

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
TALLINNA KOLLEDŽ**

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus

Elenika Kornijenko

**ÄRIEDUKUST MÕJUTAVAD ISIKSUSE OMADUSED EESTI
ETTEVÕTJATE PILGU LÄBI**

Lõputöö

Juhendaja: R. Vatsar

Tallinn 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. УСЛОВИЯ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА В БИЗНЕСЕ	6
1.1 Экономическая обстановка Эстонии	6
1.2 Причины поведения человека в философии	8
1.3 Факторы, влияющие на успех в бизнесе.....	12
2. ГЛАВНЫЕ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА УСПЕШНЫХ ЭСТОНСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ.....	19
2.1 Методика и выборка	19
2.2 Экономическое положение дел выбранных компаний	22
2.3 Исследование и анализ полученных данных	26
2.4 Выводы.....	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	38
Список использованной литературы	40
Приложения.	42
AUTOREFERAAT	53
Lisad autoreferaadile.	60
Lisa 1. Küsimustikus pakutud isiku omadused.....	60
SUMMARY	61

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день в современных экономических условиях Эстонии всё чаще встречаются энтузиасты, открывающие свой бизнес. Всё больше внимания обращается на личность предпринимателя наряду с состоянием рынка и экономическими отношениями между субъектами экономической деятельности. Безусловно, на проявление тех или иных личностных качеств человека влияет обстановка, в которой человек находится в данный момент. В данной работе рассматривается конкретная обстановка – ведение бизнеса, его развитие.

Актуальность исследования связана с тем, что в Эстонии привлекательная экономическая среда для предпринимательства, но этого не всегда бывает достаточно, чтобы добиться успеха на рынке. В этой работе выяснится, на развитие каких личностных качеств следует обратить внимание начинающим предпринимателям, чтобы лучше адаптироваться в бизнес-сфере, и какие качества могли бы помочь им оставаться в игре на рынке Эстонии и зарабатывать ещё большую прибыль. Результат данного исследования мог бы быть полезен начинающим предпринимателям, которые готовы прислушаться к опытным коллегам, и обратить внимание на то, какие личностные качества стоило бы в себе развивать, чтобы достичь таких же высот в бизнесе. Центры бизнес-обучения тоже могли бы взять на заметку итоги данной работы, чтобы более конструктивно подбирать курсы для своих студентов, направленные на развитие личности.

Целью работы является выяснение личностных качеств и изменения взглядов на ведение бизнеса, за счёт которых местные предприниматели добиваются успеха. Будут рассмотрены качества, которые преобладали у бизнесменов в начале их деятельности, когда опыта принятий управленческих решений не было. Со временем и с приобретением опыта могут меняться качества личности человека, и это тоже будет рассматриваться в работе – какими видят себя управленцы сегодня.

Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

- 1) описание экономического положения на рынке Эстонии;
- 2) исследование философских причин поведения человека;
- 3) анализ современных мнений о личности управленца;
- 4) составление онлайн-опроса;
- 5) сбор данных от респондентов;
- 6) проведение живого интервью;
- 7) сравнительный анализ полученных результатов.

В исследовании участвовали владельцы 72 компаний, действующих на территории Эстонии, из них 40 было эстоноязычных руководителей и 32 русскоязычных. Они отвечали на вопросы, связанные с положением дел в их компаниях, и на вопросы, касающиеся личностных качеств, которые помогли в достижении успешного экономического положения их организаций.

Руководителям было предложено на выбор 70 качеств характера, расположенных в произвольном порядке, из которых нужно было выбрать всего 10 и расположить их по приоритету. В ходе живого интервью было выслушано мнение относительно принятия руководителем интуитивных решений и советы новичкам в бизнесе. В сравнительном анализе участвуют результаты опроса, разделённые по языковой принадлежности руководителей.

Автор данной работы понимает, что с большой вероятностью невозможно получить объективные и однозначные ответы от респондентов относительно их сильных личностных качеств. Основным препятствием этому является наличие предубеждений в их сознании, количество которых на сегодняшний день составляет около 150 значений. В данном исследовании влияние когнитивных искажений не берётся в учёт, поскольку это требует очень глубокого научного анализа, что не предусмотрено данной работой.

Работа разделена на две главы – теоретическую и практическую. В первой описана экономическая обстановка на рынке Эстонии по состоянию на 2015 год, рассмотрены причины поведения руководителей как в философии, так и с учётом современных мнений.

Во второй главе данной работы автор приводит результаты исследования, анализируя успех опрошенных компаний по выбранным критериям и сравнивая выбранные респондентами приоритетные качества личности. Также в этой главе приведены доводы из интервью с одним из управленцев.

Специфика источников литературы напрямую связана с исследуемой тематикой, и затрагивает актуальные мнения эстонских предпринимателей, отражённых в эстонских изданиях. Также использовались современные зарубежные источники, раскрывающие принципы мышления и поведения управленцев. Автор также приводит выдержки из научных исследований по психологии предпринимателей.

1. УСЛОВИЯ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА В БИЗНЕСЕ

1.1 Экономическая обстановка Эстонии

Согласно опубликованному в середине 2014 года исследованию Всемирного банка, Эстония занимает 17 место в мире в числе почти 200 стран по условиям, которые способствуют лёгкому ведению бизнеса.

По оценке директора подразделения развития Целевого фонда развития предпринимательства (EAS) Tanel Rebane, анализ Всемирного банка «Doing Business», с точки зрения внешних инвестиций, является одним из более существенных рейтингов, используемых на практике. Согласно оценке Т. Rebane, конкурентоспособность предпринимательской среды привлекает инвесторов в Эстонию и создает для действующих здесь предпринимателей благоприятную почву для роста. «Основные слабые места Эстонии, которые необходимо исправить, – это доступность электричества, защита интересов миноритарных акционеров и нахождение решения для неплатежеспособности. Для еще более лучшего функционирования предпринимательской среды и повышения конкурентоспособности важен анализ сути этих проблемных мест», – пояснил Т. Rebane.

Ежедневно Эстония конкурирует со своими ближайшими соседями. Согласно опубликованным результатам, Латвия находится на 23-ем, Литва – на 24-ом месте, а Финляндия и Швеция соответственно на 9-ом и 11-ом месте. Т. Rebane добавил, что Эстония должна развиваться так же, как развиваются наши основные конкуренты. «Эстонская Республика поставила целью в новой Стратегии роста предпринимательства достичь к 2020 году 15-го места. А почему бы не поставить такую цель и не прийти к ней уже в следующем году», задает вопрос представитель EAS. (5)

По мнению экспертов, экономический климат в Эстонии во втором и третьем квартале 2015 года был ниже среднего за многие годы, но уровень потребления остается высоким. По словам директора Института конъюнктуры, Marje Josing, экономический рост замедлен из-за продолжительной нехватки квалифицированной рабочей силы. Также на замедление экономического роста влияет малая конкурентоспособность Эстонии на мировом рынке экспортной продукции. К тому же, резко и существенно сократились объёмы транзитных грузов, обрабатываемых в эстонских портах. Тем не менее, директор института оценила общую ситуацию в эстонской экономике как удовлетворительную. (13)

Эстония занимает 19 место из 146 в рейтинге Forbes стран, привлекательных для ведения бизнеса. Эстония является членом Европейского Союза и еврозоны с 2004 года, руководствуется современной рыночной экономикой, и уровень дохода на душу населения является одним из самых высоких по Центральной Европе и Прибалтике. Сменявшие друг друга правительства Эстонии преследовали свободный рынок, и развивали экономические программы для поддержки предпринимательства и придерживались в основном рыночных реформ. Нынешнее правительство стало применять принципы здоровой фискальной политики, которые привели к сбалансированности бюджетов и низкому уровню государственного долга. Экономика растёт благодаря сильным секторам электроники и телекоммуникаций, а также благодаря крепким торговым связям с Финляндией, Швецией и Германией. Экономика Эстонии упала в середине 2008 года в результате резкого спада инвестиций и потребления, за которым последовал разрыв пузыря на рынке недвижимости и снижение спроса на экспорт из-за экономического спада в остальной части Европы. Однако эстонская экономика хорошо восстановилась в последние пять лет. (6)

1.2 Причины поведения человека в философии

Помимо экономических обстоятельств, в принятии решений руководителями предприятий важную роль играет фактор неопределённости, ведь многое происходящее вокруг носит случайный характер. Обстоятельства и решения – главные слагающие жизни. Обстоятельства, то есть возможности, нам заданы и навязаны. Мы называем их миром. Жизнь не выбирает себе мира, жить – это очутиться в мире окончательном и неразменном, сейчас и здесь. Наш мир – это предрешенная сторона жизни. Но предрешенная не механически. Мы не пущены в мир, как пуля из ружья, по неукоснительной траектории. Вместо единственной траектории нам задается множество, и мы соответственно обречены... выбирать себя. Немыслимая предпосылка! Жить – это вечно быть осужденным на свободу, вечно решать, чем ты станешь в этом мире. И решать без устали и без передышки. Даже отдаваясь безнадежно на волю случая, мы принимаем решение – не решать. Неправда, что в жизни «решают обстоятельства». Напротив, обстоятельства – это дилемма вечно новая, которую надо решать. (26)

Из вышеприведённого отрывка ясно прослеживается необходимость принятия решений человеком, чтобы двигаться дальше. Соответственно, можно предположить, что человек должен обладать некоторой рискованностью, храбростью, чтобы бесстрашно и решительно суметь преодолеть возникшие трудности. Также и организации, которые представляют собой живые организмы со своим жизненным циклом, должны приспособливаться и двигаться дальше по своему пути, и способ их движения зависит от принятых руководством решений.

Экономика в наши дни весьма динамична и переменчива, и это зачастую является причиной закрытия молодых фирм. Построив команду, отладив процессы работы, наметив планы на будущее и тактику достижения целей, руководство вдруг сталкивается с непредвиденными препятствиями, которые не всем удаётся преодолеть и выжить на рынке. Richard Pascale, бизнес-консультант и автор книг по управлению, считает, что в бизнесе всё как в природе. Чтобы выяснить принципы, отражающие особенности живых систем, он начал изучать методы управления в самых серьёзных организациях – от Вооруженных сил США до Capital One Financial Corp., от Monsanto Co до Royal Dutch Shell Group. В результате своих исследований R. Pascale пришёл к мнению, что закон природы сохраняет свое значение и в бизнесе: «приспособляйся или погибнешь». (12)

Такой подход подтверждает, что руководитель должен быть гибким, ловким и открытым новым возможностям.

Скорость изменения в среде бизнеса увеличивается и это является основным аргументом для того, чтобы отдаляться от чётких бизнес-планов и начать руководствоваться интуитивными решениями. Эту мысль развивает крупный бизнес-деятель и инвестор Vinod Khosla: «Мысль, о том, что предпринимателям нужны подробные бизнес-планы, всегда казалась мне сомнительной, но сегодня в большинстве случаев она попросту абсурдна... Теперь курс приходится менять постоянно – нужно адаптироваться, а не планировать. Учитесь ориентироваться, интуитивно чувствовать, где таятся наиболее благоприятные возможности. Я, конечно, всегда проверяю, может ли управленческая команда разработать стратегию, но рассматриваю это скорее как способность совершать открытия, шлифовать свои идеи, нежели как процесс планирования». (30)

Не секрет, что определённые решения рассматриваются через призму интуиции управленца. Интуиция здесь рассматривается скорее как инстинкт, некое автоматическое поведение, не подкреплённое рассуждением и логическим сознательным анализом ситуации. Ненгі Bergson определяет интуицию как специфическое умение человека «видеть целое раньше его частей», способность мгновенного творческого решения задачи. Интуиция как бы предвосхищает деятельность сознания, интеллекта, оставляя на долю последнего лишь формально-логическое закрепление полученных результатов. (20) Такая трактовка интуиции выбрана в связи с тем, что условия в экономической и бизнес-среде постоянно меняются, и управленцы сталкиваются с такими условиями, как правило, впервые или очень редко. Соответственно, можно сказать, что у них нет чёткого опыта, на основании которого можно было бы принимать рациональные решения. Таким образом, интуиция подразумевает долю подсознательных ощущений, если говорить о начале предпринимательской деятельности.

Однако, канадские психологи-экспериментаторы, исследовавшие интуицию в контексте открытия, считают, что внезапность озарения – это лишь окончание более продолжительного, скрытого познавательного процесса, когда к решению стоящей перед человеком задачи автоматически подключаются приобретенные ранее знания, организованные в систематические сети, хранящиеся в памяти. Интуитивное мышление, как подчеркивают авторы, немислимо без опоры на прежние знания. Следуя этому

утверждению, можно предположить, что интуиция предпринимателя с течением времени развивается и перерастает в осознанное основание для принятия управленческих решений. В этом случае важен факт существования опыта у человека, и тогда возможен акт принятия решения на интуитивном уровне.

Li Iacossa, знаменитый менеджер, воскресивший автомобильного гиганта-производителя Chrysler, утверждает, что иногда стоит довериться интуиции. (31) Такое мнение говорит о том, что руководитель в какой-то степени должен быть готов пойти на риск, что можно обозначить таким качеством, как рискованность.

Robert H. Waterman, директор крупной консалтинговой компании и автор книги «Фактор обновления» поддерживает мнение Li Iacossa об интуиции, говоря, что позволяет управленцам воспроизводить годы опыта без сознательного обдумывания, и призывает доверять шестому чувству. (29)

John Coates в своей книге «Hour between dog and wolf» утверждает, что интуиция – она не просто существует, а она жизненно необходима для осуществления рационального выбора. При этом имеется в виду, что интуиция основана на предшествующем опыте, который повторялся несколько раз, и человек научился распознавать в существующей ситуации контуры прошлого опыта и «дорисовывать» дальнейший ход событий в своих мыслях и принимать решения. В книге также используются результаты исследований доктора Daniel Kahneman'а на тему психологических процессов, управляющих человеческими суждениями и принятием решений. D. Kahneman утверждает: «Интуиции нельзя доверять, если окружение не стабильно или меняется не по правилам». Значит, на шестое чувство могут полагаться только те, кто повторяет одни и те же операции в области своей деятельности – военные лётчики, шахматисты, пожарные. Играя на рынке, учитывая постоянно изменяющиеся условия экономики, можно предположить, что интуиция – не самый надёжный помощник для предпринимателя. (8)

Однако, кроме экономических, существуют ещё и психологические причины того, почему менеджеры действуют интуитивно. Например, часто руководитель компании находится во власти психологического эффекта «проецирования», или стремления видеть качества собственной личности в других людях. Этот фактор усиливает иллюзии руководителя в отношении поведения исполнителей. Если учесть, что руководитель организации не

всегда имеет возможность и желание анализировать приемы и инструменты, которые применяет исполнитель интуитивно сформулированных задач, то феномен «проецирования» имеет тенденцию к усилению. Достижение цели и высокая эффективность этого достижения воспринимается руководителем как подтверждение правильности выбранной им управленческой технологии. Ему часто невдомёк, что цели организации могут достигаться не благодаря, а вопреки его решениям, – с помощью «своевольных» действий исполнителей. При этом нельзя отрицать роль обстоятельств в достижении успеха. (30)

Несомненно, успех сопровождается преодолением трудностей и решением проблем, и, вероятно, самый неэффективный способ с ними справиться – это бояться их, оставлять всё как есть, надеяться, что проблемы сами исчезнут. Один из авторов, разбирая труды Никколо Макиавелли, процитировал: война неизбежна, и если её откладывать – это обстоятельство сыграет в пользу других. Путь к успеху можно сравнить с войной, когда применяется различное «оружие» для борьбы с проблемами и конкурентами, но избежание конфликта лишь позволит проблеме вырасти. (10) То есть, предположительно, стоит сразу же предпринимать меры в случае появления проблемы на горизонте, принимать вызов и не обходить конфликты стороной. Это говорит о том, что менеджер должен обладать определённой смелостью, чтобы принимать решения.

За смелостью недалеко стоит рассудительность, способность анализировать, так как принятие определённого решения предполагает выбор оптимального. Понятие выбора предполагает рассмотрение множества вариантов, отсеивание ненужного от желательного. Значит, чтобы прийти к цели, нужно учитывать риски и пытаться ликвидировать возможные побочные эффекты, то есть руководитель должен обладать определённой долей рассудительности.

1.3 Факторы, влияющие на успех в бизнесе

Мир предпринимательства полон конфликтов, и стороны, вовлечённые в противостояние, хотят знать, кто на какой стороне находится. Чёткая позиция – да или нет, за или против – вызывает уважение к управленцу и предостерегает его от ещё более опасного положения между двумя линиями фронта. Независимо от результатов разрешения конфликта, руководитель, не приняв чёткой позиции, рискует стать побеждённым.

Основываясь на мнениях руководителей, удача почти никогда не фигурировала как причина успеха, а вот неудача – часто называется как причина провала. Удача создаёт основу и обеспечивает возможности, но без определённых способностей, с помощью которых можно эффективно воспользоваться условиями, это вряд ли принесёт успех. В свою очередь способности определяются интеллектом руководителя. Для управления требуется ценить опыт других и уметь распознавать хорошее и плохое, когда оно сделано или сказано. Не более этого, но и не менее, нужно, чтобы управлять. (9) «Удача – это не благоприятное стечение обстоятельств, а наша готовность ими воспользоваться.» (18)

В книге «Ettearvatavad tulemused ettearvamatus maailmas» приведены 4 принципа, следуя которым, команда может добиться успеха в условиях, когда «местность становится труднопроходимой, как подъём на крутую гору». Команды, которые пренебрегают этими правилами, обычно выбывают из конкуренции, теряют из виду свои приоритеты, сбавляют скорость достижения цели и переводят фокус с поставленных задач на что-то другое, тем самым теряя веру в себя самих. Эти 4 принципа проверены временем и не изменяются:

1. претворите в жизнь свои приоритеты в самом лучшем качестве;
2. действуйте с уверенной скоростью;
3. за счёт меньшего достигайте большего;
4. уменьшите страхи. (4)

Действовать из раза в раз по заданным правилам значит иметь высокий уровень уверенности, предсказуемости поведения. Действуя хаотично, действительно можно упустить из фокуса главную цель. В таких условиях немаловажную роль играет способность планировать и видеть последствия наперёд. Чётко распределив обязанности в команде, ограничив рамки действий команды, оперативно реагируя на внешние изменения, значит принимать быстрые уверенные решения. Как говорит Андрей

Коробейник, интернет-предприниматель и представитель партии реформистов в Эстонии, один из ключей успешного бизнеса – это рациональное поведение, исключающее влияние эмоций. (23) Соответственно, когда ситуация в экономике неожиданно резко меняется, следует сохранять самообладание и холодный разум.

Специалисты по кризисному управлению, рекомендуящие, как готовиться и реагировать на кризисы в бизнесе, среди ключевых моментов также выделяют способность предвидеть, предчувствовать причины, масштабы и последствия кризисов. (12)

Из вышесказанного следует, что принятие верных решений действительно требует способности предвидеть последствия наперёд – в неизвестной и меняющейся обстановке разглядеть основной смысл совершающихся событий, уловить их главную тенденцию, понять, «куда они движутся». Способность видеть перспективы, конечно же, является необходимым условием эффективного управления. И эта способность не менее важна, чем решительность в действиях. (21)

По словам Teeli Remmelg, менеджера по развитию компании Konfera OÜ, гарантией успеха управленца является способность быть гибким, уметь подстраиваться к нестабильным условиям и к коллегам другого склада характера. В свою очередь способность адаптироваться зависит от желания и умения выбрать подходящий тип поведения. Руководителями становятся люди, от природы обладающие властным характером, которые желают получить контроль над окружением, также они обладают долей рискованности и с удовольствием принимают вызовы. Однако их успех зависит во многом и от того, насколько они смогут найти подход к подчинённым с противоположным типом характера. Если такой руководитель сможет стать достаточно терпеливым и откликнуться на просьбу дать время привыкнуть к новшествам своим сотрудникам, которые предпочитают действовать спокойно, размеренно и с трудом «входят в новые повороты», то успех становится более вероятным.

Исполнительный директор Alexela Oil AS Ain Kuusik признаётся, что в его характере преобладали авторитарные качества в течение 15 лет управления, у него была власть и право быть резким и требовать исполнения своих приказов. В последние годы он осознанно сменил тактику управления и стал больше слушать своих подчинённых. Лучший результат не заставил себя ждать. Ain подмечает свои ошибки, – он был

нетерпеливым и не считался с мнением своей команды, часто говорил то, о чём впоследствии мог пожалеть. Его резкие высказывания по-разному отражались на подчинённых, кто-то мог замкнуться в себе и не высказать в ответ существенные идеи, которые могли бы положительно повлиять на общий результат работы.

По оценке директора IPB Partners OÜ Mati Sõöt, основной деятельностью которого является оценивание поведения и развития поведенческих навыков человека, сегодня авторитарный стиль управления отходит на задний план. Демократичная культура управления набирает популярность, среди управленцев главной задачей становится не заставить уважать себя и своё мнение, а больше доверять способностям сотрудников и их мнениям. Но тогда встаёт вопрос об адаптации, ведь если всё время ломать свой характер, учитывая детали каждой отдельно взятой ситуации, то состояние стресса не заставит себя долго ждать. Это происходит потому, что у человека есть склонность возвращаться к старым привычкам и выход из зоны комфорта требует определённых усилий. Человеку удобно вести себя так, как в нём заложено это природой, потому что врождённым способностям учиться не нужно. Общение только с похожими на себя людьми препятствует эффективной деятельности, потому как в этом случае другого типа сотрудники и задачи получают мало внимания. В заключение своего анализа Mati Sõöt подвёл итог, что успешный руководитель должен быть способным выходить из зоны комфорта и быть готовым понимать и управлять коллегами, которые отличаются от него по характеру. (9)

Говоря о врождённых качествах человека, можно сослаться на книгу «Sandbox Wisdom» от автора Tom Asacker, в которой говорится, что успех в мире бизнеса обеспечен тем, кто следует зову сердца, не отступает от веры в свою мечту. Он также приводит цитату антиутописта Aldous Leonard Huxley: «Секрет гениальности в том, чтобы сохранить дух детства на всю жизнь, и никогда не терять энтузиазм» (7). В связи с этим автор призывает не бояться рисков, стараться быть чутким, жизнерадостным и страстным, и тогда успех будет неминуем.

В книге бизнес-психолога John Assaraf «The Answer» чётко описывается причина возможных неудач в предпринимательстве. Известно, что бóльшая часть информации записывается и хранится в подсознании человека, которое в свою очередь отвечает за автоматическое поведение.

Таблица 1. Соотношение разума и подсознания

Критерии	Разум	Подсознание
Масса мозга	17%	83%
Управление восприятием и поведением	2-4%	96-98%
Функции	Сознательные	Несознаваемые
Время	Прошлое и будущее	Настоящее
Глубина памяти	До 20 секунд	Бесконечно

Источник: John Assaraf «The Answer»

Разум охватывает лишь 17% от общей массы мозга и контролирует 2-4% восприятия и поведения. Бессознательному отведено 83% массы мозга, и подсознание контролирует 96-98% восприятия и поведения. Разум сознателен: человек обращается к осознанной воле, сознательно ставит цели и оценивает результаты. Подсознание не ставит собственных целей, но реализует те, которые поставлены; оно не оценивает результатов и не перебирает достижения, лишь сопоставляет их с поставленными целями. Разум воспринимает прошлое и будущее. Подсознание не ведаёт ни того, ни другого, оно ориентировано исключительно на настоящее. Разум использует кратковременную память, пределы которой обычно ограничены 20 секундами. Подсознание способно запоминать всё.

Подсознание – хранилище всех привычек и навыков, как физических, так и ментальных. Иными словами, оно является базовой операционной системой и вдобавок исполняет все установленные программы. Наверняка с каждым случалось действовать «на автомате», то есть достичь некоего результата, при этом, совершенно не запомнив предшествующих этому действий. Это сила привычки, или навыка. То, что человек делает снова и снова, он запоминает так крепко, что ему уже не приходится задумываться, чтобы в точности

повторить процедуру. Привычки и навыки не только охватывают физические действия, но и распространяются на ментальную среду. Когда человек думает о чём-то постоянно, у него появляется привычка думать об этом. Со временем привычка думать вырабатывает убежденность и веру. К 17 годам многие наверняка миллион раз слышали «Нельзя!», а «Можно» – от силы 5000 раз. На каждое «да» приходилось двести «нет». Именно так закладывается привычка неспособности что-либо сделать.

Большинство людей воспринимает собственные цели в форме надежд и желаний. «Надеюсь, я добьюсь успеха в бизнесе», «Хотел бы я заработать миллион долларов...», а за многоточием обычно следует такая мысль, сознательная или неосознанная: «...но у меня ничего не получится». Для большинства главным препятствием к достижению цели служат не внешние обстоятельства, а тот факт, что они не верят в возможность реализации желания. J. Assaraf утверждает, что нельзя достичь того, во что не веришь. Вера относится к той части мозга, которая «возглавляет шоу», пусть человек даже, как правило, не подозревает существования этой веры.

Не так давно неврологи сделали поразительное открытие: 96-98% действий человека, из которых складывается его поведение, автоматизированы. Вот почему человек ставит себе цели, но не реализует их. Постановка целей – задача разума, а достижение их – задача подсознания. Тренировка бессознательной части личности состоит из двух этапов: сначала, опираясь на разум, следует выбирать мысли, которые хотелось бы превратить в убеждения, а затем приступать к тому, чтобы запечатать эти мысли в бессознательной части мозга. (2)

J. Assaraf у сложно не поверить, – он, как специалист в своей области, подтверждает слова большинства бизнес-тренеров, которые призывают поверить в себя, в свои способности и освободить своё подсознание от навязчивых идей о своей негодности.

В данной работе одним из важных факторов, влияющих на достижение успеха в бизнесе, исследуется личность предпринимателя. «Личность – это то, что позволяет предсказать, что сделает человек в данной ситуации. Личность связана со всем поведением индивида, как внешним, так и внутренним». (22)

Весной 2015 года онлайн-ресурс обзора бизнес-деятельности www.ceo.com опубликовал статью Molly Owens о личностных качествах, присущих всем эффективным

руководителям. Статья основана на результатах опроса лидеров и их подчинённых о том, проявление каких качеств ждут от своих начальников подчинённые, и какими качествами должен обладать руководитель. По окончании исследования выявили 4 качества: честность, открытость, решительность и добросовестность. Честные руководители понимают, что построить сильную команду без доверия невозможно, поэтому они берут за основу создания своей организации именно это качество. Открытость – это одно из измерений «Большой пятёрки», относится к тому, насколько руководитель готов перенимать чужой опыт, насколько его разум открыт для нестандартных решений. Хорошие лидеры поддерживают такую культуру, в которой члены команды имеют значение, каждый может быть услышан и оценён по достоинству. (11) К решительности также относится и рассудительность, ведь команда следует за тем руководителем, который способен взвесить за и против, и принять верное решение, которое приведёт к успеху. Другими словами, хороший лидер принимает важные решения, исходя из того, что действительно является лучшим для всей организации, и делает он это уверенно. Добросовестность характеризуется как мера организованности, продуманности и видения перспектив, которой обладает руководитель. Лидер с высокими показателями этих качеств, как правило, на короткой ноге со своими подчинёнными, поддерживает их и замечает детали в их работе, как хорошие, так и негативные, и способен предложить рациональное решение недочётам.

Другой источник предлагает ещё такие качества лидера: упорство, умение вертеться, отказоустойчивость, вдохновлённость, готовность рисковать, внимание к деталям, желание побеждать, решительность. Жизнь такого предпринимателя полна всяческих лишений, но он по-прежнему остаётся в игре, он может найти способы победить, эти способы он претворяет в жизнь быстро и уверенно, не упуская из виду ни малейшей детали, и добивается успеха. (17)

Другие репортёры журнала ceo.com, например Holly Rust и John Rampton, в своих свежих статьях рассуждают о качествах хорошего руководителя и приписывают им следующие качества: способность слушать и общаться, скромность, быть примером для других, открытость новому, изворотливость, способность отказать, рассудительность и адекватная самооценка. (16, 14) Эти слова подтверждает обзор известных лидеров из разных областей. Например, в политике, такие великие деятели, как Уинстон Черчилль, Франклин

Рузвельт, Нельсон Мандела, Маргарет Тэтчер, отличались пытливым умом, упорством, неотступностью от своих идей, энергичностью. В бизнесе тоже немало примеров для подражания: Джон Рокфеллер, Генри Форд, Сергей Брин, Стив Джобс. Все они новаторы, революционеры, искушённые риском, добились известности и влияния на сегодняшние технологии, используя свои выдающиеся организаторские способности. Предпринимательство – это тоже творчество, и эта область также имеет своих представителей, таких как, Энди Уорхол, Джон Леннон, Майкл Джексон. Эти люди были вдохновителями масс, были примерами для подражания. Бизнес – это также как спорт или как война, где от лидера требуется постоянная работа над собой, лидеру доверяют как полководцу, он готов делать жертвоприношения ради успеха в виде своих личных желаний. (27)

У многих предпринимателей сегодня есть кумиры, на которых хочется быть похожими, поэтому они стараются использовать или развить в себе именно те качества, которыми обладали их идола. Именно такие качества и их взаимосвязь с успехом эстонских бизнесменов будут рассмотрены в следующей главе.

2. ГЛАВНЫЕ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА УСПЕШНЫХ ЭСТОНСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

2.1 Методика и выборка

Для проведения исследования были использованы следующие методы: онлайн-опрос, живое интервью и сравнительный анализ. Методы опроса и интервью были выбраны в связи с тем, что позволяют раскрыть субъективный взгляд предпринимателей на ведение бизнеса, что и является целью для данного исследования. В качестве фактора, влияющего на достижение успеха в бизнесе, рассматривается личность предпринимателя, его качества характера. Метод анализа применяется к результатам исследования, в котором были задействованы бизнесмены Эстонии.

Онлайн-опрос содержит в себе 3 вопроса для респондента:

1. оценивание успеха своего предприятия в цифрах;
2. обзор себя в начале бизнес-карьеры и выбор 10 личностных качеств, которые преобладали в то время;
3. выбор 10 личностных качеств, которые на сегодняшний день помогают держать двери бизнеса открытыми.

Метод анализа основан на наблюдении тенденций характеристик среди владельцев бизнеса в сравнении с достигнутыми показателями, отображающих успех компании.

Живое интервью затрагивает вопросы о принятии управленческих решений и о взглядах на ведение бизнеса в целом, а также опыт общения с коллегами.

Опрос был составлен в онлайн-среде и отправлен по электронной почте владельцам компаний. Опрос направлен на две категории респондентов – эстоно- и русскоговорящие предприниматели. Контактные данные респондентов были взяты из открытых источников: интернет-страница Торгово-промышленной палаты Эстонии, система мониторинга коммерческих и некоммерческих организаций www.inforegister.ee. Часть

респондентов являются клиентами компании Performia OÜ, где работает автор. Сфера занятости респондентов не являлась критерием отбора для опроса. Единственным условием было то, чтобы владелец бизнеса не стоял на пороге открытия своей компании, а уже имел бы некоторый опыт в этом деле. Это условие соответствует тому, чтобы иметь возможность сравнить характеристики, способствующие началу предпринимательской деятельности и достижению успеха спустя некоторое время.

Для ответа на второй и третий вопрос анкеты респондентам на выбор было предложено 70 качеств характера, без разделения на группы, распложенных в произвольном порядке. По окончании опроса автор разделил эти качества по общим принципам психологии на 2 группы – моральные и волевые, и на 2 произвольные подгруппы – положительные и отрицательные, в зависимости от результата, к которому обычно приводит поведение в том или ином качестве.

Таблица 2. Фрагмент таблицы с разделением качеств на подгруппы

Качества с положительным оттенком	Качества с отрицательным оттенком
Вежливость	Наглость
Собранность	Высокомерие
Уверенность	Завистливость
Готовность помогать	Меркантильность
Пунктуальность	Критичность
Целеустремлённость	Нетерпеливость
Упорство, настойчивость	Агрессивность
Аккуратность	Хулиганство
Внимательность	Эмоциональность
Наблюдательность	Властность

Источник: составлено автором

Личностные качества, приведённые в таблице 1 и в приложении 1, разделены на группы по признаку положительности или отрицательности последствий, к которым может привести поведение с проявлением указанных качеств. Такое разделение основано на общепринятых суждениях и на субъективной оценке автора.

Моральные черты характера выражают направленность личности, систему отношений к окружающей действительности: к обществу в целом, к людям в отдельности, к самому себе, к труду. Моральные черты также выражают своеобразные способы осуществления этих отношений, присущие каждой личности индивидуально. (28) Направленность определяет цели и устремления человека, но важно и то, готов и умеет ли человек сознательно регулировать свое поведение, свою деятельность в соответствии с определенными правилами, преодолевать препятствия на пути к поставленной цели. Поэтому выделяют вторую группу черт характера – волевые черты.

Таблица 3. Фрагмент таблицы с разделением качеств на основные группы

Моральные качества	Волевые качества
Наглость	Целеустремлённость
Вежливость	Упорство, настойчивость
Собранность	Самообладание
Уверенность	Дисциплинированность
Готовность помогать	Высокомерие
Пунктуальность	Нетерпеливость
Аккуратность	Агрессивность

Источник: составлено автором

Считается, что направленность личности значительно влияет и на результаты деятельности человека, и на его личностное развитие. Чем больше человек заботится об окружающих его людях, об их интересах, интересах своего коллектива, тем больших успехов добивается он в своей деятельности, тем полноценнее развивается как личность. (32)

Для проведения опроса была составлена одна анкета на двух языках – на эстонском языке и на русском. Электронные письма со ссылками на опрос были отправлены на 165 адресов. С ответами вернулось всего 72 анкеты, из них 32 от русскоговорящих предпринимателей и 40 анкет на эстонском языке. Опрос проводился в период с 24 ноября по 5 декабря 2015 года.

2.2 Экономическое положение дел выбранных компаний

Для оценки экономического положения компаний, владельцы которых участвовали в опросе, были проанализированы следующие показатели:

1. количество человек, составляющих стабильную команду;
2. годовой оборот за предыдущий год;
3. количество часов в день, посвящённых рабочим делам;
4. наличие доверенного лица на время отъездов;
5. количество дней отпуска в год, которое владелец может себе позволить;
6. объём прямых расходов в соотношении с оборотом;
7. рост клиентской базы;
8. возраст компании.

Вышеуказанные критерии выбраны в связи с тем, что наиболее полно могут описать загруженность руководителя и отобразить финансовое состояние компании. Эти показатели также помогут оценить успех компании. Под успехом подразумевается, что процессы на предприятии организованы таким образом, что рабочая команда способна в большей степени самостоятельно справляться с ежедневными задачами, и управление компанией занимает у владельца минимум времени.

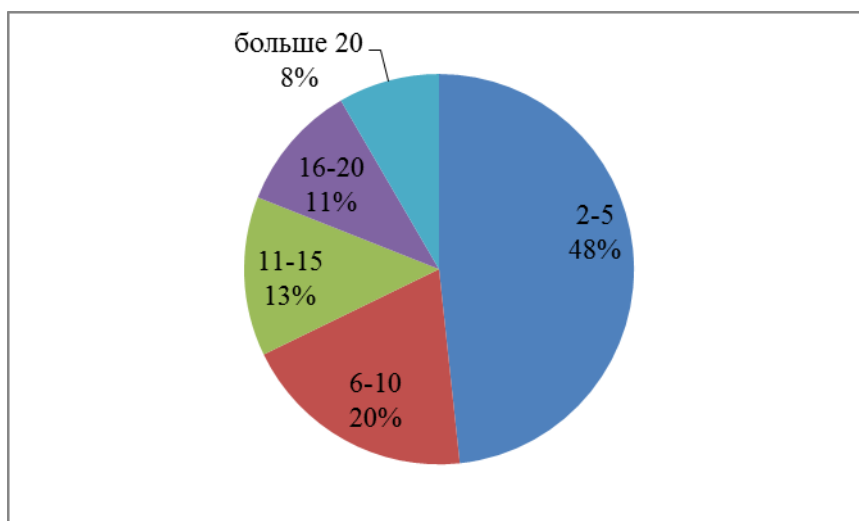


Рисунок 1. Количество человек в рабочей команде опрошенных руководителей

Источник: составлено автором

Как показывает диаграмма на рисунке 1, опрошенные компании – преимущественно совсем небольшие, состоят из 2-5 человек, таких компаний в исследовании оказалось 35 из 72. Однако треть компаний можно обозначить как средние, состоящие из команд от 6

до 15 человек. При этом почти 20% компаний можно отнести к рангу относительно крупных – от 16 человек и более чем 20. Такое распределение предприятий по размеру позволит дать более объективную оценку результатам исследования.

Для того чтобы собрать стабильную команду, нужно некоторое время, соответственно, одним из критериев оценки был возраст предприятия.

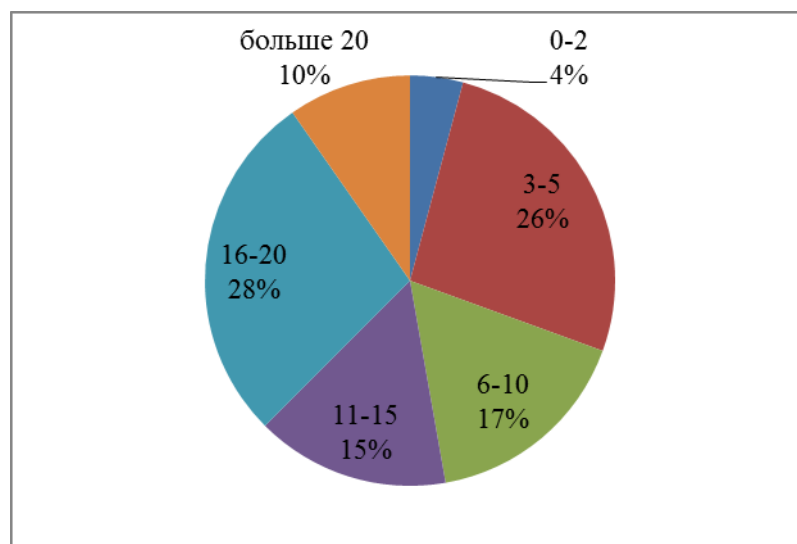


Рисунок 2. Возраст опрошенных компаний

Источник: составлено автором

В ходе опроса выяснилось, что выбранные компании можно разделить по возрасту примерно поровну на три группы – те, которые начали свою деятельность ещё до 2000-го года, в начале 2000-х, и относительно молодые компании, которые ещё только набирают обороты. Большинство из них открыли свои двери более 10 лет назад, что говорит о том, что эти компании являются крепкими и устойчивыми к внешним воздействиям. Также можно предположить, что в такой стойкости есть заслуга руководителей, которые смогли наладить работу таким образом, чтобы преодолеть экономические кризисы, которые обрушивались на них неоднократно за время существования предприятий. Такие показатели вполне можно назвать успешными.

Опрошенные компании являются коммерческими организациями, предоставляющими товар или услуги. Соответственно, чтобы оборот компании рос, нужно предлагать свой продукт рынку и продавать его. Выживание компании напрямую зависит от клиентов, которые в свою очередь приносят доход. Весьма сложно было бы вырастить клиентскую

базу, производя некачественный продукт, поэтому прямые расходы тоже рассматриваются как один из важных критериев оценки.

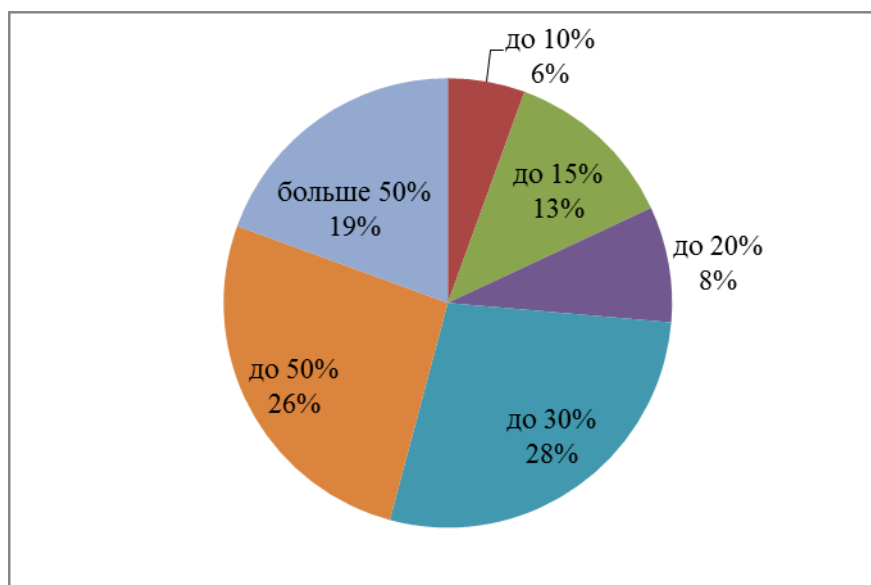


Рисунок 3. Объём расходов в соотношении с оборотом

Источник: составлено автором

Половина опрошенных владельцев, 39 человек, отмечают, что прямые расходы компании составляют существенную часть от оборота – 30-50%, также 14 человек ответили, что больше 50% средств от оборота тратится на то, чтобы производить свой продукт. Четверть респондентов тратят на основу производства в среднем 10-20% от оборота.

Три четверти компаний добиваются роста клиентской базы в среднем на 5-10% в год. Вероятно, это именно те, кто давно играет на рынке, но, тем не менее, продолжают умеренно развиваться. Такую тенденцию вполне можно назвать успехом. (Приложение 2)

Далее рассматривается субъективный фактор успеха, касающийся личного времени руководителя. Автор предполагает, что успешный управленец это тот, который сумел организовать работу предприятия настолько хорошо, что команда вполне может обходиться в повседневных вопросах без вмешательства руководства. 60 респондентов из 72 имеют доверенное лицо, на которого можно оставить свои рабочие дела на время отъездов. Больше половины опрошенных владельцев всё же имеют возможность отдохнуть от работы не менее недели в год, но при этом они не могут позволить себе

отсутствовать более 2 недель. Около 20% из них позволяют себе отпуск длительностью в 21 день, а некоторые даже более 30 дней в году. (Приложение 3)

Индикатором того, насколько хорошо налажены процессы в компании, можно считать время, которое руководитель тратит на то, чтобы заниматься управлением. При этом не имеет значения, находится ли владелец на предприятии или решает управленческие вопросы на расстоянии – это всё считается, как время, посвящённое своему бизнесу.

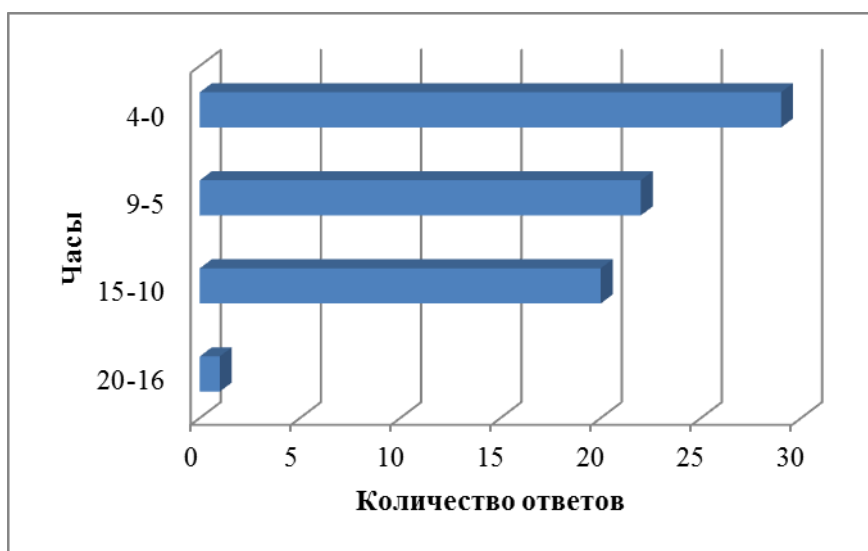


Рисунок 4. Количество часов, отведённое делам компании в день

Источник: составлено автором

Как видно на рисунке 4, далеко не многие руководители могут похвастаться большим запасом времени, свободного от работы. Всё же треть управленцев проводит на предприятии больше времени, чем длится стандартный рабочий день, в среднем от 10 до 15 часов. Можно сказать, что владельцы, ответившие именно так, выполняют почти двойную норму по рабочим часам. Однако 70% респондентов утверждают, что их рабочий день длится примерно столько же, сколько у их сотрудников – 4-9 часов (предполагая, что у некоторых могут быть в команде сотрудники, работающие неполный рабочий день). Такое положение дел говорит о том, что большинство управленцев смогли настроить работу предприятия оптимальным образом.

Анализ экономического положения дел опрошенных компаний показал, что респонденты – владельцы преимущественно небольших компаний, начавшие свою деятельность в разное время, но, тем не менее, продолжающих развиваться разными темпами. И

независимо от того, сколько времени руководители посвящают работе, им удаётся двигать свою компанию вперёд. Такие разносторонние данные позволяют более объективно оценивать результаты опроса, касающиеся личностных качеств управленцев, которые помогают им оставаться в игре на рынке.

2.3 Исследование и анализ полученных данных

Собранные данные были распределены в таблицы в программе MS Excel по принципу приоритетности и разбиты на категории по признакам языковой принадлежности респондента и временному промежутку. Под приоритетностью рассматривались первые 3 качества, отмеченные респондентами. Предполагалось, что выбранные качества будут разделяться на положительные и отрицательные в зависимости от результата, к которому обычно приводит поведение в том или ином качестве. По результатам опроса было отмечено, что за редким исключением были выбраны только положительные качества, поэтому от деления по такому принципу автор отказался. Однако было применено деление качеств по группам – моральные и волевые (таблица 3 на стр. 21).

Таблица 4. Фрагмент. Приоритетные качества русских бизнесменов в начале деятельности

Личностные качества	Количество ответов
Волевые	67
Оптимистичность	14
Целеустремлённость	11
Упорство	8
Любопытство	6
Моральные	29
Уверенность в себе	8
Умение отдавать	3
Вежливость	2
Внимательность	2
Готовность помогать	2

Источник: составлено автором

Русскоговорящих респондентов было 32 человека, соответственно было рассмотрено 96 позиций, которые разделяли первые три качества, отмеченные каждым респондентом. Как

видно из фрагмента таблицы выше, русскоговорящие владельцы компаний в начале предпринимательства руководствовались преимущественно волевыми качествами – оптимистичность, целеустремлённость, упорство и другие. То есть, первично было то, чтобы суметь адаптироваться, преодолеть первые сложности, подстроиться под правила, действующие на рынке. Безусловно, моральные принципы, направленные на то, чтобы установить хороший контакт с окружением тоже играли не последнюю роль, чтобы быть принятым в эту экономическую игру. Русские бизнесмены первое место отводят уверенности в своих действиях, это позволяет действовать последовательно, принимать чёткие решения и вносить минимум суматохи в свою деятельность.

С течением времени приоритеты немного меняются, и, когда желаемое достигнуто, становится очень важным удержать достигнутое на достойном уровне и продолжить развитие.

Таблица 5. Фрагмент. Приоритетные качества русских бизнесменов сегодня

Личностные качества	Количество ответов
☐ Волевые	50
Оптимистичность	9
Стремление к переменам	7
Видение перспектив	6
Гибкость	4
☐ Моральные	46
Уверенность в себе	7
Рассудительность	5
Вежливость	4
Умение отдавать	4
Умение учиться	4

Источник: составлено автором

Вера в лучшее будущее не оставляет русскоязычных предпринимателей, к тому же в них укореняется уверенность вместе со стремлением к переменам. Для того чтобы перемены случались, хорошо бы видеть перспективу и предугадывать результат перемен. В этом моменте включается рассудительность – анализ данных, расставление приоритетов, исследование возможностей. Приоритеты сменяются и в области моральных качеств – становится важным не только получать, но и уметь отдавать, быть полезным, и уметь учиться. Рассудительность становится на стражу уверенности, что говорит о том, что

отводится время для проведения работы над ошибками. Вежливости тоже отводится одно из первых мест, и вероятно, это может являться одним из ключей удержания клиентов и получения лучших условий от поставщиков, что непременно важно для роста компании.

Эстонских респондентов было 40 человек, соответственно было рассмотрено 120 позиций, которые разделяли первые три качества, отмеченные каждым респондентом. Эстонские предприниматели имеют немного другой подход к открытию бизнеса. У них так же, как и у русских бизнесменов, преобладают волевые качества, но эти качества отличаются.

Таблица 6. Фрагмент. Приоритетные качества у эстонских бизнесменов в начале деятельности

Личностные качества	Количество ответов
Волевые	67
Сообразительность	9
Целеустремлённость	7
Видение перспектив	6
Гибкость	5
Упорство	5
Любопытство	4
Моральные	53
Уверенность в себе	11
Готовность помогать	5
Дисциплинированность	5
Ответственность	5

Источник: составлено автором

Эстонцы, помимо целеустремлённости, возводят в приоритет сообразительность, способность быстро понимать окружающую обстановку и находить верные решения. Настойчивость и упорство у эстонцев тоже имеет вес, наравне с видением перспектив. Можно предположить, что русские предприниматели начинают коммерческую деятельность весьма хаотично, тогда как эстонцы подходят к этому более серьёзно, быть может, даже не столь оптимистично, взвешивая возможности и потребности рынка. Что касается моральных качеств, то можно сказать, что подход эстонцев весьма схож с подходом русских. Обдумав перспективы, они набираются уверенности, и, воплощая в жизнь найденные решения, стараются строго придерживаться правил и найти признание своих решений среди потребителей.

Со временем соотношение веса волевых и моральных качеств, играющих роль в управлении бизнесом, у эстонцев почти не изменилось. Однако заметно сменилось содержание этих групп.

Таблица 7. Фрагмент. Приоритетные качества у эстонских бизнесменов сегодня

Личностные качества	Количество ответов
☐ Волевые	71
Критичность	8
Умение учиться	8
Гибкость	7
Энергичность	7
Стремление к переменам	6
Изворотливость	5
☐ Моральные	49
Ответственность	6
Внимательность	5
Готовность помогать	5
Трудолюбие	5
Уверенность в себе	5

Источник: составлено автором

Эстонские бизнесмены склонны более тщательно разбирать свои ошибки и промахи в прошлом и выносить из этого уроки, при этом активно стараясь изменить курс событий, и обходить острые углы. Делают это они с такой же уверенностью, как и русские бизнесмены, уделяя немало внимания деталям. За этим кроется недюжинное трудолюбие, способное свернуть горы и привлечь новых клиентов в компанию.

Предшествующие результаты описывают конкретные качества, которые выделяют наши предприниматели. Далее представлены результаты, которые связаны с единственным научно доказанным методом исследования личностных качеств «Большая пятёрка». На основании этого метода предложенные качества разделены на определённые группы и найдена взаимосвязь с успехом опрошенных компаний.

Так называемая «Большая пятёрка» факторов личности является наиболее устойчивой и универсальной для разных языковых культур, и единственной научно доказанной теорией. Эта модель личности показывает предрасположенность человека выражать себя определённым образом, чтобы адаптироваться в социальной среде. Такое выражение себя разделяется на 5 черт: экстраверсия, эмоциональная неустойчивость, уживчивость,

добросовестность, открытость опыту. Экстраверсия – это положительные эмоции, лёгкость общения, удовлетворённость жизнью. Эмоциональная неустойчивость, или невротизм – это негативный взгляд на окружение, критичность. Уживчивость характеризуется доверчивостью, вежливостью, соблюдением моральных устоев общества. Добросовестностью отличаются упорные, целеустремлённые, дисциплинированные люди. Черта «открытость опыту» присуща людям с хорошим уровнем интеллекта, готовым к риску, готовым учиться и двигаться вперёд. (19)

Автор распределил 70 исследуемых в данной работе качеств в группы в соответствии с вышеперечисленными аспектами и произвёл расчёты в зависимости от годового оборота компаний. Таким образом, получилось 20 таблиц, в которых отображено количество ответов по обороту в каждой группе личностных качеств (приложения 8-11).

Таблица 8. Пример распределения ответов по группам качеств

Экстраверсия	
Оборот в евро	Количество ответов
больше 500 000	9
500 000	0
300 000	0
150 000	0
100 000	0
75 000	0
50 000	10
30 000	4
10 000	7

Источник: составлено автором

Сначала все 70 качеств были помечены порядковым номером от 1 до 5, что соответствует группам качеств в следующем порядке: экстраверсия, невротизм, уживчивость, добросовестность, открытость опыту. Затем были подсчитаны ответы, связанные с годовым оборотом компаний, в каждой из этих групп. Из таких таблиц ясно прослеживается взаимосвязь личностных качеств и уровня годового оборота.

На основании таких расчётов было построено 4 графика в соответствии с каждой группой респондентов: взгляд на себя русскоговорящих предпринимателей в начале деятельности и сегодня и самооценка эстоноговорящих бизнесменов в начале деятельности и сегодня.

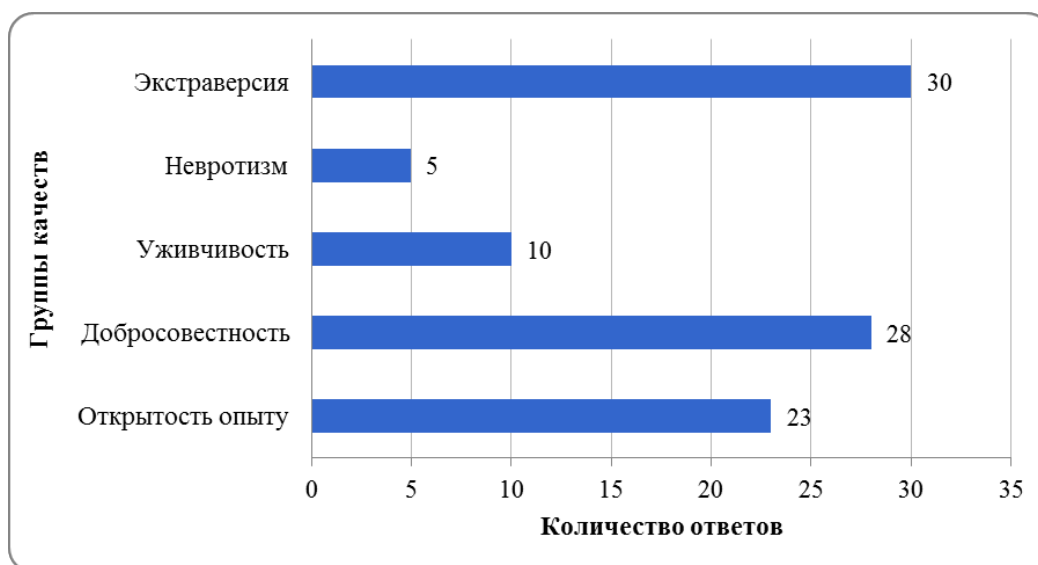


Рисунок 5. Преобладание качеств у русскоговорящих бизнесменов в начале деятельности

Источник: составлено автором

На рисунке 5 видно, что главные качества, которые помогали начать бизнес, относились к группе экстраверсии, добросовестности и открытости опыту. Судя по таблицам из приложения 8, можно увидеть тенденцию взаимосвязи приоритетности качеств и достигнутого годового торгового оборота. При этом было отмечено, что экстраверсия отмечалась приоритетной 9 раз в случае оборота более 500 000 евро и 10 раз в случае оборота 50 000 евро. Прикладывая долю упорства, целеустремлённости, русские бизнесмены смогли открыть бизнес и добиться оборота в 300 000 евро. Открытость опыту тоже играла немаловажную роль, и помогла добиться оборота в 500 000 евро в 8 случаях.

Стоит отметить, что группы качеств «невротизм» и «уживчивость» не имели существенного веса и не рассматривались автором для подведения итогов исследования. Результаты расчётов взаимосвязи этих групп качеств и оборотов компаний можно посмотреть в приложениях 8-11.

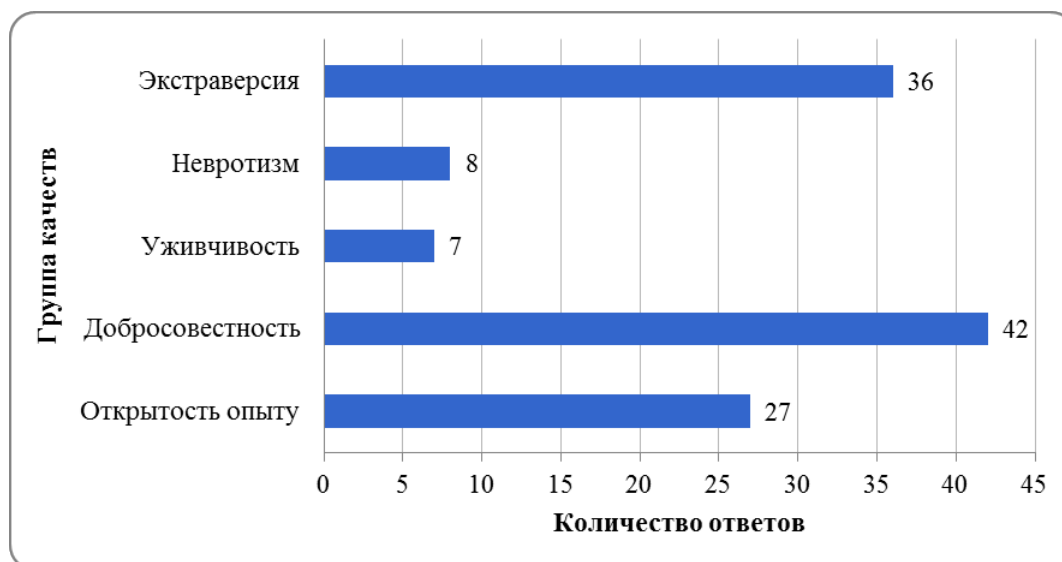


Рисунок 6. Преобладание качеств у эстонских бизнесменов в начале деятельности

Источник: составлено автором

Заметно, что показатели самодисциплины у эстонцев на порядок сильнее, чем у русских, что в свою очередь подтверждает результат предшествующего исследования, в котором замечен более основательный подход к открытию бизнеса эстонцами. На втором месте по важности отмечается открытость внешнему миру, обращение внимания во вне. Умение учиться, рисковать, желание перемен также имеют немалый вес.

Несмотря на общую экономическую среду, показатели двух групп бизнесменов всё же отличаются. Вероятно, это обусловлено разностью менталитетов, культурных привычек. Но, тем не менее, есть и схожие черты, и по ним было бы целесообразно делать выводы, поскольку самое важное, что объединяет респондентов, это их принадлежность к классу предпринимателей.

Далее будет рассмотрена взаимосвязь личностных черт и успеха компаний на сегодняшний день.

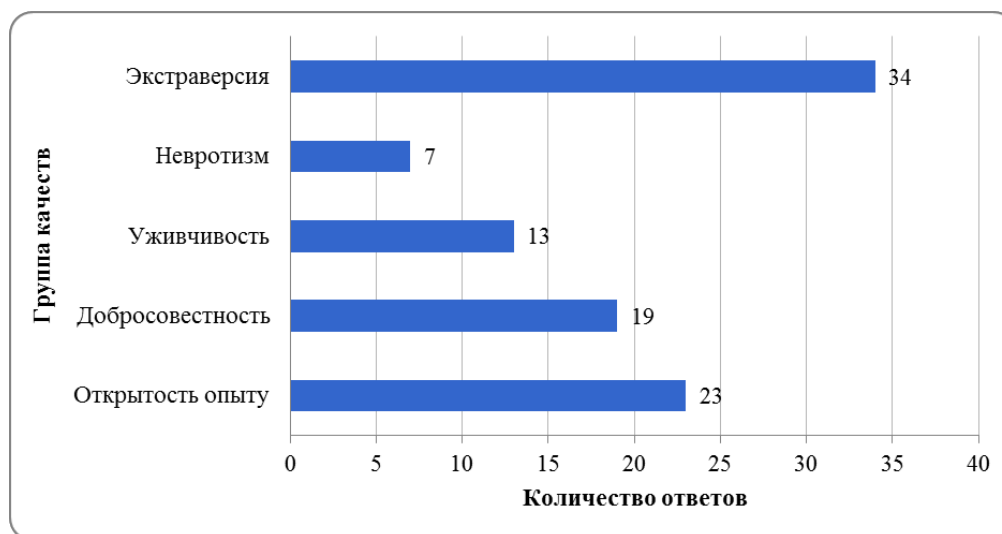


Рисунок 7. Преобладание качеств у русских бизнесменов сегодня

Источник: составлено автором

Если в начале предпринимательства русскоговорящие бизнесмены предпочитали меньше обращать внимания на советы опытных коллег, то на сегодняшний день приоритеты сменились, но они всё так же остаются открытыми окружающему миру. Добросовестность помогает сегодня умеренно развиваться средним компаниям с оборотом около 500 000 евро. Сегодня, кроме умения учиться и прислушиваться к опыту других, также движет средние компании вперёд и удержание внимания на окружении; эти качества были отмечены в случае оборота 75 000 – 300 000 евро наибольшее количество раз.

Как было замечено ранее, невротизм и уживчивость не играют существенной роли в достижении успеха нашими бизнесменами. Предположительно, это может быть связано с тем, что качества, входящие в группу «уживчивость», подразумевают вполне естественные принципы поведения в обществе. Тогда как качества из группы «невротизм», как правило, имеют временный характер, обусловленный эмоциональным состоянием. Но, тем не менее, эти качества не игнорировались респондентами, и тоже фигурировали в ответах, хоть и в малой мере.

Дисциплинированность и приверженность поставленной цели заслуживает особого внимания в рядах эстонских предпринимателей. Эти качества сопровождают их с самого начала их деятельности.

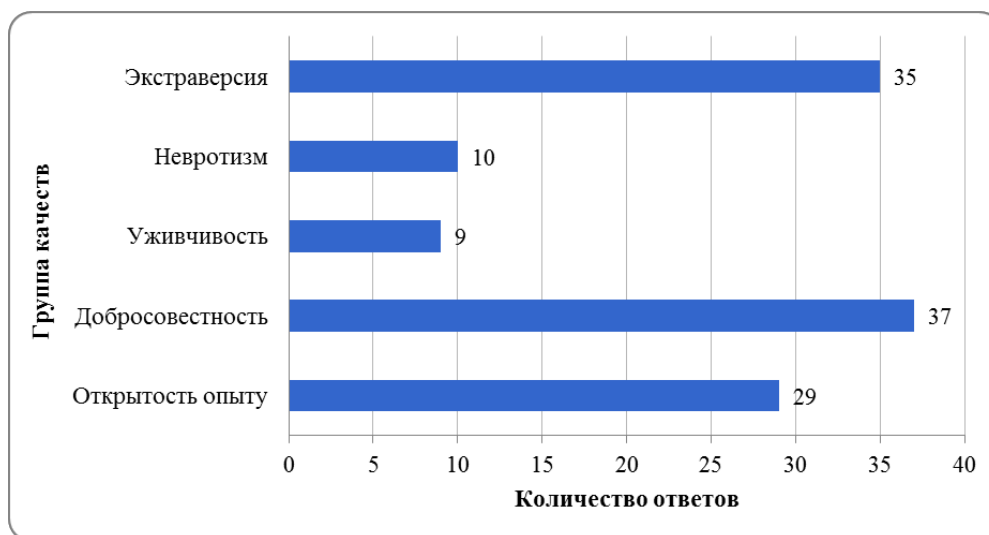


Рисунок 8. Преобладание качеств у эстонскоязычных бизнесменов сегодня

Источник: составлено автором

Эстонские бизнесмены всё так же привержены правилам и старательно делают свою работу, при этом, не забывая добираться знания у более опытных коллег, не удерживая себя от открытого общения. Наиболее популярными группами качеств у крупных эстонских компаний с оборотом 500 000 евро и более оказались «добросовестность», «экстраверсия» и «открытость опыту». Замечено также, что средние компании, оборот которых достигает 150 000 – 300 000 евро в год сегодня много внимания уделяют тем же качествам, что и их крупные коллеги.

Помимо опроса предпринимателей, было проведено интервью с двумя владельцами компаний. Основные вопросы касались взглядов на принятие интуитивных решений в начале бизнес-деятельности и их последствий, наблюдаемых сегодня. Также было интересно узнать, как предприниматели стали действовать, что сегодня они достигают успехов, и что бы они могли посоветовать новичкам в бизнесе.

По утверждению владельца компании Ravolar Grupp OÜ занятой в сфере обслуживания автомобилей с 1995 года, главным его личностным качеством была настойчивость, упорство. Конечно, в начале деятельности преобладали интуитивные решения,

основанные на эмоциях. Раньше он считал, что эмоции ему помогали управлять бизнесом, но сегодня, он однозначно пришёл к мнению, что был не прав. Как он говорит, он преодолевал любые преграды именно потому, что он был способен реагировать на внешние изменения, находить оптимальные решения и быстро доводить дела до конца. При этом, он минимум внимания обращал на отношения с людьми, как с персоналом, так и с поставщиками и клиентами. Он уверенно портил отношения со всеми, зато он отлично справлялся с технической стороной работы. Он находился в постоянном противоборстве с клиентами, и спасало его только терпение и стремление к цели. Вадим предположил, что, будучи неумелым собеседником, он притягивал в свою компанию таких же клиентов, с которыми было крайне сложно найти общий язык.

Его прошлый и настоящий опыт связывает то, что он всегда старался найти решение для клиента, то есть потребность клиента всегда была в центре внимания Вадима. Очень важной составляющей успеха была отмечена конкретность, выполнение поставленных задач в чётко отведённые сроки, выполнение данных обещаний. Конечно, в этом ему помогал его профессионализм в автомобильном деле, что позволяло быть уверенным в своих действиях.

Надо отметить, что вторая компания Вадима занята в области бизнес-обучения, и открыл он её уже имея новый взгляд на ведение бизнеса. На сегодняшний день настойчивость так и осталась самым главным ключом к успеху Вадима. Он как Томас Эдисон, если что-то не получается, то он не прекращает пробовать снова и снова, пока не получит желаемое. С помощью самообучения ему удалось снизить барьеры в его сознании, которые обозначали множество причин, почему что-то не может быть сделано. Сильные качества Вадима позволили ему избавиться от идеи, что всему есть предел, что есть некий потолок, выше которого подняться невозможно. Этот потолок сегодня стал прозрачным, и за ним виден бесконечный горизонт возможностей для развития. Его вовсе не останавливают какие-то неблагоприятные экономические прогнозы, он старается воспользоваться каждой возможностью.

В первую очередь, что советует Вадим новичкам в бизнесе, – это позволить себе смотреть на вещи шире, «опустошить свою чашу» для новых знаний, научиться слушать и принимать мнения других. Безусловно, важно перебороть ложные стереотипы об отсутствии возможностей на рынке, анализировать полученные данные, отбирать для

себя истинные, которые будут работать в его случае. Ещё одна немаловажная способность, которая была бы крайне полезна бизнесменам – это ориентация внимания на помощь своим клиентам, как можно было бы лучше сделать, чтобы превзойти ожидания клиента. Ведь всё же, несмотря на продвижение технологических способов выполнения работы, отношениям между людьми отведена очень важная роль в достижении успеха, и не только в бизнесе. (24)

2.4 Выводы

В ходе исследования прослеживалась чёткая тенденция выбора определённых качеств личности респондентами. И эстонцы и русские отмечают уверенность, как главный фактор для начала предпринимательской деятельности. Обе группы респондентов дополнительно подкрепляют первичный выбор целеустремлённостью и открытостью для помощи людям. Отличие, вероятно, состоит в ментальности этих групп. Поэтому русскоязычные бизнесмены смотрят открыто в будущее, надеясь на лучшее, и при этом полагают, что именно упорством они добьются желаемого. В это же время эстоноязычные коллеги более основательно подходят к созданию бизнеса, – они придерживаются более сдержанных позиций, отмечая, что сначала важно найти некоторое решение, которое могло бы быть полезным и в перспективе пользоваться спросом на рынке.

Управление бизнесом на протяжении некоторого времени меняет приоритеты в поведении русских и эстонских предпринимателей. Для первых важным становится рассмотрение возможных перспектив развития бизнеса и построение хороших отношений с окружающими. Для вторых – детальный разбор прошлых ошибок, приобретение нового опыта, что, несомненно, отразится на открытии новых направлений бизнеса, при этом эстонцы продолжают много внимания уделять своему окружению.

Автор поделился результатами исследования с эстонским экономистом, маркетологом и бизнес-тренером Татьяной Мороз. Она, как владелица центра бизнес-обучения Saracity, имеет немалый опыт общения с предпринимателями и анализа показателей компаний-клиентов. Её мнение о причинах неудач наших предпринимателей таково, что они «достигли потолка» и расписываются в своей неспособности достичь больших успехов. Татьяна также подтверждает, что менталитет русских и эстонских бизнесменов

отличается, и действительно ключевым качеством первых называет именно упорство. Но зачастую одного упорства бывает мало, и Татьяна старается раскрыть глаза и на другие достоинства личности наших предпринимателей. Главными качествами эстонцев назвала старательность, дисциплинированность и способность учиться. (25) Такие наблюдения в большей мере подтверждают результаты проведённого исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данной работы было выяснить, какие качества личности эстонские предприниматели считают самыми важными для достижения успеха в бизнесе. Для достижения этой цели были использованы такие методы как онлайн-опрос, живое интервью и сравнительный анализ. В исследовании участвовали владельцы 72 компаний, действующих на территории Эстонии, из них 40 было эстоноязычных руководителей и 32 русскоязычных. Были описаны перспективы развития эстонского рынка и экономическая обстановка Эстонии, которая по состоянию на 2015 год насыщена благоприятными факторами для создания и ведения бизнеса. Также были рассмотрены философские причины поведения человека в спектре управления бизнесом, которые впоследствии были проецированы на результаты опроса.

Общество предпринимателей Эстонии можно назвать этичным, потому как его представители придерживаются высоких моральных стандартов и с уважением относятся к своему окружению, потому и добиваются успехов. Во многом результаты исследования подтверждают и дополняют теоретические доводы относительно того, какой способ принятия управленческих решений может привести компанию к финансовому изобилию.

Сложно не согласиться со сравнением бизнеса с дикой природой, которое привёл Richard Pascale. В этом сравнении фигурирует закон природы, сохраняемый и в бизнесе. Похоже, наши предприниматели тоже уловили эту идею и ставят способность быть гибким, адаптироваться на одни из первых строк в рейтинге приоритетных качеств личности, помогающим вести бизнес. Способность видеть перспективы тоже относится к части выживания, это касается и преуспевания компании на рынке.

В начале предпринимательской деятельности трудно говорить о принятии рациональных решений, но зачастую молодые бизнесмены, не имея чёткого опыта, руководствуются именно эмоциями и подсознательными ощущениями. Хотя о полезности интуитивных

решений ещё ходят споры, наши предприниматели всё же предпочитают действовать рассудительно, уверенно ступая по пути развития, будучи гибкими и открытыми для помощи другим.

Также эстонские бизнесмены имеют хорошую привычку учиться у тех, кто уже имеет некий опыт. Они применяют свои способности анализировать информацию, отсеивать истинное и полезное для себя, тем самым развивая свои навыки эффективного управления.

Как прослеживается из интервью с местными бизнесменами, они поддерживают идею исключения эмоциональных решений и сохранения самообладания и холодного разума. Особенно актуально это становится в динамичной, резко меняющейся экономической ситуации на рынке. Предприниматели солидарны с мнением, что терпение в их непростой работе очень важно, и это относится к тому, чтобы с терпимостью относиться к своим коллегам, подчинённым, с которыми взгляды на некоторые вещи могут расходиться.

Движению вперёд и достижению высоких целей в бизнесе могут препятствовать подсознательные запреты, которые ослабляют веру в свои способности. Как описано на странице 16 данной работы, эти команды формируются очень глубоко в подсознании, и требуется немало усилий, чтобы преодолеть их. Но, как только получится от них избавиться, управленцу откроется горизонт возможностей, он мог бы стать более уверенным в себе и в своих решениях, смог бы видеть пути развития компании, и соответственно добиваться ещё большего успеха. Во всяком случае, это первое условие, которое стоит выполнить, по мнению бизнес-психолога J. Assaraf'a, и это мнение разделяют двое опытных местных предпринимателей, занятых в сфере бизнес-обучения.

Конечно, каждый руководитель в праве сам выбирать политику управления компанией и поведения на рынке, но с гордостью можно отметить, что наши предприниматели работают на благо общества, и стараются принести пользу не только себе.

Несомненно, местные бизнесмены обладают набором личностных качеств, которые способствуют тому, чтобы выгодно использовать предлагаемые рынком возможности, и развивать свои компании. Отчасти и это позволяет Эстонии сохранять высокие позиции в рейтинге коммерческой деятельности среди почти 200 стран мира.

Список использованной литературы

1. **Asacker, T.** (2000). *Sandbox Wisdom*. Eastside Pub. p 128.
2. **Assaraf J., Smith M.** (2009). *The Answer*. Pp 61-62, 68-70.
3. **Coates, J.** (2014). *Kui koerast saab hunt*. 103-111 lk.
4. **Covey S., Whitman B., England, B.** (2009). (Parmakson, P., Toim.) *Ettearvatavad tulemused ettearvamatus maailmas*. 100 lk.
5. **EAS.** (2014). *Предпринимательская среда Эстонии занимает место в первых рядах в мире*. [WWW] <http://www.eas.ee/> (3.10.2015)
6. **Hankewitz, S.** (2015). *Estonia 19th in the Forbes Best Countries for Business list*. [WWW] <http://www.forbes.com/> (20.12.2015).
7. **Huxley, A.** Цитата [WWW] <http://cityinfo.info/man/oldos-haksli>
8. **Kahneman, D., Tversky, A.** (1979) *Prospect theory: An analysis of decision under risk*. *Econometrica*, 47.
9. **Kiviorg, K.** (2009). *Juhi innustavad ideed*. 185-186 lk.
10. **Lisch, R.** (2012). *Ancient wisdom for modern management: Machiavelli at 500*. Pp 94-95.
11. **Owens, M.** (2015). *4 personality traits that all effective leaders share*. [WWW] <http://www.ceo.com> (29.11.2015)
12. **Paskal, R.** (2000). *Surfing the Edge of Chaos: The Laws of Nature and the New Laws of Business*.
13. **Postimees.** (2015). *Эксперты дают эстонской экономике удовлетворительную оценку*. [WWW] <http://rus.postimees.ee/> (12.10.2015).
14. **Rampton, J.** (2015). *12 Leadership Traits of the World's Most Successful Entrepreneurs*. [WWW] <http://www.ceo.com> (29.11.2015)
15. **Regester, M.** (1987). *Crisis Management: How to Turn a Crisis into Opportunity*.
16. **Rust, H.** (2015). *Top Characteristics of a Great Leader*. [WWW] <http://ceo.com> (29.11.2015)
17. **Suster, M.** *Entrepreneur DNA*. [WWW] <http://www.bothsidesofthetable.com> (29.11.2015)
18. **Wiseman, R.** Цитата.
19. **Адамс, Дж.** *Модель личностных черт «Большая пятёрка»*. [WWW] http://www.elitarium.ru/model_lichnostnykh_chert/ (1.12.2015)
20. **Бергсон, А.** Цитата.
21. **Диев, В.** (2002). *Управление, интуиция и неорационализм*. [WWW] <http://www.econom.nsc.ru> (1.12.2015)

22. **Кеттэлл, Р. Б.** (1950). *Факторная теория личности*.
23. **Коробейник, А.** (2012). Интервью Ägiräev.
24. **Лютов, В.** (30.11.2015). *История успеха*. Интервью автора. Запись. Таллинн.
25. **Мороз, Т.** (8.12.2015). *История успеха*. Интервью автора. Запись. Таллинн.
26. **Ортега-и-Гассет, Х.** (1991). (Гелескула, А., Перевод). *Восстание масс. V. Статистическая справка*.
27. **Крутько, С.** *Известные лидеры*. [WWW] <http://4brain.ru/liderstvo/cases.php> (1.12.2015)
28. **Тарасова, Л.** (2009). *Общая психология: конспект лекций*. [WWW] <http://www.e-reading.club> (12.11.2015)
29. **Уотерман, Р.** (1990). *Фактор обновления*. Москва, стр. 85-86.
30. **Чэмпсон, Д., Карр, Н.** (2001). *Стартуя на пятой передаче: Интервью с венчурным капиталистом Винодом Хослой*. стр. 18-29.
31. **Якокка, Л.** Цитата.
32. [WWW] <https://pro-psixology.ru>. (2011). *Характер*. (12.11.2015)

Приложения

Приложение 1. Личностные качества, приложенные к опросу

Приложение 2. Данные опрошенных компаний (клиенты)

Приложение 3. Данные опрошенных компаний (отпуск и оборот)

Приложение 4. Приоритетные качества русских бизнесменов в начале деятельности

Приложение 5. Приоритетные качества русских бизнесменов сегодня

Приложение 6. Приоритетные качества эстонских бизнесменов в начале деятельности

Приложение 7. Приоритетные качества эстонских бизнесменов сегодня

Приложение 8. Взаимосвязь качества личности/ оборот русских компаний в начале

Приложение 9. Взаимосвязь качества личности/ оборот эстонских компаний в начале

Приложение 10. Взаимосвязь качества личности/ оборот русских компаний сегодня

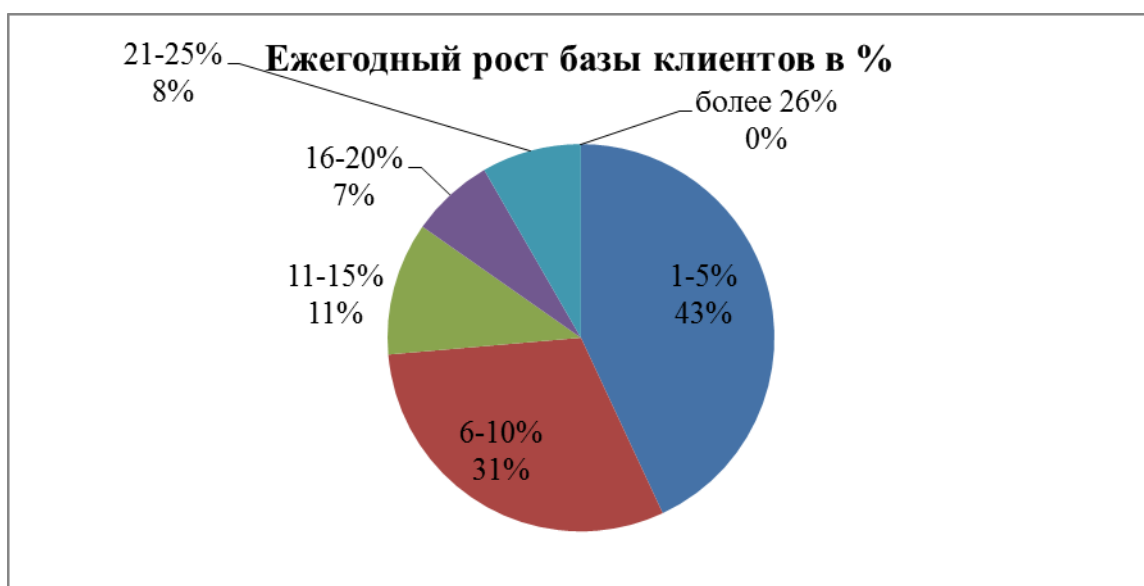
Приложение 11. Взаимосвязь качества личности/ оборот эстонских компаний сегодня

Приложения.

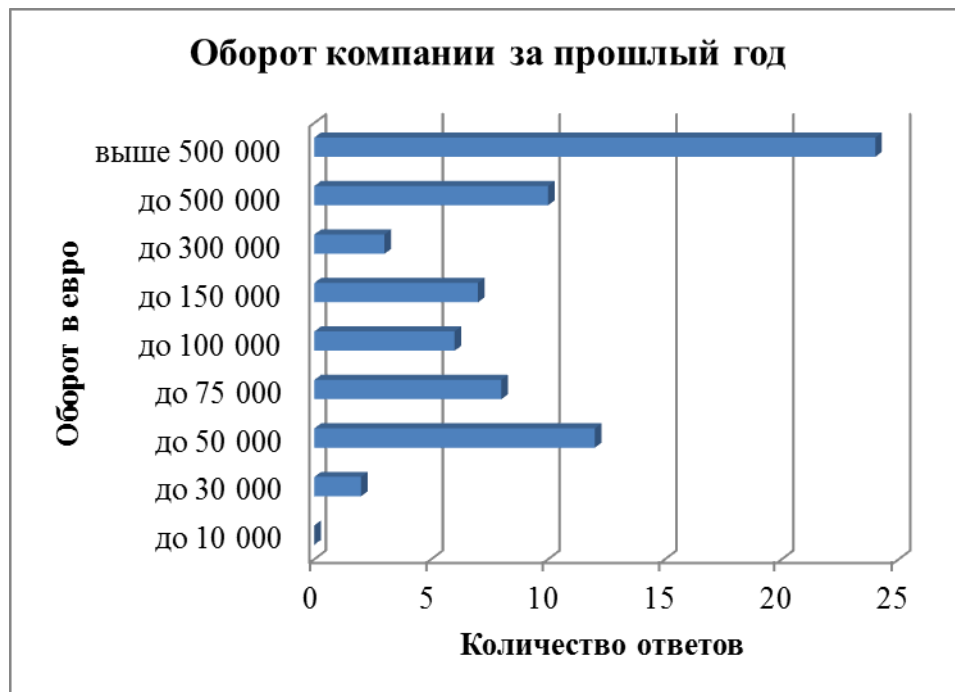
Приложение 1. Личностные качества, приложенные к опросу

Наглость	Аккуратность	Властность	Изворотливость
Вежливость	Внимательность	Доверчивость	Трусость
Изобретательность	Наблюдательность	Настороженность	Молчаливость
Отличное чувство юмора	Доброта	Перфекционизм	Весёлость
Оптимистичность	Агрессивность	Сообразительность	Дисциплинированность
Критичность	Мечтательность	Прямота	Простота
Собранность	Мягкость	Скромность	Высокомерие
Уверенность в себе	Правильность	Справедливость	Равнение на других
Готовность помогать другим	Хулиганство	Сексуальность	Завистливость
Стремление к переменам	Эмоциональность	Пессимистичность	Хитрость
Пунктуальность	Рассудительность	Смелость	Практичность
Рискованность	Общительность	Обязательность	Занудство
Целеустремлённость	Уравновешенность	Любопытство	Ловкость
Упорство, настойчивость	Трудолюбие	Гибкость	Мужество
Видение перспектив	Дружелюбие	Самостоятельность	Умение отдавать
Самообладание	Открытость	Энергичность	Меркантильность
Нетерпеливость	Умение слушать	Лень	Честность
Умение учиться			Склонность к творчеству

Приложение 2. Данные опрошенных компаний (клиенты)



Приложение 3. Данные опрошенных компаний (отпуск и оборот)



Приложение 4. Приоритетные качества русских бизнесменов в начале деятельности

Личностные качества	Количество ответов
☐ Волевые	67
Оптимистичность	14
Целеустремлённость	11
Упорство	8
Любопытство	6
Видение перспектив	4
Гибкость	3
Практичность	3
Рискованность	3
Хитрость	3
Энергичность	3
Изворотливость	2
Самообладание	2
Сообразительность	2
Умение учиться	2
Агрессивность	1
☐ Моральные	29
Уверенность в себе	8
Умение отдавать	3
Вежливость	2
Внимательность	2
Готовность помогать	2
Пунктуальность	2
Рассудительность	2
Справедливость	2
Трудолюбие	2
Честность	2
Обязательность	1
Умение слушать	1
Итого	96

Приложение 5. Приоритетные качества русских бизнесменов сегодня

Личностные качества	Количество ответов
☐ Волевые	57
Оптимистичность	9
Стремление к переменам	7
Уверенность в себе	7
Видение перспектив	6
Гибкость	4
Общительность	3
Открытость	3
Перфекционизм	3
Упорство	3
Хитрость	2
Изобретательность	2
Критичность	2
Сообразительность	2
Целеустремлённость	1
Наблюдательность	1
Отличное чувство юмора	1
Самообладание	1
☐ Моральные	39
Рассудительность	5
Вежливость	4
Умение отдавать	4
Умение учиться	4
Готовность помогать	3
Дисциплинированность	3
Пунктуальность	3
Уравновешенность	3
Честность	3
Доброта	2
Простота	2
Практичность	1
Справедливость	1
Умение слушать	1
Grand Total	96

Приложение 6. Приоритетные качества эстонских бизнесменов в начале деятельности

Личностные качества	Количество ответов
☐ Волевые	67
Сообразительность	9
Целеустремлённость	7
Видение перспектив	6
Гибкость	5
Упорство	5
Любопытство	4
Общительность	4
Стремление к переменам	4
Оптимистичность	4
Умение учиться	4
Энергичность	4
Критичность	3
Уверенность в себе	1
Склонность к творчеству	3
Отличное чувство юмора	2
Самообладание	2
☐ Моральные	53
Уверенность в себе	11
Готовность помогать	5
Дисциплинированность	5
Ответственность	5
Самостоятельность	4
Внимательность	4
Трудолюбие	4
Честность	4
Практичность	3
Пунктуальность	3
Открытость	2
Умение слушать	2
Обязательность	1
Grand Total	120

Приложение 7. Приоритетные качества эстонских бизнесменов сегодня

Личностные качества	Количество ответов
☐ Волевые	71
Критичность	8
Умение учиться	8
Гибкость	7
Энергичность	7
Стремление к переменам	6
Изворотливость	5
Открытость	5
Любопытство	4
Общительность	4
Оптимистичность	3
Отличное чувство юмора	3
Сообразительность	3
Хитрость	3
Упорство	2
Лень	1
Наблюдательность	1
Нетерпеливость	1
☐ Моральные	49
Ответственность	6
Внимательность	5
Готовность помогать	5
Трудолюбие	5
Уверенность в себе	5
Самостоятельность	4
Аккуратность	3
Рассудительность	3
Обязательность	3
Умение отдавать	3
Честность	3
Умение слушать	2
Правильность	1
Собранность	1
Grand Total	120

Приложение 8. Взаимосвязь качества личности/ оборот русских компаний в начале

Экстраверсия	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	9
500 000	0
300 000	0
150 000	0
100 000	0
75 000	0
50 000	10
30 000	4
10 000	7

Невротизм	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	0
500 000	0
300 000	0
150 000	1
100 000	0
75 000	1
50 000	0
30 000	1
10 000	2

Уживчивость	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	2
500 000	2
300 000	0
150 000	1
100 000	0
75 000	0
50 000	3
30 000	1
10 000	1

Добросовестность	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	3
500 000	4
300 000	7
150 000	4
100 000	0
75 000	2
50 000	2
30 000	6
10 000	0

Открытость опыту	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	4
500 000	9
300 000	5
150 000	1
100 000	3
75 000	1
50 000	0
30 000	0
10 000	0

**Приложение 9. Взаимосвязь качества личности/ оборот эстонских компаний
в начале**

Экстраверсия	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	17
500 000	0
300 000	6
150 000	6
100 000	2
75 000	1
50 000	4
30 000	0
10 000	0

Невротизм	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	0
500 000	2
300 000	2
150 000	1
100 000	2
75 000	1
50 000	0
30 000	0
10 000	0

Уживчивость	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	1
500 000	4
300 000	1
150 000	0
100 000	1
75 000	0
50 000	0
30 000	0
10 000	0

Добросовестность	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	8
500 000	6
300 000	5
150 000	0
100 000	0
75 000	11
50 000	12
30 000	0
10 000	0

Открытость опыту	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	18
500 000	0
300 000	2
150 000	2
100 000	0
75 000	3
50 000	2
30 000	0
10 000	0

Приложение 10. Взаимосвязь качества личности/ оборот русских компаний сегодня

Экстраверсия	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	2
500 000	5
300 000	7
150 000	7
100 000	2
75 000	7
50 000	4
30 000	0
10 000	0

Невротизм	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	2
500 000	2
300 000	0
150 000	3
100 000	0
75 000	0
50 000	0
30 000	0
10 000	0

Уживчивость	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	1
500 000	2
300 000	2
150 000	3
100 000	0
75 000	4
50 000	1
30 000	0
10 000	0

Добросовестность	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	1
500 000	6
300 000	1
150 000	7
100 000	1
75 000	2
50 000	1
30 000	0
10 000	0

Открытость опыту	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	7
500 000	4
300 000	3
150 000	8
100 000	0
75 000	1
50 000	0
30 000	0
10 000	0

Приложение 11. Взаимосвязь качества личности/ оборот эстонских компаний сегодня

Экстраверсия	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	5
500 000	9
300 000	4
150 000	9
100 000	2
75 000	4
50 000	2
30 000	0
10 000	0

Невротизм	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	1
500 000	2
300 000	4
150 000	3
100 000	0
75 000	0
50 000	0
30 000	0
10 000	0

Уживчивость	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	3
500 000	3
300 000	0
150 000	2
100 000	0
75 000	0
50 000	0
30 000	1
10 000	0

Добросовестность	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	11
500 000	6
300 000	8
150 000	3
100 000	0
75 000	6
50 000	3
30 000	0
10 000	0

Открытость опыту	
Оборот	Количество ответов
больше 500 000	6
500 000	5
300 000	6
150 000	6
100 000	2
75 000	2
50 000	2
30 000	0
10 000	0

AUTOREFERAAT

Tänapäeval on praegustes majanduslikes tingimustes Eestis leitakse üha rohkem entusiaste, kes avavad oma äri. Üha rohkem pööratakse tähelepanu ettevõtja isiksusele peale tuluolukorda ja majandussuhteid turuagendide vahel. Muidugi, teatud isikuomaduste väljendamisele mõjutab keskkond, kus inimene on praegu. Käesolevas töös vaadeldakse konkreetset olukorda – äriajamine ja selle areng.

Uuringu aktuaalsus on seotud asjaoluga, et Eestis on ettevõtlusele atraktiivne majanduskeskkond, kuid alati pole ainult seda piisav, et turul läbi lüüa. Huvitav on see, mis isiksuse omadused võivad aidata meie ettevõtjatel jääda mängu eesti turul ja teenida veelgi suuremat kasumit, ning jälgida, kuidas eesti ettevõtjatel muutuvad vaaded äritegevuse üle aja jooksul. Milliste isikuomaduste arengule alustavad ettevõtjad peaksid pöörama rohkem tähelepanu, et paremini kohaneda äri valdkonnas.

Selle uuringu tulemus võiks olla kasulik alustavatele ettevõtetele, kes on valmis kuulama kogenuid kolleege ja pöörama tähelepanu sellele, milliseid isikuomadusi oleks väärt endas arendada, et saavutada sama kõrgusi äris. Business koolituskeskused võiksid võtta arvesse selle töö tulemusi, et konstruktiivsemalt valida isiksust arenevaid kursusi oma õpilastele.

Uurimise eesmärk on välja selgitada, milliseid isiksuse omadusi peetakse kõige tähtsamaks edu saavutamiseks äriajamises Eestis. Samuti selles uuringus vaadeldakse muutusi vaadetes äriajamisele aja jooksul. Uuritakse omadusi, mis domineerisid ettevõtluse alguses, kui kogemust haldusotsuste tegemisel ei olnud. Ajaga ja kogemusega võivad muuta isikuomadused ja seda on märgata ka töös – mida juhid näevad end täna.

Mainitud eesmärgi saavutamiseks ilod kasutatud järgmised meetodid: online-küsitlus, elav intervjuu ja võrdlev analüüs. Uuringus võtsid osa 72 äriomanikut Eestist, millest 40 olid eestikeelsed ja 32 venekeelsed juhid. Olid kirjeldatud eesti turu arengu perspektiivid ning majanduslik seis Eestis, mis 2015 aasta seisundiga on täis soodustegureid äri loomiseks ja

ajamiseks. Töös arutakse ka filosoofilised põhjused inimese käitumisele ärijuhtimise spektris, mis hiljem osalesid uuringu tulemuses. Ettevõtete omanikud vastasid küsimustele, mis on seotud oma ettevõtete olukorraga ning küsimustele, mis on seotud isikuomadustega, mis aitavad saavutada eduka majanduse olukorda oma organisatsioonides.

Juhtidele oli pakutud valik 70 iseloomu omadustest, mis paiknesid juhuslikult, ja millistest oli vaja valida vaid 10 ja järjestada prioriteedi järgi. (Lisa 1) Elava intervjuu jooksul oli käsitletud arvamusi vaistlike otsuste kohta ning mõned soovitusel ärialgajatele. Võrdlevas analüüsis osalesid küsitluse tulemused jagatud juhtide keelekuuluvuse järgi.

Kirjandusallikate spetsiifilisus on otseselt seotud uuritava teemaga ja puudutavad eesti ettevõtjate aktuaalseid arvamusi, mis on kajastatud eesti ajakirjanduses. Samuti on kasutatud kaasaegseid välismaiseid allikaid, millest seletub juhtide mõtlemise ja käitumise põhimõtteid. Autor tsiteerib ka ettevõtjate psühholoogia teaduslikud uurimistööd.

Antud diplomitöö on jagatud 2 osaks – teoreetiline ja praktiline. Esimeses on kirjeldatud majanduslik seis eesti turul aastaks 2015, kaalutatakse juhtide käitumise põhjused filosoofia alalt ning arvestades kaasaegseid seisukohti.

Teises peatükis autor esitleb uuringu tulemusi, hindab käsitletud ettevõtete edu valitud kriteeriumide järgi ning võrdleb vastanute poolt valitud esmatähtsaks isiksuseomadused. Samuti selles peatükis on toodud argumentid intervjuust ettevõtjatega.

Esimeses peatükis analüüsitakse majanduslikud tingimused edukaks äriajamiseks, nagu ka filosoofide ja praktiseerivate juhtide arutelud. Organisatsioonid on nagu elusorganismid oma elutsükliga peavad kohanema ja liikuma edasi oma teed ja nende liikumise viis sõltub juhtkonna poolt tehtud otsustest.

See diplomitöö räägib otsuste tegemise meetodeid – intuiitvne ja ratsionaalne. Intuitsioon tähendab osakaalu alateadlike tundeid, kui rääkida ettevõtlusega alustamisest. Ratsionaalseid lahendusi iseloomustab tasakaalutud põhjendused ja juhi mõistlikkus. On toodud teoreetilised järeldused, et intuitsioon hiljem muutub teadlikuks aluseks otsuste tegemiseks otsuste, mis põhineb eelneval kogemusel. Töös ka toodud intuitsiooni olemusest uuringute tulemused. Selle põhjal, intuitsioon ei peeta kõige usaldusväärsem abistaja äris.

Esimeses peatükis uuritakse eesti ärimeeste kogemust, mida nad jagavad ajakirjanikele. On esitatud seisukohad välismaa juhtide ja äri piirkonnas kolumnistide poolt. Põhimõtteliselt arvamused lepivad kokku eduka äri omanikule vajalike isikuomaduste puhul.

Hea juhile on omistatud järgmised omadused: oskus kuulata ja suhelda, tagasihoidlikkus, olema teistele eeskujuks, avatus uutele, leidlikkus, oskus ära öelda, arukus ja adekvaatne enesehinnang. On toodud näited kuulsatelt inimestelt, kes on ebajumalad paljudele ettevõtjatele. Need inimesed on uuendajad, revolutsionäärid, kiusatud riskiga, kes on saavutanud kuulsust ja mõju tänapäeva tehnoloogiatele, kasutades mitte ainult oma tähelepanuväärseid organisatsioonilisi oskusi aga ärgast mõistust, järjekindlust, loovust ja palju muid omadusi.

Paljud ettevõtjad omavad tänapäeval ebajumalaid, kelle järji nad sooviksid olla. Seepärast nad üritavad kasutada või endas arendada samad omadused, mida nende iidolid valdavad. Just need omadused ja nende suhted eesti ettevõtjate eduga arutakse praktilises peatükis.

Uuringu läbiviimises kasutati järgmisi meetodeid: online-küsitlus, elav intervjuu ja võrdlev analüüs. Küsitluse ja intervjuu valik on tingitud asjaolust, et need võimaldavad esile tuua äritegevusele ettevõtjate subjektiivse arvamuse, mis ongi selle uuringu eesmärk. Mõjutava faktorina äriedule loetakse ettevõtja isiksus, tema iseloomuomadused. Analüüsimeetod on kasutatud uuringu tulemustele.

Online uuring sisaldab 3 küsimust respondentile:

1. oma ettevõtte edukuse hindamine numbrites;
2. enesevaatlus äri-karjääri alguses ning valik 10 isikuomadust, mis valitsesid tol ajal;
3. valik 10 isiksuseomadust, mis täna aitavad hoida ettevõtte uksed avatuna.

Teisele ja kolmandale küsimusele vastamiseks oli pakutud valikuks 70 iseloomuomadust, eraldamata gruppidesse, paigaldatud suvalises järjekorras.

Ettevõtte majandusliku olukorra hindamiseks, mille omanikud osalesid uuringus, analüüsiti järgmisi näitajaid:

1. inimeste arv, kes moodustavad stabiilne meeskond;
2. aastakäive eelmises aastas;
3. tundide arv päevas pühendatud tööle;
4. usaldusväärse inimese olemasolu lähetuste ajaks;
5. puhkepäeva arv aastas, mis omanik saab endale lubada;
6. otseste kulude protsent käivest;
7. kliendibaasi kasv;
8. firma vanus.

Eespool nimetatud kriteeriumid on valitud tingitud asjaolust, et need võimalikult täielikult kirjeldavad juhi töökoormust ja näitavad ettevõtte majanduslikku olukorda. Need näitajad aitavad ka hinnata ettevõtte edukust. Edu siin tähendab see, kui tööprotsessid on korraldatud nii, et

meeskond on võimeline töötama suuremal määral omapäi ja iseseisvalt toime tulla igapäevaste ülesannetega ning ettevõtte juhtimine võtab minimaalselt aega omanikult.

Küsitatud ettevõtete majandusliku olukorra analüüs näitas, et vastajad on enamasti väiksete firmade omanikud, kes alustasid oma tegevust erineval ajal, kuid siiski jätkavad arenema erineva kiirusega. Ükskõik kui palju aega juhid pühendavad tööle, nad suudavad lükata oma firma tulevikku. Need mitmekülgsed andmed võimaldavad objektiivsemalt hinnata juhtide isikuomaduste puudutava uuringu tulemusel, ja need omadused on oletatav põhjus, mis taganeb nende mängujäämise turul.

Venekeelsed ettevõtete omanikud algusel olid juhitud peamiselt selliste omadustega nagu optimism, pühendumus, visadus ja teised. Seega peamine asi oli, et võimalikult paremini kohandada, ületada esimeseid raskusi, adapteeruda turul kehtivasse eeskirjasse. Muidugi, moraalsed põhimõtted, mille eesmärk on luua hea kontakt keskkonnaga, mängivad ka rolli, et läbi lüüa majanduslikku mängu. Vene keelt rääkivad ärimed esikohale panevad enesekindlust, mis laseb tegutseda järjepidevalt, võtta vastu selgeid otsuseid ning oma tegevusse kanda minimaalset segadust.

Usk paremasse tulevikku ei jäta venekeelseid ettevõtjaid ka tänapäeval, lisaks juurdub enesekindlus koos muutuste sooviga. Selleks, et muutumis toimuks, oleks hea näha tulevikku ning prognoosida muudatuste tulemust. Sel ajal lülitab sisse mõistlikkus – andmete analüüs, prioriteetide asetamine, võimaluste uuring. Samuti muutub oluliseks mitte ainult saada midagi endale, vaid olla võimeline andma ning võime õppida. Mõistlikkus tuleb enesekindluse valvel, mis tähendab, et töövigade parandamiseks on eraldatud aega. Viisakusele omistatakse ka üks esimesest kohast, ja ilmselt see võiks olla üks võtmetest klientide hoidmiseks ja paremate tingimuste saamiseks tarnijatest, mis on kindlasti oluline ettevõtte kasvuks.

Eestlased peale sihikindlust püstitavad prioriteediks leidlikkust, võimet kiiresti käsitada keskkonda ja leida sobivaid lahendusi. Pühendumus ja visadus eestlastel ka omavad kaalu ühetasa võimega näha perspektiive. Võib eeldada, et venekeelsed ettevõtjad alustavad äritegevust üsna kaootiliselt, kuid eestlased lähenevad sellele tõsisemalt, võib-olla isegi mitte nii optimistlikult, aga kaaluvad oma võimalusi ning turu vajadusi. Mis puudutab moraalseid omadusi, võib öelda, et mõlemad grupid lähenevad väga sarnaselt. Olles ümber mõeldud perspektiive, nad võtavad juurde enesekindlust ning kehastavad leitud lahendusi, üritades rangelt järgida reegleid ja leides oma lahendustele heakskiitu tarbijate seas.

Töös on toodud võrdlus teadusliku uuringu meetodiga “Big Five”. See meetod on kõige kindlam ja mitmekülgne ning ainus teaduslikult tõestatud meetod, mis kehtib erinevate keelte ja kultuuride seas. See isiksusemudel näitab isiku kalduvust väljendada ennast teatud viisil, et kohaneda sotsiaalses keskkonnas. Eneseväljend on jaotatud viieks tunnusteks: ekstravertsus, emotsionaalne ebastabiilsus, seltsivus, kohusetruudus, kogemusele avatus. Ekstravertsus – positiivsed emotsioonid, suhtlemise kergus, rahulolu eluga. Emotsionaalne ebastabiilsus või neurotism – negatiivne vaade keskkonnale, kriitilisus. Seltsivus on iseloomustatud kergeusklikuse, viisakuse, ühiskonnas moraalselt ülesehitust järgimisega. Kohusetruudusega inimesed erinevad visaduse, pühendumuse, distsiplineerimise poolt. Omadus “kogemusele avatus” on omane inimestele, kellel on mõtlemisvõime on heal tasemel, nad on valmis riskima ning valmis õppima ja edasi liikuma. Autor jagas selles töös 70 uuritud omaduset rühmadesse vastavalt eespool märgitud aspektidele ja on teinud arvutused aastakäive arvestades: kui palju teatuid vastusi oli valitud seoses iga aastakäive tähesusega.

Peamised omadused, mis aitasid alustada äritegevust kuuluvad ekstravertsuse rühma – kohusetruudus ja avatus kogemusele. Eestikeelsed ettevõtjad on eeskätt juhendatud enesedistsipliiniga, keskenduvad tulemustele. Teise koha olulise järgi sai avatus välismaailmale, pöörates tähelepanu väljaspoole. Võime õppida, võtta riske, soov muutusteks omavad ka olulist kaalu. On tähelepanuväärne, et kõik need näitajad on eestlastel tunduvalt tugevam kui venelastel, mis omakorda kinnitab varasemate uuringu tulemust, mis märkis eestlastel põhjalikuma lähenemise olemist äri avamise ajal. Kui äri alguses venekeelsed ärimehed eelistasid maksta vähem tähelepanu kogunud kolleegide nõudele, siis täna prioriteedid on muutunud, kuid nad on endiselt jäävad avatuks maailmasse. Eestlased peavad ka täna kinni algselt edu saavutamiseks valitud taktikale. Nende vaated jäävad samaks kogu äriajamise jooksul. Nad jäävad pühendunud samade reeglitesse ja usinalt teevad oma tööd, unustamata seejuures koguda täiendavalt teadmisi kogunud kolleegidelt, ning hoiavad end avatud suhtlemisele. Väärrib märkimist see, et mõõemad rühmad “neurotism” ja “seltsivus” ei omanud märkimisväärset kaalu ning neid ei olnud autori poolt peetud uuringu kokkuvõtte tegemises.

Lisaks ettevõtete küsitlusele oli läbi viidud intervjuud kahe äriomanikutega. Peamised küsimused puudutasid arvamust intuiitivsete otsuste vastuvõtmist äritegevuse alguses ja nende tagajärjede mõju tänapäeval. Huvitav oli ka teada, kuidas ettevõtjad hakkasid tegutsema, et täna nad saavutavad edu, ja mis nad võiksid soovitada äri algajatele. Ootuspäraselt seisukohad kooskõlasid küsitletud ettevõtjate arvamustega. Vestluse ajal kõlas nõu noortele ettevõtjatele

lubada endale vaadata asju laiemalt, “tühjendada oma karikas” uuteks teadmisteks, õppida kuulama ja aktsepteerima teiste arvamusi. Muidugi, on oluline ületada vale stereotüüpe võimaluste puudumisest turul, analüüsida luureandmeid, valida enda jaoks õiget asja, mis töötaks temale heaks. Teine tähtis võimekus, mis oleks väga kasulik ettevõtetele – on tähelepanu keskendumine oma kliente abistamisele, kuidas oleks võimalik paremini teha, et ületada klientide ootusi. Lõppude lõpuks, vaatamata töötegemise tehnoloogia viiside abil edendamisele, suhted inimeste vahel on määratud väga olulist rolli edu saavutamiseks, ja mitte ainult äris.

Uuringu jooksul on jälgida selge tendents teatud isiksuseomaduste valikus. Nii eestlased kui ka venelased märkivad enesekindlust peamiseks teguriks ettevõtluse alustamiseks. Mõlemad grupid vastanutest veelgi tugevdavad esmast valikut pühendumuse ja avatusega inimesi aidata. Erinevus seisneb ilmselt rühmade mentaliteedis. Seetõttu venekeelsed ärimedhed vaatavad avalikult tulevikku lootes parimale ning samal ajal usuvad, et saavutada soovitud nad võivad just visadusega. Samal ajal eestikeelsed kolleegid lähenevad äriloomiseks põhjalikumalt – nad hoiavad rohkem vaoshoitud positsiooni märkides, et alguses on oluline leida lahendus, mis oleks nõudlik pikemas perspektiivis turul.

Mõnda aega ärijuhtimine muutub prioriteetid käitumises. Venelastel hakkab oluliseks võimalikke perspektiive arvesse võtmine ettevõtte arendamiseks ning heade suhete teistega ülesehitamine. Eestlastel – üksikasjalik analüüs mineviku vigadest, uue kogemuse omandamine, mis kindlasti kajastub uute ettevõtte suunade avamises, samuti eestlased pööravad jätkuvalt suurt tähelepanu oma ümbrusele.

Eesti ettevõtjate seltsi võib nimetada eetiliseks, sest selle esindajad järgivad kõrgeid eetilisi standardeid ja austavad oma keskkonda, mistõttu saavutavadki edu. Paljuski uuringu tulemused kinnitavad ja täiendavad teoreetilisi argumente selle kohta, milline juhtimis otsuste vastuvõtmine viis võib kaasa tuua ettevõtte rahalist küllust.

Raske on mitte nõustuda võrdlusega äriajamist elusloodusega, kus kehtib seadus “kohanda või sured”. Tundub, meie ettevõtjad taibasid sellest ideest ja panevad võime olla paindlik ja kohaneda üks esimesele kohale prioriteetiliste isikuomaduste pingereas, mis aitavad äri ajama. Võime näha perspektiive viitab ka ellujäämise osale, see puudutab ka edu taganemist turul.

Ettevõtluse alguses on raske rääkida ratsionaalsetest otsustest, kuid sageli noored ettevõtjad ilma selge kogemuseta juhitud emotsioonide ja alateadvuse tunnetega. Kuigi intuiitivsete otsuste

kasulikkust tõusevad vaidlused, meie ettevõtjad eelistavad siiski mõistlikult, enesekindlalt kõndida arenguteed, olles paindlik ja avatud teiste abistamiseks.

Samuti eesti ärimehed omavad head harjumust õppida nendest, kes on juba kogenud. Nad kasutavad oma võimeid andmete analüüsimiseks, sõeluvad õiget ja kasulikku endale, arendades sellega oma tõhusa juhtimise oskusi.

Nagu on jälgida kohalike äri meestega intervjuudest, nad toetavad ideed emotsionaalsest otsustest vältimist ja külma mõistuse säilitamist. See muutub eriti aktuaalseks dünaamilises, kiiresti muutuvmas majandusolukorras turul.

Ettevõtluses edasi liikumisest ja suuremate eesmärkide saavutamisest võib takistada alateadvuses pidurdusprotsessid, mis nõrgestavad usku oma võimetesse. Need käsud on väga sügaval alateadvuses, ja see võtab palju vaeva, et neid ületada. Aga, kui saab neist lahti, juhile avaneb võimaluste horisont, ta võiks kujuneda kindlamana iseeneses ja oma otsustes, nähs ettevõtte arenguteed ja seega veelgi suuremat edu saavutada.

Muidugi, iga juht omab õigust ise valida ettevõtte juhtimis poliitikat ja käitumist turul, kuid võib uhkusega märkida, et meie ettevõtjad on töötavad ühiskonna heaks ning püüavad teenida kasu mitte ainult endale.

Kahtlemata kohalikud ettevõtjad valdavad isikuomaduste kogumit, mis aitab kaasa asjaolu, et soodsalt kasutada pakutud turuvõimalusi ja arendada oma ettevõtteid. Osaliselt just see võimaldab Eestil säilitada kõrge positsiooni äritegevuse pingereas ligi 200 riigi hulgast.

Lisad autoreferaadile.

Lisa 1. Küsimustikus pakutud isiku omadused

Nahaalsus	Korrektus	Võimukus	Paindlikkus/nutikus
Viisakus	Tähelepanelikkus	Kergeusklikkus	Argus
Leidlikkus	Hoolivus	Valvsus	Vähesõnalisus
Hea huumorimeel	Lahkus	Perfektsionism	Rõõmsameelsus
Optimistlikkus	Agrissiivsus	Arukus	Distipliin
Kriitilisus	Võime unistada	Otsekoheus	Lihtsus
Organiseeritus/konsentreeritus	Pehmus/leebus	Tagasihoidlikkus	Ülbus
Enesekindlus	Korraarmastus	Õiglus	Teiste jäljendus
Abivalmidus	Ulakus	Atraktiivsus	Kadedus
Püüdlemine muutuste suunas	Emotsionaalsus	Pessimism	Kavalus
Punktuaalsus	Kaalutuslikkus	Julgus	Praktilisus
Riskantsus	Hea suhtlemisoskus	Vastutus, kohusetruudus	Tüütus
Sihikindlus	Tasakaalukus	Uudishimulikkus	Osavus
Järjekindlus	Töökus	Paindlikkus	Vaprus
Võime näha perspektiive	Sõbralikkus	Iseseisvus	Võime anda
Enesekontroll	Avatus	Energilisus	Merkantiilsus
Kannatamatus	Oskus kuulata	Laiskus	Ausus
Õppimisoskus			Loomingulisus

SUMMARY

ÄRIEDUKUST MÕJUTAVAD ISIKSUSE OMADUSED EESTI ETTEVÕTJATE PILGU LÄBI

PERSONALITY CHARACTERISTICS THAT IMPACT SUCCESS OF THE BUSINESS ACCORDING TO ESTONIAN BUSINESSMEN

Elenika Kornijenko

Language: Russian

Figures: 8

Pages: 40

Tables: 8

References: 32

Appendixes: 11

Keywords: personality, Estonian entrepreneurship, business, characteristics, success, economics

Today, in the current economic conditions in Estonia increases the number of enthusiasts starting their own business. More and more attention is drawn to the personality of the entrepreneur along with the state of the market and economic relations between economic agents. Of course, expression of certain personal qualities is affected by the environment in which a person is at the moment. In this paper is considered specific situation – doing business and its development.

The relevance of the research is related to the fact that Estonia has attractive economic environment for entrepreneurship, but this is not always enough to succeed on the market. The development of which personal qualities is worth to pay attention to by novice entrepreneurs to better adapt to the business area, and what qualities could help them stay in the game in the Estonian market and earn even greater profits. The result of this research could be useful for beginning businessmen who are willing to listen to the experienced colleagues, and get better

picture of what personal qualities would be worth to develop in themselves to reach the same heights in business. Business training centres could also take note of the results of this work for more constructive selection of courses aimed at developing the personality for their students. The purpose of this research is to identify personality traits which helped local businessmen to succeed and to track changes in views on conducting business. The personal quality of entrepreneur that prevailed at the beginning of business activities was examined in this work. Over time and with experience the person's identity can change, and this aspect is also analyzed in the work.

To achieve this goal have been used such methods as online survey, live interviews and comparative analysis. The study involved the owners of 72 companies operating in Estonia, 40 of them were Estonian-speaking leaders and 32 Russian-speaking. Here are described perspectives of the development of the Estonian market and the total economic situation, which as of year 2015 is full of favourable factors for creating and running a business. There have also been considered the philosophical causes of human behaviour in the spectrum of business management, which were later projected on the survey results. Business owners answer questions related to the situation in their companies, and to issues related to personal qualities, which help in achieving the successful economic situation of their organizations.

Managers were invited to choose from 70 character traits, arranged in random order, from which it was necessary to choose only 10 and arrange them by priority. During the live interview were expressed the views concerning the adoption of intuitive decisions by the leader and advices to beginners in business. In a comparative analysis are involved the results of the survey, divided into groups by language of the leaders.

The study traced a clear tendency of selecting certain personality traits by respondents. The Estonians and the Russians point confidence as the main factor to start a business. Both groups of respondents additionally reinforce the primary choice by purposefulness and openness to assist others. The difference is probably is the mentality of these groups. So the Russian-speaking businessmen look openly to the future, hoping for the best, and at the same time believe that tenacity will help to the desired. At the same time, Estonian-speaking colleagues have more thorough approach to the establishment of business – they have more restrained position, noting that at first it is important to find a solution that would be beneficial in the long term demand in the market. Business management over time alter priorities in the behaviour of Russian and Estonian entrepreneurs. For the first group it becomes important to consider possible prospects

for business development and building good relationships with others. For the second group makes certain sense a detailed analysis of past mistakes and the acquisition of new experience that will surely be reflected in the opening of new lines of business, by this the Estonians continue to pay much attention to his surroundings.

It is difficult to disagree with the comparison of business with wildlife, where works the law “adapt or die”. It looks like our businessmen also grasped this idea and put the ability to be flexible and to adapt to one of the first rows in the ranking of the priority of personal qualities, helping to run a business. The ability to see perspectives also refers to the survival; this also applies to gaining prosperity in the market.

Society of Estonian entrepreneurs can be called ethical, because its representatives follow high moral standards and respect their environment, and therefore making progress. A large extent of research results confirm and complement the theoretical arguments regarding which way of management decision-making can lead the company to financial abundance.

Of course, every leader owns the right to choose himself the company's management policy and the behaviour on the market; but it can proudly be noted that our businessmen are working to benefit society, trying to benefit not only themselves.

Undoubtedly, local businesses have a set of personal qualities that contribute to the fact of the advantageous use of offered opportunities by the market and develop their businesses. Partly this very aspect allows Estonia to maintain high positions in the ranking of business among the nearly 200 countries all over the world.

Deklareerin, et käesolev lõputöö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli diplomi taotlemiseks ning selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi ega diplomit.

Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjanduslikest allikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Autor: Elenika Kornijenko, 13. detsember 2015

Üliõpilaskood: 121412

Töö vastab kehtivatele nõuetele.

Juhendaja: Raul Vatsar, 13. detsember 2015

Kaitsmisele lubatud: ”.....” 2016

TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees:

.....

(nimi, allkiri)