

Научная статья

УДК 159.9

DOI: 10.20323/1813-145X-2025-6-147-214

EDN: WLOMEF

Диагностика управленческих компетенций предпринимателя: теоретико-методологические аспекты

Светлана Сергеевна Константинова

Аспирант, преподаватель кафедры психологии труда и клинической психологии, Тверской государственный университет. 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
konstsv98@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0006-7497-3261>

Аннотация. Предметом исследования в статье являются управленческие компетенции предпринимателя. Цель исследования – изучение содержания и возможностей диагностики управленческой компетентности как профессионально важного компонента успешной предпринимательской деятельности. Статья представляет собой обзор и анализ различных исследований, посвященных проблеме диагностики управленческих компетенций предпринимателя. Обоснована актуальность проблемы исследования: в современных условиях развития бизнеса, экономики и социальной сферы среди населения возрастает интерес к предпринимательской деятельности, наблюдается тенденция расширения ее сфер. В связи с этим становится актуальным вопрос диагностики набора управленческих компетенций предпринимателя, непосредственно оказывающих влияние на успешность организации и управления бизнесом. Основные методы исследования – теоретический анализ, синтез и дискриптивный метод. Основу исследования составили: выборка аналитических отчетов, докладов, публикаций, а также трендов развития современного предпринимательства. В рамках статьи рассматриваются современные подходы к определению и типологизации управленческих компетенций предпринимателя, особое внимание уделено вопросам диагностики управленческих компетенций. Обоснована степень разработки проблемы диагностики управленческих компетенций предпринимателя, обозначены проблемы, связанные с диагностикой, и намечены варианты и пути работы в данном направлении. В заключении статьи обоснована новизна и значение анализа проблемы диагностики управленческих компетенций как интегрального профессионально важного качества предпринимателя. Понимание содержания и структуры управленческой компетентности предпринимателя позволит выстраивать программу психологического сопровождения предпринимателей, необходимого для повышения эффективности их деятельности.

Ключевые слова: предприниматель; предпринимательство; предпринимательская деятельность; компетентность предпринимателя; управленческая компетентность предпринимателя; компетенции предпринимателя; управленческие компетенции предпринимателя; диагностика управленческих компетенций предпринимателя

Для цитирования: Константинова С. С. Диагностика управленческих компетенций предпринимателя: теоретико-методологические аспекты // Ярославский педагогический вестник. 2025. № 6 (147). С. 214–222. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2025-6-147-214>. <https://elibrary.ru/WLOMEF>

Original article

Diagnostics of managerial competencies of an entrepreneur: theoretical and methodological aspects

Svetlana S. Konstantinova

Post-graduate student, teacher at department of labor psychology and clinical psychology, Tver state university. 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
konstsv98@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0006-7497-3261>

Abstract. The subject of the research in the article is the management competencies of an entrepreneur. The purpose of the study is to study the content and possibilities of diagnosing management competence as a professionally important component of successful entrepreneurial activity. The article is a review and analysis of various studies devoted to the problem of diagnosing the management competencies of an entrepreneur. The relevance of the research problem is

substantiated: in the modern conditions of business, economic, and social development, interest in entrepreneurial activity is growing among the population, and there is a tendency to expand its spheres. In this regard, the issue of diagnosing a set of management competencies of an entrepreneur that directly affect the success of the organization and management of a business becomes relevant. The main research methods are theoretical analysis, synthesis and descriptive method. The study is based on a selection of analytical reports, papers, publications, as well as trends in the development of modern entrepreneurship. The article examines modern approaches to defining and typologizing the management competencies of an entrepreneur, with special attention paid to the issues of diagnosing management competencies. The degree of development of the problem on diagnosing the management communications of an entrepreneur is substantiated, the problems associated with diagnostics are identified and options and ways of working in this direction are outlined. In conclusion, the article substantiates the novelty and significance of the analysis of the problem on diagnosing management competencies as an integral professionally important quality of an entrepreneur. Understanding the content and structure of the management competence of an entrepreneur will allow building a program of psychological support for entrepreneurs, necessary to improve the efficiency of their activities.

Key words: entrepreneur; entrepreneurship; entrepreneurial activity; management competencies of an entrepreneur; diagnostics of an entrepreneur's management competencies

For citation: Konstantinova S. S. Diagnostics of managerial competencies of an entrepreneur: theoretical and methodological aspects. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2025; (6): 214-222. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2025-6-147-214>. <https://elibrary.ru/WLOMEF>

Введение

В настоящее время многими исследователями (Р. С. Галимов, П. С. Краснослободцева, М. В. Шатохин, С. О. Новосельский, А. В. Шлеенко, А. В. Балабанова, V. Ratten и др.) подчеркивается важность формирования новых и расширения существующих сфер предпринимательской деятельности. Предпринимательство как фактор экономического развития способствует повышению конкурентоспособности рынка и увеличению внутреннего валового продукта, стимулирует внедрение инновационных технологий в производство и сферу оказания услуг, а также обеспечивает создание новых рабочих мест. Все перечисленные факторы благоприятно влияют на качество жизни общества [Галимов, 2025; Шатохин, 2024; Балабанова, 2024; Ratten, 2025].

Анализ отечественной и зарубежной литературы показал, что движущей силой предпринимательства является определенная инновационная идея, которая реализуется в конкретной деятельности и подкрепляется личностными характеристиками человека [Данильченкова, 2021; Балабанова, 2024; Богач, 2016; Демиденко, 2024; Xin, 2022; Neumeyer, 2021]. Однако, чтобы эффективно управлять бизнесом и достигать высоких результатов, одной идеи недостаточно, необходимы определенные компетенции. Предприниматель выполняет функции руководителя: он генерирует идеи, ищет ресурсы для их реализации, распределяет задачи между подчиненными, а также производит контроль на всех этапах реализации проекта. Поэтому ключевую роль в предпринимательской деятельности играют управленические компетенции, развитие и совер-

шенствование которых приведет предпринимателя к успешному ведению бизнеса и продуктивному управлению им. Стоит отметить, что управленические компетенции не статичны, они изменяются под влиянием опыта и обучения самого предпринимателя, а также под влиянием развития инновационных технологий и меняющихся потребностей общества. Общественный прогресс диктует новые требования для предпринимателей. В связи с этим необходимо понимать, какие управленические компетенции необходимо развивать в первую очередь и какие способности приведут руководителя бизнеса к успеху. Эта проблема решается с помощью своевременной и систематической диагностики управленических компетенций предпринимателя. Их оценка позволит выявить сильные и слабые стороны руководителя бизнеса, определить качество его работы, а также обозначить потребность в развитии и обучении.

Таким образом, в современных условиях развития рыночной экономики под влиянием свойственной ей цикличности требования к владельцам бизнеса постоянно меняются. Трансформируются не только условия осуществляющей деятельности предпринимателя, но и критерии его компетентности. Поэтому проблема диагностики управленических компетенций предпринимателя становится в современных реалиях еще более актуальной.

Методы исследования

Основу исследования составили статьи, доклады, публикации и другие теоретические источники по теме предпринимательства, а также источники, затрагивающие проблему определения, ти-

полигонизации и диагностики управляемых компетенций предпринимателей. Литература подбиралась по ключевым словам (дискриптивный метод): «предприниматель», «управляемая компетентность предпринимателя», «управляемые компетенции», «диагностика управляемых компетенций предпринимателя» и др.

При исследовании проблемы были использованы следующие методы исследования: теоретические (анализ, синтез и дискриптивный метод), структурирование и систематизация.

При анализе существующих исследований применялся междисциплинарный подход, который позволил выявить существующие тренды развития предпринимательства и сформулировать потребность в диагностике управляемых компетенций предпринимателя с учетом предпосылок социально-экономического развития, потребностей рынка труда и цифровизации экономики.

Результаты исследования

Современные подходы к определению и типологизации управляемых компетенций предпринимателя

Анализ литературы по проблеме управляемых компетенций показал, что существуют различные точки зрения относительно определения понятия «управляемая компетенция». В психологии управления существует суждение о том, что успех в деятельности руководителя обусловлен определенным набором присущих ему компетенций, связанных с процессом управления. Важно отметить, что в литературе по психологии управления данные компетенции распространяются не только на руководителей организаций и предприятий, но и на владельцев собственного бизнеса, предпринимателей. В работах по проблеме предпринимательства управляемые компетенции рассматривают как составляющую более широкого понятия – предпринимательской компетентности. Оно включает различные компетенции, связанные с операционными характеристиками осуществляемой предпринимателем деятельности, с конкретными специфическими знаниями отрасли, управляемыми способностями и опытом.

Авторы обращают внимание на то, что успешность управления организацией или бизнесом связана не только с распределением задач и достижением определенных результатов, но и с умением руководителя создать команду единомышленников, объединить и вдохновить их общей целью, правильно распределить собствен-

ные ресурсы и ресурсы подчиненных. В этой связи управляемые компетенции являются сложными образованиями, которые сочетают в себе профессиональные и личностные качества, способности, ценности, мотивы, а также специальные знания, умения и навыки, реализующиеся в процессе управляемой деятельности [Иванов, 2013; Лозовицкий, 2022; Xin, 2022; Neumeier, 2022].

Данная статья посвящена проблеме диагностики управляемых компетенций предпринимателей, поэтому при анализе литературы внимание акцентируется именно на управляемых компетенциях предпринимателя, другие предпринимательские компетенции остаются на периферии исследования. Далее будут проанализированы различные подходы к определению понятия «управляемая компетенция» и представлены модели типологии управляемых компетенций.

В. Г. Иванов определяет управляемые компетенции как комплекс личных и деловых качеств, навыков и моделей поведения, наличие которых приведет к высоким результатам в управляемой деятельности. В трактовке А. В. Островского управляемая компетенция подразумевает готовность и способность реализовать управляемый потенциал в деятельности с акцентом на личной предрасположенности к развитию управляемых компетенций. Е. А. Скораева, А. И. Лыжин и О. В. Таракюк представляют управляемую компетенцию как интегральное качество субъекта управления, сочетающее в себе когнитивные и мотивационно-ценостные характеристики поведения. А. N. Aisha, I. Sudirman, J. Sisvanto определяют управляемые компетенции как способность предпринимателя эффективно распределять ресурсы, команды и операции с целью продуктивного управления ими. И. Б. Лозовицкий под управляемыми компетенциями понимал навыки и качества, необходимые для успешного руководителя. А. Г. Токарев определяет управляемые компетенции как конструкт, объединяющий множество составляющих, каждая из которых оказывает влияние на принятие управляемых решений. [Иванов, 2013; Островский, 2016; Скораева, 2021; Aisha, 2016; Лозовицкий, 2022; Токарев, 2022].

Существуют различные подходы к типологии управляемых компетенций. Одну из первых современных моделей разработали Е. F. Holton, и S. A. Lynham. Данная модель учитывает эфек-

тивность деятельности руководителя на трех уровнях управленческой деятельности: «организация», «процессы», «люди». Организационный уровень управления характеризуется компетенциями, которые связаны с управлением по реализации стратегии развития организации. Критерием эффективности управления на данном уровне является степень реализованности стратегического плана развития организации и умение руководителя корректировать деятельность в зависимости от ее результатов. На следующем уровне управления – процессном – реализуются компетенции по контролю за процессом деятельности отдельных работников и организации в целом. Эффективность управления на этом уровне оценивается способностью руководителя поддерживать все процессы функционирования организации на должном уровне. Третий уровень включает компетенции, реализующиеся в управлении персоналом. Эффективность здесь определяется достаточно гибким стилем руководства. Данная модель включает 180 управленческих компетенций, достаточных для описания всей структуры управленческой деятельности [Holton, 2000].

Н. К. Масюк и Т. В. Конюхова выделяют следующие управленческие компетенции предпринимателя [Масюк, 2013]:

- эффективное использование собственного потенциала;
- анализ проблем;
- принятие решений;
- ориентация на достижение результата;
- мотивация подчиненных;
- способность сформировать сплоченную команду;
- лидерские качества;
- необходимый уровень квалификации и знание процессов бизнеса.

И. Б. Лозовицкий разработал типологию управленческих компетенций, которые играют ключевую роль в процессе управления [Лозовицкий, 2022]:

- продуктивное управление персоналом;
- стимулирование персонала к саморазвитию и самосовершенствованию в целях улучшения эффективности деятельности;
- стратегическое мышление, проявляющееся в правильном распределении приоритетности задач;
- коллегиальный стиль принятия решений;
- мотивация на достижение успеха;
- навык составления и оценки бизнес-планов;

- способность строить командные отношения с персоналом.

На основе анализа требований к управленческим качествам руководителя А. Г. Токаревым были выделены десять основных управленческих компетенций, характеризующихся прогрессивностью и инновационностью [Токарев, 2022]:

- коммуникабельность;
- ответственность и исполнительность;
- эмоциональная стабильность;
- целеустремленность;
- интеллектуальность;
- способность к лидерству и организаторству;
- успешность в социуме;
- способность эффективно распределять задачи собственные и подчиненных;
- высокая работоспособность;
- самоактуализация.

Рассмотренные типологии управленческих компетенций не являются исчерпывающими. В рамках различных научных школ и направлений существуют и другие теоретические модели. Приведенные в данной статье типологии являются наиболее полными по внутреннему содержанию и представляют интерес для исследователей управленческого потенциала предпринимателя.

Проведя краткий обзор литературы по проблеме управленческих компетенций предпринимателя, можно сделать вывод, что их определение и типология нуждаются в уточнении. Если одни авторы сводят суть понятия к личным характеристикам предпринимателя, то другие – к операционным характеристикам предпринимательской деятельности. Необходимо отметить, что степень разработанности данного понятия недостаточна. Следовательно, проблема остается открытой для новых исследований.

Обзор методов исследования и диагностик управленческих компетенций предпринимателя

Практика предпринимательской деятельности подтверждает, что диагностика управленческих компетенций предпринимателя должна быть комплексной и многоуровневой. Предприниматель осуществляет свою деятельность в условиях нестабильности современной действительности, его функциональные задачи постоянно меняются, увеличивается их количество, а также возрастают требования к личности предпринимателя, уровню его компетенций и способности осуществлять управление персоналом. По мнению С. С. Ильина, существующие диагностические

методы управленческих компетенций руководителей применяются в зависимости от направления и характера их профессиональной деятельности [Ильин, 1999].

Все методы оценки управленческих компетенций предпринимателя условно можно разделить на следующие группы:

1. Интервью по компетенциям – беседа, отличающаяся структурированностью и регламентированностью вопросов, ориентированная на изучение описания реальных ситуаций, с которыми сталкивается руководитель бизнеса. Поведение в данных ситуациях отражает сильные и слабые стороны предпринимателя как руководителя бизнеса, степень развития определенных управленческих компетенций, а также проблемные зоны в деятельности предпринимателя, работа с которыми необходима в первую очередь. Интервью обычно проводится экспертами в области управления персоналом. Данный метод в настоящее время применяется чаще всего.

2. Метод Центров оценки – ассессмент-центр (Assessment-Center). Данный метод позволяет оценить поведение предпринимателя в типовых проблемных ситуациях, которые моделируют реальную управленческую деятельность.

3. Проблемно-аналитическая деловая игра (ПАДИ) И. Б. Шебуракова представляет собой групповой метод оценки и развития персонала, в том числе руководителя. В ходе деловой игры специалистами-экспертами анализируются подходы участников к решению определенной проблемы, далее оценивается их эффективность. Данный метод может выступать в качестве самостоятельного инструмента оценки, а также быть включен в сценарий проведения ассессмент-центра [Шебураков, 2020].

4. Тестирование включает специально разработанные психометрические диагностические инструменты, предназначенные для оценки конкретного набора компетенций.

Проведен анализ методик, которые часто используются для измерения уровня управленческих компетенций предпринимателя и оценки эффективности его деятельности. В результате исследования выделены четыре блока методик, которые можно использовать для диагностики управленческих компетенций предпринимателя. Первый блок составили методики, предназначенные для комплексного измерения набора компетенций, связанных с управленческой деятельностью: проблема комплексной оценки управленческих компетенций предпринимателя

является предметом исследований М. Вудкока, Д. Френсиса, А. Г. Токарева, Ю. В. Синягина и др. Результатом их работ выступают различные инструменты, предназначенные для диагностики набора управленческих компетенций руководителя [Вудкок, 1991; Синягин, 2020; Токарев, 2022; Токарева, 2022]:

1. Методика «Анализ ограничений» М. Вудкока и Д. Френсиса. Данная методика опирается на концепцию личностных ограничений. По мнению авторов, ограничение – это такой фактор, который сдерживает потенциал и эффективность работы предпринимателя, именно на нем необходимо сосредоточить внимание, чтобы реализовать личностные и профессиональные возможности. Через анализ ограничений можно определить сильные и слабые стороны управленческой компетентности предпринимателя и те его индивидуально-личностные характеристики, которые требуют первоочередного совершенствования. В результате делается вывод о существующих ограничениях в деятельности предпринимателя, которые соотносятся с основными управленческими компетенциями: трудности в управлении собственными энергетическими и временными ресурсами, трудности с целеполаганием, неумение генерировать идеи, отсутствие границ и размытость личных ценностей, отсутствие навыка решения проблем и др.

2. Методика цифровой оценки управленческих компетенций А. Г. Токарева. Данный инструмент предназначен для составления «профиля» руководителя, его основных качеств и управленческих компетенций, методика позволяет оценить выраженность следующих управленческих компетенций:

- лидерский потенциал;
- интеллектуальные качества и способности;
- управленческие способности
- целеустремленность
- самоактуализация (самоотношение).

3. Тест на управленческий потенциал Ю. В. Синягина позволяет оценить качества, необходимые для эффективной управленческой деятельности:

- готовность к командной работе;
- умение налаживать контакт с сотрудниками;
- мотивация достижения результата;
- актуальный потенциал;
- склонность к риску;
- управление людьми.

Второй блок методик, которые могут быть использованы при оценке управленческого потенциала руководителя, составляют инструменты, предназначенные для определения преобладания конкретного стиля руководства:

1. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона. Это инструмент, позволяющий определить стиль управления руководителя. По мнению автора, стиль руководства является важным фактором успешности управленческой деятельности. По результатам можно определить выраженность ориентации руководителя на потребности и благополучие подчиненных либо на достижение производственных целей и эффективности трудовой деятельности.

2. Опросник для определения стиля руководства коллективом А. Л. Журавлёва. Предназначен для экспертной и групповой оценки стиля руководства: директивного, коллегиального или попустительского.

3. Тест стиля руководства РАЕI И. Адизеса. С помощью данного инструмента выявляются доминирующие черты руководителя и в соответствии с ними определяется принадлежность к эффективному или деструктивному стилю руководства.

Третий блок включает методики, позволяющие диагностировать такие компоненты управленческой компетентности, как коммуникативные способности, лидерские качества, а также направленность мотивации личности руководителя:

1. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности (КОС)», разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным.

2. Методика диагностики лидерских способностей Е. С. Жарикова и Е. Л. Крушельницкого.

3. Опросник оценки склонности к риску Г. Шуберта.

4. Опросник Т. Элерса для определения доминирующей мотивации. Оценивает направленность на избегание неудач или на достижение целей.

5. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной. Данная методика предназначена для определения преобладания альтруизма или эгоизма, направленности личности на процесс или на результат.

Четвертый блок методик представлен инструментами, позволяющими оценить компоненты управленческой компетентности предпринимателя, связанные с особенностями его психической деятельности: эмоциональная и психологи-

ческая устойчивость, уровень развития интеллекта, работоспособности и др.

1. Тест жизнестойкости С. Мадди. Позволяет оценить уровень жизнестойкости личности, способность реализоваться в обществе.

2. Диагностика самоактуализации личности А. В. Лазукина. Даёт представление об уровне основных качеств самоактуализированной личности (ценности, познавательная активность, самостоятельность, креативность, стремление к творчеству, независимость).

3. Опросник психологической устойчивости к стрессу (ОПУС) Е.В. Распопина.

4. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра.

5. Тест измерения уровня интеллектуального развития и работоспособности Р. Кеттелла.

Таким образом, несмотря на значительное количество психодиагностических инструментов, которые могут применяться при оценке отдельных характеристик управленческой компетентности, проблема диагностики управленческих компетенций остается открытой для новых исследований. Важно отметить, что для комплексного изучения содержания и компонентов управленческой компетентности предпринимателя нужен такой инструмент, который будет оценивать все основные управленческие компетенции предпринимателя, а также учитывать уровень их выраженности.

Основные проблемы, связанные с диагностикой управленческих компетенций, и возможные варианты их решения

Теоретический обзор литературы позволил обозначить основные сложности, связанные с применением выделенных методов и инструментов диагностики в целях оценки управленческих компетенций предпринимателя, а также наметить некоторые варианты работы в данном направлении.

Одна из основных проблем – недостаточное количество методов диагностики, направленных на определение содержания и структуры управленческой компетентности как целостного феномена. Практически все имеющиеся методы диагностики не учитывают многокомпонентность рассматриваемого феномена. Поэтому, оценивая управленческие компетенции предпринимателя, необходимо применять целую «батарею» методов, предназначенных для оценки как управленческих аспектов деятельности предпринимателя, так и его индивидуально-личностных характеристик и особенностей функционирования психики.

Из первой проблемы вытекает следующая – длительное время проведения диагностики, трудоемкость обработки, интерпретации и анализа данных. В условиях деятельности предпринимателя, характеризующейся ограниченностью временных ресурсов, провести целую «батарею» тестов не всегда представляется возможным. Также необходимо отметить возможность некомфортной обстановки при диагностике, особенно если тестирование или интервью проходит в присутствии нескольких экспертов, в официальном стиле. Такая обстановка может способствовать неискренности ответов, что также скажется на результате исследования.

Еще одна важная проблема – субъективность результатов. Анализ методов диагностики управленческих компетенций предпринимателя показал, что наиболее часто используемые в современной практике предпринимательства диагностические инструменты подразумевают открытые ответы на вопросы. Точность и достоверность оценки управленческих компетенций предпринимателя зависит от объективности оценивающих экспертов. В целях повышения точности оценки управленческих компетенций необходимо использование комплекса инструментов на основе интегральных показателей по основным управленческим компетенциям. В диагностике управленческих компетенций необходимо совмещать инструменты, предполагающие участие «человеческого фактора» – суждений оценщиков (интервью, ассессмент-центр), так и методы без влияния такового (тесты и опросники). Также принципиальным вопросом использования конкретного метода оценки является доказанная валидность и надежность, в первую очередь – внешняя валидность, то есть связь результатов оценки с объективными фактами.

Не менее важная проблема диагностики управленческих компетенций – отсутствие классификации управленческих компетенций, отражающей все аспекты предпринимательской деятельности. Набор и содержание компетенций носят декларируемый характер, а реальный профиль управленческих компетенций предпринимателя часто зависит от многих факторов, не охваченных ни одной моделью управленческих компетенций. В связи с этим не удается оценить достоверно полный набор управленческих компетенций предпринимателя. Для решения данной проблемы необходима разработка такой классификации, которая охватывала бы все аспекты формирования и проявления управленческих

компетенций предпринимателя. Однако в связи с возрастающими требованиями к предпринимателю и увеличением количества выполняемых им задач, сформулировать такую классификацию представляется возможным только в теории. На практике – при диагностике управленческих компетенций – необходимо учитывать современные реалии и совершенствовать систему знаний об управлении бизнесом.

Таким образом, необходим объективный, точный метод диагностики управленческих компетенций, который позволил бы за короткое время оценить основные управленческие компетенции предпринимателя. Чтобы добиться объективации результатов исследований, целесообразно сформулировать объективные критерии для измерения управленческих компетенций предпринимателей. Это позволит представить информацию таким образом, чтобы она могла быть изменена, подтверждена или проверена независимо от индивидуальных предпочтений или оценок. Следует отметить, что проблема диагностики управленческих компетенций является комплексной и относится к многим областям научного знания. Междисциплинарный подход к данной проблеме подразумевает объединение знаний и исследований из социологии, экономики, психологии труда и других смежных областей науки с целью всестороннего изучения данного феномена.

Заключение

Анализ исследований по проблеме диагностики управленческих компетенций предпринимателей показал, что данная проблема недостаточно раскрыта в литературе. Научные труды, посвященные исследованию структуры и содержания управленческой компетентности как фактора успешной предпринимательской деятельности, не раскрывают вопросы диагностики выделенных компетенций. Также обзор литературы показал, что необходим объективный метод диагностики управленческих компетенций, который позволил бы за короткое время оценить основные компетенции предпринимателя. Дальнейшие исследования могут быть направлены на поиск и разработку методов изучения структурно-уровневой системы управленческих компетенций предпринимателя.

Разработка новых методов диагностики управленческих компетенций необходима для внедрения в практику предпринимательской деятельности комплексного изучения управленческих

ского потенциала руководителей бизнеса. Понимание содержания и структуры управленческой компетентности дает возможность выстраивать программу психологического сопровождения предпринимателей в вопросах управления бизнесом. Мониторинг уровня развития управленческих компетенций позволит предпринимателю оставаться конкурентоспособным, определять приоритетные задачи по улучшению инструментов управления своим делом, занимать определенный сегмент рынка, а также повышать рентабельность бизнеса.

Библиографический список

1. Балабанова А. В. Предпринимательские компетенции: содержание, принципы формирования и развития // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2024. № 23 (4). С. 56–63.
2. Богач А. Лидерство и руководство: развитие управленческих компетенций / А. Богач, Г. Новикова. Санкт-Петербург : БХВ-Петербург, 2016. 224 с.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. Москва : Дело, 1991. 320 с.
4. Демиденко Н. Н. Анализ профессиограмм предпринимателя: постановка проблемы / Н. Н. Демиденко, С. С. Константинова // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология. 2024. № 4. С. 55–64.
5. Иванов В. Г. Роль дополнительного профессионального образования в формировании управленческих компетенций / И. И. Ирисметова, А. И. Ирисметов // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т. 16, № 16. С. 149–152.
6. Ильин С. С. Психологическая готовность к управленческим профессиям и ее диагностика // Прикладная психология. 1999. № 4. С. 1–12.
7. Краснослободцева П. С. Цель, принципы и основные направления развития института предпринимательства в современной России / П. С. Краснослободцева, Р. С. Галимов // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. № 1-2. С. 131–135.
8. Лозовицкий И. Б. Разработка модели компетенций и проведение оценки персонала с использованием Business Studio // Проектирование бизнес-архитектур. 2022. № 2. С. 98–100.
9. Масюк Н. Н. Волонтерство как первый шаг студентов к предпринимательской деятельности / Н. Н. Масюк, Т. В. Конюхова // Российское предпринимательство. 2013. № 5 (227). С. 54–59.
10. Островский А. В. Педагогическое сопровождение формирования управленческой компетенции кадров малого бизнеса в системе повышения квалификации. Москва, 2016. 170 с.
11. Устойчивое развитие и кооперация: содействие внедрению инноваций : сб. тр. Всероссийской научно-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых / О. Г. Данильченкова, А. В. Брилон. Москва : Российский ун-т кооперации, 2021. С. 278–285.
12. Синягин Ю. В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. Москва : ИД «Дело» РАНХиГС, 2020. 186 с.
13. Токарев А. Г. Методика цифровой оценки управленческих компетенций как фактор оптимизации управленческих процессов // УПИРР. 2022. № 2. С. 56–68.
14. Токарева Ю. А. Адаптация методики оценки управленческих компетенций руководителя / Ю. А. Токарева, Е. О. Гаспарович, Н. А. Шурыгина, В. И. Линдер // УПИРР. 2022. № 2. С. 66–71.
15. Шатохин М. В. Молодежное предпринимательство в системе молодежной политики Российской Федерации / М. В. Шатохин, С. О. Новосельский, А. В. Шлеенко // Вестник Финансового университета. Гуманитарные науки. 2024. № 5. С. 116–124.
16. Шебураков И. Б. Проблемно-аналитическая деловая игра для целей оценки и развития участников : учебно-метод. пос. Москва : РАНХиГС, 2020. 57 с.
17. Aisha A. N. Conceptual model of entrepreneurial, managerial and technical software competencies towards SME performance in subsector software industries / A. N. Aisha, I. Sudirman, J. Siswanto // IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology. 2016. № 3(9). P. 237–242.
18. Holton E. F. Performance driven leadership development / E. F. Holton, S. A. Lynham // Advances in Developing Human Resources. 2000. V. 1. № 2. С. 88–97.
19. Neumeyer X. Managerial Competencies and Development in the Digital Age / X. Neumeyer, M. Liu // IEEE Engineering Management Review. 2021. Vol. 49, № 3. P. 49–55. doi: 10.1109/EMR.2021.3101950.
20. Ratten V. Inequality and entrepreneurship: future research trends // Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies. 2025. Vol. 17 № 1. P. 164–176. URL: <https://doi.org/10.1108/JEEE-05-2024-0200>.
21. Xin F. The Impact of Managerial Competence on Ambidextrous Innovation Strategy of Entrepreneurial Firms / F. Xin, D. Jing // Foreign Economics & Management. 2022. № 44(11). P. 77–92.

Reference list

1. Balabanova A. V. Predprinimatel'skie kompetencii: soderzhanie, principy formirovaniya i razvitiya = Entrepreneurial competencies: content, principles of formation and development // Uchenye zapiski Rossijskoj akademii predprinimatel'stva. 2024. № 23 (4). S. 56–63. URL: <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-4-56-63> (data obrashhenija: 01.03.2025).
2. Bogach A. Liderstvo i rukovodstvo: razvitiye upravlencheskih kompetencij = Leadership: development of managerial competencies / A. Bogach, G. Novikova. Sankt-Peterburg : BHV-Peterburg, 2016. 224 s.
3. Vudkok M. Raskreposthennyj menedzher: dlja rukovoditelja praktika = Liberated manager: practice for

- the manager / M. Vudkok, D. Frjensis. Moskva : Delo, 1991. 320 s.
4. Demidenko N. N. Analiz professiogramm predprinimatelja: postanovka problemy = Analysis of the entrepreneur's professionograms: setting a problem / N. N. Demidenko, S. S. Konstantinova. Vestnik TvGU. Serija: Pedagogika i psihologija. 2024. № 4. S. 55–64.
5. Ivanov V. G. Rol' dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v formirovaniy upravlencheskikh kompetencij = The role of additional professional education in forming managerial competencies / I. I. Irismetova, A. I. Irismetov // Vestnik Kazanskogo tehnologicheskogo universiteta. 2013. T. 16, № 16. S. 149–152.
6. Il'in S. S. Psichologicheskaja gotovnost' k upravlencheskim professijam i ee diagnostika = Psychological readiness for managerial professions and its diagnosis // Prikladnaja psichologija. 1999. № 4. S. 1–12.
7. Krasnoslobodceva P. S. Cel', principy i osnovnye napravlenija razvitiya instituta predprinimatel'stva v sovremennoj Rossii = The purpose, principles and main directions of the development of the entrepreneurship institute of in modern Russia / P. S. Krasnoslobodceva, R. S. Galimov // Jekonomika i biznes: teorija i praktika. 2025. № 1-2. S. 131–135.
8. Lozovickij I. B. Razrabotka modeli kompetencij i provedenie ocenki personala s ispol'zovaniem Business Studio = Developing competency model and conduct personnel evaluations using Business Studio // Proektirovaniye biznes-architektur. 2022. № 2. S. 98–100.
9. Masjuk N. N. Volonterstvo kak pervyj shag studentov k predprinimatel'skoj dejatel'nosti = Volunteering as students' first step towards entrepreneurship / N. N. Masjuk, T. V. Konjuhova // Rossijskoe predprinimatel'stvo, 2013. № 5 (227). S. 54–59.
10. Ostrovskij A. V. Pedagogicheskoe soprovozhdenie formirovaniya upravlencheskoj kompetencii kadrov malogo biznesa v sisteme povyshenija kvalifikacii = Pedagogical support for the formation of managerial competence of small business personnel in the advanced training system. Moskva, 2016. 170 s.
11. Ustoichivoe razvitiye i kooperacija: sodejstvie vnedreniju innovacij = Sustainability and cooperation: fostering innovation : sb. tr. Vserossijskoj nauchno-prakt. konf. studentov, aspirantov i molodyh uchenyh / O. G. Danil'chenkova, A. V. Brilon. Moskva : Rossijskij un-tet kooperacii, 2021. S. 278–285.
12. Sinjagin Ju. V. Oprosnik ocenki upravlencheskogo potenciala v kompleksnoj lichnostno-
- professional'noj diagnostike = Questionnaire for assessing managerial potential in complex personal and professional diagnostics. Moskva : ID «Delo» RANHiGS, 2020. 186 s.
13. Tokarev A. G. Metodika cifrovoj ocenki upravlencheskikh kompetencij kak faktor optimizacii upravlencheskikh processov = Methodology for digital assessing managerial competencies as a factor in optimizing management processes // UPIRR. 2022. № 2. S. 56–68.
14. Tokareva Ju. A. Adaptacija metodiki ocenki upravlencheskikh kompetencij rukovoditelya = Adaptation of the methodology for assessing managerial competencies of the manager / Ju. A. Tokareva, E. O. Gasparovich, N. A. Shurygina, V. I. Linder // UPIRR. 2022. № 2. S. 66–71.
15. Shatohin M. V. Molodezhnoe predprinimatel'stvo v sisteme molodezhnoj politiki Rossiijskoj Federacii = Youth entrepreneurship in the system of youth policy of the Russian Federation / M. V. Shatohin, S. O. Novosel'skij, A. V. Shleenko // Vestnik Finansovogo universiteta. Gumanitarnye nauki. 2024. № 5. S. 116–124.
16. Sheburakov I. B. Problemno-analiticheskaja devoljaja igra dlja celej ocenki i razvitiya uchastnikov = Problem-analytical business game for the purposes of evaluation and development of participants : uchebno-metod. pos. Moskva : RANHiGS, 2020. 57 s.
17. Aisha A. N. Conceptual model of entrepreneurial, managerial and technical software competencies towards SME performance in subsector software industries / A. N. Aisha, I. Sudirman, J. Siswanto // IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology, 2016. № 3(9). P. 237–242.
18. Holton E. F. Performance driven leadership development / E. F. Holton, S. A. Lynham // Advances in Developing Human Resources. 2000. V. 1. № 2. C. 88–97.
19. Neumeyer X. Managerial Competencies and Development in the Digital Age / X. Neumeyer, M. Liu // IEEE Engineering Management Review. 2021. Vol. 49, № 3. P. 49–55. doi: 10.1109/EMR.2021.3101950.
20. Ratten V. Inequality and entrepreneurship: future research trends // Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies. 2025. Vol. 17 № 1. P. 164–176. URL: <https://doi.org/10.1108/JEEE-05-2024-0200>.
21. Xin F. The Impact of Managerial Competence on Ambidextrous Innovation Strategy of Entrepreneurial Firms / F. Xin, D. Jing // Foreign Economics & Management. 2022. № 44(11). P. 77–92.

Статья поступила в редакцию 12.09.2025; одобрена после рецензирования 10.10.2025; принята к публикации 06.11.2025.

The article was submitted 12.09.2025; approved after reviewing 10.10.2025; accepted for publication 06.11.2025.