

---

students; independent assessment of competencies; interaction with key regional partners.

**Keywords:** digital economy; additional education of adults; competencies; competency model.

UDC 338.24

---

*Статья поступила  
в редакцию 07.12.2025 г.*

**С.Н. ЛАПИНА**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ ТРУДА**

---

В статье отражены ключевые и актуальные аспекты управления результативностью труда. Соотнесены экономические категории «результативность», «производительность» и «эффективность» труда, отражены позиции результативности труда в системе экономических отношений на уровнях работника, подразделения, организации, вида экономической деятельности, выделены базовые противоречия торговой организации, обобщены переменные и действия руководства, определяющие результативность труда. Представлены схема и возможные проявления профессионального выгорания работника с учетом воздействия личностных и организационных факторов. В статье акцентируется внимание на важности недопущения феномена профессионального выгорания как фактора снижения результативности труда в условиях трансформации управления персоналом в управление результативностью труда.

**Ключевые слова:** результативность труда; производительность, эффективность; кадры; трудовое поведение; вклад работника; профессиональное выгорание; ориентация на результат.

УДК 331.1:331.104

---

**Введение.** На современном этапе развития мирового экономического сообщества в условиях открытости национальных экономик усиливаются стремительные преобразования трудовых отношений, выражающиеся в активизации процессов внутренней и внешней миграции кадров, порождая проблему обеспечения высококвалифицированными кадрами.

Трансформация форм хозяйствования вызвала негативные явления, проявившиеся в снижении экономических показателей деятельности субъектов хозяйствования Республики Беларусь (согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь на протяжении января-августа 2025 г. в сравнении с аналогичным периодом прошлого года наблюдается рост количества убыточных организаций на 105,7% [1]), увеличении текучести

---

*Светлана Николаевна ЛАПИНА (svetlapina@bseu.by), кандидат экономических наук, доцент, декан факультета маркетинга и логистики УО «БГЭУ», (г. Минск, Беларусь).*

кадров и социальной напряженности в коллективе. Следует признать, что существенной причиной оттока рабочей силы являются неудовлетворенность применяемыми методами управления персоналом, отсутствие стимулирующей трудовой среды для заинтересованного в зарплате и профессиональном росте работника, мотивационно закрепляющей его за своим рабочим местом. Низкий уровень дифференциации в оплате труда ведет к потере специалистов и, как следствие, к снижению производительности труда в экономике. Так, в Республике Беларусь в 2024 г. в сопоставимых ценах темпы роста производительности труда по ВВП составили 109,8 % при темпах роста реальной заработной платы 130,2 % [1]. В связи с этим в рамках Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года перед руководством организаций поставлена задача повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

В настоящее время повышение экономических показателей деятельности организаций за счет эффективного использования ресурсов не приводит к ожидаемым результатам, так как не позволяет обеспечить связь результативности работы организации со вкладом каждого работника. Опыт управления результативностью труда экономик промышленно развитых стран свидетельствует о необходимости ориентации на результат как основополагающий фактор эффективности функционирования организаций.

На сегодняшний день не сформированы единообразно понимаемые и взаимосвязанные концепции поведения работника и работодателя. Многие руководители не придают должного внимания эмоциональному состоянию и настроению работников, степени их заинтересованности в результатах своего труда, социально-психологическому климату в коллективе, что является важным фактором результативной деятельности.

**Основная часть.** В сложившейся ситуации управление результативностью труда приобретает особую значимость, обуславливая необходимость поиска эффективных инструментов воздействия на персонал, ориентированных на обеспечение желаемых результатов и определение персональной ответственности всех категорий работников организаций с целью достижения ими максимальной результативности труда.

Проблемы теории и практики управления результативностью труда в силу их актуальности и практической значимости являются предметом исследований во многих странах. Существенный вклад в развитие управления по результатам внесли такие зарубежные ученые, как Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен, П. Поренне, Й.Х. Ниссинен, П. Друкер, Г.Шмидт, Дж.Л. Гибсон, Д.Х. Доннелли, Ф. Тейлор, Д.С. Синк, Дж. Хант, Г. Слезингер, М. Армстронг, Р. Марр, А. Рофе и др. Различные аспекты эффективности управления персоналом, в том числе в области оценки труда, получили отражение в научных трудах белорусских и российских экономистов, в том числе Г.А. Королёнка, С.Н. Лебедевой, Е.Н. Ванкевич и ряда других ученых.

Своевременность использования понятия «результативность труда» подтверждается фактом, что используемый в настоящее время, например, в торговой сфере стоимостной показатель производительности труда не учитывает трудоемкость и достоверно не отражает результаты труда конкретного работника. Более того, высокие показатели выручки от реализации не свидетельствуют о высоких результатах труда работника, поскольку во многом отражают влияние ценового фактора. Применение понятия «результативность труда» в практической деятельности расширяет возможности экономического анализа и позволяет решить актуальную для

отечественных торговых организаций проблему количественной оценки результатов труда конкретного работника.

В процессе анализа категориального аппарата, используемого в научной литературе, выявлено отождествление дефиниций «результативность» и «эффективность», что обусловило необходимость их разграничения. Доказано, что данные понятия следует рассматривать как обособленные и дополняющие друг друга, так как результативность характеризует степень достижения желаемых результатов и определяет вектор развития организации на перспективу, а эффективность — соотношение достигнутого результата и затрат, сфокусированное на достижении эффекта за счет ресурсной оптимизации. Ключевым разграничением рассматриваемых категорий является то, результативность представляет собой отношение фактически достигнутого результата к эталонному, включая организационные цели, поведение и развитие, а эффективность — отношение фактически достигнутого результата к затраченным ресурсам. Кроме того, результативность характеризуется как абсолютными, так и относительными показателями, а эффективность — только относительными.

Генезис становления категорий «результативность», «эффективность» и «производительность» представлен на рис. 1.

Анализ экономической литературы позволил выделить основные подходы к определению сущности категории «результативность»:

1. Результативность как степень достижения поставленных целей и желаемых результатов. Данная позиция отражена в работах П.Ф. Друкера, С.К. Пушкорюса, А.И. Азрилияна, В.Н. Аверкина, Л.В. Ивановской, Д. О'Нилла, Ю.В. Асташовой и других исследователей [2–8].

По нашему мнению, такой подход эффективен, если организационные цели конкретны, измеримы и охватывают широкий спектр деятельности организации.



Рис. 1. Ключевые различия понятий «эффективность» и «результативность»

2. Результативность как способность организаций минимизировать затраты при достижении требуемых результатов, что обеспечивает

возможность оценки соотношения вклада и целевых результатов либо сравнения эталонного и фактического значений. Данной точки зрения придерживаются В.И. Грицык, В.В. Космин, П.Г. Никитенко, А. Варшавский, группа шведских ученых, Д. Сазерленд, Д. Кенуэлл и др. [9]. Однако ее неправомерность заключается в отождествлении результативности и эффективности, которые представляют собой две отличные друг от друга категории.

3. Результативность как итог функционирования менеджмента. Сторонниками этой концепции являются Г.Л. Азоев, А.Г. Поршневу, С. Астраханцев, В. Лешко, Ф.М. Русиянов, М.Л. Разу и ряд других [10;11]. Она заслуживает внимания, поскольку акцентирует внимание на умении ставить «правильные» цели, т.е. предусматривающие длительное устойчивое функционирование организации, что не только предполагает, но и способствует сбалансированному удовлетворению запросов всех заинтересованных сторон.

На основании синтеза взглядов предлагается рассматривать результативность как экономическую категорию, характеризующую экономические отношения по достижению желаемых результатов с учетом внешних и внутренних условий функционирования организации, выраженную соотношением фактически достигнутого и эталонного результатов.

Объектами, в отношении которых применима категория «результативность», могут выступать вид экономической деятельности, организация в целом, включая ее подсистемы в виде процесса, подразделения вплоть до отдельного работника (рис. 2).

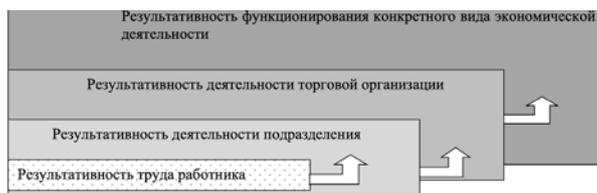


Рис.2. Место категории «результативность труда» в системе экономических отношений

Таким образом, в основе совокупной результативности конкретного вида экономической деятельности лежит результативность деятельности организации, зависящая от усилий и результатов труда ее работников. Совмещение ожиданий работника и организации по отношению друг к другу возможно при наибольшем совпадении их интересов, в противном случае персонал будет не мотивирован на достижение желаемых результатов в силу базовых противоречий в организации, что может породить противоречивые черты в трудовом поведении различных групп работников (рис. 3).

Влияние трудового вклада работников на конечные результаты деятельности организации обуславливает необходимость выявления и учета наиболее значимых факторов, являющихся источниками воздействия на трудовое поведение и способных стать движущей силой результативности.

Интерес представляют результаты проведенного учеными с помощью мета-анализа [12] обзора свыше 400 опубликованных и неопубликованных исследований, 116 из которых содержат статистические данные о воздействии одной или более переменных на результативность труда. В большинстве работ рассматривается несколько переменных, поэтому в целом представлены 1653 зависимости результативности труда от личностных и организационных характеристик, объединенные в шесть категорий переменных (рис. 4).



Рис. 3. Схема базовых противоречий торговой организации



Рис. 4. Переменные и действия руководства, определяющие результативность труда

Примечание: рисунок составлен на основе источника [12].

Природа мета-анализа не позволяет делать однозначные выводы, вытекающие из обобщения данных, поскольку в различных исследованиях переменные, например отношение к работе, измерялись по-разному. Отдельные переменные лучше объясняли результативность выполнения работы, чем категория, к которой они были отнесены в целом. Наблюдалось также значительное варьирование результативности по видам работ, включенных в исследование. Следовательно ни одна из рассматриваемых категорий переменных не является решающей в оценке результативности работы, так как все они в определенной степени способствуют вариации ее значений, при этом уровень воздействия категории не превышал 8,5 %. В исследовании доказана взаимосвязь результативности труда с личностными характеристиками и организационными факторами [12].

По мнению британских ученых А. Бэрона и М. Армстронга, единого для всех или самого лучшего способа внедрения управления результативностью нет, но есть принцип, заключающийся в том, что грамотное управление результативностью тождественно грамотному управлению. Руководители должны эффективно управлять подчиненными и понимать, чего же те от них ждут. Успех организации обеспечивают не собственно принципы кадровой политики, а их гибкое применение руководителями в интересах работников.

Существенным недостатком современной системы управления результативностью труда является отсутствие учета эмоционального состояния и самореализации работника, что весьма актуально в современных условиях, когда работники все чаще ощущают профессиональное выгорание.

В широком смысле профессиональное выгорание трактуется как состояние физического и эмоционального истощения, вызванное хроническим стрессом на работе, которое приводит к потере мотивации, снижению продуктивности и безразличию к своей деятельности.

К числу объективных факторов, влияющих на возникновение профессионального выгорания, относят организационные и коммуникационные особенности профессиональной деятельности: условия работы, содержание труда, социально-психологические факторы. Группа организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, играют доминирующую роль в возникновении выгорания [13; 14]. Профессиональное выгорание рассматривается как негативное организационное поведение, которое влияет не только на индивида, но и на организацию в целом [15].

На основании анализа работ по данной теме С. Maslach, А. Н. Моховикова, В. В. Бойко, В. Е. Орел, Н. Е. Водопьяновой и др. механизм профессионального выгорания работника под воздействием внешних стрессоров и его проявления в деятельности можно представить в виде следующей схемы (рис. 5) [16].

Как свидетельствуют данные рисунка 5, в числе факторов, образующих стресс:

- содержание профессиональной деятельности (характерно для сфер деятельности, предполагающих тесный контакт с клиентами, например, в торговле, образовании и др.);
- условия труда (работа в условиях повышенной ответственности, перегрузка работой, однообразие, монотонность, психологическая напряженность, отсутствие должного вознаграждения за работу и др.);
- организация труда (проблемы согласования трудовых обязанностей, нечеткие критерии оценки труда, широкий или завышенный перечень обязанностей) социально-психологический климат (конфликты, неблагоприятный морально-психологический климат, непризнание заслуг и др.).



Рис. 5. Схема профессионального выгорания работника с учетом воздействия личностных и организационных факторов

*Примечание:* схема составлена на основе источника [16].

Под воздействием данных факторов работник испытывает стресс — один из основных компонентов профессионального выгорания наряду со временем воздействия стресса на личность и психологическими особенностями личности. Под действием стресса длительный период времени, определяемый в том числе личностными характеристиками самого субъекта трудовых отношений, стресс из состояния переходит в свойство — профессиональное выгорание, которое оказывает влияние на профессиональную успешность работника во временной перспективе [16; 17]. По мнению Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой, А. Д. Наследова, что профессиональное выгорание находит отражение в следующих проявлениях субъекта [16; 18]: 1) эмоциональное истощение находит проявление в чувстве опустошенности и в ощущениях эмоционального перенапряжения, а также истощения эмоциональных ресурсов; 2) деперсонализация связана с возникновением негативного и равнодушного отношения к людям, которых специалист обслуживает по роду профессиональной деятельности. Контакты с лицами, выступающими объектом профессиональной деятельности, становятся формальными и обезличенными; 3) редукция личных достижений связана с уровнем общего оптимизма, верой в свои силы и верой в способность решать возникающие проблемы, позитивным отношением к работе и сотрудникам.

Таким образом, профессиональное выгорание является одним из факторов снижения результативности труда, что обуславливает важность пристального внимания к данной проблеме на микроуровне.

**Заключение.** Общепринятая на сегодняшний день точка зрения состоит в видении управления результативностью труда как естественного процесса, способствующего эффективному управлению отдельными сотрудниками и командами и направленного на обеспечение наивысшего уровня результативности деятельности организации.

Необходимость трансформации управления персоналом в управление результативностью труда обусловлена функционированием современных организаций в условиях экономики, основанной на знаниях. В основе управления результативностью лежит создание необходимых предпосылок для результативного труда и полной реализации потенциала работников,

.достижение высоких показателей деятельности посредством развития способности работников к их выполнению и

Важнейшей составляющей управления результативностью становится создание среды, способствующей формированию общего понимания поставленных задач, сбалансированности интересов работника и работодателя, обучению и индивидуальному развитию работников организации. контролировать процесс достижения желаемых результатов, способствуя раскрытию потенциала работников, недопущению профессионального выгорания и соответственно обеспечению высокой результативности труда.

### Литература и электронные публикации

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь: статистический сборник [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Респ. Беларусь.- 2025. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. Дата доступа: 20.10.2025.

2. Друкер, П. Ф. Практика менеджмента : пер. с англ. / П. Ф. Друкер. — М. [и др.] : Манн Иванов Фербер, 2015. — 416 с.

*Druker, P. F. Praktika menedzhmenta : per. s angl. / P. F. Druker. — M. [i dr.]: Mann Ivanov Ferber, 2015. — 416 s.*

3. Экономический словарь : 14 500 терминов / А. И. Азрилиян [и др.] ; под общ. ред. А. И. Азрилияна. — М. : Ин-т новой экономики, 2015. — 1132 с.

*Ekonomicheskiy slovarĖ : 14 500 terminov / A. I. Azriliyan [i dr.] ; pod obshch. red. A. I. Azriliyana. — M. : In-t novoj ekonomiki, 2015. — 1132 s.*

4. Аверкин, В. Н. Управление результативностью и эффективностью в территориальной системе образования / В. Н. Аверкин, О. М. Зайченко, М. В. Александрова // Alma Mater. Вестн. высш. шк. — 2011. — 1. — С. 8–13.

*Averkin, V. N. Upravlenie rezulĖtativnostĖyu i effektivnostĖyu v territorialĖnoj sisteme obrazovaniya / V. N. Averkin, O. M. Zajchenko, M. V. Aleksandrova // Alma Mater. Vestn. vyssh. shk. — 2011. — 1. — S. 8–13.*

5. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Л. В. Ивановская [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Проспект, 2014. — 72 с.

*Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Ocenka rezulĖtatov truda personala i rezulĖtatov deyatelĖnosti podrazdelenij sluzhby upravleniya personalom / L. V. Ivanovskaya [i dr.] ; pod red. A. YA. Kibanova. — M. : Prospekt, 2014. — 72 s.*

6. Кислицина, Л. В. Сущностные характеристики результативности и эффективности деятельности предприятия / Л. В. Кислицина // Журнал прикладных исследований. — 2025. — 3. — С. 136–141.

*Kislicina, L. V. Sushchnostnye harakteristiki rezulĖtativnosti i effektivnosti deyatelĖnosti predpriyatiya / L. V. Kislicina // Zhurnal prikladnyh issledovaniy. — 2025. — 3. — S. 136–141.*

7. Drucker, P. F. Managing for the future / P. F. Drucker. — New York : Taylor & Francis Group, 2016. - 304 p.

8. Цуркан, М.В. Разграничение понятий «результативность» и «эффективность» в контексте реализации проектного подхода в публичном управлении / М. В. Цуркан, В.В. Викторенков // Журнал экономических исследований. — 2019. —Т. 5, - 1. — С. 3–8.

*Curkan, M.V. Razgranichenie ponyatij «rezulĖtativnostĖ» i «effektivnostĖ» v kontekste realizacii proektnogo podhoda v publichnom upravlenii / M. V. Curkan, V.V. Viktorenkov // Zhurnal ekonomicheskikh issledovaniy. — 2019. —Т. 5,- 1. — S. 3–8.*

9. Сазерленд, Д. Стратегический менеджмент: ключевые понятия / Д. Сазерленд. — М.: Баланс Бизнес-Букс, 2016. - 440 с.

*Sazerlend, D. Strategicheskij menedzhment: klyuchevye ponyatiya / D. Sazerlend. — M.: Balans Biznes-Buks, 2016. - 440 s.*

10. Астраханцев, С. Репутационная стоимость — формула результативности /

- С. Астраханцев // Упр. персоналом. – 2011. – 7. – С. 23–30.  
*Astrahancev, S.* Reputacionnaya stoimostĖ – formula rezulĖtativnosti / S. Astrahancev // Upr. personalom. – 2011. – 7. – S. 23–30.
11. *Леуко, В.* Управление результативностью: измерение, оценка, планирование / В. Леуко // Экономика. Финансы. Упр. – 2000. – 9. – С. 31–34.  
*Leshko, V.* Upravlenie rezulĖtativnostĖyu: izmerenie, ocenka, planirovanie / V. Leshko // Ekonomika. Finansy. Upr. – 2000. – 9. – S. 31–34.
12. The determinants of salesperson performance: a meta-analysis / G. A. Churchill [et al.] // J. of Marketing Research. – 1985. – Vol. 22, iss. 2. – P. 103–118.
13. *Бухтияров, И.В.* Профессиональное выгорание, его проявления и критерии оценки. Аналитический обзор / И.В. Бухтияров, М.Ю. Рубцов // Вестник Национального медико-хирургического Центра им. Н.И. Пирогова. – 2014. – Т. 9, 2. – С. 106-111.  
*Buhtiyarov, I.V.* ProfessionalĖnoe vygoranie, ego proyavleniya i kriterii ocenki. Analiticheskij obzor / I.V. Buhtiyarov, M.YU. Rubcov // Vestnik NacionalĖnogo mediko-hirurgicheskogo Centra im. N.I. Pirogova. – 2014. – T. 9,2. – S. 106-111.
14. *Maslach Ch., Leiter M.P., Jackson S.E.* Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration // Journal of Organizational Behavior – 2012 – 33 – P. 296–300.
15. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография по ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова ; Курск. гос. ун-т. – Курск – 2008 – 336 с.  
 Sovremennyye problemy issledovaniya sindroma vygoraniya u specialistov kommunikativnyh professij: kollektivnaya monografiya po red. V.V. LukĖyanova, N.E. VodopĖyanovoj, V.E. Orla, S.A. Podsadnogo, L.N. YUrĖevoj, S.A. Igumnova ; Kursk. gos. un-t. – Kursk – 2008 – 336 s.
16. *Стрижнов, Ю. А.* Воздействие внешних факторов как механизм профессионального выгорания специалиста [Электронный ресурс] / Ю. А. Стрижнов // Режим доступа: [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/292081/1/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B6%D0%BD%D0%B5%D0%B2\\_%D0%9D%D0%A2\\_22\\_%D0%9F%D1%81\\_%D0%A7.%203-330-336.pdf/](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/292081/1/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B6%D0%BD%D0%B5%D0%B2_%D0%9D%D0%A2_22_%D0%9F%D1%81_%D0%A7.%203-330-336.pdf/). Дата доступа: 20.10.2025. – С. 330-336.  
*Strizhnyov, YU. A.* Vozdejstvie vneshnih faktorov kak mekhanizm professionalĖnogo vygoraniya specialista [Elektronnyj resurs] / YU. A. Strizhnyov // Rezhim dostupa: [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/292081/1/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B6%D0%BD%D0%B5%D0%B2\\_%D0%9D%D0%A2\\_22\\_%D0%9F%D1%81\\_%D0%A7.%203-330-336.pdf/](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/292081/1/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B6%D0%BD%D0%B5%D0%B2_%D0%9D%D0%A2_22_%D0%9F%D1%81_%D0%A7.%203-330-336.pdf/). Data dostupa: 20.10.2025. – S. 330-336.
17. Профессиональное выгорание как объект исследования в психологической науке / М. А. Жигулина [и др.] // Изв. Ирк. гос. ун-та. – 2021. – Т. 35. – С. 29–44.  
 ProfessionalĖnoe vygoranie kak obĖkt issledovaniya v psihologicheskoy nauke / M. A. Zhigulina [i dr.] // Izv. Irk. gos. un-ta. – 2021. – T. 35. – S. 29–44.
18. *Водопьянова, Н. Е.* Стандартизированный опросник «профессиональное выгорание» для специалистов соционических профессий / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, А. Д. Наследов // Вест. Санкт-Петербур. гос. ун-та. сер. 2, псих. соц. пед. – 2013. – 4. – С. 17–27.  
*Vodopyanova, N. E.* Standartizirovannyj oprosnik «professionalĖnoe vygoranie» dlya specialistov socionicheskikh professij / N. E. VodopĖyanova, E. S. Starchenkova, A. D. Nasledov // Vest. Sankt-Peter. gos. un-ta. ser. 2, psih. soc. ped. – 2013. – 4. – S. 17–27.

---

**THEORETICAL ASPECTS OF LABOR  
PERFORMANCE MANAGEMENT**

---

**Authors affiliation:** Sviatlana LAPINA (svetlsapina@bseu.by), Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).

**Abstract:** This article reflects key and relevant aspects of performance management. It correlates the economic categories of «performance,» «productivity,» and «efficiency» of labor, and reflects the position of labor performance within the system of economic relations at the levels of the employee, department, organization, and type of economic activity, the basic contradictions of a trade organization are identified, and the variables and actions of management that determine labor productivity are summarized. The article presents a diagram and possible manifestations of professional burnout of an employee, taking into account the impact of personal and organizational factors. The article focuses on the importance of preventing the phenomenon of professional burnout as a factor in reducing labor productivity in the context of the transformation of personnel management into labor performance management.

**Keywords:** work performance; productivity; efficiency; personnel; work behavior; employee contribution; professional burnout; result orientation.

UDC 338.24

*Статья поступила  
в редакцию 07.12.2025 г.*

---

**Н. В. ЯЦЕВИЧ**

---

**СТРУКТУРНАЯ КОНЦЕПЦИЯ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АСПЕКТА ЛИЧНОСТИ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ**

---

В исследовании личности предпринимателя можно выделить несколько аспектов, которые требуют применения методологических подходов различных научных направлений и дисциплин. Психологический аспект личности предпринимателя является одной из важнейших основ, детерминирующих его поведение как актора рыночного процесса, а также определяющим условием развития предпринимательских компетенций человека.

Психологический аспект личности предпринимателя включает в себя сочетание внутренних личностных качеств индивидуума, которые лежат в основе его предпринимательского мышления, а оно в свою очередь определяет его предпринимательское поведение. Потребности в когнитивном мыслительном

---

*Наталья Владимировна ЯЦЕВИЧ (natyatsevich@yandex.ru), кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и информационных технологий Гомельского филиала учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», (г. Гомель, Беларусь).*