

15. Модернизация экономики на основе технологических инноваций / А.Н. Асаул и др. – СПб.: АНО ИПЭВ, 2008. – 606 с.

16. Беликова Т.Н. Все положения о бухгалтерском учете с комментариями / Т.Н. Беликова, Л.Н. Минаева. – СПб.: Питер, 2011. – 288 с.

17. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет. – 3-е изд., перераб. и доп. / Я.В. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 776 с.

18. Синицина Е. А. Учет и аудит операций с нематериальными активами [Электронный ресурс] / Е. А. Синицина. – Режим доступа: <http://dis.podelise.ru/text/index-87779.html?page=2>.

19. Шатраков А.Ю. Условия и механизмы управления нематериальными активами / А.Ю. Шатраков и др. – М.: Экономика, 2009. – 302 с.

Надійшла до редакції 17.11.2014 р.

А.А. Дорофеева, к.э.н.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Организация эффективного управления в современных условиях предусматривает необходимость оптимизации взаимодействия людей на промышленных предприятиях, планирования и регулирования их действий с учетом последствий поведения персонала. Все чаще управленцы сталкиваются со сложностями в функционировании предприятий, вызванными влиянием организационного поведения индивидов, групп, функциональных структур на эффективность и результативность работы.

Механизм взаимодействия персонала на промышленных предприятиях является сложным. Основными особенностями промышленных предприятий, как сложных структур с пози-

ции организации работы, являются: сложность отраслевой структуры; разнообразие специализации и видов работ; многовариантность серийности производства; сложность производства и технологических процессов; высокий уровень трудоемкости продукции и большие трудовые затраты. Персонал промышленных предприятий имеет сложную количественную и качественную структуру, значительный набор полномочий. Именно поэтому управление персоналом на таких предприятиях сложный процесс и нуждается в особом подходе [1].

Своевременным и актуальным является исследование индивидуально-психологических характеристик личности, ее мотивации и отношения к различным составляющим трудового процесса, вертикальных и горизонтальных коммуникаций и межличностных отношений, тенденций организационного развития и реакций на изменения, что даст возможность идентифицировать и прогнозировать поведение персонала предприятий в конкретных ситуациях [2, с. 3]. Понимание того, что влияет на действия отдельных сотрудников предприятия, предоставит возможность управлять организационным поведением как отдельных индивидуумов, так и групп и организации в целом.

Отдельные аспекты организационного поведения персонала рассматривались в работах многих зарубежных и отечественных ученых, в то же время вопросы, связанные с комплексным мотивационным управлением организационным поведением персонала, за счет учета мотивационных факторов при реализации всех функций управления процессом труда на промышленных предприятиях, остаются открытыми.

Целью статьи является разработка механизма управления организационным поведением персонала на предприятиях.

В качестве регуляторов поведения личностей и групп выступают правовые нормы и декреты государства (политические регуляторы), производственно-административные распоряжения, организационные уставы и инструкции (организационные регуляторы), обычаи, традиции, общественное мнение (общественные регуляторы). Мораль как система нравственных норм, являющаяся формой общественного сознания, так-

же выполняет функцию регулятора поведения. В хозяйственных организациях, понимающих ценность человека, регулирование его поведения осуществляется на основе стимулирования направлений, соответствующих мотивам поведения. Задача такой организации – выявить актуальные мотивы поведения работника, лежащие в их основе потребности, интересы, ценностные ориентации и обеспечить адекватное внешнее воздействие, т.е. стимулирование (при условии, что это реально выполнимо). В этом случае эффективность воздействия наибольшая, причем иногда при минимальных затратах. Из всей совокупности факторов экономического развития сейчас могут быть реально использованы, развиты субъективные социальные ресурсы, а особенно мотивационные. Это не означает, что они наиболее просты и доступны: очень важно то обстоятельство, что управление мотивацией реально осуществимо уже сейчас на уровне организации, доступно любому управленцу [3].

Рассмотрим подробнее ключевые факторы, определяющие организационное поведение персонала.

В управлении организационным поведением имеет смысл выделить три важнейшие стадии, каждая последующая из которых зависит от предыдущей, но полностью не предопределяется ею.

Формирование внешней мотивированности сотрудников.

Формирование модели поведения сотрудников.

Предопределение формы реализации модели поведения сотрудника.

Рассмотрим сущность выделенных стадий управления организационным поведением более подробно.

Как было отмечено выше, *внешняя мотивированность* обусловлена наличием у сотрудника выраженного внешнего мотива трудовой деятельности и фактом удовлетворенности или неудовлетворенности данного мотива. Удовлетворенность выраженного внешнего мотива порождает такие типы сотрудников, как «рабочие лошадки» и «одержимые», неудовлетворенность – «оппортунистов» и «деструктивистов».

При этом рассматриваемые внешние мотивы могут быть осознанными и неосознанными самим сотрудником. Осознанные мотивы превращаются в цели, которые сотрудник ставит перед собой и стремится достичь посредством выполнения своей трудовой деятельности. Тогда понятие удовлетворенности мотива можно считать эквивалентным понятию степени достижения сотрудником своих целей. И осознанные цели, и неосознанные мотивы представляют собой некую планку притязаний сотрудника, достижение которой приводит к удовлетворению трудовой деятельностью и внешней мотивированности. Однако с точки зрения управления наличие цели делает позицию сотрудника менее гибкой, сложнее поддающейся корректировке извне. Это может приводить к негативным последствиям, если цели сотрудника не совпадают с целями организации (по Месаровичу – раскоординированы), и наоборот, к устойчивому позитивному поведению, если цели согласуются с целями организации, в частности если они были навязаны самой организацией. Так или иначе цели определяются мотивами сотрудника и если и могут быть откорректированы, то лишь посредством изменения мотивов с их последующим осознанием сотрудником.

Мотивы сотрудника зависят от множества факторов и могут подвергаться корректировке по нескольким направлениям:

Потребности → мотивы. Потребности являются универсальными мотивообразующими факторами. Несмотря на то что потребности у всех людей похожие, порожденные ими мотивы могут существенно отличаться. Ключевыми причинами отличий является такие индивидуальные особенности человека, как восприятие (когнитивные особенности) и критериальная основа (эмпирический опыт). Очевидно, что условия жизни, обстоятельства, события с которыми сталкивается человек в процессе своей жизнедеятельности (эмпирический опыт), у всех уникальные, и они откладывают отпечаток на уровень притязаний субъекта. С другой стороны, одни и те же события могут по-разному отразиться на восприятии субъектом: в зависимости от его характера, типа личности, психологических и

когнитивных особенностей они могут иметь у одних людей высокое влияние на формирования мотивов, а у других – практически не оказывать никаких последствий. В любом случае данное направление формирования мотивов сотрудника слабо поддается управлению со стороны организации. Однако в отдельных ситуациях можно говорить о возможности искусственной актуализации новых потребностей, как правило, более высокого уровня. В этом случае формирование соответствующих новых мотивов становится более прогнозируемым и поддается привнесению извне.

Поведение других людей, группы, коллектива → мотивы. Человек в той или иной степени является существом стадным. Явлению стадного поведения людей посвящено множество авторитетных научных работ, причем не только в психологии, но и в экономике [4, 5, 6, 7]. В рамках данного исследования ограничимся лишь утверждением, что единодушное согласованное поведение коллектива (или отдельных авторитетных представителей) способно актуализировать социальную потребность в причастности, принадлежности к группе, что актуализирует соответствующие мотивы. Степень влияния поведения других людей на актуализацию данной потребности зависит от еще одной индивидуальной особенности человека – степени конформизма. Люди с высокой степенью конформизма склонны прислушиваться к мнению других людей, перенимать его и корректировать свое поведение соответствующим образом. Люди с низким уровнем конформизма более независимы от мнения других, более «автономны» и для них данное направление формирования мотивов сотрудника будет менее эффективным.

Публично заявленная позиция → мотивы. На поведение людей часто оказывает влияние подверженность психики следовать природным автоматизмам. Такими автоматическими реакциями, влияющими на поведение, могут быть: принцип взаимного обмена (желание ответить добром на добро, злом на зло), принцип последовательности (желание не противоречить самому себе), принцип социального доказательства и автори-

тета (в условиях неполной информации надделение большей важностью чужого мнения, чем своего) и т.п. В частности, реализация одного из этих принципов, а именно принципа последовательности, может существенно повлиять на поведение сотрудника, если он явно публично выразил свое отношение по поводу определенных объектов, событий, явлений – заявил свою позицию. Отказ от заявленной позиции, признание ее ошибочной – эмоционально и психологически очень трудоемки, поэтому заявленная позиция будет влиять на поведение человека, актуализировав мотив самоутверждения. Грамотно организованное управление поведением персонала, помимо всего прочего, предполагает создание условий, когда сотрудник в дискуссионных вопросах не вынужден будет занимать категоричную позицию, от которой потом будет трудно отступить. А если она уже заявлена, это необходимо учитывать при моделировании организационного поведения сотрудника и создании условий для достижения компромиссных решений.

Реализация функций управления персоналом → мотивы. Здесь отражены самые разнообразные возможные организационные механизмы актуализации и формирования мотивов персонала: выработка и поддержание корпоративных ценностей, обучение и развитие персонала, прививание целей отдельным сотрудником на индивидуальном уровне, согласование целей сотрудников с целями предприятия и т.д. Возможность предприятия целенаправленно влиять на мотивы своих сотрудников является одним из основных инструментов механизма мотивационного управления организационным поведением.

Качество реализации функций управления трудовым процессом также определяет, насколько согласуются «условия труда» в широком смысле с уже сформированными мотивами сотрудников, и определяет степень удовлетворенности этих мотивов. Описанные аспекты первой стадии управления организационным поведением (формирование внешней мотивированности) представлены в верхней части каузальной модели (рис. 1).

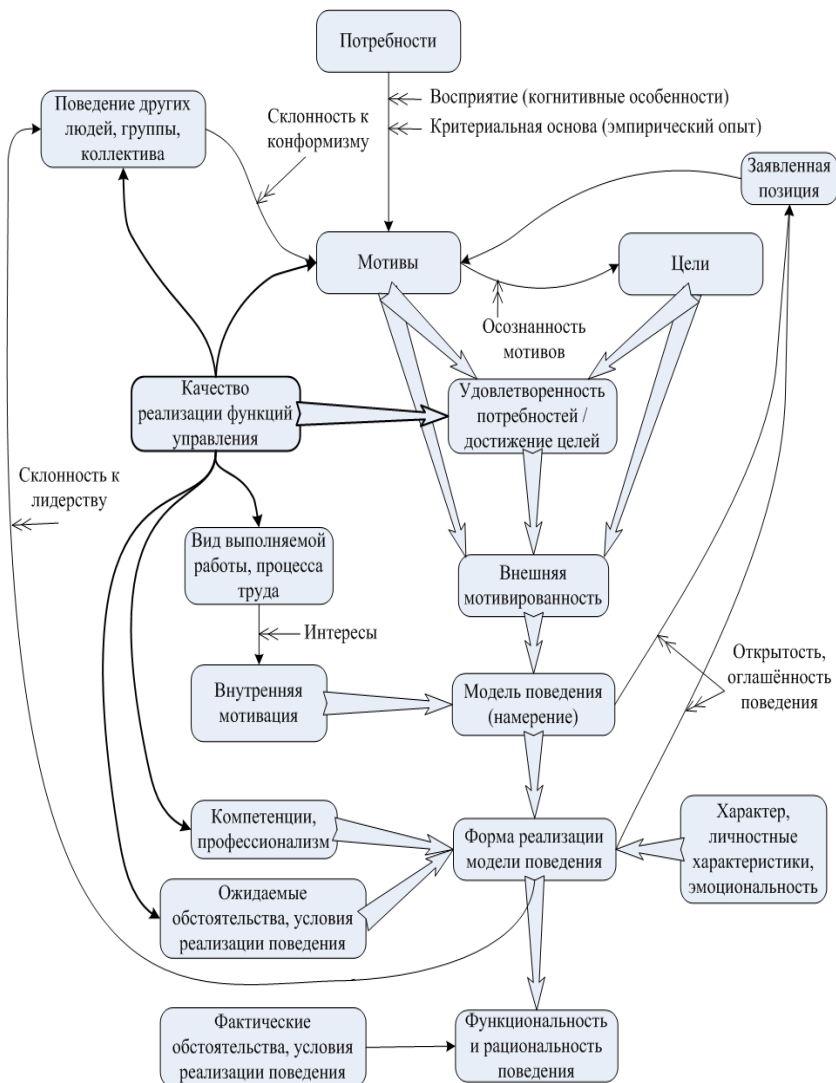


Рис. 1. Каузальная модель формирования организационного поведения сотрудника

Вторая стадия управления организационным поведением (формирование модели поведения сотрудника) дополняет внешнюю мотивированность внутренней мотивацией сотрудника.

Внутренняя мотивация как возможность получения удовольствия от самого содержания труда определяется, очевидно, самим видом выполняемой сотрудником трудовой деятельности. Насколько выполняемая работа нравится или не нравится зависит от индивидуальных интересов работника, которые в свою очередь, как и мотивы их потребностей, определяются в течение всей жизни когнитивными особенностями и эмпирическим опытом человека. Можно утверждать, что внутренняя мотивация к конкретному виду работы слабо поддается или не поддается вообще внешней корректировке. Единственная возможность увеличить уровень внутренней мотивации к трудовой деятельности – ввести в состав выполняемых данным сотрудником работ те, к которым внутренняя мотивация выше, и уменьшить долю тех, к которым она низкая. Очевидно, такая стратегия подходит не для всех профессий, так как требует индивидуального подхода к каждому сотруднику, что на практике не всегда возможно и имеет смысл. Однако для отдельных ключевых специалистов, уникальных и редких способностей/знаний, отвечающих за важный процесс, решающих новые задачи, реализующих инновационные мероприятия, от которых требуется активное созидательное поведение, – данному аспекту должно быть уделено особое внимание. В частности, эти идеи реализуют различные техники обогащения труда, практикуемые в некоторых западных компаниях.

Собственно сочетание внутренней мотивации и внешней мотивированности определяет положение сотрудника в мотивационной классификации организационного поведения и дает представление о модели поведения данного сотрудника, предопределяя его возможные намерения в процессе реализации своей трудовой деятельности. Разрабатываемый мотивационный механизм управления организационным поведением пер-

сонала направлен именно на использование вышеперечисленных факторов, на основании которых формируются поведенческие намерения сотрудников.

Третья стадия управления организационным поведением (предопределение формы реализации модели поведения сотрудника) служит для корректировки намерений сотрудников и выражения этих намерений в положительной (или хотя бы приемлемой) для предприятия форме. Таким образом, данная стадия доводит намерения до интенций, которые отражают фактическую форму реализации поведения сотрудников. В основе этих интенций, очевидно, лежит результат второй стадии управления организационным поведением – модель поведения сотрудника. Однако при этом подключается также действие следующих факторов.

Компетенции, профессионализм. Как уже отмечалось выше, для того чтобы трудовая деятельность была конструктивной и функциональной, мало одних позитивных намерений сотрудника. Даже высоко мотивированный сотрудник, если он некомпетентный, будет демонстрировать дисфункциональное организационное поведение. И наоборот, высокопрофессиональный сотрудник, даже если он слабо мотивирован, склонен принимать конструктивные решения и демонстрировать функциональное организационное поведение. Поэтому задача повышения квалификации персонала, проведение тренингов, процедур подготовки и переподготовки персонала являются важной задачей управления организационным поведением. Также еще одним направлением управления организационным поведением в этом аспекте является актуализация потребности в познании и развитии, в результате чего сотрудник сам становится мотивированным к повышению своей квалификации, что приводит и к увеличению мотивации при решении новых сложных задач.

Характер и личностно-психологические характеристики сотрудника. Существует множество психологических и социологических подходов к выделению самых разнообразных психологических особенностей человека, влияющих на его

поведение. Наверное, одной из самых известных и научно разработанных классификаций является выделение темпераментов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Упрощенно, в ней темперамент человека определяется двумя критериями: скорость мыслительных реакций (высока у холерика и сангвиника) и способность контролировать эмоции (высока у сангвиника и флегматика). Существует и ряд других классификаций темперамента: классификация К.Г. Юнга (с выделением четырех психологических функций: мышление, чувство, ощущение, интуиция), Г. Айзенка (экстраверсия – интроверсия), которые лишь частично совместимы друг с другом. Тем не менее тип темперамента является важным фактором, который влияет на форму реализации модели поведения сотрудника и который необходимо учитывать при управлении организационным поведением. Быстрые реакции холерика и сангвиника могут быть ошибочны, так как за время принятия решения не удается охватить весь спектр значимых аспектов. Повышенная эмоциональность холерика и меланхолика также может привести к вытеснению рациональных аспектов эмоциями. С другой стороны, обстоятельные размышления флегматика и меланхолика могут быть неуместными при необходимости принятия быстрых решений. Поэтому на практике часто можно наблюдать ситуацию, когда при решении новых ответственных задач участие принимают специалисты с разным темпераментом и особенностями мыслительных процессов, которые уравниваются друг с другом, что способствует принятию более выверенных и сбалансированных решений. Однако, очевидно, для ряда должностей и видов трудовой деятельности может быть определен предпочтительный (или, наоборот, нежелательный) тип темперамента.

Ожидаемые условия и обстоятельства трудовой деятельности также способны оказывать влияние на выбор формы модели организационного поведения. Так, отсутствие контроля «рабочих лошадок» может привести к проявлению у них организационного поведения «уклонистов», когда то же самое вознаграждение можно получить меньшими усилиями; у

«одержимых» – проявлению поведения «энтузиастов», когда сотрудник работает ради своего удовольствия, игнорируя цели предприятия. Наоборот, наличие контроля часто способно дисциплинировать сотрудников с неконструктивными моделями поведения и заставить их принимать приемлемые для предприятия формы поведения. То же относится к координации трудовых процессов, системе передачи ответственности при выполнении трудовых задач, системе материального стимулирования и ее привязке к результатам индивидуальной деятельности, системе планирования и организации труда: в условиях неразберихи, хаоса, сбоев, безответственности, несправедливости в большей степени могут стать активными дисфункциональные формы организационного поведения.

Очевидно, что обозначенными ожиданиями сотрудников относительно условий реализации его труда необходимо управлять. Ожидания эти могут быть и необъективными: заниженные представления о качестве организационной системы могут приводить к дисфункциональным формам поведения, завышенные – к излишней самонадеянности. Даже если реально не удастся выстроить идеальную организационную систему с качественной реализацией всех функций управления, не каждый сотрудник должен знать существующие слабые места. Наоборот, сильные места системы необходимо демонстрировать. Солдат, считающий, что его положение безвыходно, не может быть на 100% функциональным; с другой стороны, поведение солдата, считающего, что он не победим, также деструктивно. Поэтому задача управления представлениями сотрудников является одновременно важной и сложной: эти представления и ожидания должны соответствовать тем трудовым задачам, которые решает данный сотрудник. Отклонения в ту или иную сторону приводят к ухудшению формы реализации организационного поведения. Перечисленные аспекты, определяющие именно третью стадию управления организационным поведением, не входят непосредственно в область действия разрабатываемого мотивационного механизма, но представляют объекты управления для некоего организацион-

ного механизма формирования интенций поведения персонала, призванного корректировать интенции сотрудников в рамках их модели поведения, predetermined мотивационным механизмом.

Наконец, на качество труда, как результат реализации выбранной сотрудником формы организационного поведения, оказывают влияние *реальные условия и обстоятельства*, которые имели место при выполнении сотрудником своих трудовых задач. Отметим, что если ожидания сотрудника совпадают с реальными обстоятельствами, то качество труда будет коррелировать с выбранной формой реализации организационного поведения (низкое качество при деструктивных формах и высокое – при конструктивных). Если же реальные условия и обстоятельства трудовой деятельности сотрудника не совпадают с его ожиданиями, – результат может быть произвольный (в том числе низкое качество труда при конструктивных формах поведения и даже высокое – при неконструктивных). Опять же учет данных аспектов управления организационным поведением не входит в состав разрабатываемого мотивационного механизма, однако они должны учитываться в организационном механизме в виде блока информационно-коммуникационного обеспечения.

Таким образом, под *управлением организационным поведением* персонала будем понимать целенаправленные воздействия системы управления предприятия на факторы организационного поведения с целью формирования устойчивых моделей конструктивного и функционального поведения сотрудников, а также корректировки формы реализации этих моделей (интенций).

Общая концепция управления организационным поведением представлена на рис. 2. Концепция предполагает разработку *мотивационного механизма управления организационным поведением*. Под таким механизмом понимается совокупность теоретических и практических подходов, методов и моделей обеспечения наблюдаемости и управляемости организа-

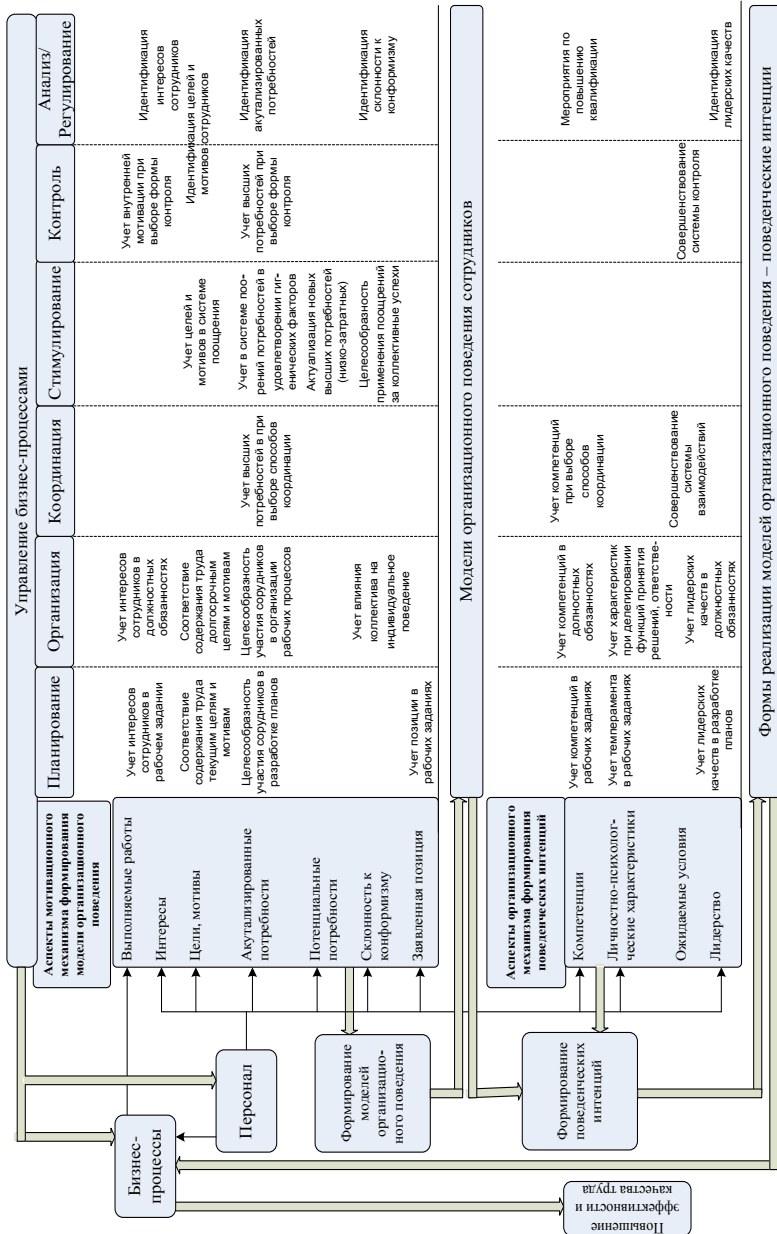


Рис. 2. Концепция управления организационным поведением персонала

ционного поведения персонала за счет управления мотивационными факторами, реализация которых в системе управления предприятия позволит повысить качество труда персонала. Разрабатываемый мотивационный механизм управления организационного поведения включает два направления: мотивационный механизм формирования моделей организационного поведения работников и организационный механизм формирования поведенческих интенций работников. В настоящей статье представлены разработки лишь первой, основной, части механизма – механизма формирования моделей организационного поведения.

На основании каузальной модели (рис. 1) выделены основные аспекты (факторы), которые должны учитываться при разработке мотивационного механизма и которые определяют условия внутренней и внешней мотивации сотрудников, предопределяя модель организационного поведения. По горизонтали на рис. 2 показаны функции управления, реализация которых должна учитывать эти аспекты для обеспечения формирования конструктивных и функциональных моделей поведения. На пересечении выделенных мотивационных факторов и функций управления обозначены направления совершенствования системы управления предприятием с целью повышения мотивированности персонала и формирования конструктивных моделей поведения и поведенческих интенций.

Верхняя часть схемы отражает задачи механизма формирования моделей организационного поведения, в основе которого лежат мотивационные инструменты. Решение обозначенных задач при реализации той или иной функции управления позволит сформировать устойчивые модели поведения, движущие деятельность работников, обеспечить индокринацию работников в организации, их причастность, заинтересованность в качественных результатах труда.

Нижняя часть схемы отражает задачи механизма формирования поведенческих интенций, которые организационны-

ми, административными методами корректируют форму выражения моделей поведения, формируя более приемлемые для предприятия интенции в случае сохранения деструктивных моделей поведения или же унифицируя формы выражения поведения при моделях конструктивных.

Основные составляющие элементы разрабатываемого механизма управления организационным поведением персонала на промышленных предприятиях представлены на рис. 3. Верхняя часть представленного на рисунке механизма отражает задачи обеспечения наблюдаемости и анализа процессов мотивации и управления организационным поведением. Многие задачи наблюдения лежат в плоскости психологических наук и обеспечиваются использованием методик, хорошо разработанных дисциплинами социальной психологией и психологией труда. К таким задачам относятся задачи определения доминантных потребностей работников, их личностно-психологических качеств, склонности к конформизму и лидерству и т.д. Стандартной задачей считаем также задачу квалификационной оценки персонала, уровня их знаний и умений. Соответствующие методики не рассматриваются в работе, они известны и находятся в открытом доступе и их использование предполагается в работе без каких либо изменений (на схеме выделены обычным курсивом). Методы и подходы, которые разрабатываются или совершенствуются, выделены на рис. 3 жирным курсивом.

Среди задач анализа мотивационных факторов в работе предложены критерии оценки процессов труда, которые позволяют выделить характеристики трудовых задач, влияющих на мотивацию их исполнителей, а также критерии анализа системы управления предприятием, позволяющие выделить характеристики системы управления и взаимодействий на предприятии, которые также оказывают влияние на мотивацию сотрудников.

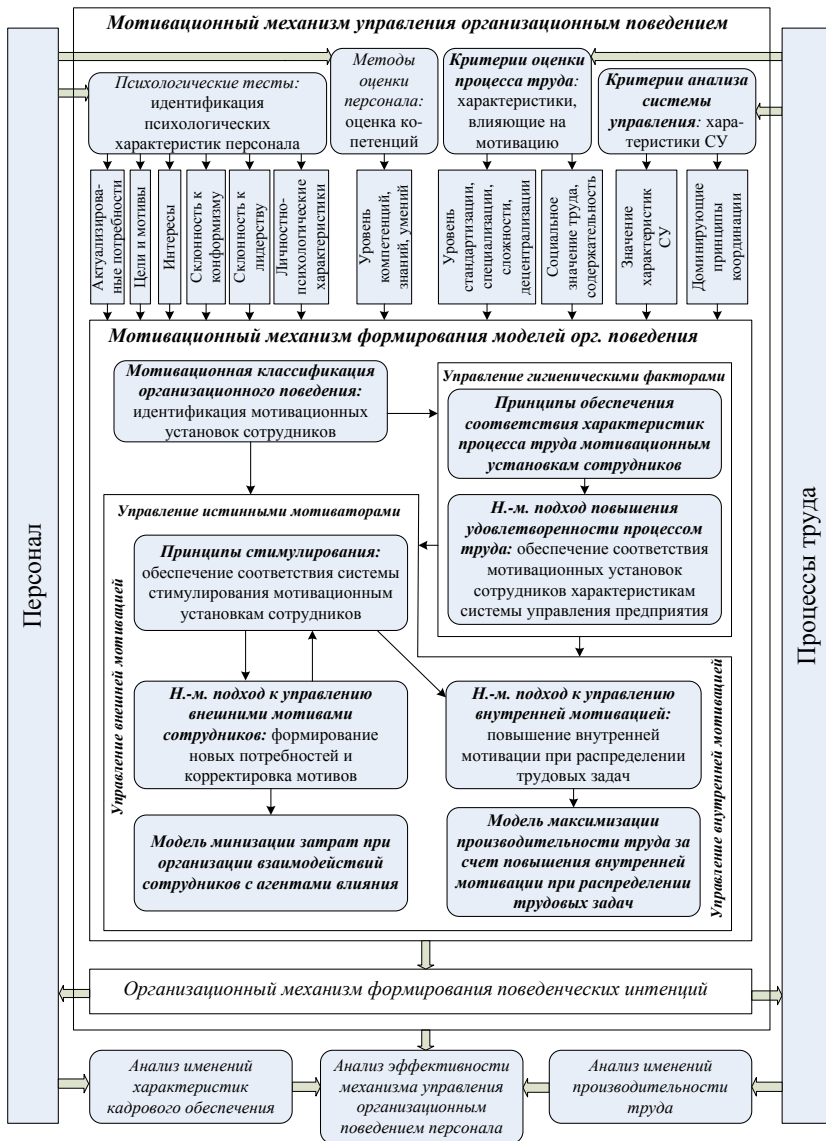


Рис. 3. Мотивационный механизм управления организационным поведением персонала

Ядро мотивационного механизма управления организационным поведением персонала составляет мотивационный механизм формирования моделей организационного поведения. В рамках этого механизма решаются три крупные задачи: управления гигиеническими факторами, влияющими на удовлетворенность трудовой деятельностью, управление внешней мотивацией и управление внутренней мотивацией. Для каждой из этих задач разработаны соответствующие научно-методические подходы и модели.

Так, в рамках управления гигиеническими факторами разработаны принципы обеспечения соответствия характеристик процессов труда мотивационным установкам сотрудников, а также научно-методический подход обеспечения соответствия мотивационных установок сотрудников характеристикам системы управления предприятием. Реализация данного инструментария позволит обеспечить необходимые условия мотивированности персонала и формирования конструктивных моделей поведения сотрудников.

Научно-методические подходы к управлению внешней и внутренней мотивацией, разработанные в рамках данного механизма, обеспечивают достаточные условия для формирования требуемых предприятию моделей поведения.

Организационный механизм формирования поведенческих интенций, включающий организационные и административные инструменты корректировки форм реализации моделей поведения персонала, в данной статье не рассматривается, хотя и является перспективным направлением исследования, необходимым для практической реализации в системах управления предприятиями разрабатываемого мотивационного механизма управления организационным поведением.

Эффективность предлагаемого механизма управления организационным поведением персонала предлагается оценивать по двум критериям: с точки зрения повышения качества труда, повышения его производительности и с точки зрения

качества трудовых ресурсов: снижения текучести кадров, выбытия, затрат на подготовку, замену сотрудников и т.д.

Поскольку предлагаемые методы управления организационным поведением являются малозатратными, можно с уверенностью предполагать, что их реализация на предприятиях позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов, а также эффективность производственной и административной деятельности персонала предприятий.

Таким образом, для определения основных движущих причин, побуждающих работников к тем или иным поведенческим паттернам, разработана каузальная модель формирования организационного поведения сотрудника. Данная модель позволяет идентифицировать основные причинно-следственные факторы, оказывающие влияние на формирование устойчивой модели поведения сотрудника и формы ее реализации в организационной системе. При этом выявлено, что отнесение того или иного сотрудника к определенной категории в мотивационной классификации зависит не только от самого сотрудника, его психологии, когнитивного и эмпирического опыта, а в большей степени и от качества организации и реализации функций управления на предприятии.

Концепция управления организационным поведением персонала на промышленном предприятии предполагает разработку соответствующего мотивационного механизма, состоящего из двух частей: мотивационного механизма формирования моделей организационного поведения как устойчивых потенциальных намерений персонала и организационного механизма управления поведенческими интенциями – как физической готовности персонала выражать эти намерения в приемлемой для предприятия форме. Задача разработки первого, мотивационного, механизма является ключевой, поскольку закладывает методологическую основу формирования на предприятиях устойчивых позитивных поведенческих моделей персонала, учитывающих комплексное воздействие всех значимых мотивационных факторов.

Литература

1. Редьква О. Управління персоналом машинобудівних підприємств України в умовах кризи [Електронний ресурс] / О. Редьква, О. Галушак // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – Вип. 2 (5). – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11rozvuk.pdf>.
2. Савчук Л.М. Організаційна поведінка / Л.М. Савчук, Н.Ю. Бутенко, А.М. Власова. – К.: КНЕУ, 2001. – 249 с.
3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.
4. Минаев В.А. Как управлять массовым сознанием: современные модели: моногр. / В.А. Минаев, А.С. Овчинский, С.В. Скрыль, С.Н. Тростянский. – М., 2012. – 213 с.
5. Мансур О. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп / О. Мансур; пер. с англ. – М.: ФЭИ, 1995. – 174 с.
6. Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс / С. Московичи; пер. с фр. – М.: Центр психологии и психотерапии, 1998. – 480 с.
7. Rolfe M. Social Networks and Threshold Models of Collective Behavior: Preprint / M. Rolfe. – Chicago: University of Chicago, 2004. – 215 p.

Представлена в редакцию 16.12.2014 г.

Н.Ф. Васильева, к.е.н.

ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА НІМЕЧЧИНИ В КОНТЕКСТІ ЇЇ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

У березні 2010 р. було узгоджено [1, с. 1-7, 10-11], а у червні схвалено [2, с. 1-4, 11-12] нову європейську стратегію економічного розвитку на 10 років «Європа 2020: стратегія