**Содержание.**

Введение.

1.Современная гендерная политика поддерживает женщин – предпринимателей.

2. Влияние женщин – предпринимателей на экономику и малый бизнес страны.

Заключение.

Литература.

**Введение.**

Если бы попросили описать типичного предпринимателя, большинство людей описали бы его приблизительно так: амбициозный, уверенный в себе,

динамичный, независимый и мужчина. Со всем, кроме последнего пункта, довольно тяжело спорить, а вот последняя характеристика делает подобное описание немного старомодным.

Недавние исследования, проведенные US Census Bureau, показали, что процент женщин, имеющий свой бизнес, возрос на 20% в период 1997-2002. The Global Entrepreneurship Monitor (GEM), компания, которая является передовой на рынке изучения бизнес предприятий, выяснила, что в США на данный момент на каждых 100 предпринимателей- мужчин 89 предпринимателей - женщин управляют компаниями, которым менее 42 месяца со дня создания.

Их сестры в Великобритании, похоже, идут по тому же пути. Несмотря на то, что предприятий, возглавляемых женщинами, здесь намного меньше, чем в США (46 женщин на 100 мужчин), все равно наблюдается увеличение количества подобных компаний. Согласно мнению GEM, за предыдущие годы общее количество предприятий Великобритании осталось на том же месте, а вот разница между количеством мужских и женских компаний уменьшилась на 40% в 2002 году и продолжает уменьшаться.

Контраст во всем мире очевиден. Женщины продолжают считать затруднительным преодоление барьера между средним и топ менеджмент звеном. Только 11 из 100 FTSE компаний в 2005 году держали исполнительными директорами женщин, цифра, которая в действительности ниже, чем за три предыдущие года.

В 22-х из 100 компаний все члены правления - мужчины. В Штатах приблизительно 13 процентов членов правления 500-т компаний, по мнению

журнала Fortune,- женщины. В 2005 году число женщин – директоров компаний (CEOs) в этих предприятиях снизилось с 9 до незначительных 7.

Таким образом, с одной стороны наметилась тенденция увеличения предприятий, возглавляемых женщинами, а с другой увеличение количества женщин на ведущих должностях совершенно незаметно, а по некоторым данным даже падает.

При таких темпах изменений мы должны ждать второй половины этого столетия, чтобы приблизиться к паритету полов в правлении компаний. Эта статистика наносит удар по старому мифу, что женщины не могут подняться к вершинам менеджмента, так как у них отсутствует предприимчивость и вера в себя, а есть только желание преодолеть бытующее в обществе мнение о невозможности для женщин занимать высшие должности.

Когда дело идет о борьбе в больших компаниях на уровне среднего

управленческого звена, многие рвущихся к вершине, и начинающих бизнес владельцев, то будет только один победитель. Забудьте, пустую болтовню о корпоративных стрессах, высоких целях и долгих часах работы, все дело в дележе пирога.

У менеджеров компаний интересные перспективы – хорошая и гарантирования зарплата, бонусы, пенсии, страхование здоровья и довольно приятный и долгий период работы, для того чтобы тебя заметили. Те же, кто начинают свой бизнес, не имеют ничего вышесказанного, и довольно часто огромные долги по процентам. Вот вам и выбор: либо хорошо оплачиваемая и легкая работа, либо работа с постоянным напряжением.

Если женщины отказываются от более легкого пути ради трудного, то возникает один очевидный вопрос. Зачем они это делают? Одной из главных причин является более гибкий график и необходимость отвечать только перед собой.

Женщины восстают не против тяжелой работы, так как начало собственного бизнеса требует немалого труда и полной отдачи. Они не хотят работать там и где их заставляют их руководство.

Старомодный и не гибкий график работы не совпадает с такими женскими качествами как инновационность, энергия, и забота о других. Но требования к подобному гибкому графику и декретному отпуску для рождения детей, это только часть проблемы, которую достаточно часто ошибочно считают одной из главных причин нехватки женщин на топ позициях в компаниях.

Korn/Ferry и Columbia Business School, провели исследование под названием «Why Women Executives Leave Corporate America for Entrepreneurial Ventures» (Почему женщины на высших позициях в компаниях, бросают работу ради открытия своего бизнеса. Прим. Редактора), в котором выяснили, что 41% сделавших подобный шаг, указали главными причинами своего ухода семейные и личные обстоятельства, 78% хотели проверить и испытать свои способности, а 65 % хотели сами влиять на стратегию своих компаний.

Много людей, работая в больших компаниях, ощущают нетерпеливость и огорчения, но у женщин, подобные чувства просто обостряются и усиливаются.

В этом непонятном мире, когда большинство людей не знают о намерениях других, делание карьеры в компаниях часто достигается не талантом, а правильным позиционированием и поддержкой одинаково-мыслящего (и практически всегда – мужчины) босса, который и продвигает тебя по карьерной лестнице.

Каждый человек ответственен за собственный имидж и образ. Стабильность (непрерывность в работе Прим. редактора), является ключом к продвижению, но у женщин не часто можно найти подобную черту характера.

Пенина Томпсон, соавтор книги «A Woman's Place is in the Boardroom» («Место женщин в совете директоров» прим. редактора), утверждает, что: «Бизнес организации несут на себе отпечатки мужских ценностей, норм и стилей поведения». В этом патриархальном окружение, самые нетерпеливые и одаренные воображением женщины, вынуждены уходить из компаний и «проверять свой потенциал» в других местах – часто в своих компаниях.

Постоянно увеличиваемый уход женщин их компаний не вызван ни материальным благополучием ни слабостью и не желанием бороться. Как раз наоборот.

Женщины закатывают рукава, и, обходя легкие пути, начинают идти по более тяжелому пути - работать в своих компаниях.

**1.Современная гендерная политика поддерживает женщин – предпринимателей.**

Современная гендерная политика — это последовательное создание условий для равенства мужчин и женщин во всех сферах жизни.

Во всем мире признается, что представительное участие женщин в разработке и принятии решений является показателем развития демократического общества, которое ценит и в полной мере использует вклад всех его членов. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Организацией Объединенных Наций в 1979 г., обязывает все государства предоставить женщинам равные права с мужчинами для активного участия в жизни общества.

В СССР и странах Восточной Европы (соц. лагерь) женщины почти не участвовали в принятии экономических решений, так как были мало представлены на ключевых должностях в экономике. В Венгрии, например, в середине 80-х гг. почти 90 % работников высшего управленческого звена были мужчины [1]. Женщины назначались на руководящие должности в стратегически менее важных отраслях, в частности, в розничной торговле, в гостиничном и ресторанном деле, в текстильной промышленности.

Со временем положение не изменилось. В Чешской Республике в 1997 г. только 7 % директоров государственных предприятий — женщины. В госструктурах женщин, которые подпадают под категорию "специалист" по международной классификации МОТ, больше, чем мужчин. Например, в Румынии женщины составляют половину всех специалистов, в Словакии — 2/3, в Литве — 70 %. Женщины, занимающие эти должности, участвуют в принятии решений на нижнем уровне управления, у них есть основа для профессионального роста и возможность занять высокий руководящий пост. И все же, несмотря на то, что женщины имеют все необходимые для профессиональной карьеры качества, им намного труднее стать руководителями: приходится преодолевать препятствия, которые обусловлены гендерными стереотипными представлениями о статусах и ролях. Часто кандидатура женщины при заполнении вакансий руководящей или другой высокой должности не рассматривается вообще, хотя профессиональный уровень, интеллектуальные способности, опыт, квалификация в некоторых случаях значительно превосходят те же качества коллег-мужчин. Даже для элементарного продвижения по службе от женщин требуются, как правило, более высокая квалификация и уровень знаний.

Экономический подъем в стране зависит от количества нормально работающих предприятий различных форм собственности, и то, что женщины являются владельцами фирм, независимо от того, малые они или крупные, увеличивает их возможность влияния на власть, для того, чтобы как можно больше решений в области экономической и социальной политики принималось с учетом их интересов. В Западной Европе женщины-предприниматели возглавляют 20—30 % малых и средних предприятий; в Словакии (26 %) и Литве (20 %) в эту категорию входят основатели и менеджеры новых предприятий (от небольших семейных предприятий до крупных фирм). Данные по Чехии (22 %) включают самостоятельно занятых лиц, которые имеют право нанимать работников [1].

Большая часть нового частного сектора — приватизированные государственные предприятия. Выборка среди директоров крупных частных организаций и компаний в Чехии показывает, что соотношение между женщинами и мужчинами составляет 1:10 (при этом женщины получают 63 % от суммы заработной платы их коллег-мужчин, что указывает на дополнительное преимущество у мужчин) [1]. Факторы мотивации женщин-руководителей, по мнению ученых, могут меняться под воздействием различных причин, но три из них присутствуют всегда. Это — деньги, интерес, самореализация. Женщины уделяют больше внимания социальной стороне бизнеса. Женщины-менеджеры, которые управляют производством и коллективом без какой-либо опеки, больше склонны к социальному партнерству, в результате чего сотрудники меньше нарушают трудовую дисциплину. Они заинтересованы в том, чтобы люди приходили на работу с удовольствием, чтобы интерьер рабочего места был красив, удобен, уютен, а отношения руководителя с персоналом были не только чисто профессиональными. Женщины больше склонны считаться с интересами и мнениями членов коллектива, в большей степени ценят деловые и профессиональные качества сотрудников и всегда стремятся сохранить рабочие места на своем предприятии. Женщины реже конфликтуют с трудовым коллективом и административно-управленческим персоналом, больше вникают в суть конфликта, анализируют его причины для того, чтобы избежать его в будущем .

В России в связи с перестройкой в экономике количество женщин, чья деятельность связана с управлением и принятием решений, сократилось. В начале 90-х гг. удельный вес женщин — руководителей предприятий и организаций не превышал в целом по отраслям 6—9 % [2]. Сейчас почти половина женщин занята в сфере розничной торговли и общественного питания, но даже в них женщины занимают лишь 25 % руководящих должностей [1].

Крах прежних перспектив в плане трудоустройства, заработной платы и профессиональной карьеры на государственных предприятиях особенно остро отразился на женщинах.

В России активизация женщин в области предпринимательства в последние годы в значительной мере обусловлена растущей безработицей, которая, по мнению специалистов, имеет "женское лицо". Именно она подтолкнула в первую очередь процесс самозанятости (челночный бизнес). Поездки в соседние страны за товарами, которые в дефиците на месте, позволяют заработать около 500—3000 дол. США, в то время как среднегодовой доход одного человека в стране проживания составляет менее 1000 дол. США [1]. Чаще всего эти деньги остаются в семейном бюджете и сберегаются на "черный день", часть из них может быть использована на расширение бизнеса или же на создание собственного дела.

Согласно общемировой тенденции, за малым бизнесом будущее в обеспечении занятости женщин. Сегодня 5 млн американских женщин заняты малым или домашним бизнесом . По данным социологического исследования, проведенного в декабре 1997 г. Центром политических технологий по заказу Centre of Independent Private Enterprise (CIPE), где было опрошено 227 человек (1/4 — женщины) из 21 города России [3], к группе отраслей, где количество занятых женщин-предпринимателей колеблется от 39 до 56 %, принадлежит розничная торговля, общепит, культура, здравоохранение, наука. В группе таких отраслей, как промышленность, сельское хозяйство, оптовая торговля, финансовая сфера, женщины-предприниматели составляют от 13 до 20 %.

Это объясняется тем, что они не имеют соответствующего специального образования и им труднее найти заемный капитал, так как данные отрасли требуют большого объема первоначального капитала.

В мире наблюдается тенденция к росту мелких предприятий с небольшим числом наемных работников и невысокими доходами, возглавляемых женщинами, поскольку женщин интересует не сам размер дохода, а его стабильность и легитимность. Это характерно и для российского предпринимательства.

Изучая уровень участия женщин в малом предпринимательстве, важно знать, как сами женщины относятся к тому, чем они занимаются. По данным исследования, это отношение носит нейтральный характер (49 % женщин). Этот факт заслуживает внимания, поскольку ставит под сомнение общепринятое мнение об "осадном положении" женского бизнеса, об отрицательном отношении к нему со стороны общества и государственных структур, поскольку якобы сама идея экономической самостоятельности женщины противоречит ценностям российского общества. Однако в вопросе о качественном уровне взаимодействия с органами власти только каждая десятая женщина оценила его как деловое сотрудничество. Это объясняется тем, что женские предприятия работают в тех сферах бизнеса, к которым государство проявляет небольшой интерес. Отсюда и достаточно устойчивое мнение о невмешательстве органов власти в деятельность предприятий (47 % женщин). То обстоятельство, что мужчины занимают ключевые позиции в крупных предпринимательских структурах в стратегически важных отраслях экономики, влияет на формирование отношения органов власти к предпринимательству и в свою очередь создает им очевидное преимущество при принятии экономических решений на правительственном уровне.

В Республике Беларусь в 1997 г. насчитывалось 21 279 малых предприятий . По данным исследования "Проблема государственной поддержки предпринимательства", проведенного в том же году, директором каждой пятой фирмы является женщина . Свое дело в Беларуси открыли 2,7 % женщин трудоспособного возраста, хотя, согласно данным социологических опросов, около 10% женщин трудоспособного возраста в Республике Беларусь считают себя способными к предпринимательской деятельности . В исследовании социально-профессионального состава потенциальных предпринимателей (Минск, 1998), где женщины составляли 33,9 %, 50,7 % из них заявили о том, что они не планируют заниматься бизнесом . Это объясняется рядом неблагоприятных факторов. По данным этого же исследования, 35 % опрошенных граждан заявили о крайне неблагоприятной для предпринимательства социально-экономической обстановке в

Республике Беларусь; 28,6 % — о негативном отношении к предпринимательству на всех уровнях государственной власти; 28,2 % сетовали на правительственный и законодательный беспредел; 23,1 % — на произвол чиновников госаппарата.

Кроме того, по данным Международной финансовой корпорации (МФК), в Республике Беларусь наметился ряд негативных тенденций в развитии предпринимательства. Как отмечает руководитель проекта "Поддержка частного предпринимательства в Беларуси" Карл Дагенхард, "во-первых, уменьшается количество малых предприятий и частных предпринимателей, причем, по официальным данным, только за 1997 г. их число сократилось на 18 % и 20 % соответственно. Во-вторых, не наблюдается роста количества предприятий в производственной сфере, что связано с нежеланием предпринимателей инвестировать средства в расширение своего бизнеса, в новые технологии и оборудование. В-третьих, остается неизменной или уменьшается рентабельность деятельности у большинства предпринимателей".

Как показывает опыт, малые и средние предприятия были опорой нового экономического подъема. В странах с переходной экономикой женщины открыли или являются владельцами около четверти новых предприятий; это хорошее начало, если учесть то обстоятельство, что предпринимательство для этих стран — дело новое. Результатом этой деятельности является появление нового нестандартного подхода к ведению бизнеса. Хотя у женщин-предпринимателей много общего с предпринимателями-мужчинами, у них другое видение экономической ситуации, они иначе организуют свой бизнес (например, с учетом своих семейных обязанностей), используя нетрадиционные подходы и методы деятельности. Но есть и проблемы, когда у женщин-предпринимателей

есть хорошие идеи, которые могут быть реализованы на практике, однако им часто не хватает делового опыта, профессиональной подготовки, капитала и влиятельных связей в других организациях.

В странах с переходной экономикой правительство и международные организации пытаются оказать помощь женщинам, занимающимся предпринимательством. Как показывают результаты исследования, проведенного в 10 странах с переходной экономикой, государственные программы поддержки женского предпринимательства были созданы в шести из них . Как видно, в остальных странах целевые государственные программы поддержки частной экономической деятельности женщин отсутствуют.

В последнее десятилетие появились программы микрокредитования, количество которых значительно возросло благодаря заинтересованности и участию в них международных учреждений.

Исходным принципом программы является идея о том, что лучше дать бедному возможность заработать себе на еду самому, чем вынуждать его жить на иждивении за счет благотворительности.

Микрокредитование или микрофинансирование осуществляется с помощью некоммерческих организаций, которые выдают займы на создание малых предприятий представителям целевых групп, которым финансовые учреждения не заинтересованы предоставлять заемные средства. Банки не выдают такие кредиты, поскольку расходы на операции по выдаче малых займов себя не оправдывают или потому, что заемщики не могут предоставить необходимое залоговое обеспечение или доказательство своей платежеспособности по возврату кредита. В недавно подготовленном докладе ООН говорится: "Многие программы кредитования предназначены для одной из наиболее уязвимых групп населения в обществе — женщин. Как показывают многочисленные исследования, путем предоставления возможностей для самостоятельной занятости эти программы значительно повышают безопасность, самостоятельность, уверенность в своих силах и статус женщин в обществе".

Опыт стран с рыночной экономикой показывает, что инициатива самих женщин имеет решающее значение в этой области. Примером может служить независимая женская финансовая организация под названием "Женский кредит" ("Mama Cash"), которая была создана в Нидерландах в 1983 г. Помимо других услуг эта организация дает консультации по составлению бизнес-планов и получению доступа к кредитам, выступает гарантом половины суммы займа, выдаваемого коммерческим банком женщине-предпринимателю, а также вместе с ассоциацией опытных женщин-предпринимателей проводит программу "наставничества" .

На 39-й сессии, состоявшейся в марте — апреле 1995 г., Комиссия Организации Объединенных Наций по положению женщин приняла ряд программных документов, направленных на обеспечение равного представительства женщин на уровне принятия решений, и рекомендовала организациям:

- поощрять набор женщин для обучения предпринимательской деятельности на базе среднего образования путем предоставления субсидий и установления квот;

- расширить обучение основам управления;

- поощрять практику "наставничества" с привлечением женщин, занимающих руководящие посты;

- расширять программы кредитования, предназначенные для женщин-предпринимателей, в том числе предоставлять финансовым учреждениям стимулы для оказания поддержки программыкредитования женщин .

Данные рекомендации в полной мере соответствуют ситуации, сложившейся в области женского предпринимательства в странах с переходной экономикой. Некоторые из них уже нашли свое практическое применение, а для других необходимо создать дополнительные условия. Участие женщин в экономической жизни общества на уровне принятия решений должно стать правилом, а не исключением в странах, ставших на путь демократического развития.

**2. Влияние женщин – предпринимателей на экономику и малый бизнес страны.**

В России появится первая не Банковская депозитно-кредитная организация.

Спустя почти четыре года после решения ЦБ в России могут появиться не Банковские депозитно-кредитные организации с ограниченным кругом операций, но упрощенной процедурой выхода на рынок. Дебютантом должен стать финансируемый IFC проект по поддержке малого предпринимательства.

Право на жизнь новый вид кредитных организаций – не Банковские депозитно-кредитные организации (НДКО) - получил 1 октября 2001 г. Согласно положению, подписанному бывшим председателем ЦБ Виктором Геращенко, НДКО могут привлекать средства только от юридических лиц и только на фиксированный срок. Им запрещено проводить расчетно-кассовые операции, поэтому не требуется оборудовать специальные хранилища и приобретать дорогое оборудование и программное обеспечение, и заниматься спекулятивными операциями. Но зато при их создании минимальный капитал может быть в 10 раз ниже, чем у Банка, - 500 000 евро вместо 5 млн евро.

После появления этого документа в ЦБ полагали, что статус НДКО может оказаться востребован институтами, решившими специализироваться на ипотечном кредитовании. Другие эксперты в качестве возможной ниши называли работу с малыми предпринимателями.

Однако до сих пор ни одной лицензии НДКО выдано не было. Но прецедент, похоже, не за горами. На прошлой неделе Международная финансовая корпорация (IFC) впервые прокредитовала российскую некоммерческую организацию - НП "Женская микрофинансовая сеть" (ЖМС). ЖМС учреждена Еленой Ершовой, Дианой Медман и князем Петром Голицыным. Это партнерство с 1998 г. предоставило малым предпринимателям около 37 000 займов на общую сумму 1,2 млрд руб.

"Женское" название НП связано с тем, что основные получатели кредитов в малом бизнесе - женщины. IFC выделила ЖМС рублевый эквивалент $1 млн. Срок и условия сделки не раскрываются. Руководитель группы инвестпортфеля сектора финансовых рынков Центральной и Восточной Европы IFC Алиреза Завар лишь отметил, что кредит долгосрочный, а ставка близка к тем, по которым корпорация финансирует свои проекты в России.

Исполнительный директор ЖМС Людмила Скляренко рассказала, что для развития деятельности сеть создает НДКО. Попадая под надзор ЦБ, НДКО станет понятнее другим инвесторам и ей будет проще привлекать финансирование. По словам Скляренко, лицензия НДКО, единственным учредителем которой выступило партнерство, будет получена в ближайшие дни.

Представитель ЦБ подтвердил, что на последнем заседании комитета Банковского надзора было принято решение о выдаче первой лицензии НДКО. И регистрационные документы сейчас направлены в налоговую службу.

Руководитель консалтинговой группы "Банки. Финансы. Инвестиции" Александр Хандруев рад грядущему появлению первой НДКО. Одна из самых слабых сторон российской финансовой системы - ограниченность форм финансового посредничества, отмечает он.

Впрочем, и Хандруев, и предправления Юниаструм Банка Павел Неумывакин предупреждают, что НДКО сложно будет привлекать ресурсы. Но Скляренко это не смущает. Ведь даже до создания НДКО ЖМС привлекала коммерческие кредиты у Райффайзен Банка, ПромторгБанка, фонда микрокредитования Credit Suisse.

"Ожидать массового распространения этих организаций слишком оптимистично", в основу их работы заложена хорошая идея, но высокие риски малого бизнеса ставят под сомнение ее успешную реализацию. А ограничивая риски режимом НДКО, организация лишает себя возможности заработка, добавляет Хандруев.

Но в ЖМС уверены в успехе. По отчетности организации в прошлом году доходность активов составила 33,5% при средней стоимости привлеченных ресурсов 15%. Таких примеров на рынке немного, указывает Завар. И корпорация намерена финансировать подобные проекты. Хандруев считает, что они прежде всего будут востребованы в сельской местности, где коммерческим Банкам экономически невыгодно развивать сеть. А наиболее эффективной формой финансовой поддержки малого предпринимательства он считает кредитную кооперацию. По мнению Хандруева, становление этой системы неизбежно, однако займет еще очень продолжительное время.

Желающих Банков немного. Только каждый третий Банк готов кредитовать субъекты малого предпринимательства. Такие результаты содержатся в обнародованных в начале года результатах исследования Ассоциации региональных Банков России. При этом 13% опрошенных Банков выделяют малые предприятия в отдельную категорию заемщиков, с которой они готовы работать. Еще 23% респондентов рассматривают малые и средние предприятия как единую целевую аудиторию.

**Заключение.**

За последнее десятилетие в результате возрастающего участия женщин в экономической и политической жизни они владеют более чем одной третью российского бизнеса. А 25% женщин зарабатывают больше своих мужей.

В постиндустриальном обществе для российских женщин складываются особые предпосылки. Производство товаров переходит в производство услуг, формируются новые модели отношений в сфере труда. Женщина становится востребованной обществом в силу своих природных качеств: из-за способности вызывать доверие, развитой интуиции.

Одним из успешных видов экономической активности женщин стало малое и среднее предпринимательство. Согласно выборочной региональной статистике и оценке экспертов, участие женщин в организации бизнеса, в отличие от участия мужчин, позволяет увеличить рост производства в полтора раза.

Положительная динамика роста объясняется большей социальной ориентированностью женщин, высоким уровнем консолидации, относительно низким потенциалом конфликтов интересов, ориентацией на

деловые стратегии, низким уровнем коррупции.

Среди отраслей, активно осваиваемых московскими женщинами, выделяют розничную торговлю, а также бизнес в образовании, культуре, здравоохранении. В процентном соотношении доля женщин в розничной торговле составляет 39%, в науке - 42%, в образовании - до 80%. Мало освоены женщинами такие отрасли как строительство, промышленность, оптовая торговля, финансовая сфера, где доля женщин предпринимателей составляет до 20%.

Несмотря на позитивные тенденции, характерные не только для столицы, но и для других городов РФ женское предпринимательство на пути своего развития испытывает массу трудностей. Это проблема профессиональной компетенции женщин, организации безопасности предпринимательства, особенности политического сознания и поведения женщины, отсутствие правильной системы взаимодействия между властью и бизнесом. По мнению специалистов, серьезной проблемой является заниженная самооценка женщин, недоступность банковских кредитов, административные барьеры, сложившиеся стереотипы в оценке деловых качеств женщин и т.д. Эти факты мешают женщинам становиться руководителями организаций и предприятий, сейчас их доля в руководстве незначительна.

**Литература.**

1.ЮНИСЕФ. "Женщины в переходный период". Региональный мониторинговый доклад № 6. Флоренция: Международный центр развития ребенка ЮНИСЕФ, 1999.

2.Серегина И. И. Профессиональная карьера //Социс. 1999. № 4.

Барсукова С. Ю. Женское предпринимательство: специфика и перспективы // Социс. 1999. № 9.

3.Алехин Д. И. Социально-экономическая целесообразность поддержки малого бизнеса в регионе // Социология. 1999. № 1.

4.Клименко В. А., Артюхин М. И. Социальная база предпринимательства // Социология. 1999. № 1.

5.Беларусь: ретроспективы и перспективы: Национальный отчет о человеческом развитии. Мн., 1999.

6.Дагенхарт К. Международная финансовая корпорация и развитие предпринимательства в Беларуси // Белорусский экономический журнал. 1998.