Аннотация

Реферат «Личность предпринимателя и предпринимательское поведение. Различия между менеджером и предпринимателем».

Автор: тигр студентка 2 курса факультета менеджмент.

На основе данных взятых из литературных источников в работе рассмотрены основные понятия предпринимателя и менеджера, различия между ними, даны личностные характеристики, а также основные виды поведения.

При анализе и раскрытии темы сделаны выводы.

Введение

Личность это формирование в течение жизни совокупности индивидуальных психологических особенностей, которые определяют своеобразное для данного человека отношение к себе, обществу и окружающему миру в целом.

Актуальность темы заключается в том, что от личности предпринимателя зависят и методы организации стратегически важных процессов. Допустим, один бизнесмен может неоднократно менять ход своей предпринимательской деятельности, в то время как другой будет постоянен в своих пристрастиях и стратегиях. Если один ведет себя честно с компаньонами и государством, то другой попытается уклоняться от уплаты налогов и своих обязательств по отношению к деловым партнерам. Если предприниматель проявляет такие моральные качества, как верность своему слову и взятым на себя обязательствам, трудолюбие и ответственность, — то у него с высокой долей вероятности будут отсутствовать такие качества личности, как лень, лживость и непоследовательность. В процессе своего развития личность может меняться. Если предпринимателя, много раз обманывали его партнеры или работники, то могут возникнуть такие качества, как подозрительность и враждебность.

Цель работы: изучить особенности личностных психологических качеств, способствующих лучшему и более продуктивному, выгодному осуществлению предпринимательской деятельности. Изучить различия между менеджером и предпринимателем.

Задачи поставленные в ходе работы: анализ научной литературы по предпринимательской деятельности и менеджменту; выявить различия в поведении менеджера и предпринимателя; изучить характеристики личности предпринимателя и менеджера; сделать выводы на основе полученной информации.

Структура работы включает в себя: аннотацию, введение, основную часть, заключение, список используемой литературы.

Решив заняться бизнесом, предприниматель обязан понимать что вся ответственность за развитие, все риски, неудачи, будут только на нем. Следовательно, он должен быть готов к тому, чтобы осуществлять управление своей компанией.

Случается, что личные индивидуальности человека мешают эффективному решению управленческих задач. В данной ситуации это говорит о наличии у него определенных ограничений. Выявить имеющиеся ограничения возможно заблаговременно до момента, как будет естественным, что бизнесмен не справляется с функциями управляющего. Полученная при этом информация послужит для выбора метода устранения неэффективного поведения и предостережения от вероятных ошибок.

1. Личность предпринимателя и предпринимательское поведение.

Для начала рассмотрим основные понятия «предприниматель» «предпринимательское поведение» «личность»

Предприниматель – это человек, осуществляющий предпринимательскую деятельность (предпринимательство).

Этот человек организует, управляет и берет на себя риск, с которым сопряжена его деятельность в бизнесе или в управлении предприятием. Он посвящает себя тому, чтобы сделать свой бизнес успешным, и он готов рисковать деньгами и репутацией ради реализации своей идеи.

Предпринимательское поведение – активный тип поведения в экономической сфере. Субъект делает не то, что другие, не так, как другие.[[1]](#footnote-1)

Личность – это совокупность устойчивых мотивов, убеждений, стремлений. Характеристика личности всегда социально обусловлена и формируется в процессе индивидуального развития, под влиянием обучения и воспитания. Она проявляется в целях, которые ставит перед собой человек, в его интересах, социальных потребностях, пристрастиях и установках, а также в его влечениях, желаниях, склонностях, идеалах. [[2]](#footnote-2)  
Существуют три основных вида направленности личности:

1 Личная

2 Общественная

3 Деловая

*Личная направленность*создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Человек с преобладанием такой направленности чаще занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует на потребности окружающих его людей. В своей профессиональной деятельности он нередко игнорирует интересы сотрудников или работу, которую должен выполнять. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания вне связи с интересами дела или других сотрудников.

*Общественная направленность*имеет место, если мысли и поступки человека в основном определяются потребностью в общении и для него важно поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе или учебе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности, но его больше интересует сам процесс общения, чем конечный результат работы. Нередко такие люди, несмотря на видимую повышенную активность, не только не способствуют, но даже мешают достижению цели организации, создавая ненужную суету и отвлекая других работников от их прямых обязанностей.

*Деловая направленность*отражает приоритет мотивов к достижению профессиональных целей, увлечение процессом деятельности, стремлением овладеть новыми навыками и умениями. Общение для человека не является самоцелью, а служит лишь средством достижения профессиональных целей.

Среди предпринимателей преобладают люди первой и третьей группы, причем, хотя вступают на путь предпринимательства чаще люди первой группы, действительно выдающихся успехов в бизнесе достигают лица с преобладанием деловой направленности. Эффективность управления обусловливается умением решать следующие задачи:

Постановка целей функционирования и развития предприятия;

Планирование деятельности и развития предприятия;

Анализ результатов работы предприятия;

Распределение обязанностей и ответственности между подчиненными;

Стимулирование продуктивной работы персонала;

Организация контроля работы персонала;

Оценка работы персонала;

Поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

Оценка целесообразности внедрения конкретных новшеств;

Организация внедрения новшеств;

Стимулирование инновационной активности персонала.

В  структуре  предпринимательского  поведения  В.И.  Верховин  [3],  выделяет  ряд  относительно  самостоятельных  подфункций.

*Первая*-  перманентный  поиск  редких  экономических  ресурсов  (благ,  услуг,  информации,  новых  организационных  решений,  уникальных  профессиональных  способностей).

*Вторая*-  изобретение  новых  экономических  ресурсов  (инновационных  процессов,  продуктов  и  информации).

*Третья*-  накопление  и  концентрация  редких  ресурсов  (благ,  услуг,  информации)  в  собственности  отдельных  агентов  с  целью  их  последующего  запуска  в  предпринимательский  оборот.

*Четвертая  -*формирование  благоприятной  рыночной  конъюнктуры  через  оптимальную  комбинацию  имеющихся  ресурсов,  новых  организационных  решений,  контрактных  и  коммерческих  сделок.

*Пятая  -*оперативный  поиск  конъюнктурной  ценовой  информации  с  целью  выбора  тех  секторов  рынка,  где  наиболее  вероятен  успех  производства,  внедрения  и  сбыта  инновационного  продукта.

*Шестая  -*защита  конфиденциальной  информации  и  других  экономических  преимуществ  от  посягательства  конкурентов.

*Седьмая*–  минимизация  конкурентного  воздействия  тех,  кто  преследует  аналогичные  цели.

*Восьмая*–  защита  номинального  и  реального  права  собственности  на  результаты  предпринимательского  успеха.

*Девятая*-  обеспечение  выживания  предпринимательских  структур  в  экстремальных  ситуациях.

*Десятая*-  консервация  и  передача  новым  поколениям  предпринимательской  культуры.  Отечественные  ученые  выделили  наиболее  типичные  профили  и  соответствующие  им  модели  предпринимательского  поведения.[[3]](#footnote-3)  
Можно  выделить  следующие  группы  мотивов,  побуждающие  людей  к  предпринимательскому  поведению:

·     экономические  мотивы;

·     социальные  мотивы;

·     психологические  мотивы;

·     физические  мотивы;

·     гуманистические  мотивы.  
  
Существенной  особенностью  личности  предпринимателя  является  также  креативность,  так  как  данный  вид  экономического  поведения,  особенно  на  высших  уровнях  мастерства,  насыщен  творческими  элементами,  которые  требуют  применения  так  называемого  дивергентного  мышления.[[4]](#footnote-4)

Одно из несомненных положительных качеств личности предпринимательства — это его лидерские качества.

*Лидера*можно определить как наиболее авторитетную личность в данном социальном сообществе, играющую центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Предприниматель не может не быть лидером, так как он должен сплотить вокруг себя людей и воодушевить их для достижения высокой цели. Он достигнет успеха в бизнесе, только если сможет убедить своих сотрудников в способности достичь такого уровня выполнения заданий, который раньше казался им недоступным. Эта способность лидера тесно связана с такими качествами, как умение создавать оптимистические планы, усиливать надежды на успех, объяснять суть инноваций, сплачивать коллектив в кризисных ситуациях и т. д. По мнению А. Менегетти, лидер — это человек, который, удовлетворяя собственный эгоизм, реализует общественный интерес. Развивая собственную деятельность, он распределяет материальные блага и обеспечивает работой сотни людей. При этом попутно лидер стимулирует прогресс в обществе и вносит оживление в экономику, что дает толчок эволюции общества.[[5]](#footnote-5)

Для удовлетворения интересов общества предпринимателю необходимо:

а) изучить интересы определенной группы людей;

б) предложить какие-то способы удовлетворения существующих интересов или решения актуальных проблем;

в) суметь при помощи предпринимательской активности извлечь собственную выгоду, разрешая социальную проблему.

А. Менегетти считает, что экономический лидер — это оперативный центр множества отношений и функций, который создает новые рабочие места, приносит прибыль и способствует развитию сферы услуг. По представлениям этого автора, лидер обладает тремя группами качеств, среди которых условно можно выделить интеллектуальные способности, личностные качества и приобретенные умения.[[6]](#footnote-6)

Этот далеко не полный перечень личностных качеств заставляет искать среди них наиболее важные, без которых успех предпринимательской деятельности будет существенно затруднен. Анализ деятельности российских и зарубежных предпринимателей показывает, что среди разнообразных личностных качеств можно выделить пять наиболее важных:

♦ самостоятельность;

♦ амбициозность;

♦ настойчивость;

♦ трудолюбие;

♦ стойкость

Личностные качества успешных предпринимателей:

**Интеллектуальные способности**

**Черты характера личности :**

**Приобретенные умения**

Развитое логическое мышление

Проницательность

Оригинальность мышления

Любопытство. Способность усваивать новые знания и навыки. Интуиция. Образованность

Инициативность. Гибкость

Склонность к творчеству. Смелость

Уверенность в себе. Уравновешенность. Самостоятельность. Амбициозность. Адекватность самооценки

Обязательность. Энергичность. Надежность. Властность. Работоспособность. Независимость

Умение заручаться поддержкой

Умение сотрудничать

Умение завоевывать популярность и престиж

Умение выражать мысли

Такт и дипломатичность

Умение брать на себя риск и ответственность

Умение организовывать других людей

Умение убеждать

Умение понимать юмор

Умение разбираться в людях[[7]](#footnote-7).

Предпринимательская позиция (на которую воздействуют, во-первых, такие внешние факторы, как состояние, скорость развития и жизненный цикл технологии, во-вторых, такие внутрифирменные переменные, как организационная структура, корпоративная культура или ресурсы и, в-третьих, личность, манера поведения, мотивация, устремления и стратегия предпринимателя) позитивно влияет на работу и успех предприятия.

Предпринимательское поведение влечет за собой совершенно другое отношение к изменениям: вместо того, чтобы подавлять и минимизировать изменения, предпринимательская организация стремится к ним. Вместо реакции на возникшую проблему предвосхищаются будущие возможности и опасности; вместо частных решений ведется глобальный поиск альтернативных путей действий; вместо одной генерируются многочисленные альтернативы; вместо удовлетворительности процесс принятия решений направлен на выбор лучшей из имеющихся альтернатив. Вместо того, чтобы стремиться к сохранению прошлого, предпринимательская организация выступает за непрерывное изменение достигнутого состояния.[[8]](#footnote-8)

Итак, экономическое поведение является системой действий, связанных с получением выгоды от обращения ограниченных ресурсов. Ограниченность ресурсов является причиной отклонения реального экономического процесса от идеально-типического, предполагающего соответствие количества и качества ресурсов набору потребностей индивидов.[[9]](#footnote-9)  
  
  
2. Различия между менеджером и предпринимателем

По мнению П.Друкера «менеджер – человек, обеспечивающий лидерство, дающий направления, вырабатывающий и принимающий решения». Менеджер в современном понимании - это руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность и наделенный полномочиями в области принятия решений по конкретным видам деятельности фирмы, функционирующей в рыночных условиях. Предполагается, что принимаемые менеджером решения являются обоснованными и вырабатываются на базе использования новейших методов управления: многовариантных расчетов с помощью компьютерной техники. Важнейшим требованием к менеджеру любого уровня является умение управлять людьми. Сюда относятся:

1. знание в совершенстве своих прямых подчиненных, их способностей и возможностей выполнения конкретной поручаемой им работы;

2. знание условий, связывающих предприятие и работников; защита интересов тех и других на справедливой основе;

3. устранение неспособных с целью удержания единства и правильности функционирования фирмы.[[10]](#footnote-10)

Если попытаться составить портрет идеального менеджера, получится примерно следующее: внутренняя свобода, инициатива, рациональность и критичность, логичность и целостность, открытость для информации, динамичность, широкий кругозор, высокий профессионализм, способность вызывать доверие и управлять вниманием людей, ориентация на достижение целей. В работе менеджера есть пять базовых операций. Их результатом является достижение поставленных целей.

Во-первых, менеджер устанавливает цели. Он определяет, каковы они, ставит конкретные задачи в каждой группе целей, решает, что должно быть сделано, чтобы их достичь.

Во-вторых, менеджер организует. Он анализирует виды деятельности, решения, отношения. Затем группирует задачи в организационную структуру предприятия, дает людям возможность эффективно работать.

В-третьих, менеджер поддерживает мотивацию и коммуникацию. Он формирует команду из людей, ответственных за различные работы и побуждает их к активной деятельности, например, через кадровые решения об оплате, повышения, назначения и др.

В-четвертых, менеджер добивается, чтобы у каждого работника были показатели, сфокусированные на работе данного человека и всей организации. Он анализирует, оценивает данные результаты.

В-пятых, он способствует профессиональному росту работников, включая себя самого. В организации, ориентированной на результат, менеджер необходим.[[11]](#footnote-11)

Предпринимателя, прежде всего, интересует, какую материальную выгоду он извлечет из своей деятельности. Получить прибыль и накопить капитал, достаточный для продолжения своего дела в более широких масштабах, можно только в том случае, если производимая продукция (работы, услуги) пользуется спросом у потребителей. Значит, предпринимателю, менеджеру, прежде всего, следует продумать, каким направлением бизнеса он должен заниматься, т.е. определить предпринимательскую идею.

Предприниматель и менеджер - это не одно и тоже.

Предприниматель - это тот, кто "делает деньги", владелец капитала, находящегося в обороте, приносящего доход. Им может быть деловой человек, в подчинении которого никто не находится, или крупный собственник, который не занимает никакой постоянной должности в организации, но является владельцем ее акций и, может быть, состоит членом ее правления. Менеджер же обязательно занимает постоянную должность, в его подчинении находятся люди. Несколько более частный случай бизнеса - это предпринимательство. Этот вид деятельности еще больше связывается с личностью человека - предпринимателя, который осуществляет бизнес, затевая новое дело, реализуя некоторое нововведение, вкладывая собственные средства в новое предприятие и принимая на себя личный риск. Различия между менеджером и предпринимателем будут очень велики, если менеджер тяготеет к бюрократическому стилю руководства, но они в определенной мере стираются, если он придерживается предпринимательского стиля управления. Решить это противоречие пока удается очень немногим крупным фирмам.[[12]](#footnote-12)

Основная сложность для предпринимателей - не найти идею или ресурсы, а найти своего клиента и организовать процесс взаимодействия с ним. То есть сыграть другую по сути роль - роль «менеджера». Предприниматель работает в своем бизнесе, находится "внутри" него: дело Предпринимателя неотрывно от него самого, оно гибнет, начиная с того самого момента, когда Предприниматель по тем или иным причинам прекращает им заниматься. Менеджер же начинает работать над своим бизнесом и получает хороший результат, когда бизнес начинает жить самостоятельной жизнью, может быть легко отделен от него и передан другому менеджеру, например - профессиональному Управляющему».

Менеджер и предприниматель занимают разные позиции в рыночной экономике и имеют разные цели. Менеджер находится в организации, все его внимание направлено на то, чтобы производство товаров или услуг, ради которых создана фирма, четко функционировало. Предприниматель находится во внешней среде по отношению к организации

Предприниматель внимательно следит за сферой потребления и свою главную задачу видит в том, чтобы вовремя зафиксировать дисбаланс между спросом и предложением, увидеть появление новых потребностей, либо предложить (а иногда и навязать) новые стандарты потребления. Это порождает у него предпринимательские идеи, которые он в виде мотивов передает в организацию, чтобы менеджеры их реализовали.

Предприниматель заинтересовывает менеджеров в производстве нового продукта (услуги) будущей предпринимательской сверхприбылью, получение которой возможно до тех пор, пока не установится новое равновесие, т.е. не произойдет насыщение рынка новым продуктом или услугой.

Менеджер стремится, чтобы организация действовала отлажено, как часовой механизм, а процессы управления, построенные им, были стабильны и эффективны. А предприниматель заставляет менеджеров отказываться от налаженных схем производства и производить новое. Без менеджеров он не может реализовать свои идеи и достичь цели, а у последних без предпринимателя нет стимулов непрерывно развивать свою организацию.[[13]](#footnote-13)

Роли предпринимателя и менеджера являются полярными - менеджер стабилизирует деятельность, а предприниматель ее разрушает, в результате чего происходит непрерывное обновление производства и расширяются возможности потребления.

Тандем «предприниматель-менеджер» является ресурсом современного рынка, ускорителем процессов преобразований и нововведений. Предприниматель контур производства и потребления собирает в единое целое, и в этом заключается его основная роль в рыночной экономике. Если существующие организации не могут реализовать цели предпринимателя, то он создает новую организацию, принципиально отличающуюся от имеющихся, что еще более способствует ускорению общественного развития.

Менеджер может играть роль предпринимателя, как это уже было рассмотрено в предыдущем параграфе, но наряду с ней он исполняет и другие. Исходя из различия деятельностных позиций, можно утверждать, что для того, чтобы менеджер стал эффективным предпринимателем, он должен совмещать позиции, то есть одновременно смотреть во внешнюю среду и во внутреннюю. Это очень сложно, и при длительном совмещении, в конечном счете, одна из позиций берет верх. Как правило, страдает управление, так как предприниматель по своей природе не склонен заниматься кропотливой менеджерской деятельностью по стабилизации процессов в организации.

Менеджер получает заработную плату за конкретный труд в организации, за вполне определенную деятельность. Предприниматель же в основном занят специфическим мышлением, он рискует, организуя новое. Но если он правильно все предугадал, то его предвидение приносит очень высокий доход. Не случайно по статистике развитых стран доход предпринимателей примерно в три раза превышает доходы менеджеров.

Предпринимательское управление необходимо на малых предприятиях, в неустойчивой рыночной среде. Если деятельность малой организации успешна, то она начинает расти и со временем становится крупной. В корпорациях существуют формы организационного разделения позиций предпринимателя и менеджера, что способствует ускорению процессов развития, модернизации, создания и потребления новых продуктов и услуг.[[14]](#footnote-14)

Заключение

В заключение следует остановиться на тех моментах, которые определяют эффективность работы менеджера как предпринимателя.

Ряд из них зависит от него самого и связан либо с умением управляющего организовать свою деятельность и деятельность подчиненных, либо с его отношением к ним. Так, положительно влияет на эффективность деятельности умение ее планировать, правильно определять порядок важности и срочности дел, последовательность выполнения операций, количество принимаемых решений. На эффективность работы менеджера влияет умение использовать возможности подчиненных, знание их, вера в сотрудников, способность откровенно с ними разговаривать, постановка задач вместо непосредственного руководства.

Отрицательно влияет на результативность работы менеджера отсутствие уважения коллег при обсуждении и решении важнейших вопросов, присвоение себе результатов работы коллектива, пристрастное отношение к сотрудникам.

Однако в некоторых случаях эффективность работы руководителя зависит от подчиненных. Например, если они плохо проработали вопрос или боятся сами принимать решение, то часто бегают за консультацией к шефу, отвлекая его от других более важных дел. То же бывает, если подчиненные не знают точно своего задания и взваливают на себя работу, с которой не могут справиться, и руководитель вынужден им помогать, чтобы не «завалить» дело. Во многом это происходит, кстати, от неумения планировать. Сложности для руководителя возникают и в том случае, когда подчиненный не умеет с ним разговаривать, толком объяснить свои проблемы и желания, но постоянно ожидает указаний и инструкций.

Таким образом, сделаем следующие выводы:

Современный менеджер выступает в нескольких ипостасях.

Во-первых, это управляющий, облеченный властью, руководящий большим коллективом людей.

Во-вторых, это лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, высокий профессионализм, положительные эмоции.

В-третьих, это — дипломат, устанавливающий контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающий внутренние и внешние конфликты.

В-четвертых, это — воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив и направляющий его развитие в нужное русло.

В-пятых, это — инноватор, понимающий роль науки в современных условиях, умеющий оценить и без промедления внедрить в производство то или иное изобретение или рационализаторское предложение.

В-шестых, это — просто человек, обладающий высокими знаниями и способностями, уровнем культуры, честностью, решительностью характера и в то же время рассудительностью, способный быть во всех отношениях образцом для окружающих.[[15]](#footnote-15)

Список используемой литературы

1.Верховин  В.И.,  Логинов  С.Б.  Феномен  предпринимательского  поведения  // Социологические  исследования.  -  1995.  -  №8.  -  С.  67-77.  
  
2.Гилфорд Д. Три стороны интеллекта // Психология мышления: сб. науч. ст./Москва, 1965. –С. 45-48.

3. Грузинов В., Грибов В. Предпринимательство формы и методы организации предпринимательской деятельности//Экономика предприятия. - М., 2006.

4. Исакова Ю.Б. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. VIII междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2011.

5. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учебник.-Мн.: БГЭУ, 2006.

6. Курс экономики: Учебник. Основы предпринимательства.-М., 2007.

7. Менегетти А. Психология лидера. — М., 2001. — С. 50.

8. Мескон М. Х. Основы менеджмента.- М.: Человек, 2005,275.

9. Основы менеджмента. Учебное пособие для вузов. Научн. ред. А. А. Радугин.- М.: Центр, 2007.

10. Платонов К. К. Структура и развитие личности. — М.: Наука, 1986.

11. Смелсер Н. Социология экономической жизни. / Пер. с англ. - М.: Прогресс, 2012. - 228с.

12. Хизрич Р, Питере М. Предпринимательство. Вып. 1. М., 2010,20.

13. Щербатых Ю. В. Психология успеха. — М.: Эксмо, 2005.

1. Исакова Ю.Б. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. VIII междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2011. [↑](#footnote-ref-1)
2. Платонов К. К. Структура и развитие личности. — М.: Наука, 1986. [↑](#footnote-ref-2)
3. Верховин  В.И.,  Логинов  С.Б.  Феномен  предпринимательского  поведения  // Социологические  исследования.  -  1995.  -  №8.  -  С.  67-77.  
     
     
     
   . [↑](#footnote-ref-3)
4. .Гилфорд  Д.  Три  стороны  интеллекта  //  Психология  мышления:  сб.  науч.  ст./Москва,  1965.  –С.  45-48.  
     
    Менегетти А. Психология лидера. — М., 2001. — С. 15. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. Менегетти А. Психология лидера. — М., 2001. — С. 28 [↑](#footnote-ref-6)
7. Менегетти А. Психология лидера. — М., 2001. — С. 50. [↑](#footnote-ref-7)
8. Щербатых Ю. В. Психология успеха. — М.: Эксмо, 2005. [↑](#footnote-ref-8)
9. Смелсер Н. Социология экономической жизни. / Пер. с англ. - М.: Прогресс, 2012. - 228с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Основы менеджмента. Учебное пособие для вузов. Научн. ред. А. А. Радугин.- М.: Центр, 2007. [↑](#footnote-ref-10)
11. Хизрич Р, Питере М. Предпринимательство. Вып. 1. М., 2010,20. [↑](#footnote-ref-11)
12. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учебник.-Мн.: БГЭУ, 2006. [↑](#footnote-ref-12)
13. Курс экономики: Учебник. Основы предпринимательства.-М., 2007. [↑](#footnote-ref-13)
14. Грузинов В., Грибов В. Предпринимательство формы и методы организации предпринимательской деятельности//Экономика предприятия. - М., 2006. [↑](#footnote-ref-14)
15. Мескон М. Х. Основы менеджмента.- М.: Человек, 2005,275. [↑](#footnote-ref-15)