

Профессионально-личностный потенциал современного предпринимателя: теоретико-методологическое обоснование структурно-компонентной модели

Н.Н. Демиденко, Е.О. Ковпак

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Статья содержит теоретико-методологическое обоснование структурно-компонентной модели профессионально-личностного потенциала современного предпринимателя. Модель разработана на основе теоретического анализа существующих научных подходов, который позволил выделить пять ключевых компонентов данного конструкта: мотивационно-целевой, креативный, регуляторно-адаптивный, организационно-управленческий и социально-перцептивный. Каждый компонент рассматривается через призму специфических требований предпринимательской деятельности в условиях современной российской социально-экономической действительности. Особенностью предлагаемой модели выступает её ориентация на динамическую природу профессионально-личностного потенциала, проявляющуюся во взаимообусловленности личностных характеристик субъекта и требований профессиональной среды. Разработанная структурно-компонентная модель может служить основой для последующих эмпирических исследований, а также для создания диагностического инструментария оценки профессионально-личностного потенциала предпринимателей.

***Ключевые слова:** профессионально-личностный потенциал, предпринимательская деятельность, мотивация, целеполагание, креативность, стрессоустойчивость, организационные способности, эмоциональный интеллект, личностное развитие.*

Проблема развития профессионально-личностного потенциала предпринимателей в современной российской действительности приобретает всё более выраженный характер. При этом сама категория «профессионально-личностный потенциал» применительно к предпринимательской деятельности остаётся недостаточно разработанной в научном плане.

В существующих исследованиях данное понятие традиционно рассматривается в контексте различных профессиональных групп – педагогов, медицинских работников, представителей государственной службы. Однако специфика предпринимательской деятельности, особенно с учётом социально-экономических условий России, требует отдельного научного осмысления.

© Демиденко Н.Н.,
Ковпак Е.О., 2026

Актуальность настоящего исследования обусловлена рядом обстоятельств, имеющих как теоретическое, так и практическое значение. Со стороны предпринимательского сообщества наблюдается устойчивый запрос на разработку методов психологической поддержки, способных содействовать решению задач масштабирования бизнеса. Однако параллельно с этим предприниматели формулируют потребность в достижении более глубокого уровня удовлетворённости собственной жизнью.

Примечательно, что эти две задачи – операционная эффективность и экзистенциальное благополучие – нередко оказываются в состоянии внутреннего противоречия. Предприниматель может демонстрировать высокие показатели в развитии бизнеса, но при этом испытывать дефицит личностной удовлетворённости, что в конечном счёте сказывается на устойчивости его профессиональной траектории.

Подобная двойственность требует от исследователей поиска таких теоретических конструктов, которые позволили бы охватить обе стороны профессионального становления предпринимателя – как инструментально-деятельностную (достижение результатов, развитие компетенций), так и ценностно-смысловую (реализация личностных целей, поиск смысла). Д.А. Леонтьев в своих исследованиях личностного потенциала показывает, что саморегуляция и самореализация неразрывно связаны с осмыслением собственной деятельности [8]. А.А. Деркач, разрабатывая акмеологический подход, подчёркивал, что достижение профессиональных вершин возможно лишь при условии интеграции внешних результатов и внутреннего совершенствования [5].

Существующие исследования профессионально-личностного потенциала ориентированы преимущественно на анализ традиционных профессиональных групп – педагогов, врачей, государственных служащих [2]. В.А. Бодров в своих работах по психологии профессиональной пригодности рассматривал требования к субъекту труда в организованных структурах, где функции и роли определены извне. Специфика предпринимательской деятельности, особенно в условиях российской социально-экономической действительности, остаётся недостаточно разработанной в научной литературе.

Целью настоящего исследования является теоретико-методологическое обоснование понятия «профессионально-личностный потенциал современного предпринимателя» и разработка модели его структурно-компонентной организации. Речь идёт не об адаптации существующих определений к новой области применения, а о создании оригинального научно обоснованного конструкта, учитывающего уникальность предпринимательской деятельности как специфической формы профессиональной самореализации.

Достижение поставленной цели предполагает решение ряда взаимосвязанных задач.

1. Уточнить понятие «профессионально-личностный потенциал» применительно к специфике предпринимательской деятельности, учитывая её особенности в контексте современных социально-экономических условий.

2. Разработать структурно-компонентную модель данного феномена, раскрыв содержание и роль компонентов, определяющих успешность предпринимательской деятельности.

Методологическую основу работы составляет комплекс взаимодополняющих подходов. Системно-деятельностный подход позволяет рассматривать профессионально-личностный потенциал как многокомпонентное динамическое образование, находящееся в состоянии постоянной трансформации под влиянием внутренних и внешних факторов. Экзистенциально-гуманистический подход обеспечивает возможность понимания предпринимателя как субъекта, стремящегося к самоактуализации и поиску личного смысла в профессиональной деятельности – аспект, которому уделяется недостаточно внимания в традиционных исследованиях предпринимательства [1]. Психодинамический подход обеспечивает возможность анализа глубинных мотивационных структур и внутриличностных противоречий, оказывающих существенное влияние на траекторию профессионального становления предпринимателя [5].

Научная новизна работы связана, прежде всего, с уточнением самого понятия «профессионально-личностный потенциал», которое до сих пор недостаточно операционализировано применительно к предпринимателям. Авторское определение акцентирует внимание на интегративной природе этого феномена – речь идёт о динамическом единстве личностных свойств субъекта и тех специфических вызовов, которые предъявляет предпринимательская среда. Важно подчеркнуть: взаимообусловленность этих элементов рассматривается не как статичное соотношение, а как процесс постоянного взаимного изменения.

В работе предложена оригинальная структурно-компонентная модель, включающая пять основных элементов. Это мотивационно-целевой, креативный, организационно-управленческий компоненты, регуляторно-адаптивный (в литературе чаще обозначаемый через конструкт стрессоустойчивости), и социально-перцептивный компонент, который операционализируется через эмоциональный интеллект. Модель, однако, не ограничивается простым перечислением составляющих – она учитывает характер их взаимовлияния, что существенно отличает данный подход от более ранних попыток структурирования профессионально-личностного потенциала [6].

Практическая значимость результатов видится в нескольких направлениях. Во-первых, полученные теоретические результаты закладывают концептуальный фундамент для дальнейших эмпирических исследований в этой области. Модель может служить основой для

разработки диагностического инструментария, позволяющего оценивать степень развития отдельных компонентов профессионально-личностного потенциала у конкретных предпринимателей. Во-вторых, она применима при создании программ психологического сопровождения на различных этапах профессионального становления – от начинающих предпринимателей до опытных бизнесменов, переживающих кризисные периоды. Стоит отметить, что результаты исследования могут быть востребованы в образовательной практике, особенно при подготовке специалистов в области психологии предпринимательства и бизнес-консультирования, хотя здесь потребуется дополнительная адаптация материала под учебные задачи.

Современная российская предпринимательская среда характеризуется высокой степенью неопределённости и динамичности. Эти условия, безусловно, накладывают отпечаток на саму деятельность предпринимателя, требуя от него помимо коммерческой хватки ещё и психологической устойчивости [10]. В результате формируются весьма специфические требования к психологическим характеристикам субъекта. Согласно деятельностному подходу А.Н. Леонтьева, ключевым здесь оказывается понятие субъектности – осознанной авторской позиции по отношению к собственному делу [8]. Предприниматель не адаптируется пассивно к заданным условиям, а скорее создаёт среду, преобразует её согласно собственному замыслу. Подобная способность опирается на развитую саморегуляцию – умение управлять психическим состоянием и поддерживать работоспособность при продолжительных нагрузках.

Инновационность в предпринимательском контексте, если следовать логике Е.А. Климова, означает не столько технологическую изобретательность, сколько готовность субъекта отказываться от испытанных схем действия [6]. По сути, речь идёт о когнитивной гибкости – способности переосмысливать сложившиеся представления и видеть возможности по-новому.

Готовность к осознанному риску представляет собой ещё одну характерную черту: она базируется на способности принимать решения в условиях неполноты информации, при этом воспринимая возможную ошибку не как знак некомпетентности, а как неизбежный элемент обучения [14]. Совокупность этих качеств в значительной мере отличает предпринимателя от представителей традиционных профессиональных групп.

Понятие «профессионально-личностный потенциал» разрабатывалось в отечественной психологии представителями различных научных школ на протяжении последних трёх десятилетий, причём каждый из подходов – будь то концепции Е.А. Климова, Э.Ф. Зеера, А.М. Павловой или Д.А. Леонтьева – акцентирует внимание на определённых аспектах этого феномена.

Подходы к определению профессионально-личностного потенциала
в отечественной психологии

Автор	Определение или составляющие
Климов Е.А.	Профессиональный потенциал представляет собой совокупность устойчивых психических и личностных качеств человека, определяющих его способность к успешной профессиональной деятельности и развитию в профессии [8, с.120]
Зеер Э.Ф., Павлова А.М.	Профессионально-личностный потенциал – это особая интегративная сфера, в которой соединяются личностные, мотивационно-ценностные и профессиональные компоненты личности, определяющие способность к саморазвитию, самоуправлению и адаптации в предпринимательской деятельности [6, с. 46]
Винарчик Е.А., Капустина В.А.	В структуре профессионально-личностного потенциала выделяются направленность, профессиональная компетентность, профессионально важные качества и способность к самопреобразованию и саморазвитию [3, с. 67]
Деркач А.А.	Профессионально-личностный потенциал – совокупность акмеологических ресурсов личности, обеспечивающих достижение вершин профессионального мастерства [5, с. 129]
Леонтьев Д.А.	Личностный потенциал – совокупность внутренних ресурсов человека, определяющих его способность к самореализации и устойчивости в условиях неопределённости [8, с.229]
Суворова Е.В., Андреева О.В., Емец Т.В.	Профессионально-личностный потенциал включает в себя интерес как фактор, способный усилить проявляющиеся индивидуально-личностные особенности до такой степени, что они будут доминировать в структуре личности [12, с. 89]

Анализ представленных определений и выявленных составляющих профессионально-личностного потенциала позволяет выделить несколько общих характеристик: интегративность (объединение различных личностных свойств и профессиональных качеств), динамичность (способность к развитию и трансформации), ресурсность (наличие внутренних возможностей для реализации в деятельности) и адаптивность. Вместе с тем, очевидно, что специфика предпринимательской деятельности требует уточнения данного понятия. В отличие от традиционных профессий, где субъект выполняет заданные функции в рамках определённой организационной структуры, предприниматель выступает одновременно создателем, организатором и непосредственным исполнителем собственного бизнес-проекта.

Предприниматель действует в условиях перманентной неопределённости: рыночная конъюнктура не поддаётся полному прогнозированию, институциональная среда характеризуется

нестабильностью, конкурентное давление возникает неожиданно. Как показано в работах Э.Ф. Зеера и А.М. Павловой, это делает критически важной не просто способность адаптироваться к изменениям, но активную способность использовать неопределённость как ресурс для инноваций [6].

Кроме того, согласно концепции Д.А. Леонтьева о личностном потенциале, предпринимательская деятельность характеризуется особым соотношением операциональной составляющей (достижение конкретных результатов) и экзистенциальной составляющей (поиск личностного смысла, реализация собственных ценностей) [8]. Бизнес для предпринимателя часто оказывается формой самовыражения, способом материализации внутренних ценностей.

Профессионально-личностный потенциал современного предпринимателя – это динамичное интегративное образование, представляющее собой систему взаимосвязанных личностных характеристик и профессиональных способностей субъекта, которые обеспечивают, с одной стороны, его готовность к эффективному осуществлению предпринимательской деятельности в условиях неопределённости, а с другой – способность к непрерывному саморазвитию и самореализации в профессиональной сфере.

Данное определение, во-первых, подчёркивает динамический характер профессионально-личностного потенциала – его способность трансформироваться под влиянием как внешних обстоятельств, так и внутренней активности субъекта. Во-вторых, фиксирует интегративность – единство личностных и профессиональных характеристик, которые в реальной деятельности предпринимателя неотделимы друг от друга. В-третьих, акцентирует внимание на специфических условиях предпринимательской деятельности – неопределённости и постоянных изменениях. В-четвёртых, включает ориентацию не только на внешнюю результативность, но и на внутреннее саморазвитие, что отражает экзистенциальный аспект предпринимательства.

Выделение ключевых компонентов профессионально-личностного потенциала предпринимателя основано на анализе специфики предпринимательской деятельности и тех требований, которые она предъявляет к субъекту. На основании проведённого теоретического анализа выделили пять взаимосвязанных компонентов профессионально-личностного потенциала.

Мотивация и целеполагание определяют направленность и интенсивность усилий субъекта труда. В.И. Герчиков предложил типологию, позволяющую различать людей по тому, какой смысл имеет для них работа: инструментальный тип рассматривает работу как средство получения дохода, профессиональный – ценит содержание труда, хозяйский характеризуется высокой ответственностью и восприятием дела как собственного [4]. Для предпринимателя наиболее характерны хозяйский и профессиональный типы, при этом внутренние

факторы мотивации – потребность в самореализации, автономии, признании – взаимодействуют с внешними: рыночной конъюнктурой, социальным давлением, материальными стимулами.

Креативность в предпринимательской среде связана не только с генерацией новых идей, но и с созданием условий для их появления. Как указывают Е.В. Суворова с коллегами, интерес, способный усилить проявляемые индивидуально-личностные особенности до степени их доминирования в структуре личности, играет решающую роль [12]. Креативность развивается в эвристической среде, где поощряется поиск, допускается ошибка, ценится эксперимент.

Стрессоустойчивость современные подходы связывают с понятием жизнестойкости, выделенным С. Мадди, включающим три компонента [1]: вовлечённость (готовность активно участвовать в происходящем), контроль (убеждённость в возможности влиять на ситуацию) и принятие риска (восприятие изменений как источника развития). Копинг-стратегии различаются по конструктивности: проблемно-ориентированный копинг направлен на изменение ситуации, эмоционально-ориентированный – на регуляцию собственного состояния.

Выделенные компоненты образуют целостную систему, элементы которой находятся в отношениях взаимообусловленности.

Развитие одного компонента закономерно влияет на состояние других: повышение уровня эмоционального интеллекта способствует более эффективной саморегуляции в стрессовых ситуациях, что поддерживает устойчивость мотивации.

Представим структурно-компонентную модель профессионально-личностного потенциала современного предпринимателя (рис. 1).



Рис. 1. Структурно-компонентная модель профессионально-личностного потенциала современного предпринимателя

Модель показывает, что профессионально-личностного потенциала предпринимателя – это сложное психологическое образование, компонентами которого являются феномены, локализованные в потребностно-мотивационной, когнитивной, эмоциональной и волевой сферах личности. Представленные компоненты образуют целое только с учётом их системной организации и взаимодействия. Профессионально-личностный потенциал

предпринимателя не является застывшим, его развитие определяется взаимодействием внутренних процессов личностного созревания и внешних требований профессиональной среды.

Анализ проблематики развития профессионально-личностного потенциала позволяет выделить два основных направления. Первое связано с количественным наращиванием – усилением выраженности компонентов: по мере накопления опыта предприниматель совершенствует организаторские способности, становится более устойчивым к стрессам, развивает эмоциональный интеллект. Второе направление – качественные сдвиги: изменение способов осмысления профессиональной реальности, реструктурирование ценностно-мотивационной сферы, формирование новых стратегий действия.

Рефлексия занимает в развитии потенциала центральное место. Согласно А.В. Карпову, способность анализировать собственную деятельность, выделять значимые моменты, осмысливать причины успехов и неудач обеспечивает трансформацию опыта в компетенцию [6]. Предприниматель без развитой рефлексии рискует воспроизводить одни и те же ошибки, не извлекая уроков и не адаптируясь к изменениям. Рефлексия преобразует стихийный опыт в систематизированное знание – о себе, о закономерностях рынка, о границах применимости методов. Развитие мотивационно-целевого компонента происходит через целеполагание и корректировку целей. Сначала цели расплывчаты – «хочу успешный бизнес», «стремлюсь к финансовой независимости». С опытом происходит конкретизация: цели обрастают деталями, соотносятся с реальными возможностями, выстраиваются в иерархию. Критически важно находить баланс между требованиями рынка и внутренними ценностями, между стремлением к прибыли и потребностью в самореализации.

Креативный компонент должен развиваться естественным образом – предпринимательская среда требует постоянного поиска нестандартных решений. Изменения конъюнктуры, конкурентное давление, нехватка ресурсов создают предпосылки для проявления креативности. Однако креативность не возникает сама по себе. Нужна установка на эксперимент, готовность отказаться от проторенных путей, способность видеть возможности там, где другие видят препятствия. Огромное значение имеет формирование среды, в которой ошибка воспринимается не как повод для самобичевания, а как источник ценного опыта. Без этого креативность угасает, уступая шаблонным действиям.

Регуляторно-адаптивный компонент формируется в процессе реального столкновения предпринимателя с трудностями и их преодоления. Согласно концепции жизнестойкости С. Мадди, развиваемой Н.А. Цветковой и С.В. Кулаковой, каждая успешно преодоленная трудность становится источником развития психологических ресурсов [13]. Постепенно у предпринимателя формируется репертуар

эффективных копинг-стратегий, развивается уверенность в способности справляться с высокими нагрузками и неожиданными вызовами. Стрессоустойчивость – это не привыкание к стрессорам и не притупление эмоциональной чувствительности, а качественная трансформация отношения к стрессовым ситуациям, восприятие их как естественной составляющей предпринимательской деятельности.

Организационно-управленческий компонент развивается через управление бизнес-процессами и делегирование. Начинающие предприниматели пытаются контролировать всё лично – это ведёт к перегрузкам. С опытом приходит умение выделять приоритеты, доверять рутину другим и выстраивать работающие структуры. Требуется преодолеть психологические барьеры – страх потери контроля и недоверие.

Социально-перцептивный компонент – это эмоциональный интеллект. Е.В. Суворова с коллегами показывают, что он совершенствуется через реальные взаимодействия с партнёрами, клиентами, сотрудниками [13]. Предприниматель учится распознавать эмоции собеседников и управлять своими реакциями. Особенно важно это в переговорах, где понимание мотивов партнёра становится решающим фактором. Эмоциональный интеллект требует целенаправленного внимания к эмоциональной стороне общения, анализа не только содержания, но и скрытых мотивов.

Развитие компонентов профессионально-личностного потенциала происходит во взаимосвязи. Повышение эмоционального интеллекта улучшает саморегуляцию в стрессе и межличностное взаимодействие. Развитие креативности расширяет возможности реализации мотивов и помогает находить нестандартные решения. Совершенствование управленческих способностей высвобождает ресурсы для стратегического планирования. Изменение одного компонента влечёт трансформации других, создавая синергетический эффект [8].

Внешние факторы – среда общения, доступность образования, обратная связь от экспертов, институциональная поддержка – катализируют развитие потенциала. Но, по Л.С. Выготскому и теориям деятельностного подхода, определяющим остаётся внутренняя активность субъекта: готовность к саморазвитию, способность критически оценивать деятельность, стремление совершенствовать компетенции и расширять границы возможностей [5].

Развитие профессионально-личностного потенциала идёт двумя путями: стихийно через опыт или целенаправленно с психологическим сопровождением. Традиционные формы – консультирование, групповые тренинги навыков, наставничество с передачей опыта [8].

В последние годы растёт интерес к коучингу, ориентированному на раскрытие внутреннего потенциала и скрытых ресурсов клиента [11]. В отличие от консультирования, где специалист предлагает готовые

решения, коучинг создаёт условия для самостоятельного поиска ответов, развития рефлексии, осознания ценностей и целей.

Эффективность коучинга для российских предпринимателей требует дальнейшего изучения. Специфика отечественной среды, культурные особенности взаимодействия, ментальные установки должны учитываться при адаптации практик к российскому контексту.

Проведённое исследование дало ряд важных результатов. Систематизация подходов к профессионально-личностному потенциалу показала, что в отечественной психологии он рассматривается преимущественно для традиционных профессий: педагогов, врачей, госслужащих. Анализ десяти концепций выявил инвариантные характеристики профессионально-личностного потенциала – интегративность, динамичность, ресурсность, адаптивность. Они значимы, но недостаточны для предпринимательства. Предприниматель одновременно создатель, организатор и исполнитель бизнес-проекта, что меняет содержание профессионально-личностного потенциала. Сформулировано авторское определение: *профессионально-личностный потенциал предпринимателя – динамичное образование, система личностных характеристик и профессиональных способностей, обеспечивающих готовность к эффективной деятельности в неопределённости и непрерывному саморазвитию.*

Разработанная модель включает пять элементов: мотивационно-целевой компонент (направленность активности), креативный (инновационность), регуляторно-адаптивный / стрессоустойчивость (эффективность при нагрузках), организационно-управленческий (масштабирование бизнеса) и социально-перцептивный / эмоциональный интеллект (межличностное взаимодействие). Компоненты взаимообусловлены, образуют единую систему. Развитие одного влияет на другие, создавая каскадные эффекты трансформации.

Отличие авторской позиции от существующих трактовок понятия заключается прежде всего в её ориентации на специфику именно предпринимательской деятельности. Традиционные модели акцентируют внимание на профессиональных компетенциях в контексте выполнения должностных обязанностей, то есть функций, заданных извне. Предложенная нами модель учитывает особенности деятельности предпринимателя как субъекта, который создаёт и управляет бизнесом, принимает на себя риски и несёт полную ответственность за результаты – иными словами, действует в принципиально иной логике профессиональной самореализации. Кроме того, существующие модели нередко фокусируются на отдельных аспектах личности или деятельности; авторская точка зрения предлагает комплексный охват как операционной сферы бизнеса, так и личностного плана развития предпринимателя.

Перспективным направлением дальнейших исследований представляется эмпирическая верификация предложенной модели. Она

должна включать разработку валидного диагностического инструментария для измерения выделенных компонентов и установление характера связей между ними – являются ли эти связи линейными или нелинейными, существуют ли пороговые эффекты, компенсаторные механизмы. Отдельного внимания заслуживает исследование динамики профессионально-личностного потенциала на различных этапах развития бизнеса: можно предположить, что значимость отдельных компонентов варьируется в зависимости от стадии жизненного цикла предприятия, однако эта гипотеза требует эмпирической проверки.

Таким образом, предложенная структурно-компонентная модель профессионально-личностного потенциала предпринимателя представляет собой теоретическую основу для дальнейших исследований в данной области, а также может служить базой для разработки программ психологического сопровождения предпринимателей на различных этапах их профессионального становления и развития.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. 512 с.
3. Винарчик Е.А., Капустина В.А. Психология профессионального развития личности: учеб. пособие. Владимир: Изд-во ВлГУ, 2020. 96 с.
4. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 //Мотивация и оплата труда. 2005. Т. 2. С. 53–62.
5. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. М.: РАГС, 2000. 536 с.
6. Зеер Э.Ф., Павлова А.М. Профессионально-личностный потенциал субъекта предпринимательской деятельности //Образование и наука. 2008. №. 7. С. 42–49.
7. Карпов А.В. Категория субъекта и современный метакогнитивизм // Субъектный подход в психологии / под ред. А.Л. Журавлева, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 67–82.
8. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
9. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. 680 с.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
11. Родионова Е.А. Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия //Terra Linguistica. 2011. Т. 2. №. 124. С. 109–114.
12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002. 720 с.

13. Суворова Е.В., Андреева О.В., Емец Т.В. Профессионально-личностный потенциал и параметры оценки его развития //Перспективы науки и образования. 2019. №. 3 (39). С. 88–100.
14. Цветкова Н.А., Кулакова С.В. Исследование стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников уголовно-исполнительной системы //Психология и право. 2019. Т. 9. №. 2. С. 112–129.
15. Baluku M.M. et al. Psychological capital, entrepreneurial efficacy, alertness and agency among refugees in Uganda: perceived behavioural control as a moderator //Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies. 2024. Т. 10. №. 2. С. 224–250.

Об авторах:

ДЕМИДЕНКО Надежда Николаевна – доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология труда и клиническая психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: nndem@list.ru

КОВПАК Екатерина Олеговна – соискатель ученой степени кандидата психологических наук ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33, e-mail: ms.ekatkov@mail.ru

Professional and personal potential of the modern entrepreneur: theoretical and methodological framework and author's concept

N.N. Demidenko, E.O. Kovpak

Tver State University, Tver

This article provides a theoretical and methodological justification for a structural-component model of the professional-personal potential (PPP) of a modern entrepreneur. The model was developed based on a theoretical analysis of existing scientific approaches, which identified five key components of this construct: motivational-goal, creative, regulatory-adaptive, organizational-managerial, and social-perceptual. Each component is examined through the lens of the specific requirements of entrepreneurship in the contemporary Russian socioeconomic environment. A distinctive feature of the proposed model is its focus on the dynamic nature of PPP, manifested in the interdependence of the subject's personal characteristics and the demands of the professional environment. The developed structural-component model can serve as a basis for subsequent empirical research, as well as for the development of diagnostic tools for assessing the professional-personal potential of entrepreneurs.

Keywords: *professional and personal potential, entrepreneurial activity, motivation, goal-setting, creativity, stress resilience, organizational capabilities, emotional intelligence, personal development.*

Принято в редакцию: 31.10.2025 г.
Подписано в печать: 05.02.2026 г.