Реферат по теме:

Управленческая деятельность социума

**Содержание**

Введение

1. Сущность и структура социального управления

2. Основные принципы управления

3. Функции социального управления

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

В нашей стране, в эпоху плановой экономики, сложилось ошибочное представление о том, что управление – это что-то такое технократичное. Нет, менеджмент – это, прежде всего, работа с людьми. Разумеется, речь не идет о том, что каждый менеджер должен обладать психологическим образованием. Но он должен так организовать работу подчиненных и коллег, чтобы компания пришла к запланированному результату. Таким образом, менеджмент – это управление коллективом людей, своего рода мини-социумом. Поэтому менеджер – лидер особого рода, социальный инженер. Ведь методы и приемы управления бизнесом во многом заимствованы из отношений, которые присущи нашему обществу на том или ином этапе развития. Время идет, общество меняется; автоматически возникает потребность в поиске новых методов управления.

Мировое рыночное пространство, развитие демократических институтов, освоение современных технических средств общения – актуализируют спрос на коммуникационной менеджмента (КМ) как необходимого механизма регулирования экономикой, социальной сферой общества, его политической жизнедеятельностью.

Истоки управленческой деятельности просматриваются в первых прагматических усилиях людей по упорядоченности своего доцивилизованного общения, по воспроизводству разнообразных социальных состояний: семьи, кооперации труда, организованного противостояния природным силам. Управление объективно было востребовано в военных действия людей, а затем оно стало приоритетом видом воинской деятельности.

Управление сравнимо с человеческим мозгом, в котором сосредоточены созидательные возможности людей, откуда дается команда к проявлению их творческих ресурсов. Исторически подтверждено: управленческая деятельность по содержанию и направленности выполняет интеллектуально упорядочивающую роль в жизни общества и, прежде всего, в экономической и политической сферах. Вот почему управленческая деятельность предполагает основательное научное оснащение, а те, кто ею профессионально занимаются должны быть личностями незаурядной одаренности, непрерывно обогащающихся информацией как научно-теоретического, так и эмпирического жанра.

Смысл управленческой деятельности – это подбор материальных, людских и организационных условий в такой пропорции и в таком соотношении, что позволяет достигать поставленные цели. Управление – это программно продуманная деятельность, предназначением которой является из разрозненных элементов воссоздать систему, разумно использовать человеческие, технические и финансовые ресурсы, способствовать цивилизованному развитию общества.

**1. Сущность и структура социального управления**

Истоки управленческой деятельности просматриваются уже в первых прагматических усилиях человека по упорядочению своего доцивилизованного общения, по воспроизводству разнообразных социальных состояний: семьи, кооперации труда, организованного противостояния природным силам. Управление объективно было востребовано в военных действиях людей, а затем оно стало приоритетным видом воинской деятельности.

Семантически слово «управление» близко к слову «экономика», обозначающему в переводе с древнегреческого языка правильность хозяйствования или домоводство. По Ксенофонту, «домоводство» - наука об управлении хозяйством, суть которого «не только справляться со своим хозяйством, но и иметь излишек, чтобы и родной город украсить, и друзьям облегчить нужду».

Управление сравнимо с человеческим мозгом, в котором сосредоточены созидательные возможности людей, откуда дается команда к проявлению творческих ресурсов. Исторически подтверждено: управленческая деятельность по содержанию и направленности выполняет интеллектуально упорядочивающую роль в жизни общества, и прежде всего, в экономической и политической сферах. Вот почему управленческая деятельность предполагает основательное научное оснащение, а те, кто ею профессионально занимаются, должны быть личностями незаурядной одаренности, непрерывно обогащающимися информацией как научно-теоретического, так и эмпирического жанра.

Управление представляет собой деятельность по подбору материальных, людских и организационных условий в такой пропорции и в таком соотношении, чтобы помочь достичь поставленных целей. Управление - это программно продуманная деятельность, предназначением которой является воссоздание системы из разрозненных элементов, разумное использование человеческих, технических и финансовых ресурсов, способствование цивилизованному развитию общества.

В фирменном кодексе поведения персонала электротехнической компании «Мацусита» записано: «Наши принципы: осознание своей ответственности в деле прогресса и приумножения благосостояния общества. Посвящение себя дальнейшему развитию мировой цивилизации».

В основе управления лежат законы разделения власти, делегирования полномочий, рационального использования ресурсов. Чем неукоснительнее они соблюдаются, тем выше эффективность управленческой деятельности. Вкупе с другими научными знаниями об управлении эта деятельность приобретает характер научного управления.

Понятие «научное управление» ввел в оборот Л. Брандес в 1910 г. при обсуждении иска фрахтовой компании в одной из палат Конгресса США. Исторически обоснование этого понятия отведено У. Тейлору - автору книг «Управление фабрикой», «Принципы научного управления». Утверждая необходимость превращения «управления людьми в научный предмет», он призывал создать принципы научного управления, приемлемые для всех видов социальной деятельности: семьи, фабрики, коммерции, церкви. Наиболее концептуально теория научного управления как особого феномена изложена А. Файолем в книге «Общая и промышленная администрация». Признавая предприятие «социальным организмом», он обращал внимание на необходимость его научного конструирования, что возможно при наличии соответствующего управления.

Разделение власти и делегирование полномочий устойчиво проявляется в подразделении системы управления на административные и функциональные органы.

Во главе первых органов управления стоят лица, имеющие право принимать решения: по формированию стратегии предприятия, найму и увольнению персонала, позиционированию во внешней среде. Прежде всего, это топ-менеджеры различных деловых структур. Количество таких персон весьма ограничено. Например, в государственном управлении лица, принимающие решения, составляют 10-15% от общего числа менеджеров.

Вторые органы управления возглавляют лица, занимающиеся разработкой поручений административных менеджеров, выполняющие штабные функции, а также менеджеры, руководящие функциональными подразделениями. Например, отделом по работе с персоналом, службой по связям с общественностью, департаментом маркетинга и т.п.

От того, насколько отлажено работает система административных и функциональных органов управления, зависит успех реального предприятия, государственной структуры, коммерческого общества. Этим объясняется тот факт, почему в управлении решающая роль принадлежит менеджерам. Как бы ни была технически оснащена армия, насколько бы хорошо ни были подготовлены ее солдаты и офицеры, она потерпит поражение, если ее возглавляют бездарные полководцы. Подобное можно сказать о любой сфере жизнедеятельности людей. Наличие компетентных, предприимчивых и ответственных менеджеров - залог эффективности работы любого делового социума. В оптимальном количественном исчислении они образуют своего рода гидропонический слой делового социума, на котором прорастают его достижения.

Следует различать понятия «менеджер» и «руководитель». Менеджером является тот, кто занимается каким-то видом организаторской деятельности. Например, продюсеры в шоу-бизнесе, страховые и рекламные агенты. Руководитель - это менеджер, который возглавляет людей, отвечает за их профессиональную деятельность, осуществляет координацию их усилий по решению общих задач. Если менеджеров может быть много, то руководителей - как административных, так и функциональных - всегда не хватает. По исследованиям психологов, незаурядных руководителей в сорок раз меньше, чем людей, обладающих художественными и математическими способностями.

Как правило, на воспроизводство такого слоя уходит не менее двух-трех лет. Успешное решение этой задачи служит приоритетным фактором обеспечения конкурентоспособности менеджмента деловой структуры. В этой связи следует подчеркнуть, что центрирующей фигурой в управлении является административный руководитель. Он призван постоянно капитализировать научные знания и лучший профессиональный опыт, умело стимулировать трудолюбие персонала, создавать здоровый морально-психологический климат общения. Вот почему управление близко, по мнению У. Тейлора, к искусству и не менее родственно, как утверждал А. Файоль, науке. Отсюда и следует толкование понятия менеджмента: это наука и искусство управленческой деятельности.

Современный менеджмент - отрасль научно-прикладного знания и опыта управленческой деятельности. Ее информационный банк наполнен техническими, экономическими, экологическими, обществоведческими, антропологическими данными, технологичное использование которых ориентировано на повышение конкурентоспособности государства и деловых структур, на возвышение гражданского самочувствия людей.

Являясь основными субъектами управления, руководители выступают в роли социальных архитекторов, занимающихся созданием жизнедеятельных социумов. Чем выше управленческий статус власти, которым обладает руководитель, тем большее значение в его работе приобретает социально-конструктивная направленность, т.е. умение увлекать персонал своими целями, обеспечивать необходимыми условиями для производительной деятельности, успешной реализации работниками своего личностно-делового потенциала.

Как пишет Ли Якокка в своей книге «Карьера менеджера», умение обходиться с людьми - ключ к успеху, менеджер, который не владеет искусством межличностных отношений, подлежит увольнению. Будучи известным в мировом бизнесе топ-менеджером, Ли Якокка несколько раз изучал курс публичной речи в институте Карнеги, в течение четырех лет в одном из американских университетов познавал психологию и психотерапию, по три раза в неделю половину дня и вечер проводил в психиатрическом отделении Аллентаунского госпиталя в целях предметной ориентации в характерах людей.

В контексте приведенных положений целесообразно развести такие широко используемые понятия, как управление и руководство, имея в виду известное высказывание Дж. Локка о том, что нет ничего более вредного для государства и народа, чем распространение неправильных понятий об управлении. Хотя оба понятия лежат в плоскости одной профессиональной деятельности, они не идентичны:

управлять - это значит озаботить себя подбором и использованием условий, необходимых для достижения поставленных задач;

руководить - это значит озаботить других в связи с исполнением ими своих профессиональных (служебных) функций.

Отсюда вывод: чтобы стать преуспевающим руководителем, необходимо быть отменным в личностно-деловом плане управленцем.

Принципиально важно для познания сущности и содержания управления как профессиональной деятельности уметь ориентироваться в таких понятиях, как объект и предмет управления. Это имеет большое значение для достоверной трактовки и понимания объекта и предмета коммуникационного менеджмента.

Объектом управления в широком его понимании являются реальные и виртуальные процессы жизнедеятельности общества во всем многообразии форм их проявления.

Предметом следует признать приоритетные условия их функционирования и факторы позиционирования управления как организационной системы.

Если взять производственный социум, например промышленное предприятие или научно-исследовательский институт, то в данном варианте объектом управления выступают технико-экономические и социальный срезы производственного процесса, а предметом - условия его воспроизводства и организационные факторы его оптимизации и совершенствования.

Таким образом, при расширительном толковании можно утверждать, что управление касается всего многообразия природных, технологических, экономических и социальных процессов, в которые вовлечены или могут быть вовлечены люди. Принимая во внимание качественное различие названных процессов, а потому признавая недопустимость однозначного на них воздействия, управление можно разделить на соответствующие виды: экологическое, технологическое, экономическое, социальное. Качественное различие названных процессов обусловливает и качественное различие факторов, определяющих их функционирование. Все это отражается в специфике деятельности каждого вида управления. Например, PR-деятельностью занимаются все виды управления. Однако в социальном управлении, как в масштабе общества, так и в формате конкретного социума, оно выступает в качестве самостоятельного структурного компонента.

**2. Основные принципы управления**

Наука управления имеет в своей основе систему базовых положений, принципов, которые присущи только ей, и при этом опирается на законы, изучаемые другими науками, связанными с управлением. Очевидно, что прежде чем приступить к изучению социально-психологических аспектов управления и искусству воздействия на личность и коллектив, необходимо рассмотреть фундаментальные основы управления - его принципы.

Поведение одного из основных и наиболее сложных субъектов управления - человека также строится на определенных принципах, внутренних убеждениях, которые определяют его отношение к действительности, на нормах нравственности и морали. Принципы управления объективны, т.е. не зависят от воли и желаний отдельных личностей, хотя любая истина познается через сложнейшую систему субъектно-объектных отношений, и в этом основная трудность управления социумом и отдельной личностью. Эти принципы нельзя считать абсолютной истиной, а только лишь инструментом, позволяющим хотя бы немного поднять завесу над сверхсложным миром личности и коллектива и лишь подсказать руководителю, как разумнее воздействовать на контролируемую систему, и какую реакцию следует, вероятно, ожидать на управляющее воздействие. Даже самый опытный руководитель, прекрасно владеющий теорией управления, не застрахован от неразумной, эмоциональной реакции на ситуацию.

Принципы управления универсальны, т. е. применимы для воздействия на личность и для оптимального управления любым социумом - официальным (производственным, служебным, гражданским, общественным) или неофициальным (семейным, дружеским, бытовым). Особо сложным объектом управления является коллектив, т.е. группа людей, объединенная на основе общих задач, совместных действий, постоянных контактов. Интеллектуальный, культурный и моральный потенциал членов коллектива настолько разный, что трудно предсказать реакцию каждой личности на управляющее воздействие. Как сохранить доброжелательные, сердечные отношения в семье, как установить и удержать взаимопонимание со своим коллегой, как нужно воздействовать на коллектив, чтобы добиться выполнения поставленных задач без конфликтов и стрессов? Принципы управления как фундамент сложнейшего из видов искусств - искусства управления не претендуют на роль панацеи на все случаи жизни, но не оставят человека без обоснованных, продуманных специалистами-профессионалами рекомендаций.

**Принцип цели.** Итак, один из важнейших принципов управления можно сформулировать коротко и четко: каждое действие должно иметь ясную и определенную цель. Этот принцип распространяется на все виды деятельности человека, от государственного и производственного управления и до тактики поведения личности на бытовом и межличностном уровнях. Не зная цели и тех результатов, которых можно ожидать при ее достижении, любая акция, любой поступок обречены на провал или могут вызвать серьезный конфликт.

**Принцип правовой защищенности управленческого решения.** Предпринимательская деятельность всегда сопряжена с определенным риском, а в России после ее вступления в конкурентные рыночные отношения и при не устоявшихся еще правовых нормах - особенно. Взаимодействие между производителем и потребителем, между продавцом и покупателем зависит от многих правовых ограничений. Постоянно рождаются все новые и новые законы, меняются кодексы.

Принцип правовой защищенности требует от руководителей предприятий знания действующего законодательства и принятия управленческих решений только с учетом соответствия этих решений действующим правовым актам.

**Принцип оптимизации управления.** Оптимизация управления позволяет совершенствовать структуру управляемого объекта и повышает его функциональные возможности, что в итоге ведет к ослаблению или полному устранению внутрисистемных негативных процессов. Этот важный принцип управления можно сформулировать так: оптимизация управления повышает эффективность управляемой системы.

**Норма управляемости.** Мучительным, сложным путем пришло человечество к пониманию того, что завышенная норма управляемости может привести к потере контроля и дезорганизации работы предприятия.

Бесспорен тот факт, что при большом количестве подчиненных руководитель фактически не в состоянии полноценно управлять предприятием и может лишь тешить свое самолюбие иллюзией власти. По мнению большинства специалистов, норма управляемости колеблется в значительных пределах в зависимости от многих факторов, но в среднем она составляет 3-5 человек. Уменьшение диапазона управления опасно появлением усложненных организационных структур, состоящих из небольших подразделений с излишним количеством вертикальных уровней.

Норма управляемости руководителя зависит от нескольких факторов:

- типа производства (серийное, мелкосерийное, индивидуальное), его сложности и ответственности;

- оснащенности труда руководителя техническими средствами управления (персональный компьютер и созданная на его основе база информационных данных, эффективность действующих коммуникационных связей и т. д.);

- места руководителя в иерархической структуре, от которого зависит сложность решаемых проблем, мера его ответственности и, естественно, сила эмоциональной нагрузки;

- знаний и опыта руководителя (искусства управления).

**Принцип соответствия.** Для определения соответствие работника занимаемой должности необходим опыт и умение отделить профессиональные деловые качества от словесной мишуры и внешней помпезности сотрудника. Чаще всего люди пытаются откусить больший кусок, чем могут проглотить, ведь обычно человек весьма высокого мнения о своих способностях и интеллекте. Значительно реже встречаются случаи недооценки своих возможностей, робости, застенчивости. Если человеку с хорошим образованием поручить выполнять рутинную канцелярскую работу, то значительная часть его знаний пропадет без пользы, а сам сотрудник будет стараться сменить место работы ради более интересной должности.

Выполняемая работа должна соответствовать интеллектуальным и физическим возможностям исполнителя - вот основа принципа соответствия. Читатели сами могут вспомнить много примеров из своего производственного и жизненного опыта, когда благодаря случайностям конъюнктуры человек со средними интеллектуальными и организаторскими способностями был вознесен наверх служебной иерархической лестницы и, несмотря на все его старания, на работу без отдыха с утра до глубокой ночи, так и не смог добиться каких-либо заметных результатов. Страдает не только работа, под угрозой и его здоровье, благополучие семьи, дружеские контакты с другими людьми.

**Принцип автоматического замещения отсутствующего.** Очевидная важность данного принципа ясна каждому опытному руководителю. Замещение отсутствующих (болезнь, отпуск, командировка) должно решаться автоматически на основе действующих служебных должностных инструкций и регулироваться формально.

Однако замещение отсутствующего, особенно если приходится замещать начальника структурного подразделения, требует от исполнителя большого такта, подготовленности и опыта. Главное, не должна страдать работа. Сам факт передачи функций руководителя хотя бы на некоторое время замещающему его лицу свидетельствует об их обоюдном доверии, о признании за исполнителем компетентности и профессионализма. Принимая на себя дополнительные обязанности, исполнитель, обладая правом на ошибку, несет ответственность не только за свои решения, но и за бездеятельность, особенно в сложных производственных ситуациях. Замещающий должен знать свои новые функции, но еще лучше разбираться в том, чего он не должен делать.

**Принцип первого руководителя** гласит: при организации выполнения важного производственного задания контроль за ходом работ должен быть оставлен за первым руководителем предприятия, так как только первое лицо имеет право и возможность решать или поручать решение любого вопроса, возникающего при внедрении этого мероприятия.

**Принцип одноразового ввода информации.** В деятельности руководителя информация, ее оперативность и достоверность, играет решающую роль, так как она является предметом, средством и продуктом управленческого труда. Один раз введенная в память компьютера информация может неоднократно использоваться для решения целого комплекса информационно связанных задач - вот суть этого важного принципа управления. Этот метод накопления производственной, экономической, кадровой и нормативно-справочной информации является основой для создания баз и банков данных, незаменимым инструментом для получения руководителем и всеми структурными подразделениями предприятия объективных достоверных данных о ходе технологического процесса.

Еще одно важное следствие реализации принципа одноразового ввода информации - возможность прямого доступа конечного потребителя к хранящейся информации без какого-либо посредника. Работая в диалоговом режиме с банком данных, специалисты и работники аппарата управления могут самостоятельно решать задачи и уйти от традиционной зависимости от программистов, которые уже давно чувствуют себя элитой управления.

**Принцип повышения квалификации** настоятельно требует обязательного повышения квалификации всех сотрудников, занятых в производственном процессе, независимо от занимаемой должности. Рыночная экономика современной России предъявляет более серьезные требования к повышению квалификации руководителей предприятий, чем при социалистическом плановом ведении хозяйства. В первую очередь это относится к тем, кто принимает стратегические управленческие решения, кто несет ответственность за развитие предприятия, за постоянное обновление продукции и реализацию новых технологических и организационных решений.

###### 3. Функции социального управления

###### Социальное управление – это управление людьми, которые объединены в большие или малые социальные организации, вне которых немыслимо существование человека, поэтому происхождение управления неразрывно связано с происхождением социальных организаций. При этом под социальной организацией мы понимаем относительно устойчивую социальную целостность, проявляющую разумное поведение, подобно живому организму. Разумное поведение означает способность организации адекватно реагировать (отвечать) на вызовы или решать свои проблемы. Именно благодаря этой способности, обеспечиваемой управлением, социальные организации сохраняют свою целостность и жизнеспособность. Примерами социальных организаций являются семьи, поселения, города, фирмы, партии, общества (цивилизации), мировые сообщества, человечество в целом.

###### Социальное управление имеет универсальный характер кто бы его не использовал. Несмотря на то, что политики управляют обществом, менеджеры - фирмами, а военные - военными операциями, общим является то, что они в конечном счете управляют людьми с помощью одних и тех же функций, методов, средств и технологий управления.

###### Именно это и делает возможным создание общей теории социального управления.

###### Функции управления - это особые виды деятельности, выражающие направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на связи и отношения людей в процессе жизнедеятельности общества и управления им [98]. Состав функций управления должен обеспечивать эффективную реакцию управляющей системы на любое изменение ее состояния.

###### Примерный состав функций социального управления приведен в таблице 1.

###### Из таблицы видно, что с помощью управления в общем случае осуществляется два вида деятельности – основная (производственная) и деятельность, связанная с выживанием и развитием организации.

###### Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Функции социального управления | | | |
| Функции выживания и развития | | Функции управления | Функции управления |
| Функции управления проблемами | Функции развития | основной деятельностью | правоохранительной деятельностью |
| Предвидение и выявление проблемАнализ и исследование проблемЦелеполагание Подготовка решенийКонтроль за  реализацией решенийАнализ выполнения решений | Правовое регулированиеСтруктурное регулированиеУправление инновациямиЦенностное регулированиеРегулирование межорганизационных отношений | ПланированиеОрганизовываниеРуководствоКоординацияКонтроль за исполнительской деятельностью | Прокурорский надзорКонтрольРевизияИнспекцияУправление судопроизводством |

###### Основная (производственная) деятельность осуществляется в рамках действующих структур с помощью функций и методов традиционного менеджмента. Деятельность, связанная с выживанием и развитием организации требует управления проблемами организации и управления развитием, для чего необходимы разработка и принятие управленческих решений. Наконец, поскольку легитимное управление осуществляется путем законодательного закрепления принимаемых управленческих решений, то необходимы также функции управления правоохранительной деятельностью. Таким образом, функции социального управления включают как функции традиционного менеджмента, так и функции подготовки и принятия управленческих решений, а также функции законодательного закрепления управленческих решений и контроля за их выполнением. Конечно, приведенный в табл. состав функций, вряд ли способен разрешить все противоречия относительно понимания социального управления и его функций, которые накопились у приверженцев различных взглядов на управление, тем не менее мы надеемся, что он будет способствовать сближению позиций.

###### Как следует из таблицы, традиционные функции управления (функции управления исполнительской деятельностью) составляют менее половины всех функций управления, что во многом объясняет неудачные попытки управления обществом с помощью в основном функций классического менеджмента.

###### Многие из указанных функций (в частности, функции управления проблемами организации и функции развития) имеют скрытый (неявный, латентный) или полускрытый характер, что приводит к неадекватным представлениям. В частности, популярное представление об организации как целенаправленной системе является следствием недостаточной осознанности нетрадиционных функций управления. В результате многие руководители не видят большой разницы между управлением обществом и большой фабрикой. А разница между тем огромна – как между человеком и машиной (роботом). Если машину (фабрику) конструировал сам человек, хорошо знающий как она функционирует и что можно от нее ожидать, то общество никто не конструировал и законы его развития нам пока почти не известны, поэтому, в отличие от фабрики, целеполагание к нему может быть применимо лишь когда будут получены объективные знания о законах функционирования общества. Без таких знаний все попытки устанавливать перед обществом конкретные цели (коммунизм, развитый социализм, цивилизованная рыночная экономика) являются не более чем утопиями, вызванными искаженным представлением об обществе как большой фабрике.

###### Сказанное выше приводит к выводу о необходимости институционализации (научного и общественного признания) латентных и полулатентных функций управления и совершенствовании их выполнения, что позволит повысить выживаемость и управляемость организаций, т.е. их способность достигать поставленных целей.

**Заключение**

Рассмотрев социальную сущность и основные принципы управления, мы неизбежно приходим к выводу, согласно которому управление представляет собой сложный и многогранный процесс взаимосвязанных функций, которые органически связаны с определенными структурными компонентами. Поэтому при исследовании управленческой деятельности социология управления уделяет приоритетное внимание определению структуры и функций этой деятельности. Структура управления не остается неизменной, а характеризуется подвижностью и изменчивостью. Из определения её сущности становится очевидным, что она предполагает систематическое воздействие субъекта управления на социальный объект, составляющий предметную область управленческой деятельности.

**Список использованной литературы**

1. Акулов В.Б., Рудаков М.Н. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА - М, 2005.
2. Административный менеджмент: Учебник - ("Учебники для программы MBA") (ГРИФ) /Райченко А.В.; Райченко А.В.; 2009; Инфра-М; - 320с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник / И.Н. Герчикова – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007. – 501с.
4. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента. – М.: Таганрог: ТРТУ, 2005.
5. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент в системе образования /Учебное пособие - М.: ЮНИТИ, 2006.
6. Камышанов П.И. Практическое пособие по менеджменту. – М.: ИНФРА-М, 2006.
7. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури Основы менеджмента: Учебник /. – М.: «Дело», 2006. – 494 с.
8. Переверзев М.П., Шайденко Н.А., Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебник. Издательство: М., ИНФРА-М, 2008. – 159 с.
9. Питер Ф., Друкер. Эффективный управляющий: Учеб. пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2007.