

# ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ: РЕШЕНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ «РЕНТАБЕЛЬНОГО» ВЫПУСКНИКА ССУЗА, ВУЗА

НАЧАЛЬНИК  
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
И ИННОВАЦИЙ  
ЦЕНТРАЛЬНОГО СОЮЗА  
ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ОБЩЕСТВ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДОКТОР ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК  
Сергей Сергеевич Гиль



Пусть тренд на опережающее развитие предпринимательского обучения и приходит в российскую образовательную действительность с отставанием почти на 20 лет, но приходит он сейчас в тех условиях, что дают ему немало преимуществ для качественного развития.

Остались позади ожесточенные дебаты о сути Болонского процесса и его влиянии на систему отечественного образования, во многом благодаря которым исчез вопрос о феномене среднего профессионального образования. Именно сейчас, на фоне активной интеграции России в мировое движение WorldSkills International, становится очевидным вклад в общественное сознание другого процесса, Копенгагенского, подчиненного модернизации всей системы европейского профобразования, переводу ее в универсальный «модульный конструктор».

К середине второго десятилетия нового века экспертное сообщество не без удивления констатировало устойчивые результаты развития программ неформального образования в странах Евросоюза – уровень владения молодежи Европы «ключевыми компетенциями 2020». Еще в начале 2000-х годов Европейский со-

юз в числе приоритетных задач организовал целый пул программ неформального образования молодежи (VET). Развернута сеть «тренингов жизненных умений», оформлены требования к четырем группам ключевых компетенций европейца 2020 года. В их число попали эффективность и качество, креативность и антрепренерство (предприимчивость), а «соседствуют» с ними социальная позиция, ответственность, патриотизм, мобильность и обучение на протяжении всей жизни.

Синхронно за два десятилетия в Австрии, Финляндии и ряде других стран Евросоюза сформированы уровневые системы предпринимательского образования, обеспечивающие преемственное развитие предпринимателя, способного к продуктивной деловой деятельности в годы ученичества. Такие изменения, как показывают исследования экспертов по экономике труда и управлению персоналом, являются вполне ожидаемым ответом на развитие предпринимательства в мире<sup>1</sup>. Они демонстрируют тот факт, что предпринимательство как важнейшее явление и вид профессиональной деятельности формализуется, приобретает систематизированный облик с точки зрения социально-экономических наук.

В мировой практике в странах с традиционной рыночной экономикой формализацию профессиональных видов деятельности в первую очередь осуществляют эксперты сферы управления человеческими ресурсами, HR-специалисты. Фактически, по мнению Лайла М. Спенсера-мл. и Сайна М. Спенсера, в течение 70–90-х годов прошедшего столетия в контексте методологии компетенций на основе многолетнего международного исследования с участием действующих предпринимателей было выработано представление о функциональном наборе компетенций, необходимых для успешного, рентабельного ведения дела с поправкой на региональную специфику.

<sup>1</sup> Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе: пер. с англ. М.: НИРРО, 2005. С. 384.

Системы образования в тех странах, что более всех заинтересованы в развитии предпринимательства как вида профессиональной деятельности, воспринимают обновляемую информацию о профиле компетенций рентабельного, эффективного предпринимателя из самой предпринимательской сферы и от HR-сообществ для моделирования наилучших образовательных траекторий студента – действующего и будущего предпринимателя. Понимание того, что антрепренерство становится востребованной универсальной компетенцией для множества профессий, приобретает роль инструмента в решении прорывных и критических задач в экономике. Именно это обстоятельство и следует, по нашему мнению, рассматривать в качестве открытого преимущества, которым вполне успешно может воспользоваться отечественная система профессионального образования.

Время для понимания сущности и перспектив предпринимательского образования в плане конкурентоспособности («рентабельности») наступило и в России. Политически содействие развитию предпринимательства в 2014–2015 годах заявлено как важнейший вопрос повестки дня федеральных и региональных органов управления и зафиксировано в ряде целевых программ с весомыми объемами финансирования. Технологически развитие предпринимательской инфраструктуры привело к созданию емкой сети бизнес-инкубаторов, коворкинг-центров, бизнес-парков, центров поддержки стартапов. Что же касается разработки качественных программ образования и технологий/траекторий обучения предпринимателей – это вопрос компетенции сообществ экспертов системы профессионального образования.

В рамках настоящей статьи представлен подход к выработке оптимального набора компетенций, своего рода конструктора умений и ценностей, с помощью которого предприниматель может достичь успеха в бизнесе. Еще один важный аспект предпринимательского образования, а именно образовательные траектории и технологии, обеспечивающие успешность входа в экономику, в статье обсуждаться не будет. Заметим, что сообщество экспертов и лидеров отраслевой системы профессионального предпринимательского образования потребительской кооперации (подход именно этого сообщества и рассматривается в статье) располагает вариативным набором технологий результативного предпринимательского развития студентов ссузов.

Надо сказать, что потребительская кооперация является старейшим в России видом предпринимательства, действующим более 180 лет. Под эгидой федерального союза – Центросоюза России – она объединяет более 2 тыс. потребительских обществ и 2 млн пайщиков, охватывает обслуживанием в сфере торговли, заготовок, переработки сельхозпродукции более 10 млн клиентов в 76 регионах страны; 54 образовательные кооперативные организации системы Центросоюза России ежегодно обучают

около 60 тыс. студентов. С 2008 года отраслевая система образования Центросоюза России является официальным соорганизатором Национального чемпионата профессий и предпринимательских идей «Карьера в России», признанного в 2013 году Агентством стратегических инициатив (АСИ) как инновационная площадка предпринимательского творчества студенческой молодежи.

Итак, системный научно-педагогический подход к разработке набора, модели компетенций выпускника ссуза/вуза, способного быть эффективным предпринимателем, требует выполнения нескольких правил:

- согласование ключевых понятий, применяемых при решении задачи;
- учет исторических реалий, трендов развития предпринимательства и предпринимательского образования в мире и в России;
- выявление бенчмарков/лучших практик развития предпринимательства, в данном случае применительно к студентам ссузов/вузов;
- определение движущих сил, ведущих стейкхолдеров развития/тиражирования явления (предпринимательского образования студентов ссузов/вузов);
- обеспечение проектирования компетенций с учетом выявленных трендов и перспектив развития личности выпускника и с участием стейкхолдеров, включая самих студентов;
- создание модели вовлеченности стейкхолдеров во внедрение/мониторинг созданной модели компетенций.

Ключевыми понятиями в предпринимательском развитии студентов ссузов определены:

1. Компетенция, то есть доказанная способность работника/предпринимателя приносить необходимый результат<sup>2</sup>.

Новейшие подходы в сфере HR-управления дифференцируют компетенции на две группы: soft skills («мягкие компетенции») и hard skills («твердые компетенции»). По мнению экспертов, hard skills – это навыки, связанные с техникой исполнения, которые можно наглядно продемонстрировать. Они присущи определенным категориям профессий, где человек способен доводить действие до автоматизма, действуя по заранее знакомому шаблону. К этой категории относятся, например, навык слепой печати, владение английским языком, управление автомобилем и т.д. Soft skills – социологический термин, относящийся к эмоциональному развитию человека, своего рода набор личных характеристик, которые так или иначе связаны с эффективным взаимодействием с другими людьми. Это навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать. К данной группе относятся коммуникативные и управленческие способ-

<sup>2</sup> См. материалы всероссийской сравнительной конференции для профессионалов образования,

инноватики, предпринимательства «Предпринимательская деревня – 2012».



ности, например установление отношений, работа в команде, слушание и понимание собеседника, проведение переговоров, навыки убеждения, ораторское искусство и пр.<sup>3</sup> При этом наблюдения и тесты показывают, что эффективность выполнения трудовых функций на 75% зависит от степени владения работниками soft skills. Очевидно, что предпринимательство как вид профессиональной деятельности более всего связано с развитием soft skills, с форматами взаимодействия людей.

2. Предпринимательские компетенции, то есть доказанные способности выпускника/предпринимателя достигать коммерческих результатов в избранных сферах предпринимательской деятельности.
3. Прорывные компетенции, то есть компетенции, обеспечивающие решение сложных, нелинейных задач и достойное принятие вызовов.
4. Сферы предпринимательской деятельности. Предпринимательская деятельность находится на участке пересечения двух сфер коммерции – купли-продажи и творческой (изобретательской, инновационной) сферы. При этом можно определить трех субъектов этой деятельности, между которыми заключено множество промежуточных вариантов:
  - продавец, или предприниматель, занимающийся перепродажей рыночного продукта;
  - предприниматель-разработчик (инноватор), создающий новые рыночные продукты (товары, услуги, решения, технологии) и управляющий жизненным циклом продукта от выработки идеи, дизайна до выведения продукта на рынок, продажи, сервисного обслуживания и утилизации;
  - антрепренер – профессионал, который, совершенствуя свойства продукта или технологии, чьим производством он напрямую занимается, повышает прибавочную стоимость продукта, то есть получает коммерческую прибыль от продаж.
5. Управление жизненным циклом продукта, то есть подход к развитию профессиональных компетенций/квалификаций предпринимателей, управленцев, разработчиков, обеспечивающий эффективность развития продукта на различных этапах его жизненного цикла – от зарождения идеи до умирания/утилизации продукта.
6. Карьерные перспективы выпускника предпринимательского образования, то есть варианты карьерных траекторий, приобретаемых выпускником вместе с предпринимательским образованием:
  - работа в качестве наемного работника;
  - фриланс, то есть занятость, реализуемая на основе профессиональных качеств выпускника, без оформления собственного дела;
  - предпринимательство, то есть организация и оформление собственного дела.

При помощи данных понятий, содержание которых согласовано сообществом кооперативных ссузов, сформирован первый фильтр для отбора и конструирования необходимых предпринимательских компетенций.

Об исторических реалиях и трендах развития предпринимательства, предпринимательского образования в мире и в России мы уже говорили в первой части статьи. Они выявлены и отрефлексированы в рамках профессионального сравнительного диалога на площадке ежегодной международной бенчмаркинг-конференции «Предпринимательская деревня», работающей на постоянной основе с 2012 года. При содействии Агентства стратегических инициатив (АСИ) сообществом организован цикл форсайт-сессий «Будущее предпринимательского образования». В результате оформлено представление о важнейших трендах и процессах, которые будут устойчиво развиваться.

Во-первых, тип предпринимательства, изложенный в пункте 3 вышеприведенного списка, имеет выраженные перспективы развития с учетом глобального тренда на массовую автоматизацию и роботизацию рабочих мест – в качестве эффективной ниши для инновационного творчества и создания уникальных коммерческих продуктов.

Во-вторых, антрепренерство – предпринимательство на рабочем месте – может и должно рассматриваться организаторами образования в качестве уникальной возможности для интеграционной подготовки студентов к осуществлению профессиональной и предпринимательской деятельности одновременно. В процессе обучения студент может приобрести интегрированный набор компетенций и как минимум несколько вариантов карьерных перспектив (см. пункт 5) в качестве наемного профессионала, наемного рационализатора-антрепренера, фрилансера, свободного предпринимателя.

В-третьих, предпринимательство, будучи взаимосвязанным с творческой деятельностью, обладает наибольшими возможностями для качественного роста при возможно более раннем вовлечении детей и молодежи в решение сложных творческих задач и развитие проектно-предпринимательских способностей. Это, в свою очередь, предопределяет закономерное развитие форм предпринимательского (читай: творческого) развития для учащихся как минимум старших классов школы.

В-четвертых, содержание предпринимательской подготовки и деятельности в условиях глобального конкурентного мира необходимо проектировать с учетом лучших мировых практик, поддерживая начинающих предпринимателей в создании конкурентоспособных продуктов. Это станет одним из самых весомых преимуществ в условиях глобальной экономики.

Выявление бенчмарков и лучших практик развития предпринимательства/предпринимательского развития применительно к студентам ссузов/вузов, про-

<sup>2</sup> Иванов Д. Путь к вершине. Факторы успеха. Что важнее: soft skills или hard skills? // Управление че-

ловеческим потенциалом. 2010. №3. URL: <http://4brain.ru/blog/soft-skills/01.08.2015>.



водимое сообществом с 2012 года, позволило сделать следующие заключения.

Первое. Лидерское, опережающее развитие предпринимательских компетенций молодежи является частью государственной политики стран Евросоюза, что отражено в первой части статьи.

Второе. Признанными лидерами в развитии предпринимательского образования молодежи колледжей на текущий момент выступают Финляндия и Германия. При этом финская система образования с 2011–2012 годов осуществляет развитие профессионального и предпринимательского профиля студентов на основании точного описания профессиональных и предпринимательских компетенций и ценностей. Страны-лидеры применяют принцип «обучение в работе» в качестве основного при освоении реалий трудовой жизни.

Третье. Ресурс предпринимательского образования применяется странами с различным уровнем экономического развития по-разному. Страны с устойчивой, традиционной, регулируемой экономикой, например Германия, преимущественно развивают модель антрепренерства, во многом ограничивая возможности раннего выхода молодых предпринимателей в «большое экономическое плавание». В этих странах невозможно одновременно обучаться профессии и апробировать предпринимательскую деятельность, получая за последнюю дивиденды. Страны с небольшими ресурсными возможностями и амбициозными стратегиями акцентируют внимание на предпринимательском развитии молодежи по всем типам одновременно (см. пункт 3 списка выше), ставя в приоритет инновационное предпринимательство и способность молодежи создавать и продвигать качественные новые продукты. При этом Финляндия в качестве такого продукта рассматривает и саму систему финского образования, экспорт которого есть одна из предпринимательских задач.

Четвертое. Практически все страны-лидеры обновляют перечень необходимых предпринимательских компетенций в тройственном диалоге «власть – образование – бизнес», интегрируя в компетенции профессионалов-предпринимателей способность и готовность к решению будущих задач. Так, в финской модели компетенций владение когнитивностью и поисковостью призвано обеспечивать возможности нахождения качественных, но не существующих на текущий момент решений. А такая компетенция, как владение математикой, современной вычислительной техникой, IT-технологиями, призвана защитить выпускника и работодателя от пустот незнания, которые сам выпускник и должен быстро заполнять в этом сегменте. Самоорганизация студента при таком подходе становится одной из ключевых soft skills, необходимых экономике, власти и самому молодому человеку.

Пятое. Лучшие отечественные практики предпринимательского развития в методологии компетенций пока лишь приобретают звучание, преодолевая противоречие между образовательно ориентированной моделью ФГОС и реальными требованиями экономики к уровню компетентной и мотивационной зрелости/устойчивости студента-предпринимателя. И одна из

особенностей развития процесса – понимание того, что в малом и среднем бизнесе фактически отсутствует такой инструмент, как управление человеческими ресурсами, там практически отсутствуют HR-специалисты и собственные кадровые программы. По сути, этот дефицит оказывается преимуществом для вузов, которые могут и способны стать HR-службой предпринимательства, выстроив логику «рентабельного» сотрудничества, но не социального партнерства с бизнесом. Это и есть точка роста для становления лучших бенчмарков, своего рода еще один фильтр, при помощи которого возможно отобрать те организации, для которых сотрудничество с малым бизнесом означает развитие кейс-состязаний, поддержку предпринимательских инициатив студентов, развертывание коворкингов, инкубаторов, учебных фирм, где студенты и менторы-наставники – главные действующие лица. Автор мог бы назвать сейчас уже не менее 50 институтов в стране с подобным опытом.

Вопрос эффективного определения движущих сил, ведущих стейкхолдеров развития/тиражирования предпринимательского образования студентов вузов/вузов имеет не такое простое разрешение, как это может показаться на первый взгляд.

Традиционно в числе стейкхолдеров развития профессионального образования называют бизнес (как общество работодателей), власть (как регулятора) и образовательные организации (как поставщиков услуг и кадров). Это принципиально важно и верно. Стоит подчеркнуть, что ни потребкооперация, ни сам малый и средний бизнес не выступают прямыми заказчиками для подготовки новых поколений предпринимателей. Но именно они являются гарантами, во многом обеспечивающими будущим предпринимателям дорогу в жизнь.

Нижеследующее объяснение позволит понять смысл 3D-оценки результативности профессиональной подготовки студентов, которая применяется в чемпионате WorldSkills International. Итак, по мнению финских экспертов из колледжа Южного Сава, озвученному на семинарах национального чемпионата WorldSkills Russia в Казани в мае 2015 года, с введением демонстрационного квалификационного экзамена на основе 3D-оценки в 2008 году финская система образования приобрела мощнейший источник конкурентоспособного развития. Почему и каким образом?

3D-оценка, или демонстрационный квалификационный экзамен, – важнейшая процедура публичного признания квалификации студента на реальном рабочем месте, в реальном производственном или предпринимательском процессе. Термин 3D означает число сторон, принимающих участие в дебатах по оценке работы и квалификации студента. Это ведущий преподаватель, эксперт – представитель бизнеса по профилю и сам студент. Все участники обосновывают итоговую оценку исполнения и качества работы, принимая суммарное решение. Таким образом, и студент и преподаватель несут свою собственную публичную ответственность за качество работы, за свою репутацию. Именно делегирование студентам и наставникам конечной публичной ответственности за результаты, качество труда делает их дви-



Таблица 1

## МОДЕЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Прорывные компетенции	Компетенции управления жизненным циклом продукта	Компетенции предпринимательского достижения
Soft skills	Hard skills	Универсальные компетенции Детализация умений
Видение и лидерство	Поиск идей, решений и ниш для дела: Тренды. Бенчмарки. Инновации	<b>I. ДОСТИЖЕНИЕ</b>
		Инициатива
Открытость Инициативность Предприимчивость	Бизнес-моделирование	А. Делает прежде, чем его попросят или вынудят обстоятельства
	Customer development: работа с клиентскими потребностями	Б. Действует, чтобы расширить бизнес в новых областях, продуктах или услугах
Когнитивность Поисковость Применение лучшего		Видит и использует возможности
	Прототипирование и сервис-дизайн	А. Видит и использует новые возможности в бизнесе
Проектное управление «под результат»	Тестирование продуктов продажами	Б. Не упускает необычных возможностей получения финан- сирования, земли, рабочего пространства или помощи
		Упорство
Клиентоориентированность Сервисность Профессионализм	Организация производства в реальной обстановке	А. Предпринимает повторные или другие действия, чтобы преодолеть препятствие Б. Предпринимает действия наперекор серьезным препятствиям
		Поиск информации
Здоровье Безопасность Преодоление трудностей	Защита бизнеса Улучшение и утилизация	А. Проводит собственные исследования, как обеспечить тот или иной продукт или услугу
		Б. Консультируется с экспертами по бизнесу или техниче- ским вопросам
		В. Ищет информацию или задает вопросы, чтобы выяснить потребности поставщика
		Г. Лично проводит исследование рынка, анализ или изучение
		Д. Пользуется сетью контактов или информационной сетью для получения полезной информации
		Забота о высоком качестве работы
		А. Высказывает желание производить или продавать высоко- качественные продукты или услуги
		Б. Оценивает свою работу или работу своей компании поло- жительно по сравнению с другой компанией
		Обязательства в рамках контрактов
		А. Лично идет на жертвы или тратит невероятные усилия, чтобы выполнить работу
		Б. Берет полную ответственность за проблемы с выполнени- ем работы для клиентов
		В. Энергично берется за дело вместе с рабочими или работа- ет на их месте, чтобы обеспечить результат. Выражает заботу об удовлетворении клиента
		Ориентация на эффективность
		А. Ищет или находит способы делать быстрее или с меньше- ми затратами
		Б. Пользуется информацией или бизнес-инструментами для повышения эффективности
		В. Выражает заботу о затратах и выгодах некоторых усовер- шенствований, изменений или способов работы



Таблица 1 (продолжение)

## МОДЕЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Прорывные компетенции	Компетенции управления жизненным циклом продукта	Компетенции предпринимательского достижения	
Soft skills	Hard skills	Универсальные компетенции	Детализация умений
<b>II. МЫШЛЕНИЕ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ</b>			
		Систематическое планирование	
			А. Планирует, разбивая большое задание на части
			Б. Разрабатывает планы, в которых предвидит препятствия
			В. Оценивает альтернативы
			Г. Применяет логический и систематический подход к действиям
		Решение проблем	
			А. Переключается на альтернативную стратегию, чтобы достичь цели
			Б. Генерирует новые идеи или инновационные решения
<b>III. ЛИЧНОСТНАЯ ЗРЕЛОСТЬ</b>			
		Уверенность в себе	
			А. Выражает уверенность в своих способностях выполнить задание или преодолеть возникшие трудности
			Б. Придерживается своего мнения, столкнувшись с противоположной точкой зрения или неудачей на начальном этапе
			В. Делает что-то, хотя и считает это рискованным
		Экспертиза	
			А. Обладает опытом в той же области бизнеса
			Б. Обладает сильной технической экспертизой в данной сфере бизнеса
			В. Обладал навыками работы с финансами до начала своего бизнеса
			Г. Обладал навыками ведения бухгалтерии до начала своего бизнеса
			Д. Обладал навыками работы в производстве до начала своего бизнеса
			Е. Обладал навыками работы в маркетинге/продажах до начала своего бизнеса
			Ж. Обладал навыками работы в другой, связанной с нынешней сфере бизнеса, прежде чем открыл свое дело
		Признание пределов своих возможностей	
			А. Точно определяет свои личные ограничения
			Б. Предпринимает разные действия, чтобы улучшить свои способности
			В. Формулирует то, чему научился на прошлых ошибках
<b>IV. ВЛИЯНИЕ</b>			
		Убеждение	
			А. Убеждает кого-либо купить продукт или услугу
			Б. Убеждает кого-либо предоставить финансирование
			В. Убеждает кого-либо сделать что-то еще, что ему (предпринимателю) хотелось бы, чтобы тот (кто-либо) сделал
			Г. Доказывает свою компетентность, надежность или какие-то другие личные качества или качества своей компании
			Д. Твердо отстаивает уверенность в продуктах или услугах своей компании



Таблица 1 (окончание)

## МОДЕЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Прорывные компетенции	Компетенции управления жизненным циклом продукта	Компетенции предпринимательского достижения	
Soft skills	Hard skills	Универсальные компетенции	Детализация умений
		Использование стратегий оказания влияния	
			А. Предпринимает действия с целью развить деловые контакты
			Б. Использует влиятельных людей в качестве агентов по выполнению своих задач
			В. Выборочно ограничивает информацию, предоставляемую другим людям
			Г. Пользуется стратегией для влияния или убеждения других
		<b>V. ДИРЕКТИВНОСТЬ И КОНТРОЛЬ</b>	
		Настойчивость	
			А. Напрямую сталкивается с другими людьми при наличии проблем
			Б. Говорит другим, что им делать
			В. Объявляет выговор или устанавливает строгую дисциплину для тех, кто не сумел добиться ожидаемого исполнения
		Контроль	
			А. Разрабатывает или использует процедуры, гарантирующие, что работа выполнена или что она удовлетворяет стандартам качества
			Б. Лично контролирует все аспекты проекта
		<b>VI. ОРИЕНТАЦИЯ НА ДРУГИХ</b>	
		Надежность, честность и искренность	
			А. Подчеркивает свое честное слово в отношении других (например, в продажах)
			Б. Действует так, чтобы гарантировать честность или справедливость в работе с другими
			В. Доводит до конца вопросы вознаграждения и наказания (сотрудников, поставщиков)
			Г. Сообщает покупателю, что не сможет сделать что-то (например, выполнить задание), даже если это означает потерю для бизнеса
		Забота о благосостоянии сотрудников	
			А. Предпринимает действия для повышения благосостояния сотрудников
			Б. Предпринимает положительные действия в ответ на личные просьбы сотрудников
			В. Выражает беспокойство о благосостоянии сотрудников
		Признание важности деловых взаимоотношений	
			А. Считает межличностные отношения основным деловым ресурсом
			Б. Ставит долгосрочное благорасположение выше краткосрочной прибыли в деловых отношениях
			В. В отношениях с клиентом всегда подчеркивает важность поддержания радушия или корректного поведения
			Г. Предпринимает действия для установления доверия или дружеских отношений с клиентом
			Д. Обеспечивает обучение сотрудников



жущей силой профессионального и предпринимательского развития.

Следует подчеркнуть, что движущей силой предпринимательского развития студенческой молодежи ссузов на уровне доступного образовательного процесса призваны выступать:

- ведущие преподаватели предпринимательского обучения;
- студенты и лидеры студенческого предпринимательства;
- эксперты и наставники (менторы) из реального бизнеса;
- органы управления, ведающие вопросами развития предпринимательства.

Устойчиво воспроизводимый циклический диалог и оценка достижений в предпринимательском развитии студентов кооперативных техникумов, активно начатые в 2012 году, позволили всем вышеуказанным группам участников выстроить текущую модель предпринимательских компетенций. Уточним, что отработка предпринимательских компетенций студентов в сообществе кооперативных ссузов осуществляется сегодня в трех форматах.

Первый из них – ежегодный проект неформального образования и предпринимательского развития – национальный чемпионат профессий и предпринимательских идей «Карьера в России».

Чемпионат проводится с 2008 года на основе финской модели-аналога «Умелец», Всемирной кулинарной олимпиады в Эрфурте. Ежегодно 12–15 официальных операторов чемпионата проводят состязания и тренинги для более чем 50 тыс. школьников силами 2 тыс. участников предпринимательских состязаний.

Второй – отраслевой модульный курс «СРБД: Организация кооперативного дела и предпринимательства».

Курс выстроен по методологии управления жизненным циклом предпринимательского продукта в качестве годичной стажировки студентов 2–3-х курсов по развертыванию собственного дела.

Третий – годичный цикл сетевых «Предпринимательских игр» для студентов ссузов и школьников.

Цикл включает 8 игр, позволяющих участникам в течение года в режиме сетевого взаимодействия и бенчмаркинга апробировать собственные предпринимательские идеи и кейсы «за реальные деньги», прокачать прорывные компетенции.

В таблице 1 представлена модель предпринимательских компетенций, в которой синхронизированы три ключевых подхода:

- подход к развитию прорывных компетенций – приоритетных soft skills в предпринимательстве;
- подход к развитию компетенций по управлению жизненным циклом предпринимательского продукта (hard skills для предпринимательства второго и третьего типов);
- подход к развитию компетенций и мотивации предпринимательских достижений (универсальные предпринимательские компетенции, выявленные в 1980–1990-х годах)<sup>4</sup>.

Все эти подходы тесно взаимосвязаны, не противоречат друг другу, но создают эффект только в случае, если образовательная организация реализует стратегию управления жизненным циклом предпринимательского продукта в обучении студентов в диалоге с менторами и наставниками.

<sup>4</sup> Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе: пер. с англ. М.: НИРО, 2005. С. 384.