

Ссылка для цитирования этой статьи:

Пеша А.В., Шавровская М.Н., Бородина О.Н. Нг-менеджер как субъект и драйвер развития внутреннего предпринимательства // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 1. С. 12. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_1/Pesha.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.171.12

УДК 334

HR-МЕНЕДЖЕР КАК СУБЪЕКТ И ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА



Пеша Анастасия Владимировна

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

Myrabota2011@gmail.com
62, ул. 8 Марта,
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (343) 283-11-57



Шавровская Марина Николаевна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры Экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

marina_bel@list.ru
62, ул. 8 Марта,
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (343) 283-11-57



Бородина Оксана Николаевна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры Региональной экономики
и управления человеческими ресурсами
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет»

bon1979@mail.ru
55-А, пр. Мира,
г. Омск, РФ, 644077
+7 (3812) 26-82-36

Аннотация. Ускоряющийся технологический прогресс, развитие и нестабильность экономики стимулируют компании во всем мире к поиску новых возможностей поддержания стабильности и процветания бизнеса. Одним из инструментов обеспечения конкурентоспособности и роста компаний является внутреннее предпринимательство. В статье раскрывается актуальность предпринимательских компетенций специалистов по

управлению персоналом, как субъекта и драйвера внутреннего предпринимательства в компаниях. Опираясь на анализ структур и показателей предпринимательских компетенций в различных работах, авторами разработана и обоснована методика оценки предпринимательских компетенций, включающая изучение комплекса 15 компетенций. В эмпирическом анализе авторами показано, что уровень развития предпринимательских компетенций HR-ов (n=56) не имеет прямой корреляции с возрастом респондентов и наличием опыта предпринимательской деятельности. Наибольшая часть респондентов обладает продвинутым уровнем развития компетенций в изучаемой области. Основные зоны роста компетенций HR-ов, выявленные в результате анализа связаны с мобилизацией ресурсов, поиском возможностей и инновативностью. Авторы предполагают, что усиление внимания к данному спектру компетенций и зонам роста в процессе профессионального образования будет способствовать активизации внутреннего предпринимательства в российских компаниях.

Ключевые слова: внутреннее предпринимательство; высшее образование; менеджер по управлению персоналом; предпринимательские компетенции; управление персоналом.

JEL коды: D22; D23; J24.

Введение

Большое количество ученых, политиков и экономистов уверены в том, что предпринимательство является основой развития современного общества [1]. Активное развитие получает подобласть предпринимательства – внутреннее предпринимательство [2]. В последние несколько лет все чаще прогрессивные компании стремятся подбирать сотрудников, способных предлагать и генерировать идеи по улучшению существующих бизнес-процессов, а также созданию новых продуктов и услуг. Внедрение новых идей позволяет компаниям более или менее устойчиво развиваться в очень быстро меняющейся экономической реальности [3].

Один из трендов, направленных на обеспечение потребности современных работодателей в развитии внутреннего предпринимательства – развитие культуры инноваций студентов высших учебных заведений [4]. Акселераторы и бизнес-инкубаторы еще не распространены в высших учебных заведениях, хотя эта тенденция и набирает обороты. Внедрением подобных инициатив отметились НИУ ВШЭ¹, МГТУ им. Н.Э. Баумана², МГУ

¹ <https://inc.hse.ru/>

² <http://pbi.bmstu.ru/>

им. М.В. Ломоносова³, РЭУ им. Г. В. Плеханова⁴ и другие. Студентам во время работы в бизнес-инкубаторе предоставляется опыт, который лучше подготовит их к работе, позволит разработать, оценить и протестировать бизнес-инициативы. Главное, подобные инициативы создают культуру инноваций в вузах для студентов.

Положительная корреляция между эффективностью внутреннего предпринимательства, развития предпринимательских компетенций и ростом бизнеса, а также экономическим эффектом подтверждается эмпирическими исследованиями [5]. Внутреннее предпринимательство сейчас достаточно распространенная тема, как в практической деятельности, так и в науке. Одна из самых продвинутых консалтинговых компаний, которая помогает развивать внутреннее предпринимательство и изучает основные тренды в этой области в России, это компания «Аксселератор ФРИИ»⁵. В рамках своей деятельности «Аксселератор ФРИИ» делится успешными кейсами внутреннего предпринимательства и основания стартапов в различных крупных компаниях России, среди которых РЖД, Билайн, Газпром нефть, Ростелеком, МТС и другие.

Стоит отметить высокую важность не только привлекать сотрудников, которые смогут и захотят искать и реализовывать идеи для улучшения бизнеса и развития новых направлений, но и создавать такую культуру в организации, которая позволит им максимально раскрывать свой потенциал [6]. В исследовании Donald F.Kuratko, Jeffrey S. Hornsby и Jeffrey G.Covin выделяется пять аспектов, которые являются важными детерминантами среды, благоприятствующей предпринимательскому поведению: поддержка высшего руководства, свобода действий/автономия в работе, вознаграждение/подкрепление, наличие времени и организационные границы [7]. Важную роль в формировании среды, способствующей развитию внутренних предпринимателей, играет HR-менеджер, который, как драйвер внутрипренерства создает программы обучения, систему мотивации для генерирования идей, организует хакатоны и сам постоянно участвует во внедрении новых проектов [8].

Уровень развития предпринимательских компетенций HR-менеджеров должен быть на хорошем уровне для генерации идей и их претворения в жизнь, осознания того, какова технология реализации бизнес-идеи, и понимания эффективности различных методов поддержки и мотивации сотрудников на каждом этапе реализации идеи. Для HR-менеджеров

³ <http://www.inmsu.ru/ru/>

⁴ <https://www.rea.ru/ru/org/managements/Pages/Biznes-inkubator.aspx>

⁵ <https://corporate.iidf.ru/>

важно демонстрировать предпринимательское поведение в управлении человеческими ресурсами [8].

Актуальность развития предпринимательских компетенций специалистов по управлению персоналом в процессе получения высшего образования обосновала выбор темы данного исследования. В работе авторы ставили перед собой две исследовательские задачи: определить спектр ключевых предпринимательских компетенций, важных для HR-менеджера как внутреннего предпринимателя и как генератора среды развития предпринимательства в компании, и провести эмпирический анализ уровня развития предпринимательских компетенций HR-ов. Выполнение данных задач станет основой для формирования видения возможностей усиления внимания к развитию предпринимательских компетенций будущих HR менеджеров во время обучения в университете.

Методы исследования: контент-анализ предыдущих исследований по тематике предпринимательства и внутреннего предпринимательства, онлайн-опрос, методы визуального представления результатов, описательная статистика.

1. Методология исследования

В результате анализа структур и показателей предпринимательских компетенций в различных работах для последующей разработки методики исследования мы остановились на фреймворке "EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework", подготовленном исследовательской группой Vasigaluro M. и другими [9]. На наш взгляд, данный фреймворк соответствовал ключевым требованиям, предъявляемым к выбору материалов для разработки оценочного инструментария анализа уровня развития предпринимательских компетенций. Каждая компетенция данного фреймворка играет важную роль в формировании HR-специалиста как внутреннего предпринимателя. Уверенность в себе, самосознание и самооффективность позволяют HR-у добиваться поставленных целей, нести ответственность, применять и согласовывать ценности и правила деятельности в компании [10]. Инициирование предпринимательской деятельности и ее организации в рамках предприятия предполагает высокий уровень компетентности HRM в области управления ресурсами – финансовыми, временными, человеческими [11]. Мобилизация человеческих ресурсов – одна из основных профессиональных компетенций специалиста по управлению персоналом, которая будет способствовать продвижению идей внутреннего предпринимательства в компании [12]. Поиск возможностей и креативность способствуют умению мыслить нешаблонно, в период пандемии это стало особенно актуально, так как hr-менеджеру необходимо стало искать возможности нового формата взаимодействия, быстро

ориентировать в перестройки систем обучения, организации подбора и адаптации [13]. Обучение и развитие себя и других является важной частью предпринимательских компетенций, а также одной из основных профессиональных компетенций специалиста по управлению персоналом [14]. Прогностическая компетенция и оценивание идей позволяют предвидеть возможное развитие событий и критически относиться к поступающей информации [12]. Этическое и устойчивое мышление позволяют гармонично встраиваться в культуру прогрессивных компаний, которые развивают корпоративную социальную ответственность и экологическое мышление [15]. Компетенции, отраженные в выбранном нами для эмпирической части исследования фреймворка играют важную роль для HR-специалиста, который хочет развиваться как внутренний предприниматель, чтобы мотивировать сотрудников искать идеи для сохранения эффективности бизнеса и формировать соответствующую корпоративную культуру. Мы предполагаем, что большую роль в обеспечении развития предпринимательских компетенций будущих специалистов управления персоналом должен играть вуз, как проводник не только знаний, но и культуры.

На основе описанной выше структуры компетенций нами был разработан опросник «Развитие предпринимательских компетенций». Оценка проводится по трем кластерам и 15 компетенциям, отраженным в 49 вопросах с 4 вариантами ответов каждый.

Шкала оценки компетенций включает 7 уровней развития:

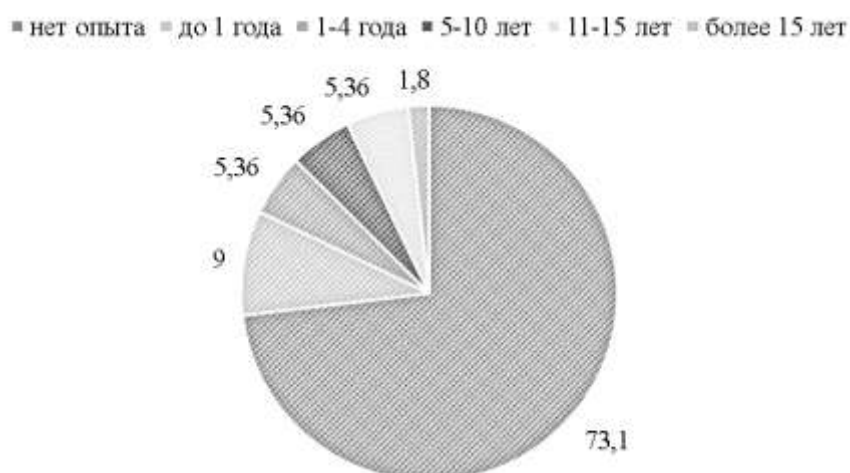
1. Базовый. Компетенции не выражены. (0-2 балла).
2. Средний 1. Создание независимости. Готовность предпринимать действия самостоятельно и вместе с другими. (2,1-3,0 балла).
3. Средний 2. Создание независимости. Готовность принимать и разделять ответственность. (3,1-4,0 балла).
4. Продвинутый 1. Принятие на себя ответственности. Работа под руководством и совместно с другими. (4,1-5,0 балла).
5. Продвинутый 2. Принятие ответственности за решения и работу с другими людьми. (5,1-6,0 балла).
6. Экспертный 1. Стимулирование инноваций, преобразований и роста. Принятие ответственности за участие в сложных разработках в конкретной области. (6,1-7,0 балла)
7. Экспертный 2. Стимулирование инноваций, преобразований и роста. Внесение существенного вклада в развитие конкретной области. (7,1-8,0 балла)

Платформа, выбранная для проведения опроса: <https://app.onlinetestpad.com>. По итогам каждый участник мгновенно получает профиль личных предпринимательских компетенций с комментариями по каждой из 15 составляющих.

2. Результаты

В эмпирической части исследования приняло участие 56 человек. Все – специалисты по управлению персоналом. Регион работы – Екатеринбург и Свердловская область, Омск и Омская область. Территория проживания: 75% – мегаполис, 25% – районный центр. Распределение респондентов по полу выглядит следующим образом: 67,85% – женщины, 32,15% – мужчины. Распределение респондентов по наличию опыта предпринимательской деятельности и возрастам представлены на рисунках 1 и 2 соответственно. У большинства участников исследования отсутствует опыт предпринимательской деятельности, наибольшее число участников, принявших приглашение пройти тестирование – специалисты в возрасте 20-25 лет (33,9%). Необходимо отметить, что пятая часть респондентов – представители сферы управленческого консалтинга, собственники бизнеса в области предоставления услуг по управлению персоналом (19,6%). Также большая часть респондентов – представители HRM-сообщества предприятий производственной сферы – 17,9%. От 3,6% до 7% респондентов – hr-менеджеры предприятий других сфер деятельности (IT-сфера, образование, сфера FMCG).

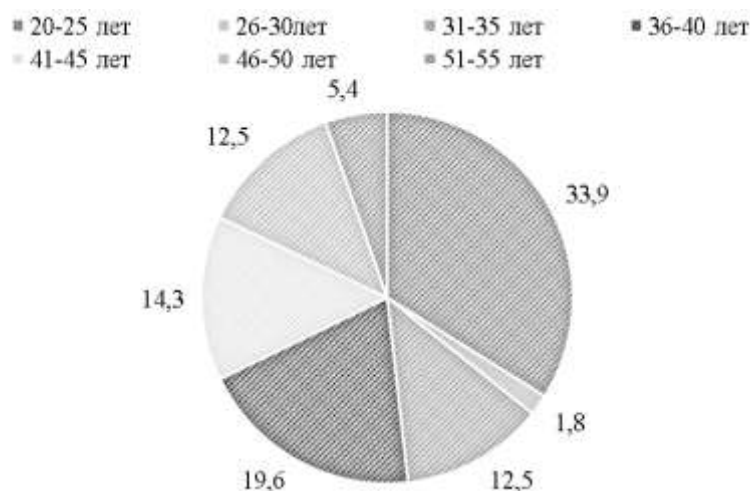
Рис. 1: Распределение респондентов по наличию опыта предпринимательской деятельности (в % от общего числа участников)⁶



Анализ результатов проведенного опроса показал, что 60,8% респондентов имеют продвинутый 1 уровень развития предпринимательских компетенций. Базовый уровень развития компетенций и экспертный второй уровень не выявлены ни у одного из участников исследования. Всего 3,6% респондентов имеют средний 1 уровень развития компетенций.

⁶ Составлено авторами по результатам собственного эмпирического исследования

Рис. 2: Распределение участников опроса по возрастным группам (в % от общего числа респондентов)⁷



На рисунке 3 наглядно показано, что все респонденты с опытом предпринимательства до 1 года, 11-15 лет имеют продвинутый 1 уровень развития предпринимательских компетенций. Вероятнее всего, данная группа участников опроса способна анализировать проблемы и определять возможности для их решения, обладают навыками генерации идей и принятия решений, способны разрабатывать стратегическое видение решений и обладают достаточным уровнем этичности, проявляемым в действиях по достижению целей. Экспертный 1 уровень развития компетенций выявлен у участника с опытом предпринимательства более 15 лет, а также у участника, не имеющего предпринимательского опыта вообще. Уровень опыта одного участника выходит за рамки стандартного и более зависим от контекста применения предпринимательских компетенций, а уровень потенциала предпринимательства другого показывает, что нельзя констатировать наличие взаимосвязи между опытом предпринимательской деятельности и развитием компетенций в этой области. Ориентируясь на данные, представленные на рисунке 4, мы не можем сказать, что существует зависимость между возрастом респондентов и уровнем развития их предпринимательских компетенций, для проверки данной гипотезы нужна гораздо большая выборочная совокупность респондентов.

Анализ результатов опроса показал, что относительный разброс значений совокупности составил 26,04%. Поскольку коэффициент вариации $v \leq 30\%$, то совокупность однородна, а вариация слабая. Полученным результатам можно доверять.

⁷ Составлено авторами по результатам собственного эмпирического исследования

Рис. 3: Уровень развития предпринимательских компетенций респондентов в зависимости от наличия предпринимательского опыта (в % от общего числа респондентов)⁸

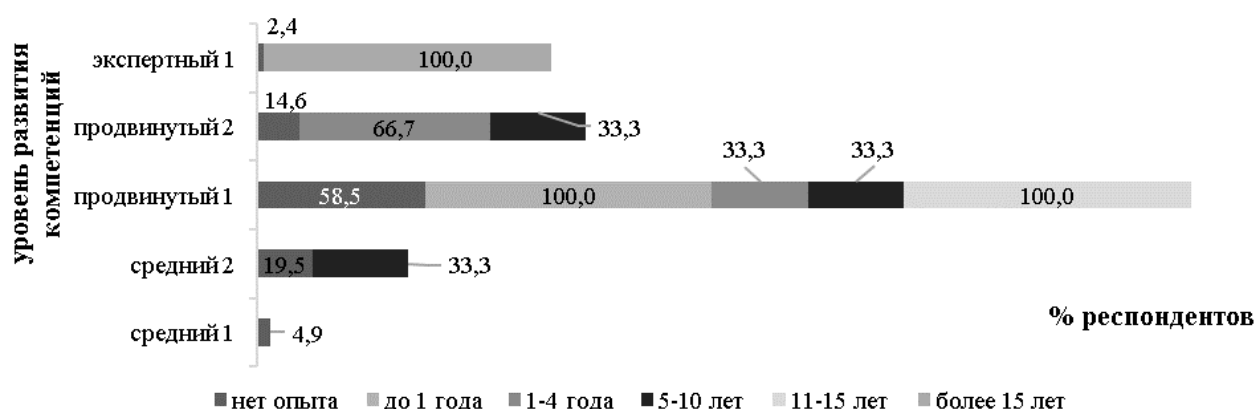
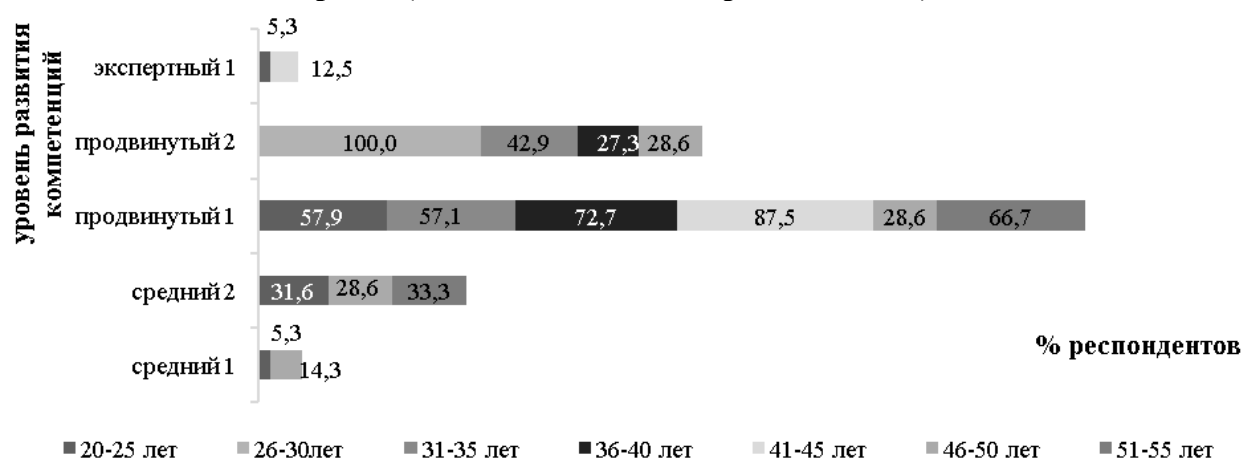


Рис. 4: Уровень развития предпринимательских компетенций респондентов в зависимости от их возраста (в % от общего числа респондентов)⁹



Наибольший уровень развития диагностирован у респондентов по компетенции «Обучение через опыт» (6,06 балла) (Таблица 1). Большая часть респондентов обладает высокой экспертностью в получении знаний через опыт. Кроме того, высокие средние значения показателей получили компетенции «Мотивация и настойчивость» (5,77 балла) и «Работа с другими» (5,39 балла). Возможно, высокие показатели по данным компетенциям связаны со спецификой профессиональной деятельности менеджеров по персоналу, которые в своей ежедневной практике много времени уделяют взаимодействию с сотрудниками компании их мотивации, а значит должны иметь высокий уровень личной заинтересованности и обладать мастерством взаимодействия с другими.

⁸ Составлено авторами по результатам собственного эмпирического исследования

⁹ Составлено авторами по результатам собственного эмпирического исследования

Табл. 1: Основные описательные статистики результатов оценки предпринимательских компетенций респондентов¹⁰

Статистика/ Компетенция	Среднее	Стандартное отклонение	Интервал	Минимум	Максимум	Уровень надежности (95.0%)
Поиск возможностей	4,6	0,16	5,25	1,5	6,75	0,33
Креативность и инновативность	4,62	0,15	4,4	2,4	6,8	0,311
Прогностическая компетенция	4,79	0,23	6	1,33	7,33	0,464
Оценивание идей	5,07	0,22	6	2	8	0,44
Этическое и устойчивое мышление	5,04	0,15	5	2,5	7,5	0,299
Самосознание и самоэффективность	4,73	0,15	4,75	1,75	6,5	0,304
Мотивация и настойчивость	5,77	0,16	5,67	2,33	8	0,311
Мобилизация ресурсов	4,31	0,22	6	1,33	7,33	0,45
Управление финансами и экономическая грамотность	4,74	0,25	6	2	8	0,501
Мобилизация других	5,04	0,2	6,67	1,33	8	0,399
Проявление инициативы	4,73	0,23	6	2	8	0,464
Планирование и управление	5,17	0,13	4	2,8	6,8	0,266
Способность справиться с неопределенностью, двусмысленностью и риском	4,7	0,21	6	2	8	0,413
Работа с другими	5,39	0,17	5	3	8	0,341
Обучение через опыт	6,06	0,19	6	2	8	0,372

Наименьшие показатели получились по компетенции «Мобилизация ресурсов» (4,31 балла), что показывает весьма средние способности большинства участвующих в исследовании специалистов по управлению персоналом в области активизации имеющихся ресурсов и поиска новых для достижения целей. Остальные показатели имеют очень близкие значения в пределах 0,5 баллов (4,6 – 5,17 баллов).

Самый большой интерквартильный размах (IQR) по компетенции «Прогностическая компетенция» - 3 балла, наименьший IQR=1,5 балла по компетенции «Этическое и устойчивое мышление». Самый широкий диапазон наблюдений выявлен по компетенции «Мобилизация других», и составил от 1,33 до 8 баллов, что показывает абсолютно разный уровень способностей респондентов управлять другими людьми.

Заключение

В предыдущих эмпирических исследованиях авторами показано наличие положительной корреляции между развитием внутреннего предпринимательства, ростом бизнеса и экономической эффективностью компаний [5]. Мы согласны с В. Alexander, К. Ashford-Rowe и их коллегами в том, что обеспечение потребности современных работодателей в развитии внутреннего предпринимательства возможно при активном участии вузов и реализации в рамках программ основной профессиональной подготовки

¹⁰ Составлено авторами по результатам собственного эмпирического исследования

дисциплин, направленных на развитие культуры инноваций студентов [4]. Будущим специалистам по управлению персоналом важно не просто развивать компетенции в области креативности и инновативности, но и способности развивать данные компетенции у других людей. В представленной работе мы аргументировали важность развития предпринимательских компетенций специалистов по управлению персоналом и считаем, что уделение внимания им в рамках учебного процесса будет стимулировать рост внутреннего предпринимательства в нашей стране.

Эмпирический анализ показал, что большая часть специалистов по управлению персоналом выборочной совокупности обладает продвинутым первым уровнем развития предпринимательских компетенций, что является средним показателем по предлагаемой нами в методике 7-ми уровневой шкале оценки. Наибольшие значения развития получили такие компетенции, как обучение через развитие и мотивация и настойчивость. Специалисты по управлению персоналом находятся в постоянном развитии, управляют своей мотивацией и способны воздействовать на мотивацию других, целеустремлены. В тоже время, необходимо отметить ряд компетенций, которые можно включить в зоны развития респондентов: мобилизация ресурсов, поиск возможностей, инновативность и креативность. Данные компетенции показали свою актуальность в текущее время распространения COVID-19, когда от специалистов по управлению персоналом требовалось нешаблонное мышление, поиск новых инструментов и возможностей обеспечения эффективного управления человеческими ресурсами в компании.

Проведенный эмпирический анализ развития предпринимательских компетенций специалистов по управлению персоналом можно назвать пилотажным. Ограничение выборочной совокупности не позволяет сделать однозначных выводов о корреляции уровня развития предпринимательских компетенций специалистов с их возрастом, или наличием предпринимательского опыта. Кроме того, разработанная авторами методика находится на стадии апробации и валидации, что также не позволяет сделать однозначных выводов о текущем уровне развития компетенций специалистов. Тем не менее, полученные результаты будут способствовать развитию и реализации идей авторов в контексте расширения возможностей внутреннего предпринимательства в российских компаниях с акцентом на роль в них специалистов по управлению персоналом, как субъекта и драйвера роста.

Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07435.

Литература

1. Баринаова, В.А.; Земцов, С.П.; Царева, Ю.В. Предпринимательство и институты: есть ли связь на региональном уровне в России // Вопросы экономики. 2018. Т. 6. С. 92-116.
2. Parker, S.C. Intrapreneurship or entrepreneurship? // Journal of business venturing. 2011. Т. 26. №. 1. С. 19-34. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.07.003>
3. Veenker, S. et al. Organisational conditions for corporate entrepreneurship in Dutch organisations // The Journal of Entrepreneurship. 2008. Т. 17. №. 1. С. 49-58. DOI: 10.1177/097135570701700104
4. Alexander, B; Ashford-Rowe, K.; Barajas-Murphy, N.; Dobbin, G.; Knott, J.; McCormack, M. & Weber, N. EDUCAUSE Horizon Report: 2019 higher education edition. EDUCAUSE. 44, 2019.
5. Lans, T.; Van Galen, M.; Verstegen, J.; Biemans, H. & Searching, M. for Entrepreneurs among Small Business Owner-Managers' // Proceedings of the ECER. 2010. С. 1-22.
6. Poduška, Z.; Nedeljković, J.; Nonić, D.; Ratknić, T.; Ratknić, M. & Živojinović, I. Intrapreneurial climate as momentum for fostering employee innovativeness in public forest enterprises // Forest Policy and Economics. 2020. Т. 119. С. 102281. DOI: 10.1016/j.forpol.2020.102281
7. Kuratko, D.F.; Hornsby, J.S.; Covin, J.G. Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship // Business Horizons. 2014. Т. 57. №. 1. С. 37-47. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.08.009>
8. Amarakoon, U.; Weerawardena, J.; Verreyne, M.L.; & Teicher, J. Entrepreneurial behaviour: a new perspective on the role of the HR professional // Personnel Review. 2019. Т. 48. №. 7, С. 1809-1829. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2018-0087>
9. Bacigalupo, M. et al. EntreComp: The entrepreneurship competence framework // Luxembourg: Publication Office of the European Union. 2016. Т. 10. С. 593884.
10. Wu, W.W. A competency-based model for the success of an entrepreneurial start-up // WSEAS transactions on business and economics. 2009. Т. 6. №. 6. С. 279-291.
11. K Pascoe, K.; Mortimer, K. Identifying entrepreneurs through risk taking behaviour: illegal downloading // Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship. 2014. № 16(2), С. 183–199.
12. Ploum, L. et al. Toward a validated competence framework for sustainable entrepreneurship // Organization & environment. 2018. Т. 31. №. 2. С. 113-132. DOI: 10.1177/1086026617697039
13. Pesha, A.; Shavrovskaya, M.; Borodina O. Development of Entrepreneurial Competencies of Employees within the Framework of internal Entrepreneurship Programs in the Region // SHS Web of Conferences. EDP Sciences, 2021. Т. 90. С. 02008.

14. Al Mamun, A. et al. Examining the effects of entrepreneurial competencies on students' entrepreneurial intention // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2016. T. 7. №. 2. C. 119.
15. Inyang, B.J.; Enuoh, R.O. Entrepreneurial competencies: The missing links to successful entrepreneurship in Nigeria // International business research. 2009. T. 2. №. 2. C. 62-71.

HR-MANAGER AS A SUBJECT AND A DRIVER FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL ENTREPRENEURSHIP

Anastasiya Pasha

Candidate of Economics, Associate Professor of the Labor Economics and HR-Management
Department in Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia

Marina Shavrovskaya

Candidate of Economics, Associate Professor of the Labor Economics and HR-Management
Department in Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia

Oksana Borodina

Candidate of Economics, Associate Professor of the Regional Economics and HR-Management
Department in Omsk State University,
Omsk, Russia

Abstract. Accelerating technological progress, development, and economic instability are driving companies around the world to seek new opportunities to maintain business stability and prosperity. One of the tools for ensuring the competitiveness and growth of companies is internal entrepreneurship. The article reveals the relevance of entrepreneurial competencies of personnel management specialists as a subject and driver of internal entrepreneurship in companies. Based on the analysis of the structures and indicators of entrepreneurial competencies in various works, the authors developed and justified a methodology for assessing entrepreneurial competencies, including the study of a set of 15 competencies. In the empirical analysis, the authors show that the level of development of entrepreneurial competencies of HR-s (n=56) has no direct correlation with the age of respondents and the presence of entrepreneurial experience. The majority of respondents have an advanced level of competence development in the field under study. The main areas of

growth of HR competencies identified as a result of the analysis are related to resource mobilization, the search for opportunities and innovation. The authors suggest that increasing attention to this range of competencies and areas of growth in the process of professional education will contribute to the activation of internal entrepreneurship in Russian companies.

Key words: internal entrepreneurship; higher education; HR manager; entrepreneurial competence; HR management.

JEL codes: D22; D23; J24.

Acknowledgment

The study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, project number 19-29-07435.

References

1. Barinova, V.A.; Zemtsov, S.P.; Tsareva, Yu. V. Entrepreneurship and institutions: is there a connection at the regional level in Russia // *Economic issues*. 2018. Vol. 6. pp. 92-116.
2. Parker, S.C. Intra-entrepreneurship or entrepreneurship? // *Journal of business venturing*. 2011. Vol. 26. no. 1. p. 19-34. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.07.003>
3. Veenker, S. et al. Organisational conditions for corporate entrepreneurship in Dutch organisations // *The Journal of Entrepreneurship*. 2008. Vol. 17. no. 1. pp. 49-58. DOI: 10.1177/097135570701700104
4. Alexander, B; Ashford-Rowe, K.; Barajas-Murphy, N.; Dobbin, G.; Knott, J.; McCormack, M. & Weber, N. EDUCAUSE Horizon Report: 2019 higher education edition. EDUCAUSE. 44, 2019.
5. Lans, T.; Van Galen, M.; Verstegen, J.; Biemans, H. & Searching, M. for Entrepreneurs among Small Business Owner-Managers' // *Proceedings of the ECER*. 2010. pp. 1-22.
6. Poduška, Z.; Nedeljković, J.; Nonić, D.; Ratknić, T.; Ratknić, M. & Živojinović, I. Intrapreneurial climate as momentum for fostering employee innovation in public forest enterprises // *Forest Policy and Economics*. 2020. Vol. 119. p. 102281. DOI: 10.1016/j.forpol.2020.102281
7. Kuratko, D.F.; Hornsby, J.S.; Covin, J.G. Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship // *Business Horizons*. 2014. Vol. 57. no. 1. pp. 37-47. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.08.009>
8. Amarakoon, U.; Weerawardena, J.; Verreynne, M.L.; & Teicher, J. Entrepreneurial behavior: a new perspective on the role of the HR professional // *Personnel Review*. 2019. Vol. 48. no. 7, pp. 1809-1829. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2018-0087>
9. Bacigalupo, M. et al. EntreComp: The entrepreneurship competence framework // Luxembourg: Publication Office of the European Union. 2016. Vol. 10. p. 593884

- . 10. Wu, W.W. A competence-based model for the success of an entrepreneurial start-up // WSEAS transactions on business and economics. 2009. Vol. 6. no. 6. pp. 279-291.
11. K Pascoe, K.; Mortimer, K. Identifying entrepreneurs through risk taking behaviour: illegal downloading // Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship. 2014. No. 16(2), pp. 183-199.
12. Ploum, L. et al. Toward a validated competence framework for sustainable entrepreneurship // Organization & environment. 2018. Vol. 31. no. 2. pp. 113-132. DOI: 10.1177/1086026617697039
13. Pesha, A.; Shavrovskaya, M.; Borodina O. Development of Entrepreneurial Competencies of Employees within the Framework of internal Entrepreneurship Programs in the Region // SHS Web of Conferences. EDP Sciences, 2021. Vol. 90. p. 02008.
14. Al Mamun, A. et al. Examining the effects of entrepreneurial competencies on students' entrepreneurial intention // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2016. Vol. 7. no. 2. p. 119.
15. Inyang, B.J.; Enuoh, R.O. Entrepreneurial competencies: The missing links to successful entrepreneurship in Nigeria // International business research. 2009. Vol. 2. no. 2. pp. 62-71.

Contact

Anastasiya Pesha

Ural State University of Economics

62, 8 March str., 620144, Yekaterinburg, Russia

myrabota2011@gmail.com

Marina Shavrovskaya

Ural State University of Economics

62, 8 March str., 620144, Yekaterinburg, Russia

marina_bel@list.ru

Oksana Borodina

Omsk State University

55-A, prospect Mira, 644077, Omsk, Russia

bon1979@mail.ru