

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-2-88-100

Внутренняя контекстная зависимость учебных курсов по предпринимательству в бакалавриате

Ю. Б. Рубин¹, Е. В. Алексеева¹, М. В. Леднев¹, Д. П. Можжухин^{1*}, А. Ю. Погорелова¹,
О. Н. Потапова¹, Т. А. Пузыня¹

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* dmozzhukhin@synergy.ru

Аннотация. Статья посвящена внутренней контекстной зависимости учебных курсов, изучаемых по программе предпринимательства в бакалавриате. В отличие от других подходов авторы распространяют контекстную зависимость на любые учебные курсы, включаемые в программу обучения. Анализируются подходы к изучению менеджерского цикла учебных курсов будущими предпринимателями. На примере структурирования контента учебного курса «Управление человеческими ресурсами» показано, как следует ориентировать программу обучения для формирования общепрофессиональных компетенций, необходимых выпускникам для успешной карьеры в предпринимательстве. Статья имеет практическое значение, так как разработанный подход к преподаванию дисциплин был успешно использован в реальном бизнесе в конкурентных условиях, а также теоретическое значение ввиду способствования полученным в статье выводам развитию научных представлений о месте предпринимательства в образовательном процессе и связи с преподаваемыми дисциплинами цикла «Менеджмент» с обучением будущих предпринимателей. Использование этой статьи может помочь и образовательным организациям, в том числе университетам и колледжам, разрабатывать образовательные программы, содержание управленческих дисциплин в которых было бы ориентировано на обучение предпринимательству как профессии. Что уже было реализовано в практике Университета «Синергия».

Ключевые слова: обучение предпринимательству, управление человеческими ресурсами, управление персоналом, контекстная зависимость дисциплин, матрица компетенций в обучении предпринимательству, предпринимательские компетенции в управлении персоналом

Для цитирования: Рубин Ю. Б., Алексеева Е. В., Леднев М. В., Можжухин Д. П., Погорелова А. Ю., Потапова О. Н., Пузыня Т. А. Внутренняя контекстная зависимость учебных курсов по предпринимательству в бакалавриате // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 2. С. 88–100. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-2-88-100

Bachelor degree university program: common context of learning entrepreneurship courses

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

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* dmozhzhukhin@synergy.ru

Abstract. The article is devoted to the internal context dependence of the training courses studied under the entrepreneurship program in the bachelor's degree. Unlike other approaches, the authors extend the context dependence to any training courses included in the training program. Approaches to the study of the management cycle of training courses by future entrepreneurs are analyzed. Using the example of structuring the content of the training course "Human Resource Management", it is shown how the training program should be oriented to form the general professional competencies necessary for graduates to have a successful career in entrepreneurship. The article has practical significance, since the developed approach to teaching disciplines was successfully used in real business in competitive conditions, as well as theoretical significance, due to the contribution of the conclusions obtained in the article to the development of scientific ideas about the place of entrepreneurship in the educational process and the connection with the taught disciplines of the management cycle with the training of future entrepreneurs. The use of this article can also help educational organizations, including universities and colleges, to develop educational programs in which the content of management disciplines would be focused on teaching entrepreneurship as a profession. What has already been implemented in the practice of the Synergy University.

Keywords: entrepreneurship training, human resource management, personnel management, context dependence of disciplines, competence matrix in entrepreneurship training, entrepreneurial competencies in personnel management

For citation: Rubin Yu., Alekseeva E., Lednev M., Mozhzhukhin D., Pogorelova A., Potapova O., Puzynya T. Bachelor degree university program: common context of learning entrepreneurship courses. *Sovremennaya konkurentsija*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.2, pp.88-100 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-2-88-100

Введение

Проблема обучения предпринимательству чрезвычайно актуальна для российского образования, поскольку в течение многих десятилетий XX века традиции добросовестного предпринимательства и обучения ему в университетах возникнуть не могли вследствие законодательных запретов на ведение этой деятельности. В связи с этим необходимо обратить внимание на обучение предпринимательству молодых людей с целью формирования у них современных профессиональных компетенций по управлению собственным бизнесом. Важную роль в процессе обу-

чения призваны сыграть управленческие учебные курсы.

Обучение предпринимательству требует специального подхода к формированию каждой учебной дисциплины образовательной программы. В статье предлагается использование внутренней контекстной зависимости в процессе формирования содержания учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами». Одной из целей настоящей работы является формирование подхода к разработке дисциплин, изучаемых по предпринимательским программам в бакалавриате. Другая цель статьи – определение смыслового ядра учебного курса «Управление человеческими ресурсами», которое отразило бы

определенные компетенции, необходимые людям, профессионально занимающимся предпринимательством.

Рассматривая контекстную зависимость как основу разработки содержания учебных курсов, на примере учебного курса «Управление человеческими ресурсами» авторы дифференцируют интересы участников бизнес-единиц, увязывая общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущего предпринимателя, которые помогали бы ему квалифицированно выполнять профессиональные предпринимательские функции.

В статье определены основные задачи предпринимателей как работодателей по отношению к персоналу бизнес-единиц, постановка которых обуславливается их интересами как управляющих собственников. Указанные задачи и пути их решения образуют каркас учебного курса «Управление человеческими ресурсами». Решение указанных задач легло в основу проектирования, апробации и внедрения учебного контента в практику работы Университета «Синергия» по реализации мероприятий федерального инновационного образовательного проекта «Модель инновационной системы непрерывного предпринимательского образования в образовательной организации высшего образования Российской Федерации.

Методология

Предмет исследования и его уникальные задачи обуславливают необходимость использования сочетания нескольких методов. К ним относятся: индуктивный подход, предполагающий описание реальности и интерпретацию ее результатов; дедуктивный подход, при котором объяснение переходит от простого к более сложному и обильно детализированному содержанию; структурный подход, сочетающий анализ (деление содержания на его составные части) и синтез (интеграция выделенных частей целого); метод кейс-стади, который в силу глубокой недооценки исследуемого объекта и контекста дает возможность

выявить причинно-следственные связи процессов в данном контексте [15].

Эти методы, применяемые в рамках компетентностно-ориентированного подхода к изучению образования, приводят к установлению и интеграции контекстных зависимостей в программы бакалавриата предпринимательства и трансформации учебного курса «Управление человеческими ресурсами», который был разработан для Московского финансово-промышленного университета «Синергия».

Обзор литературы

Проблематика обучения менеджменту в бакалавриате актуальна с момента формирования самой теории менеджмента и особенно начиная с 50-х гг. XX века [7, 10]. В развитии теории менеджмента существуют разные направления, которые в настоящее время привели к формированию набора управленческих дисциплин, изучаемых в высших учебных заведениях, к которым относятся «Управление финансами», «Управление инновациями», «Управление инвестициями», «Управление продажами», «Управление человеческими ресурсами», «Управлением маркетингом» и др.

Все эти учебные курсы необходимо изучать с позиции обязательности решения управленческих задач всеми субъектами управления [20]. Однако во многих монографиях такой подход не поддерживается по умолчанию [5].

С развитием представлений о предпринимательских компетенциях тема формирования управленческих компетенций у будущих предпринимателей становится все более актуальной (например [19, 18, 21, 22, 27, 28, 14, 25, 16, 17]).

Как было обосновано нами ранее, важно показать, какими инструментами управления собственным бизнесом должны владеть предприниматели в процессе реализации своих профессиональных функций, связанных с ведением бизнеса, его созданием, развитием и прекращением [23, 11, 24, 12].

Правила контекстной зависимости смыслового ядра учебных дисциплин в обучении предпринимательству

Часто в процессе обучения предпринимательству вопросам контекстной зависимости не уделяется должного внимания, поскольку авторы дисциплин, которые направлены на формирование общепрофессиональных и общекультурных компетенций, исходят не из того, что должно быть в учебных курсах с учетом специфики обучения будущих предпринимателей [9], а какими ресурсами обладает владелец этого учебного курса. Планирование составления самой программы базируется не на том, что надо, а на том, что учебное заведение может предложить студентам в данный момент времени.

Таким образом, учебное заведение выстраивает образовательную программу исходя из своих возможностей, создавая предпосылки для дублирования контента и провоцирования противоречий в нем, опираясь на возможности своих преподавателей и их убеждения.

В процессе формирования контекстных зависимостей при первоначальной работе с программами целесообразно определить степень готовности авторов к внесению изменений в годами нарабатываемые подходы.

Преподавание менеджмента обычно адресовано не предпринимателям, а линейным или функциональным менеджерам, работающим в компаниях на началах трудового найма. Так, например, учебники по управлению персоналом, как правило, не содержат адресации людям, которые являются управляющими собственным бизнесом [5, 6].

Рассматривая проблемы преподавания курсов по управлению человеческими ресурсами студентам, обучающимся по программам предпринимательства в бакалавриате, произведем структурирование законных интересов участников трудовых отношений в компаниях.

1-я группа интересов – интересы предпринимателей.

Данные интересы проявляются в обеспечении конкурентной устойчивости и долговечности бизнеса, эффективности бизнес-процессов, в том числе в сфере обеспечения работы персонала. Для обеспечения этих интересов владельцы нанимают менеджеров, от которых требуется высокая эффективность деятельности, обеспечивающая сохранение и укрепление конкурентных позиций бизнеса на рынке [13].

Поэтому интересы предпринимателей должны обеспечивать люди, принимаемые на работу в качестве менеджеров по персоналу. Заключая контракт, они должны быть максимально лояльными к интересам работодателей [26].

2-я группа – интересы сотрудников бизнес-единиц.

В процессе профессиональной деятельности менеджер по персоналу не может полностью игнорировать интересы людей, которыми он управляет. Его профессиональная функция заключается в знании и понимании интересов управляемых им сотрудников, которые необходимо учитывать [3].

Обозначим ключевые интересы нанятых сотрудников. Среди их интересов можно выделить:

- экономические, связанные с получением заработной платы;
- социальные, связанные с трудовой самореализацией, необходимостью реализовать свои таланты и профессиональные компетенции;
- карьерные, связанные с потребностью развиваться, повышать свою квалификацию, приобретать новые навыки и знания, занимать конкурентные позиции в конкурентной среде;
- коммуникационные, связанные с потребностью осуществлять социальное взаимодействие и внешние коммуникации.

3-я группа – интересы менеджеров по персоналу.

Менеджеры по персоналу, с одной стороны, являются, как и все сотрудники, носителями интересов второй группы, но, с другой стороны, у них есть и специфические интересы, связанные с рабочими местами и профессиональными обязанностями.

4-я группа – интересы внешней среды.

Представители внешней среды, к которым относятся конкуренты, партнеры, государство, имеют свои интересы. Например, интересы государства, помимо прочего, состоят в том, чтобы все бизнес-единицы платили налоги, формирующие бюджет и государственные фонды, а это, в свою очередь, является инструментом регулирования макроэкономических процессов.

У конкурентов также есть свои интересы, например желание переманивать кадры. Исходя из этого, они могут обратиться к менеджерам по персоналу конкурирующих компаний и, вступая с ними в сговор, переманивать ценных сотрудников.

Любой менеджер по персоналу находится в этой системе интересов [29], и поэтому смыслы, закладываемые в учебный курс «Управление человеческими ресурсами» (англ. Personnel management), или «HR-менеджмент» (англ. Human resource management), не могут не учитывать эти обстоятельства.

Однако описанная ситуация подчас не влияет на содержание учебных дисциплин. Если мы обратимся к тем или иным учебникам, например Алавердов А. Р. «Управление человеческими ресурсами организации» [2], Армстронг М., Тэйлор С. «Практика управления человеческими ресурсами» [4], Исаева О. М., Припорова Е. А. «Управление человеческими ресурсами» [8], обратим внимание на то, что описываются два подхода.

Первый – это описание менеджера по персоналу как обезличенного сотрудника, использующего технологии и методы деятельности без описания правильного порядка и содержания выполняемых им функций. Они, по мнению авторов, находятся вне зоны системы интересов пред-

принимателей, поэтому это далеко от реальности.

При втором подходе менеджер по персоналу в компании является неким лидером, который защищает интересы нанятых сотрудников, оберегая их от работодателей. Исходя из этого, авторами учебных курсов ставятся акценты на важные и неважные дидактические единицы. Однако это также некорректно с точки зрения интересов предпринимателей.

На этих примерах мы видим, что описанное выше происходит по сложившейся традиции преподавания данного учебного курса. Однако важно понимать, что рассматриваемый нами профиль образовательной программы – «Предпринимательство». Возникает вопрос о наполнении контента и составлении структуры учебного курса с учетом сбалансированного изложения задач, исходя из сложной комбинации интересов, включая законные интересы работодателей.

Для того чтобы корректно сформировать учебную дисциплину, нужно учитывать, как предприниматели соотносятся с персоналом, с менеджерами по персоналу, работающими по найму. Задача состоит в разработке учебного курса, контент которого учитывал бы баланс интересов сторон трудовых отношений, но не игнорировал интересы работодателей.

В Университете «Синергия» сформированы подходы к преподаванию учебного курса «Управление человеческими ресурсами», базирующиеся на сформированной матрице компетенций программы предпринимательства [24]. Выделим в этом многообразии компетенций те, которые относятся к общепрофессиональным и профессиональным компетенциям, как того требуют применяемые в России государственные образовательные стандарты, прежде всего Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 (с изм.

от 20.04.2016, 13.07.2017) [1]. За учебным курсом «Управление человеческими ресурсами» университет закрепляет конкретный набор компетенций – общепрофессиональных и профессиональных.

Стоит обратить внимание на то, что за учебным курсом закреплены не просто общепрофессиональные компетенции, а общепрофессиональные компетенции действующего предпринимателя. Важно понимать, какие общепрофессиональные и профессиональные компетенции должны сформировать не абстрактные работники как таковые, а будущие предприниматели. Ведь сформированные компетенции должны в будущем помогать людям работать в профессии предпринимателя.

Содержание учебного курса «Управление человеческими ресурсами» в рамках обучения студентов по программе «Предпринимательство»

В процессе формирования компетенций будущего предпринимателя необходимо учитывать не только его интересы, но и интересы других участников бизнес-процессов – нанятого персонала и менеджеров по персоналу. Поэтому важно показать составляющие профессиональной деятельности предпринимателей по управлению персоналом.

В первую очередь необходимо создание системы управления персоналом, состоящей из набора инструментов и задач, которые необходимо решать с помощью этих инструментов. К инструментам управления относятся: планирование, организация, мотивация и контроль [10].

Основные задачи, стоящие перед предпринимателями в сфере управления человеческими ресурсами, можно свести в следующие группы.

Первая группа задач состоит во включении людей в состав трудового коллектива бизнес-единиц. В рамках решения этих

задач будущим предпринимателям важно уметь использовать:

- планирование, например, уметь планировать численность персонала;
- организацию, например, уметь вести разработку содержания трудовых договоров или владеть навыками создания механизмов взаимодействия с посредниками на рынке труда;
- мотивацию, например, уметь стимулировать менеджеров по персоналу и рядовых работников;
- контроль, например, владеть методами контроля набора и отбора кандидатов на вакантные должности.

Вторая группа задач состоит в обеспечении повседневной работы персонала. Сюда относится обширный круг задач, среди которых следует выделить: обеспечение наличия рабочих мест, обеспечение соблюдения трудовой и производственной дисциплины, обеспечение лояльности и эффективности нанятого работника, формирование положительного климата в трудовом коллективе бизнес-единицы. Для обеспечения этого следует также использовать планирование (например, планирование численности компании и штатного расписания), организацию (например, организацию системы повседневной работы персонала), мотивацию (например, материальное и нематериальное поощрение наиболее эффективных сотрудников бизнес-единиц), контроль (например, контроль обеспеченности необходимым оборудованием рабочих мест).

Третья группа задач состоит в развитии персонала. Предприниматели заинтересованы в развитии персонала своих компаний в связи с реалиями развития бизнеса в обстановке межфирменной конкуренции. Решение этой задачи также достигается с помощью планирования (например, планирования программ повышения квалификации, планирования карьерных траекторий сотрудников), организации (например, создания корпоративных университетов, центров повышения квалификации, организации

обучения на рабочем месте), мотивации (например, материальной и нематериальной мотивации персонала к повышению профессиональной квалификации), контроля (например, разработки и применения оценочных средств по итогам прохождения программ повышения квалификации).

Четвертая группа задач обусловлена необходимостью увольнения персонала. Предпринимателям необходимо знать правила увольнения персонала и уметь применять их на законном основании. При выполнении работодателями этой группы задач также применяется планирование (например, планирование численности сокращаемого персонала), организация (например, организация процедур увольнения персонала), мотивация (например, формирование мотивационных установок сотрудников на взаимовыгодное увольнение), контроля (например, мониторинга отзывов в сети Интернет уволенных сотрудников). Заметим, что большинство учебников по управлению человеческими ресурсами игнорируют проблематику увольнения персонала, как будто такая проблема не встает перед работодателями вовсе.

Пятая группа задач состоит в развитии трудового потенциала менеджеров по пер-

соналу. В действительности работодателям важно не только использовать менеджеров как инструмент управления человеческими ресурсами, но и видеть в них таких же необходимых для бизнеса работников, какими являются иные сотрудники компании.

Рассмотрим для наглядности структурированное содержание учебного курса «Управление человеческими ресурсами», разработанное для обучения студентов по программам предпринимательства в бакалавриате Университета «Синергия» (табл. 1 и 2).

Дискуссии

Внутренняя контекстная зависимость учебных курсов, изучаемых бакалаврами по программам предпринимательства, является необходимым элементом качественного образовательного процесса, формирующего требуемые профессиональные и общепрофессиональные компетенции современных предпринимателей. В этой статье определена технология формирования контекстных зависимостей, основанных на конкретном видении предпринимательства и реальном примере из Университета «Синергия».

Таблица 1. Пример структуры учебного курса «Управление человеческими ресурсами» для использования при обучении студентов по программе «Предпринимательство» в бакалавриате

Table 1. Example of the structure of the training course “Human Resource Management” for use in teaching students in the program “Entrepreneurship” in the bachelor’s degree

№ No.	Наименование тематического блока <i>Name of the topic block</i>	Содержание <i>Content</i>
1	HR-менеджмент в бизнес-единицах <i>HR management in business units</i>	Рассматриваются вопросы выполнения предпринимателями своих функций в области управления персоналом бизнес-единицы <i>The issues of entrepreneurs' performance of their functions in the field of personnel management of a business unit are considered</i>
2	Подбор и наем персонала <i>Search and hiring of personnel</i>	Инструменты и методики привлечения и найма персонала, а также привлечение и наем менеджеров по персоналу. Описание каждой из задач по направлениям: планирование, организация, мотивация и контроль <i>Tools and methods for attracting and hiring staff, as well as attracting and hiring HR managers. Description of each of the tasks in the following areas: planning, organization, motivation and control</i>

Окончание таблицы 1

№ No.	Наименование тематического блока <i>Name of the topic block</i>	Содержание <i>Content</i>
3	Обеспечение деятельности персонала <i>Ensuring the activities of the personnel</i>	Планирование, организация, мотивация и контроль деятельности персонала и менеджеров по персоналу <i>Planning, organizing, motivating and controlling the activities of personnel and HR managers</i>
4	Развитие персонала <i>Personnel development</i>	Описание инструментов развития персонала с учетом действий предпринимателей в конкурентной среде, а также описание каждого из инструментов на этапах планирования, организации, мотивации и контроля <i>Description of the tools for personnel development, taking into account the actions of entrepreneurs in a competitive environment, as well as a description of each of the tools at the stages of planning, organization, motivation and control</i>
5	Увольнение персонала <i>Dismissal of personnel</i>	Планирование, организация, мотивация и контроль в сфере увольнения персонала и менеджеров по персоналу <i>Planning, organization, motivation and control in the field of dismissal of personnel and HR managers</i>

Таблица 2. Матрица «инструменты – задачи предпринимателей» для профессиональной деятельности по управлению человеческими ресурсами

Table 2. Matrix “tools-tasks of entrepreneurs” for professional activities in human resource management

Задачи <i>Tasks</i>	Инструменты <i>Tools</i>			
	Планирование <i>Planning</i>	Организация <i>Organization</i>	Мотивация <i>Motivation</i>	Контроль <i>Control</i>
Подбор и наем персонала <i>Search and hiring of personnel</i>				
Обеспечение деятельности персонала <i>Ensuring the activities of the personnel</i>				
Развитие персонала <i>Personnel development</i>				
Увольнение персонала <i>Dismissal of personnel</i>				

В дальнейшем необходимы исследования в области унификации подходов в преподавании управленческих дисциплин будущим предпринимателям. Предпринимательский угол зрения и предпринимательские интересы не должны игнорироваться в процессе обучения другим направлениям менеджмента фирмы.

Заключение

В статье исследована связь между контекстной зависимостью содержания дисциплин и качеством формирования предпринимательских компетенций у студентов-бакалавров по программам «Предпринимательство». Изучение содержания

функций управления и их представление во всех управленческих учебных курсах позволяет разработать подход к преподаванию этих дисциплин, который был бы успешно апробирован в реальной бизнес-среде в условиях конкуренции.

Выводы, полученные в статье, имеют теоретическое значение – они способствуют развитию научных представлений о месте предпринимательства в образовательном процессе, о контекстной за-

висимости учебных курсов по программе предпринимательства, о содержании менеджерских дисциплин, которые преподаются для обучения будущих предпринимателей.

Выводы данной статьи позволяют университетам создавать образовательные программы, в которых управленческие дисциплины были бы ориентированы на обучение предпринимателей как представителей особой профессии.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 (с изм. от 20.04.2016, 13.07.2017). URL: <https://base.garant.ru/71328466/> (дата обращения: 08.04.2021).
2. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации. – М.: Издательский дом Университета «Синергия», 2019. – 680 с.
3. Алавердов А. Р., Алавердова Т. П. Противодействие неформальному сопротивлению со стороны сотрудников организации в процессе актуализации ее кадровой стратегии // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 3. С. 77–87.
4. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер; Классика МВА, 2018. – 832 с.
5. Бараничев В. П., Масленникова Н. П., Мишин В. М. Управление инновациями. – М.: Юрайт, 2019. – 747 с.
6. Брусов П. Н., Филатова Т. В. Финансовый менеджмент. Долгосрочная финансовая политика. Инвестиции. – М.: КНОРУС, 2018. – 300 с.
7. Друкер Питер Ф. Практика менеджмента: учебное пособие. – М.: Вильямс, 2009. – 397 с.
8. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Юрайт, 2019. – 168 с.
9. Лукашенко М. А. Селф-менеджмент студента как основа результативности e-learning // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 2. С. 61–70. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-2-61-70.
10. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Классическое издание. – М.: Вильямс, 2020. – 672 с.
11. Рубин Ю. Б. Теория предпринимательства: пространство функционального подхода // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. № 1 (67). С. 83–103.
12. Рубин Ю. Б., Алексеева Е. В., Леднев М. В., Можжухин Д. П. Обучение предпринимательству: пути укоренения в вузовском сегменте российского образования // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. № 1 (61). С. 30–56.
13. Хабаров В. И., Азуев Т. М. Синергия в управлении социальноэкономическими системами // Проблемы теории и практики управления. 2019. № 3-4. С. 118–124.
14. Engel S. J., Schindehutte M., Neck M. H., Smilor R., Rossi B. What I Have Learned about Teaching Entrepreneurship: Perspectives of Five Masters Educators // Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2016. P. 3–25. DOI: 10.4337/9781784719166.
15. George A., Bennett A. Case Study and Theory Development in the Social Science. Cambridge: MIT Press, 2005. – 350 p.
16. Liguori E., Cowden B., Hertz G. Teaching Entrepreneurial Sales Skills: a Co-curricular Approach // Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2016. P. 389–391. DOI: 10.4337/9781784719166.00034.
17. Mitchelmore S., Rowley J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda // International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. 2010. Vol. 16. No. 2. P. 92–111. DOI: 10.1108/13552551011026995.

18. *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.
19. *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.
20. *Poltarykhin A., Chernukhina G., Udovik E., Sukhina N., Varlamova V., Zavyalov M.* Economic aspects of the development of human capital in the ecosystem // *International Journal of Advanced Science and Technology*. 2020. Vol. 29. No. 9 (Special Issue). P. 2261–2267.
21. *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. No. 16. P. 353–385. DOI: 10.1080/13594320701595438.
22. *Robles L., Zárraga-Rodríguez M.* Key Competencies for Entrepreneurship // *Procedia Economics and Finance*. 2015. No. 23. P. 828–832. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00389-5.
23. *Rubin Yu., Lednev M., Mozhzukhin D.* Competition competencies as learning outcomes in bachelor's degree entrepreneurship programs // *Journal of Entrepreneurship Education*. 2019. Vol. 22. No. 6. C. 16–25.
24. *Rubin Yu., Lednev M., Mozhzukhin 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.
25. *Santos S. C., Costa S. F., Neumeyer X., Caetano A.* Bridging Entrepreneurial Cognition Research and Entrepreneurship Education: What and How // *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2016. P. 84–96. DOI: 10.4337/9781784719166.0001.
26. *Savchenko E. O., Sycheva E. I., Nazarova E. V., Pashkovskaya M. V.* Intercultural communication in management as a factor of business success // *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 2019. Vol. 10. No. 2. P. 1649–1655.
27. *Solomon G., Matthews Ch.* The curricular confusion between entrepreneurship education and small business management: a qualitative analysis // *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. 107. DOI: 10.4337/9781783471454.00012.
28. *White R., Hertz G., Moore K.* Competency based education in entrepreneurship: a call to action for the discipline // *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2016. P. 133. DOI: 10.4337/9781784719166.00013.
29. *Zhuravlev P. V., Epishkin I. A., Chernukhina G. N., Zavyalov M. V., Varlamova V. V., Voronkova O. Yu.* Development of human capital in the system of economic categories of work // *European Research Studies Journal*. 2018. Vol. 21. No. 3 (Special Issue). P. 107–117. DOI: 10.35808/ersj/1365.

Сведения об авторах

Рубин Юрий Борисович, ORCID 0000-0002-1983-3526, чл.-корр. PAO, 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

Алексеева Елена Валентиновна, ORCID 0000-0002-4505-3638, директор Студии предпринимательства, Университет «Синергия», Москва, Россия, eturchaninova@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

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, dmozhzukhin@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, orotarova@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 18.03.2021, рассмотрена 25.03.2021, принята 29.03.2021

References

1. Federal state educational standard of higher education in the direction of preparation 03.38.02 "Management" (as amended by order of the Ministry of Education and Science of Russia of December 1, 2016 7) (modified from April 20, 2016 and July 13, 2017) (in Russian). Available at: <https://base.garant.ru/71328466/> (accessed 08.04.2021).
2. Alaverdov A. R. *Upravlenie chelovecheskimi resursami organizatsii* [Human resource management of the organization]. Moscow, Publishing House Synergy University, 2015, 680 p.
3. Alaverdov A. R., Alaverdova T. P. Opposition to informal resistance from the staff of the organization in the process of mainstreaming its human resources strategy. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*=International journal of management theory and practice, 2020, no.3, pp.77-87 (in Russian).
4. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. St. Petersburg, Piter; Klassika MVA Publ., 2018, 832 p.
5. Baranichev V. P., Maslennikova N. P., Mishin V. M. *Upravlenie innovatsiyami* [Innovation Management]. Moscow, Yurait Publ., 2019, 747 p.
6. Brusov P. N., Filatova T. V. *Finansovy menedzhment. Dolgosrochnaya finansovaya politika. Investitsii* [Financial management. Long-term financial policy. Investments]. Moscow, KNORUS Publ., 2018, 300 p.
7. Drucker Peter F. *Praktika menedzhmenta: uchebnoe posobie* [Management Practice: a tutorial]. Moscow, Vil'yams Publ., 2009, 397 p.
8. Isaeva O. M., Pryporova E. A. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. Moscow, Yurait Publ., 2019, 168 p.
9. Lukashenko M. A. Self-management skills as a basis for the effectiveness of e-learning. *Vyshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2021, vol.30, no.2, pp.61-70 (in Russian). DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-2-61-70.
10. Mescon M., Albert M., Hedouri F. *Osnovy menedzhmenta. Klassicheskoe izdanie* [Fundamentals of management. Classic Edition]. Moscow, Vil'yams Publ., 2020, 672 p.
11. Rubin Yu. B. Entrepreneurship theory: space of functional approach. *Sovremennaya konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2018, vol.12, no.1(67), pp.83-103 (in Russian).
12. 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 konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2017, vol.11, no.1(61), pp.30-56 (in Russian).
13. Habarov V. I., Azuev T. M. Synergy in management of social-economics systems. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*=International journal of management theory and practice, 2019, no.3-4, pp.118-124 (in Russian).
14. Engel S. J., Schindehutte M., Neck M. H., Smilor R., Rossi B. What I Have Learned about Teaching Entrepreneurship: Perspectives of Five Masters Educators. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, pp.3-25. DOI: 10.4337/9781784719166.
15. George A., Bennett A. *Case Study and Theory Development in the Social Science*. Cambridge, MIT Press, 2005, 350 p.

16. Liguori E., Cowden B., Hertz G. Teaching Entrepreneurial Sales Skills: a Co-curricular Approach. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, pp.389-391. DOI: 10.4337/9781784719166.00034.
17. Mitchelmore S., Rowley J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 2010, vol.16, no.2, pp.92-111. DOI: 10.1108/13552551011026995.
18. 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.
19. 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.
20. Poltarykhin A., Chernukhina G., Udovik E., Sukhina N., Varlamova V., Zavyalov M. Economic aspects of the development of human capital in the ecosystem. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 2020, vol.29, no.9(Special Issue), pp.2261-2267.
21. 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, no.16, pp.353-385. DOI: 10.1080/13594320701595438.
22. Robles L., Zárraga-Rodríguez M. Key Competencies for Entrepreneurship. *Procedia Economics and Finance*, 2015, no.23, pp.828-832. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00389-5.
23. Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D. Competition competencies as learning outcomes in bachelor's degree entrepreneurship programs. *Journal of Entrepreneurship Education*, 2019, vol.22, no.6, pp.16-25.
24. 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.
25. Santos S.C., Costa S.F., Neumeyer X., Caetano A. Bridging Entrepreneurial Cognition Research and Entrepreneurship Education: What and How. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, pp.84-96. DOI: 10.4337/9781784719166.0001.
26. Savchenko E. O., Sycheva E. I., Nazarova E. V., Pashkovskaya M. V. Intercultural communication in management as a factor of business success. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 2019, vol.10, no.2, pp.1649-1655.
27. Solomon G., Matthews Ch. The curricular confusion between entrepreneurship education and small business management: a qualitative analysis. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2014, pp.107. DOI: 10.4337/9781783471454.00012.
28. White R., Hertz G., Moore K. Competency based education in entrepreneurship: a call to action for the discipline. *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy* – 2016; In Association with the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, pp.133. DOI: 10.4337/9781784719166.00013.
29. Zhuravlev P. V., Epishkin I. A., Chernukhina G. N., Zavyalov M. V., Varlamova V. V., Voronkova O. Yu. Development of human capital in the system of economic categories of work. *European Research Studies Journal*, 2018, vol. 21, no.3(Special Issue), pp.107-117. DOI: 10.35808/ersj/1365.

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

Elena V. Alekseeva, ORCID 0000-0002-4505-3638, Director of Entrepreneurship Studio, Synergy University, Moscow, Russia, eturchaninova@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

Danila P. Mozzhukhin, ORCID 0000-0001-8742-0769, Senior Lecturer, Theory and Practice of Competition Department, Synergy University; CEO, Russian Association for Entrepreneurship Education, Moscow, Russia, dmozzhukhin@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 18.03.2021, reviewed 25.03.2021, accepted 29.03.2021