

## Целостная модель компетенций куратора молодёжных бизнес-проектов

Мария Прохорова \*, Лидия Пономарёва, Юлия Круглова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород,  
Россия

### Информация о статье

Поступила в редакцию:

08.11.2018

Принята к опубликованию:

23.01.2019

УДК 331.54+159.9

JEL M13

### Ключевые слова:

целостная модель компетенций, профессиональные компетенции, личные компетенции, куратор, студенческий бизнес-инкубатор, молодёжное предпринимательство, Инноград, i-Generation

### Keywords:

holistic model of competencies, professional competencies, personal competencies, adviser, student's business-incubator, youth entrepreneurship, Innograd, i-Generation

### Аннотация

В статье выделены компетенции кураторов молодёжных бизнес-проектов, установлена их иерархия, проведена классификация, разработана целостная модель компетенций и сформированы их рабочие определения. Выявлено, что наибольшее значение для кураторов молодёжных бизнес-проектов имеет владение следующими компетенциями: коммуникативные и организаторские способности, креативность, толерантность, эмпатия, дисциплинированность, лидерство, педагогические знания. В качестве участников исследования выступили 14 кураторов молодёжных предпринимательских проектов межрегионального конкурса «Инноград-2017».

### Holistic Model of Competencies of a Youth Business-Projects Adviser

Maria Prokhorova, Lidiya Ponomareva, Julia Kruglova

### Abstract

The article highlights the competencies of youth business projects advisers. The hierarchy and classification of these competencies have been defined. The holistic model of the competencies has been developed and their operational definitions have been formed. The study revealed that possession of the following competencies is most important for the advisers of youth business projects: communication and organizational skills, creativity, tolerance, empathy, discipline, leadership, and pedagogical knowledge. It has also been found that the principal factor for mentors is personal competencies that are formed in a person throughout his life and are associated with his individual effectiveness. The study participants were 14 advisers of the youth entrepreneurship projects of the inter-regional competition «Innograd-2017».

\* Автор для связи: [personalgerente@mail.ru](mailto:personalgerente@mail.ru)

DOI: <https://dx.doi.org/10.24866/2311-2271/2019-1/81-88>

## **Введение**

Развитие молодёжного предпринимательства в России – задача государственной молодёжной политики, которая способствует решению широкого комплекса вопросов, таких как обеспечение новых рабочих мест, возможности для самореализации, повышение инновационного и социально-экономического потенциала страны в целом, улучшение качества жизни молодых людей [1].

В рамках государственной политики РФ чётко обозначены признаки молодёжного предпринимательства [1]:

1) возрастные ограничения (до 30 лет) предпринимателей, руководителей и учредителей, доля последних должна быть в уставном (складочном) капитале не менее 75%;

2) предпринимательская деятельность, осуществляемая как гражданами, так и юридическими лицами;

3) малый или средний размер бизнеса.

Для развития молодёжного предпринимательства необходимы комплексные программы, направленные на профориентацию по данному направлению, формирование базовых компетенций, стимулирование готовности молодых людей к созданию и ведению собственного бизнеса. К числу таких проектов относится «Всероссийская программа по развитию молодёжной предпринимательской среды и формированию системы молодёжного наставничества в российских вузах «Инноград» [2], организатором которой является студенческий бизнес-инкубатор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского «Интуиция» [10]. Для подготовки молодых предпринимателей нужны кураторы (наставники), цель деятельности которых должна заключаться в подготовке молодых людей к предпринимательской деятельности [8]. В свою очередь, для эффективной деятельности кураторов молодёжных проектов необходимо обеспечить их подбор и обучение, а также разработать систему оценки. Решение этих прикладных задач должно базироваться на модели компетенций кураторов.

В психологической науке разработана модель компетенций наставника рабочей молодёжи промышленного предприятия [9], обозначены цели и критерии оценки деятельности кураторов молодёжных бизнес-проектов [8], выявлены и описаны роли в развитии молодёжного предпринимательства. Имеющиеся наработки нельзя назвать полноценными, тема остаётся открытой, что обуславливает актуальность данной работы.

**Цель исследования** – разработка целостной модели компетенций кураторов молодёжных бизнес-проектов.

**Задачи исследования:**

- 1) выявить компетенции кураторов молодёжных предпринимательских проектов;
- 2) построить иерархию компетенций по уровню значимости каждого качества;
- 3) классифицировать компетенции по разным основаниям;
- 4) разработать целостную модель компетенций;
- 5) сформировать рабочие определения компетенций на основе эмпирически установленных индикаторов.

Методологическим основанием исследования послужил компетентностный подход [2]. Авторы опираются на идеи о классификации компетенций на дифференцирующие и пороговые [10], структуру их целостной модели [13].

### Ход исследования

**Методика.** Для проведения исследования авторами был разработан опросник, который включал инструкцию и две части, каждая из которых, в свою очередь, включала по шесть вопросов. Первая часть «Общие сведения» включала информацию о поле, возрасте, преподавательском и кураторском стаже. Вторая часть «Моё представление о работе куратора» была направлена на выявление целей и задач, особенностей проектной деятельности кураторов, их личностных и профессиональных компетенций, условий и ключевых показателей деятельности кураторов. Для достижения цели данного исследования статистическому и качественному анализу были подвергнуты ответы, которыми респонденты завершили следующее предложение: «Для выполнения работы куратора нужны следующие личностные и профессиональные качества...».

Для обработки данных применялся метод контент-анализа, позволивший сформировать список компетенций, которые в дальнейшем попарно сравнивались между собой по уровню выраженности с использованием непараметрического критерия  $\chi^2$  Пирсона с поправкой Йетса. Такая методика разработки целостной модели компетенций предложена М.В. Прохоровой [4–7]. Для статистической обработки данных на этом этапе и в дальнейшем использовалось программное обеспечение «Statistica 10». На этапе интерпретации данных были применены методы структурного анализа и моделирования.

**Участники.** В исследовании приняли участие 14 респондентов (женщины – 11 чел., мужчины – 3 чел.), средний возраст которых составил 37 лет (от 26 до 48 лет). Все опрошенные – сотрудники высших учебных заведений разных городов России (Калуга, Керчь, Княгинино, Москва, Нижний Новгород, Ярославль). Опыт преподавательской деятельности участников исследования в среднем составил 10 лет (от 1 года до 20 лет). Стаж работы наставником варьировался от 3-х месяцев до 6 лет.

Важно отметить, что все респонденты на момент проведения исследования являлись кураторами студенческих проектов межрегионального конкурса «Инноград-2017» [1].

### Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе исследования методом контент-анализа были выделены 20 смысловых единиц, которые образуют компетенции, рассчитана частота их упоминания, проведено ранжирование и составлен иерархический список, а также определена доля каждого наименования в общей модели компетенций (табл. 1).

Таблица 1

**Иерархический список компетенций кураторов  
молодёжных предпринимательских проектов**

Ранг	Наименование компетенции	Частота упоминания, раз	Доля в общей модели компетенций, %
1	Коммуникативные способности	7	12,96
2	Креативность	6	11,11
3	Организаторские способности	4	7,41
4	Толерантность	4	7,41
5	Эмпатия	4	7,41
6	Дисциплинированность	3	5,56
7	Лидерство	3	5,56
8	Педагогические знания	3	5,56

9	Внутренняя мотивация	2	3,7
10	Готовность работать в изменяющихся условиях	2	3,7
11	Командная работа	2	3,7
12	Ответственность	2	3,7
13	Проектный менеджмент	2	3,7
14	Саморазвитие	2	3,7
15	Целеустремлённость	2	3,7
16	Широкая эрудиция	2	3,7
17	Мобильность	1	1,85
18	Предпринимательские способности	1	1,85
19	Психологические знания	1	1,85
20	Теоретическое и практическое мышление	1	1,85

Источник: составлено авторами

На втором этапе исследования был проведён статистический анализ выраженности различий по частоте упоминаний между выявленными компетенциями с использованием таблиц сопряжённости 2x2 и критерия  $\chi^2$  Пирсона с поправкой Йетса на непрерывность (табл. 2). Достоверно значимые различия выявлены между наиболее упоминаемыми коммуникативными способностями и группой из четырёх качеств, указанных респондентами однократно (мобильность, предпринимательские способности, психологические знания, теоретическое и практическое мышление).

*Таблица 2*  
**Статистический анализ различий частоты упоминания компетенций кураторов  
молодёжных предпринимательских проектов**

Уровень	Сравниваемые компетенции	Критерий Пирсона с поправкой Йетса, $\chi^2$	Уровень значимости различий, p
1	Коммуникативные способности – креативность	0.00	1.000
1	Коммуникативные способности – организаторские способности, толерантность, эмпатия	0.60	0.254
1	Коммуникативные способности – дисциплинированность, лидерство, педагогические знания	1.40	0.237
1	Коммуникативные способности – внутренняя мотивация, готовность работать в изменяющихся условиях, командная работа, ответственность, проектный менеджмент, саморазвитие, целеустремлённость, широкая эрудиция	2,62	0.105
2	Коммуникативные способности – мобильность, предпринимательские способности, психологические знания, теоретическое и практическое мышление	4,48	0,036*

Примечание: \* уровень значимости  $p < 0.05$

Источник: составлено авторами

На основе полученных различий можно гипотетически выделить две группы компетенций. Первая – пороговые компетенции – необходима для выполнения проектной деятельности куратора [10]. В нее входят качества, которые наиболее часто упоминались респондентами (табл. 3). Вторая группа – дифференцирующие компетенции – предназначена для повышения эффективности выполнения работы (табл. 3). В дальнейшем целесообразно проверить гипотетическую классификацию путём оценки выраженности компетенций у разных групп кураторов: более и менее эффективных.

Таблица 3

**Классификация компетенций кураторов молодёжных бизнес-проектов**

Пороговые компетенции	Дифференцирующие компетенции
Коммуникативные способности, креативность, организаторские способности, толерантность, эмпатия, дисциплинированность, лидерство, педагогические знания	Мобильность, предпринимательские способности, психологические знания, теоретическое и практическое мышление
Внутренняя мотивация, готовность работать в изменяющихся условиях, командная работа, ответственность, проектный менеджмент, саморазвитие, целеустремлённость, широкая эрудиция	

Источник: составлено авторами

На третьем этапе исследования все компетенции были разделены на четыре группы: когнитивные, функциональные, мета, социальные. Классификация проводилась по двум основаниям, отражающим условия формирования и проявления: профессиональные – личностные и концептуальные – операционные [4]. Базовую версию модели составляют пороговые компетенции, которые необходимы всем кураторам (табл. 4).

Таблица 4

**Целостная модель компетенций кураторов молодёжных бизнес-проектов**

Компетенции	Профессиональные	Личностные
Концептуальные	<i>Когнитивные</i>	<i>Мета</i>
	Креативность, педагогические знания, (психологические знания), (теоретическое и практическое мышление), широкая эрудиция	Внутренняя мотивация; готовность работать в изменяющихся условиях; дисциплинированность; (мобильность); саморазвитие; толерантность; целеустремлённость; эмпатия
Операционные	<i>Функциональные</i>	<i>Социальные</i>
	(Предпринимательские способности); проектный менеджмент	Коммуникабельность; организаторские способности; лидерство; командная работа

Источник: составлено авторами

На четвёртом этапе исследования на основе эмпирических данных были сформулированы рабочие определения компетенций, в основе которых заложены поведенческие индикаторы (табл. 5).

Таблица 5

**Рабочие определения компетенций кураторов молодёжных бизнес-проектов**

Наименование компетенции	Рабочие определения компетенций
Коммуникативные способности	Высокий уровень активности в общении, умение устанавливать и поддерживать контакты внутри и вне организации, используя разные каналы связи для общения
Креативность	Умение генерировать творческие решения, работать в ситуациях неопределённости, готовность создавать новое (новые знания, новые технологии, новые организации)
Организаторские способности	Умение поставить задачу, делегировать полномочия, обеспечить ресурсы для её реализации, проверить её выполнение в установленное время
Толерантность	Готовность рассматривать и принимать чужую точку зрения, позицию, если она обоснована
Эмпатия	Умение сопереживать другому человеку
Дисциплинированность	Способность на протяжении всей проектной деятельности выполнять установленные правила, нормы, сроки; навыки тайм-менеджмента
Лидерство	Способность вдохновлять людей на достижение поставленных целей, зажигать их своими идеями, вести за собой

Педагогические знания	Знания основных принципов, методов, приёмов и форм обучения, воспитания, развития
Внутренняя мотивация	Интерес к тому делу, которым занимается, вера и убежденность в нужности и полезности выполняемой задачи
Готовность работать в изменяющихся условиях	Способность быстро и легко перестроить свою деятельность при изменении условий её выполнения, готовность постоянно обучаться; искать новую информацию
Командная работа	Умение выстраивать, сохранять, развивать взаимоотношения с людьми, включенными в совместную деятельность, направленную на достижение общей цели
Ответственность	Способность выполнять взятые на себя обязательства, держать слово
Проектный менеджмент	Умение найти уникальную идею и реализовать её в ограниченный по времени срок; умение инициировать, планировать, реализовать, закрывать проект
Саморазвитие	Способность быстро и точно осваивать новые знания, формировать навыки и умения в ходе проектной деятельности
Целеустремлённость	Умение доводить начатое дело до конца, последовательно идти к поставленной цели
Широкая эрудиция	Широкие познания в разных областях
Мобильность	Готовность к частым командировкам, поездкам
Предпринимательские способности	Способность увидеть возможности для создания нового дела или направления и реализовать их на практике
Психологические знания	Знания основ протекания функционирования и развития психической деятельности человека и/или группы людей
Теоретическое и практическое мышление	Умение обобщать теоретические положения, обосновывать идеи, формулировать закономерности, а также применять на практике полученные результаты и имеющиеся знания

*Источник:* составлено авторами

### **Заключение**

В ходе проведённого исследования были выделены и классифицированы компетенции кураторов молодёжных бизнес-проектов, установлена их иерархия, разработана целостная модель компетенций и сформированы их рабочие определения.

Наибольшее значение для кураторов молодёжных бизнес-проектов имеет владение следующими компетенциями: коммуникативные способности, креативность, организаторские способности, толерантность, эмпатия, дисциплинированность, лидерство, педагогические знания. Эти качества образуют первый уровень в группе пороговых компетенций, необходимых для всех кураторов. Второй по значимости уровень образуют такие пороговые компетенции, как внутренняя мотивация, готовность работать в изменяющихся условиях, командная работа, ответственность, проектный менеджмент, саморазвитие, целеустремлённость, широкая эрудиция. К числу дифференцирующих компетенций, которые могут быть важны для наиболее эффективного выполнения работы, относятся мобильность, предпринимательские способности, психологические знания, теоретическое и практическое мышление.

Для наставников ключевыми являются личностные компетенции, которые формируются у человека на протяжении всей его жизни и связаны с его индивидуальной эффективностью. Важная роль также отводится мета компетенциям, обеспечивающим возможность формирования и развития других, важных для деятельности, качеств.

Перспективные задачи исследований в рамках применения компетентностного подхода в формировании команд наставников молодёжных бизнес-проектов связаны с апробацией полученной модели на большей по численности выборке респондентов, а также с разработкой шкалы для оценки компетенций на основе поведенческих индикаторов. Кроме того, необходимо сформиро-

вать комплекс оценочных процедур и разработать программу подготовки наставников на основе целостной модели компетенций.

### Список источников / References

1. Об утверждении Основ государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года. *Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации*. [Ob utverzhdenii Osnov gosudarstvennoj molodyozhnoj politiki Rossijskoj Federacii na period do 2025 goda. [On approval of the Fundamentals of the state youth policy of the Russian Federation for the period until 2025]]. Available at: <http://docs.cntd.ru/document/420237592> (accessed 26.08.2018).
2. Боятцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. Москва, НИППО, 2008. 189 с. [Boyatcis R. Kompetentnyj menedzher. Model' ehffektivnoj raboty [The competent manager: A Model for Effective Performance]. Moscow, НИППО Publ., 2008. 189 p.]
3. Спенсер-мл. Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. Москва, НИППО, 2005. 384 с. [Spenser L.M., Spenser S.M. Kompetencii na rabote [Competences at Work]. Moscow, НИППО Publ., 2005. 384 p.]
4. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов. *Психолог*, 2018, № 4, сс.1–7. [Prohorova M.V., Baranova A.A., Ponomaryova L.N. Problema zadannyh celej i predstavlenij o rezul'tate truda v deyatel'nosti kuratora molodyozhnyh predprinimatel'skih projektov [The problem of prescribed goals and conceptualization of work result and activity of curator of the youth entrepreneurial projects]. *Psiholog = Psychologist*, 2018, № 4, pp. 1–7.]
5. Рудь О.В. Психологическое сопровождение наставников рабочей молодёжи в условиях промышленного производства. Дисс. канд. психол. наук. Таганрог, 2015. 274 с. [Rud' O.V. Psihologicheskoe soprovozhdenie nastavnikov rabochej molodyozhi v usloviyah promyshlennogo proizvodstva. Diss. kand. psihol. nauk. [Psychological support of mentors of working youth in the conditions of industrial production. Cand. Diss. (Psychology.)]. Taganrog, 2015. 274 p.]
6. Le Deist F.D., Winterton S. What Is Competence? *Human Resources Development International*, 2005, vol. 8, no. 1, pp. 27–46.
7. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Н. Новгород, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 71 с. [Prohorova M.V. Psihologiya truda: Uchebno-metodicheskoe posobie [Work Psychology. Guidance manual]. N. Novgorod, Nizhegorodskij gosudarstvennyj universitet im. N.I. Lobachevskogo, 2012. 71 p.]
8. Прохорова М.В., Ежова А.С. Сравнительный анализ методов разработки моделей компетенций. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*, 2012, №2 (26), сс. 63–71. [Prohorova M.V., Ezhova A.S. Sravnitel'nyj analiz metodov razrabotki modelej kompetencij [The comparative analysis of the methods by which of competencies profiles will be designed]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo = Bulletin of Lobachevsky State Univeristy of Nizhny Novgorod*, 2012, no. 2 (26), pp. 63–71.]
9. Прохорова М.В., Ларина А.Л. Разработка целостных моделей компетенций для должностей фармацевтического бизнеса методом анализа документов. *Биофармацевтический журнал*, 2014, т. 6, №4, сс. 37–44. [Prohorova M.V., Larina A.L. Razrabotka celostnyh modelej kompetencij dlya dolzhnostej farmaceuticheskogo biznesa metodom analiza dokumentov [Design of holistic compe-

- tencies models for pharmaceutical business positions by means of the documentation analysis method]. *Biofarmaceuticheskiy zhurnal = Russian Journal of Biopharmaceuticals*, 2014, vol. 6, no.4, pp. 37–44.]
10. Прохорова М.В., Ларина А.Л. Разработка целостной модели компетенций медицинского представителя методом репертуарных решёток. *Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика*, 2017, №2, сс. 71–74. [Prohorova M.V., Larina A.L. Razrabotka celostnoj modeli kompetencij medicinskogo predstavatelya metodom repertuarnyh reshyotok [Design of holistic model of a medical representative's competences by method of repertory grids]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psihologiya. Sociokinetika = Bulletin of the Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics*, 2017. №2. P. 71-74.]
  11. Платформа «i-Generation: что это?» [Platforma «i-Generation: chto ehto?» [The Platform “i-Generation: what is it?]]. Available at: <http://i-generation.unn.ru/> (accessed 31.07.2018).
  12. Студенческий бизнес-инкубатор «Интуиция» [Studencheskiy biznes-inkubator «IntuiciYA» [Students' business-incubator «Insight»]]. Available at: <http://www.sbi.unn.ru/> (accessed 31.07.2018).
  13. Чепьюк О.Р., Ангелова О.Ю., Кравченко В.С., Подольская Т.О. Роль куратора в повышении эффективности молодёжного предпринимательства. *В Международном Балтийском Морском Форуме. Материалы Форума*, 2017. сс. 1653–1657. [Chep'yuk O.R., Angelova O.Yu., Kravchenko V.S., Podol'skaya T.O. Rol' kuratora v povyshenii ehffektivnosti molodyozhnogo predprinimatel'stva [The curator's role in the rising of the youth entrepreneurship efficiency]. *V Mezhdunarodnyj Baltijskij Morskoj Forum. Materialy Foruma = V International Baltic Maritime Forum. Forum Content*, 2017, pp. 1653–1657.

#### Сведения об авторах / About authors

**Прохорова Мария Вячеславовна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. 603000 Россия, г. Нижний Новгород, пер. Университетский, 7. *E-mail: personalgerente@mail.ru*  
Mariya V. Prokhorova, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management Psychology, Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. 7 University lane, Nizhny Novgorod, Russia 603000. *E-mail: personalgerente@mail.ru*

**Пономарёва Лидия Николаевна**, аспирант, кафедра психологии управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. 603000 Россия, г. Нижний Новгород, пер. Университетский, 7. *E-mail: plnln@mail.ru*  
Lidia N. Ponomareva, Postgraduate Student, Department of Management Psychology, Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. 7 University lane, Nizhny Novgorod, Russia 603000.  
*E-mail: plnln@mail.ru*

**Круглова Юлия Сергеевна**, студент, кафедра психологии управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. 603000 Россия, г. Нижний Новгород, пер. Университетский, 7. *E-mail: yulchen.kru@gmail.com*  
Yulia S. Kruglova, Student, Department of Management Psychology, Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. 7 University lane, Nizhny Novgorod, Russia 603000.  
*E-mail: yulchen.kru@gmail.com*