

## РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ БАКАЛАВРИАТА РОССИИ И ЧЕХИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

А. В. Пеша<sup>1</sup>, М. Н. Шавровская<sup>2</sup>

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия.  
E-mail: <sup>1</sup>myrabota2011@gmail.com; <sup>2</sup>marina\_bel@list.ru

### 3. Каха

Институт технологий и бизнеса в Ческе-Будеевице, Ческе-Будеевице,  
Чешская Республика.  
E-mail: caha@mail.vstecb.cz

**Аннотация.** Введение. В последнее время перед преподавателями вузов стоит задача по развитию не только профессиональных знаний, умений и навыков, но и надпрофессиональных компетенций. Всестороннее развитие студентов университетов оказывает влияние на формирование личности специалиста, обеспечивает его адаптивность и устойчивость к вызовам внешней среды, готовность выпускника демонстрировать высокие показатели эффективности в выбранной сфере деятельности. Среди надпрофессиональных компетенций можно выделить отдельный кластер предпринимательских компетенций, которые обеспечивают развертывание коммерческого мышления и являются драйвером развития экономики государства. Между тем в некоторых публикациях существует ряд фактов, которые иллюстрируют гендерные различия предпринимательства в мире. Данные официальной статистики демонстрируют актуальность развития женского предпринимательства в экономике стран. В то же время подавляющее большинство исследований проводится среди студентов направлений подготовки в области предпринимательства, показатели же развития предпринимательских компетенций студентов непрофильных специальностей (будущих специалистов по управлению персоналом) с учетом гендерного фактора изучено недостаточно.

**Цель исследования** – ответить на вопрос о наличии гендерного разрыва в развитии предпринимательских компетенций у студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом» в Российской Федерации и Чешской Республике.

**Методология и методы исследования.** Методологической основой данной работы стал поведенческий подход к изучению компетенций, предполагающий, что успеху в профессиональной деятельности благоприятствует высокий уровень их развития. Основой выбора метода реализации задач и разработки методики оценки компетенций в статье стал литературный анализ релевантных эмпирических исследований. Обзор дает возможность оценить изученность проблематики гендерных различий предпринимательских компетенций студентов вузов на международном уровне. В эмпирической части работы приняли участие  $N = 582$  студента ( $n_1 = 291$  человек Чешской Республики (Ческе-Будеевице),  $n_2 = 291$  человек Российской Федерации (Екатеринбург), среди них женщин – 70,1 %  $n_1$ , 74,2 %  $n_2$  и мужчин – 29,9 %  $n_1$ , 25,8 %  $n_2$ . Тестирование проводилось с применением авторской методики «Оценка предпринимательских компетенций студентов» по 15 наиболее важным ком-

петенциям в области предпринимательства, которые связаны с проявлением инициативы, управлением ресурсами и людьми, принятием решений и активным действием.

Полученные данные обрабатывались с использованием описательной статистики, однофакторного дисперсионного анализа, *t*-статистики.

*Результаты и научная новизна.* Показано, что развитие предпринимательских компетенций участников не имеет прямой корреляции с полом респондентов. На оценку обществом потенциала женского предпринимательства оказывает влияние стереотипизация представлений о нем как о традиционно мужском виде деятельности, в то время как развитие данных компетенций в вузе происходит без выделения существенных гендерных различий. Более того, в ряде случаев женщины имеют большие показатели по анализируемому спектру компетенций в сравнении с мужчинами. Мы предполагаем, что решающее значение в реализации бизнес-инициатив имеют иные факторы, нежели пол: среда, в том числе образовательная среда вуза, личностные особенности и мотивация человека.

*Практическая значимость.* Ожидается, что результаты работы, представленные в статье, внесут вклад в дискуссию о предпринимательских компетенциях и дадут полезные данные для применения в обучении с ориентацией на развитие внутреннего предпринимательства.

**Ключевые слова:** высшее образование, внутреннее предпринимательство, гендерные различия, надпрофессиональные компетенции, предпринимательство, предпринимательские компетенции, предпринимательская активность, женское предпринимательство.

**Благодарности.** Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 19-29-07435.

**Для цитирования:** Пеша А. В., Шавровская М. Н., Каха З. Развитие предпринимательских компетенций студентов бакалавриата России и Чехии: гендерный аспект // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 1. С. 101–134. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-1-101-134

## DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES OF RUSSIAN AND CZECH UNDERGRADUATE STUDENTS: GENDER ASPECT

A. V. Pasha<sup>1</sup>, M. N. Shavrovskaya<sup>2</sup>

Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia.

E-mail: <sup>1</sup>myrabota2011@gmail.com; <sup>2</sup>marina\_bel@list.ru

Z. Caha

Institute of Technology and Business in Ceske Budejovice, Ceske Budejovice, Czech Republic.

E-mail: caha@mail.vstecb.cz

**Abstract.** *Introduction.* Recently, university teachers have faced the task to develop not only professional knowledge, skills and abilities, but also universal and supra-professional competencies. The comprehensive development of university students influences the formation

of a specialist's personality, ensures his/her adaptability and resistance to the challenges of the external environment, the graduate's readiness to demonstrate high performance indicators in the chosen field of activity. Among the supra-professional competencies, a separate cluster of entrepreneurial competencies can be distinguished, which ensure the deployment of commercial thinking and are the driver of the development of the state's economy. Meanwhile, in some publications there are a number of facts, which illustrate the gender differences in entrepreneurship in the world. Official statistics demonstrate the relevance of the development of women's entrepreneurship in the economies of countries. The prevailing number of studies is carried out among students enrolled in entrepreneurship training programmes. However, the indicators of the development of entrepreneurial competencies of students of non-core specialties (future human resource management specialists), taking into account the gender factor, have not been studied enough.

The *aim* of the present research was to answer the question about the presence of a gender gap in the development of entrepreneurial competencies among university students enrolled in the training direction "Personnel Management" in the Russian Federation and the Czech Republic.

*Methodology and research methods.* The methodological framework of the current research is based on the behavioural approach to the study of competencies, which suggests that success in professional activity is favoured by a high level of development. The literary analysis of relevant empirical studies was conducted to choose a research method and to develop a methodology for competencies assessment. The review makes it possible to assess the level of knowledge of the problem of gender differences in entrepreneurial competencies of university students at the international level. The empirical part of the work was attended by  $N = 582$  students ( $n_1 = 291$  people of the Czech Republic (Ceske Budejovice),  $n_2 = 291$  people of the Russian Federation (Ekaterinburg), among them women – 70.1%  $n_1$ , 74.2%  $n_2$  and men – 29.9%  $n_1$ , 25.8%  $n_2$ ). Testing was carried out using the authors' methodology "Assessment of Entrepreneurial Competencies of Students" for the 15 most important competencies in the field of entrepreneurship, which are associated with the manifestation of initiative, management of resources and people, decision-making and active action.

The data obtained were processed using descriptive statistics, one-way analysis of variance, *t*-statistics.

*Results and scientific novelty.* It is shown that the development of participants' entrepreneurial competencies does not have a direct correlation with the gender of the respondents. When assessing the potential of women's entrepreneurship, the opinion of society is influenced by the stereotyping of ideas about it as a traditionally masculine type of activity, while the development of these competencies in the university takes place without highlighting significant gender differences. Moreover, in a number of cases, women have higher indicators in the analysed range of competencies in comparison with men. We assume that gender does not have a decisive role in the implementation of business initiatives but there may be other factors: the environment, including the educational environment of the university, personal characteristics and motivation of a person.

*Practical significance.* The research findings are expected to contribute to the debate on entrepreneurial competencies and provide useful data to be employed in learning with a focus on the development of internal entrepreneurship.

**Keywords:** higher education, internal entrepreneurship, gender differences, supra-professional competencies, entrepreneurship, entrepreneurial competencies, entrepreneurial activity, female entrepreneurship.

**Acknowledgements.** The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project number 19-29-07435.

**For citation:** Pешa A. V., Shavrovskaya M. N., Caha Z. Development of entrepreneurial competencies of Russian and Czech undergraduate students: Gender aspect. *The Education and Science Journal*. 2022; 24 (1): 101–134. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-1-101-134

## Введение

Во всем мире в последнее время возрастает интерес к формированию предпринимательских компетенций не только со стороны бизнеса, так как компании осознают важность генерирования и реализации сотрудниками новых идей для повышения эффективности и конкурентоспособности бизнеса в турбулентной социально-экономической среде. Также в науке и образовании оформляется тенденция изучения и развития предпринимательских компетенций обучающихся различных уровней образования для обеспечения устойчивого развития регионов и стран. Как утверждают J. I. Benjamin и R. O. Elnoh, предприниматель – «агент изменений, новатор, который берет на себя риск, использует возможности в своем окружении и ресурсы для разработки новых технологий, производства новых товаров и услуг, чтобы максимизировать прибыль и внести значительный вклад в общественное развитие» [1, с. 64]. Предпринимательство – один из драйверов развития экономики, движения населения к более высокому качеству жизни и улучшению экологической ситуации во всем мире. Развитие предпринимательства, стимулирование открытия новых бизнесов – одна из мер содействия занятости, предпринимаемых в Чешской Республике и Российской Федерации, что отражено в Европейской политике рынка труда (Labour market policy) [2] и в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup>.

Данные составленного А. В. Elam, С. G. Brush, P. G. Greene, В. Baumer, M. Dean и R. Heavlow Глобального мониторинга предпринимательства, проведенного в период с 2020 по 2021 годы (Global Entrepreneurship Monitor, GEM), показывают уровень предпринимательской активности (Total Entrepreneurship Activity Index – TEA) в Российской Федерации в 8,5 % (активность женщин – 7,3 %, мужчин – 9,7 %), в 2019 году данный показатель составлял 9,8 %, за год пандемии активность несколько снизилась. Приведенные цифры демонстрируют средний по региону Europe & North America (20 стран) уровень предпринимательской активности, где средний TEA составил 8,9 %, а в зависимости от пола: 10,8 % и 6,9 % у мужчин и женщин

<sup>1</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), статья 5. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения: 01.07.2021).

соответственно [3]. Результаты указывают, что пандемия COVID-19 не оказала значительного влияния на предпринимательскую активность в России, тем не менее экономика страны уступает по большинству показателей предпринимательской деятельности экономике европейских государств. По данным Международного Mastercard-рейтинга развития предпринимательства женщин (Mastercard Index of Women Entrepreneurs, MIWE), Россия в 2020 году занимает в нем 22-е место среди 58 изучаемых стран (в 2019 году – 29-е место), а Чешская Республика – 45-е (как и за год до этого) [4]. Представленные выше результаты свидетельствуют о положительной динамике показателей предпринимательства в целом и женского предпринимательства в частности в России, вызванной в первую очередь мерами поддержки со стороны государства. В то же время данные свидетельствуют о стабильности ситуации в Чехии. Однако существуют значительные различия в проявляемой предпринимательской активности мужчин и женщин не только в изучаемых нами странах, но и во всем мире [3]. Что способствует данному разрыву? Есть ли вероятность того, что гендерные различия предпринимательской активности связаны с разницей в развитии предпринимательских компетенций мужчин и женщин, которые только получают профессиональное образование? Какую роль играет и может играть вуз в развитии показателей предпринимательской активности стран? Вот те вопросы, которые способствовали определению задач исследования в поле возможностей развития предпринимательских компетенций в университете.

Стремление к формированию предпринимательских компетенций в высшем образовании может стать стимулом роста частных предприятий и усиления позиций России и Чехии в международных рейтингах. Подобное заявление может основываться на данных многочисленных исследований обсуждаемого вопроса. Так, например, V. Barba-Sánchez, C. Atienza-Sahuquillo по итогам своей работы отмечают, что интеграция программ развития предпринимательства в образование может стать ключом к успеху в процессе создания новых предприятий [5], а в статье A. Fayolle, B. Gailly авторами показано сильное влияние образовательных учреждений на показатели бизнес-активности населения даже при изначально низкой мотивации студентов к созданию собственных компаний [6]. Помимо реализации деловых инициатив, обучение предпринимательству способствует эффективной профессиональной адаптации и конкурентоспособности выпускников университетов в неустойчивой среде XXI века, что подтверждается в исследовании A. Newman, M. Obschonka, S. Schwarz, M. Cohen, I. Nielsen [7]. В представленной статье мы концентрируем свое внимание на развитии предпринимательских компетенций у будущих специалистов по управлению персоналом, которые, помимо обладания потенциалом запуска собственных бизнесов, в современной экономике становятся главной движущей силой

внедрения инноваций внутри компаний. Это подтверждается в исследованиях, например, А. В. Пеша, М. Н. Шавровской, О. Н. Бородиной [8].

В рамках данной статьи авторы поставили перед собой цель – ответить на вопрос о наличии гендерного разрыва в развитии предпринимательских компетенций у студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом» в Российской Федерации и Чешской Республике, для определения возможных акцентов образовательного воздействия.

В ходе исследования проверялась гипотеза о наличии таких гендерных различий в развитии предпринимательских компетенций студентов, которые приводят к неравенству показателей предпринимательской активности мужчин и женщин двух стран в международных рейтингах.

Для проверки гипотезы были поставлены три исследовательских вопроса:

1) имеются ли существенные различия в уровне предпринимательских компетенций студентов – мужчин и женщин, которые определяют предпринимательское поведение взрослого населения двух стран?

2) существуют ли компетенции студентов, имеющие существенные гендерные различия в уровне развития?

3) определяются ли зоны развития предпринимательских компетенций студентов, участвующих в исследовании, в зависимости от гендерной принадлежности?

Для ответа на поставленные выше вопросы было проведено исследование с выборочной совокупностью 582 студентов двух вузов (Уральский государственный экономический университет (УрГЭУ), Екатеринбург, Россия, и Institute of Technology and Business in České Budějovice, Czech Republic (Институт технологии и бизнеса в Ческе-Будеевице, Чехия)) направления подготовки бакалавриата «Управление персоналом».

Основной вклад исследования заключается в проведении подробного анализа уровня развития предпринимательских компетенций студентов двух описанных выше университетов, позволяющего выявить, что важно развивать, а что уже находится на достаточно высоком уровне. Кроме этого, в работе представлены профили развития предпринимательских компетенций в зависимости от пола участников исследования.

Представленное в статье исследование имеет ряд ограничений:

1) ограничения, связанные с региональной особенностью и спецификой выборки студентов, обучающихся в двух представленных вузах;

2) методологическим допущением в представленных ниже данных исследования является отбор респондентов в выборочную совокупность по признаку пола без учета иных факторов;

3) специфика выбранных стран – изучалась студенческая молодежь России и Чехии.

## **Обзор литературы**

### **Развитие предпринимательских компетенций в высшем образовании**

Первая попытка изучения сути и структуры предпринимательских компетенций была предпринята в ходе широкомасштабного кросс-культурного исследования, проведенного R. S. Mansfield, D. C. McClelland, L. M. Spencer, J. Santiago по заказу Агентства международного развития США (USAID), где предпринимательские компетенции определялись как набор компетенций, позволяющих составить прогноз создания бизнеса и его успешность внутри одной культуры и между культурами [9]. В более поздней работе, проведенной в 1995 году В. D. Bird, предпринимательские компетенции определяются как «основные характеристики, такие как общие и специальные знания, мотивы, черты, самооценка, социальные роли и навыки, которые приводят к рискованным начинаниям, выживанию и/или росту» [10, с. 51]. Роль обучения в формировании предпринимательских компетенций прослеживается у J. I. Benjamin и R. O. Eлuоh, которые отмечают, что предпринимательские компетенции включают в себя знания, установки и навыки, которые предприниматель должен приобрести через обучение и развитие и которые будут способствовать созданию выдающихся продуктов [1]. Мы в своем исследовании придерживаемся данного определения и считаем, что развитие предпринимательских компетенций в образовании может стать дополнительным драйвером экономического развития. В то же время, чтобы влиять на уровень компетенций, необходимо определиться с основным направлением учебных усилий и выделить спектр компетенций, в развитие которых могут внести вклад образовательные учреждения.

В научных трудах представлено множество подходов к классификации предпринимательских компетенций. Исследователи подходят к формированию набора ключевых предпринимательских компетенций по-разному: часть из них делает акцент на подробном описании личностных компетенций (В. Bird [6], R. S. Mansfield и др. [9] W.-W. Wu [11]), другие авторы объединяют их в две компетенции – личностная компетенция и межличностная компетенция (L. Ploum и др. [12], Н. Kaur, А. Vains [13]). Модель компетенций, представленная W.-W. Wu, включает перечень из 23 компетенций, модель Н. Kaur, А. Vains – 12 компетенций [11], [13]. Основой проведенного эмпирического исследования L. Ploum, V. Blok, Т. Lans, О. Omta является акцент на наборе компетенций устойчивого развития, в результате которого авторы представляют 7 ключевых компетенций, необходимых предпринимателю: компетенция стратегического управления и действия; принятие разнообразия и междисциплинарная компетенция; системное мышление;

нормативная компетенция; прогностическое (дальновидное) мышление; компетенция действия; межличностная компетенция [12, с. 119]. Тем не менее большая часть исследователей разделяет компетенции на группы, уровни или кластеры. Более 30 лет назад, в 1987 году, R. S. Mansfield и его научный коллектив составили набор компетенций успешных предпринимателей, состоящий из 4 кластеров: компетенции достижения (инициатива, видение и использование возможностей, забота о высоком качестве работы, обязательность в рамках договоренностей, ориентация на результат); компетенции мышления и решения проблем (системное планирование, решение проблем); директивность и контроль (настойчивость, контроль); ориентация на других (признание важности деловых взаимоотношений) [9]. Спустя время В. Bird формирует две группы предпринимательских компетенций: базовые (или пороговые) компетенции, которые важны для реализации бизнес-идеи; высокоуровневые компетенции, позволяющие предпринимателям высокоэффективно или успешно действовать за рамками запуска бизнеса, обеспечивая выживание и рост организации [10]. В 2007 году N. H. Ahmad предложила в своем диссертационном исследовании применять для прогнозирования успеха в бизнесе девять общих категорий компетенций, среди которых стратегическая компетенция, целеустремленность, концептуальность, использование возможностей, организация и лидерство, отношения с другими, обучаемость, личностные и технические компетенции, а также представила 3 дополнительных категории компетенций: этика, социальная ответственность и семейственность (роль семьи в будущем бизнес-успехе) [14]. В международном фреймворке M. Vasigaluro, P. Kamylyis, Y. Punie, G. Van den Brande 15 компетенций успешного предпринимателя сформированы в 3 кластера: идеи и возможности, ресурсы, действия [15].

В табл. 1 на основе анализа подходов к классификации и сути предпринимательских компетенций, отраженных в 7 различных публикациях (от более ранних к современным), мы сделали попытку представить наиболее часто включаемые авторами в пул необходимых для успешной реализации бизнес-инициатив.

Таблица 1

Наиболее часто включаемые исследователями в классификации предпринимательские компетенции (составлено авторами)

Table 1

The most frequently entrepreneurial competencies included in the classifications by researchers (compiled by the authors)



Компетенция/ Competency	Mansfield R. S. и др. [10]	Bird B. [11]	Benjamin J. I., En- uoh R. O. [1]	Wei-Wen W. U. [12]	Kaur H., Bains A. [14]	Vacigalupo M. и др. [16]	Ploum L. и др. [13]
Компетенции в области взаимодей- ствия с людьми / Human interaction competencies	+	+	+	+	+	+	+
Коммуникатив- ные компетенции / Communication competencies	+	+	+	+	+	+	+
Уверенность в себе/ Self- confidence	+	+		+		+	
Концептуаль- ное мышление/ Conceptual thinking				+	+		+
Стратегическая компетенция/ Strategic competency	+	+			+	+	+
Использование воз- можностей/ Using opportunities	+	+		+	+	+	
Учебная компе- тенция/ Learning competency				+	+	+	
Компетенция дей- ствия/ Competency of action						+	+

Проведенный обзор подходов к классификации и определению сути предпринимательских компетенций показал, что на данный момент отсутствует единое мнение ученых по данному вопросу. Объяснить данный факт можно развитием исследований предпринимательских компетенций в разрезе различных концепций, например концепции устойчивого развития в работе L. Ploum, V. Blok, T. Lans, O. Omta [12], концепции культурной идентичности и национальных различий N. H. Ahmad [14], концепции ключевых компетенций, необходимых для знаниевой экономики, M. Vacigalupo, P. Kampylis, Y. Punie, G. Van den Brande [15], компетенции, сформированные J. I. Benjamin и R. O. Enuoh как необходимые факторы развития предпринимательства в определенной стране [1]. В то же время окружающая среда и динамика мировых изменений приводят к разработке новых подходов и направлений развития концепций предпринимательских компетенций для обеспечения экономического благополучия стран. Постоянные изменения со-

циально-экономической реальности, развивающаяся знаниевая экономика и цифровизация оказывают влияние на требования, предъявляемые к предпринимателям. Современный бизнес ценит в предпринимателях не столько профессиональные знания и навыки, сколько развитие компетенций в области взаимодействия с другими людьми, проявление инициативы и гибкости в меняющихся условиях. Развитие человеческого потенциала для устойчивого экономического роста государства обеспечивается благодаря изменениям со стороны высшего образования, которое вносит свой вклад (в том числе в разработку инноваций и внедрение предпринимательских инициатив).

Первые исследования, связанные с изучением роли профессионального образования в развитии предпринимательства и предпринимательских компетенций обучающихся, были проведены в XX веке. Так, в 1987 году выходит работа R. Ronstadt, в которой автор освещает вопрос разработки программ профессионального образования, направленных на подготовку будущих предпринимателей [16]. В последнее десятилетие роль образования в развитии предпринимательской активности студентов демонстрирует большое количество исследователей во всем мире. V. Barba-Sánchez, C. Atienza-Sahuquillo, проводя анализ влияния мотивации на будущие предпринимательские инициативы студентов-инженеров, отмечают высокую роль образования в реализации инженерных бизнес-инициатив [5]. Важность реализации краткосрочных целенаправленных учебных программ в формировании предпринимательских намерений студентов и их реализации в среднесрочной перспективе отмечают в своей работе A. Fayolle, B. Gailly [6]. Эмпирический анализ 20 европейских практик, проведенный Bischoff K., K. C. Volkmann, D. B. Audretsch, подтверждает, что долгосрочные отношения со стейкхолдерами и поддерживающая предпринимательская экосистема образовательных организаций могут быть ключевыми факторами успеха обучения предпринимательству посредством обмена передовым опытом [17].

Развитие предпринимательских компетенций должно проходить не только на узко ориентированных программах по экономике с профилями в области предпринимательства, но и по другим направлениям, в рамках дисциплин по выбору, в программах дополнительного образования и внеучебной деятельности студентов. Так, например, российский ученый А. Ю. Чепуренко отмечает, что включение развития предпринимательского спектра компетенций в профессиональное образовательное «меню» позволит «обеспечить экономику страны квалифицированными молодыми кадрами, компетентными в вопросах создания и ведения бизнеса» [18, с. 253]. Рост роли и важности деятельности университетов по формированию предпринимательских компетенций студентов различных направлений подготовки подтверждается также в работе S. M. Wang, H. P. Yueh, P. C. Wen, которые

раскрывают новый путь развития данного спектра компетенций и намерений студентов на примере разных областей знаний в менеджменте [19]. Возвращаясь к студентам интересующего направления подготовки «Управление персоналом», необходимо отметить работу U. Amarakoon, J. Weerawardena, M. L. Vergeynne, J. Teicher, в которой авторы важную роль в формировании среды отдают HR-менеджеру, который как драйвер интрапренерства (от англ. *intrapreneurship* – внутреннее предпринимательство) создает программы обучения, систему мотивации для генерирования идей, сам постоянно участвует во внедрении новых проектов [20]. Для развития собственных бизнес-идей и внутреннего предпринимательства в компаниях будущим специалистам управления персоналом (в настоящее время студентам вузов) необходимо обратить внимание на возможности усиления предпринимательских компетенций, которые можно реализовать во время обучения в университете. Студенты могут развивать свои предпринимательские компетенции, принимая участие в краткосрочных программах дополнительного образования в области предпринимательства, которые реализуются с привлечением представителей власти, бизнеса, профессиональных сообществ и внутренних стейкхолдеров вуза. Так, в работе J. Vanevenhoven, E. Liguori показано, что создание экосистемы предпринимательства в вузе основано на 4 факторах взаимодействие со стейкхолдерами, финансирование предпринимательской деятельности в университетской среде, наличие и количество курсов по предпринимательству и внеучебных занятий, предлагаемых в вузе [21]. Мы полностью согласны с мнением М. Е. Баскаковой, которая отмечает, что большую роль в обучении предпринимательству и развитии предпринимательских компетенций играют приглашенные в аудитории бизнесмены, которые делятся своим опытом и преподают дисциплины, основанные на реальной практике, проектах, стажировках [22]. Еще один из способов усиления данного спектра компетенций – участие в акселераторах и бизнес-инкубаторах, значимость которых в формировании успешных предпринимателей отмечается в исследовании А. В. Пеша, М. Н. Шавровской и О. Н. Бородиной [8]. Кроме того, проведение проблемно ориентированных занятий при реализации учебных дисциплин данного направления подготовки позволяет развивать весь спектр предпринимательских компетенций в границах ФГОС 3++ «Управление персоналом». Большое значение проблемно ориентированного практического обучения студентов для развития необходимых успешным предпринимателям компетенций придается и в большом Европейском фреймворке, подготовленном А. В. Hernández-Lara и E. Serradell-López, где отмечается, что командная практика по генерации идей, использованию возможностей, взаимодействия с внешними стейкхолдерами является залогом успешного обучения [23, с. 27]. Проектная дея-

тельность (V. Barba-Sánchez, C. Atienza-Sahuquillo [5]), решение бизнес-кейсов (S. Puri [24]), бизнес-симуляция и деловые игры (А. В. Hernández-Lara, E. Serradell-López [23]) при интеграции в учебную деятельность оказывают положительное влияние на развитие компетенций в области стратегического планирования и формирования видения будущего, взаимодействия с людьми и коммуникаций, поиска возможностей и управления ресурсами, инновативности и креативности, компетенций в области самоуправления.

Мы наблюдаем процесс трансформации высшего образования, его большую персонализацию и ориентацию на подготовку специалистов, обеспечивающих устойчивое развитие стран. В связи с этим пристальное внимание к развитию предпринимательских компетенций студентов вузов со стороны ученых всего мира объяснимо. Проведенный нами обзор литературы по данному вопросу представляет лишь контурный анализ существующего массива публикаций по теме.

### ***Гендерные различия предпринимательства***

Для получения ответов на поставленные нами исследовательские вопросы, помимо анализа публикаций по теме развития предпринимательских компетенций студентов в университетах, необходимо обратиться и к проблематике их гендерных различий. На изучение данной темы направлены труды большого количества ученых из различных областей знаний. Наибольшее внимание привлекает тема гендерных различий предпринимательства со стороны представителей экономики и менеджмента, которые погружаются в нее с различным географическим масштабом анализа данных. Так, например, T. Adachi, T. Hisada в своей работе подводят итоги масштабного национального исследования гендерных различий предпринимательства в США ( $n = 31\ 845$  человек), проводимого в течение нескольких лет, и делают выводы, что женщины с меньшей вероятностью вовлечены в реализацию бизнес-инициатив по целому ряду причин, среди которых низкая склонность к риску, дискриминация, семья и наличие детей [25]. M. J. Portillo Navarro, A. Millán Jiménez, проводя исследование факторов деловой активности женщин в Испании, утверждают, что они менее склонны становиться предпринимателями, чему способствуют такие факторы, как наличие капитала, идеология, образование, социальный класс и возраст [26]. M. E. Баскакова, напротив сконцентрировала свой научно-исследовательский интерес на вопросах гендерных различий в барьерах и возможностей и условий расширения занятости женщин в малом и среднем бизнесе столичного региона Российской Федерации, демонстрируя, что имеющиеся барьеры не имеют дискриминационного характера [22]. Вопросы гендерных различий предпринимательства изучаются в педагогике с акцентом на возможности

системы образования в развитии компетенций для самореализации в изучаемом виде деятельности. Например, R. Ferreras-Garcia, J. Sales-Zaguirre, E. Serradell-López проводят анализ и предлагают структурную модель развития и оценки предпринимательских компетенций студентов, в том числе с учетом гендерного признака [27]. Исследователи изучают влияние психологических гендерных различий на наличие или отсутствие намерений создания людьми собственных компаний. По мнению S. M. Wang, H. P. Yueh, P. C. Wen, которые также рассматривают перспективы обучения предпринимательству в вузах, женщины находятся в неблагоприятном положении из-за своего пола в части доступности как к формальным, так и к неформальным источникам финансирования бизнеса, а не из-за меньшего количества намерений реализовать себя в своем деле [19]. Социологи С. А. Таланов и А. А. Гаджибабаева анализируют гендерные различия в отношении студентов к предпринимательству, приходя к выводу, что у женщин, принявших участие в опросе, отношение к открытию и ведению своего бизнеса положительное чаще, чем у мужчин [28].

Женщины по-прежнему остаются собственниками гораздо меньшего количества компаний, чем мужчины. В исследовании P. McGowan, S. Cooper, A. Hampton на основе анализа природы и динамики предпринимательских связей мужчин и женщин показано, что способность развивать связи и управлять ими как важная компетенция, позволяющая собственникам бизнесов делиться опытом, идеями и знаниями для повышения эффективности компании, у женщин развита несколько слабее, чем у мужчин [29].

Исследователи гендерных различий предпринимательства чаще всего обращаются к анализу факторов, оказывающих влияние на проявление деловой активности мужчин и женщин. Например, C. Camelo-Ordaz, J. Diáñez-González P., J. Ruiz-Navarro эмпирически показывают влияние факторов восприятия людьми собственных компетенций и способностей в реализации предпринимательских намерений, что, согласно выводам авторов, имеет взаимосвязь с полом [30]. S. Thébaud анализирует и эмпирически оценивает институциональную теорию гендерного неравенства в процессе создания бизнеса, ведения бизнеса и ориентации на его развитие [31]. Автор доказывает, что женщины с меньшей вероятностью предпочитают бизнес в качестве резервной стратегии занятости в условиях, когда институциональные механизмы, такие как оплачиваемый отпуск, субсидируемые услуги по уходу за детьми и возможности трудоустройства на условиях неполного рабочего времени, смягчают конфликт между работой и семьей [31]. Да, с одной стороны, большая мотивация женщин к достижению баланса между работой и личной жизнью и второстепенные их стремления к экономическим достижениям может объяснить показанный в работе S. Thébaud низ-

кий уровень предпочтение бизнеса как вида занятости женщин. С другой стороны, появление и широкое распространение в последнее десятилетие нестандартных форм занятости во всем мире способствует развитию женского предпринимательства, что отмечает в своем исследовании А. В. Пеша [32]. Рост предпринимательской активности женщин подтверждается и статистическими отчетами Глобального мониторинга предпринимательства, и другими данными, приведенными во вводной части данного анализа.

В нашей статье мы обсуждаем наличие гендерных различий в экономическом образовании, чтобы определить возможные зоны роста и целесообразности этих различий в акцентах развития предпринимательских компетенций в высшем образовании по направлению профессиональной подготовки «Управление персоналом» в зависимости от пола студентов.

### **Методология, материалы и методы**

В эмпирической части исследования разницы развития предпринимательских компетенций студентов в зависимости от пола нами был применен поведенческий подход к изучению компетенций D. С. McClelland, предполагающий, что успеху в профессиональной деятельности благоприятствует высокий уровень развития компетенций [33]. Соответственно, уровень развития предпринимательских компетенций (далее ПК) студентов сегодня будет способствовать их предпринимательскому успеху в будущем.

Для реализации поставленных в работе исследовательских вопросов в рамках выбранного подхода нами применена тестовая методика «Развитие предпринимательских компетенций студентов» (А. В. Пеша, М. Н. Шавровская). Разработанная методика основана на эмпирически обоснованной структуре компетенций EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework, предложенном Европейской комиссией в качестве общего руководства для развития обучения предпринимательству. Данный фреймворк представляет собой наиболее полный и достаточный (с точки зрения результатов проведенного нами литературного анализа) набор компетенций, прошедший масштабную процедуру валидации и содержащий 442 индикатора развития предпринимательских компетенций по 8 уровням [15]. В нашей обработке мы сократили количество уровней до 7, объединив два базовых уровня развития компетенций. В тесте в общей сложности 49 содержательных вопросов по трем взаимосвязанным кластерам компетенций: идеи и возможности, ресурсы, действия. В каждом из кластеров по 5 компетенций. Вопросы задаются в формате действия респондента в определенных ситуациях, например: «Когда передо мной (или моей командой) стоит цель, я...», на выбор предлагаются 4 варианта действий. Каждый из вариантов коррелирует с одним из уровней развития компетенции. За ответ

присваивается от 0 до 8 баллов: 0–2 – базовый уровень; 2,1–3,9 – средний уровень; 4–5,9 продвинутый уровень; 6–8 – экспертный уровень предпринимательских компетенций. Минимальный итоговый балл теста равен 65, максимальный балл – 375.

Кластеры и компетенции:

«Идеи и возможности»: поиск возможностей; креативность и инновативность; прогностическая компетенция; оценивание идей; этическое и устойчивое мышление.

«Ресурсы»: самосознание и самоэффективность; мотивация и настойчивость; мобилизация ресурсов; управление финансами и экономическая грамотность; мобилизация других.

«Действия»: проявление инициативы; планирование и управление; способность справиться с неопределенностью, двусмысленностью и риском; работа с другими; обучение через опыт.

Предложенная в методике шкала оценки компетенций:

1. Базовый уровень. Компетенции не выражены.
2. Средний 1-й уровень. Создание независимости. Готовность принимать действия самостоятельно и вместе с другими.
3. Средний 2-й уровень. Создание независимости. Готовность принимать и разделять ответственность.
4. Продвинутый 1-й уровень. Принятие на себя ответственности. Работа под руководством и совместно с другими.
5. Продвинутый 2-й уровень. Принятие ответственности за решения и работу с другими людьми.
6. Экспертный 1-й уровень. Стимулирование инноваций, преобразований и роста. Принятие ответственности за участие в сложных разработках в конкретной области.
7. Экспертный 2-й уровень. Стимулирование инноваций, преобразований и роста. Внесение существенного вклада в развитие конкретной области.

Тестирование проводилось онлайн. Приглашение к тестированию отправлялось при помощи мессенджеров.

### **Участники**

Как отмечалось во введении, по данным Международного Mastercard-рейтинга развития предпринимательства женщин (Mastercard Index of Women Entrepreneurs, MIWE), Россия в 2020 году находится во второй четверти рейтинга стран (занимает 22-е место), а Чешская Республика – в четвертой с 45-м местом среди 58 изучаемых стран [4]. Очевидна статистическая разница показателей предпринимательской активности женщин двух стран. В рамках данного исследования мы (в том числе в эмпириче-

ской части работы) ставим перед собой вопрос о наличии существенных различий в уровне предпринимательских компетенций студентов – мужчин и женщин, которые определяют предпринимательское поведение взрослого населения двух стран.

HR-специалист играет важную роль в развитии внутреннего предпринимательства в компании, мотивирует сотрудников к генерации и реализации бизнес-идей, влияет на бизнес-культуру в организации, а также он потенциально способен открыть свой бизнес в профессиональной области. Компетенции, отраженные в выбранном нами для эмпирической части исследования фреймворка, необходимы специалисту в области управления персоналом, чем обосновываются представленная ниже выборочная совокупность.

В опросе в общей сложности приняли участие 582 студента, по 291 студенту из Чешской Республики и Российской Федерации. В России в тестировании приняли участие студенты Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ, г. Екатеринбург), в Чехии – студенты Institute of Technology and Business in České Budějovice (Институт технологии и бизнеса в г. Ческе-Будеевице). Участниками опроса стали студенты очной, очно-заочной и заочной форм обучения направлений подготовки бакалавриата «Управление персоналом». Всего по данному направлению в Университете технологий и бизнеса в Ческе-Будеевице обучаются 360 студентов, из них 143 мужчины и 217 женщин. В УрГЭУ на изучаемом направлении подготовки обучается 1081 студент, в том числе 308 мужчин и 773 женщины. Таким образом, в опросе приняло участие 80,8 % студентов направления «Управление персоналом» Института технологий и бизнеса в г. Ческе-Будеевице и 27 % студентов данного направления УрГЭУ (табл. 2).

Таблица 2

Описание выборочной совокупности (при 95 % надежности)

Table 2

Description of the sample population (at 95 % reliability)

Страна/ Country	Генеральная совокупность/ General population			Необходимое число респондентов/ Required number of respondents			Число респондентов// Number of respondents		
	Всего/ Total	Мужчин/ Male	Женщин/ Female	Всего/ Total	Мужчин/ Male	Женщин/ Female	Всего/ Total	Мужчин/ Male	Женщин/ Female
Россия/ Russian Federation	1081	308	773	284	81	203	291	81	210
Чехия/ Czech Republic	360	143	217	186	74	112	291	87	204



Процент мужчин, принявших участие в исследовании, составил 28,9 % – это чуть более четверти респондентов. Объясняется количественная разница респондентов по гендерному признаку большим откликом женской аудитории и спецификой гендерного распределения генеральной и выборочных совокупностей.

### **Ограничения и методологические допущения**

По данным Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, численность студентов направления подготовки бакалавриата 38.03.03 на 2020 год составила 34 158 человек<sup>1</sup>. Численность студентов университетов по специальности «Бизнес, управление и право», в которые входит профиль «Управление персоналом», по данным Чешского статистического ежегодника, составила на 2019 год 59 065 человек<sup>2</sup>. Бакалавров по специальности «Управление персоналом» готовит большое количество вузов в обеих странах. Поскольку исследование проводилось только в одном вузе РФ и в одном в ЧР, то можно говорить об ограничениях полученных данных, связанных с региональной особенностью и спецификой выборки студентов, обучающихся в данных вузах. Методологическим допущением в представленных ниже данных исследования является отбор респондентов в выборочную совокупность по признаку пола и без учета показателей возраста, курса обучения, места проживания внутри региона и наличия дополнительного образования в области предпринимательства или иного образования, направленного на развитие предпринимательских компетенций, наличия или отсутствия предпринимательских намерений. В данном исследовании мы концентрируем внимание на факторе пола без моделирования множественной регрессии для изучения взаимосвязи между компетенциями и факторами их развития, что будет раскрыто в последующих работах.

## **Результаты исследования**

### **Общие результаты исследования**

Компаративный анализ результатов тестирования предпринимательских компетенций (ПК) студентов вузов России и Чехии с применением *t*-статистики показал наличие статистически значимых различий ( $p = 0,031621$ ) при значении *t*-критерия Стьюдента 2,15. Критическое значение *t*-критерия Стьюдента – 1,972 при уровне значимости  $\alpha = 0,05$ . Это может пока-

---

<sup>1</sup> Сведения о численности студентов по курсам, направлениям подготовки и специальностям [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/opendata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-studentov-po-kursam-napravleniyam-prodgotovki-i-spetsialnostyam> (дата обращения: 02.01.2021).

<sup>2</sup> Statistická ročenka České republiky – 2020 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.czso.cz/csu/czso/24-vzdelavani-p4gf18xavc> (дата обращения: 02.01.2021).

зывать наличие в развитии предпринимательских компетенций студентов двух вузов и предположительно положительном ответе на часть 1 исследовательского вопроса относительно корреляции уровня развития предпринимательских компетенций и разнице в показателях предпринимательской активности двух стран, в которых проводится анализ. То есть мы можем предположить, что более низкая предпринимательская активность населения Чешской Республики связана с чуть более низким уровнем развития соответствующего спектра компетенций по сравнению с Российской Федерацией. Тем не менее данный тезис предполагает наличие более глубокого исследования.

Как видно из данных на рис. 1, большая часть респондентов имеет средний 2-й и продвинутый 1-й уровень развития предпринимательских компетенций. Продвинутый 2-й уровень развития предпринимательских компетенций выявлен у 24 студентов российских вузов и 20 студентов вузов Чешской Республики. Экспертным 1-м уровнем развития предпринимательских компетенций обладают 2 студента женского пола (возраст 33 и 45 лет, обе проживают в крупных городах Чехии) University of Technology and Business in České Budějovice. Ни у одного студента изучаемого нами направления подготовки в России не выявлен экспертный уровень развития предпринимательских компетенций. Начальный уровень компетенций и экспертный 2-й уровень развития компетенций не диагностированы ни у одного участника. Начальный уровень развития компетенций предполагает базовый уровень проявления компетенций и отсутствие применения имеющихся знаний в области управления ресурсами, проявления инициативы и активных действий по реализации бизнес-инициатив. Уровень эксперта отражает уровень опыта, который выходит за рамки стандартного и более зависим от контекста применения предпринимательских компетенций, поэтому во время обучения в университете невелика вероятность достижения данного уровня.

Основные описательные статистики результатов оценки предпринимательских компетенций студентов России и Чехии представлены в табл. 3. В обеих выборках мода отсутствует (имеются несколько показателей с одинаковым значением частоты). Выборка близка к нормальному распределению. Коэффициент вариации  $v \leq 30\%$  ( $Vm1 = 11,92\%$ ,  $Vm2 = 14,41\%$ ), значит, совокупность однородна, вариация слабая, следовательно, полученным данным можно доверять. Асимметричность незначительная, кривые распределения островершинные.

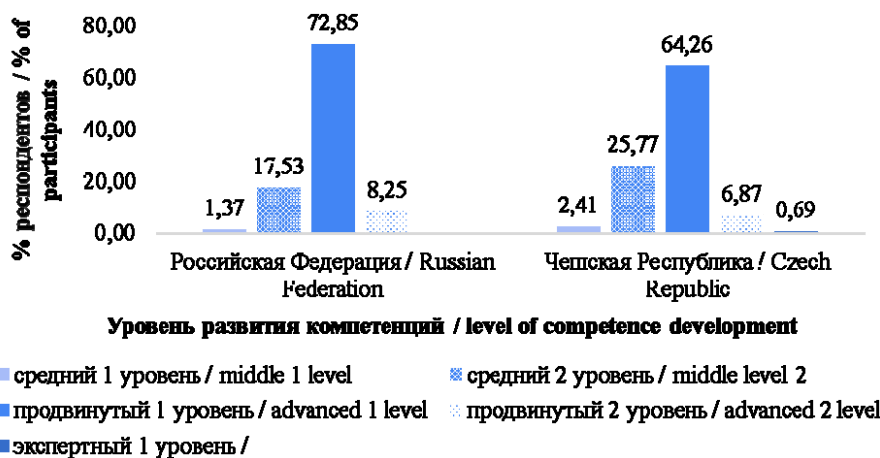


Рис. 1. Уровень развития предпринимательских компетенций студентов вузов Российской Федерации и Чешской Республики (в процентах от общего числа участников)

Fig. 1. The level of development of entrepreneurial competencies of students of universities of the Russian Federation and the Czech Republic (in % of the total number of participants)

Таблица 3

Основные описательные статистики результатов оценки предпринимательских компетенций студентов России (РФ, m1) и Чешской Республики (ЧР, m2)

Table 3

The main results of descriptive statistics of assessing the entrepreneurial competencies of students from Russia (RF, m1) and the Czech Republic (CR, m2)

Статистика/Statistics	РФ/ RF (m1)	ЧР/ CR (m2)	Женщины РФ/ Female, RF	Мужчины РФ/ Male, RF	Женщины ЧР/ Female, CR	Мужчины ЧР/ Male, CR
Среднее/ Average	232,82	227, 38	231,44	236,56	226,68	229,05
Стандартная ошибка/ Standard error	1,64	1,92	1,92	3,07	2,36	3,29
Медиана/ Median	232,00	227	231	232	226	229
Стандартное отклонение/ Standard deviation	27,85	32,77	27,81	27,66	33,67	30,67

Дисперсия выборки/ Sample variance	775,80	1073,6	773,66	764,80	1133,46	940,79
Экссесс/ Excess	0,38	0,28	0,54	-0,18	0,34	0,11
Асимметричность/ Asymmetry	-0,05	0,09	-0,17	0,26	0,13	-0,01
Интервал/ Interval	169	209,00	169	128	209	156
Минимум/ Minimum	138	122,00	138	179	122	147
Максимум/ Maximum	307	331,00	307	307	331	303
Уровень надежности (95,0%)/ Reliability level (95,0%)	3,2248	3,7804	3,7931	6,1150	4,6476	6,5371

По результатам общего анализа отличий в уровне развития предпринимательских компетенций студентов двух вузов мы можем увидеть чуть более высокие средние баллы респондентов из Российской Федерации в сравнении со студентами Чешской Республики. Несмотря на то, что эти различия являются статистически значимыми, в рамках применяемой в методике шкалы оценки большая часть респондентов обеих стран продемонстрировала продвинутый 1-й уровень развития изучаемого спектра компетенций.

**Анализ гендерных различий уровня развития предпринимательских компетенций студентов Российской Федерации и Чешской Республики**

На рис. 2 представлены сводные результаты исследования развития предпринимательских компетенций респондентов по полу в разрезе 5 уровней, выявленных по результатам обработки данных. Из представленных данных видно, что мужчины обладают большим уровнем развития предпринимательских компетенций, нежели женщины в обеих странах, что подтверждается совокупными процентами данных продвинутого и выше уровня развития компетенций у мужчин: 84 % среди респондентов РФ и 78,2 % в ряду участников из ЧР. В то же время показатели развития ПК продвинутого 1-го уровня и выше составили 80 % и 69,1 % среди представительниц женского пола из РФ и ЧР соответственно. Существенная разница развития предпринимательских компетенций по гендерному признаку выявлена среди респондентов Чешской Республики, где 30,9 % женщин имеют уровень развития ПК не выше среднего. Таким образом, отвечая на вопрос о наличии существенных различий в уровне предпринимательских компетенций студентов – мужчин и женщин, которые определяют предпринимательское поведение взрослого населения двух стран, мы можем предположить наличие положительной корреляции только при условии влияния прочих факторов, в том числе страны проживания и вуза, в котором проходят обучения студенты.

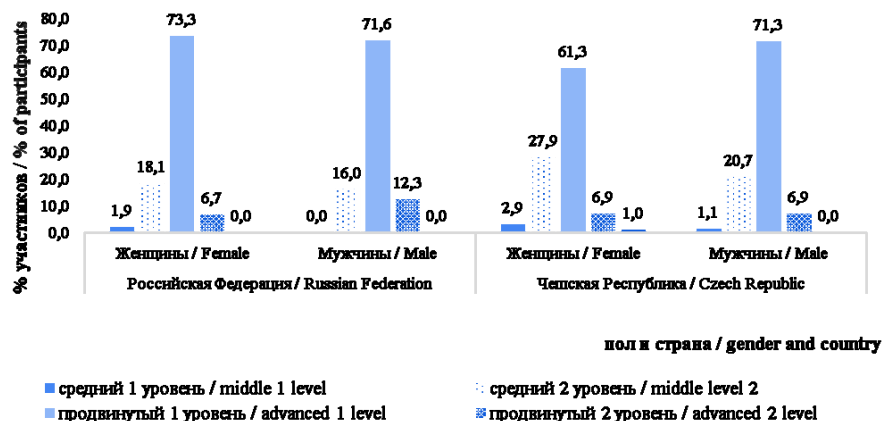


Рис. 2. Уровень развития предпринимательских компетенций студентов по критерию пола в выборочных совокупностях двух стран: Чешская Республика и Российская Федерация, в процентах от общего количества респондентов данного пола

Fig. 2. The level of development of students' entrepreneurial competencies by gender in the sample sets of two countries: the Czech Republic and the Russian Federation, in % of the total number of respondents of this gender

В то же время так называемые «выбросы» значений показателей развития ПК наблюдаются среди респондентов женского пола, что видно на рис. 3. Выбросы значений по двум уровням оценки: «средний 1-й» – уровень развития ПК чуть выше базового (1,9 % респондентов-женщин из РФ и 2,9 % участниц из ЧР) и, в противоположность данному значению, «экспертный 1-й», который в большей степени свойственен для человека, активно занимающегося предпринимательством, готового брать на себя ответственность и вносить вклад в развитие определенной области бизнеса (1 % участниц опроса из Чешской Республики).

Для ответа на второй исследовательский вопрос о наличии предпринимательских компетенций студентов, которые по уровню развития имеют существенные отличия по гендерному признаку, мы сравнили компетентностные профили респондентов мужского ( $n_m = 168$ ) и женского пола ( $n_f = 414$ ). Средний балл по 15 компетенциям среди мужчин составил 4,74, среди женщин немногим меньше – 4,67 балла. В профили мы включили те компетенции, которые получили средние значения более 4,67 балла (рис. 3).

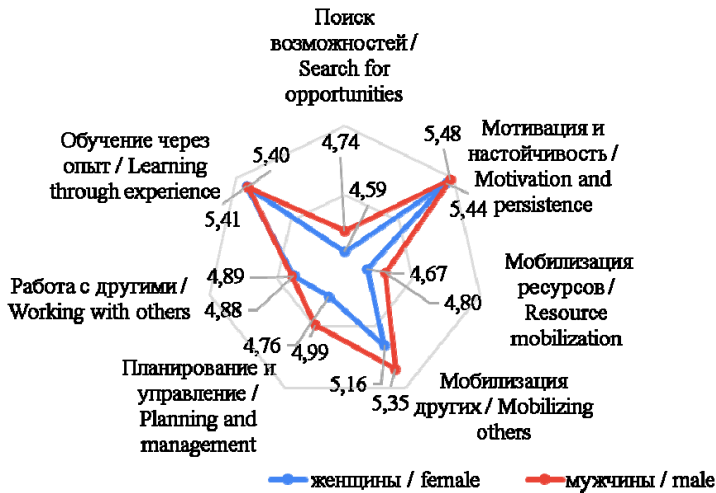


Рис. 3. Профили наиболее сильных предпринимательских компетенций респондентов (по признаку пола)

Fig. 3. Profiles of the strongest entrepreneurial competencies of the respondents (by gender)

Необходимо отметить, что наиболее слабо развита у представителей обоих полов компетенция «Управление финансами и экономическая грамотность»: 3,98 и 3,95 соответственно у женщин и мужчин. Оценки по данной компетенции – единственные ниже 4 баллов. Данный факт вызывает дополнительные вопросы, так как обе группы респондентов двух стран обучаются в вузах с экономической направленностью подготовки. Профили наиболее сильных компетенций студентов по гендерному признаку не имеют существенных различий. Все компетенции, за исключением одной («Поиск возможностей»), одинаково в сравнении с другими выражены как у мужчин, так и у женщин. На рис. 4 отражено сравнение предпринимательских компетенций всей выборочной совокупности мужчин и женщин по трем кластерам: идеи и возможности, ресурсы, действия.

Из диаграммы размаха видно, что у мужчин более сильно развиты компетенции в области управления ресурсами, другие два кластера равны в средних значениях. Кроме того, межквартильные размахи (IQR) по кластерам «действия» и «ресурсы» равны в сравниваемых совокупностях (IQR = 1 и 1,1 балла соответственно). Наблюдается незначительная асимметрия данных по оцениваемым кластерам компетенций.

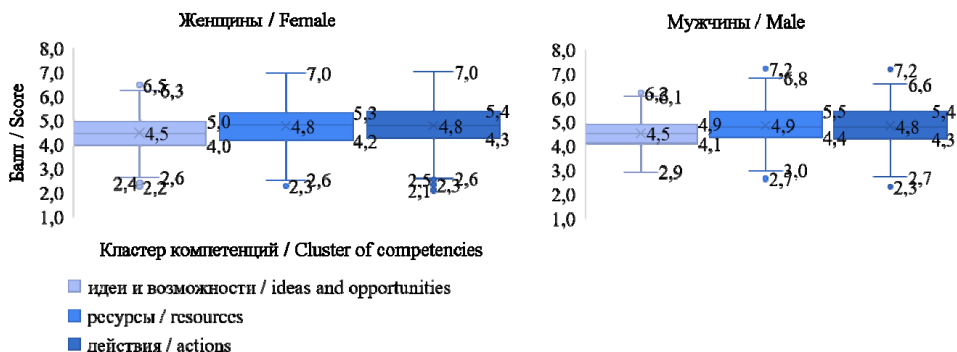


Рис. 4. Предпринимательские компетенции мужчин и женщин по трем кластерам

Fig. 4. Entrepreneurial competencies of men and women in three clusters

Для анализа наличия статистически значимых различий развития предпринимательских компетенций по признаку пола нами был применен однофакторный дисперсионный анализ. Наблюдаемое  $P$ -значение составило 0,261083, что выше, чем установленный в анализе уровень значимости  $\alpha = 0,05$ . Средние значения по фактору «пол» предпринимательских компетенций незначительно выше в группе мужчин (4,74), чем в группе женщин (4,67).  $F$  эмпирическое (1,27) меньше  $F$  критического (3,86), это значит, что различия внутри групп студентов, сформированных по гендерному признаку, значительнее, чем отличия между группами.

Дополнительно нами был проведен анализ средних значений развития 15 компетенций у мужчин и женщин. Мы изучили взаимосвязь данных двух групп по фактору «пол» и проверили статистическую значимость с помощью коэффициента детерминации и критерия Фишера. Установлено, что в исследуемой ситуации 96,4 % общей вариабельности оценок мужчин связано с изменением оценок женщин. Возможно интерпретировать параметры полученной модели следующим образом: каждая оценка мужчин по изучаемым компетенциям выше оценок женщин на 0,07 балла. Полученные результаты мы проверили при помощи  $T$ -статистики, которая показала наличие существенных статистических значений только по 1 из 15 компетенций: «Планирование и управление», где значение  $t$ -критерия Стьюдента составило 2,05 ( $p = 0.041241$ ) при критическом значении  $t$ -критерия Стьюдента, равном 1,972, и уровне значимости  $\alpha = 0,05$ . Данная компетенция наиболее развита у респондентов мужского пола по сравнению с участниками женского

пола. Близко к критическому значению  $t$ -критерия Стьюдента определена взаимосвязь компетенции «мобилизация других», где  $t$ -критерий равен 1,75. Минимальная разница значений  $t$ -критерия выявлена по компетенции «работа с другими» (0,01).

По итогам анализа мы получаем ответ на третий исследовательский вопрос относительно определения зон развития предпринимательских компетенций студентов, участвующих в исследовании, в зависимости от гендерной принадлежности. Фактор пола студентов не влияет на определение зон развития компетенций, как и на различия в их уровне, то есть на момент обучения в университете у студентов имеются равные компетентностные возможности реализации предпринимательских намерений.

### **Обсуждение результатов**

Развитие предпринимательских компетенций будущих специалистов в университетах для повышения показателей экономического роста страны становится все более интересным как с позиции удовлетворения бизнес-интересов, так и с точки зрения развития научных исследований и внедрения изменений в систему профессионального образования в мире. Подтверждением данного тезиса являются исследования, представленные в работе J. Vanevenhoven, E. Liguori, в которой анализируется важность создания в университетах экосистемы предпринимательства и проведения мероприятий, направленных на развитие предпринимательских компетенций [21].

Результаты литературного анализа показали, что в мировых исследованиях в настоящий момент не сложилось единого мнения о сущности и наборе предпринимательских компетенций, необходимых для успешной реализации бизнес-инициатив. Полученные представления об изучаемых компетенциях разделяются на три основных слагаемых: во-первых, компетенции, которые позволяют составить прогноз создания бизнеса (R. S. Mansfield, D. C. McClelland, L. M. Spencer, J. Santiago, [9]); во-вторых, компетенции, приводящие к рискованным начинаниям и росту (B. D. Bird, [10]); в-третьих, компетенции, получаемые в обучении и способствующие созданию выдающихся продуктов (J. I. Benjamin и R. O. Enooh [1]).

Предпринимательские компетенции лежат в сфере прогнозирования и планирования, предполагают наличие высокого уровня мотивации, готовности рисковать и искать возможности, а главное, их возможно развивать. Однако содержатся различия в наборах предпринимательских компетенций, которые мы рассмотрели в теоретической части статьи. В эмпирической части исследования мы применили для разработки методики фреймворк EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework [15].



Предложенная авторская методика раскрывает 7-уровневую шкалу оценки компетенций, позволяя определить для каждого респондента индивидуальные зоны развития.

Международные рейтинги демонстрируют наличие существенной гендерной разницы в показателях предпринимательской активности России и Чехии [3], [4]. Данный факт натолкнул нас на углубление исследования в ракурсе наличия гендерных различий в компетенциях студентов для определения возможных акцентов в реализации программ и мероприятий развития предпринимательских компетенций в университетах.

R. Ferreras-García, J. Sales-Zaguirre, E. Serradell-López, S. M. Wang, H. P. Yueh, P. C. Wen говорят о важности развития женского предпринимательства в мире и необходимости усиления внимания со стороны государства и системы высшего образования к вопросу [19], [27]. Данная инициатива может быть реализована в интересах различных стран и привести к росту показателей предпринимательской активности женщин в мировых рейтингах. Мы поддерживаем в нашей работе выводы S. M. Wang, H. P. Yueh, P. C. Wen, которые показывают важность деятельности университетов по формированию предпринимательских компетенций студентов различных направлений подготовки [19]. В текущей статье мы не анализируем мнение студентов относительно их намерений на реализацию предпринимательских инициатив, акцентируя свое внимание на развитии предпринимательских компетенций у будущих специалистов по управлению персоналом. Актуальность внимания к мнению студентов из числа будущих специалистов по управлению персоналом подтверждается работой U. Amarakoon, J. Weerawardena, M. L. Vergeunne, J. Teicher, в которой авторы говорят о важности участия специалистов данной сферы в развитии внутреннего предпринимательства [20]. Специалисты в области управления персоналом, обладая потенциалом запуска собственных бизнесов, в современной экономике становятся главной движущей силой развития внутреннего предпринимательства. В то же время вопросы гендерных различий предпринимательских компетенций будущих специалистов управления персоналом требуют большего исследовательского внимания.

Основные выводы нашего исследования подтверждают выводы, которые делали ученые ранее (например, R. Ferreras-García, J. Sales-Zaguirre, E. Serradell-López [27]): фактор пола не оказывает существенного влияния на развитие предпринимательских компетенций студентов. Следуя линии C. Camelo-Ordaz, J. P. Diáñez-González, J. Ruiz-Navarro [30], мы в своей работе подчеркиваем актуальность обучения и развития уверенности в себе женщин для их предпринимательской самореализации. В результатах нашего исследования мы также не исключаем влияние фактора образования

на различие в предпринимательских компетенциях респондентов, что подтверждает проведенный однофакторный дисперсионный анализ, показавший наличие больших различий внутри групп студентов, чем двух совокупностей, сформированных по фактору «пол». Данные выводы коррелируют с результатами, полученными S. Dilli и G. Westerhuis, демонстрирующими, что индивидуальные факторы (например, образование) объясняют наличие гендерных различий в ранней предпринимательской деятельности [34]. Помимо этого, проведенный нами анализ позволяет предположить влияние фактора региона проживания, вуза, в котором проходят подготовку респонденты, на уровень предпринимательских компетенций, так как выявлена существенная разница значений по гендерному фактору среди респондентов Чешской Республики и отсутствие таковой среди российских студентов. Наши результаты согласуются с некоторыми предыдущими исследованиями, например S. Dilli и G. Westerhuis, которые показали, что размер гендерного разрыва не сильно, но различается в странах [34].

По итогам проведенного анализа гендерных различий в развитии тех или иных компетенций студентов мы обнаружили, что у респондентов мужского пола значительно сильнее развита компетенция «планирование и управление», а также большие различия отмечаются по компетенции «мобилизация других», что характеризует респондентов-мужчин как более способных воодушевлять других, создавать связи и демонстрировать эффективные коммуникации с ориентацией на будущее. Полученный результат коррелирует с выводами, которые делают P. McGowan, S. Cooper, A. Hampton: они отмечают, что женщины способны развивать эффективные связи и управлять ими, но используют это в меньшей степени, чем мужчины [29]. В то же время полученные результаты показывают, что женщины обладают для взаимодействия с другими людьми равными с мужчинами возможностями (компетенция «работа с другими» имеет равные средние значения – 5,4 балла). Небольшой перевес, не имеющий статистической значимости, в развитии компетенций «прогностическая», «способность справиться с неопределенностью, двусмысленностью и риском» и «обучение через опыт» наблюдается у женщин респондентов. Тем не менее говорить о различиях в профиле сильных предпринимательских компетенций по гендерному признаку по результатам исследования преждевременно. Напротив, итоги анализа показывают одинаковые области высокоразвитых компетенций (рис. 3) и зон развития, в первую очередь компетенции «Управление финансами и экономическая грамотность».

Ожидается, что результаты проведенной работы внесут вклад в дискуссию о предпринимательских компетенциях и дадут полезные данные для применения в обучении с ориентацией на развитие внутреннего предпринимательства.

## **Заключение**

Необходимо отметить, что при ответе на первый исследовательский вопрос о наличии существенных различий в уровне предпринимательских компетенций студентов – мужчин и женщин, которые определяют предпринимательское поведение взрослого населения двух стран, было обнаружено, что мужчины обладают большим уровнем развития предпринимательских компетенций, нежели женщины в обеих странах. Совокупные проценты данных продвинутого и выше уровня развития компетенций у мужчин: 84 % среди респондентов России и 78,2 % в ряду участников из Чехии и 80% и 69,1 % среди представительниц женского пола из России и Чехии соответственно. Однако присутствует региональная специфика: существенная разница развития предпринимательских компетенций по гендерному признаку выявлена среди респондентов Чешской Республики, где 30,9 % женщин имеют уровень развития компетенций не выше среднего. Но в России таких различий не выявлено. Таким образом, мы можем предположить наличие положительной корреляции пола и уровня развития предпринимательских компетенций только при условии влияния прочих факторов, в том числе страны проживания и вуза, в котором проходят обучение студенты.

Проведенный анализ взаимосвязи данных двух групп по фактору «пол» и проверка статистической значимости с помощью коэффициента детерминации и критерия Фишера по 15 компетенциям позволили получить ответ на второй исследовательский вопрос о наличии компетенций, отличающихся по гендерному признаку в уровне развития. Установлено, что каждая оценка мужчин по изучаемым компетенциям выше оценок женщин на 0,07 балла. *T*-статистика показала наличие значимых различий по компетенции «планирование и управление», которая наиболее развита у респондентов мужского пола. Близко к критическому значению *t*-критерия Стьюдента определена взаимосвязь компетенции «мобилизация других», где *t*-критерий равен 1,75 также в пользу респондентов-мужчин. На наш взгляд, полученные результаты не позволяют утвердительно ответить на второй исследовательский вопрос. Напротив, было выявлено, что студенты обоих полов имеют близкие профили высоко развитых компетенций (рис. 3), несмотря на общие чуть более высокие оценки мужчин. Кроме того, отвечая на третий исследовательский вопрос о зонах развития компетенций в зависимости от гендера, мы обнаружили, что в среднем респонденты имеют одни зоны развития вне зависимости от пола. Самая слабо развитая компетенция – «управление финансами и экономическая грамотность», средний балл по которой составил 3,96.

Следует отметить, что на этапе обучения в университете специалисты по управлению персоналом имеют равные возможности для развития пред-

принимательских компетенций. На их развитие и реализацию предпринимательских инициатив, помимо пола, оказывает влияние широкий спектр внешних факторов и личностных особенностей. Данные предыдущих исследований и результаты данной работы позволяют нам сделать предварительный вывод о том, что при реализации целенаправленного воздействия со стороны стейкхолдеров образовательного процесса существует возможность существенно повлиять на развитие предпринимательства.

Таким образом, выдвинутая в начале исследования гипотеза о наличии гендерных различий в развитии предпринимательских компетенций студентов, которые приводят к неравенству показателей предпринимательской активности мужчин и женщин двух стран в международных рейтингах, подтвердилась лишь частично и требует дальнейшего изучения.

Выделенные в работе ограничения и методологические допущения подтверждают актуальность дальнейших изысканий гендерных особенностей развития предпринимательских компетенций студентов университетов, разработки модели множественной регрессии для изучения взаимосвязи между компетенциями и факторами их развития, а также способствуют продолжению дискуссии о развитии изучаемого кластера компетенций будущих специалистов по управлению персоналом для развития предпринимательской активности населения.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Inyang B. J, Enuoh R. O. Entrepreneurial competencies: The missing links to successful entrepreneurship in Nigeria // *International business research*. 2009. № 2 (2). P. 62–71. DOI: 10.5539/ibr.v2n2p62
2. Jacob M., Kühhirt M., Rodrigues M. Labour market returns to graduates' international experience: exploring cross-country variation in Europe // *European Sociological Review*. 2019. № 35 (4). P. 491–505. DOI: 10.1093/esr/jcz022
3. Elam A. B., Brush C. G., Greene P. G., Baumer B., Dean M., Heavlow R. *Global Entrepreneurship Monitor. 2020/2021 Global Report*. Published by the Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, Regents Park, London NW1 4SA, UK. 2021. 2014 с. Available from: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20202021-global-report> (дата обращения: 01.07.2021).
4. Kelsey S. *Mastercard Index of Women Entrepreneurs (MIWE)*. 2020. Available from: [https://mastercardcontentexchange.com/media/1ulpy5at/ma\\_miwe-report-2020.pdf](https://mastercardcontentexchange.com/media/1ulpy5at/ma_miwe-report-2020.pdf) (дата обращения: 16.12.2020).
5. Barba-Sánchez V., Atienza-Sahuquillo C. Entrepreneurial intention among engineering students: The role of entrepreneurship education // *European research on management and business economics*. 2018. № 24 (1). P. 53–61. DOI: 10.1016/J.IEDEEN.2017.04.001
6. Fayolle A., Gailly B. The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence // *Journal of small business management*. 2015. № 53 (1). P. 75–93. DOI: 10.1111/jsbm.12065

7. Newman A., Obschonka M., Schwarz S., Cohen M., Nielsen I. Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research // *Journal of Vocational Behavior*. 2018. № 110. P. 403–419. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.05.012

8. Пеша А. В., Шавровская М. Н., Бородин О. Н. HR-менеджер как субъект и драйвер развития внутреннего предпринимательства [Электрон. ресурс] // *Human Progress*. 2021. № 7 (1). Режим доступа: [http://progress-human.com/images/2021/Том7\\_1/Pesha.pdf](http://progress-human.com/images/2021/Том7_1/Pesha.pdf) (дата обращения: 25.12.2020) DOI: 10.34709/IM.171.12

9. Mansfield R. S., McClelland D. C., Spencer L. M., Santiago J. The Identification and Assessment of Competencies and Other Personal Characteristics of Entrepreneurs in Developing Countries: Final Report Project No. DAN-5314-C-00-3074-00. Washington, DC: United States Agency for International Development; Boston, 1987. 402 p. Available from: <https://pdfroom.com/books/the-identification-and-assessment-of-competencies-and-other-personal/JzydD40wd14> (date of access: 15.01.2021).

10. Bird V. Toward a theory of entrepreneurial competency [Электрон. ресурс] // In: J. A. Katz, R. H. Brockhaus (Eds.). *Advances in entrepreneurship, firm emergence, and growth*. 1995. № 2. P. 51–72. Greenwich, Connecticut: Jai Press Inc. Available from: [https://www.academia.edu/1282975/Toward\\_a\\_theory\\_of\\_entrepreneurial\\_competency](https://www.academia.edu/1282975/Toward_a_theory_of_entrepreneurial_competency) (дата обращения: 15.07.2021).

11. Wu W. W. A competency-based model for the success of an entrepreneurial start-up // *WSEAS transactions on business and economics*. 2009. № 6 (6). P. 279–291. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/229045640\\_A\\_competency-based\\_model\\_for\\_the\\_success\\_of\\_an\\_entrepreneurial\\_start-up](https://www.researchgate.net/publication/229045640_A_competency-based_model_for_the_success_of_an_entrepreneurial_start-up) (дата обращения: 15.07.2021).

12. Ploum L., Blok V., Lans T., Omta O. Toward a validated competence framework for sustainable entrepreneurship // *Organization & environment*. 2018. № 31 (2). P. 113–132. DOI: 10.1177/1086026617697039

13. Kaur H., Bains A. Understanding the concept of entrepreneur competency // *Journal of Business Management & Social Science*. 2013. № 2 (11). P. 31–33. Available from: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.403.3169&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения: 15.07.2021).

14. Ahmad N. H. A cross cultural study of entrepreneurial competencies and entrepreneurial success in SMEs in Australia and Malaysia (Doctoral dissertation). The University of Adelaide. 2007, 285 p. Available from: [https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/48199/10/Ahmad2007\\_PhD.pdf](https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/48199/10/Ahmad2007_PhD.pdf) (дата обращения: 15.07.2021).

15. Vacigalupo M., Kampylis P., Punie Y., Van den Brande G. *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. Available from: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework> (дата обращения: 15.07.2021).

16. Ronstadt R. The educated entrepreneurs: A new era of entrepreneurial education is beginning // *American journal of small business*. 1985. № 10 (1). P. 7–23. DOI: 10.1177%2F104225878501000102

17. Bischoff K., Volkmann C. K., Audretsch D. B. Stakeholder collaboration in entrepreneurship education: an analysis of the entrepreneurial ecosystems of European higher educational institutions // *The Journal of Technology Transfer*. 2018. № 43 (1). P. 20–46. DOI: 10.1007/s10961-017-9581-0

18. Чепуренко А. Ю. Как и зачем обучать студентов предпринимательству: полевые заметки // Вопросы образования. 2017. № 3. С. 248–276. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-250-276

19. Wang S. M., Yueh H. P., Wen P. C. How the new type of entrepreneurship education complements the traditional one in developing entrepreneurial competencies and intention // *Frontiers in psychology*. 2019. № 10. Article number 2048. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.02048

20. Amarakoon U., Weerawardena J., Verreynne M. L., Teicher J. Entrepreneurial behaviour: a new perspective on the role of the HR professional // *Personnel Review*. № 48 (7). P. 1809–1829. DOI: 10.1108/PR-03-2018-0087

21. Vanevenhoven J., Liguori E. The impact of entrepreneurship education: Introducing the entrepreneurship education project // *Journal of small business management*. 2013. № 51 (3). P. 315–328. DOI: 10.1111/jsbm.12026

22. Баскакова М. Е. Гендерная асимметрия малого бизнеса (на примере Москвы) // *Мир новой экономики*. 2019. № 3. С. 100–111. DOI: 10.26794/2220-6469-2019-13-3-100-111

23. Hernández-Lara A. B., Serradell-López E. Student interactions in online discussion forums: their perception on learning with business simulation games // *Behaviour & Information Technology*. 2018. № 37 (4). P. 419–429. DOI: 10.1080/0144929X.2018.1441326

24. Puri S. Effective learning through the case method // *Innovations in Education and Teaching International*. 2020. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14703297.2020.1811133> (date of access: 02.01.2021). DOI: 10.1080/14703297.2020.1811133

25. Adachi T., Hisada T. Gender differences in entrepreneurship and intrapreneurship: an empirical analysis // *Small Business Economics*. 2017. № 48 (3). P. 447–486. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-016-9793-y> (date of access: 24.12.2020) DOI: 10.1007/s11187-016-9793-y

26. Navarro M. J., Jiménez A. M. Moderators elements of entrepreneurship // *Gender differences*. *Suma de Negocios*. 2016. № 7 (15). P. 47–53. DOI: 10.1016/j.sumneg.2016.02.002

27. Ferreras-García R., Sales-Zaguirre J., Serradell-López E. Developing entrepreneurial competencies in higher education: a structural model approach // *Education+ Training*. 2021. № 63 (5). P. 720–743. DOI: 10.1108/ET-09-2020-0257

28. Таланов С. А. Предпринимательство в жизненных планах студентов вузов: гендерные различия // *Женщина в российском обществе*. 2019. № 1. С. 52–63. DOI: 10.21064/WinRS.2019.1.5

29. McGowan P., Cooper S., Hampton A. Developing quality in networks: The experience of male and female entrepreneurs in new technology-based ventures / R. Oakey, A. Groen, G. Cook, P. Van Der Sijde (Eds.) *New Technology-Based Firms in the New Millennium*. Vol. 10. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 2013. P. 71–94. DOI: 10.1108/S1876-0228(2013)0000010007

30. Camelo-Ordaz C., Diáñez-González J. P., Ruiz-Navarro J. The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors // *BRQ Business Research Quarterly*. 2016. № 19 (4). P. 261–277. DOI: 10.1016/j.brq.2016.03.001

31. Thébaud S. Business as plan B: Institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries. *Administrative science quarterly*. 2015 № 60 (4). P. 671–711. DOI: 10.1177/0001839215591627

32. Пеша А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2018. № 4. С. 111–125. DOI: 10.25513/1812-3988.2018.4.111-125

33. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence // *American psychologist*. 1973. № 28 (1). P. 1–14. DOI: 10.1037/H0034092

34. Dilli S., Westerhuis G. How institutions and gender differences in education shape entrepreneurial activity: a cross-national perspective // *Small Business Economics*. 2018. № 51 (2). P. 371–392. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11187-018-0004-x> (date of access: 24.12.2021) DOI: 10.1007/s11187-018-0004-x

## References

1. Inyang B. J., Enuoh R. O. Entrepreneurial competencies: The missing links to successful entrepreneurship in Nigeria. *International Business Research*. 2009; 2 (2): 62–71. DOI: 10.5539/ibr.v2n2p62

2. Jacob M., Kühhirt M., Rodrigues M. Labour market returns to graduates' international experience: Exploring cross-country variation in Europe. *European Sociological Review*. 2019; 35 (4): 491–505. DOI: 10.1093/esr/jcz022

3. Elam A. B., Brush C. G., Greene P. G., Baumer B., Dean M., Heavlow R. Global Entrepreneurship Monitor. 2020/2021 Global Report [Internet]. London, UK: Global Entrepreneurship Research Association, London Business School; 2021 [cited 2021 July 01]. 2014 p. Available from: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20202021-global-report>

4. Mastercard Index of Women Entrepreneurs (MIWE) [Internet]. 2020 [cited 2020 Dec 16]. Available from: [https://mastercardcontentexchange.com/media/1ulpy5at/ma\\_miwe-report-2020.pdf](https://mastercardcontentexchange.com/media/1ulpy5at/ma_miwe-report-2020.pdf)

5. Barba-Sánchez V., Atienza-Sahuquillo C. Entrepreneurial intention among engineering students: The role of entrepreneurship education. *European Research on Management and Business Economics*. 2018; 24 (1): 53–61. DOI: 10.1016/J.IEDEEN.2017.04.001

6. Fayolle A., Gailly B. The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence. *Journal of Small Business Management*. 2015; 53 (1): 75–93. DOI: 10.1111/jsbm.12065

7. Newman A., Obschonka M., Schwarz S., Cohen M., Nielsen I. Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*. 2019; 110: 403–419. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.05.012

8. Pешa A. V., Shavrovskaya M. N., Borodina O. N. HR-manager as a subject and driver of the development of internal entrepreneurship. *Human Progress = Human Progress* [Internet]. 2021 [cited 2021 Jan 25]; 7 (1). DOI: 10.34709/IM.171.12 (In Russ.)

9. Mansfield R. S., McClelland D. C., Spencer L. M., Santiago J. The Identification and Assessment of Competencies and Other Personal Characteristics of Entrepreneurs in Developing Countries: Final Report Project No. DAN-5314-C-00-3074-00 [Internet]. Boston Washington, DC: United States Agency for International Development; 1987 [cited 2021 Jan 15]. 402 p. Available from: <https://pdfroom.com/books/the-identification-and-assessment-of-competencies-and-other-personal/JzydD40wd14>

10. Bird B. Toward a theory of entrepreneurial competency. In: J. A. Katz, R. H. Brockhaus (eds.). *Advances in entrepreneurship, firm emergence, and growth* [Internet]. Greenwich, Connecticut: Jai Press Inc; 1995 [cited 2021 July 15]. Vol. 2. p. 51–72. Available from: [https://www.academia.edu/1282975/Toward\\_a\\_theory\\_of\\_entrepreneurial\\_competency](https://www.academia.edu/1282975/Toward_a_theory_of_entrepreneurial_competency)

11. Wu W. W. A competency-based model for the success of an entrepreneurial start-up. *WSEAS Transactions on Business and Economics* [Internet]. 2009 [cited 2021 June 15]; 6 (6): 279–291. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/229045640\\_A\\_competency-based\\_model\\_for\\_the\\_success\\_of\\_an\\_entrepreneurial\\_start-up](https://www.researchgate.net/publication/229045640_A_competency-based_model_for_the_success_of_an_entrepreneurial_start-up)
12. Ploum L., Blok V., Lans T., Omta O. Toward a validated competence framework for sustainable entrepreneurship. *Organization & Environment*. 2018; 31 (2): 113–132. DOI: 10.1177/1086026617697039
13. Kaur H., Bains A. Understanding the concept of entrepreneur competency *Journal of Business Management & Social Science* [Internet]. 2013 [cited 2021 Jul 15]; 2 (11): 31–33. Available from: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.403.3169&rep=rep1&type=pdf>
14. Ahmad N. H. A cross cultural study of entrepreneurial competencies and entrepreneurial success in SMEs in Australia and Malaysia [dissertation on the Internet]. The University of Adelaide; 2007 [cited 2021 Jun 15]. 285 p. Available from: [https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/48199/10/Ahmad2007\\_PhD.pdf](https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/48199/10/Ahmad2007_PhD.pdf)
15. Bacigalupo M., Kamylyis P., Punie Y., Van den Brande G. EntreComp: The entrepreneurship competence framework [Internet]. Luxembourg: Publication Office of the European Union; 2016 [cited 2021 Jun 15]. Available from: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>
16. Ronstadt R. The educated entrepreneurs: A new era of entrepreneurial education is beginning. *American Journal of Small Business*. 1985; 10 (1): 7–23. DOI: 10.1177%2F104225878501000102
17. Bischoff K., Volkmann C. K., Audretsch D. B. Stakeholder collaboration in entrepreneurship education: An analysis of the entrepreneurial ecosystems of European higher educational institutions. *The Journal of Technology Transfer*. 2018; 43 (1): 20–46. DOI: 10.1007/s10961-017-9581-0
18. Chepurensko A. Yu. How and why to teach students entrepreneurship: Polemical notes. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2017; 3: 248–276. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-250-276 (In Russ.)
19. Wang S. M., Yueh H. P., Wen P. C. How the new type of entrepreneurship education complements the traditional one in developing entrepreneurial competencies and intention. *Frontiers in Psychology*. 2019; 10: 2048. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.02048
20. Amarakoon U., Weerawardena J., Verreyne M. L., Teicher J. Entrepreneurial behaviour: A new perspective on the role of the HR professional. *Personnel Review*. 2019; 48 (7): 1809–1829. DOI: 10.1108/PR-03-2018-0087
21. Vanevenhoven J., Liguori E. The impact of entrepreneurship education: Introducing the entrepreneurship education project. *Journal of Small Business Management*. 2013; 51 (3): 315–328. DOI: 10.1111/jsbm.12026
22. Baskakova M. E. Gender asymmetry of small business (on the example of Moscow). *Mir novoj ekonomiki = The World of the New Economy*. 2019; 3: 100–111. DOI: 10.26794/2220-6469-2019-13-3-100-111 (In Russ.)
23. Hernández-Lara A. B., Serradell-López E. Student interactions in online discussion forums: their perception on learning with business simulation games. *Behaviour & Information Technology*. 2018; 37 (4): 419–429. DOI: 10.1080/0144929X.2018.1441326
24. Puri S. Effective learning through the case method. *Innovations in Education and Teaching International* [Internet]. 2020: [cited 2021 Jan 02]. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14703297.2020.1811133> DOI: 10.1080/14703297.2020.1811133



25. Adachi T., Hisada T. Gender differences in entrepreneurship and intrapreneurship: an empirical analysis. *Small Business Economics* [Internet]. 2017 [cited 2020 Dec 24]; 48 (3): 447–486. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11187-016-9793-y> DOI: 10.1007/s11187-016-9793-y
26. Navarro M. J., Jiménez A. M. Moderators elements of entrepreneurship. *Gender Differences. Suma de Negocios*. 2016; 7 (15): 47–53. DOI: 10.1016/j.sumneg.2016.02.002
27. Ferreras-García R., Sales-Zaguirre J., Serradell-López E. Developing entrepreneurial competencies in higher education: A structural model approach. *Education + Training*. 2021; 63 (5): 720–743. DOI: 10.1108/ET-09-2020-0257
28. Talanov S. L., Hajibabaeva A. A. Entrepreneurship in the life plans of university students: gender differences. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve = Woman in Russian Society*. 2019; 1: 52–63. DOI: 10.21064/WinRS.2019.1.5 (In Russ.)
29. McGowan P., Cooper S., Hampton A. Developing quality in networks: The experience of male and female entrepreneurs in new technology-based ventures. In: R. Oakey, A. Groen, G. Cook, P. Van Der Sijde (eds.). *New Technology-Based Firms in the New Millennium*. Emerald Group Publishing Limited, Bingley; 2013; 10: 71–94. DOI: 10.1108/S1876-0228(2013)0000010007
30. Camelo-Ordaz C., Diáñez-González J. P., Ruiz-Navarro J. The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly*. 2016; 19 (4): 261–277. DOI: 10.1016/j.brq.2016.03.001
31. Thébaud S. Business as plan B: Institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries. *Administrative Science Quarterly*. 2015; 60 (4): 671–711. DOI: 10.1177/0001839215591627
32. Pешa A. V. The impact of non-standard forms of employment on the physical and psychosocial health of women. Research review. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika" = Bulletin of Omsk University. Series "Economy"*. 2018; 4: 111–125. DOI: 10.25513/1812-3988.2018.4.111-125 (In Russ.)
33. McClelland D. C. Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*. 1973; 28 (1): 1–14. DOI: 10.1037/H0034092
34. Dilli S., Westerhuis G. How institutions and gender differences in education shape entrepreneurial activity: A cross-national perspective. *Small Business Economics* [Internet]. 2018 [cited 2020 Dec 24]; 51 (2): 371–392. DOI: 10.1007/s11187-018-0004-x

**Информация об авторах:**

**Пеша Анастасия Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета; ORCID 0000-0002-7614-3118; Екатеринбург, Россия. E-mail: myrabota2011@gmail.com

**Шавровская Марина Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета; ORCID 0000-0001-8137-4829; Екатеринбург, Россия. E-mail: marina\_bel@list.ru

**Каха Зденек** – кандидат наук, декан факультета корпоративной стратегии, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Института технологий и бизнеса в Ческе-Будеевице; ORCID 0000-0003-2363-034X; Ческе-Будеевице, Чешская Республика. E-mail: caha@mail.vstecb.cz

**Вклад соавторов:**

А. В. Пеша – планирование исследования, постановка целей и задач, руководство проведением исследования; сбор информации; анализ данных; разработка методики исследования; визуализация и представление данных, подготовка обзора литературы и итоговое оформление работы.

М. Н. Шавровская – сбор информации; анализ данных; разработка методики исследования; участие в подготовке литературного обзора.

З. Каха – сбор информации; анализ данных.

**Информация о конфликте интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 31.05.2021; поступила после рецензирования 27.10.2021; принята к публикации 03.12.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

**Information about the authors:**

**Anastasiya V. Pesha** – Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Department of Labour Economics and Human Resources Management, Ural State University of Economics; ORCID 0000-0002-7614-3118; Ekaterinburg, Russia. E-mail: myrabota2011@gmail.com

**Marina N. Shavrovskaya** – Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Department of Labour Economics and Human Resources Management, Ural State University of Economics; ORCID 0000-0001-8137-4829; Ekaterinburg, Russia. E-mail: marina\_bel@list.ru

**Zdeněk Čaha** – PhD, MBA, M. Sci., Director of the Faculty of Corporate Strategy, Institute of Technology and Business in České Budějovice; ORCID 0000-0003-2363-034X; České Budějovice, Czech Republic. E-mail: caha@mail.vstecb.cz

**Contribution of the authors:**

A. V. Pesha – research planning, setting goals and objectives, research management; collection of information; data analysis; development of research methods; visualisation and presentation of data, preparation of a literature review and finalisation of the work.

M. N. Shavrovskaya – collection of information; data analysis; development of research methods; participation in the preparation of a literary review.

Z. Čaha – collection of information; data analysis.

**Conflict of interest statement.** The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 31.05.2021; revised 27.10.2021; accepted for publication 03.12.2021.

The authors have read and approved the final manuscript.