозным) характером. Поэтому каждый молодой предприниматель в процессе прохождения государственной регистрации имеет возможность выбрать из ОКВЭД любой вид экономической деятельности в качестве основного или дополнительного вида деятельности, которым он планирует заниматься по получении регистрации. Исключения составляют лишь виды экономической деятельности, в которых решение предпринимательских задач не предусмотрено российским законодательством.

⁹ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ecba25c5ee75edc02f685823ed10abe2b0d7b887

¹⁰ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/8ccb9567831efe2fafd74840d4401cdf2e6471b5

¹¹ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/b8d44d685f4d4a5485059ddb0ac5fb324ff08c66

¹² http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/68642eb1daeec13480d8f283f27bc14b42b929df

¹³ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32881/e03b477b891e429008d2df81a327b7257278f0f9

¹⁴ https://www.nalog.ru/rn51/about_fts/docs/4192875/

Фактически статус молодых предпринимателей в возрасте 14–18 лет, которые могли бы заниматься предпринимательской деятельностью на профессиональной основе с согласия и/или под руководством законных представителей, может быть определен как предприниматель-стажер. Ведь их предпринимательская активность хоть и имеет самостоятельное значение, все же де-факто представляет собой длительную стажировку в профессии, в ходе которой каждому из них предстоит окончательно сформировать профессиональные компетенции, найти наилучшие способы развития предпринимательских способностей и персональной имплементации личностных качеств, профессионально значимых для занятия предпринимательством, а также приобрести профессиональный опыт в сфере занятия предпринимательством.

Профессиональные функции и задачи молодых предпринимателей

Перечень функций, составляющих профессиональный труд молодых предпринимателей в собственном бизнесе, включает в рамках концепции профессионального стандарта «Предприниматель (Специалист по решению предпринимательских задач)» деятельность по созданию бизнеса, его текущему ведению, развитию, а также по свертыванию и прекращению отдельных бизнес-проектов и бизнеса в целом. Основными задачами их профессиональной деятельности становятся:

1. Обеспечение проведения анализа рынка и получения актуальной информации о его конъюнктуре и тенденциях развития, конкурентах, контрагентах, бизнес-процессах, бизнес-коммуникациях, динамике спроса, предложения, цен, качества, ресурсов, технологий для обеспечения приемлемого уровня конкурентоспособности собственного бизнеса.

2. Подготовка предложений конкурентоспособных товаров, услуг, работ, отвечающих запросам физических, юридических лиц и государства.

3. Обустройство, оснащение, совершенствование рабочих мест для содействия занятости населения, в том числе собственной.

4. Обеспечение предпринимательскими доходами самих себя, заработной платой – нанятых работников, доходами от налоговых и иных поступлений – бюджеты различных уровней и социальные фонды.

5. Обеспечение управления результатами, ресурсами собственного бизнеса, составляющих его бизнес-процессы и бизнес-коммуникации во всей совокупности его направлений для эффективного достижения цели предпринимательской деятельности, поддержания конкурентоспособном уровне.

6. Смягчение неизбежных рисков деятельности в конкурентной среде и в обстановке относительной неопределенности, а также предотвращение избыточных рисков и незаконной предпринимательской деятельности.

7. Предотвращение безысходно конфликтных ситуаций в конкурентной среде рынков товаров, услуг, работ, чреватых возникновением или обострением конкурентных войн, влекущих деструктивные последствия для национальной экономики, населения и самих предпринимателей.

8. Предотвращение застоя в российской национальной экономике на всех уровнях ее существования и развития и обеспечение ее эволюции и национальной конкурентоспособности, предотвращение возникновения хронического дефицита на рынках товаров, услуг, работ, имеющий массовый или определяющий спрос в народном хозяйстве, а также обеспечение насыщения рынка востребованными товарами, услугами, работами и возможностями самореализации для нанимаемых работников и самих себя.

9. Обеспечение запросов на проведение научно-исследовательских и экспертных работ, имеющих актуальную предпринимательскую направленность, на подготовку кадров для профессий нанимаемых работников рыночной экономики, предпринимательских кадров, а также на вовлечение

различных целевых групп населения, включая молодежь, в профессиональное предпринимательство.

10. Обеспечение устойчивости и динамики развития российской национальной экономики в обстановке ее адаптации к глобальным вызовам, обусловленным нарастанием нестабильности мирохозяйственных связей, практикой санкционного давления на Россию и актуальности задачи смягчения ее негативных последствий на основе импортозамещения в жизненно важных секторах экономики.

Перечисленные задачи в разрезе функциональных направлений деятельности, составляющих профессиональный труд предпринимателей в собственном бизнесе, включают:

- при выполнении комплекса работ по созданию нового бизнеса – подготовку учредительных документов новых субъектов предпринимательства (юридических лиц, субъектов предпринимательства, действующих без регистрации юридического лица), обеспечение их государственной регистрации и фактической готовности к выполнению бизнес-проектов, обоснование, разработку и проведение стартапов бизнес-проектов нового бизнеса и доведение их до состояния конкурентной устойчивости;

- выбор подходящей организационно-правовой формы предпринимательства, формирование состава участников юридического лица, выбор способа и степени своего участия в его работе в соответствии с приемлемым объемом полномочий;

- разработку и применение дорожных карт, бизнес-моделей, планов проведения стартапов бизнес-проектов, генерацию бизнес-идей, анализ спроса и предложения, формулирование целей и задач стартапов, определение объектов, предметов деятельности, источников ресурсов, структуры издержек, предполагаемых доходов участников стартапов, разработку и применение моделей монетизации стартапов, разработку и презентацию бизнес-планов стартапов, объединение партнеров, сотрудников в ко-

манды стартапов, сплочение их мотивационными установками вокруг задач и ценностей стартапов собственных бизнес-проектов, персональных и корпоративных брендов, под которыми производятся стартапы;

- разработку и тестирование минимально жизнеспособных продуктов, создание и направление клиентам стартапов ценностных предложений и пользовательских сценариев, обеспечение практики неукоснительного исполнения обязательств перед окружением при проведении стартапов собственных бизнес-проектов, обеспечение доступа к ресурсам, необходимым для проведения стартапов, наем работников и формирование трудовых коллективов;

- проектирования, создание и обустройство новых рабочих мест для собственной деятельности и для нанимаемых работников, формирование узнаваемости брендов новых хозяйствующих субъектов, бизнес-проектов и новых ценностей (товаров, услуг, работ), обеспечение позитивного внутреннего и внешнего имиджа новых хозяйствующих субъектов и своего собственного, смягчение и преодоление корпоративных и персональных стартаперских рисков, формирование выгодных позиций в бизнес-коммуникациях при проведении стартапов собственных бизнес-проектов;

- при выполнении комплекса работ по текущему ведению собственного бизнеса – поддержание и укрепление результативности, ресурсной достаточности, непрерывности, конкурентной устойчивости совокупности обязательных производственных, закупочных, сбытовых, маркетинговых, информационных, финансовых, инвестиционных бизнес-процессов, бизнес-процессов по наполнению портфеля заказов, приобретению ресурсов и/или налаживанию доступа к ним, приему на работу/увольнению работников и распределению трудовых ресурсов, формированию позитивного имиджа, запоминающихся и привлекательных брендов, участию в конкуренции, поддержанию безопасности собственного бизнеса, его

защиты от недобросовестной конкуренции, злоупотребления конкурентами доминирующим положением, деструктивного вмешательства в него третьих лиц, проведению его санации, распределению доходов;

- поддержание и укрепление эффективности бизнес-коммуникаций с потребителями, поставщиками, нанимаемыми работниками, партнерами по бизнесу, конкурентами, органами государственной власти и управления, PR-коммуникации сообразно своим законным интересам, а также с учетом законных интересов других сторон бизнес-коммуникаций и необходимости выполнения обязательств перед ними;

- применение собственного трудового ресурса и его поддержание, обеспечение персональных рабочих мест и ресурсов текущего ведения предпринимательской деятельности для осуществления предпринимательских полномочий и их рационального делегирования при необходимости, поддержания приемлемого уровня своей предпринимательской компетентности, реализации способностей и личностных качеств, профессионально значимых для занятия предпринимательством, накопления профессионального предпринимательского опыта;

- управление текущим ведением предпринимательской деятельности для преодоления конкурентных недостатков собственного бизнеса, обеспечения, поддержания, укрепления, демонстрации его конкурентных преимуществ, смягчения рисков, обусловленных конкурентной средой, с применением инструментов бизнес-моделирования, бизнес-планирования, организационного структурирования бизнеса, поддержания корпоративной культуры, обеспечения внутрифирменных информационно-коммуникационных технологий и документооборота на бумажных и электронных носителях;

- обеспечение, поддержание, укрепление правовой дисциплины и добросовестного ведения собственного бизнеса в конкурентной среде, недопущение распространения искаженной или заведомо ложной

информации, мотивации сотрудников, партнеров по бизнесу, других сторон бизнес-коммуникаций на обеспечение эффективности бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций, контроля обеспечения, поддержания;

- укрепления текущей эффективности бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций в ведении собственного бизнеса, аудита и оценки его стоимости;

- при выполнении комплекса работ по развитию собственного бизнеса – диверсификацию собственного бизнеса, дифференциацию номенклатуры товаров, услуг, работ внутри освоенных товарных групп, улучшение содержания и/или качества товаров, услуг, работ, предпродажного, продажного и послепродажного сервиса с выведением бизнеса в новые ценовые диапазоны или без него;

- кардинальное обновление ресурсной базы собственного бизнеса, его технологическую реконструкцию, развитие персонального трудового ресурса, постоянное повышение своей предпринимательской квалификации;

- ревизию направлений личного участия в предпринимательской деятельности;

- реинжиниринг производственных, закупочных, сбытовых, финансовых бизнес-процессов, кардинальное изменение каналов товародвижения, брендов, имиджа бизнеса и своего собственного, а также сопутствующих бизнес-коммуникаций;

- реорганизацию бизнеса, обновление состава его участников, существенное перераспределение между ними долей участия в нем, управление внесением изменений в деятельность хозяйствующего субъекта со своим участием, внесение качественных изменений в применяемые бизнес-модели, планы, мотивационные установки, организационные структуры, стандарты, управленческие полномочия, системы контроля предпринимательской деятельности;

- количественное увеличение производства и продаж новых ценностей (товаров, услуг, работ) без выхода на новые рынки, географическое масштабирование предпринимательской деятельности за счет

увеличения охвата региональных рынков, расширения географии деятельности по производству и/или продаже товаров, услуг, работ, акселерация (повышение скорости осуществления) бизнес-процессов, обеспечения роста стоимости собственного бизнеса и доли своего персонального участия в нем;

- свертывание выполняемых бизнес-проектов при необходимости;
- при выполнении комплекса работ по прекращению участия в бизнесе – передаче в полном или частичном объеме доли своего участия новым участникам на возмездной основе;
- обеспечение передачи доли своего участия в порядке наследования;
- передачу в полном или частичном объеме доли своего участия в порядке дарения, правопреемства, раздела имущества;
- обеспечение изменения доли своего участия вследствие увеличения размеров уставного (складочного) капитала хозяйствующего субъекта или публичного размещения его акций;

• ликвидацию хозяйствующего субъекта, участие в процедурах добровольного или принудительного банкротства юридического или физического лица.

Функциональная карта предпринимателя 3-го уровня квалификации

Перечисленное многообразие задач, решение которых сопряжено с принятием на себя обязательств и ответственности за возможные риски в сферах производства и продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг, обустройства, совершенствования рабочих мест, содействия профессиональной занятости нанимаемых работников и собственной занятости, обеспечения работников и самих себя доходами, наполнения финансовыми средствами доходных частей бюджетов всех уровней наглядно представлены в таблице 1 «Функциональная карта предпринимателя 3-го уровня квалификации».

Таблица 1. Функциональная карта предпринимателя 3-го уровня квалификации

Table 1. Functional Map (card) of an entrepreneur of the 3rd qualification level

Обобщенная трудовая функция

Наименование	Решение предпринимательских задач по разработке и выполнению типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей	Уровень квалификации	3
--------------	--	----------------------	---

1. Трудовая функция

Наименование	Текущее ведение предпринимательской деятельности по выполнению типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей	Уровень (подуровень) квалификации	3
--------------	--	-----------------------------------	---

Трудовые действия	Обеспечение поддержания текущей результативности, ресурсной достаточности, непрерывности, конкурентной устойчивости бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций в ходе выполнения типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке в соответствии с их отраслевой спецификой с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
-------------------	--

Продолжение таблицы 1

Трудовые действия	Непосредственное личное ведение текущих бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций в соответствии с отраслевой спецификой типовых бизнес-проектов, предметов, средств, технологий труда с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
	Применение собственного трудового ресурса и его поддержание на конкурентоспособном уровне в ходе выполнения типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
Необходимые умения	Обеспечивать поддержание, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, текущих производственных, закупочных, сбытовых, маркетинговых, информационных, финансовых, инвестиционных бизнес-процессов, бизнес-процессов по наполнению портфеля заказов, приобретению ресурсов и/или налаживанию доступа к ним, формированию позитивного имиджа, запоминающихся и привлекательных брендов, участию в конкуренции, укреплению безопасности собственного бизнеса, уплате налогов и иных обязательных платежей, распределению доходов в ходе выполнения типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке
	Обеспечивать поддержание, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, текущих бизнес-коммуникаций с потребителями, поставщиками, нанимаемыми работниками, партнерами по бизнесу, конкурентами, органами государственной власти и управления, PR-коммуникаций сообразно своим законным интересам, с учетом интересов законных представителей, иных сторон бизнес-коммуникаций и необходимости выполнения обязательств перед ними в ходе выполнения типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке
	Добросовестно выполнять типовые бизнес-проекты; стимулировать стороны бизнес-коммуникаций на поддержание их эффективности; обеспечивать соблюдение закона; не допускать распространения искаженной или заведомо ложной информации; осуществлять бизнес-моделирование, прогнозирование, планирование бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций, их организацию, а также аудит и контроль текущего ведения предпринимательской деятельности с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
	Применять методы бизнес-аналитики (мониторинга, анализа, оценки), рыночных тенденций, спроса, предложения, ресурсов, бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций, интересов, конкурентных преимуществ и недостатков субъектов рынка, рисков выполнения типовых бизнес-проектов, а также применять получаемые данные для обоснования управленческих решений по текущему ведению предпринимательской деятельности по выполнению бизнес-проектов в соответствии с их отраслевой спецификой на национальном или локальном российском рынке с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
	Непосредственно участвовать в текущих бизнес-процессах и бизнес-коммуникациях типовых бизнес-проектов в соответствии с их отраслевой спецификой
	Поддерживать персональные рабочие места для текущего ведения предпринимательской деятельности в ходе выполнения типовых бизнес-проектов, личного участия в них в соответствии с их отраслевой спецификой, осуществления властных, распорядительных полномочий и их рационального делегирования, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
	Проявлять в текущем режиме самоорганизацию, самомотивацию, самоконтроль, планирование и аудит личного участия в предпринимательской деятельности для преодоления персональных конкурентных недостатков, поддержания, укрепления, демонстрации персональных конкурентных преимуществ, смягчения персональных рисков в ходе выполнения типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке с согласия и/или под руководством законных представителей
	Поддерживать на приемлемом уровне личную предпринимательскую компетентность, компетентность по применению предметов, средств, технологий труда в бизнес-процессах в соответствии с отраслевой спецификой типовых бизнес-проектов; реализовывать личностные предпосылки, профессионально значимые для занятия предпринимательством; приобретать, накапливать, осмысливать свой и чужой опыт выполнения таких бизнес-проектов с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей

Продолжение таблицы 1

Необходимые знания	Нормы российского законодательства, позволяющие участвовать в предпринимательской деятельности с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
	Практика текущего ведения типовых бизнес-проектов лицами, участвующими в предпринимательской деятельности с проявлением самостоятельности и ответственности с согласия и/или под руководством законных представителей в Российской Федерации

2. Трудовая функция

Наименование	Государственная регистрация, разработка типовых бизнес-проектов и проведение их стартапов на национальном или локальном российском рынке с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности	Уровень (подуровень) квалификации	3
--------------	---	-----------------------------------	---

Трудовые действия	Предстартовая подготовка к выполнению типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
	Проведение стартапов типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
Необходимые умения	Разрабатывать, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, бизнес-идеи типовых бизнес-проектов сообразно их отраслевой специфике; обосновывать необходимость государственной регистрации участия в предпринимательской деятельности для их выполнения; разрабатывать предстартовые бизнес-модели, бизнес-планы, дорожные карты решения предпринимательских задач в период проведения стартапов этих бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке
	Разрабатывать и готовить, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, документы для государственной регистрации своего участия в предпринимательской деятельности
	Получать согласие законных представителей на собственное участие в разработке и выполнении типовых бизнес-проектов и/или привлекать их к координации своего участия в предпринимательской деятельности
	Налаживать, с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности, производственные, закупочные, сбытовые, маркетинговые, информационные, финансовые, инвестиционные бизнес-процессы, бизнес-процессы по наполнению портфеля заказов, приобретению ресурсов или обеспечению доступа к ним, обустройству рабочих мест, формированию позитивного имиджа, запоминающихся и привлекающих брендов, участию в конкуренции, поддержанию безопасности собственного бизнеса и его защиты, уплате налогов, получению доходов, пользоваться мерами государственной и негосударственной поддержки стартапов типовых бизнес-проектов
	Налаживать, с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности, бизнес-коммуникации стартапов типовых бизнес-проектов с потребителями, поставщиками, нанимаемыми работниками, партнерами по бизнесу, конкурентами, органами государственной власти и управления, PR-коммуникации сообразно своим законным интересам, с учетом законных интересов законных представителей, иных сторон бизнес-коммуникаций и необходимости выполнения обязательств перед ними; формировать эффективные позиции в этих бизнес-коммуникациях; смягчать и преодолевать риски проведения стартапов для обеспечения конкурентной устойчивости бизнеса
	Поддавать для государственной регистрации, с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности, документы о своем участии в предпринимательской деятельности; осуществлять взаимодействие с уполномоченными государственными регистрирующими органами; вести споры в случае отказа в государственной регистрации

Продолжение таблицы 1

Необходимые умения	Осуществлять с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности, бизнес-моделирование, планирование стартапов типовых бизнес-проектов; налаживать инструменты организации, стимулирования, контроля, селф-менеджмента; разрабатывать и применять распорядительные документы и схемы документо-оборота на бумажных и электронных носителях; разрабатывать и презентовать бизнес-планы для проведения данных стартапов на национальном или локальном российском рынке
Необходимые знания	Нормы российского законодательства о регистрации физических лиц для занятия предпринимательской деятельностью с согласия и/или под руководством законных представителей
	Практика обеспечения физическими лицами своей трудовой занятости посредством государственной регистрации для занятия предпринимательской деятельностью, разработки типовых бизнес-проектов и проведения их стартапов с согласия и/или под руководством законных представителей
	Система мер и практика государственной и негосударственной поддержки стартапов типовых бизнес-проектов, разрабатываемых и выполняемых с согласия и/или под руководством законных представителей в Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях

3. Трудовая функция

Наименование	Развитие, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке посредством их реконструкции, обновления состава, изменения масштабов	Уровень (подуровень) квалификации	3
--------------	--	-----------------------------------	---

Трудовые действия	Обеспечение внесения качественных изменений в объекты, ресурсы, бизнес-процессы, бизнес-коммуникации разрабатываемых и выполняемых с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке
	Обеспечение количественного роста результатов / свертывания типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке, разрабатываемых и выполняемых с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей
	Накопление и обобщение опыта, умений и знаний в сфере практического решения предпринимательских задач для использования в самостоятельной предпринимательской деятельности, требующей более высокого уровня квалификации
Необходимые умения	Обеспечивать, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, внесение типовых качественных изменений в объекты, бизнес-процессы, бизнес-коммуникации, ресурсы разрабатываемых и выполняемых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке
	Обеспечивать, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, количественный рост производства и продаж новых ценностей (товаров, услуг, работ) в ходе выполнения типовых бизнес-проектов, акселерацию, масштабирование, свертывание данных бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке
	Накапливать и обобщать опыт создания, текущего ведения, развития, прекращения бизнес-проектов; формировать и закреплять предпринимательские и иные компетенции; развивать предпринимательские способности для подготовки себя к самостоятельному участию в предпринимательской деятельности, требующей более высокого уровня квалификации

Окончание таблицы 1

Необходимые знания	Практика развития, с проявлением самостоятельности и ответственности, с согласия и/или под руководством законных представителей, предпринимательской деятельности и повышения степени конкурентоспособности подлежащих выполнению типовых бизнес-проектов в Российской Федерации
	Практика подготовки граждан Российской Федерации к самостоятельному участию в предпринимательской деятельности, обучения предпринимательству в РФ

4. Трудовая функция

Наименование	Прекращение, с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности деятельности по решению предпринимательских задач по разработке и выполнению типовых бизнес-проектов на национальном или локальном российском рынке	Уровень (подуровень) квалификации	3
--------------	---	-----------------------------------	---

Трудовые действия	Решение задач по прекращению, с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности, государственной регистрации для участия в предпринимательской деятельности
Необходимые умения	Производить процедуры прекращения, с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности, государственной регистрации для участия в предпринимательской деятельности в соответствии с нормами российского законодательства
Необходимые знания	Нормы российского законодательства в области прекращения государственной регистрации физических лиц для занятия предпринимательской деятельностью с согласия и/или под руководством законных представителей
	Практика прекращения, участия с согласия и/или под руководством законных представителей, с проявлением самостоятельности и ответственности, в типовых бизнес-проектах в Российской Федерации

Дискуссии и заключение

Задачи по вовлечению российской молодежи в предпринимательство делают необходимым развертывание широких дискуссий относительно разработки образовательных программ для обучения молодых людей теории и практике первоначально-

го вхождения в профессиональное предпринимательство, генерации и организации первых стартапов собственных бизнес-проектов.

Профессиональный стандарт предпринимателя мог бы стать отличным подспорьем для создания и распространения таких программ в российских регионах.

Список литературы

1. Предпринимательское образование в России и за рубежом: история, содержание, стандарты, качество / под ред. Ю. Б. Рубина. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2015. – 416 с.
2. Рубин Ю. Б., Алексеева Е. В., Леднев М. В., Можухин Д. П. Обучение предпринимательству: пути укоренения в вузовском сегменте российского образования // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. № 1 (61). С. 30–56.
3. Рубин Ю. Б. Возможности и перспективы обучения индивидуальному предпринимательству в организациях СПО // Среднее профессиональное образование. 2016а. № 2. С. 3–21.
4. Рубин Ю. Б. Формирование компетенций в сфере предпринимательства на образовательном пространстве бакалавриата // Высшее образование в России. 2016а. № 1. С. 7–21.

Сведения об авторе

Рубин Юрий Борисович, ORCID 0000-0002-1983-3526, чл.-корр. РАО, докт. экон. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ; президент, заведующий кафедрой теории и практики конкуренции, Университет «Синергия»; президент Российской ассоциации обучения предпринимательству; Москва, Россия, yrubin@synergy.ru

Поддержка исследований

Статья подготовлена в рамках Федерального инновационного образовательного проекта «Модель инновационной системы непрерывного предпринимательского образования в образовательной организации высшего образования Российской Федерации» федеральной инновационной площадки на базе Университета «Синергия».

Статья поступила 13.01.2021, рассмотрена 20.01.2021, принята 27.01.2021

References

1. *Predprinimatel'skoe obrazovanie v Rossii i za rubezhom* [Entrepreneurship Education in Russia and Abroad: the History, Content, Standards, Quality]. Ed. by Yu. B. Rubin. Moscow, Synergy University, 2015, 416 p.
2. Rubin Yu. B., Alekseeva E. V., Lednev M. V., Mozhzhuhin D. P. Entrepreneurship education: the way of rooting in University segment of Russian education. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2017, vol.11, no.1(61), pp.30-56 (in Russian).
3. Rubin Yu. B. Opportunities and prospects of individual entrepreneurship training in organizations of secondary vocational education. *Srednee professional'noe obrazovanie*=Secondary Vocational Education, 2016a, no.2, pp.3-21 (in Russian).
4. Rubin Yu. B. Creation of graduates' entrepreneurial competencies within the educational area of baccalaureate. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2016a, no.1, pp.7-21 (in Russian).

About the author

Yury B. Rubin, ORCID 0000-0002-1983-3526, Corresponding Member of the Russian Education Academy, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Higher Education of the Russian Federation; President, Head of Theory and Practice of Competition Department; President, Russian Association for Entrepreneurship Education; Moscow, Russia, yrubin@synergy.ru

Acknowledgements

The article was prepared within the framework of the Federal innovative educational project "Model of an innovative system of continuous entrepreneurial education in the educational organization of higher education in the Russian Federation" on the federal innovation platform, based in the Synergy University.

Received 13.01.2021, reviewed 20.01.2021, accepted 27.01.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-62-79

Феномен коррупционного ценообразования. О некоторых аспектах институционального регулирования (опыт РФ)

О. В. Осипенко^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* Rincon-msk@yandex.ru

Аннотация. На основе и по итогам исследования российской экономической и корпоративно-управленческой практики, а также корреспондирующей с ней в зоне избранной проблематики судебной практикой в статье предпринят фрагментарный анализ явления, именуемого автором коррупционным ценообразованием – формированием компетентными органами управления компаний и их взаимосвязанных групп цен на соответствующие товары, работы и услуги, которые по изначальному восприятию и формальным критериям удовлетворяют стороны сделки, однако при более тщательном анализе оказываются не соответствующими интересам значимых агентов системы корпорирования, в том числе титульных совладельцев и бенефициаров хозяйственных обществ, реализуя исключительно интересы узкой группы лиц, способных недобросовестно влиять на легальный процесс формирования цены.

Обращаясь к конкретным кейсам, автор выдвигает гипотезу относительно неизбежности институционального ограничения свободы ценообразования в сугубо рыночной (негосударственной) зоне ценообразования, предопределенного обстоятельствами объективного несовпадения мотивов инвестиционного и профессионального участия в предпринимательской деятельности в целом и управленческой практике в частности различных ее субъектов – собственников бизнеса и обслуживающих их топ-менеджеров, мажоритарных и миноритарных инвесторов, персонала и администрации, заказчиков и поставщиков услуг в порядке аутсорсинга и связанной с этим необходимостью творческой интерпретации принципов добросовестности и разумности и резюмирующего их начала – экономической справедливости.

Ключевые слова: цена, справедливая цена, дискриминационное ценообразование, рыночная стоимость, независимая оценочная практика, судебная экспертиза цены сделки, взыскание убытков

Для цитирования: Осипенко О. В. Феномен коррупционного ценообразования. О некоторых аспектах институционального регулирования (опыт РФ) // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 62–79. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-62-79

The phenomenon of corrupt pricing. On some aspects of institutional regulation (experience of the Russian Federation)

O. Osipenko^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* Rincon-msk@yandex.ru

Abstract. Based on the study of Russian economic and corporate governance practice, as well as the judicial practice corresponding to it in the zone of the selected problematic, the article undertakes a fragmentary analysis of the phenomenon called by the author “corruption pricing” – the formation by the competent management bodies of companies and their interconnected groups of prices for relevant goods, works and services that, according to the initial perception and formal criteria, satisfy the parties of the transaction, however, upon a more thorough analysis, they turn out to be inconsistent with the interests of significant agents of the corporation system, including title co-owners and beneficiaries of business entities, realizing exclusively the interests of a narrow group of persons, capable of unfairly influencing on the legal process of price formation. Turning to specific cases, the author puts forward a hypothesis regarding the inevitability of institutional restrictions of the freedom of pricing in a market (non-state) pricing zone, predetermined by the circumstances of the objective discrepancy between the motives of investment and professional participation in entrepreneurial activity in general and management practice, in particular, of its various subjects – business owners and service providers. their top managers, majority and minority investors, personnel and administration, customers and service providers in the order of outsourcing and the associated need for a creative interpretation of the principles of integrity and reasonableness and their summarizing principle – economic justice.

Keywords: fair price, discriminatory pricing, market value, independent appraisal practice, forensic examination of the transaction price, recovery of damages

For citation: Osipenko O. The phenomenon of corrupt pricing. On some aspects of institutional regulation (experience of the Russian Federation). *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.62-79 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-62-79

Введение

Актуальность обозначенной в названии статьи темы обусловлена следующими обстоятельствами.

Коррупционное ценообразование – разновидность корпоративной коррупции. Последнюю, по прочному убеждению автора настоящих строк, стоит изначально воспринимать с широких позиций, в частности, не совпадающих с подходами авторов, замеченными российской практикой методических рекомендаций Министерства труда

и социальных отношений РФ по профилактике и противодействию «коррупции в организациях», как в версии 2013 года, так и в версии 2019 года¹.

¹ «Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предо-

Полемизируя со сторонниками такого подхода, предложим уточненное определение. По мнению автора, корпоративная коррупция – злоупотребление действительными или узурпированными правами, легальным либо фактическим статусом или функционалом субъекта (участника) системы формирования, принятия и контроля исполнения управленческих решений в компании в целях извлечения материальной выгоды для себя или заинтересованных третьих лиц вопреки законным интересам компании, ее основных участников и бенефициаров либо холдинга в целом.

При данном подходе *не все* коррупционные проявления корпоративного характера следует относить к уголовно или административно наказуемым деяниям. Значимый сегмент представлен явлениями, не приемлемыми с гражданско-правовой, в том числе корпоративно-правовой, точки зрения, а также не соответствующими принятым представлениям о корпоративной этике. Пример: сделки с заинтересованностью в ПАО, АО и ООО, о которых компании «не знала», в связи с неполучением информации от членов органов управления. Субъектами корпоративно-коррупционной практики могут быть и на деле нередко являются не только обладатели того или иного «должностного статуса» в компании, но и реальные участники системы корпоративного управления компании, его не имеющие, например, фактические бенефициары или значимые миноритарии компании. Данное определение предлагает включать в феномен корпоративной коррупции различные формы неправомерной эксплуатации «иллюзорного» и узурпированного (неправомерно присвоенного) статуса участника системы принятия решений, например, *бывших* топ-менеджеров компании или родственников топ-менеджеров, якобы имеющих воз-

ставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица» (<https://rosmintrud.ru/ministry/programs/anticorruption/9>).

можность влиять на формирование актуальной для «интересантов» позиции последних.

Вместе с тем комментируемое определение не позволяет относить к корпоративной коррупции все правонарушения, выявляемые профессионалами при анализе деятельности работников или совладельцев компании, например, прямые хищения денег или иного имущества. В нашем понимании корпоративная коррупция – «беловоротничковая» практика – то, что связано с подготовкой, принятием и контролем реализации управленческих решений того или иного уровня.

Предлагаемый вниманию уважаемого читателя материал, представляющий собой, по сути, фрагмент заочной дискуссии с методистами профильного федерального ведомства, содержит попытку на примере отдельной подсистемы экономических отношений – ценообразования обосновать реалистичность предложенного понимания феномена корпоративной коррупции.

Методология

Автор статьи является давним поклонником и пропагандистом применения научного и прикладного инструментария диалектического материализма, который в течение более трех десятилетий упорно и, как представляется, эффективно эксплуатирует в своей исследовательской, экспертной и учебной практике [22–28]. Его значимые подсистемы, в составе которых – практика как источник и критерий достоверности суждений, взаимоотношение формы и содержания, сущности и явления, причины и следствия, философия структурных уровней явлений и соответствующего им анализа, восхождения от элементарного к обобщениям, реализованы и в настоящей статье.

В качестве частного инструмента исследования, довлеющего к познавательной идеологии примата практики, в данном материале реализован метод междисциплинарного исследования – выявления и оценки актуальных трендов эволюции хозяйствен-

ной жизни в реалистично-сбалансированном ожидании синергетического эффекта комплексного анализа на стыке экономики, управления и права (или: права, управления и экономики).

При этом автор, будучи по существу экспертом и ученым-фрилансером, не считает себя связанным канонами и фетишами какой-либо доктрины и адептом каких-либо школ и направлений научного знания, а равно – сводов прикладных принципов. И в обозначенном, и в любом ином плане статья, несомненно, открыта для самой строгой критики.

Краткий анализ литературы

Проблематика сегмента «цена и ценообразование» давно и прочно вошла в анализы экономической теории, макро-, мезо- и микроэкономики и теории конкуренции. Ей уделяется самое пристальное внимание в сфере государственного и надгосударственного регулирования экономики, в том числе в части последнего блока – при формировании директив ЕЭС². Как хорошо известно публике, получившей марксистское академическое образование, главная проблема экономики капитализма – это проблема реализации. В этом отношении вполне ожидаемо, что в учебной и прикладной (экспертной) литературе мы наблюдаем изложение соответствующих тем, подтем и частных вопросов, если угодно, с позиций «комильфо» и «гуд маннерс»: что есть «цена», как она формируется и, главное, как «продвигается».

² См., в частности, весьма любопытный и поучительный текст Директивы Совета 90/314/ЕЭС от 13 июня 1990 г. о комплексном туризме, комплексном отдыхе и комплексных турах (<https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuzha/dokumenty-o-pravah-cheloveka-i-grazhdanina/normativnye-akty-o-svobode-peredvizheniya-tovarov-lits-i-uslug/direktiva-soveta-90-314-ees-ot-13-iyunya-1990-g-o-kompleksnom-turizme-kompleksnom-otdyhe-i-kompleksnyh-turah-perevod-a-o-chetverikova/>).

Объектом исследования в предложенной вниманию читателя статье, как нетрудно догадаться даже при беглом ознакомлении, ориентированном на ее название, является, напротив, некий негатив. Собственно, последний также весьма популярен в доступном пытливому аналитику информационном поле, однако чаще в ином жанровом блоке: в источниках, в том числе официальных актов, посвященных межгосударственным отношениям, теории и практике несовершенной конкуренции, форматам и схемам злоупотребления доминирующим положением, особенностям функционирования рынков развивающихся стран. Коррупционное ценообразование в понимании автора не относится к явлениям данного класса, хотя, откровенно рассуждая, в части некоторых кейсов определенные параллели просматриваются.

В равной мере обращение к теме корпоративного ценообразования не преследует цель выявления его генеральных и сопутствующих рисков. Тем более что под рисками ценообразования обычно понимаются предпринимательские риски в этой области.

Так, О. В. Васюхин вполне резонно отмечает: «В рыночной экономике риск неизбежен и является оборотной стороной свободы предпринимательства. Существует множество факторов риска, но природа его кроется в неопределенности будущих событий. В общем случае под неопределенностью понимается неполнота или неточность информации о фактических условиях реализации того или иного хозяйственного действия, а также связанных с ним затратах и результатах. Степень неопределенности при разворачивании какого-либо вида предпринимательской деятельности, например предложения конкретного товара на том или ином рынке, зависит от множества различных факторов: отдаленность во времени, новизна товара, навыки работы на этом рынке и т. п. Рыночная же цена по своей экономической природе является величиной

случайной. На одном и том же рыночном пространстве цена на товар в разных актах купли-продажи может принимать множество значений, но в каждом конкретном случае – только одно, которое заранее не известно, так как зависит от конкретных особенностей свершения сделки.

Отсюда следует, что решение о конечных результатах предпринимательской деятельности, в частности о рыночной цене товара, будет неопределенным, так как существует несколько возможных исходов. Такая интерпретация позволяет рассматривать неопределенность, связанную с любым конкретным решением с точки зрения распределения вероятностей исходов» [7, с. 101–102].

Коррупционное ценообразование, если воспринимать это явление в широком контексте, несомненно, – разновидность дискриминационной экономической практики. Между тем в теории ценообразования соответствующий термин «занят». Пример хрестоматийного определения данного понятия: «ценообразование дискриминационное (*discriminatory pricing*) – одна из стратегий адаптации цен к условиям рынка. Базируется на установлении двух или более разных цен на один и тот же продукт вне зависимости от суммарных издержек»³.

Строгое описание феномена коррупционного ценообразования, как представляется, в российской научной литературе прав гражданства не обрело [5, 6, 8–17]. Во всяком случае пока. В экспертных публикациях он упоминается однако в строго определенном, весьма узком (хотя, безусловно, весьма важном по сути) аспекте: как разные коррупционные проявления на рубежах таких секторов, как частная экономика и государственное администрирование (проще говоря, взятка чиновнику), либо при осуществлении государственных закупок (в общем, рубежи те же) [18–21].

Основные разделы

Ст. 8 Конституции России провозглашает свободу экономической деятельности, одновременно формулируя применительно к иным основополагающим аспектам данного института идею ее небезграничности. Так, ст. 71 Конституции содержит норму о том, что «основы ценовой политики» находятся «в ведении Российской Федерации».

Общее правило п. 1 ст. 424 ГК РФ («Цена») – «исполнение договора оплачивается по цене, установленной соглашением сторон», не без оснований воспринимаемое отечественной хозяйственной практикой как генеральный лозунг свободы ценообразования, диалектически «балансируется» нормами Кодекса, провозглашающими идею справедливости, добросовестности и разумности при осуществлении участниками оборота гражданских прав.

Так называемые специальные (отраслевые) законы, вслед за ГК РФ, а именно Федеральные законы «Об акционерных обществах», «Об обществах с ограниченной ответственностью», «О рынке ценных бумаг», «О защите конкуренции», о закупочной практике компаний, о деятельности финансовых организаций и др., регулирующие правила управления компаниями и осуществления бизнес-практики в ее различных сегментах, также указывают на определенные *ограничения и пределы* свободы определения цены – цены капитала, товаров, работ и услуг – *соглашением сторон* сделки. В их свode – недопустимость злоупотребления монопольным положением, навязывания услуг, базовые и частные принципы применения цен, устанавливаемых или регулируемых уполномоченными госорганами, обязательность привлечения оценщика при принятии определенных решений органами управления корпораций, а также проведения тендерных процедур при определении поставщиков.

Экспертный анализ новейшей отечественной правоприменительной практики – судебной, административной и собственно

³ <https://pr-agentstvo.com/marketing-piarslovar/cenoobrazovanie-diskriminacionnoe-discriminatory-pricing.html>

корпоративной – приводит к нас отрадному в целом выводу о том, что остро проблемных ситуаций, порожденных, если угодно, явным пренебрежением императивами в обозначенной области нормативизации пределов свободы ценообразования, в том числе соответствующим инструментальным арсеналом их реализации в целом, становится меньше, что, безусловно, свидетельствует о растущей профессиональной компетентности руководителей, ведущих юристов, финансистов, снабженцев, сбытовиков и других топ-менеджеров компаний.

Вместе с тем относимая эмпирика в сфере, касающейся «тонких материй» ценообразования, главным образом связанная с недооценкой, а то и банальным игнорированием упомянутых выше институтов справедливости, добросовестности и разумности (ст. 1, 6, 10, 53, 53.1 ГК РФ), порождает значимые корпоративные конфликты, которые обнаруживаются при выявлении трендов судебной практики в таких ее рубриках, как признание сделок недействительными, взыскание убытков, причиненных порочным ценообразованием директоров и бенефициаров компаний, а также исков об исключении участников ООО и акционеров АО.

Обратимся к конкретным кейсам.

Коррупционное ценообразование – торпедирование «заинтересованными лицами» принципов добросовестности и разумности

В зоне особо внимания теоретиков, исследующих явление коррупционного ценообразования, и специалистов-практиков, прежде всего макетирующих значимые сделки компании, а равно их коллег – юристов, секретарей компаний, профилирующих соответствующие правовые и репутационные риски хозяйственного общества и его добросовестных бенефициаров при совершении таких транзакций, несомненно, должны оказаться случаи, фрагментарно допускающие или явно эксплуатирующие антагонизм интересов компании или некоторых ее со-

владельцев, с одной стороны, и иных участников либо топ-менеджеров, с другой.

Зарисовки из практики

Пример 1. *Фрагменты решения Арбитражного суда города Москвы от 27 марта 2020 года по делу № А40-331632/2019.*

Фабула. Участник ООО, действующий в его интересах, заявил иск о признании недействительной сделки – договора по отчуждению исключительного права на товарный знак, принадлежащий ООО, в пользу другой компании. Суд согласился с позицией истца, указав в решении следующее.

«Признавая установленным совокупность необходимых правовых условий для признания спорной сделки недействительной в силу п. 2 ст. 174 ГК РФ, суд исходит из того, что ООО «АЮРВЕДА» не могло не знать о том, что данная сделка носит для ООО «АДЕЛИ» явно убыточный характер, поскольку от имени названных обществ выступало одно и то же лицо Фирер Е.А., который знал о стоимости товарного знака и о том, что данный товарный знак является единственным активом Общества, и понимал, что ООО «АЮРВЕДА» получает его по явно заниженной стоимости.

Более того, признавая доказанным со стороны истца совокупность условий для признания спорной сделки недействительной, суд исходит из пониженного стандарта доказывания в данном случае для истца, поскольку ранее судом было установлено, что сделки между двумя разными юридическими лицами были заключены одним лицом – Фирером Е.А., который являлся генеральным директором в Обществах, между которыми и была заключена спорная сделка.

В подобной ситуации, в условиях очевидной аффилированности и объективного конфликта интересов Фирера Е.А. при заключении спорной сделки, суд приходит к выводу, что разница между стоимостью приобретения ООО «АДЕЛИ» спорного товарного знака и стоимостью, по которой он был отчужден в пользу ООО «АЮРВЕДА», свидетельствует

о том, что сделка была совершена в ущерб интересам ООО «АДЕЛИ», интересы которого представлял Фирер Е.А.».

Подчеркнем, что акцент первого тезиса приведенной мотивации выводов суда имеет особое значение в плане хорошо известной специалистам позиции ВС РФ, изложенной в п. 27 постановления Пленума высшей судебной инстанции страны от 26 июня 2018 года № 27.

«По смыслу пункта 1.1 статьи 84 Закона «Об акционерных обществах» и абзацев четвертого–шестого пункта 6 статьи 45 Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» содержащаяся в них презумпция ущерба от совершения сделки подлежит применению только *при условии, что другая сторона оспариваемой сделки знала или заведомо должна была знать о том, что сделка являлась для общества сделкой, в совершении которой имеется заинтересованность, и (или) об отсутствии согласия на ее совершение.*

Бремя доказывания того, что другая сторона сделки знала или заведомо должна была знать о наличии элемента заинтересованности в сделке и об отсутствии согласия (одобрения) на ее совершение, возлагается на истца.

Применительно к сделкам с заинтересованностью судам надлежит исходить из того, что *другая сторона сделки (ответчик) знала или заведомо должна была знать о наличии элемента заинтересованности, если в качестве заинтересованного лица выступает сама эта сторона сделки или ее представитель, изъявляющий волю в данной сделке, либо их супруги или родственники, названные в абзаце втором пункта 1 статьи 45 Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» и абзаце втором пункта 1 статьи 81 Закона «Об акционерных обществах».*

Пример 2. *Фрагменты постановления Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 20 марта 2020 г. по делу № А54-501/2017.*

Фабула. ОАО в лице его акционера Труниной Т.Г. заявило иск к Трунину В.Г., Егорову И.В. и Трунину Д.С. о признании недействительным договора купли-продажи от 1 декабря 2015 года, заключенного между ОАО с одной стороны, и Труниным В.Г., Егоровым И.В. и Труниным Д.С. с другой стороны, а также о применении последствий недействительности оспариваемой сделки. Суды двух инстанций требования процессуального истца единодушно признали резонными.

«В рассматриваемом случае совершение сделки купли-продажи недвижимого имущества **по цене более чем в 50 раз ниже его рыночной стоимости**, безусловно, свидетельствует о причинении ущерба интересам общества, что не могло не являться очевидным для ответчиков. Как справедливо указывает истец в исковом заявлении, ответчики имели возможность сравнить цену договора с кадастровой стоимостью приобретаемого имущества и убедиться в кратном ее занижении.

Никаких разумных объяснений экономической оправданности совершенной сделки ответчиками не приведено, ввиду чего судебная коллегия не находит оснований для вывода о том, что заключение оспариваемого договора являлось способом предотвращения еще больших убытков для юридического лица или в результате его заключения ОАО /.../ получила экономическую выгоду».

«Доводы жалоб о том, что заключение эксперта /.../ не является достаточным доказательством для признания этой сделки недействительной в отсутствии доказательства недобросовестного поведения ответчика Трунина Д.С., не имеют правового значения, поскольку выводы, содержащиеся в экспертном заключении, надлежащими средствами процессуального доказывания не оспорены, заключение экспертов соответствует требованиям статьи 86 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации и правомерно принято судом первой инстанции в качестве надлежащего доказательства и правильно оценено в со-

отношении с другими установленными при разрешении спора обстоятельствами.

Поведение ответчиков, выразившееся в фактически безвозмездном получении в свою собственность недвижимого имущества общества на сумму 25 090 000 руб., является достаточным для вывода о допущенном ими злоупотреблении правами в сфере гражданского оборота.

Довод заявителей апелляционных жалоб о том, что факт того, что Трунин Д. С. и генеральный директор ОАО /.../ Трунин Ю.С. родные братья, не свидетельствует ни о наличии сговора между ними и другими участниками сделки купли-продажи недвижимости, ни об осведомленности Трунина Д. С. о продаже ему объектов недвижимости по цене ниже рыночной, отклоняется судебной коллегией, поскольку наличие указанной степени родства между лицами, участвующими в совершении сделки, по общему правилу предполагает доверительный характер их отношений и согласованность действий, направленную на достижение общего результата. В рассматриваемом случае совершение данной сделки фактически направлено на вывод из общества значительной части активов и причинение ему вреда, что не могло не быть очевидным для ее участников».

Пример 3. *Фрагменты постановления Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 3 марта 2020 года по делу № А07-10566/2019.*

Фабула. Участник компании удачно оспорил в арбитражном суде первой инстанции сделку по отчуждению ею элитного автомобиля. Основания: отсутствие одобрения сделки с заинтересованностью в установленном порядке и причинение хозяйственному обществу ущерба в форме внушительного занижения цены договора. Ответчик заявил апелляционную жалобу, в которой, энергично оппонируя решению, изложил следующие доводы.

«Истцом не были представлены доказательства того, что Фатхуллин И. И. знал об отсутствии согласия (одобрения) участни-

ка ООО «Реалгаз» на совершение сделки. В законе отсутствует положение о том, что если контрагентом по сделке общества является родственник кредитора, то считается, что он в любом случае должен знать о наличии либо отсутствии согласия участников на совершение данной сделки».

«Кроме того, суд не учел тот факт, что автомобиль был фактически приобретен ответчиком Фатхуллиным И. И. 27.01.2016 для собственных нужд и на собственные денежные средства. Фатхуллин И. И. самостоятельно нес все расходы по страхованию автомобиля, уплате штрафов, обслуживанию и ремонту. В общей сложности Фатхуллиным И. И. за автомобиль BMW X6 xDrive30d было уплачено более 4 миллион рублей собственных денежных средств, которые его отец Фатхуллин И. Х. вносил на расчетный счет ООО «Реалгаз»».

Суд указывает, что ответчиком не представлены доказательства согласования с участником общества условий обязательств по займу денежных средств у Фатхуллина И.Х. в счет оплаты за приобретенный автомобиль. Однако данный довод ни ответчиком, ни третьим лицом не заявлялся. Совершение оспариваемой сделки было способом предотвращения больших убытков для общества.

Кроме того, иск предъявлен единственным участником, который не осуществлял никакие финансовые вложения в развитие общества. Апеллянт не согласен с выводом суда о том, что продажа автомобиля была произведена по заниженной цене. В данном случае исключено наличие какого-либо сговора между Фатхуллиным И.И. и ООО «Строймеханизация-2», наличие их согласованных действий истцом не доказано.

Однако арбитражный суд второй инстанции с подателем жалобы не согласился, отметив при этом следующее.

«Даже в отсутствие в материалах дела данного заключения очевидно, что *автомобиль отчужден по существенно заниженной цене, поскольку рыночная стоимость*

исправного автомобиля бизнес-класса не может составлять сумму 100 000 руб. и даже 1 000 000 руб.

Анализ приведенных доказательств свидетельствует том, что они бесспорно подтверждают неравноценность встречного предоставления по договору купли-продажи транспортного средства, то есть *вывод активов общества по заниженной цене*, что для коммерческой организации повлекло их уменьшение.

При определении интересов юридического лица следует учитывать, что основной целью деятельности коммерческой организации является извлечение прибыли (пункт 1 статьи 50 ГК РФ), поэтому *условия о продаже имущества по явно заниженной цене* не могут считаться стандартными для участников гражданского оборота.

Сделки по отчуждению имущества по явно заниженной стоимости нарушают интересы собственника, который недополучает денежные средства за продажу своего имущества, что свидетельствует о фактической убыточности оспариваемых сделок, а это, в свою очередь свидетельствует о том, что отчуждение спорного имущества, необходимого самому продавцу для выполнения своих уставных задач (в данном случае – торговля розничная металлическими и неметаллическими конструкциями в специализированных магазинах), произведено с нарушением интересов последнего, и, как следствие, – о недобросовестном поведении участников сделки, в результате которого общество утратило возможность использовать имущество.

Не знать об этих обстоятельствах *ответчик не мог, поскольку является сыном директора ООО «Реалгаз»*. Ответчик не мог и не осознавать, что совершает сделку с заинтересованностью, в результате которой ООО «Реалгаз» утратит возможность использовать автомобиль, который перейдет в его собственность.

При этом, действуя на основании устава, Фатхуллин И. Х. также не мог не осознавать,

что *превышает свои полномочия*, так как согласно подп. 26 п. 10.2 ст. 10 Устава общества вопросы заключения сделок в случаях, предусмотренных статьей 45 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» (сделки, в совершении которой имеется заинтересованность), относятся к компетенции общего собрания участников общества».

Пример 4. Фрагменты решения Арбитражного суда от 28 февраля 2020 года по делу № А32-25222/2017.

Фабула. Совладелец компании, защищающий ее интересы, полагая, что цикл сделок на внушительную сумму совершен по заниженной стоимости, решил взыскать соответствующие убытки с директора и с одного из его наследников. Суд первой инстанции с учетом заключения эксперта (в корректности которого ответчики со своей стороны сомневались) иск удовлетворил.

«То обстоятельство, что на момент открытия наследства могло быть неизвестно о наличии соответствующего долга наследодателя, также само по себе не препятствует удовлетворению требования, поскольку /.../ под долгами наследодателя понимаются не только обязательства с наступившим сроком исполнения, но и все иные обязательства наследодателя, которые не прекращаются с его смертью. Соответственно, риск взыскания долга, связанного с привлечением к субсидиарной ответственности, также возлагается на наследников.

Указанные разъяснения в полной мере могут быть отнесены и к ответственности единоличного исполнительного органа по аналогии права».

«Основанием для удовлетворения иска о взыскании с директора общества убытков может являться совокупность следующих обстоятельств: факт совершения директором общества противоправного деяния; факт наступления для общества неблагоприятных последствий (в том числе размер причиненных убытков); наличие причинно-следственной связи между дея-

нием, совершенным директором, и неблагоприятными последствиями, возникшими для общества; наличие вины в действиях директора общества.

Таким образом, с учетом всей совокупности доказательств, ответственности в форме взыскания убытков судом установлено наличие ущерба в виде *значительного занижения цены* строящегося недвижимого имущества и его размер; установлена причинно-следственная связь между действиями директора, согласовавшего условия сделок, и причиненным вредом; поведение директора оценено как неразумное, а следовательно, презумпционно виновное для целей взыскания убытков».

«Суд приходит к выводу о доказанности обстоятельств, свидетельствующих о наличии оснований для взыскания убытков, причиненных ООО «СЗ «Стройэлектросевкавмонтаж» вследствие совершения неразумных действий, следствием которых явилось *заключение спорных договоров долевого участия в строительстве жилого дома по заниженной стоимости*.

Основываясь на вышеизложенное, с учетом наличия причинно-следственной связи между действиями лиц, замещающих должность единоличного исполнительного органа, а именно Афонина В.М. и Афонин Е.В., и возникшими на стороне общества убытками, размер которых подтвержден представленными в материалах дела документами, суд считает обоснованными заявленные требования о *взыскании убытков в сумме 149 440 040,00 рублей, представляющих собой сумму в пределах разницы между ценой, устанавливавшейся при заключении договоров, спорными не являющимися, и указанной обществом в спорных договорах суммой*.

При таких обстоятельствах убытки в размере 140 180 332,00 рублей, причиненные обществу в результате заключения Афониным В.И. договоров долевого участия в строительстве по заниженной стоимости общества, следует отнести на его на-

следников Афонину Е.В., Афонину Н.В., Афонину А.В., отвечающих по долгам наследодателя солидарно в пределах унаследованного имущества. Убытки в размере 9 259 708,00 рублей, причиненные обществу в результате заключения Афонин Е.В. договоров долевого участия в строительстве по заниженной стоимости, следует отнести на Афонину Е.В.».

Высший судебный орган страны неизменно поддерживает своих коллег, представляющих суды нижестоящих инстанций, которые рассматривали дела по схожим обстоятельствам. Один из недавних примеров – определение ВС РФ от 31 января 2020 года по делу № А41-5716/2019. Фрагменты – ниже.

«...Оспариваемая сделка являлась для ЗАО «Лагуна-ГРИН» крупной сделкой. Вместе с тем доказательств одобрения указанной сделки суду не представлены.

Кроме того, суд установил, что по оспариваемой сделке принадлежащее ЗАО «Лагуна-ГРИН» имущество *было отчуждено по цене, значительно ниже его действительной стоимости, при этом общество встречного исполнения не получило*. В отсутствие доказательств исполнения ООО «Вертикаль» обязательств по договору о технологическом присоединении от 14.04.2017 суд апелляционной инстанции указал на отсутствие оснований полагать наступление обязательства ЗАО «Лагуна-ГРИН» по их оплате и, как следствие, возникновение возможности погашения соответствующих требований зачетом взаимных требований по соглашению от 08.06.2017.

При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу о наличии злоупотребления правом сторонами при заключении оспариваемого договора купли-продажи от 10.04.2017 и соглашения о зачете от 08.06.2017».

Еще пример: фрагменты *определения ВС РФ от 24 марта 2020 года по делу № А27-362/2019*.

«Удовлетворяя иск, суд первой инстанции /.../ исходил из доказанности истцом

совокупности условий, необходимых для взыскания с ответчика как бывшего директора убытков в пользу общества. Суд установил, что Полковников А. В. *продал приобретенное обществом транспортное средство третьему лицу по заниженной стоимости; разница между рыночной стоимостью и ценой продажи автомобиля третьему лицу составляет убытки для общества*. Поскольку для оценки рыночной стоимости транспортного средства истец понес расходы, оплатил услуги оценщика, суд признал обоснованными требования о взыскании указанных расходов с ответчика»⁴.

⁴ Нижеприведенный пример впечатляет встречающимися на практике масштабами занижения цены договоров.

«Из представленной истцом оценки рыночной стоимости объектов капитального строительства с земельными участками и автотранспортных средств № 28/18 следует, что по договору от 19.09.2016 купли-продажи газозаправочной станции, расположенной по адресу: Республика Башкортостан, Мелеузовский район, 197 км левой стороны придорожной полосы автодороги Уфа-Оренбург, стоимость имущества занижена в **13,15 раз**; по договору от 28.10.2016 купли-продажи газозаправочной станции, расположенной по адресу: Республика Башкортостан, р-н Уфимский, с/с Жуковский, вблизи д. Мармылево, стоимость имущества занижена в **9,67 раз**; по договору от 20.12.2016 купли-продажи газозаправочной станции, расположенной по адресу: Республика Башкортостан, р-н Белорецкий, с/с Инзерский, с. Инзер, стоимость имущества занижена в **15,72 раза**; по договору от 30.01.2017 купли-продажи газозаправочной станции, расположенной по адресу: Республика Башкортостан, Мелеузовский р-н, с. Зирган, ул. Советская, д. 237, стоимость имущества занижена в **31,06 раза**; по договору от 05.04.2018 купли-продажи MAN TGS 19.360 4X2 BLS-WW стоимость занижена в **21,93 раза**; по договору от 05.04.2018 купли-продажи MAN TGS 26.440 6X4BLS-WW стоимость занижена в **25,99 раз**; по договору от 05.04.2018 купли-продажи ППЦТ-36 стоимость занижена в **16,54 раза**; по договору от 05.04.2018 купли-продажи ГРПР 960900 стоимость занижена в **14,16 раз**.

Суды пришли к обоснованным выводам о неравнозначности встречного предоставления и причинении ущерба ООО «Реалгаз» (ИНН 0278120565), а также его единственному участнику Абдуллаеву К. Ю. Оспариваемые сделки не отвечают критериям сделок, совершаемым в процессе обычной хозяйственной деятельности. В результате заключения договоров истец лишился основных активов – газозаправочных стан-

Подобные ситуации, как показывает анализ судебной практики, касаются не только сделок с собственно воспроизводственными активами, но и сделок с титулами на бизнес – доля в уставном капитале – и акциями, что предопределяет особое внимательное отношение к зонам соответствующих рисков со стороны инвестиционных структур и холдингов.

Пример: фрагменты *определения ВС РФ от 8 августа 2019 года по делу № А40-107554/2013*.

«Удовлетворяя заявленные требования, суды приняли во внимание преюдициальные обстоятельства, установленные при разрешении дел /.../, и исходили из того, что спорными сделками обществу причинен значительный ущерб, *поскольку акции открытого общества «Мелор» и «Промцеолит» отчуждены по явно заниженной цене, без соответствующего одобрения незаинтересованных акционеров, в отсутствие достаточных доказательств экономической целесообразности отчуждения акций для общества «Цеомакс»*. Нормы права применены судами правильно».

Следует заметить, что выявляемые арбитражными судами обстоятельства при рассмотрении корпоративных споров в тематическом поле «игры с ценами сбыта» фиксируют и другие схемы, нарушающие, по мнению заявителей иска (с которыми иногда соглашались, иногда нет суды), права и законные интересы компаний и их добросовестных совладельцев.

Одна из них – внешне некая *противоположность занижения цен сбыта*.

Пример: фрагмент описательной части *решения арбитражного суда Алтайского края от 9 января 2020 года по делу № А03-2988/2018*.

ций, часть из которых была передана ответчиком истцу в аренду, что привело к дополнительным расходам» (определение ВС РФ от 1 ноября 2019 года по делу № А07-11242/2018).

См. также определения ВС РФ от 5 декабря 2019 года по делу № А51-1278/2018 и от 11 сентября 2009 года по делу № А59-2170/2017.

«Косых В. Д. пояснил, что Скурыдин предложил ему принять его в фирму по совместительству менеджером, с тем чтобы он мог от имени его компании приобретать в своей компании мясные продукты оптом, после чего, затрачивая определенные усилия, время и ресурсы, разбивать товар на мелкие партии и перенаправлять с получением прибыли, которую они могли поделить. С 2015 года они со Скурыдиным А. Н. работали по определенной схеме, т. е. основное время Скурыдин работал в своей фирме, а дополнительное рабочее время у него. Скурыдин все устроил таким образом, что его фирма получала свою установленную норму прибыли, а Косых и Скурыдин получали дополнительную прибыль за счет дробления партии с повышением цены. Скурыдин сам развозил мясо от имени его компании по потребителям и контролировал сбор денег. Бизнес продвигался в основном успешно, пока в марте 2016 года в него не стали вмешиваться работники полиции. На что Скурыдин пояснил, что не собирается скрывать род и схему своей законной деятельности и сам будет рассчитываться со всеми поставщиками и собирать деньги с потребителей. После этого Скурыдин купил фирму у Косых».

«Позднее у Скурыдина возникли разногласия с Лактюхиным В. М., который, купив два грузовых автомобиля, использовал их через подконтрольного ему (Лактюхину В. М.) ИП Галкина для осуществления транспортных услуг – для доставки товара конечным покупателям со склада ООО «Аграрная группа – Алтай» с существенным завышением тарифов на услуги.

После очередного выявления факта приписки тарифа, времени пробега в работе автотранспорта, принадлежащего Лактюхину В. М., возникла конфликтная ситуация, и последний обратился в правоохранительные органы».

Время от времени неправомерными суды признают сделки цессии, содержащие неправомерный в экономическом плане дисконт.

Пример: фрагмент определения ВС РФ от 12 июля 2019 года по делу № А73-3757/2017.

«Исследовав обстоятельства спора /.../, суды пришли к выводу о доказанности истцом факта причинения обществу убытков в результате действий генерального директора (последовательная передача прав требований, принадлежавших обществу, хозяйственному обществу, подконтрольному аффилированному с ответчиком лицу, без получения встречного предоставления, необоснованное перечисление денежных средств третьим лицам)».

Любопытно также, что феномен покупки компанией имущества (сырья, материалов, узлов, энергоносителей, средств транспорта, оборудования, зданий, сооружений и т.д.) по завышенным ценам, что в силу очевидного также причиняет компании убытки, как представляется, в гораздо меньшей мере становится предметом судебного разбирательства. По мнению автора, причина коренится в психологическом поле: продажу за бесценок «нажитого непосильным трудом», особенно, если речь идет об опорных активах, совладельцами компаний субъективно воспринимается трагичнее, чем утрата ликвидности при разного рода приобретениях, которую, по-видимому, они готовы пережить.

Обычно факты подобных действий в жанре «завышение цены сделок поставки (оказания услуг, проведения работ)» в нарушение принципа добросовестности и разумности фиксируются судебными актами применительно к сценариям, в которых бенефициарами означенных поставок являются топ-менеджеры, значимые участники компаний либо их покровители. Обратимся к примерам.

Фрагменты описательной части постановления Второго арбитражного апелляционного суда от 13 февраля 2020 года по делу № А29-7590/2019.

«Подтверждением недобросовестности и (или) неразумности действий ответчика в отношении закупки стеклотрубки,

по мнению истца, являются факты, указанные в приговоре Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 11.02.2018 года о привлечении к уголовной ответственности по части 4 статьи 159 УК РФ Сердитова А. Б., занимавшего должность генерального директора Общества в период с 29.07.2008 по 25.02.2011.

В соответствии с приговором суда Сердитов А. Б. в вышеуказанный период времени *заключал договоры на поставку продукции для нужд Общества по заведомо завышенным ценам, а после перечисления Обществом в адрес поставщиков денежных средств представителями поставщиков часть денежных средств, составляющих разницу между завышенной ценой и реальной ценой продукции, передавались Сердитову А. Б.*

Приговором суда установлено, что при содействии Сердитова А. Б. на должность генерального директора Общества назначен Тяпкин В. Я. При этом вышеназванные лица достигли договоренности о том, что *обязательным условием назначения Тяпкина В. Я. на должность генерального директора Общества будет являться продолжение непосредственного участия Сердитова А. Б. в решении основных финансовых вопросов деятельности Общества, в том числе по взаимоотношениям с контрагентами Общества.* Далее Сердитов А. Б. озвучил ответчику требование о продолжении договорных отношений с основным контрагентом Костюхиным К. Н. и с организациями, которые Костюхин будет представлять в будущем на предложенных организациями условиях, при этом предполагалось, что стоимость поставляемой продукции по договорам будет искусственно завышена (страницы 5, 6 приговора суда)».

Еще пример.

Фрагмент описательной части *постановления Второго арбитражного апелляционного суда от 13 марта 2020 года по делу № А56-107723/2019.*

«По результатам анализа закупочных цен на реализуемый ООО «ПЕТМЕТАЛЛ» товар, продемонстрировавшего существенное завышение стоимости товара относительно рыночных показателей и не характерную для рынка рентабельность продаж, с учетом осуществления платежей без расшифровки назначения платежа в адрес недавно зарегистрированных контрагентов, являющихся резидентами другого субъекта РФ, Банк на основании пункта 11 статьи 7 Закона № 115-ФЗ принял обоснованное решение об отказе ООО «ПЕТМЕТАЛЛ» в проведении сомнительных операций, повлекшее направление истцу уведомления о расторжении договора. В этой связи Банк полагает, что применение предусмотренной пунктом 1.3.9 Тарифов комиссии при расторжении договора на основании Закона № 115-ФЗ полностью соответствует условиям договора, заключенного между сторонами».

О взаимодействии с независимыми экспертами и оценщиками

Случаи, в которых органы управления хозяйственного общества, фиксирующие в своих решениях цену сделки, обязаны в предварительном порядке обратиться за поддержкой к независимым оценщикам, определены законами РФ.

Так, согласно п. 2 ст. 77 Федерального закона «Об акционерных обществах» «привлечение оценщика для определения рыночной стоимости является обязательным для определения цены выкупа обществом у акционеров принадлежащих им акций в соответствии со статьей 76 настоящего Федерального закона, а также в иных случаях, если это прямо предусмотрено настоящим Федеральным законом». В частности, в соответствии со ст. 84.8 «акционерного» закона («Выкуп ценных бумаг публичного общества по требованию лица, которое приобрело более 95 процентов акций публичного общества») выкуп ценных бумаг осуществляется по цене не ниже рыночной стоимости

выкупаемых ценных бумаг, которая должна быть определена оценщиком.

Однако в большинстве случаев, руководствуясь буквой закона, акционерная компания не обязана обращаться к оценщику. При этом в наиболее ответственных корпоративных ситуациях, например, при одобрении (согласовании) экстраординарных сделок (как минимум, крупных и с заинтересованностью), рыночную стоимость приобретаемого, отчуждаемого или арендуемого имущества (иных активов) определяет совет директоров или (в непубличном обществе) общее собрание акционеров, если совета директоров в соответствии с уставом в данной компании нет. В менее ответственных ситуациях это, как правило, компетенция исполнительных органов⁵.

К примеру, п. 1 ст. 77 Федерального закона «Об акционерных обществах» установлено следующее: «В случаях, когда в соответствии с настоящим Федеральным законом цена (денежная оценка) имущества, а также цена размещения или порядок ее определения либо цена выкупа эмиссионных ценных бумаг общества определяются решением совета директоров (наблюдательного совета) общества, они должны определяться исходя из их рыночной стоимости».

Чем руководствуются в указанных случаях компетентные органы управления? Некоторые специалисты, в том числе финансисты, структурирующие сделки, в поисках ответа на данный вопрос руководствуются следующей идеей. Вполне достаточно, полагают они, обратиться к диалектике спроса и предложения, работающей исключительно в аспекте договоренностей сторон формируемой транзакции.

Чтобы понять, насколько такой подход обоснован, обратимся к судебной практике.

⁵ Исключение из упомянутого правила – отнесение уставом данного вопроса к компетенции того же совета директоров при принятии решения о сделках, явно не отнесенных к его юрисдикции законом (так называемая дополнительная компетенция совета директоров).

Признаем, иногда суды занимают сугубо формальную позицию, скажем, предлагая заявителю иска о признании сделки недействительной или взыскании убытков с членов органов управления, поддержавших спорную оценку стоимости, доказать некорректность оценки и, коль скоро истцу это не удастся, поддерживают ответчика. Однако, по эмпирическим наблюдениям автора статьи, такое происходит не часто. Тренд иной: суды резонно просят ответчика пояснить, откуда взялись те или иные цифры, или прибегают к инструментарию судебной экспертизы. И если выясняется, что «потолочные оценки» не обоснованы, философия иска обычно получает поддержку судебных властей.

Резюме. Орган управления, определяющий рыночную стоимость имущества, составляющего предмет (объект) сделки, должен быть готов к развернутым мотивировкам и возможному оппонированию со стороны совладельцев компании, административного органа (как правило, в этой роли ЦБ РФ), арбитражного суда и даже следственных органов, а вслед за ними – и суда общей юрисдикции.

Заметим, что редкий участник корпоративного спора, содержательными подсистемами которого являются неоднозначные ценовые позиции или связанная с ними взаимозависимость компаний, не усиливает свои доводы мнением независимого специалиста. Как правило, процессуальные оппоненты прибегают к тому же приему, одновременно стараясь поставить под сомнение компетентность специалиста противоположной стороны. Это нормальная практика, едва ли не обычай судебных баталий. В результате в ходе разбирательства сталкиваются прямо противоположные суждения, в том числе количественные выводы. Суды, не будучи процессуально связанными суждениями специалистов, решают, какие мнения экспертов располагают доказательственной силой, какие нет. Соответственно, что-то интегрируется в мотивировочную

основу вердикта, а что-то, напротив, ставится под сомнение.

В последнее время стороны, особенно часто участники громких процессов, стали обращаться к юристам – авторитетным ученым не предмет выражения экспертного мнения по существу спора, в том числе спора, связанного с оценкой правомерности отчуждения того или иного актива по соответствующей цене. По мнению автора статьи, руководителям и финансистам компаний стоит иметь в виду, что далеко не всегда арбитражные суды лояльно относятся к такой практике.

Дискуссионные вопросы

Дискриминационное ценообразование, воспринимаемое в разрезе корпоративной коррупции, во всяком случае, судя по эмпирике, иллюстрирующей складывающиеся в РФ тренды, остается предметом разночтений – управленческих, экспертных, научных. А самое удивительное – судебных. В последнем случае, как полагает автор, мы сталкиваемся с неким парадоксом, в основе которого дискуссионная в доктринальном плане материя. В предельном общем плане она такова. Должны ли арбитражные суды в РФ «погружаться» в экономические тонкости спорных правоотношений? По корпоративным и сугубо «ценовым» спорам в частности?

Если исходить из институциональной миссии системы арбитражной системы как вертикали экономических судов, то вроде бы да. Однако известна и такая позиция высшей судебной инстанции РФ: «Поскольку судебный контроль призван обеспечивать защиту прав юридических лиц и их учредителей (участников), а не проверять экономическую целесообразность решений, принимаемых директорами, директор не может быть привлечен к ответственности за причиненные юридическому лицу убытки в случаях, когда его действия (бездействие), повлекшие убытки, не выходили за пределы

обычного делового (предпринимательского) риска»⁶.

Институт «обычного риска» (ныне, увы, оценочный) также нуждается в обретении квалифицирующих признаков. Возможно, частных, конкретных (в незакрытом перечне). Возможно, дающих критериальные ориентиры.

Полагаем, пока подобная «дискуссионность» не будет преодолена в нормотворческом фарватере, прикладная «дискуссионность» в недрах бизнеса, в том числе поощряющая коррупционную практику, будет масштабироваться и мутировать.

Заключение

1. Тезис «цена устанавливается соглашением сторон» в ходе структурирования сделок компании не стоит воспринимать как некий абсолют. Данное правило имеет значимые исключения, как прямо («ситуативно») установленные соответствующими нормами закона, так и содержательно ориентированные на фундаментальные институциональные принципы справедливости, добросовестности и разумности.

2. Членам коллегиальных органов управления, утверждающим в соответствующих случаях рыночную стоимость имущества, формирующего предмет (объект) сделки, следует быть готовыми к развернутым пояснениям касательно обоснования расчетов.

3. Курирующим организацию работы коллегиальных органов управления финансистам, юристам, корпоративным секретарям и/или ответственным секретарям правлений и советов директоров компаний необходимо в плановом порядке включать отдельным пунктом (файлом) в свод материалов для членов данных структур в части подготовки вопросов об одобрении сделок аналитику, касающуюся обоснования цены транзакции.

⁶ Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 30 июля 2013 года № 62.

4. В составе экономических и юридических рисков (и вслед за ними – рисков репутационных) компании и ее руководителей, предпочитающих «потолочные» методы ценообразования юридически и экономически корректным методом определения стоимости имущества: 1) иски о признании соответствующих сделок недействительными, 2) исковые требования заинтересованных лиц о реституировании ничтожных сделок, 3) иски о возмещении убытков членами органов управления или фактическими бенефициарами («десижнмейкерами») компаний, 4) иски об исключении участников ООО и акционеров АО из состава совладельцев, 5) комбинация пунктов 3 и 4⁷, 6) дифференцированные способы уголовно-правового преследования, 7) дисквалификация судебным актом.

5. Эмпирическая установка управленческой и предпринимательской практики «для того, чтобы найти компетентного независимого специалиста, нужно самому, хотя бы в целом, разбираться в соответствующей проблематике» в сфере должного ценообразования нуждается во всемерной поддержке. При этом резонно учитывать следующие моменты: 1) важно понять, распола-

гает ли специалист в сфере аутсорсинга – соискатель поручения компании – должной профессиональной репутацией, далее 2) специализируется ли он на применении соответствующих методов экспертизы в данном конкретном сегменте выражения мнения, 3) готов ли он разделить риски с заказчиком (помимо того, что прямо установлено законом), и, наконец, 4) если есть возможность, мобилизуйте нескольких специалистов «извне» и по итогам их работы по идентичным ТЗ изберите наиболее консервативную позицию в качестве рабочей версии решения. При этом пресловутая «сговорчивость» оценщика (как, впрочем, и любого другого внешнего эксперта), применение тендерных принципов поисков исполнителя, а равно разного рода систем «формальной аккредитации» – отнюдь не гарантия нахождения безупречной «селективной позиции» в этой области.

6. Судебная правоприменительная практика в классе кейсов, критически оценивающих работу внешних экспертов, весьма подвижна. Заказчикам услуг независимых специалистов не стоит игнорировать плотный мониторинг такой практики.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 09.03.2021).
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 8 декабря 2020 года). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 09.03.2021).
3. Федеральный закон от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ (ред. от 31 июля 2020 года, с изм. от 24 февраля 2021 года) «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 января 2021 года). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8743/ (дата обращения: 09.03.2021).
4. Федеральные стандарты оценки (ФСО 1–13). URL: <http://www.ceae.ru/law-2.htm> (дата обращения: 09.03.2021).
5. Баздникин А. С. Цены и ценообразование. – М.: Юрайт, 2017. – 370 с.
6. Богалдин-Малых В. В. Ценовая и инновационная политика в практике современного бизнеса. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2014. – 296 с.
7. Васюхин О. В. Основы ценообразования: учебное пособие. – СПб., 2010. – 110 с.
8. Герасименко В. В. Ценообразование. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 422 с.
9. Липсиц И. В. Коммерческое ценообразование: учебник. – М.: БЕК, 2015. – 368 с.

⁷ Жанр, набирающий популярность. Один из недавних примеров – судебные акты по делу № А42-10087/2017 (см., в частности, определение ВС РФ от 30 сентября 2019 года).

10. Крэм Тони. Классная цена. О секретах умного ценообразования. – М.: Олимп-Бизнес, 2010. – 224 с.
11. Лабзунов П. П. Управление ценами и затратами в современной экономике. – М.: Книжный мир, 2013. – 288 с.
12. Марн Майкл В., Регнер Эрик В., Завада Крейг К. Ценовое преимущество / пер. с англ. Т. Гутниковой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 314 с.
13. Окладников Д. Е. Практическое ценообразование. – М.: Ленанд, 2014. – 160 с.
14. Долан Роберт Дж. Эффективное ценообразование = Power pricing / Роберт Дж. Долан, Герман Саймон. – М.: Экзамен, 2005. – 414 с.
15. Салимжанов И. К. Ценообразование: учебник. – М.: Высшая школа, 2016. – 304 с.
16. Ценообразование / Г. А. Тактаров [и др.]. – М.: Финансы и статистика, Инфра-М, 2016. – 192 с.
17. Ямпольская Д. О. Ценообразование в условиях рынка: учебное пособие. – М.: Международные отношения, 2015. – 192 с.
18. Осипенко О. В. «Bribery Act» и реалии отечественной корпоративной коррупции // Слияния и поглощения. 2011. № 6 (100). С. 32–49.
19. Осипенко О. В. Институт «самопремирования» ЕИО: правоприменительная практика // Акционерное общество: Вопросы корпоративного управления. 2017. № 1 (152). URL: <https://ao-journal.ru/journal/lib/ejournal/detail/ArticleID/1199/Institut-%c2%absamopremirovaniya%c2%bb-EIO-pravoprimeritel'naja-praktika>
20. Осипенко О. В. Конкурирующая деятельность инсайдера компании: формы проявления и способы противодействия // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. № 4 (70) – 5 (71). С. 31–50.
21. Осипенко О. В. Корпоративная коррупция. Распределительные отношения: «золотые парашюты» // Акционерное общество: Вопросы корпоративного управления. 2018. № 9 (172). URL: <https://ao-journal.ru/journal/lib/ejournal/detail/ArticleID/1530/korporativnaya-korrupciya-raspredeletelnye-otnosheniya-zoloty-parashyut>
22. Осипенко О. В. Корпоративная коррупция: сущность, формы, способы противодействия // Труд и социальные отношения. 2011. № 12. С. 3–11.
23. Осипенко О. В. Корпоративный контроль: в 2 т. – М.: Изд-во Статут, 2013–2014.
24. Осипенко О. В. Корпоративная коррупция как маргинальная практика. Эксплуатация статуса субъекта корпоративного контроля // Акционерное общество: Вопросы корпоративного управления. 2018. № 11 (174). URL: <https://ao-journal.ru/journal/lib/ejournal/detail/ArticleID/1559/korporativnaya-korrupciya-kak-marginal'naya-praktika-ehkspluatatsiya-statusa-subekta-korporativnogo-kontrolya>
25. Осипенко О. В. О роли нормотворчества компаний в противодействии коррупции // Акционерное общество: Вопросы корпоративного управления. 2011. № 9 (88). С. 67–89.
26. Осипенко О. В. Оценка рисков корпоративной коррупции // Акционерное общество: Вопросы корпоративного управления. 2020. № 4. С. 49–60.
27. Осипенко О. В. Противодействие корпоративной коррупции: методические иллюзии и действительность // «Слияния и поглощения». 2014. № 1. С. 5–27.
28. Осипенко О. В. Реструктуризация региональных холдингов. – М.: Изд-во «Городец», 2010. – 191 с.

Сведения об авторе

Осипенко Олег Валентинович, ORCID 0000-0002-4990-5594, докт. экон. наук, профессор, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, Rincon-msk@yandex.ru

Статья поступила 25.12.2020, рассмотрена 15.01.2021, принята 29.01.2021

References

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote of December 12, 1993 with amendments approved during the all-Russian vote on of July 1, 2020). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (accessed 09.03.2021).
2. Civil Code of the Russian Federation. Part one of November 30, 1994 51 FZ (as amended of December 8, 2020). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (accessed 09.03.2021).
3. RF Federal Law "On Joint Stock Companies" (as amended and supplemented, entered into force of January 1, 2021). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8743/ (accessed 09.03.2021).
4. Federal assessment standards (FSO 1–13). Available at: <http://www.ceae.ru/law-2.htm> (accessed 09.03.2021).
5. Bazdnikin A. S. *Tseny i tsenoobrazovanie* [Prices and pricing]. Moscow, Yurait Publ., 2017, 370 p.
6. Bogaldin-Malykh V. V. *Tsenovaya i innovatsionnaya politika v praktike sovremennogo biznesa* [Pricing and innovation policy in the practice of modern business]. Moscow, MPSI Publ., MODEK Publ., 2014, 296 p.

7. Vasyukhin O. V. *Osnovy tsenoobrazovaniya: uchebnoe posobie* [Basics of pricing: a study guide]. St. Petersburg, 2010, 110 p.
8. Gerasimenko V. V. *Tsenoobrazovanie* [Pricing]. Moscow, *INFRA-M* Publ., 2016, 422 p.
9. Lipsits I. V. *Kommercheskoe tsenoobrazovanie: uchebnik* [Commercial pricing: textbook]. Moscow, *BEK* Publ., 2015, 368 p.
10. Cram Tony. *Klassnaya tsena. O sekretakh umnogo tsenoobrazovaniya* [Great price. About the secrets of smart pricing]. Moscow, *Olymp-Busines* Publ., 2010, 224 p.
11. Labzunov P. P. *Upravlenie tsenami i zatratami v sovremennoi ekonomike* [Management of prices and costs in the modern economy]. Moscow, *Knizhnyi mir* Publ., 2013, 288 p.
12. Marn Michael V., Regner Eric V., Zawada Craig K. *Tsenovoe preimushchestvo* [The price advantage]. Transl. from English T. Gutnikova. Moscow, *Alpina Biznes Buks* Publ., 2004, 314 p.
13. Okladnikov D. E. *Prakticheskoe tsenoobrazovanie* [Practical pricing]. Moscow, *Lenand* Publ., 2014, 160 p.
14. Dolan Robert J. *Effektivnoe tsenoobrazovanie = Power pricing* [Effective Pricing = Power pricing] / Robert J. Dolan, Herman Simon. Moscow, *Ekzamen* Publ., 2005, 414 p.
15. Salimzhanov I. K. *Tsenoobrazovanie: uchebnik* [Pricing: textbook]. Moscow, *Vyshshaya shkola* Publ., 2016, 304 p.
16. *Tsenoobrazovanie* [Pricing]. Ed. by G. A. Taktarov et al. Moscow, *Finansy i statistika, Infra-M* Publ., 2016, 192 p.
17. Yampolskaya D. O. *Tsenoobrazovanie v usloviyakh rynka: uchebnoe posobie* [Pricing in market conditions: a study guide]. Moscow, *Mezhdunarodnye otnosheniya* Publ., 2015, 192 p.
18. Osipenko O. V. «Bribery Act» i realii otechestvennoi korporativnoi korruptsii [“Bribery Act” and the realities of domestic corporate corruption]. *Sliyaniya i pogloshcheniya*, 2011, no.6(100), pp.32-49.
19. Osipenko O. V. *Institut «samopremirovaniya» EIO: pravoprimenitel'naya praktika* [Institute of “self-awarding” EIO: law enforcement practice]. *Aksionernoe obshchestvo: Voprosy korporativnogo upravleniya*, 2017, no.1(152). Available at: <https://ao-journal.ru/journal/lib/ejournal/detail/ArticleID/1199/Institut-%c2%absamopremirovaniya%c2%bb-EIO-pravoprimenitel'naya-praktika>
20. Osipenko O. The competing activity of the corporation insider: forms of phenomenon and ways of counteraction. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2018, vol.12, no.4(70)-5(71), pp.31-50 (in Russian).
21. Osipenko O. V. *Korporativnaya korruptsiya. Raspredelitel'nye otnosheniya: «zolotyie parashyuty»* [Corporate corruption. Distribution relations: “golden parachutes”]. *Aksionernoe obshchestvo: Voprosy korporativnogo upravleniya*, 2018, no.9(172). Available at: <https://ao-journal.ru/journal/lib/ejournal/detail/ArticleID/1199/Institut-%c2%absamopremirovaniya%c2%bb-EIO-pravoprimenitel'naya-praktika>
22. Osipenko O. V. Corporate corruption: essence, forms, ways of counteraction. *Trud i sotsial'nye otnosheniya*=Labour and social relations, 2011, no.12, pp.3-11 (in Russian).
23. Osipenko O. V. *Korporativnyi kontrol': v 2 t.* [Corporate control: in 2 parts]. Moscow, *Statut* Publ., 2013-2014.
24. Osipenko O. V. *Korporativnaya korruptsiya kak marginal'naya praktika. Ekspluatatsiya statusa sub"ekta korporativnogo kontrolya* [Corporate corruption as a marginal practice. Exploitation of the status of a subject of corporate control]. *Aksionernoe obshchestvo: Voprosy korporativnogo upravleniya*, 2018, no.11(174). Available at: <https://ao-journal.ru/journal/lib/ejournal/detail/ArticleID/1559/korporativnaya-korruptsiya-kak-marginal'naya-praktika-ehkspluatatsiya-statusa-subekta-korporativnogo-kontrolya>
25. Osipenko O. V. *O roli normotvorchestva kompanii v protivodeistvii korruptsii* [On the role of company rule-making in fighting corruption]. *Aksionernoe obshchestvo: Voprosy korporativnogo upravleniya*, 2011, no.9(88), pp.67-89.
26. Osipenko O. V. *Otsenka riskov korporativnoi korruptsii* [Corporate corruption risk assessment]. *Aksionernoe obshchestvo: Voprosy korporativnogo upravleniya*, 2020, no.4, pp.49-60.
27. Osipenko O. V. *Protivodeistvie korporativnoi korruptsii: metodicheskie illyuzii i deistvitel'nost'* [Countering corporate corruption: methodological illusions and reality]. *Sliyaniya i pogloshcheniya*, 2014, no.1, pp.5-27.
28. Osipenko O. V. *Restrukturizatsiya regional'nykh kholdingov* [Restructuring of regional holdings]. Moscow, *Gorodets* Publ., 2010, 191 p.

About the author

Oleg V. Osipenko, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University, Moscow, Russia, Rincon-msk@yandex.ru

Received 25.12.2020, reviewed 15.01.2021, accepted 29.01.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-80-96

Методика учета влияния деловой репутации исполнительного органа и членов совета директоров акционерного общества на стоимость бизнеса

О.Д. Косорукова^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* olga.kosorukowa@yandex.ru

Аннотация. Согласно современной теории корпоративных финансов цель управления финансами компании – максимизация рыночной стоимости бизнеса, что одновременно является и возможностью роста конкурентоспособности бизнеса. Анализ ценообразующих факторов стоимости бизнеса – основа принятия эффективных финансовых решений менеджментом. Данная работа посвящена анализу влияния на стоимость бизнеса деловой репутации исполнительного органа общества и членов совета директоров. Такой анализ связан также с анализом корпоративного управления бизнеса, поскольку именно в рамках корпоративного управления рассматривается взаимосвязь менеджмента и собственников компании и ее влияние на стоимость бизнеса. Целью исследования является разработка методики учета влияния деловой репутации исполнительного органа акционерного общества на стоимость его бизнеса. Задача исследования состоит в выявлении критериев оценки влияния деловой репутации исполнительного органа и члена совета директоров акционерного общества на стоимость бизнеса. Исследование базируется на общенаучной методологии, предусматривающей использование методов системного и сравнительного анализа, анализа и синтеза, методах и подходах оценочной деятельности. В статье рассматривается роль деловой репутации членов органов управления акционерного общества на современном этапе развития корпоративного управления и ее влияние на стоимость бизнеса. В результате доказана важность и возможность использования показателя деловой репутации для оценки стоимости бизнеса через призму применения доходного подхода в оценке. Учет влияния деловой репутации членов совета директоров и исполнительных органов организаций на стоимость бизнеса рассмотрен в двух направлениях: путем влияния на величину денежного потока и путем учета в ставке дисконтирования.

Ключевые слова: деловая репутация, акционерное общество, стоимость бизнеса, совет директоров, исполнительный орган

Для цитирования: Косорукова О.Д. Методика учета влияния деловой репутации исполнительного органа и членов совета директоров акционерного общества на стоимость бизнеса // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 80–96. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-80-96

Methodology for accounting for the impact of the business reputation of the executive body and members of the board of directors of a joint-stock company on the business value

O. Kosorukova^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* olga.kosorukowa@yandex.ru

Abstract. According to the modern theory of corporate finance, the goal of managing the company's finances is to maximize the market value of the business, which is also an opportunity to increase the competitiveness of the business. Analysis of price-forming factors of business value is the basis for making effective financial decisions by management. This article is devoted to the analysis of the impact on the business value of the business reputation of the company's executive body and members of the board of directors. This analysis is also related to corporate governance review of the business, as it is within the framework of corporate governance examines the relationship between management and owners of a company and its impact on business value. The aim of the research is to develop a methodology for accounting for the impact of the business reputation of the executive body of a joint-stock company on the value of its business. The objective of the research is to identify criteria for assessing the impact of the business reputation of the executive body and a member of the board of directors of a joint-stock company on the business value. Research is based on a general scientific methodology, which provides for the use of methods of systematic and comparative analysis, analysis and synthesis, methods and approaches of evaluation activities. The article examines the role of business reputation of members of the management bodies of a joint-stock company at the present stage of corporate governance development and its impact on the business value. As a result, the importance and possibility of using the business reputation indicator to assess the value of a business through the prism of applying a revenue approach in valuation is proved. Accounting for the impact of the business reputation of members of the board of directors and executive bodies of organizations on the business value is considered in two directions: by influencing the amount of cash flow and by taking into account the discount rate.

Keywords: business reputation, joint stock company, business value, board of directors, executive body

For citation: Kosorukova O. Methodology for accounting for the impact of the business reputation of the executive body and members of the board of directors of a joint-stock company on the business value. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.80-96 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-80-96

Введение

Вопросам роли деловой репутации компании в формировании стоимости бизнеса посвящено множество научных публикаций в отечественной и зарубеж-

ной литературе, однако в последнее время как в России в связи с принятием Федерального закона № 281-ФЗ [1], так и за рубежом увеличился интерес к вопросам влияния на стоимость компаний деловой репутации их руководителей. При этом также отмечается,

что менеджмент российских компаний стремится к упорядочиванию отношений между различными категориями акционеров и отношений в целом между собственниками и менеджментом, формирует интегрированные бизнес-группы, которые являются более устойчивыми на высококонкурентном рынке [2]. Исследования показывают, что численность совета директоров может сокращаться при увеличении конкуренции на товарном рынке [3]. По мере ужесточения конкуренции роль управления деловой репутацией компании возрастает; по экспертным оценкам доля деловой репутации в рыночной стоимости компании составляет 20–25% и может достигать 85% [4].

Стратегии роста стоимости бизнеса и их влияние на конкурентоспособность компаний также рассматриваются в научной и учебной литературе [5].

Данные российской судебной статистики свидетельствуют о том, что количество дел, которые ежегодно рассматриваются как в судах общей юрисдикции, так и в арбитражных судах, разрешающих споры о защите деловой репутации в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности, является стабильным [6]:

- в судах общей юрисдикции в среднем в год рассматривается 5000 дел;
- в арбитражных судах в среднем в год рассматривается 800 дел.

В своем интервью А. И. Иконников [7] отмечает, что Федеральный закон № 281-ФЗ расширяет список требований к деловой репутации собственников и руководителей финансовых организаций. Более 6 тысяч человек попали в черный список Банка России. Автор связывает эту ситуацию с неэффективной существующей системой корпоративного управления, она «не смогла защитить кредитные организации от падения и санации. Совет директоров не смог сбалансировать интересы доминирующих акционеров, требующих постоянного роста, и стейкхолдеров. Все это показывает, что качество корпоратив-

ного управления не оптимально и требуется серьезная работа над ошибками». При этом указывается, что в качестве инструмента защиты профессиональной деятельности директоров в международной бизнес-практике используется страхование их ответственности.

В научных работах [8] отмечается, что снижение индекса репутации руководителя (индекс рассчитывается по требованиям Национального стандарта РФ ГОСТ Р 66.0.01–2017 [9]) всего на 1% приводит к падению рыночной стоимости компании сразу на 3%.

В одном из последних зарубежных исследований по вопросу влияния ключевой фигуры в руководстве на эффективность деятельности компании M. Bennedsen, F. Pérez-González и D. Wolfenzon [10] приводят доказательства того, что руководство компании оказывает существенное влияние на ее финансовые результаты и инвестиционную привлекательность, и наибольшую роль в эффективности деятельности компании играют высшие топ-менеджеры (CEO (Chief Executive Officer – главный исполнительный директор) – ключевые фигуры в руководстве), поскольку уход других топ-менеджеров не оказывает аналогичного влияния на деятельность компании. Кроме того, в исследовании доказывалось, что для растущих компаний и компаний с высокой долей использования человеческого капитала существенным влиянием на эффективность работы обладает возраст ключевой фигуры¹ в руководстве.

В данной работе не будем подробно останавливаться на анализе понятия «деловая репутация юридического лица», поскольку этому вопросу в литературе уделяется достаточное внимание [11].

Проблему же деловой репутации гражданина поднимает ст. 152 ГК РФ «Защита чести, достоинства и деловой репутации».

¹ Преимуществом обладают генеральные директора молодого возраста.

1. Требования нормативно-правовых актов к деловой репутации исполнительного органа и члена совета директоров акционерного общества и деловой репутации организации

1.1. Сущность деловой репутации и методы ее определения

Для целей данной статьи под опытом и деловой репутацией субъекта предпринимательской деятельности (далее – деловая репутация) будет рассматриваться совокупность характеристик, которая определяет оценку деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя с точки зрения их деловых качеств, включая наличие у них финансовых ресурсов, оборудования и других материальных ресурсов, опыта работы и репутации, специалистов и иных работников определенного уровня квалификации [12].

Под стоимостью деловой репутации будем понимать наиболее вероятную расчетную величину, являющуюся отражением будущей экономической выгоды, генерируемой бизнесом за счет неидентифицируемой части активов (менеджментом, кадрами, деловыми связями, клиентской базой и др.).

Деловая репутация – один из существенных факторов, оказывающих влияние на стоимость акций и бизнеса. К ключевым особенностям деловой репутации можно отнести:

- неотделимость от бизнеса (невозможность самостоятельного отчуждения);
- отсутствие материально-вещественной формы;
- индивидуальность (отсутствие аналогов).

С точки зрения ценообразующих факторов деловой репутации можно выделить:

- способность приносить прибыль, превышающую среднеотраслевой уровень;
- невозможность проверки оценочных величин стоимости ценой продажи;
- невозможность четкого отнесения доходов и расходов, связанных с деловой репутацией.

В исследованиях [13] отмечается, что в суде наличие деловой репутации помогут доказать: «широкая клиентская база, отзывы клиентов и контрагентов, публикации об организации, наличие зарегистрированных товарных знаков, участие в конкурсах, выставках и т.п. То есть доказательства того, что об организации знает широкий круг лиц, и знания эти носят определенный характер».

В специальной литературе приводится довольно обширный перечень методов определения рыночной стоимости деловой репутации организации [14]. При этом в оценочной практике при определении стоимости деловой репутации наиболее известен метод избыточных прибылей. Однако в федеральном стандарте оценки «Оценка нематериальных активов и интеллектуальной собственности (ФСО № 11)» [15] методика оценки стоимости деловой репутации изложена по аналогии с требованиями российских и международных стандартов бухгалтерского учета: стоимость деловой репутации определяется как сумма, остающаяся «после вычитания из стоимости (цены покупки) организации стоимости всех идентифицируемых материальных активов, в том числе денежных, и нематериальных активов, скорректированной с учетом фактических или потенциальных обязательств».

1.2. Требования нормативно-правовых актов к деловой репутации исполнительного органа и члена совета директоров акционерного общества

Рассмотрим далее в нашей работе более подробно роль и возможности влияния на стоимость бизнеса и акций публичного акционерного общества репутации членов совета директоров и исполнительного органа в России.

Как уже отмечалось, репутация физического лица именно как руководителя организации очень важна. Единоличный исполнительный орган акционерного общества (далее – АО) действует от имени общества

в гражданском обороте. Его репутация, несомненно, ассоциируется с репутацией самого общества и непосредственно влияет на сложившуюся на рынке оценку поведения компании, поэтому снижение профессиональной репутации руководителя организации приводит к снижению деловой репутации самого общества.

Распространение ложной и уничижительной информации об исполнительном органе и членах правления снижает деловую репутацию общества. Это также может привести к потере покупательского интереса к продукции и убыткам, а также к значительному снижению заинтересованности участников гражданского оборота, устанавливающих деловые отношения с компанией, в том числе с инвестиционными фондами. Для существующих контрагентов данного лица такой вид информации также может служить основанием для снижения объема инвестиций в его деятельность.

Ранее положением Банка России [16] была достаточно полно представлена информация о лицах, временно исполняющих обязанности руководителя кредитной организации, и лицах, на которых возложены отдельные обязанности руководителя кредитной организации, предусматривающие право распоряжаться денежными средствами, находящимися на счетах кредитной организации, открытых в Банке России.

Банк России выявил множество фактов неправильного понимания отдельными лицами, выполняющими функции единоличного исполнительного органа, степени ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации и последствий выявления различных недостатков в деятельности органов управления общества. Этому способствовали недооценка следующих последствий:

- недобросовестные действия (бездействия);
- готовность расширить сферу своего управленческого влияния и контроля для удовлетворения личных интересов (занятия

более высокой должности на предприятии и получения более высокого материального вознаграждения) без объективного анализа лицом наличия у него возможности для надлежащего осуществления обязанностей и полномочий в новой должности.

Неверное представление о своей роли в системе корпоративного управления финансовой организации обусловлено прежде всего отсутствием соответствующих внутренних документов в обществе. При этом многие вопросы в сфере корпоративного управления носят не юридический, а этический характер и должны решаться обществом, давая представление о роли, функциях того или иного органа управления в системе корпоративного управления.

Принятые в конце 2019 года рекомендации Банка России [17] изложили ключевые аспекты деятельности исполнительных органов финансовой организации и обозначили вопросы, на которые следует обращать внимание лицам, осуществляющим соответствующие функции. Целью этого документа является более детальный анализ и изучение требований нормативных правовых актов, внутренних документов финансовой организации.

В Кодексе корпоративного управления [18] большое внимание уделяется влиянию на корпоративное управление общества совета директоров. В документе приводятся рекомендации по вопросам избрания членов совета директоров. Так, в качестве члена совета директоров рекомендуется избирать физическое лицо, имеющее отличную деловую и личную репутацию, обладающее знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений относительно сферы деятельности совета директоров, а также необходимыми для эффективного выполнения его функций.

Необходимо особо отметить, что в отношении исполнительного органа таких рекомендаций Кодексом не дается.

В начале 2019 года Банк России своим информационным письмом рекомендовал

Руководство для членов совета директоров (наблюдательного совета) финансовой организации [17]. В частности, в рекомендациях отмечается, что недостатки в сфере корпоративного управления, такие как неэффективность внутренних процедур и процессов, могут постепенно и незаметно привести компанию к системной неустойчивости, большому нарастанию проблем, нарушению прав собственников, клиентов, кредиторов, а также к прекращению деятельности организации.

При этом Банк России указал основания для признания кандидата в совет директоров или члена совета директоров несоответствующим требованиям к деловой репутации.

Также Банк России рекомендовал финансовым организациям проводить самооценку и оценку деловой репутации членов совета директоров (наблюдательного совета) и исполнительных органов [16].

Критериями, подлежащими оценке, могут являться:

- степень реализации ключевых функций совета директоров;
- соответствие состава и структуры совета директоров потребностям организации;
- соответствие навыков, опыта, знаний и компетенций членов совета директоров целям и задачам организации;
- эффективность организации работы совета директоров;
- эффективность работы комитетов;
- качество взаимодействия совета с менеджментом организации;
- качество предоставляемой менеджментом информации;
- соответствие частоты заседаний совета директоров задачам и целям предприятия;
- стиль руководства, используемый председателем при принятии важных решений и разрешении спорных вопросов;
- прозрачность процесса принятия решений;

- качество взаимодействия совета с собственниками и другими заинтересованными лицами и прочее.

При этом организация самостоятельно определяет состав совета директоров, принимая во внимание следующие аспекты:

- масштаб организации;
- специфика деятельности организации;
- задачи организации;
- возможность привлечения независимых директоров в состав совета директоров.

В Кодексе корпоративного управления указывается, что крайне важно для эффективного выполнения советом директоров своих функций иметь сбалансированный состав совета директоров, в том числе по числу независимых директоров, опыту и квалификации членов совета директоров. Именно в совокупности эти факторы делают совет директоров способным решать ключевые вопросы в организации и определять стратегические направления деятельности организации [19].

Члены совета директоров должны владеть профессиональными навыками и знаниями в таких областях, как:

- стратегическое планирование;
- юриспруденция;
- управление рисками;
- управление активами;
- финансовый анализ;
- информационные технологии;
- комплаенс.

Разумная и добросовестная деятельность членов совета директоров предполагает принятие решений на основе всей имеющейся информации, с должной осторожностью, при отсутствии конфликта интересов, с учетом равного отношения акционеров, в рамках нормального бизнес-риска [18].

Важность совета директоров, его состава понимают также организаторы торговли, которые повышают требования к составу совета директоров и категориям членов совета директоров в зависимости от котировального уровня – первого или второго.

Московская биржа разработала Правила листинга [20], в соответствии с которыми:

1. Для включения акций в котировальный список первого уровня необходимо, чтобы в состав совета директоров эмитента входило не менее 1/5 состава совета и не менее трех независимых директоров.

2. Для включения акций в котировальный список второго уровня необходимо, чтобы в состав совета директоров эмитента входило не менее двух независимых директоров.

Такая информация оценивается инвесторами и повышает инвестиционную привлекательность акций организаций и конкурентоспособность бизнеса.

При этом несколькими нормативными документами определены требования к деловой репутации кандидатов и ограничения их участия в совете директоров, членства в коллегиальном исполнительном органе, а также кандидатов на должность единоличного исполнительного органа финансовых организаций. В частности, Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (ред. от 20.07.2020) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2020) (ст. 16) определяет случаи несоответствия указанных выше лиц требованиям к деловой репутации.

В соответствии с Федеральным законом от 22.04.1996 № 39-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О рынке ценных бумаг» (ст. 10.1) членом совета директоров (наблюдательного совета), членом коллегиального исполнительного органа, единоличным исполнительным органом на рынке ценных бумаг не могут являться:

- лица, которые осуществляли функции единоличного исполнительного органа финансовых организаций в момент совершения этими организациями нарушений, за которые у них были аннулированы (отозваны) лицензии на осуществление соответствующих видов деятельности, если со дня такого аннулирования (отзыва) прошло менее трех лет;

- лица, в отношении которых не истек срок, в течение которого они считаются подвергнутыми административному наказанию в виде дисквалификации;

- лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за преступления в сфере экономической деятельности или преступления против государственной власти.

Схожие требования предъявляет Закон РФ от 27.11.1992 № 4015-1 (ред. от 20.07.2020) «Об организации страхового дела в Российской Федерации» (ст. 32.1).

Федеральный закон от 29.11.2001 № 156-ФЗ (ред. от 20.07.2020) «Об инвестиционных фондах» (ст. 8) ужесточает критерий судимости: лица, имеющие судимость за умышленные преступления.

Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ (ред. от 20.07.2020) «О негосударственных пенсионных фондах» (ст. 6.2) указывает дополнительно в качестве требований к деловой репутации перечисленных выше лиц, если в течение пяти лет, предшествовавших дню назначения (избрания) на должность, Банк России установил следующие обстоятельства:

- неисполнение лицом обязанностей, возложенных на него Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», при возникновении оснований для осуществления мер по предупреждению банкротства финансовой организации и (или) при возникновении признаков несостоятельности (банкротства) финансовой организации;

- привлечение лица в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом к субсидиарной ответственности по обязательствам финансовой организации либо к ответственности в виде взыскания убытков в пользу финансовой организации в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»;

- признание физического лица или лица, осуществлявшего предпринимательскую деятельность без образования юридического

лица, банкротом, если не истек срок со дня завершения в отношении этого лица процедуры реализации имущества или прекращения производства по делу о банкротстве в ходе такой процедуры;

- наличие у лица права давать обязательные указания или возможности иным образом определять действия финансовой организации, которая была признана арбитражным судом банкротом;

- предъявление требования о замене указанного лица на основании части четвертой ст. 60, ст. 74, 76.9-1 и 76.9-3 Федерального закона от 10.07.2002 № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)»;

- наличие факта расторжения с лицом трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подп. 7 или 7.1 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, если не истек трехлетний срок со дня расторжения такого трудового договора;

- предоставление недостоверных сведений о своем соответствии квалификационным требованиям и (или) требованиям к деловой репутации, установленных законодательством;

- применение Банком России к лицу мер в соответствии с федеральными законами за представление существенно недостоверной отчетности;

- признание судом лица виновным в причинении убытков какому-либо юридическому лицу при исполнении им обязанностей члена совета директоров (наблюдательного совета), единоличного исполнительного органа;

- осуществление лицом действий (организации действий), относящихся в соответствии с законодательством Российской Федерации к неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и др.

Кроме того, Федеральный закон от 13.07.2015 № 223-ФЗ (ред. от 28.11.2018) «О саморегулируемых организациях в сфе-

ре финансового рынка» (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.12.2018) (ст. 24) предъявляет требования к деловой репутации кандидата на должность руководителя саморегулируемой организации.

Разобраться в вопросе оценки деловой репутации также поможет анализ судебной практики, который сформулирован в постановлении Пленума Высшего арбитражного суда РФ (ВАС РФ) [21].

Согласно этому документу добросовестность и разумность при исполнении обязанностей директора являются необходимыми и достаточными мерами для достижения целей деятельности, для которой создано юридическое лицо, в том числе для надлежащего исполнения обязанности, возложенной на юридическое лицо законом. К числу критериев недобросовестности и неразумности относятся:

1. *Критерии недобросовестности (нечестности директора):*

- действовал при наличии конфликта интересов и не раскрыл его;
- скрывал информацию о совершенной им сделке от участников;
- совершил сделку без необходимого корпоративного одобрения;
- уклонялся от передачи документов, касающихся обстоятельств, повлекших убытки;
- знал или должен был знать о том, что его действия (бездействия) не отвечали интересам организации.

2. *Критерии неразумности (непрофессионализма):*

- принял решение без учета известной ему информации;
- до принятия решения не предпринял действий, направленных на получение необходимой информации;
- совершил сделку без соблюдения обычно требующихся или принятых в данном юридическом лице внутренних процедур.

Резюмируя все вышеуказанное, можно сформировать понимание влияния деловой

репутации исполнительного органа и члена совета директоров акционерного общества на стоимость бизнеса.

2. Учет влияния деловой репутации исполнительного органа и члена совета директоров акционерного общества на оценку стоимости бизнеса

Основным подходом к оценке стоимости бизнеса согласно требованиям п. 2 ФСО

№ 8 [22] является доходный подход. Рассмотрим влияние на стоимость бизнеса деловой репутации членов совета директоров и исполнительного органа через призму применения метода дисконтированных денежных потоков.

Как известно, влияние на стоимость бизнеса в доходном подходе может отображаться через изменение величины денежного потока или через изменение величины ставки дисконтирования (см. формулу (1)):

$$V = \frac{CF_1}{1+r} + \frac{CF_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{CF_n}{(1+r)^n} + \frac{V_{term}}{(1+r)^n} = \sum_{i=1}^n \frac{CF_i}{(1+r)^i} + \frac{V_{term}}{(1+r)^n}, \quad (1)$$

где V – стоимость бизнеса;

$CF_{1, 2, \dots, n}$ – прогнозные значения денежных потоков (CashFlow), полученные от объекта оценки в 1-й, 2-й, ..., n -й год (период);

V_{term} – терминальная (постпрогнозная) стоимость бизнеса;

r – ставка дисконтирования;

n – количество прогнозируемых периодов (лет);

i – номер периода.

Как можно отразить влияние на стоимость бизнеса через денежные потоки такого фактора, как деловая репутация членов совета директоров и исполнительного органа?

Выделим несколько вариантов влияния на денежный поток:

1) расходы на страхование ответственности профессиональной деятельности директоров (используется в международной бизнес-практике), а в российской практике риск нанесения ущерба деловой репутации в среднем судами оценивается в размере 50–300 тыс. руб. (при этом истцы просят взыскать с ответчиков суммы от 100 тыс. до 4–6 млн. руб. [7];

2) ущерб, понесенный организацией в результате «умаления» репутации (уход клиентов, направление контрагентами и клиентами писем-отказов сотрудничать, снижение объема продаж, увольнение работников и т. п.).

Определение влияния на величину ставки дисконтирования можно рассмотреть че-

рез призму ее формирования методом кумулятивного построения (учет влияния через риск, связанный с ключевой фигурой в руководстве (табл. 1)), и методом CAPM через особые риски, связанные с деятельностью конкретной организации.

В соответствии с исходным «методом кумулятивного построения ставки дисконтирования», опубликованным в журнале *Business valuation Review* («The Adjusted Capital Asset Pricing Model for Developing Capitalization Rates: An Extension of Previous Build-Up Methodologies Based Upon the CAPM», 1989) [23], учитываются следующие факторы риска, принимающие значение от 0 до 5% (табл. 1).

В соответствии с данным методом итоговая ставка дисконтирования рассчитывается по формуле [24]

$$r = r_f + \sum r_i, \quad (2)$$

где r_f – безрисковая ставка;

r_i – i -ая премия за риск вложения в объект оценки.

Таблица 1. Факторы риска

Table 1. Risk factors

Риски <i>Risks</i>	Премии,% <i>Premiums,%</i>
Ключевая фигура в руководстве; качество руководства <i>Key figure in the guide; quality of leadership</i>	0–5
Размер компании <i>The size of the company</i>	0–5
Финансовая структура (источники финансирования компании) <i>Financial structure (sources of financing of the company)</i>	0–5
Товарная и территориальная диверсификация <i>Commodity and territorial diversification</i>	0–5
Диверсификация клиентуры <i>Diversification of clientele</i>	0–5
Доходы: рентабельность и предсказуемость <i>Revenue: profitability and predictability</i>	0–5
Прочие особые риски <i>Other special risks</i>	0–5
Плюс безрисковая ставка <i>Plus a risk-free rate</i>	

Метод анализа факторов для каждого элемента риска вложения в оцениваемый бизнес был описан ранее [14]. Используя эти предложения, можно определить величину риска исходя из разделения на составляющие, от которых будет зависеть его значение.

Значение величины премии за риск по позиции «Ключевая фигура в руководстве; качество руководства» можно определить исходя из представления информации в нескольких направлениях:

- профильное образование и опыт работы;
- выполнения требований к деловой репутации в части недобросовестности (нечестности директора);
- выполнения требований к деловой репутации в части неразумности (непрофессионализма);
- выполнения требований к деловой репутации в части требований законодательства к финансовым организациям.

При этом можно отдельно выделить анализ рисков для исполнительного органа и для членов совета директоров.

В рамках критерия «Профильное образование и опыт работы» анализ информации (факторов) может содержать: наличие высшего образования у руководителя оцениваемой компании; профильное образование исполнительного органа (руководителя компании, генерального директора) оцениваемой компании; опыт работы исполнительного органа (руководителя компании, генерального директора) оцениваемой компании в данной области более 5 лет; время работы руководителя компании на должности более 2 лет. Таким образом, если руководитель оцениваемой компании обладает необходимыми знаниями (образованием), у него накоплен значительный опыт работы в данной области, и он располагает значительным опытом руководства данной компанией, то имеет место минимальное значение премии за риск в части критерия «Профильное образование и опыт работы».

Другими словами, составляющими факторами каждого элемента риска являются простые вопросы, ответить на которые можно

«да», «нет» или «не знаю». Следовательно, присвоив каждому ответу соответствующее значение риска, можно рассчитать совокупное значение премии за риск. Если ответу «да» присвоить минимальное значение риска – 0%, ответу «нет» – максимальное значение 5%, а ответу «не знаю» соответственно среднее значение – 2,5%, тогда совокупное значение премии за риск «Профильное образование и опыт работы» можно рассчитать по следующей формуле:

$$K_{\text{проф_обр_опыт}} = \frac{(B_1 + B_2 + B_3 + B_4)}{T_B}, \quad (3)$$

где $K_{\text{проф_обр_опыт}}$ – итоговое значение премии за риск «Профильное образование и опыт работы»;

B_{1-4} – значения составляющих фактора (т.е. соответствующие значения от-

ветов на ключевые вопросы – 0; 5 или 2,5%);

T_B – количество составляющих фактора.

Для наглядности представим в виде таблицы расчет итогового значения премии за риск «Профильное образование и опыт работы» (табл. 2).

По аналогии можно представить каждый элемент общей премии за риск «Ключевая фигура в руководстве; качество руководства» и определить общую величину премии в ставке дисконтирования (см. табл. 3).

Итоговое значение элемента премии за риск «Ключевая фигура в руководстве; качество руководства» будет определяться по формуле

$$r_{\text{руководство}} = \sum_{k=1}^m \frac{K_k}{m}, \quad (4)$$

Таблица 2. Расчет значения премии за риск «Профильное образование и опыт работы»

Table 2. Calculation of the value of the risk premium “Specialized education and work experience”

Составляющие факторы <i>Constituent factors</i>	Ответы (да, нет, не знаю) <i>Answers (yes, no, don't know)</i>	Значение <i>The value</i>
Наличие высшего образования у руководителя оцениваемой компании <i>Availability of higher education at the head of the evaluated company</i>	Да Yes	0%
Профильное образование исполнительного органа (руководителя компании, генерального директора) оцениваемой компании <i>Profile education of the executive body (head of the company, general director) of the evaluated company</i>	Нет No	5%
Опыт работы исполнительного органа (руководителя компании, генерального директора) оцениваемой компании в данной области более 5 лет <i>More than 5 years of experience of the executive body (head of the company, general director) of the evaluated company in this field</i>	Да Yes	0%
Время работы руководителя компании на должности более 2 лет <i>Working time of the head of the company in the position of more than 2 years</i>	Да Yes	0%
Сумма значений: <i>The sum of the values:</i>		5%
Количество составляющих факторов: <i>Number of constituent factors:</i>		4
Значение премии за риск «Профильное образование и опыт работы»: <i>The value of the risk premium “Specialized education and work experience”:</i>		1,25%

где $r_{\text{руководство}}$ – величина премии за риск «Ключевая фигура в руководстве; качество руководства»;

K_k – значение k -го элемента премии за риск;

m – количество элементов премии за риск.

Таким образом, применение представленного метода оценки величины премии за риск в кумулятивном методе построения ставки дисконтирования представляется целесообразным и эффективным в существующих условиях развития оценочной деятельности в России, он не требует значительных финансовых и трудовых ресурсов.

Таблица 3. Методика расчета итогового значения премии за риск «Ключевая фигура в руководстве; качество руководства»

Table 3. Methodology for calculating the final value of the risk premium “Key figure in management; quality of management”

Элементы риска <i>The elements of risk</i>	Ответы (да, нет, не знаю) <i>Answers (yes, no, don't know)</i>	Значение <i>The value</i>
Профильное образование и опыт работы <i>Specialized education and work experience</i>		
Наличие высшего образования у руководителя оцениваемой компании <i>Availability of higher education at the head of the evaluated company</i>		
Профильное образование исполнительного органа (руководителя компании, генерального директора) оцениваемой компании <i>Profile education of the executive body (head of the company, general director) of the evaluated company</i>		
Опыт работы исполнительного органа (руководителя компании, генерального директора) оцениваемой компании в данной области более 5 лет <i>More than 5 years of experience of the executive body (head of the company, general director) of the evaluated company in this field</i>		
Время работы руководителя компании на должности более 2 лет <i>Working time of the head of the company in the position of more than 2 years</i>		
Сумма значений: <i>The sum of the values:</i>		
Количество составляющих факторов: <i>Number of constituent factors:</i>		
Значение элемента премии за риск (K_1): <i>Value of the risk premium element (K_1):</i>		
Выполнение требований к деловой репутации в части недобросовестности (нечестности директора) <i>Compliance with the requirements for business reputation in terms of bad faith (dishonesty of the director)</i>		
Действовал при наличии конфликта интересов и не раскрыл его <i>Acted in the presence of a conflict of interest and did not disclose it</i>		
Скрывал информацию о совершенной им сделке от участников <i>Hid information about the transaction from the participants</i>		

Продолжение таблицы 3

Элементы риска <i>The elements of risk</i>	Ответы (да, нет, не знаю) <i>Answers (yes, no, don't know)</i>	Значение <i>The value</i>
Совершил сделку без необходимого корпоративного одобрения <i>Made a deal without the required corporate approval</i>		
Уклонялся от передачи документов, касающихся обстоятельств, повлекших убытки <i>Evaded the transfer of documents relating to the circumstances that caused the losses</i>		
Знал или должен был знать о том, что его действия (бездействия) не отвечали интересам организации <i>Knew or should have known that his actions (inaction) did not meet the interests of the organization</i>		
Сумма значений: <i>The sum of the values:</i>		
Количество составляющих факторов: <i>Number of constituent factors:</i>		
Значение элемента премии за риск (K_2): <i>Value of the risk premium element (K_2):</i>		
Выполнение требований к деловой репутации в части неразумности (непрофессионализма) <i>Meeting the requirements for business reputation in terms of unreasonableness (unprofessionalism)</i>		
Принял решение без учета известной ему информации <i>Made a decision without taking into account the information known to him</i>		
До принятия решения не предпринял действий, направленных на получение необходимой информации <i>Prior to making the decision, did not take any actions aimed at obtaining the necessary information</i>		
Совершил сделку без соблюдения обычно требующихся или принятых в данном юридическом лице внутренних процедур <i>Made a transaction without following the internal procedures usually required or accepted in this legal entity</i>		
Сумма значений: <i>The sum of the values:</i>		
Количество составляющих факторов: <i>Number of constituent factors:</i>		
Значение элемента премии за риск (K_3): <i>Value of the risk premium element (K_3):</i>		
Выполнение требований к деловой репутации в части требований законодательства к финансовым организациям <i>Compliance with business reputation requirements in terms of legal requirements for financial institutions</i>		
Наличие фактов привлечения к административной или уголовной ответственности в связи с банкротством и в связи с деятельностью финансовой организации <i>Existence of facts of bringing to administrative or criminal liability in connection with bankruptcy and in connection with the activities of a financial organization</i>		

Окончание таблицы 3

Элементы риска <i>The elements of risk</i>	Ответы (да, нет, не знаю) <i>Answers (yes, no, don't know)</i>	Значение <i>The value</i>
Наличие факта расторжения с лицом трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подп. 7 или 7.1 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации <i>Existence of the fact of termination of the employment contract with the person on the initiative of the employer on the grounds provided for in paragraph 7 or 7.1 of part one of Article 81 of the Labor Code of the Russian Federation</i>		
Предоставление недостоверных сведений о своем соответствии квалификационным требованиям и (или) требованиям к деловой репутации, установленных законодательством <i>Providing false information about their compliance with the qualification requirements and (or) business reputation requirements established by law</i>		
Признание судом лица виновным в причинении убытков какому-либо юридическому лицу при исполнении им обязанностей единоличного исполнительного органа <i>Recognition by the court of a person guilty of causing losses to any legal entity in the performance of its duties as a sole executive body</i>		
Осуществление лицом действий (организации действий), относящихся в соответствии с законодательством Российской Федерации к неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком <i>Implementation by a person of actions (organization of actions) related to the illegal use of insider information and market manipulation in accordance with the legislation of the Russian Federation</i>		
Сумма значений: <i>The sum of the values:</i>		
Количество составляющих факторов: <i>Number of constituent factors:</i>		
Значение элемента премии за риск (K_4): <i>Value of the risk premium element (K_4):</i>		
Сумма значений: <i>The sum of the values:</i>		
Количество составляющих факторов: <i>Number of constituent factors:</i>		
Итоговое значение элемента премии за риск «Ключевая фигура в руководстве; качество руководства» ($r_{\text{руководство}}$): <i>Total value of the risk premium element «Key figure in management; quality of management» ($r_{\text{management}}$):</i>		

Заключение

В статье проведен анализ влияния на стоимость бизнеса деловой репутации исполнительного органа общества и членов совета директоров. Деловая репутация исполнительного органа общества и членов совета директоров является элементом корпоративного управления компании, поскольку именно в рамках корпоративного управления рассматривается проблема конфликта между менеджментом и собственниками компании и его влияние на изменение стоимости бизнеса.

В статье систематизированы и определены критерии оценки деловой репутации исполнительного органа общества и членов совета директоров, влияющих на стоимость бизнеса. Ре-

шена задача, состоящая в выявлении критериев оценки влияния деловой репутации исполнительного органа и члена совета директоров акционерного общества на стоимость бизнеса.

В работе доказана важность и возможность использования показателя деловой репутации для оценки стоимости бизнеса через применение доходного подхода в оценке. Влияние деловой репутации членов совета директоров и исполнительных органов организаций на стоимость бизнеса рассмотрено в двух направлениях: путем влияния на величину денежного потока и путем учета в ставке дисконтирования. Разработана методика учета влияния деловой репутации исполнительного органа акционерного общества на стоимость его бизнеса.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.07.2017 № 281-ФЗ (с изм. и доп.) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования обязательных требований к учредителям (участникам), органам управления и должностным лицам финансовых организаций» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Яковлев А. Конкуренция и ее влияние на развитие корпоративного управления [Электронный источник] // Российский экономический барометр. 2004. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentsia-i-ee-vliyanie-na-razvitie-korporativnogo-upravleniya/viewer> (дата обращения: 15.12.2020).
3. Бежин Е. В., Щербина А. А. Конкуренция и корпоративное управление: эмпирический анализ для российских фирм [Электронный источник] // Сборник докладов годовой тематической конференции НЭА «Образование, наука и модернизация». – М.: МШЭ МГУ имени М. В. Ломоносова, 2011. URL: <https://publications.hse.ru/chapters/185435962> (дата обращения: 12.12.2020).
4. Кузьмина Е. Ю., Соклакова И. В. Деловая репутация компаний: необходимость формирования и проблемы // Управление. 2016. № 4. С. 74–81. DOI: 10.12737/22792.
5. Косорукова И. В. Стоимостно-ориентированный подход к анализу конкурентоспособности бизнеса // Современная конкуренция. 2013. № 2. С. 28–38.
6. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.03.2016) // СПС «КонсультантПлюс».
7. Иконников А. Кто в ответе? // Современные страховые технологии. 2018. № 3. С. 16–18.
8. Нацыпаева Е. А. Рейтинговая оценка деловой репутации руководителей // Сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции «Саратовской области – 80 лет: история, опыт развития, перспективы роста»: в 3 частях; отв. ред. Н. С. Яшин. 2016. С. 44–46.
9. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 66.0.01–2017 «Оценка опыта и деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности. Национальная система стандартов. Общие положения, требования и руководящие принципы» (утв. и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 21.11.2017 № 1795-ст) // СПС «КонсультантПлюс».
10. Bennedsen Morten, Pérez-González Francisco, Wolfenzon Daniel. Do CEOs Matter? Evidence from Hospitalization Events // Journal of Finance. 2020. Vol. 75. No. 4. P. 1877–1911. DOI: <https://doi.org/10.1111/jofi.12897>.
11. Косорукова И. В., Мокрова Л. П. Инструменты управления деловой репутацией бизнеса и ее стоимостью // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2018. № 9. С. 18–31. DOI: 10.24411/2072-4098-2018-19001.
12. Устинова Л. Н. Методика формирования комплексного подхода к оценке деловой репутации компании // Экономика в промышленности. 2012. № 1. С. 98–103.
13. Слесарев С. Деловая репутация директора и организации: как взыскать репутационный вред, если она опорочена? [Электронный источник]. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1115786/> (дата обращения: 10.12.2020).

14. Оценка стоимости имущества: учебник / Н. В. Мирзоян, О. М. Ванданимаева [и др.]; под ред. И. В. Косоруковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Университет «Синергия», 2017. – 760 с.
15. Приказ Минэкономразвития России от 22.06.2015 №385 «Об утверждении Федерального стандарта оценки "Оценка нематериальных активов и интеллектуальной собственности (ФСО № 11)"» // СПС «КонсультантПлюс».
16. Положение Банка России от 25.10.2013 г. №408-П (с изм. и доп.) «О порядке оценки соответствия квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации лиц, указанных в статье 11.1 Федерального закона «О банках и банковской деятельности» и статье 60 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», и порядке ведения базы данных, предусмотренной статьей 75 Федерального закона "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)"» (документ утратил силу 02.04.2018).
17. Информационное письмо Банка России от 28.02.2019 № ИН-06–28/18 «О руководстве для членов совета директоров (наблюдательного совета) финансовой организации» // СПС «КонсультантПлюс».
18. Письмо Банка России от 10.04.2014 №06–52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» [Электронный источник] // Вестник Банка России. 2014. №40. URL: <https://cbr.ru/publ/vestnik/ves140418040.pdf> (дата обращения: 15.12.2020).
19. Федеральный закон от 26.12.1995 №208-ФЗ (с изм. и доп.) «Об акционерных обществах» // СПС «КонсультантПлюс».
20. Листинг ценных бумаг [Электронный источник] // Официальный сайт ПАО «Московская Биржа». URL: <https://www.moex.com/s19> (дата обращения: 15.12.2020).
21. Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 №62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» // СПС «КонсультантПлюс».
22. Приказ Минэкономразвития России от 01.06.2015 года №326 «Об утверждении Федерального стандарта оценки "Оценка бизнеса (ФСО №8)"» // СПС «КонсультантПлюс».
23. Mercer Z. Christopher. The Adjusted Capital Asset Pricing Model for Developing Capitalization Rates: An Extension of Previous Build-Up Methodologies Based Upon the CAPM. *Business valuation Review*. 1989. Vol. 8. No. 4. P. 147–156. DOI: <https://doi.org/10.5791/0882-2875-8.4.147>.
24. Косорукова И. В., Секачев С. А., Шуклина М. А. Оценка стоимости ценных бумаг и бизнеса / под ред. И. В. Косоруковой. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2016. – 904 с.

Сведения об авторе

Косорукова Ольга Дмитриевна, ORCID 0000-0001-8680-0727, аспирант, старший преподаватель, кафедра оценочной деятельности и корпоративных финансов, Университет «Синергия», Москва, Россия, [olga.kosorukowa@yandex.ru](mailto:kosorukowa@yandex.ru)

Статья поступила 14.12.2020, рассмотрена 28.12.2020, принята 13.01.2021

References

1. RF Federal Law "On amendments to certain legislative acts of the Russian Federation in terms of improving mandatory requirements for founders (participants), management bodies and officials of financial organizations" (with changes and additions) of July 29, 2017 281 FZ (in Russian). *SPS «KonsultantPlyus»*.
2. Yakovlev A. *Konkurentsia i ee vliyanie na razvitie korporativnogo upravleniya* [Competition and its impact on the development of corporate governance]. *Rossiiskii ekonomicheskii barometr*=Russian Economic Barometer, 2004, no.3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentsia-i-ee-vliyanie-na-razvitie-korporativnogo-upravleniya/viewer> (accessed 15.12.2020).
3. Bezhin E. V., Shcherbinina A. A. *Konkurentsia i korporativnoe upravlenie: empiricheskii analiz dlya rossiiskikh firm* [Competition and corporate governance: an empirical analysis for Russian firms]. *Sbornik dokladov godovoi tematicheskoi konferentsii NEA «Obrazovanie, nauka i modernizatsiya»* [Proceedings of reports of the annual thematic conference of the NEA "Education, Science and Modernization"]. Moscow: Lomonosov State University, 2011. Available at: <https://publications.hse.ru/chapters/185435962> (accessed 12.12.2020).
4. Kuzmina E. Yu., Soklakova I. V. Goodwill of companies: the need to build and problems. *Upravlenie*, 2016, no.4, pp.74-81 (in Russian). DOI: 10.12737/22792.
5. Kosorukova I. V. Value based approach to the analysis of the competitiveness of the business. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern competition, 2013, no.2, pp.28-38 (in Russian).
6. *Obzor praktiki rassmotreniya sudami del po sporam o zashchite chesti, dostoinstva i delovoi reputatsii (utv. Prezidiumom Verkhovnogo Suda RF 16.03.2016)* [Review of the practice of consideration by courts of cases on disputes on protection of honor, dignity and business reputation (approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation of March 16, 2016)]. *SPS «KonsultantPlyus»*.

7. Ikonnikov A. *Kto v otvete?* [Who is responsible?] *Sovremennye strakhovye tekhnologii*, 2018, no.3, pp.16-18.
8. Natsypaeva E. A. *Reitingovaya otsenka delovoi reputatsii rukovoditelei* [The rating of business reputation of heads]. *Sbornik nauchnykh trudov po itogam Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Saratovskoi oblasti – 80 let: istoriya, opyt razvitiya, perspektivy rosta»: v 3 chastyakh* [Proceedings of the scientific papers on the results of the International Scientific and Practical Conference "Saratov Region - 80 years: history, development experience, growth prospects": in 3 parts]. Responsible editor N. S. Yashin, 2016, pp.44-46.
9. *Natsional'nyi standart RF GOST R 66.0.01-2017 «Otsenka opyta i delovoi reputatsii sub"ektov predprinimatel'skoi deyatel'nosti. Natsional'naya Sistema standartov. Obshchie polozheniya, trebovaniya i rukovodyashchie printsipy» (utv. ivveden v deystvie prikazom Federal'nogo agentstva po tekhnicheskomu regulirovaniyu i metrologii ot 21.11.2017 № 1795-st)* [State Standard R 66.0.01-2017. Assessment of the experience and business reputation of business entities. National system of standards. General provisions, requirements and guidelines (approved and put into effect by order of the Federal agency for technical regulation and metrology of November 21, 2017 1795-st)]. *SPS «Konsul'tantPlyus»*.
10. Bennedsen Morten, Pérez-González Francisco, Wolfenzon Daniel. Do CEOs Matter? Evidence from Hospitalization Events. *Journal of Finance*, 2020, vol.75, no.4, pp.1775-2321.
11. Kosorukova I. V., Mokrova L. P. Management tools: business reputation. *Imushchestvennyye otnosheniya v Rossiiskoi Federatsii*, 2018, no.9, pp.18-31 (in Russian). DOI: 10.24411/2072-4098-2018-19001.
12. Ustinova L. N. The method of forming an integrated approach to the assessment of the business company's reputation. *Ekonomika v Promyshlennosti*=Russian Journal of Industrial Economics, 2012, no.1, pp.98-103 (in Russian).
13. Slesarev S. *Delovaya reputatsiya direktora i organizatsii: kak vyzskat' reputatsionnyi vred, esli ona oporochena?* [Business reputation of the director and the organization: how to recover reputational damage if it is defamed?] Available at: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1115786/> (accessed 10.12.2020).
14. *Otsenka stoimosti mushchestva: uchebnyk* [Valuation of property: textbook]. N. V. Mirzoyan, O. M. Vandanmedu etc. Ed. by I. V. Kosorukova. 2nd edition, reprint. Moscow, Synergy University, 2017, 760 p.
15. Order of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation "On Approval of the Federal Valuation Standard" Valuation of Intangible Assets and Intellectual Property (FVS No. 11)" of June 22, 2015 385 FZ (in Russian). *SPS «Konsul'tantPlyus»*.
16. Position of the Bank of Russia "On the procedure of assessment of compliance with qualification requirements and requirements to business reputation of persons referred to in article 11.1 of the Federal law "On banks and banking activity" and article 60 of the Federal law "On the Central Bank of the Russian Federation (Bank of Russia)" and the procedure of keeping database provided by article 75 of the Federal Law "On the Central Bank of the Russian Federation (Bank of Russia)" (with changes and additions) of October 25, 2013 408-P (document no longer in force of April 02, 2018) (in Russian).
17. Information letter of the Bank of Russia "On guidelines for members of the board of directors (supervisory board) of a financial institution" of February 28, 2019 IN-06-28/18 (in Russian). *SPS «Konsul'tantPlyus»*.
18. Letter of the Bank of Russia dated "On the Corporate Governance Code" of April 10, 2014 06-52/2463. *Vestnik Banka Rossi*=Bank of Russia Bulletin, 2014, no.40 (in Russian). Available at: <https://cbr.ru/publ/vestnik/ves140418040.pdf> (accessed 15.12.2020).
19. RF Federal Law "On Joint-Stock Companies"(with changes and additions) of December 26, 1995 208 FZ (in Russian). *SPS «Konsul'tantPlyus»*.
20. *Listing tsennykh bumag* [Listing of securities]. Official website of PJSC "Moscow Exchange". Available at: <https://www.moex.com/s19> (accessed 15.12.2020).
21. Resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation "On certain issues of compensation for losses by persons who are part of the bodies of a legal entity" of July 30, 2013 62 (in Russian). *SPS «Konsul'tantPlyus»*.
22. Order of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation "On approval of the Federal Valuation Standard "Business Assessment (FVS No. 8)" of June 01, 2015 326 FZ (in Russian). *SPS «Konsul'tantPlyus»*.
23. Mercer Z. Christopher. The Adjusted Capital Asset Pricing Model for Developing Capitalization Rates: An Extension of Previous Build-Up Methodologies Based Upon the CAPM. *Business valuation Review*, 1989, vol.8, no.4, pp.147-156. DOI: <https://doi.org/10.5791/0882-2875-8.4.147>.
24. Kosorukova I. V., Sekachev S. A., Shuklina M. A. *Otsenka stoimosti tsennykh bumag i biznesa* [Evaluation of the value of securities and business]. Ed. by I. V. Kosorukova. Moscow, Moscow Financial and Industrial University "Synergy", 2016, 904 p.

About the author

Olga D. Kosorukova, ORCID 0000-0001-8680-0727, Postgraduate, Senior Lecturer, Valuation and Corporate Finance Department, Synergy University, Moscow, Russia, olga.kosorukowa@yandex.ru

Received 23.12.2020, reviewed 28.12.2020, accepted 13.01.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-97-107

Обучение конкурентным компетенциям в магистратуре

Ю. Б. Рубин¹, М. В. Леднев¹, Е. В. Алексеева¹, Д. П. Можжухин^{*},
А. Ю. Погорелова¹, О. Н. Потапова¹, Т. А. Пузыня¹

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

^{*} dmozzhukhin@synergy.ru

Аннотация. Данная статья посвящена конкурентным компетенциям в предпринимательстве как результатам обучения в программах предпринимательского образования в магистратуре. Эта уникальная область компетенций имеет решающее значение для успеха в предпринимательской деятельности, но до сих пор недостаточно изучена и классифицирована. В основе современных методов обучения предпринимательству лежит компетентностный подход к изучению профессиональных предпринимательских компетенций, целью которого является последовательное освоение определенного набора необходимых предпринимательских компетенций. В статье анализируются существующие подходы к конкуренции при рассмотрении классификации конкурентных компетенций, относящихся к предпринимательству, а также определено место конкурентных компетенций в составе предпринимательских компетенций. Приведена авторская классификация профессионально значимых предпринимательских компетенций для различных уровней высшего образования (бакалавриат и магистратура), которые должны быть структурированы на профессиональные, общепрофессиональные, универсальные, а также иные (отраслевые, региональные, и др.) компетенции. Определены особенности обучения предпринимательским компетенциям на уровне магистратуры. Рассматривается уникальный опыт по изучению и освоению предпринимательских компетенций на уровне магистратуры и описываются соответствующие методы, позволяющие эффективно освоить конкурентные компетенции в два этапа: сначала – базовые компетенции, а именно компетенции в различных типах, методах и стилях конкурентных действий; компетенции в конкурентном позиционировании; компетенции в менеджменте конкурентных действий; компетенции в соблюдении антимонопольного законодательства; компетенции в выборе и управлении конкурентным статусом, затем – специфические компетенции: в области разработки и реализации конкурентной стратегии и тактики конкуренции.

Ключевые слова: конкурентные компетенции в предпринимательстве; компетенции в области конкурентных взаимодействий, конкурентных действий, конкурентной среды, конкурентного поведения; компетенции менеджмента конкурентных действий; обучение магистров

Для цитирования: Рубин Ю. Б., Леднев М. В., Алексеева Е. В., Можжухин Д. П., Погорелова А. Ю., Потапова О. Н., Пузыня Т. А. Обучение конкурентным компетенциям в магистратуре // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 97–107. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-97-107

Competition competencies study in the master's program

Yu. Rubin¹, M. Lednev¹, E. Alekseeva¹, D. Mozhzhukhin^{1*},
A. Pogorelova¹, O. Potapova¹, T. Puzynya¹

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* dmozhzhukhin@synergy.ru

Abstract. This article is devoted to competitive competencies in entrepreneurship as the results of training in the programs of entrepreneurial education in the master's program. This unique area of expertise is critical to success in entrepreneurship, but is still not enough researched and classified. Modern methods of teaching entrepreneurship are based on a competence-based approach to the study of professional entrepreneurial competencies, the purpose of which is to consistently master a certain set of necessary entrepreneurial competencies. The article examines the existing approaches to competition when considering the classification of competitive competencies related to entrepreneurship, and also determines the place of competitive competencies in the composition of entrepreneurial competencies. The author's classification of professionally significant entrepreneurial competencies for various levels of higher education (bachelor's and master's degrees) is given, which should be structured into professional, general professional, universal competencies, as well as other competencies (industry, regional, etc.). The features of teaching entrepreneurial competencies at the master's level are determined. The unique experience of studying and development of entrepreneurial competencies on the graduate level and appropriate methods to effectively develop competitive competence in two stages is described: first, to develop core competencies, namely: competence in various types, methods and styles of competitive actions; competence in competitive positioning; competence in the management of competitive actions; competence in compliance with antitrust laws; competencies in the selection and management of competitive status, and then specific competencies in the development and implementation of competitive strategy and tactics of competition.

Keywords: competitive competencies in entrepreneurship; competencies in the field of competitive interactions, competitive actions, competitive environment, competitive behavior; competencies of competitive actions management; Master's degree training

For citation: Rubin Yu., Lednev M., Alekseeva E., Mozhzhukhin D., Pogorelova A., Potapova O., Puzynya T. Competition competencies study in the master's program. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.97-107 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-97-107

Введение

Компетенции в области предпринимательства были предметом многочисленных исследований (например, [1–5]). По данным Сиване Микельмора и Дженнифер Роули, «поиск предпринимательских компетенций для поддержки успеха в бизнесе и роста... сродни поискам Святого Грааля» [6]. Предыдущие исследования описывают, что предприниматели и, более

конкретно, их компетенции, являются центральными для успеха малых и средних организаций.

Одним из основных видов современной деятельности является постоянное обучение на разных уровнях образования (степени бакалавра и магистра, обучение в аспирантуре, профессиональное обучение, тренинги и т.д.). Предыдущие исследования показывают, что успешные предприниматели принимают участие в различных образова-

тельных программах, чтобы развивать компетенции, которые им необходимы. Из этого следует, что компетенции в сфере предпринимательства являются важными и желанными для любого предпринимателя. Тем не менее этой категории компетенций в области предпринимательства до сих пор не уделяется должного внимания в научных исследованиях.

Чтобы заполнить этот пробел в соответствии с концептуальным пониманием предпринимательства как процесса реальной предпринимательской деятельности и практико-ориентированного подхода, в данном исследовании будут проанализированы компетенции в области предпринимательства по четырем категориям – профессиональные, общепрофессиональные, универсальные и специальные – с последующим обсуждением того, каким образом они могут быть реализованы.

Полученные результаты анализа конкурентных компетенций и методов их формирования на уровне магистратуры были положены в основу разработки профессиональной компетентностной модели практико-ориентированного обучения по программам непрерывного предпринимательского образования и проектирования матриц компетенций как планируемых результатов обучения в системе непрерывного предпринимательского образования с целью реализации мероприятий федерального инновационного образовательного проекта «Модель инновационной системы непрерывного предпринимательского образования в образовательной организации высшего образования Российской Федерации».

Методология

Предмет исследования обусловил необходимость использования комбинации нескольких методов. Основным методом исследования выступил компетентностный подход к изучению профессиональных предпринимательских компетенций, кото-

рый способствовал структуризации и выделению конкурентных компетенций в составе компетенций предпринимателей.

В процессе проведения исследования применялись такие научные методы, как анализ, нацеленный на изучение предмета через разделение научного контента, а именно разделение предпринимательских компетенций и выделение в них конкурентных; анализ компетенций с точки зрения уровня образования, на котором они должны быть сформированы; синтез при определении базовых конкурентных компетенций; метод целеполагания, который использовался при оценке целей и результатов обучения предпринимательству на уровне магистратуры.

Практический подход применялся в качестве методологического инструмента к изучению методов обучения конкурентным компетенциям в магистратуре.

Обзор литературы

Термины «компетенции», а также «компетентность» и «компетенция» [7] обычно употребляются в различных значениях. Как правило, компетенция рассматривается как поведение, когда человек демонстрирует компетенции в качестве минимальных стандартов производительности. Так, есть разница между компетентностью как аспектом работы, которую работник может выполнять, и компетентностью, означающей поведение человека как основу квалифицированной работы. Иногда термин «компетентность» используется в качестве эквивалента термина «компетенция», что неправильно [8].

Понятие «предпринимательские компетенции» находит свое отражение не только в публикациях, относящихся к компетенциям, но и в литературе, посвященной предпринимательству [6] и предпринимательскому образованию.

Авторы предлагают различные подходы к предпринимательским компетенциям.

Например, Моррис [9] обнаружил две большие группы компетенций: управлен-

ческую и предпринимательскую. Он окончательно определил 13 основных предпринимательских компетенций, таких как возможность признания, возможность оценки, управление рисками, передача объективного видения, упорство, творческий подход к решению проблем, эффективное использование ресурсов, партизанские навыки, оценочная деятельность, адаптация, жизнестойкость, самоэффективность, создание и развитие организаций. Map и др. [10], опираясь на литературу, разделил все предпринимательские компетенции на 6 областей: возможности, отношения, концептуальные, организационные, стратегические, commitment (обязательства) competencies.

Mitchelmore and Rowley [6] обобщают ключевые компетенции и предпринимательские компетенции организаций, разделенные разными авторами на четыре группы: предпринимательские компетенции, бизнес-компетенции и менеджерские компетенции, компетенции в области управления человеческими ресурсами, концептуальные компетенции и компетенции в области коммуникаций.

В ранее опубликованной статье [11, 12] авторы сформировали структуру конкурентных компетенций в предпринимательстве, выделив профессиональные компетенции в исполнении конкурентных действий и в управлении ими.

Классификация конкурентных компетенций в предпринимательстве

Для современных дискуссий на тему содержания предпринимательства характерно чрезвычайное разнообразие его толкований – от совокупности психологических характеристик людей (способности, личностные качества, полезные для занятия предпринимательством) до макроэкономических обобщений, в которых предпринимательство рассматривается лишь как определенное дополнение к различным направлениям деятельности человека. Подобный

взгляд лет 20–30 назад еще применялся при характеристике места и роли менеджмента в современном мире – менеджмент рассматривали лишь как дополнение к профессиональной деятельности людей.

Предпринимательская профессия сосуществует наряду с другими профессиями людей. Для того чтобы жизнь двигалась вперед, а экономика развивалась, определенная категория людей непременно должна профессионально создавать и вести бизнес по производству и продаже товаров, оказанию услуг, выполнению работ [13].

Стандартными профессиональными функциями, отличающими предпринимательство от других профессий, являются создание собственного бизнеса, его ведение, развитие, а также прекращение [14]. Поэтому предпринимательство не может быть сведено к разновидности менеджмента. Следовательно, обучение предпринимательству не может лишь воспроизводить паттерны обучения менеджменту. В его основе должны быть паттерны профессионального обучения предпринимательству.

При подготовке образовательных программ в университетах целесообразно разграничивать предпринимательские компетенции, которые должны быть сформированы на уровне программ бакалавриата и магистратуры. Область профессиональной деятельности выпускников программы обучения предпринимательству в бакалавриате могла бы охватывать:

- создание, ведение, развитие, прекращение предпринимательской деятельности на российском национальном, локальном, местном и международном рынках товаров, работ, услуг;
- обеспечение производства и реализации новых ценностей для удовлетворения потребностей общества и граждан;
- создание, использование и развитие рабочих мест для вовлечения людей в профессиональную трудовую деятельность;
- обеспечение доходных частей федерального, местного и иных бюджетов, а так-

же социальных фондов за счет уплаты налогов и иных обязательных платежей;

- обеспечение доходов участников бизнес-проектов: нанятых сотрудников и самих предпринимателей.

При этом обучение в магистратуре как более высокий уровень образования могло бы охватывать более специфические знания, о которых речь пойдет ниже.

В отличие от большинства стран Россия придерживается представлений о стандартизации как о наилучшем способе классификации компетенций. Для этого применяются профессиональные и образовательные стандарты. В российских государственных образовательных стандартах, которые предписывают университетам и колледжам, чему следует обучать студентов, указано, какие профессиональные знания и навыки им следует приобрести в процессе подготовки к профессиональной работе. Однако в России нет профессиональных и образовательных стандартов в области предпринимательства.

Структура конкурентных компетенций в магистратуре

Выпускник программы обучения предпринимательству в магистратуре может достичь успеха в предпринимательской деятельности только тогда, когда он знает, как устроен современный добросовестный бизнес, понимает логику профессиональных действий и профессиональных отношений, которые возникают в процессе ведения дел, умеет выполнять эти действия и владеет необходимым инструментарием для их выполнения. Квалифицированный предприниматель не может и не должен попадать в положение, когда он знает, «как делать бизнес», но не может добиться результатов, потому что не умеет или не понимает, «как этот бизнес делают другие».

Его компетенции могут быть структурированы на профессиональные, общепрофессиональные, универсальные, а также иные

(отраслевые, региональные и др.) компетенции. Блок профессиональных компетенций при этом должны составить предпринимательские компетенции [15]. Эти компетенции также могут рассматриваться как входящие в число важных компетенций и других выпускников вузов, независимо от профиля их обучения.

При этом необходимо учитывать особенности обучения в магистратуре:

- различный начальный уровень обучающихся (магистры могли проходить обучение в бакалавриате в разных вузах и по разным программам подготовки);
- более высокие требования к уровню получаемых компетенций, знаний, умений и навыков;
- короткий срок обучения.

Разница в начальном уровне обучения магистров формирует необходимость повторения базовых понятий теории конкуренции, которым их могли не обучать в бакалавриате в силу различия в образовательных программах в разных вузах.

Среди профессионально значимых компетенций предпринимателя важное место занимают конкурентные компетенции.

Конкуренция является естественной частью предпринимательства. Отстаивание собственных интересов в бизнесе является одной из важнейших задач для каждого предпринимателя, поэтому важно определить, какие соответствующие компетенции относятся к процессу конкуренции. Конкурентные компетенции могут проявляться на любой стадии ведения бизнеса. Поскольку конкуренция является важнейшей предпринимательской функцией, авторы данной статьи используют конкурентный подход к изучению предпринимательства, его характера и необходимых предпринимательских компетенций с точки зрения процессов конкуренции.

Компетенции в сфере конкуренции обычно не включаются в предпринимательские компетенции. В данной статье приводятся аргументы в пользу того, что это должно

быть сделано, т.к. успех в процессе конкуренции является критически важным для любого предпринимателя, и для этого требуются специальные компетенции. Помимо знаний предприниматель должен обладать пониманием логики ведения профессиональной деятельности и отношений, которые возникают в процессе ведения любого вида бизнеса.

В соответствии с хорошо известными концепциями конкуренции [16–18] в сфере конкуренции существуют профессиональные компетенции, которые помогают выбирать подходящие конкурентные действия и стратегии, оценивать собственную конкурентную позицию, принимать решение, применить или нет конкурентные маневры и хитрости.

В процессе исследования важных для предпринимателей компетенций респонденты поставили конкурентные компетенции на одно из первых мест [19]. Это подтверждает утверждение авторов данной статьи о том, что участие в процессе конкуренции жизненно важно для предпринимателя и требует обязательных компетенций в этой области.

В статье компетенции в этой области определяются как «предпринимательские компетенции в области конкурентных действий», или кратко «конкурентные компетенции».

Разным типам, методам и стилям конкурентных действий, как уже было отмечено, должны соответствовать определенные компетенции. Эти компетенции относятся к основным аспектам конкуренции на протяжении всего жизненного цикла компании [16, 20–22]. Например, это компетенции в конкурентном позиционировании; менеджменте конкурентных действий на стратегическом, тактическом и ситуационных уровнях в рамках местного, национального, мирового и глобального рынков; в разработке конкретных стратегий; в проведении конкурентного анализа; в соблюдении антимонопольного законодательства; в выборе и управлении конкурентным статусом.

Компетенции в различных типах, методах и стилях конкурентных действий связаны с навыками выполнения уместных, актуальных и своевременных конкурентных действий в процессе конкуренции. Их наличие позволяет предпринимателю правильно выбирать, эффективно проводить и оценивать результаты различных конкурентных действий.

Компетенции в конкурентном позиционировании позволяют оценивать и управлять конкурентной позицией компании по отношению к другим участникам рынка.

Компетенции в менеджменте конкурентных действий помогают предпринимателю успешно реализовывать разные конкурентные действия и контролировать этот процесс, в чем и проявляется конкурентный подход компании. Процесс конкуренции управляется на трех уровнях: стратегическом, тактическом и ситуационном. Каждый уровень имеет свои особенности и требует отдельных компетенций.

Компетенции в разработке и реализации конкурентной стратегии дают предпринимателю понимание различных возможных конкурентных стратегий, особенностей их реализации и возможных комбинаций [16]. Компетенции в разработке и реализации тактики конкуренции позволяют предпринимателю управлять процессом конкуренции на тактическом уровне с применением различных тактических моделей.

Компетенции в проведении конкурентного анализа позволяют оценивать как собственный конкурентный потенциал, так и потенциал конкурентов и других представителей окружения с использованием различных аналитических инструментов.

Компетенции в соблюдении антимонопольного законодательства позволяют предпринимателю соблюдать законы и предугадывать различные возможные действия государственных органов в его сфере бизнеса.

Компетенции в выборе и управлении конкурентным статусом позволяют предприни-

мателям определять их статус в конкурентной среде (лидер, середняк, претендент на лидерство, аутсайдер, дебютант и т.п.) и предпринимать соответствующие конкурентные действия.

Методы обучения конкурентным компетенциям в магистратуре

Исходя из обозначенных выше особенностей обучения в магистратуре, необходимо определить специфику обучения конкурентным компетенциям на данном уровне образования. Практика Университета «Синергия» показывает, что порядка 70% магистров прошли обучение по программам бакалавриата в других вузах, и, соответственно, у них неодинаковый уровень знаний в области конкуренции. Таким образом, одной из задач обучения конкурентным компетенциям в магистратуре является приведение знаний обучающихся к единому знаменателю на начальном этапе обучения. В этой связи сначала необходимо сформировать у них базовые конкурентные компетенции, а именно:

- компетенции в различных типах, методах и стилях конкурентных действий;
- компетенции в конкурентном позиционировании;
- компетенции в менеджменте конкурентных действий;
- компетенции в соблюдении антимонопольного законодательства;
- компетенции в выборе и управлении конкурентным статусом.

После того как обучающиеся получают необходимые знания, умения и навыки по данным компетенциям, можно переходить к освоению более сложных компетенций, которые направлены именно на уровень магистратуры. Опираясь уже полученными навыками в области конкурентных действий, студенты-магистры должны получить компетенции в области:

- разработки и реализации конкурентной стратегии;

- разработки и реализации тактики конкуренции.

Обучение магистров в Университете «Синергия» выстроено таким образом, что они последовательно изучают 3 учебные дисциплины, направленные на формирование конкурентных компетенций: «Конкурентные стратегии», «Тактика наступления в конкуренции», «Тактика обороны в конкуренции».

Для формирования компетенций применяются следующей формы промежуточного контроля знаний: ситуационный практикум (разбор кейсов) и тестирование.

Дискуссии

Компетенции являются важными предпосылками предпринимательской деятельности и, следовательно, важной частью обучения предпринимательству. Ряд компетенций был определен в данной работе, основываясь на определенной концепции предпринимательства. Этот список компетенций в предпринимательской деятельности может быть неполным. С другой стороны, он может быть слишком подробным. Это зависит от уровня рассмотрения процесса. Данный вопрос должен быть рассмотрен и обсужден в более широком смысле, и в дальнейшем должна быть разработана классификация конкурентных компетенций.

Еще одним важным вопросом является определение наиболее эффективных средств и методов развития компетенций в области предпринимательства. Различные компетенции формируются благодаря соотношению академических классов, практико-ориентированных тренингов и имитационных игр, индивидуальных занятий с наставниками (или репетиторами) и обязательных предпринимательских практик (т.е. прохождения практики в действующих компаниях), которые могут быть включены в учебную программу [23]. Соответственно, университетам приходится создавать сложную инфраструктуру обучения предпринимательству и соблюдать приемлемые пропорции видов учебных занятий.

Наши наиболее открытые вопросы связаны с технологиями преподавания. Какие учебные курсы должны быть изучены на уровне бакалавриата? Как образовательный процесс будет организован и доступен?

Требования к преподавателям и другим сотрудникам должны быть также проанализированы на основе приращения результатов в практику.

Заключение

В данной статье исследована связь между процессом предпринимательской деятельности и компетенций в области предпринимательства. Изучение природы компетенций в области предпринимательства позволило разработать систему компетенций для успешного предпринимателя, которая была апробирована на практике.

В этой статье рассматриваются различные подходы и классификации компетенций в области предпринимательства. В качестве примера исследован процесс конкурсного

отбора и формы предпринимательской участия в нем, изучены различные типы, виды, методы и стили конкурентных действий в качестве основы для конкуренции. Учитывая это, было выделено несколько типов конкурентных компетенций, охватывающих все основные моменты и аспекты конкуренции в конкурентной среде.

Один вопрос, который возник в процессе изучения компетенций в области предпринимательства, – это отдельная классификация: как они могут быть разработаны? Данная статья фокусируется на формальном обучении как наиболее быстром и эффективном способе для предпринимателей получить конкурентные компетенции в области предпринимательства. Она также определяет конкретные пункты для обучения предпринимательству на программах магистратуры.

Определенные выводы, сделанные в данной статье, могли бы внести свой вклад в теорию предпринимательства и быть практически использованы в будущих исследованиях, а также в учебном процессе.

Список литературы

1. *Morris M., Kaplan J.* Entrepreneurial (versus managerial) competencies as drivers of entrepreneurship education // *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2014: In association with the United States association for small business and entrepreneurship (USASBE). Edward Elgar Publishing Limited, 2014. P. 134–151. DOI: 10.4337/9781783471454.00014.
2. *Baron R.A. & Markman G.D.* Beyond social capital: the role of entrepreneurs' social competence in their financial success // *Journal of Business Venturing*. 2003. Vol. 18. No. 1. P. 41–60. DOI: 10.1016/S0883-9026(00)00069-0.
3. *Man T.W. Y., Lau T. & Snape E.* Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises: An investigation through a framework of competitiveness // *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. 2008. Vol. 21. No. 3. P. 257–276. DOI: 10.1080/08276331.2008.10593424.
4. *Rauch A., Frese M.* Let's put the person back into entrepreneurship research: a meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2007. Vol. 16. No. 4. P. 353–385. DOI: 10.1080/13594320701595438.
5. *Robles L., Zárraga-Rodríguez M.* Key competencies for entrepreneurship // *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 23. P. 828–832. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00389-5.
6. *Mitchelmore S., Rowley J.* Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda // *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 2010. Vol. 16. No. 2. P. 92–111. DOI: 10.1108/13552551011026995.
7. *Hoffmann T.* The meanings of competency // *Journal of European Industrial Training*. 1999. Vol. 23. No. 6. P. 275–286. DOI: 10.1108/03090599910284650.
8. *Teodorescu T.* Competence versus competency: What is the difference? // *Performance Improvement*. 2006. Vol. 45. No. 10. P. 27–30. DOI: 10.1002/pfi.4930451027.
9. *Morris M.H., Webb J.W., Fu J. & Singhal S.* A competency-based perspective on entrepreneurship education: conceptual and empirical insights // *Journal of Small Business Management*. 2013. Vol. 15. No. 3. P. 352–369. DOI: 10.1111/jsbm.12023.

10. Man T.W. Y., Lau T., Chan K.F. The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies // Journal of Business Venturing. 2002. Vol. 17. No. 2. P. 123–142. DOI: 10.1016/S0883-9026(00)00058-6.
11. Рубин Ю.Б. О конструктивной теории конкуренции в предпринимательстве // Современная конкуренция. 2017. Т. 15. №5 (65). С.114–129.
12. Rubin Y., Lednev M. & Mozhzhukhin D. Competition competencies as learning outcomes in bachelor's degree entrepreneurship programs // Journal of Entrepreneurship Education. 2019. Vol. 22. No. 6. – 9 p.
13. Krupenkov V.V., Mikhailovich R.N., Valerievna G.Y., Victorovna D.M., Petrovna I.S., Nikolaevich L.A., Vladimirovna G.O., Viktorovna C.E. Development of small and medium trade enterprises in Russia and monotowns and worldwide in the digital economy // International Journal of Economic Research. 2017. Vol. 14. No. 15. P. 341–352.
14. Рубин Ю.Б. Теория предпринимательства: пространство функционального подхода // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. №1 (67). С. 83–103.
15. Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D. Entrepreneurship education in action: a matrix of competencies for a bachelor's degree program // Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy: In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2018b. P. 187–202. DOI: 10.4337/9781788114950.
16. Porter M.E. Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. – New York: The Free Press, 1980. – 397 p.
17. Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: The Free Press, 1985. – 592 p.
18. Porter M.E. Competition in Global Industries. – Boston: Harvard Business School Press, 1986. – 250 p.
19. Паникарова С., Иванова А., Рубин Ю., Матвиенко Д., Шишкина Д., Полбитцын С. Лучшие практики обучения предпринимательству: возможности использования в России // Материалы Международной конференции «Формирование профессиональных предпринимательских компетенций молодежи в процессе обучения предпринимательству». – М.: Московский финансово-промышленный Университет «Синергия», 2014. С. 26–37.
20. Рубин Ю.Б. Дискуссионные вопросы современной теории конкуренции // Современная конкуренция. 2010. №3 (21). С. 38–67.
21. Рубин Ю.Б. Формирование компетенций в сфере предпринимательства на образовательном пространстве бакалавриата // Высшее образование в России. 2016. №1. С. 7–21.
22. Рубин Ю.Б. Образовательная программа по предпринимательству в бакалавриате и условия ее реализации // Высшее образование в России. 2016. №2. С. 15–27.
23. Urintsov A.I., Dik V.V., Kameneva N.A., Makarenkova Y.V. Information society as an environment for creating new knowledge // Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu. 2014. No. 4. P. 113–120.

Сведения об авторах

Рубин Юрий Борисович, ORCID 0000-0002-1983-3526, чл.-корр. РАО, докт. экон. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ; президент, заведующий кафедрой теории и практики конкуренции, Университет «Синергия»; президент, Российская ассоциация обучения предпринимательству; Москва, Россия, yrubin@synergy.ru

Леднев Михаил Владимирович, ORCID 0000-0002-9422-6099, канд. экон. наук, доцент, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, mlednev@Synergy.ru

Алексеева Елена Валентиновна, ORCID 0000-0002-4505-3638, директор Студии предпринимательства, Университет «Синергия», Москва, Россия, eturchaninova@synergy.ru

Можжухин Данила Петрович, ORCID 0000-0001-8742-0769, старший преподаватель, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия»; исполнительный директор Национальной ассоциации обучения предпринимательству; Москва, Россия, dmozhzhukhin@synergy.ru

Погорелова Анна Юрьевна, ORCID 0000-0001-8364-8395, преподаватель, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, arogorelova@synergy.ru

Потапова Ольга Николаевна, ORCID 0000-0003-2376-8461, канд. экон. наук, доцент, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, opotapova@synergy.ru

Пузыня Татьяна Алексеевна, ORCID 0000-0003-0668-0804, канд. экон. наук, доцент, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, tatiana-puzynya@yandex.ru

Поддержка исследований

Статья подготовлена в рамках Федерального инновационного образовательного проекта «Модель инновационной системы непрерывного предпринимательского образования в образовательной организации высшего образования Российской Федерации» федеральной инновационной площадки на базе Университета «Синергия».

Статья поступила 16.11.2020, рассмотрена 15.12.2020, принята 20.01.2021

References

1. Morris M., Kaplan J. Entrepreneurial (versus managerial) competencies as drivers of entrepreneurship education. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* - 2014: In association with the United States association for small business and entrepreneurship (USASBE). Edward Elgar Publishing Limited, 2014, p. 134-151. DOI: 10.4337/9781783471454.00014.
2. Baron R.A. & Markman G.D. Beyond social capital: the role of entrepreneurs' social competence in their financial success. *Journal of Business Venturing*, 2003, vol.18, no.1, pp.41-60. DOI: 10.1016/S0883-9026(00)00069-0.
3. Man T.W. Y., Lau T. & Snape E. Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises: An investigation through a framework of competitiveness. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 2008, vol.21, no.3, pp.257-276. DOI: 10.1080/08276331.2008.10593424.
4. Rauch A., Frese M. Let's put the person back into entrepreneurship research: a meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2007, vol.16, no.4, pp.353-385. DOI: 10.1080/13594320701595438.
5. Robles L., Zárraga-Rodríguez M. Key competencies for entrepreneurship. *Procedia Economics and Finance*, 2015, vol.23, pp.828-832. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00389-5.
6. Mitchelmore, S., Rowley, J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 2010, vol.16, no.2, pp.92-111. DOI: 10.1108/13552551011026995.
7. Hoffmann T. The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 1999, vol.23, no.6, pp.275-286. DOI: 10.1108/03090599910284650.
8. Teodorescu T. Competence versus competency: What is the difference? *Performance Improvement*, 2006, vol.45, no.10, pp.27-30. DOI: 10.1002/pfi.4930451027.
9. Morris M.H., Webb J.W., Fu J. & Singhal S. A competency-based perspective on entrepreneurship education: conceptual and empirical insights. *Journal of Small Business Management*, 2013, vol.15, no.3, pp.352-369. DOI: 10.1111/jsbm.12023.
10. Man T.W. Y., Lau T., Chan K.F. The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 2002, vol.17, no.2, pp.123-142. DOI: 10.1016/S0883-9026(00)00058-6.
11. Rubin Yu. About the constructive theory of competition in entrepreneurship. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2017, vol.15, no.5(71), pp.114-129 (in Russian).
12. Rubin Y., Lednev M. & Mozhzhukhin D. Competition competencies as learning outcomes in bachelor's degree entrepreneurship programs. *Journal of Entrepreneurship Education*, 2019, vol.22, no.6, 9 p.
13. Krupenkov V.V., Mikhailovich R.N., Valerievna G.Y., Victorovna D.M., Petrovna I.S., Nikolaevich L.A., Vladimirovna G.O., Viktorovna C.E. Development of small and medium trade enterprises in Russia and monotowns and worldwide in the digital economy. *International Journal of Economic Research*, 2017, vol.14, no.15, pp.341-352.
14. Rubin Yu. Entrepreneurship theory: space of functional approach. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2018a, vol.12, no.1(67), pp.83-103 (in Russian).
15. Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D. Entrepreneurship education in action: a matrix of competencies for a bachelor's degree program. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy: In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE)*. Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2018b, pp.187-202. DOI: 10.4337/9781788114950.
16. Porter M.E. *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York, The Free Press, 1980, 397 p.
17. Porter M.E. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York, The Free Press, 1985, 592 p.

18. Porter M.E. Competition in Global Industries. Boston, Harvard Business School Press, 1986, 250 p.
19. Panikarova S., Ivanova A., Rubin Yu., Matvienko D., Shishkin D., Polbitsin S. *Luchshie praktiki obucheniya predprinimatel'stvu_vozmozhnosti ispol'zovaniya v Rossii* [The Best Practices of Entrepreneurship Education: the Possibility of Using in Russia]. *Materialy Mezhdunarodnoi konferentsii «Formirovanie professional'nykh predprinimatel'skikh kompetentsii molodezhi v protsesse obucheniya predprinimatel'stvu»* [Proceedings of the International Conference "The Formation of Professional Entrepreneurial Competencies of Young People in the Process of Entrepreneurship Education"]. Moscow, Moscow University of Industry and Finance "Synergy", 2014, pp.26-37.
20. Rubin Yu. B. Discussion questions of modern competition theory. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2010, no.3(21), pp.38-67 (in Russian).
21. Rubin Yu. B. Creation of graduates' entrepreneurial competencies within the educational area of baccalaureate. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2016a, no.1, pp.7-21 (in Russian).
22. Rubin Yu. B. Educational Programs in Entrepreneurship for Bachelor Degree Students and Requirements to Their Implementation. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2016b, no.2, pp.15-27 (in Russian).
23. Urintsov A.I., Dik V.V., Kameneva N.A., Makarenkova Y.V. Information society as an environment for creating new knowledge. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2014, no.4, pp.113-120.

About the authors

Yury B. Rubin, ORCID 0000-0002-1983-3526, Corresponding Member of the Russian Education Academy, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Higher Education of the Russian Federation; President, Head of Theory and Practice of Competition Department; President, Russian Association for Entrepreneurship Education; Moscow, Russia, yrubin@synergy.ru

Michail V. Lednev, ORCID 0000-0002-9422-6099, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University, Moscow, Russia, mlednev@Synergy.ru

Elena V. Alekseeva, ORCID 0000-0002-4505-3638, Director of Entrepreneurship Studio, Synergy University, Moscow, Russia, eturchaninova@synergy.ru

Danila P. Mozhzhukhin, ORCID 0000-0001-8742-0769, Senior Lecturer, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University; CEO, Russian Association for Entrepreneurship Education, Moscow, Russia, dmozhzhukhin@synergy.ru

Anna Yu. Pogorelova, ORCID 0000-0001-8364-8395, Lecturer, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University, Moscow, Russia, apogorelova@synergy.ru

Olga N. Potapova, ORCID 0000-0003-2376-8461, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University, Moscow, Russia, opotapova@synergy.ru

Tatiana A. Puzynya, ORCID 0000-0003-0668-0804, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University, Moscow, Russia, tatiana-puzynya@yandex.ru

Acknowledgements

The article was prepared within the framework of the Federal innovative educational project "Model of an innovative system of continuous entrepreneurial education in the educational organization of higher education in the Russian Federation" on the federal innovation platform, based in the Synergy University.

Received 16.11.2020, reviewed 15.12.2020, accepted 20.01.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-108-115

Ценностный подход к онлайн-обучению предпринимательству по программам колледжа и бакалавриата в России

А. И. Коваленко^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* alkovalenko@synergy.ru

Аннотация. В статье раскрыты особенности преподавания курсов по предпринимательству в соответствии с нормативно-правовым и методологическим обеспечением российской образовательной системы, где предпринимательство не признается отдельным направлением профессиональной деятельности. Автор предлагает возможное объяснение этой ситуации, ориентируясь на принципы моделирования программ профессионального образования. В статье он раскрывает отличие управления и предпринимательства, а также программ обучения по «Менеджменту» и «Предпринимательству». Автор рекомендует утвердить «Предпринимательство» в качестве самостоятельного направления профессиональной подготовки. Ключевой подход к поведению преподавателя в образовательном процессе раскрывается в статье с использованием концепции ценности, используемой в предпринимательстве. Подход преподавателя к обучению на основании ценности заключается в том, чтобы предоставить обучающемуся в опыте обучения больше ценности, чем стоимость обучения для обучающегося. Такая концепция противоположна тактике бизнеса по сокращению издержек. В статье раскрываются ключевые отличия данных подходов: масштаб прироста ценности, горизонт планирования. Отдельно в статье раскрывает проблематика трансформации образования, связанная с развитием цифровой среды. Произошло снижение ценности знаний и повышение ценности умений и навыков. Отсюда вывод, что для реализации отдельных программ обучения предпринимательству в образовательном процессе нужно больше внимания уделять практическим занятиям, а все лекционные материалы оставлять на самостоятельную подготовку учащегося по открытым источникам и рекомендованной литературе. Автор делится собственным опытом преподавания курсов предпринимательства по программам бакалавриата и колледжа в РФ. Отдельные практические советы по организации и проведению онлайн-занятий, помогут преподавателям, сталкивающимся с теми же типами задач, то есть, например, преподавателям, реализующим обучение через онлайн-средства, в соответствии с нормативно-правовым и методологическим обеспечением российской образовательной системы.

Ключевые слова: обучение предпринимательству, онлайн-обучение, ценностный подход, профессиональное образование

Для цитирования: Коваленко А. И. Ценностный подход к онлайн-обучению предпринимательству по программам колледжа и бакалавриата в России // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 108–115. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-108-115

A value-based approach to online entrepreneurship education in college and undergraduate programs in Russia

A. Kovalenko^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* alkovalenko@synergy.ru

Abstract. The article reveals the features of teaching courses on entrepreneurship, in accordance with the regulatory and methodological support of the Russian educational system, where entrepreneurship is not recognized as a separate area of professional activity. The author offers a possible explanation for this situation, focusing on the principles of modeling vocational education programs. The article reveals the difference between management and entrepreneurship, as well as training programs for "Management" and "Entrepreneurship". The author recommends to approve "Entrepreneurship" as a separate and independent direction of professional training. The key approach to teacher behavior in the educational process is revealed in the article using the concept of value used in entrepreneurship. The teacher's value-based learning approach is to provide the learner with more value in the learning experience than the cost of the learning to the learner. This concept is the opposite of cost-cutting business tactics. Separately, the article reveals the problems of education transformation associated with the development of the digital environment. There is a decrease in the value of knowledge and an increase in the value of skills and abilities. For the implementation of entrepreneurship teaching programs in the educational process, more attention should be paid to practical exercises. Author shares his own experience in teaching entrepreneurship courses for bachelor and college programs in the Russian Federation. Separate practical tips for organizing and conducting online classes will help teachers, who face the same types of tasks, that is, for example, teachers, who implement disciplines through online means in accordance with the regulatory and methodological support of the Russian educational system.

Keywords: entrepreneurship education, online education, value-based approach, Russian professional education system

For citation: Kovalenko A. A value-based approach to online entrepreneurship education in college and undergraduate programs in Russia. *Sovremennaya konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.108-115 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-108-115

Введение

С обучением предпринимательству в России сложился известный парадокс [1–3].

Предпринимателей определяют как людей, которые работают за нефиксированную ставку и которых объединяет необходимость брать на себя риск [4].

Предпринимательская деятельность является источником любой хозяйственной деятельности, создающей ценность, а пред-

принимательство – инициативой по созданию бизнеса, предлагающего рынку труда рабочие места [5].

Поэтому в паре «работодатель – профессиональный работник» предприниматель часто выступает со стороны работодателя, а не профессионального работника [6].

При этом занятие предпринимательством предполагает наличие определенных знаний, умений, навыков, компетенции и готовности [7, 8]. Занятию предпринимательской деятельности можно обучить

в рамках программ профессионального образования. С этой целью приказом № 1580 от 25 декабря 2020 г. Министерство науки и высшего образования РФ создало на базе Университета «Синергия» федеральную инновационную площадку, реализующую федеральный инновационный образовательный проект «Модель инновационной системы непрерывного предпринимательского образования в образовательной организации высшего образования Российской Федерации». Целями проекта является раскрытие содержания знаний и умений, необходимых для реализации функций, присущих предпринимательству как виду профессиональной деятельности, на основе достигнутых результатов обучения предпринимательству.

Ориентируясь на принципы моделирования программ профессионального образования, можно утверждать, что нет того лица, который бы принял результат такого профессионального обучения в качестве работодателя, потому что для предпринимателей не существует работодателей, который ждут их выпуска и готовы принять их на работу [1–3]. У предпринимателей по сути не должно быть проблем с трудоустройством, потому что они создают бизнесы – организационно-правовые формы собственной хозяйственной деятельности.

Получается, что при реализации программ предпринимательского обучения мы готовим квалифицированного специалиста – профессионального предпринимателя, при том что он не будет занимать рабочее место, он будет создавать новые рабочие места.

Можно сказать, что предпринимательство является мета-профессией, то есть профессией, порождающей компетенции и рабочие места для других профессий.

Сегодня в Российской Федерации предпринимательство не является направлением профессиональной подготовки, в отличие, например, от менеджмента, считающегося отдельным направлением профессиональной деятельности.

Одна из первых вещей, которую узнают учащиеся по программам предпринимательского обучения в университете «Синергия», – это отличие предпринимательства от менеджмента. Можно сказать, что те, кто обучает предпринимателей, обучает работодателей для менеджеров. Автор статьи обычно проводит аналогию с двумя гонками: «Париж–Дакар» и «Леман». Гонка «Париж–Дакар» представляет собой длинную поездку с известным конечным пунктом, но неизвестным маршрутом. Гонка «Леман» – это накручивание одного и того же трека 24 часа. Предприниматель создает бизнес модель (прокладывает маршрут) и передает ее в оперативное управление менеджеру (на самый быстрый круг).

Для педагогов предпринимательства очевидна разница между предпринимательством и управлением как практикой, а также между теорией предпринимательства и теорией менеджмента [5, 9]. Тем не менее в настоящее время в РФ профессиональное обучение предпринимательству не имеет самостоятельного направления подготовки и происходит в рамках программ «Менеджмента» для бакалавриата и «Коммерции» для колледжа. Автору статьи как педагогу предпринимательства бывает очень сложно объяснить учащимся, почему такое важное направление деятельности не имеет собственного направления профессиональной подготовки. (Выше была изложена одна из возможных причин, почему это произошло.)

С учетом серьезных различий программ обучения по «Менеджменту» и по «Предпринимательству» рекомендуется утвердить «Предпринимательство» в качестве отдельного и самостоятельного направления профессиональной подготовки.

Ценность и издержки

Важно понимать, что когда речь идет об образовательных услугах, то есть доверительном благе, возможны два способа ведения образовательного бизнеса. Один из них

основан на снижении затрат, а другой – на предоставлении большей ценности.

Прежде всего нужно раскрыть понятие «ценности», которое активно используется в обучении предпринимательству. Проблема в том, что английский термин «value» можно переводить и как «ценность», и как «стоимость».

Всем педагогам предпринимательства известно, что концепция ценности лежит в основе идеи бизнеса, предпринимательской деятельности, а также является ключевым двигателем проектирования бизнес-процессов и бизнес-моделей [5].

Идея заключается в том, что бизнес, в том числе образовательный, существует для того, чтобы создавать и предоставлять клиенту ценность. Доставка ценности до клиента, естественно, проявляется в формировании у клиента желания отблагодарить или заплатить. Чем больше ценности до клиента было доставлено и им получено, тем больше у него возникает желание платить (WTP – will to pay). Соответственно, желание платить отражается в спросе, то есть в цене товара, продукта, сервиса.

В отношении доверительных благ концепция ценности противоположна идее, связанной со снижением издержек. Ценностно-ориентированный подход к обучению, как и к предпринимательству, больше ориентирован на возможности, чем на существующие ресурсы.

Подход преподавателя к обучению на основании ценности заключается в том, чтобы предоставить обучающемуся в опыте обучения больше ценности, чем стоимость обучения для обучающегося. Такая концепция противоположна тактике бизнеса по сокращению издержек.

Концепция формирования прибыли бизнеса за счет сокращения издержек предусматривает, что цена задана, оплачена клиентом, и дальше организация пытается сэкономить на предоставлении клиенту соответствующих услуг. Например, использовать более дешевые ресурсы, в том числе человеческие.

Важно понимать отличия в отношении в самой философии, в самой структуре организации курсов и в подходе к обучению. Эти два подхода имеют несколько ключевых отличий, например, масштаб прироста ценности, горизонт планирования.

При реализации подхода, сфокусированном на снижении издержек, важно понимать, что прирост ценности для вуза ограничен. Масштаб прироста ценности для вуза в таком подходе имеет пределы. Вуз не сможет сокращать издержки образовательного процесса до бесконечности. То есть потенциал данного подхода ограничивается именно ценой образовательных услуг, приобретенных клиентом. Максимальная ценность, которую может себе перераспределить вуз, будет, если оказывать образовательные услуги при нулевых предельных издержках, тогда вся цена переходит полностью в ценность образовательной услуги для вуза, то есть в получаемое вузом вознаграждение.

С другой стороны, с точки зрения ценностного подхода, ключевым моментом является нахождение разных способов освоения ценности вузом. То есть, вуз может предложить обучающемуся несколько разных форм выражения благодарности или оплаты, возмещения той ценности образования, которую обучающийся ощущает или будет чувствовать в будущем как освоенную. При этом потенциал переданной обучающемуся ценности безграничен. Обучающийся может очень высоко оценивать тот опыт обучения, который он получил в этом вузе, и чувствовать, что он никогда не сможет справедливо отблагодарить вуз за это. Таким образом, ценностно-ориентированный подход имеет долгосрочный горизонт планирования по сравнению с краткосрочным периодом планирования в подходе, сфокусированном на издержках.

Подход, связанный со снижением себестоимости образовательных услуг, в реализации вузами приводит к снижению заработной платы преподавателей. Вузы ориентируются на приглашение на работу преподавателей,

согласных на маленькую заработную плату. Такие преподаватели, в свою очередь, соотносят получаемое вознаграждение со своим вкладом в процесс обучения. И учащиеся встречаются в аудитории с преподавателем, который экономит силы, закрыт эмоционально, не готов делиться знаниями и материалами. В этом смысле средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава является важным индикатором конкурентоспособности образовательной деятельности вуза [10–12].

Проблемы обучения в цифровую эпоху

Развитие информационно-телекоммуникационных технологий создало цифровую среду, которая сделала любую информацию и любое знание доступным учащемуся на расстоянии одного клика, одного запроса в поисковике [13]. Ценность знаний снизилась, повысилась ценность умения получать знания. Снизилась ценность преподавателя как носителя знаний, но повысилась ценность преподавателя как методолога, способного обучить что и как делать. Значение имеет только то знание, которое необходимо для решения задачи. Поэтому любое теоретическое знание преподавателю необходимо связывать с решением практических задач, чтобы оно приобрело значение для обучающихся.

У обучающихся есть интернет, в котором имеются все знания мира. Поэтому в качестве обобщающего паттерна можно утверждать, что «чему бы мы не обучали в цифровую эпоху, мы тренируем у обучающихся способность быстро находить информацию и умение правильно ее применять».

Следовательно, для реализации отдельных программ обучения предпринимательству в образовательном процессе нужно больше внимания уделять практическим занятиям, а все лекционные материалы оставлять на самостоятельную подготовку учащегося по открытым источникам и рекомендо-

ванной литературе [14]. Учебные, лекционные материалы, как правило, сильно не меняются в зависимости от групп.

Отдельно надо отметить, что нигде преподаватель не выгорает так сильно, как на повторении лекции, на необходимости еще раз рассказать то, что он лишь недавно рассказывал другим студентам. Это значит, что одной и той же группе можно показать запись лекции, а не заставлять лектора читать каждой группе одну и ту же лекцию. Раньше для этих целей использовали огромные залы аудиторий, в которые на лекции сводились все группы потока, а сегодня на помощь приходит интернет.

В настоящее время глобальная сеть переполнена открытыми онлайн-курсами, а также отдельными лекциями и семинарами. По любой дидактической единице можно найти несколько роликов на YouTube. По форме сегодня учебные материалы могут выражаться в наборе ссылок.

Активное онлайн-взаимодействие с преподавателем обучающегося необходимо именно в процессе решения им конкретной задачи [15]. Строго говоря, сегодня многие лекции проходят в форме постановки задачи и разбора примера ее решения.

Заключение¹

«Чем больше вы двигаетесь, тем лучше» – это правило для аудиторного занятия успешно работает и в онлайн-мероприятии. Несмотря на то что вы общаетесь с обучающимися через камеру и монитор, для инициирования обратной связи нужно активно шевелиться, двигаться, иногда даже махать руками.

Какая бы ни была форма проведения занятия (в том числе лекция), необходимо задавать вопросы учащимся и инициировать их обратную связь. По мнению автора статьи, это оптимально делать каждые 15–20 минут.

¹ В заключении изложены практические советы исходя из опыта онлайн-обучения автора статьи.

Обычно в презентации к лекции у него каждый пятый слайд презентации – это задание с вариантами ответов или без. Это не вопросы, которые дают учащимся заработать баллы, это пункты проверки знаний.

Онлайн-взаимодействие на семинаре или ситуационном практикуме происходит так же, как на любом вебинаре: преподаватель задает вопросы устно – просит написать ответ в чате – читает чат и комментирует ответы.

Если допустить возможность ответов студентов вслух, тогда каждый наперебой будет что-то говорить, а если перед преподавателем 20 экранов, он не успевает уследить за всеми. В чате все ответы моментально записываются, и сразу понятно, кто и что отвечает и в какую секунду вебинара.

Главные опасения онлайн-обучения: у студентов есть интернет и секретный общий чат. Чтобы избежать списывания пра-

вильных ответов, преподаватель задает вопросы с примерами. И примеры не могут быть одинаковыми.

Без активной работы с чатом не может обойтись ни одно семинарское занятие, ни один ситуационный практикум.

Нужно дать понять учащимся, что включенная камера – это признак уважения и доверия. Следует всегда просить включить камеру, для того чтобы преподаватель смог посмотреть в их честные глаза. Однако автор статьи столкнулся с тем, что обязательное условие о включенной камере на экзамене приводит к большому количеству автоматических направлений на пересдачу.

При включенном у учащегося микрофоне могут возникать фоновые шумы, автоматическое включение микрофона может привести к появлению эхо и других посторонних шумов. Поэтому надо просить учащихся писать в чат с выключенным микрофоном.

Список литературы

1. Рубин Ю. Б. Высшее предпринимательское образование в России: диагностика проблемы // Высшее образование в России. 2015. № 11. С. 5–17.
2. Коваленко А. И. Современное состояние системы обучения предпринимательству в России (по итогам ежегодной конференции РАОП) // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. № 2 (68) – 3 (69). С. 73–82.
3. Коваленко А. И. О ключевых задачах проектирования системы обучения предпринимательству: идеи и сюжеты III конференции РАОП // Современная конкуренция. 2015. Т. 9. № 6 (54). С. 63–80.
4. Passaro R., Quinto I., Thomas A. The impact of higher education on entrepreneurial intention and human capital // Journal of Intellectual Capital. 2018. Vol. 19. No. 1. P. 135–156. DOI: 10.1108/JIC-04-2017-0056.
5. Drucker P. F. Innovation and entrepreneurship: Practice and principles. – Perennial Library edition. New York: Harper & Row, 1986. – 288 p.
6. Коваленко А. И., Зарецких С. А. Дискуссия о профессионально-ориентированном подходе к предпринимательству // Современная конкуренция. 2012. Т. 6. № 3 (33). С. 3–8.
7. Рубин Ю. Б. Формирование компетенций в сфере предпринимательства на образовательном пространстве бакалавриата // Высшее образование в России. 2016. № 1. С. 7–21.
8. Lee Y., Kreiser P., Wrede A. H., Kogelen S. Examining the role of university education in influencing the development of student's entrepreneurship capabilities // Annals of entrepreneurship education and pedagogy – 2018. P. 134–161. DOI: 10.4337/9781788114950.00016.
9. Kirkwood Jodyanne J. Motivational Factors in a Push–Pull Theory of Entrepreneurship // Gender in Management. 2009. Vol. 24. No. 5. P. 346–364. DOI: 10.1108/17542410910968805.
10. Musselin C. New forms of competition in higher education // Socio-Economic Review. 2018. No. 16 (3). P. 657–683. DOI: 10.1093/ser/mwy033.
11. Васильев А. И. Конкурентоспособность вуза в свете теории конкуренции и норм российского законодательства // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. № 6 (66). С. 122–134.
12. Рубин Ю. Б. Теория конкуренции и задачи повышения конкурентоспособности российского образования // Высшее образование в России. 2007. № 1. С. 26–43.
13. Kaplan A. M., Haenlein M. Higher education and the digital revolution: About MOOCs, SPOCs, social media, and the Cookie Monster // Business Horizons. 2016. Vol. 59. No. 4. P. 441–450. DOI: 10.1016/j.bushor.2016.03.008.

14. Heidi M. Neck, Patricia G. Greene, Candida G. Brush. Practice-based entrepreneurship education using actionable theory // *Annals of entrepreneurship education and pedagogy* – 2014. P. 3–20. DOI: 10.4337/9781783471454.00008.
15. Nabi G., Liñán F., Fayolle A., Krueger N., Walmsley A. The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda // *Academy of Management Learning & Education*. 2017. Vol. 16. No. 2. P. 277–299. DOI: 10.5465/amle.2015.0026.

Сведения об авторе

Коваленко Александр Иванович, ORCID 0000-0003-3131-6107, канд. экон. наук, доцент, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, alkovalenko@synergy.ru

Поддержка исследований

Статья подготовлена в рамках Федерального инновационного образовательного проекта «Модель инновационной системы непрерывного предпринимательского образования в образовательной организации высшего образования Российской Федерации» федеральной инновационной площадки на базе Университета «Синергия».

Статья поступила 11.01.2021, рассмотрена 22.01.2021, принята 05.02.2021

References

1. Rubin Yu. B. Entrepreneurship education in Russia: diagnosis of the problem. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2015, no.11, pp.5-17 (in Russian).
2. Kovalenko A. The current state of Russian entrepreneurship education. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2018, vol.12, no.2(68)-3(69), pp.73-82 (in Russian).
3. Kovalenko A. The design challenges for Russian entrepreneurship education system. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2015, vol.9, no.6(54), pp.63-80 (in Russian).
4. Passaro R., Quinto I., Thomas A. The impact of higher education on entrepreneurial intention and human capital. *Journal of Intellectual Capital*, 2018, vol.19, no.1, pp.135-156. DOI: 10.1108/JIC-04-2017-0056.
5. Drucker P. F. *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Perennial Library edition. New York, Harper & Row, 1986, 288 p.
6. Kovalenko A. I., Zaretskyh S. A. Discussion of professional-oriented approach to entrepreneurship. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2012, vol.6, no.3(33), pp.3-8 (in Russian).
7. Rubin Yu. Creation of graduate's entrepreneurial competencies within the educational area of baccalaureate. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2016, no.1, pp.7-21 (in Russian).
8. Lee Y., Kreiser P., Wrede A.H., Kogelen S. Examining the role of university education in influencing the development of student's entrepreneurship capabilities. *Annals of entrepreneurship education and pedagogy* - 2018, pp.134-161. DOI: 10.4337/9781788114950.00016.
9. Kirkwood Jodyanne J. Motivational Factors in a Push–Pull Theory of Entrepreneurship. *Gender in Management*, 2009, vol.24, no.5, pp.346-364. DOI: 10.1108/17542410910968805.
10. Musselin C. New forms of competition in higher education. *Socio-Economic Review*, 2018, no.16(3), pp.657-683. DOI: 10.1093/ser/mwy033.
11. Vasilev A. I. Competitiveness of the university in the light of competition theory and Russian legislation. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2017, vol.11, no.6(66), pp.122-134 (in Russian).
12. Rubin Yu. B. *Teoriya konkurentsii i zadachi povysheniya konkurentosposobnosti rossiiskogo obrazovaniya* [Theory of competition and the tasks of increasing the competitiveness of Russian education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2007, no.1, pp.26-43.
13. Kaplan A. M., Haenlein M. Higher education and the digital revolution: About MOOCs, SPOCs, social media, and the Cookie Monster. *Business Horizons*, 2016, vol.59, no.4, pp.441-450. DOI: 10.1016/j.bushor.2016.03.008.
14. Heidi M. Neck, Patricia G. Greene, Candida G. Brush. Practice-based entrepreneurship education using actionable theory. *Annals of entrepreneurship education and pedagogy* - 2014, pp.3-20. DOI: 10.4337/9781783471454.00008.
15. Nabi G., Liñán F., Fayolle A., Krueger N., Walmsley A. The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 2017, no.16(2), pp.277-299. DOI: 10.5465/amle.2015.0026.

About the author

Alexander I. Kovalenko, ORCID 0000-0003-3131-6107, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University, Moscow, Russian, alkovalenko@synergy.ru

Acknowledgements

The article was prepared within the framework of the Federal innovative educational project "Model of an innovative system of continuous entrepreneurial education in the educational organization of higher education in the Russian Federation" on the federal innovation platform, based in the Synergy University.

Received 11.01.2021, reviewed 22.01.2021, accepted 05.02.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-116-122

Опыт реализации образовательных проектов по развитию предпринимательства в средней школе

Е. Д. Платонова^{1*}, О. А. Игумнов¹

¹ *Московский педагогический государственный университет (МПГУ), Москва, Россия*

^{*} *ed.platonova@mpgu.su*

Аннотация. Необходимость повышения эффективности экономической системы обострила проблему формирования образованного сословия будущих предпринимателей, способных генерировать инновационные подходы к имплементации национальных и федеральных проектов в обозримом будущем. В этих условиях насущной потребностью выступает обучение предпринимательству в средней школе и развитие предпринимательских компетенций у обучающихся, начиная с 6–7-го классов школы. Авторы проанализировали актуальный опыт и первые результаты пилотного образовательного проекта «Малая академия экономики, финансов и права», который реализовывался преподавателями Института социально-гуманитарного образования МПГУ в начале 2020 года. Целевую аудиторию данного проекта составили обучающиеся 7–9-х классов образовательных организаций среднего общего образования г. Москвы. В статье раскрываются дидактические аспекты предпринимательского образования и перспективные направления совершенствования процесса обучения предпринимательству с учетом специфики и возможностей средней школы. Основными методами, использованными в процессе решения данных задач, являлись методы наблюдения, беседы, обобщения, экспертной оценки. В результате анализа опыта обучения предпринимательству в средней школе были сделаны выводы о целесообразности применения системно-деятельностного и контекстного подходов к организации познавательной деятельности обучающихся. По мнению авторов, для повышения результативности работы по проекту обучения предпринимательству учащихся 7–9-го классов средней школы необходимо разработать типовую программу внеурочной деятельности для образовательных организаций среднего общего образования с включением занятий по основам предпринимательства, а также методическое обеспечение для преподавателей и дидактические комплекты для обучающихся в соответствии с программой. Опыт реализации проекта возможно тиражировать в рамках взаимодействия вузов и образовательных организаций среднего общего образования в субъектах Российской Федерации.

Ключевые слова: пилотный образовательный проект, предпринимательское образование, системно-деятельностный подход, дидактическая культура, контекстное обучение, компетентностный подход

Для цитирования: Платонова Е. Д., Игумнов О. А. Опыт реализации образовательных проектов по развитию предпринимательства в средней школе // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 116–122. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-116-122

Experience in implementing educational projects for the development of entrepreneurship in secondary schools

E. Platonova^{1*}, O. Igumnov¹

¹ *Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia*

* *ed.platonova@mpgu.su*

Abstract. Training Russian entrepreneurs capable of generating the innovative approaches to the implementation of national and federal projects is an important task for increasing the efficiency of the economic system in the foreseeable future. Teaching entrepreneurship in secondary school and the development of entrepreneurial competencies among schoolchildren, starting from grades 6-7 in Russian secondary schools, is a necessary stage in achieving that goal. The authors have analyzed the current experience and the first results of the implementation of the pilot educational project “Small Academy of Economics, Finance and Law” that was implemented by the teachers of the Institute of Social and Humanitarian Education of the Moscow State Pedagogical University in early 2020. The target audience of this project was school students of grades 7-9 of educational institutions of secondary education in Moscow. The article reveals some didactic aspects of the entrepreneurial education and promising directions for improving the process of teaching entrepreneurship, taking into account the specifics and capabilities of secondary schools. The main methods used in the present study were methods of observation, conversation, synthesis, expert assessment. As a result of the analysis of the experience of teaching entrepreneurship in secondary school conclusions about the advisability of using the system-activity approach and contextual approach to organizing the cognitive activity of the school students were drawn by authors. To improve the educational process the authors have proposed to develop a standard program of entrepreneurship for the extra-time activities for educational organizations of secondary education and educational guidelines for teachers and schoolchildren. The article emphasizes that the experience of that project should be replicated as part of the interaction of universities and educational organizations of secondary education in all subjects of the Russian Federation.

Keywords: pilot educational project, entrepreneurial education, system-activity approach, didactic culture, contextual learning, competence-based approach

For citation: Platonova E., Igumnov O. Experience in implementing educational projects for the development of entrepreneurship in secondary schools. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.116-122 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-116-122

Введение

Одним из важнейших направлений трансформации российского общества является создание мощного сословия предпринимателей, которые способны к внедрению инноваций и к созданию инновационной экономики постиндустриаль-

ного типа, в том числе путем обеспечения инновационных подходов к достижению целей, очерченных в национальных и федеральных проектах, рассчитанных до 2030 года. В этой связи важное значение приобретают процессы укоренения системы раннего обучения основам предпринимательства и развития предпринимательского

образования в средней школе. В юном возрасте школьники наиболее восприимчивы к позитивному восприятию духа предпринимательства и его содержательным аспектам, выражают готовность изучать историю предпринимательства и брать примеры с наиболее ярких представителей династий российского предпринимательства (Морозовых, Елисеевых, Буре и других).

В настоящее время образовательный процесс для учеников 5–9-го классов выстраивается в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования (далее – ФГОС) [9]. Несмотря на очевидную для современного выпускника основной общей школы актуальность овладения первичными предпринимательскими знаниями, навыками и умениями, в указанном ФГОС не выделены дисциплины, направленные на формирование предпринимательских компетенций и развитие предпринимательской активности школьников.

На устранение данного пробела был направлен пилотный проект «Малая академия экономики, финансов и права», который реализовывался во внеурочное время на площадке государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 1095» для обучающихся 7–9-х классов.

Пилотный проект «Малая академия экономики, финансов и права»: цель, программа, механизм реализации

Целью пилотного проекта, наряду с обучением финансовой грамотности, являлось формирование предпринимательских компетенций у обучающихся 7–9-х классов в условиях внеурочной деятельности с использованием кадрового потенциала и методического обеспечения вуза в области обучения предпринимательству.

Исходя из целевой установки формировалась программа обучения предприни-

мательству, основанная на системно-деятельностном подходе и ориентированная на формирование личностных характеристик («портрет») выпускника. Опыт реализации данного пилотного проекта показал необходимость дополнения портрета выпускника основной школы, представленного во ФГОС, следующей формулировкой: выпускник основной школы должен «ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной и *предпринимательской* деятельности для человека в интересах устойчивого развития общества и природы» [9].

В отечественной и европейской науке накоплен значительный теоретический потенциал по проблемам предпринимательского образования, в частности, исследованы: содержание и методика преподавания основ предпринимательской деятельности (Ю. Б. Рубин [6, 7] и др.), обучение основам предпринимательства в деятельностной форме (О. В. Живица, М. Б. Позина, [1] и др.), структура и содержание учебной дисциплины (А. К. Ключев, А. П. Багирова и др. [3]), предпринимательская активность (Е. Д. Платонова [5] и др.), страновые особенности подготовки предпринимателей (М. М. Мусарский, Е. Д. Платонова, О. А. Игумнов [4] и др.).

Позиции исследователей проблем предпринимательского образования сходны в осознании максимальной степени ориентации на использование механизмов активного и интерактивного обучения, обеспечивающих высокую мотивацию школьников к учению и овладению способами реализации предпринимательских функций. Вместе с тем в ходе реализации пилотного проекта выявилась тенденция к нарастанию противоречий между сложившимися научными представлениями об образовании в сфере предпринимательства и необходимостью обновления содержания и форм преподавания основ предпринимательства в средней школе, в том числе под влиянием изменения профессиональных траекторий человека. Рас-

пространенная прежде траектория «образование на всю жизнь», то есть «проживание» трудовой биографии в рамках одной профессии, в последние годы сменилась траекторией «образование через всю жизнь», предполагающей внутри- и межпрофессиональную мобильность, постоянное повышение квалификации, а также переход в статус предпринимателя как результат освоения нового вида деятельности.

С учетом изложенного степень ориентированности профессионального образования на подготовку предпринимателей как образовательная траектория становится одним из ключевых показателей его эффективности и востребованности в средней школе.

В условиях быстрого устаревания и массового появления новых теоретических знаний и технологий профессиональное образование призвано готовить будущих предпринимателей, обладающих компетенциями, обеспечивающими результативную реализацию предпринимательской деятельности. Эта задача потребовала адаптации механизма реализации образовательных проектов и дидактических подходов к организации обучения юных предпринимателей.

В рамках образовательного проекта по обучению предпринимательству школьников 7–9-х классов основными мероприятиями во внеурочное время являлись:

- цикл обучающих презентаций по содержательным вопросам предпринимательства;
- цикл презентаций по организационно-правовым формам предпринимательства;
- викторина «Развитие предпринимательства в России и за рубежом», организованная российскими и иностранными студентами 1-го курса МПГУ, обучающимися по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»;
- дискуссия (круглый стол) по историческим и актуальным вопросам развития российского предпринимательства;
- олимпиада по развитию малого предпринимательства и созданию собственного дела.

Глубокого переосмысления требует компетентный подход как основа подготовки современного предпринимателя в средней школе, поскольку он ориентирует на переход от преподавания отдельных учебных дисциплин к формированию интегрированной совокупности знаний, умений и навыков посредством конкретизации содержания в проектных формах организации образовательного процесса во внеурочное время. Однако нельзя не учитывать, что формирование личности предпринимательского типа эффективно только при создании условий, позволяющих имитировать (симулировать) аналогичную деятельность. Отметим, что формирование личности как субъекта и объекта общественных отношений подразумевает процесс становления и развития личности под влиянием внешних воздействий, обучения и социокультурной среды.

Создание образовательной среды, «заточенной» на формирование предпринимательской составляющей личности обучающегося, выступает необходимым условием развития предпринимательских качеств и повышения эффективности подготовки будущих предпринимателей.

Образовательная среда целенаправленно формируется в процессе обучения предпринимательству и является тем пространством, в котором осуществляется образовательный процесс и создаются педагогические условия реализации образовательной программы с учетом специфики будущей предпринимательской деятельности обучающихся.

Сформированная практико-ориентированная образовательная среда предоставляет возможность моделирования учебной деятельности поискового и проблемно-ориентированного характера. В условиях образовательной среды, в которой учитывается специфика будущей предпринимательской деятельности, реализуются требования дидактического принципа активности обучающегося в процессе обучения, что актуализирует проблему применения активных

и интерактивных форм организации обучения предпринимательству.

Если рассматривать компетенции как формируемый профессиональный потенциал обучающегося, следует признать недостаточные возможности традиционных форм оценки сформированности профессиональных компетенций в рамках традиционных промежуточных и итоговой аттестаций.

Данная проблема имеет два аспекта. Один из них заключается в отсутствии дидактически обоснованных инструментов контроля уровня сформированности компетенций, что отражает общую ситуацию в профессиональном образовании: известен набор компетенций, их компоненты и содержание, однако все «многообразие» контрольных инструментов сводится к тестированию, несмотря на то, что разработаны и эффективно применяются иные формы регистрации учебных достижений [8, 10].

Другой аспект проблемы обусловлен имманентными особенностями профессиональных компетенций, среди которых выделим следующие: междисциплинарный характер, имеющий существенное значение для предпринимательского образования как интегративного процесса, требующего знаний по значительному циклу дисциплин и закладывающего основы эффективной деятельности на базе полученных знаний, сформированных умений и навыков.

Механизм реализации пилотного образовательного проекта «Малая академия экономики, финансов и права» опирается на принципы не только системно-деятельностного, но и контекстного подхода к организации познавательной деятельности школьников 7–9-х классов средней школы.

В настоящее время дидактический потенциал контекстного обучения пока недостаточно используется в практике обучения предпринимательству. Вместе с тем в процессе контекстного подхода из объекта педагогических воздействий обучающийся превращается в субъект познавательной

и будущей профессионально-предпринимательской деятельности.

Реализация дидактических подходов к предпринимательскому образованию в средней школе трудно осуществима без решения задач по повышению уровня дидактической культуры преподавателей интегрированного курса по предпринимательству. Личность педагога имеет определяющее значение для ведения эффективной образовательной деятельности по формированию компетенций будущего предпринимателя, а также выступает ключевым фактором создания новых педагогических ценностей и технологий.

Уровни сформированности дидактической культуры определяются степенью реализации мотивационно-ценностного, инновационно-технологического и личностно-творческого компонентов в образовательном процессе. Исследование процесса формирования дидактической культуры, проведенное одним из авторов статьи, демонстрирует устойчивую положительную корреляцию между уровнем сформированности дидактической культуры преподавателя и результативностью обучения [2].

Заключение

Ориентация системы отечественного школьного образования на подготовку профессиональных предпринимателей становится трендом и ключевым показателем ее эффективности.

В настоящее время предпринимательское образование в средней школе развивается в условиях отсутствия в Федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования предметов, направленных на формирование предпринимательских компетенций и развитие предпринимательской активности. Данный пробел можно нивелировать проектным подходом и реализацией образовательных проектов по обучению предпринимательству во внеурочное время.

Опыт реализации пилотного образовательного проекта «Малая академия экономики, финансов и права» показал, что успешности реализации данного проекта способствовало привлечение обучающихся вуза и формирование разновозрастного учебного коллектива, в котором происходит передача социального опыта и освоение форм просветительской деятельности в области предпринимательства.

В целях повышения результативности работы по образовательным проектам необходимо разработать типовую программу внеурочной деятельности по основам предпринимательства для образовательных организаций среднего общего образования, а также методическое обеспечение для преподавателей и дидактические комплекты для обучающихся в соответствии с типовой программой.

Важным элементом совершенствования системы обучения предпринимательству в средней школе будет являться организация курсов повышения квалификации для преподавателей вузов и учителей средней

школы по проблемам современного предпринимательства и интерактивных форм обучения основам предпринимательства во внеурочной работе, поскольку эффективность предпринимательского образования зависит от его дидактической оснащенности. Вместе с тем решение проблемы дидактического обеспечения предпринимательского образования требует тесной взаимосвязки с решением проблемы формирования и развития дидактической культуры преподавателей.

В перспективе можно предложить для учителей средней школы программу профессиональной переподготовки «Современные технологии обучения предпринимательству: Педагогика дополнительного образования», (трудоемкость – 250–500 часов).

Предложенные мероприятия основаны на анализе опыта реализации пилотного образовательного проекта и направлены на формирование деятельностной модели подготовки будущего предпринимателя, которая отражает ключевые направления его деятельности в инновационной экономике.

Список литературы

1. Живица О.В., Позина М.Б. Дидактические возможности игровых процедур в процессе обучения предпринимателей // Современная конкуренция. 2019. № 1 (73). С. 29–39.
2. Игумнов О.А. Дидактическая культура преподавателя: теория и методология формирования: монография. – Старый Оскол: ООО «Антиква», 2009. – 212 с.
3. Ключев А.К., Багирова А.П., Забокрицкая Л.Д., Яшин А.А. Предпринимательское образование в университетах страны: масштабы, виды программ, баланс компетенций // Современная конкуренция. 2017. № 1 (61). С. 6–20.
4. Мусарский М.М., Платонова Е.Д., Игумнов О.А. Европейский опыт и перспективы развития предпринимательского образования в российских школах // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. № 1 (67). С. 62–75.
5. Платонова Е.Д. Предпринимательская активность в системе категорий теории предпринимательства // Актуальные вопросы экономических наук: сборник материалов Международной научно-практической конференции: в 2 ч. Часть 1. – Новосибирск: Издательство НГТУ, 2011. С. 102–106.
6. Рубин Ю.Б. Предпринимательское образование в России и за рубежом: история, содержание, стандарты, качество: монография / под общ. ред. Ю.Б. Рубина. – Москва: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2015. – 416 с.
7. Рубин Ю.Б. Высшее предпринимательское образование в России: диагностика и проблемы // Высшее образование в России. 2015. № 11. С. 5–17.
8. Федотова О.Д. Концептуальные основы и апробация методики исследования эффективности практико-ориентированного образования в процессе подготовки выпускников вуза [Электронный ресурс] // Мир науки. 2019. №5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/20PDMN519.pdf>
9. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (в ред. приказа Минобрнауки России от 29.12.2014 № 1644). URL: <https://fgos.ru/>

10. Fedotova O. D., Latun V. V., Platonova E. D. E-Portfolio as An Alternative Educational Technology and Means of Self-Presentation in the Labor Market: Scientometric Discourse // 9th International Conference on Education and New Learning Technologies (EDULEARN 17): conference proceedings. 2017. P. 8886–8890.

Сведения об авторах

Платонова Елена Дмитриевна, ORCID 0000-0003-2077-6108, докт. экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и менеджмента, ФГБОУ ВО «МПГУ», Москва, Россия, ed.platonova@mpgu.ru

Игумнов Олег Александрович, ORCID 0000-0002-7852-3819, канд. пед. наук, доцент, кафедра экономической теории и менеджмента, ФГБОУ ВО «МПГУ», Москва, Россия, oa.igumnov@mpgu.ru

Статья поступила 14.12.2020, рассмотрена 21.01.2021, принята 28.01.2021

References

1. Zhivitsa O. V., Pozina M. B. Didactic possibilities of game procedures in the process of training entrepreneurs. *Journal of Modern Competition*=Journal of Modern Competition, 2019, vol.13, no.1(73), pp.29-39 (in Russian).
2. Igumnov O. A. *Didakticheskaya kul'tura prepodavatelya: teoriya i metodologiya formirovaniya: monografiya* [Teacher didactic culture: theory and formation methodology: monograph]. Stary Oskol: OOO «Antikva» Publ., 2009, 212 p.
3. Klyuev A. K., Bagirova A. P., Zabokritskaya L. D., Yashin A. A. Entrepreneurial education in Russian universities: scope, types of programs, balance of competences. *Journal of Modern Competition*, 2017, vol.11, no.1(61), pp.6-20 (in Russian).
4. Musarskiy M. M., Platonova E. D., Igumnov O. A. European experience and the prospects of the development of the entrepreneurial education at the Russian schools. *Journal of Modern Competition*=Journal of Modern Competition, 2018, vol.12, no.1(67), pp.62-75 (in Russian).
5. Platonova E. D. *Predprinimatel'skaya aktivnost' v sisteme kategoriy teorii predprinimatel'stva* [Entrepreneurial activity in the system of categories of the theory of entrepreneurship]. *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk: sbornik materialov mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: v 2 ch. Chast' 1* [Actual issues of economic sciences: a collection of materials of an international scientific-practical conference: in 2 parts. Part 1]. Novosibirsk: NGTU Publ., 2011, pp.102-106.
6. Rubin Yu. B. *Predprinimatel'skoe obrazovanie v Rossii i za rubezhom: istoriya, sodержание, standarty, kachestvo* [Entrepreneurship education in Russia and abroad: history, content, standards, quality]. Moscow, Moscow University for Industry and Finance «Synergy», 2015, 416 p.
7. Rubin Yu. B. *Vysshee predprinimatel'skoe obrazovanie v Rossii: diagnostika i problem* [Higher Entrepreneurial Education in Russia: Diagnosis and Problems]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=High education in Russia, 2015, vol.11, pp.5-17.
8. Fedotova O. D. *Conceptual foundations and testing of a methodology for studying the effectiveness of practice-oriented education of university graduates* [Electronic resource]. *Mir nauki*=World of science, 2019, vol.7, no.5. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/20PDMN519.pdf>
9. *Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart osnovnogo obshhego obrazovaniya v red. prikaza Minobrnauki Rossii ot 29.12.2014 № 1644* [The federal state educational standard of the basic general education in the edition of the Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of December 29, 2014, no.1644]. Available at: <https://fgos.ru/>
10. Fedotova O. D., Latun V. V., Platonova E. D. E-Portfolio as An Alternative Educational Technology and Means of Self-Presentation in the Labor Market: Scientometric Discourse. 9th International Conference on Education and New Learning Technologies (EDULEARN 17): conference proceedings, 2017, pp.8886-8890.

About the authors

Elena D. Platonova, ORCID 0000-0003-2077-6108, Dr. Sci. (Econ), Professor, Head of the Economical theory and Management Department, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia, ed.platonova@mpgu.ru

Oleg A. Igumnov, ORCID 0000-0002-7852-3819, Cand. Sci. (Ped.), Associate Professor, Economical theory and Management Department, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia, oa.igumnov@mpgu.ru

Received 14.12.2020, reviewed 21.01.2021, accepted 28.01.2021

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-123-143

Некоторые вопросы диагностики предпринимательских способностей школьников и их склонности к занятию предпринимательством

Е. В. Алексеева¹, Д. П. Можжухин^{1*}, М. Б. Позина¹, Ю. Б. Рубин¹

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* dmozzhukhin@synergy.ru

Аннотация. В статье дается обоснование модели диагностики склонностей и способностей к занятиям бизнесом, которая построена на основе функциональной теории предпринимательства. Содержание деятельности любого предпринимателя основано на предпринимательском ресурсе, с помощью которого владельцы бизнеса получают конкурентные преимущества. Становясь эффективными участниками бизнес-процессов, они должны обеспечивать и поддерживать результативность и конкурентоспособность своего бизнеса; уметь налаживать бизнес-коммуникации для организации производства и реализации товаров; оказывать услуги и выполнять необходимые работы, обусловленные трудовыми функциями. Однако уникальность деятельности предпринимателя заключается в том, что в данной профессии предпринимательский ресурс сочетается с природной предприимчивостью, которая при равных условиях ведения бизнеса позволит человеку не только быть финансово успешным, но и максимально эффективно использовать свой личностный потенциал. Авторы исходят из гипотезы о природной предприимчивости, которая лежит в основе ведения любого бизнеса. Это значит, что уже на ранних стадиях профессиональной идентификации можно обнаружить у школьников склонности к ведению бизнеса и создать условия для их развития на следующих образовательных уровнях. На основе данной гипотезы разработан диагностический опросник, позволяющий определять интегральное значение предприимчивости, включающее личностные, когнитивные, мотивационные, эмоционально-волевые предпосылки занятия предпринимательством. Опросник построен на основе теории черт личности, детерминирующих бизнес-деятельность. На основе экспертных оценок были выделены профессиональные, общепрофессиональные и универсальные качества личности, имеющие профессиональную значимость для занятия предпринимательством. Авторы методом экспертной оценки выделили параметры, которые относятся к профессионально значимым характеристикам и удовлетворяют функциям бизнеса, отражают личностные качества и склонности людей к занятию предпринимательством, дифференцируют школьников по параметру «предприимчивость» на ранних этапах профориентации, а также позволяют осуществлять диагностику наиболее важных личностных характеристик, определяющих предпринимательскую профессионализацию школьников в процессе обучения предпринимательству.

Ключевые слова: теория предпринимательства, функции предпринимательства, трудовые ресурсы, модель диагностики предпринимательских способностей и склонности к занятию предпринимательством, природная предприимчивость

Для цитирования: Алексеева Е. В., Можжухин Д. П., Позина М. Б., Рубин Ю. Б. Некоторые вопросы диагностики предпринимательских способностей школьников и их склонности к занятию предпринимательством // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 1. С. 123–143. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-123-143

Some diagnostic issues of schoolchildren entrepreneurial abilities and their propensities to entrepreneurship

E. Alekseeva¹, D. Mozhzukhin^{1*}, M. Pozina¹, Yu. Rubin¹

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* dmozhzukhin@synergy.ru

Abstract. The article provides a substantiation of a model for diagnosing a propensity and aptitude for doing business, which is based on the functional theory of entrepreneurship. The content of any entrepreneur's activity is based on an entrepreneurial resource, with the help of which business owners gain competitive advantages. By becoming effective participants in business processes, they must ensure and maintain the effectiveness and competitiveness of their business; be able to establish business communications for the organization of production and sale of goods; provide services and perform the necessary work related to labor functions. However, the uniqueness of an entrepreneur's activity lies in the fact that in this profession, an entrepreneurial resource is combined with natural entrepreneurship, which, under equal conditions for doing business, will allow a person not only to be financially successful, but also to use his personal potential as efficiently as possible. The authors proceed from the hypothesis of natural entrepreneurship, which underlies any business. A diagnostic test has been developed that allows at the early stages of career guidance to determine the integral meaning of entrepreneurship, including cognitive, motivational and emotional-volitional prerequisites for doing business. The authors, using the method of expert assessment, identified parameters that are professionally significant characteristics and satisfy the functions of business, reflect the personal qualities and tendencies of people to engage in entrepreneurship differentiate schoolchildren by the parameter "entrepreneurship" in the early stages of career guidance. And also, they allow diagnosing the most important personal characteristics, that determining the entrepreneurial professionalization of schoolchildren in the process of teaching entrepreneurship.

Keywords: the entrepreneurship theory, the functions of entrepreneurship, labor resources, a model for diagnosing entrepreneurial abilities and propensity to engage in entrepreneurship, natural enterprise

For citation: Alekseeva E., Mozhzukhin D., Pozina M., Rubin Yu. Some diagnostic issues of schoolchildren entrepreneurial abilities and their propensities to entrepreneurship. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.1, pp.123-143 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-1-123-143

Введение

Современная ранняя профориентация в области предпринимательской деятельности является относительно новым и перспективным направлением в области разработки тестов. До сих пор отсутствует однозначная профессиограмма современного российского предпринимателя как актора, специализирующегося

на специфическом виде профессиональной деятельности. Следовательно, университеты, научные коллективы и профессиональные сообщества должны активизировать усилия в направлении разработки, адаптации и стандартизации методов диагностики и оценки новых поколений российских предпринимателей.

Перед системой высшего образования стоит достаточно сложная задача. С одной

стороны, важно сформировать у студентов компетенции, необходимые в предпринимательской деятельности, с другой – добиться такого сочетания личностных свойств, которые бы не вступали в противоречие с их Я-концепцией и были конгруэнтны их будущей профессии.

Междисциплинарный подход к психологическому анализу личности предпринимателя находится в широком диапазоне вариативности, а отсутствие у экспертов единого общепризнанного представления о профиле личности успешного предпринимателя ставит перед исследователями достаточно сложную задачу создания общей модели предпринимательских способностей. Это, в свою очередь, затрудняет разработку диагностического инструментария, с помощью которого можно уже на ранних этапах профориентации школьников и студентов дифференцировать их способности к успешному обучению профессии, а значит, с достаточной долей вероятности предугадывать перспективу дальнейшего построения собственного бизнеса.

Обзор литературы

Вопросы обучения предпринимательству и диагностики предпосылок достижения образовательных результатов в предпринимательском образовании активно обсуждаются с последней четверти XX века [1–7].

В центре статьи – функциональная теория предпринимательства, лежащая в основе концепции обучения предпринимательству в Московском финансово-промышленном университете «Синергия» [8–12], рассматривающая предпринимательство как особый, функционально самостоятельный вид профессиональной деятельности в широком диапазоне современных экономических, политических и межнациональных реалий. На ее основе в университете построены матрицы компетенций, компетентностные модели обучения, образовательные программы [3].

Теоретической основой создания опросника для проведения диагностики предпринимательских способностей и склонностей российских школьников послужили психологические исследования российских и зарубежных специалистов в области психологии личности, психодиагностики, психологии труда, психометрики, конструирования тестов [13–20, 21]. Использовались труды авторитетных российских разработчиков теории способностей [22–25], а также работы крупных персонологов и теоретиков в области психодиагностики [26–31].

В качестве экспертов выступили действующие предприниматели, одновременно являющиеся и исследователями в области теории предпринимательства, и преподаватели соответствующих курсов по технологии бизнеса [32, 33].

Методология исследования

Методологической основой создания опросника послужили исследования природной предприимчивости людей. Он разработан для оценки уровня развития профессиональных и надпрофессиональных навыков, необходимых предпринимателям для успешного ведения собственного бизнеса.

Опросник построен на основе теории черт личности [30, 34]. В ряде современных исследований, направленных на изучение особенностей предпринимателей, выявлены черты, имеющие сходство с личностными качествами лидеров и управленцев. Однако черты предпринимателя и черты управленца детерминированы разными целями, и прежде всего тем, что в предпринимательстве они связаны с функциями бизнеса. Деятельность в бизнесе обусловлена природной предприимчивостью, которая является склонностью к предпринимательской деятельности или предпосылкой для нее. Гипотеза, лежащая в основе данной разработки, связана с тезисом о склонности к предпринимательству как определенному образу

жизни, как некое свойство характера и, возможно, как стратегия воспитания.

Опросник создавался на основе экспертных наблюдений, подробно изложенных в работе «Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности» [35], согласно которому экспертная оценка широкого спектра свойств личности, встроенных в профессиональный контекст, позволяет получить комплексный портрет специалиста и в дальнейшем служить психологическим эталоном профессии.

В основе разработки – общепринятые подходы к трактовке предпринимательства как направления профессиональной деятельности. Они включают построение системы профессиональных, общепрофессиональных и универсальных качеств личности, а также выделение в системе способностей и личностных качеств свойств личности, имеющих профессиональную значимость для занятия предпринимательством. Это непосредственно предпринимательские способности и склонности, а также предпринимчивость как ключевое личностное образование, имеющие значимость для успешного занятия предпринимательством [36–38].

Трудовой ресурс предпринимателя как объект научного исследования

Содержание деятельности любого предпринимателя состоит в действиях, связанных с обеспечением результативности и конкурентоспособности бизнес-процессов; налаживанием бизнес-коммуникаций, поддерживаемых и развиваемых для обеспечения производства и реализации товаров; оказанием услуг и выполнением необходимых работ, обусловленных трудовыми функциями. Трудовыми функциями любого предпринимателя становятся учреждение собственного дела и проведение стартапов; текущее ведение собственного бизнеса, включая формирование и поддержание рабочих мест, а также выполнение социальных обязательств перед гражданами, обще-

ством и государством; обеспечение роста и качественной трансформации бизнеса; прекращение занятия собственным делом. Предпринимаемые действия производятся на основе эффективного использования всех имеющихся в распоряжении владельцев бизнеса ресурсов, включая собственный трудовой ресурс [3, 8, 9, 11].

Любое направление профессионального предпринимательства сочетает два равнозначных смысла. Предприниматели выступают основными выгодоприобретателями (бенефициарами) в своем бизнесе и в то же время становятся поставщиками персонального трудового ресурса – предпринимательского ресурса. Персональное участие предпринимателей в бизнес-процессах и бизнес-коммуникациях своих бизнес-единиц всегда имеет двойное назначение – приобретение выгоды и обеспечение возможности профессиональной самореализации вследствие применения в собственном деле личного трудового ресурса.

Нередко трактовка предпринимателей как выгодоприобретателей неправомерно сводится лишь к констатации их нацеленности на получение и увеличение доходов от бизнеса. Поэтому в литературных произведениях и политической публицистике прошлых лет предпринимателей часто односторонне изображали лишь выгодоприобретателями, не раскрывая способов обеспечения выгоды в процессе их каждодневной работы в предпринимательской профессии. Не уделялось и должного внимания темам предпринимательства как трудовой профессиональной деятельности и использования предпринимательских трудовых ресурсов.

В действительности предпринимательская профессия нацеливает людей во всем мире на интерес к росту личных доходов, а также к обеспечению наилучшей профессиональной самореализации с помощью применения селф-менеджмента – персонального трудового ресурса предпринимателей в виде личного участия в бизнес-процессах и бизнес-коммуникациях, каса-

ющихся своего дела. Объектами предпринимательского селф-менеджмента являются:

- персональные результаты участия в занятии предпринимательством;
- персональное участие в бизнес-процессах и бизнес-коммуникациях своего дела;
- персональный трудовой ресурс предпринимателей.

О положительных результатах личного участия людей в ведении собственного бизнеса следует судить по тому, какова степень:

- обоснованности выбора ими организационно-правовых форм предпринимательства, размеров доли владения бизнесом, организационной структуры бизнеса, командных высот в управлении бизнесом;
- масштаба их личного влияния на достижение бизнес-единицами положительных результатов в управлении бизнесом;
- устойчивости их позиций в межфирменных, внутрифирменных и смешанных бизнес-коммуникациях в части наличия возможности решать в своих интересах ключевые вопросы ведения и развития бизнеса;
- признания окружением их личного бренда, надежности их личной деловой репутации, устойчивости их делового имиджа.

Достижение перечисленных результатов обеспечивается каждым предпринимателем благодаря формированию и развитию своего персонального трудового ресурса, а также его применению в бизнес-процессах и бизнес-коммуникациях.

Персональный трудовой ресурс предпринимателя является личным достоянием каждого человека, занимающегося предпринимательством на профессиональной основе. Это его личный предпринимательский потенциал, личная рабочая сила, применяемая в процессе занятия предпринимательством. От качества и способов применения данного ресурса, а вовсе не от потребителей, поставщиков, конкурентов или топ-менеджеров бизнес-единиц непосредственно в определяющей степени зависит, приобретет его обладатель искомую выгоду в бизнесе или нет.

Предприниматели формируют собственную рабочую силу и применяют ее в процессе выполнения профессиональных функций подобно тому, как нанятые работники формируют и применяют свою рабочую силу в процессе труда по найму в чужом бизнесе. Однако в отличие от людей, работающих в чужом бизнесе, предприниматели относятся к своему трудовому ресурсу как к ресурсу власти и управления в собственном деле.

Каждому действующему предпринимателю важно обеспечивать не только процветание собственного бизнеса и своих бизнес-единиц, но и личное процветание; не только эффективность работы бизнес-единиц, но и личной эффективности в применении персонального трудового ресурса. Для предпринимателя бизнес-процессы и бизнес-коммуникации своего дела – это также способы применения своего трудового ресурса как в операционной деятельности, так и в ходе персонального взаимодействия в среде предпринимательства.

Как и рабочая сила любого человека, рабочая сила предпринимателей представляет собой главный признак их профессиональной пригодности – пригодности к профессиональной деятельности в качестве предпринимателей.

Многие люди полагают, будто каждый человек от рождения пригоден к занятию предпринимательством. Такие представления возникают иногда вследствие поверхностного истолкования норм российского права, согласно которым предпринимательством в Российской Федерации может заниматься любое физическое лицо, обладающее общей дееспособностью и правоспособностью, независимо от его пола, возраста, национальности, физических данных, места проживания. В России также пока отсутствуют профессиональные стандарты предпринимателя, которые содержали бы описание профессиональных предпринимательских функций, требования к профессии предпринимателя и к обеспечению

предпринимательской деятельности. В то время как почти каждая профессия имеет свои стандарты.

В Гражданском кодексе Российской Федерации определено, что физическим лицом является любой гражданин – обладатель гражданских прав (т. е. прав, содержащихся в гражданском законодательстве России), приобретающий и осуществляющий данные права сообразно своей воле и опираясь на свои интересы. При этом дееспособными признаются граждане с 14-летнего возраста, а правоспособными – с 18-летнего. Достижение молодыми людьми указанного возраста открывает им возможность создавать свое дело и вести его в угоду своим интересам.

Поскольку предпринимательская занятость обеспечивается людьми самостоятельно, дееспособность и правоспособность физических лиц порой рассматриваются как признаки их фактической готовности для полноценного участия в предпринимательстве, начиная с 18-летнего возраста, а частично – и с 14-летнего. В России для занятия предпринимательством не требуется наличие каких-либо специальных разрешений, лицензий, квалификационных требований или допусков к работе, как это предусмотрено в большей части профессий. Поэтому любой 18-летний гражданин вправе стать предпринимателем, учредить и зарегистрировать собственную бизнес-единицу. Фактически каждый российский школьник может ограниченно начать заниматься собственным бизнесом, достигнув 14 лет.

Исследования Института психологии Российской академии наук показали, что старшеклассники в возрасте 15–16 лет не имеют четких представлений о собственных ментальных ресурсах и часто выбирают профессию случайно [25]. Это ведет к ошибочному определению профиля обучения в массовой школе не менее чем в половине случаев. Поэтому уже на ранних этапах профориентации возможно выявление лиц,

обладающих определенными предпосылками, а возможно, и способностями к участию в будущих бизнес-процессах.

Однако определяемый законом возраст наступления дееспособности и правоспособности физических лиц – не признак готовности последних к занятию предпринимательством на профессиональной основе, а лишь правовая предпосылка возможности включения их в предпринимательскую деятельность. Ведь хотя предпринимателем может считать себя любой человек, зарегистрированный таковым в уполномоченном государственном органе, в действительности профессионально готовыми к успешному занятию предпринимательством являются далеко не все люди. Одна из самых важных причин – отсутствие у потенциальных предпринимателей качественного трудового ресурса, благодаря которому они могли бы профессионально работать предпринимателями, быть владельцами бизнеса в конкурентной среде. На самом деле, добиваться высоких результатов в бизнесе, претендовать на признание и успех могут только люди, обладающие персональным трудовым ресурсом, качество которого соответствует профессиональным требованиям к занятию предпринимательством. Эти требования пока не описаны профессиональными стандартами, но они формировались в течение многих тысячелетий эволюции предпринимательской профессии и обуславливаются необходимостью квалифицированного выполнения предпринимательских функций.

В обобщенном виде перечень профессиональных требований к занятию предпринимательством предполагает (рис. 1):

- физическое здоровье и физические кондиции людей, позволяющие им работать предпринимателями (при условии отсутствия психических расстройств);
- наличие психологических предпосылок успешного участия в предпринимательстве, к которым относятся личностные качества, склонности, способности людей, прежде всего уровень их личной предприимчивости;

- уровень профессиональной компетентности людей (уровень знаний, навыков) и наличие личного предпринимательского опыта, позволяющие им квалифицированно выполнять предпринимательские функции.

Таким образом, персональный трудовой ресурс предпринимателя – это качество рабочей силы, которая, как и качество рабочей силы любого человека, определяется в сопоставлении с рабочей силой конкурентов, представляющих аналогичную профессию.

Персональный трудовой ресурс предпринимателей называется рабочей силой не только потому, что в экономической теории трудовые ресурсы и рабочая сила, как правило, рассматриваются в качестве синонимов. Сильным персональный трудовой ресурс предпринимателей признается в процессе конкуренции, поскольку само понятие «сила» обеспечивает ее обладателям сравнительные профессиональные возможности и конкурентные преимущества.

Предпринимательский ресурс, превращаясь в силу, приобретает значение самостоятельного конкурентного преимущества, а его обладатели – владельцы бизнеса – становятся эффективными участниками бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций. Поэтому наличие у предпринимателей сформированной качественной рабочей силы влияет на масштабы участия людей в предпринимательской деятельности и определяет размеры их личного предпринимательского потенциала, сопоставимого с потенциалом конкурентов – других предпринимателей.

Изложенное рождает ряд вопросов, которые связаны с психологическими факторами и качеством личностных ресурсов, обуславливающих в конечном итоге потенциал предпринимательской деятельности. Каковы предпосылки для занятия предпринимательством? Насколько личностные предпосылки конгруэнтны качеству

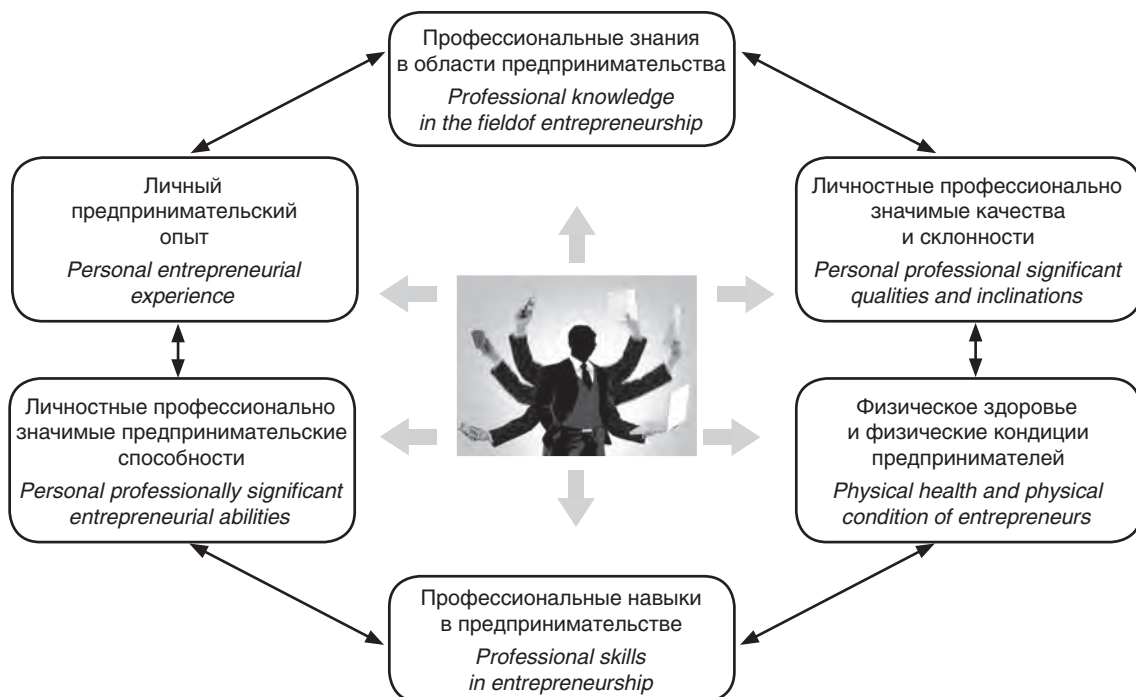


Рис. 1. Качество персонального трудового ресурса предпринимателей

Fig. 1. Quality of entrepreneurial personal resources

предпринимательских ресурсов? При каких условиях профессионально значимые личностные качества, склонности и способности будут соответствовать объективным требованиям к занятию предпринимательством?

Психологические факторы, способствующие успешному занятию предпринимательством

Начиная с конца XIX в. ответы на вопросы относительно предпринимательских склонностей, личностных черт и способностей людей приобрели своеобразную мифологическую окраску до такой степени, что предпринимательство порой трактуется как особое состояние души – якобы в противоположность «обыкновенным» людям предприниматели наделены особым «духом предпринимательства» (термин введен в оборот Вернером Зомбартом). У таких людей особый набор специфических личностных черт и поведенческих манер. При появлении на свет они наделяются личностными предпосылками к занятию предпринимательством (в то время как дееспособность и правоспособность наступает по достижению ими определенного возраста).

Авторы отдельных гипотез усматривали в предпринимателях наличие особых личностных качеств и склонностей, имеющих кардинальные отличия от остальных людей. Различные психологические теории предпринимательства базируются на методологии, основанной на упомянутых выше представлениях. В литературе много описаний психологических портретов предпринимателей, знакомство с которыми позволяет считать их людьми выдающимися, порой даже наделенными сверхъестественными характеристиками. Им приписывают невероятную прозорливость, фантастическую интуицию, отвагу, отчаянную храбрость, бдительность, а также нечеловеческую выносливость, исключительную предрасположенность к предвидению, перманентную нацеленность на борьбу против всех, энту-

зиазм. Порой такими характеристиками наделяются все предприниматели без исключения. В широко распространенных трактовках предпринимательства как врожденного задатка отдельных «особенных» людей или особого «состояния души» личностным психологическим особенностям действующих предпринимателей придается излишнее значение в ущерб предпринимательской компетентности; им также уделяется чрезмерное внимание при описании сущности предпринимательства. Однако искусственно умалять значимость рассматриваемых личностных психологических особенностей предпринимателей также не стоит.

И хотя значение личностных черт людей для занятия предпринимательством порой сильно преувеличивается, нельзя отрицать важность личностных предпосылок успешной профессиональной работы в предпринимательстве, как и в любой иной профессиональной деятельности. На данное обстоятельство обращается внимание в психологических теориях предпринимательства, начиная с «Богатства народов...» Адама Смита.

Часто люди не имеют способностей к занятию какой-либо определенной деятельностью. Иногда, напротив, встречаются необычайно одаренные люди, в том числе в профессиональном предпринимательстве. Так, люди, изначально не способные или малоспособные к занятию предпринимательством, могут добиться успехов в бизнесе лишь вследствие случайных и чрезвычайных жизненных обстоятельств. В то же время способных предпринимателей часто ждет предсказуемый успех.

Не менее важным компонентом личности предпринимателя является его самооценка. Многие люди раздумывают, следует ли осваивать профессию предпринимателя, опираясь на самооценку личностных особенностей. Ведь добиваться положительных результатов в бизнесе и превосходить конкурентов предпринимателям легче, если они обладают удачной комбинацией качеств,

склонностей и способностей, профессионально значимых для занятия предпринимательством.

Предпринимательские склонности, личностные качества и способности задают вектор направления профессиональной деятельности и являются предпосылкой успешного занятия бизнесом, в то время как личностные качества, склонности и способности, обладающие профессиональной значимостью в любой трудовой деятельности, составляют кластер общетрудовых личностных предпосылок для осуществления любой иной профессиональной работы.

В исследовании способностей к предпринимательству необходима четкая дифференциация уровня значимости профессионально важных свойств, а в комбинации личностных качеств, склонностей и способностей требуется умение выделять те, которые в наибольшей степени способствуют достижению успеха в бизнесе.

Исследование личностных предпосылок для занятия предпринимательской деятельностью

Известно, что каждый человек с рождения обладает личностными предпосылками для занятия теми или иными видами профессиональной деятельности, но не все они могут быть признаны профессионально значимыми. В последние годы в свободное употребление вошли популярные термины *hard* и *soft skills*. Первый означает знания и умения, которым можно научить и которые можно измерить, а второй – те качества, которые с трудом поддаются количественному измерению, но без которых даже самые высокие показатели *hard* не будут являться гарантией успеха. Для овладения «гибкими» навыками (уравновешенность, дружелюбие, пунктуальность, коммуникабельность) не существует алгоритма, поскольку человек или обладает этими качествами от рождения или приобретает их в тренинговом форма-

те, зарабатывая опытным путем с помощью техник командной работы, разнообразных упражнений на креативность и развития мышления, регулярной работы по развитию навыков публичных выступлений.

И первая и вторая группа качеств являются профессионально значимыми, поскольку в своей совокупности детерминируют деятельность, благодаря которой человек способен выполнять работу в соответствии с профессиональными требованиями и добиваться значимых результатов. Автор психологической теории предпринимательской деятельности, а более широко – деятельности «экономического человека», Хайнрих Воттава (Рурский университет, г. Бохум) рассматривает предпринимательскую деятельность с точки зрения психологических предпосылок и механизмов ее регуляции и на этой основе предлагает немцам абитуриентам *Self-Assessment-Test*, позволяющий достаточно точно предсказать их успешность в будущем обучении [39, 40]. Тест «измеряет» не только логическое мышление, быстроту реакции, способность креативно мыслить, а также исключительно «психологические» свойства, которые сегодня называют «гибкими», или «мягкими» навыками.

Согласно последним исследованиям 93% работодателей ищут людей с ярко выраженными «мягкими» навыками. Поиск исполнителей с высоким IQ заменили запросом о поиске людей с высоким эмоциональным интеллектом (EQ), обладающих высоким самосознанием и самоконтролем, развитой социальной чуткостью и эмпатией, способных управлять отношениями и брать ответственность на себя [41–43].

Для отдельных направлений профессиональной деятельности именно синергия личностных качеств, склонностей (наклонностей) и способностей является определяющим фактором. Это особенно важно в профессиях, где сравнительно высок уровень самостоятельности, где качество принятых решений гарантируют успех, – медицина,

образование, профессиональный спорт, искусство, адвокатская практика, консалтинг. В данному ряду стоит и предпринимательство, поскольку именно наличие или отсутствие способностей к ведению бизнеса детерминирует результат деятельности и обуславливает решение продолжать оставаться в этой профессии.

Структура и содержание профессиональной деятельности предпринимателей обусловлены системой соответствующих профессиональных способностей и профессионально значимых качеств, которые рассматриваются как свойства функциональных систем, реализующих те или иные психические функции. В. Д. Шадриков выделяет три функциональные системы, которые тесно связаны между собой и являются генетически обусловленным базисом психической деятельности: функциональная система эмоций и переживаний; функциональная система познания; функциональная система мотивации. Свойствами этих систем выступают соответствующие способности – познавательные, мотивационные, эмоциональные, устойчивые, проявления которых в условиях реализации бизнес-деятельности дополняются личностными качествами предпринимателей. Таким образом, познавательной системе предпринимателя соответствуют познавательные качества и познавательные способности, которые мотивированы желанием заработать, а эмоциональной системе – качества и способности, которые связаны с восприятием и переживанием успеха или неудачи, сопровождающие предпринимательскую деятельность [22].

Во всех современных исследованиях предпринимательства уникальность профессии подчеркивается тезисом о том, что в именно в этом виде деятельности сочетаются типовые профессиональные действия, присущие большинству профессий, и профессиональные бизнес-навыки, которые при равных условиях ведения бизнеса позволяют быть не только финансово успешным, но и максимально эффектив-

ным в использовании личностного потенциала [44, 45].

Классификатор профессий Джона Холланда (1963) содержит шесть индикаторов типов личности, соотнесенных с той или иной профессиональной деятельностью: реалистичный тип (рабочие в промышленности и сельском хозяйстве, техники), интеллектуальный (ученые, программисты), артистический (специалисты в сфере искусства), социальный (врачи, педагоги, психологи), предприимчивый (коммерсанты, менеджеры, журналисты, юристы, политики), конвенциональный (бухгалтеры, канцелярские служащие) [46].

Упрощенная классификация Е. А. Климова по критерию предмета труда дифференцирует профессии на пять типов: человек–человек, человек–техника, человек – знаковая система, человек – художественный образ и человек–природа. И. Л. Соломин вводит дополнительный критерий, на основе которого предмет труда подразделяется на алгоритмизированный (исполнительский) и эвристический (творческий), и формирует карту профессий из десяти профессиональных групп. Схема описания профессий является основой для составления профессиограмм и психограмм, базирующихся на междисциплинарном подходе. Таким образом, все многообразие признаков профессии делится на пять условных категорий, включающих технологические, экономические, педагогические, медицинские и психологические характеристики [47]. Так, например, для составления профессиограммы предпринимателя, которая должна учитывать все дефиниции бизнес-деятельности, потребуется именно междисциплинарный подход, поскольку предпринимательство:

- по характеру труда – это деятельность одновременно и исполнительская и творческая;
- по задачам – охватывает практически весь диапазон имеющихся профессий (от медицины до технической наладки оборудования);

- по способностям – это весь спектр профессиональных, общепрофессиональных и личностных свойств, необходимых для успешного прохождения всего пути от старта до его устойчивого развития.

Представляет интерес общая модель профессии, предложенная Лайлом и Сайном Спенсерами. В рамках сформулированной ими гипотезы данная модель состоит из когнитивных, мотивационных, личностных, межличностных и оценочных компонентов деятельности. Когнитивные компоненты включают планирование, разработку и генерацию идей; поиск информации и исследование рынка; использование дополнительных ресурсов для расширения возможностей для бизнеса; применение логических и систематических подходов для оценки альтернатив и прогноза результатов. Мотивационные компоненты подразумевают наличие таких качеств, как инициативность, настойчивость, ориентация на эффективность, жертвенность ради достижения высококачественных продуктов и услуг, высокая потребность удовлетворить клиента, забота о развитии деловых контактов и использование влиятельных людей в качестве агентов достижения личных целей. В кластер личностных свойств входят уверенность в своих способностях, высокое качество работы, полная ответственность за возникшие проблемы, осознание пределов своих возможностей и ограничений, признание прошлых ошибок и рефлексия над деятельностью. Межличностные особенности проявляются в надежности, честности и искренности по отношению к партнерам, способности убеждать других. Не менее важен контроль качества исполнения действий, отражающий оценочный компонент деятельности [48].

Предпринимательство и предпринимчивость

В настоящее время отсутствует единое общепризнанное представление о профи-

ле личности успешного предпринимателя, однако мнения исследователей и экспертов позволяют создать его более-менее обобщенный портрет. Наиболее значимой чертой выступает природная предпринимчивость. Предприниматели ведут собственный бизнес самостоятельно, сочетая его с личными и семейными интересами; они руководствуются рациональными мотивами и логикой, действуя порой на свой страх и риск и под свою личную ответственность; проявляют инициативу, используя свои способности, профессиональные знания и умения; демонстрируют личностные качества, которые имеют особое значение для занятия предпринимательством, и преследуют свои предпринимательские интересы, обладая различной степенью профессиональной пригодности.

К природным качествам предпринимчивого типа личности относятся люди с врожденным оптимизмом, энтузиазмом, уверенностью в себе, с хорошими организаторскими качествами и красноречием. У них, как правило, наблюдается повышенная импульсивность, агрессивность, готовность к риску, потребность в личном статусе, лидерстве и власти. Предпринимчивый тип (по Холланду) встречается среди бизнесменов, дипломатов, юристов, политиков, а также нередко в таких профессиях, как маркетолог, менеджер, журналист и репортер. Природная предпринимчивость позволяет им успешно решать неоднозначные задачи, разбираться в мотивах поведения людей различных психотипов и неординарно действовать в разнообразных ситуациях [46].

Не менее важными качествами являются природный эгоизм, честолюбие, чувство собственного достоинства, уверенность в себе, доминантность, воля и решительность. Для предпринимателя характерны последовательность в делах, отзывчивость к внешним угрозам, склонность к обмену и дух соперничества. Чувство хозяина проявляется в склонности к перехвату чужих инициатив и готовности к риску.

Другие исследователи к перечисленным качествам добавляют инициативность, независимость, целеустремленность [49], способность ставить цели и убеждать, стремление к знаниям, регулярное планирование своих действий, наблюдательность, активную жизненную позицию, личностную зрелость, готовность брать на себя ответственность, высокую социальную адаптивность, стрессоустойчивость [36, 50].

Зарубежные и отечественные авторы особо выделяют гибкость мышления, независимость и уверенность в суждениях, развитый внутренний контроль, высокую самоактуализацию, ориентацию на эффективность и качество работы, склонность к риску и настойчивость. При этом одни исследователи отмечают импульсивность предпринимателей, их спонтанность и чувствительность к восприятию новых стимулов, а другие – сдержанность, эмоциональную устойчивость, стабильность и уравновешенность [44].

В любом случае, можно согласиться с тем, что требовательность к себе, инициативность, реализм, высокий уровень притязаний и высокая мотивация достижений являются неотъемлемой частью того набора характеристик, которые отличают предпринимателя от человека, который не занимается бизнесом.

Опросы российских предпринимателей, проведенные несколько лет назад, показали, что при решении хозяйственных, коммерческих и управленческих задач они часто обнаруживают стандартные подходы, демонстрируют упрощенную деловую мотивацию и руководствуются устаревшими взглядами на систему бизнес-отношений [51]. Подтвердить или опровергнуть выдвинутую гипотезу помогла ситуация с COVID-19. «Несчастье помогло» не только валидизировать стратегии успешных действий предпринимателей, но и задуматься над комплексом социально-психологических и личностных проблем, которые были обнаружены *ad hoc* в процессе

решения управленческих и бизнес-задач. Это, в свою очередь, позволило еще раз осмыслить кластер профессиональных компетенций, лежащих в основе успешного ведения бизнеса, и уточнить «запас прочности» психологических гипотез, на основании которых строятся многие психологические исследования последних лет. Так, в еще не опубликованном пилотажном исследовании кафедры психологии Университета «Синергия» (апрель, 2020) были получены данные о личностных свойствах предпринимателей и их специфике поведения в условиях COVID-карантина. С помощью дистанционного тестирования на сайте предпринимательство.рф на вопросы вопросника «Способны ли вы вести дело?» ответили 360 предпринимателей. Анализ результатов показал, что 45% респондентов в условиях кризиса сохраняют уверенность в завтрашнем дне, полностью контролируют ситуацию и демонстрируют высокие навыки управления собственным делом. Около 37%, столкнувшись со множеством проблем в период пандемии, теряют надежду восстановить свой бизнес, но при этом готовы еще раз рискнуть и со всех сторон рассмотреть возможности продолжения предпринимательской деятельности. Чуть более 16% предпринимателей твердо решили больше не рисковать.

Интересно, что преуспевающие бизнесмены в условиях неопределенности оказываются более толерантны к внешним угрозам, демонстрируют адекватную осторожность в действиях и умело просчитывают риски в неопределенных ситуациях. Способствовали предпринимательской активности инициативность, упорство, ответственность, решительность, отношение к окружающим людям, организаторские способности и лидерство. У неуспешных предпринимателей при возникновении нестабильной социально-экономической ситуации возрастало ощущение тревоги, неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, что приводило к фрустрации.

Актуальность разработки диагностического теста

До сих пор актуален призыв Д. Мак-Клелланда к исследователям искать новые методы для оценки практических способностей и прогноза успешной деятельности, поскольку рациональные теории не объясняют, а лишь описывают поведение успешно работающих людей.

Концепция обучения предпринимательству основана на функциональной теории предпринимательства. Ее ядром являются: 1) модель ключевых профессиональных функций предпринимательства и их описание; 2) анализ специфики предпринимательской деятельности и объяснение, почему предприниматели ведут себя в бизнесе так или иначе.

Объяснительное и прогностическое значения функциональной теории предпринимательства обоснованы в ряде публикаций [11] и подтверждены опытом успешной реализации программ обучения предпринимательству в течение трех десятков лет в Университете «Синергия». На ее основе нами был разработан опросник для проведения диагностики способностей и склонностей российских школьников, профессионально значимых для занятия последними предпринимательством на профессиональной основе.

Цель опросника – определить на ранних стадиях профессиональной идентификации учащихся склонность к ведению предпринимательской деятельности и на основе выявленного интегрального показателя «Предприимчивость» определить непосредственную значимость предпринимательской деятельности для каждого респондента.

Вопросник содержит 130 утверждений, направленных на выявление у школьников склонностей к ведению бизнеса, которые будут в дальнейшем имплементированы в условиях успешного обучения по программе предпринимательства в систему более высокого уровня – способностей к профессиональному занятию бизнесом.

В категорию оцениваемых свойств включены 26 параметров (профессионально значимых качеств), которые методом контент-анализа были выделены из соответствующих разделов учебника «Управление собственным бизнесом» и затем валидизированы участниками экспертной группы с помощью вопросов, сформулированных под каждый параметр [35]. В результате тщательной аналитической работы экспертной группы были выделены:

Четырнадцать параметров, которые относятся к категории профессионально значимых свойств и определяют характеристики, удовлетворяющие функциям бизнеса:

1. Склонность к самостоятельному ведению своего дела
2. Инициативность
3. Рационализм
4. Способность принимать на себя риски
5. Позитивный настрой
6. Конкурентный дух
7. Склонность к новаторству
8. Проницательность
9. Креативность
10. Сочетание творческого начала и рутины
11. Способность действовать комбинационно и маневренно
12. Находчивость
13. Решительность
14. Способность управлять собой и оказывать влияние на окружение ради достижения своих целей

Двенадцать параметров, имеющих общепрофессиональную и универсальную (надпрофессиональную) направленность, которые отражают значимые для занятия предпринимательством склонности и личностные качества:

1. Управленческие способности
2. Лидерские способности
3. Склонность к личностному, профессиональному/карьерному росту
4. Аналитические способности
5. Сочетание критического и конструктивного мышления

6. Интеллект
7. Интуиция
8. Трудолюбие
9. Стойкость, упорство, настойчивость, волевые качества
10. Работоспособность
11. Психологическая устойчивость
12. Открытость к коммуникациям и коммуникабельность

Каждый параметр опросника оценивается с помощью вопросов/утверждений по шкале Лайкерта. Высокий уровень согласия с утверждением оценивается в 5 баллов, полное несогласие с утверждением – в 1 балл. Всего в опроснике 130 утверждений. Диапазон возможных значений от 650 до 130 баллов.

Приведем в качестве примера вопросы/утверждения, относящиеся к одной из шкал первого блока (функции бизнеса) и одной из шкал второго блока (личностные качества и склонности) с соответствующей интерпретацией.

Шкала «Стойкость, упорство, настойчивость, волевые качества»

1. Я склонен стоять на своем
2. Я не склонен перейти к решению другой задачи, если не получается текущая
3. При решении какой-либо проблемы я стараюсь получить оптимальный результат из всех возможных
4. Даже если я не люблю школьный предмет, я включаю волю и заставляю себя к нему готовиться
5. Если я потерпел поражение, то стараюсь прежде всего не раскисать и переломить ситуацию (поменять отношение к ситуации)

Интерпретация показателей по шкале «Стойкость, упорство, настойчивость, волевые качества»

Высокий уровень (более 20 баллов): Вы способны управлять собой. Готовы самостоятельно структурировать свой день, устанавливать распорядок дня, планировать но-

вые дела и задачи. Вы способны включать свое окружение в решение запланированных дел. Для достижения намеченных целей Вы можете не только справляться с собой, но и оказывать влияние на окружающих. Вы это очень хорошо осознаете, поскольку в таком влиянии видите реальную пользу для достижения намеченных целей. Вам удастся четко и неукоснительно соблюдать дисциплину, принимая регламентируемые правила поведения. Вы готовы соглашаться с установленными порядками, навязанными извне, даже если это не очень нравится Вам и окружающим. Вы с удовольствием занимаетесь самообразованием, изучаете новые предметы, интересуетесь необычными фактами, неординарными событиями для реализации поставленных задач и намеченных целей.

Средний уровень (11–19 баллов): Чтобы управлять собой, Вам нужно иметь рядом высокомотивированного и целеустремленного человека. Вы не прочь придерживаться распорядка дня, следовать определенным правилам поведения, соблюдать регламенты и дисциплину, но Ваша недостаточная способность к самоорганизации является помехой в достижении намеченной цели. Вы не прочь учиться и узнавать новое, но Вам не хватает воли и усердия, чтобы это реализовать в жизни. Вас легко отвлечь, и Вы это хорошо знаете. Научившись управлять собой, Вы сможете вполне управлять другими людьми и создавать интересные совместные проекты.

Низкий уровень (менее 10 баллов): Вам сложно управлять собой. Вы не готовы придерживаться распорядка, следовать установленному режиму дня, планировать дела и задачи. Вам нравится действовать по ситуации и не придерживаться общепринятых правил. Вы считаете неправильным достигать цели, используя других людей.

Шкала «Аналитические способности»

1. Я способен замечать промахи и ошибки у себя и у других
2. Я часто взвешиваю плюсы и минусы при принятии решений

3. Я способен предвидеть необходимые временные и материальные ресурсы для решения проблемы

4. Я способен прогнозировать будущие ситуации, опираясь на сегодняшнее понимание жизни

5. Я способен давать оценку степени важности получаемой информации

Интерпретация показателей по шкале «Аналитические способности»

Высокий уровень (более 20 баллов): У Вас хорошие аналитические способности. Вы умеете давать оценку степени важности получаемой информации. Наблюдая за событиями, можете их детализировать и критически оценивать. Замечаете промахи и ошибки у себя и у других. Взвешиваете плюсы и минусы при принятии решений и оценке ситуации. Можете прогнозировать будущие ситуации в логике собственного понимания обстоятельств сегодняшней жизни.

Средний уровень (11–19 баллов): Вы любите думать, анализировать и прогнозировать события. Вам нравится принимать решения. В оценке ситуаций Вы руководствуетесь в большей степени личным опытом или интуицией. И хотя ошибки с Вами случаются довольно часто, Вы не склонны критически относиться к собственным промахам.

Низкий уровень (менее 10 баллов): Вы решаете задачи по мере их поступления. Чаще воспринимаете ситуацию в целом и не обращаете внимание на детали. Решения часто принимаете интуитивно без четкого просчета ситуации. Вам сложно дифференцировать поступающую информацию и расставлять приоритеты в своих делах.

Опросник прошел пилотажное исследование на выборке студентов, обучающихся по направлению «Предпринимательство». Методом контрастных групп были установлены статистически значимые различия по большинству профессионально значимых параметров. Критерий согласованности характеристик указывает на высокую надежность опросника ($\alpha=0,94$).

Обсуждение и дискуссии

Опросник построен на основе контент-анализа кластера профессиональных, общепрофессиональных и личностных параметров, «обслуживающих» ключевые функции бизнеса. От того, насколько профессионально значимые личностные качества, склонности и способности будут близки уже на ранних этапах профориентации школьников специфике этих функций – объективным требованиям к занятию предпринимательством, – настолько будет эффективен процесс обучения в настоящем и успешность ведения данными школьниками предпринимательской деятельности в будущем.

В качестве методологической основы для разработки опросника взята концепция обучения предпринимательству, которая на сегодняшний момент является логическим продолжением объяснительной и прогностической функции теории предпринимательской деятельности. Согласно данной концепции, предпосылкой для занятия предпринимательством является личная предприимчивость. В бизнес-деятельности личная предприимчивость является интегральным показателем психологических предпосылок предпринимательства, которые учитывают все возможные психологические аспекты профессиональных, общепрофессиональных и личностных характеристик предпринимателя. Личностные качества, склонности и способности рассматриваются нами как предпосылки когнитивных, мотивационных, межличностных и самооценочных свойств, конгруэнтных качеству предпринимательских ресурсов и определяющих успешность обучения профессии «предприниматель».

Диагностическая цель опросника – на основе выявленного интегрального показателя предприимчивости определить склонность к ведению предпринимательской деятельности у школьников и оценить степень их профессиональной идентификации на ранних этапах профориентационной работы.

Заключение

Опросник в его окончательном варианте позволяет выявлять ранние признаки склонности к профессии предпринимателя; оценивать предпринимательский потенциал развития у учащихся 8–11-х классов; дифференцировать индивидуальные показатели по параметрам «предпринимательские склонности» и «предпринимательские способности» для дальнейшей индивидуализации обучения по программе «Предпринимательство»; систематизировать понятия «предпринимательские склонности» и «предпринимательские способности» в рамках теории и практики ведения бизнеса.

Разработанный опросник направлен на выявление предпринимательских способностей и склонностей у учащихся образовательных школ. Может быть также использован для диагностики студентов и взрослых людей. В статье представлен фрагмент опросника, позволяющий читателю получить представление о его структуре, названии параметров (диагностических шкал), содержании вопросов, специфике интерпретации.

Готовность быть предпринимателем и добиваться хороших результатов в ре-

ализации бизнес-проектов формируется под влиянием ряда объективных и субъективных причин. Наличие объективных знаний, умений и навыков не всегда достаточно. Как и наоборот, когда при наличии нужного запаса знаний человеку не достаёт не менее важных личностных характеристик, обуславливающих способность выходить из зоны комфорта и преодолевать объективные трудности. Профессия предпринимателя очень привлекательна, особенно для молодых людей, уже не мечтающих о профессии летчика, космонавта и даже чиновника. В скором времени появится профессиональный стандарт, четко регламентирующий условия профессиональной подготовки дипломированного бизнесмена. И сразу перед психологами и профессиональным сообществом встанет вопрос о разработке прогностических методик, позволяющих исследовать возможности ранней диагностики всего кластера способностей к предпринимательству у школьников и студентов. Созданный диагностический формат опросника мог бы стать основой для создания профессиограммы предпринимателя, что позволит на ранних стадиях профориентации определять школьников, склонных к ведению своего бизнеса в будущем.

Список литературы

1. *Vesper K., McMullan W.* Entrepreneurship: Today Courses, Tomorrow Degrees? // *Entrepreneurship Theory and Practice*. 1998. Vol. 13. No. 1. P. 7–13. DOI: 10.1177/104225878801300102.
2. *Bird B.* Towards a Theory of Entrepreneurial Competency. *Advances in Entrepreneurship // Firm Emergence and Growth*. 1995. Vol. 2. P. 51–72.
3. *Rubin Yu., Lednev M., Mozzhukhin D.* Entrepreneurship education in action: a matrix of competencies for a bachelor's degree program // *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy*: In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2018b. P. 187–202. DOI: 10.4337/9781788114950.
4. *Morris M., Kaplan J.* Entrepreneurial (versus managerial) competencies as drivers of entrepreneurship education // *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2014: In association with the United States association for small business and entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2014. P. 134–151. DOI: 10.4337/9781783471454.00014.
5. *Neck H., Greene P. & Brush C.* Teaching Entrepreneurship A Practice-Based Approach. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2014. – 339 p. DOI: 10.4337/9781782540564.
6. *White R., Hertz G., Moore K.* Competency Based Education in Entrepreneurship: a Call to Action for the Discipline // *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy*: In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2016. P. 127–147. DOI: 10.4337/9781784719166.00013.

7. *Morris M., Webb J., Fu J., Singhal S.* A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and Empirical Insights // *Journal of Small Business Management*. 2013. Vol. 51. No. 3. P. 352–369. DOI: 10.1111/jsbm.12023.
8. *Рубин Ю.Б.* Формирование компетенций в сфере предпринимательства на образовательном пространстве бакалавриата // *Высшее образование в России*. 2016а. № 1. С. 7–21.
9. *Рубин Ю.Б.* Образовательная программа по предпринимательству в бакалавриате и условия ее реализации // *Высшее образование в России*. 2016б. № 2. С. 15–27.
10. *Рубин Ю.Б., Алексеева Е.В., Леднев М.В., Можухин Д.П.* Обучение предпринимательству: пути укоренения в вузовском сегменте российского образования // *Современная конкуренция*. 2017. Т. 11. № 1 (61). С. 30–56.
11. *Рубин Ю.Б.* Теория предпринимательства: пространство функционального подхода // *Современная конкуренция*. 2018. Т. 12. № 1 (67). С. 83–103.
12. *Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D.* Competition Studies: Structuring Competencies in University Entrepreneurship Programs // *Higher Education in Russia*. 2019. Vol. 28. No. 1. P. 21–33. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-1-21-33.
13. *Айзенк Г.Ю.* Структура личности: пер. с англ. – СПб.: Ювента, М.: КСП+, 1999. – 464 с.
14. *Анастаси А.* Дифференциальная психология. Индивидуальные и групповые различия в поведении: пер. с англ. – М.: Апрель Пресс; Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 752 с.
15. *Анастаси А., Урбина С.* Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с. (Серия: Мастера психологии).
16. *Купер К.* Индивидуальные различия / пер. с англ. Т.М. Марютиной под ред. И. В. Равич-Щербо. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 527 с.
17. *Шмелев А.Г.* Психодиагностика личностных черт. – СПб.: Речь, 2002. – 480 с.
18. *Фрумкин А.А.* Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. – СПб., 2001. – 172 с.
19. *Митина О.В.* Математические методы в психологии: практикум. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 238 с.
20. *Челышкова М.Б.* Теория и практика конструирования педагогических тестов: учебное пособие. – М.: Логос, 2002. – 432 с.
21. *Айзенк Г., Вильсон Г.* Как измерить личность: пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2000. – 284 с.
22. *Шадриков В.Д.* Профессиональные способности: монография. – М.: Университетская книга, 2010. – 320 с.
23. *Холодная М.А.* Особенности организации концептуальных структур: онтологический подход. Когнитивные исследования // *Сборник научных трудов*. Вып. 5 / под ред. А. А. Кибрика, Т. В. Черниговской, А. В. Дубасовой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – 295 с.
24. *Чуприкова Н.И.* Умственное развитие. Принцип дифференциации. – СПб.: Питер, 2007. – 448 с.
25. *Волкова Е.В.* Технологии развития ментальных ресурсов. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 216 с. (Серия: Методы психологии).
26. *Бурлачук Л.Ф.* Словарь-справочник по психодиагностике. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 688 с. (Серия: Мастера психологии).
27. *Дружинин В.Н.* Когнитивные способности: структура, диагностика, развитие. – М.: ПЕР СЭ; СПб.: ИМАТОН-М, 2001. – 224 с.
28. *Первин Л., Джон О.* Психология личности: Теория и исследования / пер. с англ. М. С. Жамкочян под ред. В.С. Магуна. – М.: Аспект Пресс, 2000 (Глава 2: Научное исследование личности).
29. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности (Основные положения, исследования и применение). – СПб.: Питер, 2008. – 607 с.
30. *Оллпорт Г.* Становление личности: Избранные труды. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.
31. *Эденборо Р.* Практическая психометрия. Эффективное интервьюирование. – СПб.: Питер, 2003. – 384 с.
32. *Позняков В.П.* Итоги и перспективы исследования российских предпринимателей с позиции концепции психологических отношений // *Знание. Понимание. Умение*. 2014. № 1. С. 267–275.
33. *Потапова О.Н., Алексеева Е.В.* Применение интерактивных методов обучения предпринимательству как средство повышения эффективности обучения // *Современная конкуренция*. 2019. Т. 13. № 1 (73). С. 17–23.
34. *Айзенк Г., Кеттелл Р., Оллпорт Г.* Психология индивидуальности. Факторные теории личности. – СПб.: Изд-во «Прайм-Еврознак», 2007. – 128 с.
35. *Зинченко Т.П., Фрумкин А.А., Винокуров Л.В.* Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. – СПб., 2001. – 172 с.

36. Позина М.Б., Ханова З.Г. Исследовательские горизонты изучения психологии российского предпринимательства // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. № 2 (78). С. 26–35. DOI: 10.37791/2687-0657-2020-14-2-26-35.
37. Поздняков В.П., Филинкова Е.Б. Психология успешного предпринимательства: опыт исследования и практической работы // Прикладная психология. 1998. № 5. С. 32–43.
38. Мусаэлян И.Э., Сливницкий Ю.О. Психология предпринимательства – новая область отечественной психологической науки // Вестник МГУ. Серия 14: Психология. 1995. № 1. С. 3–7.
39. Wottawa H. & Gluminski I. Psychologische Theorien für Unternehmen. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie. 1. Auflage 1995, XIV/334 Seiten.
40. Wottawa H. BORAKEL – Bochumer Online-Test für Studium und Beruf (PSYNDEX Tests Info) [Online Beratungstool der Ruhr-Universität Bochum]. Bochum: Ruhr-Universität, 2006.
41. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методологических разработок в области управления: роль soft-skills и hard-skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. № 1. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (дата обращения: 19.12.2020).
42. Лигин В. Прорывные вещи генерируют люди с особым набором soft skills [Электронный ресурс]. URL: <https://finassessment.net/blog/vasilij-pigin-proryvnye-veshchi-generiruyut-lyudi-s-osobym-naborom-soft-skills> (дата обращения: 19.12.2020).
43. Позина М.Б. «Быть и Иметь»: Психологически факторы развития высокосинергичной личности // Сборник научных трудов Российского университета транспорта (МИИТ) «Практическая психология в России и за рубежом» / под редакцией М. Ю. Быкова, О.И. Каяшевой, Н. В. Николаевой. – СПб., 2018. С. 21–26.
44. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
45. Vascigalupo M., Kampylis P., Punie Y. et al. EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. – 39 p.
46. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с. (Серия: Мастера психологии).
47. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – 288 с.
48. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе: пер. с англ. – М.: HIPPO, 2005. – 384 с.
49. Сульчинская Э.Э. Ценностно-мотивационный конфликт преподавателей высшей школы: статистический подход // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 1А. С. 313–318. DOI: 10.25799/AR.2019.43.1.082.
50. Ханова З.Г. Склонность к предпринимательству как мотивационно-смысловое образование личности. – В кн.: Прикладная психология: основные проблемы, перспективы и новые направления: учеб. пособие / под ред. О. И. Каяшевой, М. Б. Позиной. – СПб.: Изд-во «НИЦ АРТ», 2018. – С. 63–68.
51. Гордова Э.Е. Этическая направленность и ценностные установки в предпринимательской деятельности // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого. 2014. № 2 (10). С. 31–40.

Сведения об авторах

Алексеева Елена Валентиновна, ORCID 0000-0002-4505-3638, директор Студии предпринимательства, Университет «Синергия», Москва, Россия, eturchaninova@synergy.ru

Можжухин Данила Петрович, ORCID 0000-0001-8742-0769, старший преподаватель, кафедра теории и практики конкуренции, Университет «Синергия»; исполнительный директор Национальной ассоциации обучения предпринимательству; Москва, Россия, [dmzhzhukhin@synergy.ru](mailto:dmozhhukhin@synergy.ru)

Позина Марина Борисовна, ORCID 0000-0002-0225-8166, канд. психол. наук, заведующая кафедрой психологии, Университет «Синергия», mpozina@synergy.ru

Рубин Юрий Борисович, ORCID 0000-0002-1983-3526, чл.-корр. РАО, докт. экон. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ; президент, заведующий кафедрой теории и практики конкуренции, Университет «Синергия»; президент Российской ассоциации обучения предпринимательству; Москва, Россия, yurubin@synergy.ru

Статья поступила 15.01.2021, рассмотрена 25.01.2021, принята 08.02.2021

References

1. Vesper K., McMullan W. Entrepreneurship: Today Courses, Tomorrow Degrees? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1998, vol.13, no.1, pp.7-13. DOI: 10.1177/104225878801300102.
2. Bird B. Towards a Theory of Entrepreneurial Competency. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 1995, vol.2, pp.51-72.
3. Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D. Entrepreneurship education in action: a matrix of competencies for a bachelor's degree program. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy: In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE)*. Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2018b, pp.187-202. DOI: 10.4337/9781788114950.
4. Morris M., Kaplan J. Entrepreneurial (versus managerial) competencies as drivers of entrepreneurship education. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy - 2014: In association with the United States association for small business and entrepreneurship (USASBE)*. Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2014, pp.134-151. DOI: 10.4337/9781783471454.00014.
5. Neck H., Greene P. & Brush C. *Teaching Entrepreneurship A Practice-Based Approach*. Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2014, 339 p. DOI: 10.4337/9781782540564.
6. White R., Hertz G., Moore K. Competency Based Education in Entrepreneurship: a Call to Action for the Discipline. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy: In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE)*. Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, pp.127-147. DOI: 10.4337/9781784719166.00013.
7. Morris M., Webb J., Fu J., Singhal S. A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and Empirical Insights. *Journal of Small Business Management*, 2013, vol.51, no.3, pp.352-369. DOI: 10.1111/jsbm.12023.
8. Rubin Yu. B. Creation of graduates' entrepreneurial competencies within the educational area of baccalaureate. *Vysshee obrazovanie v Rossii=Higher Education in Russia*, 2016a, no.1, pp.7-21 (in Russian).
9. Rubin Yu. B. Educational Programs in Entrepreneurship for Bachelor Degree Students and Requirements to Their Implementation. *Vysshee obrazovanie v Rossii=Higher Education in Russia*, 2016b, no.2, pp.15-27 (in Russian).
10. Rubin Yu. B., Alekseeva E. V., Lednev M. V., Mozhzhukhin D. P. Entrepreneurship education: the way of rooting in University segment of Russian education. *Sovremennaya konkurentsia=Journal of Modern Competition*, 2017, vol.11, no.1(61), pp.30-56 (in Russian).
11. Rubin Yu. B. Entrepreneurship theory: space of functional approach. *Sovremennaya konkurentsia=Journal of Modern Competition*, 2018, vol.12, no.1(67), pp.83-103 (in Russian).
12. Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D. Competition Studies: Structuring Competencies in University Entrepreneurship Programs. *Higher Education in Russia*, 2019, vol.28, no.1, pp. 21-33. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-1-21-33.
13. Ajzenk G. Yu. *Struktura lichnosti* [Personality structure]. Transl. from English. St. Petersburg, Yuventa Publ.; Moscow, KSP+ Publ., 1999, 464 p.
14. Anastazi A. *Differentsial'naya psikhologiya. Individual'nye i gruppovye razlichiya v povedenii* [Differential psychology. Individual and group differences in behavior]. Transl. from English. Moscow, Aprel Press Publ., EKSMO-Press Publ., 2001, 752 p.
15. Anastazi A., Urbina S. *Psichologicheskoe testirovanie* [Psychological testing]. St. Petersburg, Piter Publ., 2002, 688 p. (Seriya: *Mastera psihologii* [Series: Masters of Psychology]).
16. Kuper K. *Individual'nye razlichiya* [Individual differences]. Transl. from English T. M. Maryutinoj ed. by I. V. Ravich-Sherbo. Moscow, Aspekt Press Publ., 2000, 527 p.
17. Shmelev A. G. *Psichodiagnostika lichnostnykh chert* [Psychodiagnostics of personality traits]. St. Petersburg, Rech' Publ., 2002, 480 p.
18. Frumkin A. A. *Psikhologicheskii otbor v professional'noi i obrazovatel'noi deyatel'nosti* [Psychological selection in professional and educational activities]. St. Petersburg, 2001, 172 p.
19. Mitina O. V. *Matematicheskie metody v psikhologii: praktikum* [Mathematical Methods in Psychology: Workshop]. Moscow, Aspekt Press Publ., 2009, 238 p.
20. Chelyshkova M. B. *Teoriya i praktika konstruirovaniya pedagogicheskikh testov: uchebnoe posobie* [Theory and Practice of Designing Pedagogical Tests: A Study Guide]. Moscow, Logos Publ., 2002, 432 p.
21. Ajzenk G., Vilson G. *Kak izmerit' lichnost'* [How to measure personality]. Transl. from English. Moscow, Kogito-Centr Publ., 2000, 284 p.
22. Shadrikov V. D. *Professional'nye sposobnosti: monografiya* [Professional abilities: monograph]. Moscow, Universitetskaya kniga Publ, 2010, 320 p.

23. Holodnaya M. A. *Osobennosti organizatsii kontseptual'nykh struktur: ontologicheskii podkhod. Kognitivnye issledovaniya* [Features of the organization of conceptual structures: an ontological approach. Cognitive research] *Sbornik nauchnykh trudov* [Collection of scientific papers], vol.5, pod red. A. A. Kibrika, T. V. Chernigovskoj, A. V. Dubasovoj. Moscow, *Institut psikhologii RAN Publ.*, 2012, 295 p.
24. Chuprikova N. I. *Umstvennoe razvitiye. Printsip differentsiatsii* [Mental development. Differentiation principle]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2007, 448 p.
25. Volkova E. V. *Tehnologii razvitiya mental'nykh resursov* [Technologies for the development of mental resources]. Moscow, *Institut psikhologii RAN Publ.*, 2016, 216 p. (*Seriya: Metody psikhologii* [Series: Methods of Psychology]).
26. Burlachuk L. F. *Slovar'-spravochnik po psikhodiagnostike* [Dictionary-reference for psychodiagnostics]. 3rd edition. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2008, 688 p. (*Seriya: Mastersa psikhologii* [Series: Masters of Psychology]).
27. Druzhinin V. N. *Kognitivnye sposobnosti: struktura, diagnostika, razvitiye* [Cognitive abilities: structure, diagnosis, development]. Moscow, *PER SE Publ.*; St. Petersburg, *IMATON-M Publ.*, 2001, 224 p.
28. Pervin L., Dzhon O. *Psikhologiya lichnosti: Teoriya i issledovaniya* [Personality Psychology: Theory and Research]. Transl. from English M. S. Zhamkochyan ed. by V. S. Maguna. Moscow, *Aspekt Press Publ.*, 2000. (*Glava 2: Nauchnoe issledovanie lichnosti* [Chapter 2: Scientific research of personality]).
29. Hell L., Zigler D. *Teorii lichnosti (Osnovnye polozheniya, issledovaniya i primeneniye)* [Personality Theories (Fundamentals, Research and Application)]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2008, 607 p.
30. Olport G. *Stanovlenie lichnosti: Izbrannye trudy* [Personal Formation: Selected Works]. Moscow, *Smysl Publ.*, 2002, 462 p.
31. Edenboro G. *Prakticheskaya psikhometriya. Effektivnoe interv'yuirovaniye* [Practical psychometrics. Effective interviewing]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2003, 384 p.
32. Poznyakov V. P. The results and prospects of research on Russian businessmen from the perspective of the conception of psychological relations. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, 2014, no.1, pp.267-275 (in Russian).
33. Potapova O. N., Alekseeva E. V. Application of interactive methods of teaching entrepreneurship as a means of increasing the effectiveness of training. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2019, vol.13, no.1(73), pp.17-23 (in Russian).
34. Ajzenk G., Kettell R. *Psikhologiya individual'nosti. Faktornye teorii lichnosti* [Psychology of personality. Factorial theories of personality]. St. Petersburg, *Prajm-Evroznak Publ.*, 2007, 128 p.
35. Zinchenko T. P., Frumkin A. A., Vinokurov L. V. *Psikhologicheskii otbor v professional'noi i obrazovatel'noi deyatel'nostii* [Psychological selection in professional and educational activities]. St. Petersburg, 2001, 172 p.
36. Pozina M. B., Hanova Z. G. Research horizons of studying the psychology of Russian entrepreneurship. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2020, vol.14, no.2(78), pp.26-35 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2020-14-2-26-35.
37. Pozdnyakov V. P., Filinkova E. B. *Psikhologiya uspehnogo predprinimatel'stva: opyt issledovaniya i prakticheskoy raboty* [The Psychology of Successful Entrepreneurship: Research Experience and Practical Work]. *Prikladnaya psikhologiya*, 1998, no.5, pp.32-43.
38. Musaelyan I. E., Slivnickiy Yu. O. *Psikhologiya predprinimatel'stva – novaya oblast' otechestvennoi psikhologicheskoi nauki* [The psychology of entrepreneurship is a new area of Russian psychological science]. *Vestnik MGU. Seriya 14: Psikhologiya*=Moscow University Psychology Bulletin, 1995, no.1, pp.3-7.
39. Wottawa H. & Gluminski I. *Psychologische Theorien für Unternehmen*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie. 1. Auflage 1995, XIV/334 Seiten.
40. Wottawa H. BORAKEL – Bochumer Online-Test für Studium und Beruf (PSYINDEX Tests Info) [Online Beratungstool der Ruhr-Universität Bochum]. Bochum: Ruhr-Universität, 2006.
41. Ivonina A. I., Chulanova O. L., Davletshina Yu. M. Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft-skills and hard skills in professional and career development of employees. *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, 2017, vol.9, no.1. Available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (accessed 19.12.2020).
42. Pigin V. *Proryvnye veshchi generiruyut lyudi s osobym naborom soft skills* [Breakthrough things are generated by people with a special set of soft skills]. Available at: <https://finassessment.net/blog/vasilij-pigin-proryvnye-veshchi-generiruyut-lyudi-s-osobym-naborom-soft-skills> (accessed 19.12.2020).
43. Pozina M. B. «Byt' i Imet'»: *Psikhologicheskiy faktor razvitiya vysokosinerghichnoi lichnosti* ["To be and to have": Psychologically factors in the development of a highly synergistic personality]. *Sbornik nauchnykh trudov Rossiyskogo universiteta transporta (MIIT) «Prakticheskaya psikhologiya v Rossii i za rubezhom»* [Collection of scientific papers of the Russian University of Transport (MIIT) "Practical Psychology in Russia and Abroad"]. Ed. by M. Yu. Bykova, O. I. Kayashevoj, N. V. Nikolaevoy. St. Petersburg, 2018, pp.21-26.
44. Ilin E. P. *Rabota i lichnost'. Trudogolizm, perfektsionizm, len'* [Work and personality. Workaholism, perfectionism, laziness]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2011, 224 p.

45. Bacigalupo M., Kampylis P., Punie Y. et al. *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2016, 39 p.
46. Ilin E. P. *Differencialnaya psikhologiya professionalnoj deyatel'nosti* [Work and personality. Workaholism, perfectionism, laziness]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2008, 432 p. (*Seriya: Mastera psikhologii* [Series: Masters of Psychology]).
47. Solomin I. L. *Sovremennye metody psikhologicheskoi ekspress-dagnostiki i professional'nogo konsul'tirovaniya* [Modern methods of psychological express diagnostics and professional counseling]. St. Petersburg, *Rech' Publ.*, 2006, 288 p.
48. Lyle M. Spencer Jr., Syne M. Spencer. *Kompetentsii na rabote* [Competencies at work]. Transl. from English. Moscow, *HIPPO Publ.*, 2005, 384 p.
49. Sulchinskaya E. E. Value-motivational conflicts in higher education lecturers: the statistical approach. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya*=Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches, 2019, vol.8, no.1A, pp.313-318 (in Russian). DOI: 10.25799/AR.2019.43.1.082.
50. Hanova Z. G. *Sklonnost' k predprinimatel'stvu kak motivatsionno-smyslovoe obrazovanie lichnosti* [Competencies at work]. V kn.: *Prikladnaya psikhologiya: osnovnye problemy, perspektivy i novye napravleniya: ucheb. posobie* [In book: Applied Psychology: Main Problems, Prospects and New Directions: Study Guide]. Ed. by O. I. Kayashevoj, M. B. Pozinoy. St. Petersburg, *NIC ART Publ.*, 2018, pp.63-68.
51. Gordova E. E. Ethical orientation and valuable installations in enterprise activity. *Gumanitarnye vedomosti TGPU im. L. N. Tolstogo*=Gumanitarnye Vedomosti of TSPU, 2014, no.2(10), pp.31-40 (in Russian).

About the authors

Elena V. Alekseeva, ORCID 0000-0002-4505-3638, Director of Entrepreneurship Studio, Synergy University, Moscow, Russia, eturchaninova@synergy.ru

Danila P. Mozhzhukhin, ORCID 0000-0001-8742-0769, Senior Lecturer, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University; CEO, Russian Association for Entrepreneurship Education; Moscow, Russia, dmozhzhukhin@synergy.ru

Marina B. Pozina, ORCID 0000-0002-0225-8166, Cand. Sci. (Psychol.), Head of Psychology Department, Synergy University, Moscow, Russia, mpozina@synergy.ru

Yury B. Rubin, ORCID 0000-0002-1983-3526, Corresponding Member of the Russian Education Academy, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Higher Education of the Russian Federation; President, Head of Theory and Practice of Competition Department; President, Russian Association for Entrepreneurship Education; Moscow, Russia, yrubin@synergy.ru

Received 15.01.2021, reviewed 25.01.2021, accepted 08.02.2021

ПОДПИСКА-2021

Журнал «Современная конкуренция / Journal of Modern Competition» выходит 4 раза в год

1 номер – 1190 руб. 2 номера (полугодие) – 2380 руб. 4 номера (годовая) – 4760 руб.

Вы можете выбрать любой удобный для вас вид подписки.

Подписка через редакцию

Отправьте заявку на arozantsev@synergy.ru
или позвоните по тел. +7 (495) 987-43-74 (доб. 33-04)
Доставка включена в стоимость подписки.

Подписка по почте

По каталогу агентства «Роспечать» подписной индекс 36207;
по объединенному каталогу «Пресса России» подписной индекс 88060;
по каталогу российской прессы «Почта России» подписной индекс 14246.

Руководитель службы маркетинга А. А. Розанцев,
тел.: +7 (495) 987-43-74 (доб. 33-04), e-mail: arozantsev@synergy.ru.

Доставка осуществляется заказной бандеролью с уведомлением.

Электронный выпуск, а также отдельные статьи журнала можно приобрести на сайтах
www.moderncompetition.ru, www.elibrary.ru и www.litres.ru.

К оплате принимаются все виды электронных платежей, банковские карты.
Возможна также оплата с помощью SMS.

Учредитель и издатель:

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-промышленный университет "Синергия"».
Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77-57863 от 25.04.2014 г.
Выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Редакция:

Заместители главного редактора А. И. Коваленко, В. И. Хабаров

Выпускающий редактор Е. А. Власова

Литературный редактор и корректор Ю. А. Голоперова

Верстка Т. М. Каган

Адрес редакции и издателя:

129090, Москва, ул. Мещанская, д. 9/14, стр.1 (юр.д.);
125190, Москва, ул. Планетная, д. 36, оф. 301, 302.

Тел.: +7 (495) 987-43-74 (доб. 33-04);
e-mail: vhabarov@synergy.ru;
www.moderncompetition.ru

Наши реквизиты:

Университет «Синергия»

ИНН 7729152149

КПП 770201001

ОГРН 1037700232558

Р/с 40703810338180120073

БИК 044525225

К/с 30101810400000000225

Сбербанк России (ПАО) Вернадское ОСБ

При перепечатке и цитировании материалов ссылка на журнал
«Современная конкуренция / Journal of Modern Competition» обязательна.

Редакция не несет ответственности за достоверность информации,
опубликованной в рекламных объявлениях.

© Университет «Синергия»

Подписано в печать 26.03.2021

Тираж 100 экз.

Отпечатано в ООО «САМ ПОЛИГРАФИСТ»
129090, г. Москва, Протопоповский пер., д. 6