

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА: МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Гуцан О.М.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Функціонування підприємства тісно пов'язано з певними наслідками його діяльності та відповідальністю перед людиною, соціумом, нащадками. На сьогодні, вмотивований співробітник є драйвером розвитку та об'єктом відповідальності підприємства. Наразі, існує багато досліджень в галузі мотивації [1-6]. Однак, відповідальності в мотивації не приділяється належна увага.

Відповідальність у мотиваційному аспекті (в авторському розумінні) - це системно сформоване ставлення підприємства щодо необхідності забезпечення гідного рівня існування суб'єкта мотиваційного управління та реалізації системи потреб та їх наслідків в системі економічних відносин. Можливо виділити певні рівні відповідальності: 1) внутрішній – дозволяє сформувати психологічно стабільного індивідуума на основі задоволення первинних та фізіологічних потреб та формування почуття захищеності, 2) працівника – формується на основі реалізації комплексу потреб (як попереднього так і вищого рівня) своїх та членів родини через засоби надані підприємством та формування почуття впевненості в середньотерміновому та довгостроковому періоді, 3) підрозділу – формується через застосування засобів щодо зацікавлення сумісної роботи, 4) підприємства – формується через систему прозорих засобів різної спрямованості щодо впровадження, моніторингу, системне дотримання правил та обіцянок в зазначеному аспекті 5) соціум – формується через пост опосередкований вплив зазначених рівнів та виявляється в можливості (часовій, фінансовій) здійснення соціально-орієнтованих та важливих заходів та вчинків (громадська діяльність, волонтерство та ін.). Отже, формування мотиваційної політики на засадах відповідальності та з врахуванням зазначених рівнів дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства та сформує його позитивний імідж.

### **Література:**

1. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
2. Pererva Petro Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises / Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi // Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132..
3. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х. : НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26 - 30
4. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110
5. Кучинський В.А. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.
6. Кучинський В.А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.