

УДК 005.642

Омельяненко Тетяна Володимирівна*
Короткова Ксенія Олександрівна **

КОНЦЕПЦІЯ КОЛЕКТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА СПРИЙНЯТТЯ ЇЇ ІДЕЙ МАЙБУТНІМИ МЕНЕДЖЕРАМИ

Анотація. Розглянуто зміст категорії «відповідальність» та визначено сутність колективної діяльності і колективної відповідальності. Викладено гіпотезу про позитивне сприйняття майбутніми менеджерами ідей концепції колективної відповідальності та емпіричним шляхом з'ясовано їх дійсне ставлення до цього виду відповідальності. Надано рекомендації, спрямовані на подолання виявленої проблеми, які охоплюють як зміни акцентів у процесах підготовки майбутніх менеджерів закладами вищої освіти, так і вдосконалення окремих елементів систем менеджменту реально діючих бізнес-організацій.

Ключові слова: менеджмент, менеджери, командна робота, індивідуальне та групове прийняття управлінських рішень, відповідальність, колективна відповідальність.

Вступ. Питання організації ефективної командної роботи та тісно пов'язані з нею проблеми групового прийняття рішень та колективної відповідальності за результати їх реалізації значно актуалізувалися останнім часом. У першу чергу це спричинене активним втіленням у практику управління інноваційним розвитком вітчизняних бізнес-організацій методів проектного менеджменту, застосування яких неможливе без ефективної організації роботи так званих «проектних команд». Але і в сфері управління непроектною поточною активністю сучасних великих компаній та фірм малого бізнесу питання відповідальності зберігають свою довготривалу та надзвичайну важливість. На підтвердження їх значимості у теоретичному аспекті можна посперечатися на класичні підручники з менеджменту [1; 2; 3; 4], в яких вельми вагома проблематика співвідношення повноважень, відповідальності та підвітності докладно розкрита. Ну а практики, — менеджери, кадровики, юристи, — безумовно підтвердять, що такі організаційні документи, як Положення про департамент / відділ, Посадова інструкція працівника тощо обов'язково мають містити підрозділ, у якому розкриваються усілякі аспекти стосовно прав, обов'язків та відповідальності.

Постановка задачі. Дослідження мало на меті розв'язання наступних завдань:

- розкрити зміст категорії «відповідальність» та з'ясувати місце принципу відповідальності в менеджменті організації;
- визначити сутність колективної діяльності та колективної відповідальності та сформулювати гіпотезу стосовно їх можливого взаємозв'язку;
- емпіричним шляхом спростувати чи підтвердити гіпотезу про позитивне сприйняття майбутніми менеджерами ідей концепції колективної відповідаль-

* **Омельяненко Тетяна Володимирівна** — доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», omelianenko@ukr.net

** **Короткова Ксенія Олександрівна** — студентка факультету економіки та управління ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» korotkovakse@gmail.com

ності; ідентифікувати характер проблем, виявлених при аналізі отриманих емпіричним шляхом результатів; сформулювати рекомендації щодо можливих шляхів їх розв'язання;

– визначити перспективні напрями подальших наукових пошуків у сфері досліджень проблематики колективної відповідальності в організації.

Результати. Принцип відповідальності в менеджменті організації. Відповідальність у найбільш широкому розумінні трактується як здатність особи чи колективу не тільки усвідомлено вибирати дії, способи поведінки і життя, а й оцінювати їх під кутом зору їхніх наслідків [5]. Трамбування сутності категорії «відповідальність» соціологами, психологами, економістами тощо здійснюється вкрай нарізно (див. табл. 1).

Таблиця 1

ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ КАТЕГОРІЇ «ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ» РІЗНИМИ ГАЛУЗЯМИ НАУКИ

Галузь	Визначення
Економіка	Відповідальність — це система формальних і неформальних норм та правил поведінки господарських суб'єктів-власників, що перебувають у стані економічного вибору та приймають рішення щодо раціонального використання (вигідного розміщення) обмежених ресурсів [6]
Психологія	Відповідальність — це усвідомлення індивідом, соціальною групою, народом свого обов'язку перед суспільством, людством, розгляд крізь призму цього обов'язку суті і значення своїх вчинків, діяльності, узгодження їх із обов'язками і завданнями, що виникають у зв'язку з потребами суспільного розвитку [7]
Соціологія	Відповідальність — це загально-соціологічна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей [8]
Юриспруденція	Відповідальність — це передбачений чинним законодавством обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних благ (особистого, майнового або організаційного характеру) за вчинене правопорушення [9]

Експрес-аналіз інформації, поданої в табл. 1, показує, що такі відгалуження науки, як економіка, соціологія, психологія, юриспруденція, пов'язують відповідальність одночасно і з індивідом, і з певною групою. А як же ж у менеджменті організації?

Принцип відповідальності є одним із основоположних у менеджменті. Його проголошували такі класики, як Анрі Файоль, який у фундаментальній роботі «General and Industrial Management» (1916 р.) формулюючи 14 базових принципів управління наголошував на тому, що владні повноваження завжди мають доповнюватися відповідальністю [10, с. 843], та Макс Вебер, який у межах розробленої ним концепції ідеальної бюрократії постулював необхідність чіткої ієрархії, суворої системи підпорядкованості та відповідальності [там само, с. 180].

Протягом багатьох десятиліть від моменту становлення того, що зараз зветься традиційним менеджментом, принципу відповідальності був притаманний дуалістичний характер:

- 1) відповідальність індивідуума (персональна);
- 2) відповідальність групи (колективна).

Найяскравіше феномен цієї дуалістичності ілюструє процес прийняття управлінських рішень, який образно зветься «серцем управлінської діяльності» [11, с. 62], і який може здійснюватися з використанням як індивідуальних (метод аналогії, метод ідеалізації тощо), так і колективних (метод мозкового штурму, метод конференції ідей тощо) методів пошуку альтернатив. Кожен з цих методів і кожен зі способів ухвалення управлінських рішень (індивідуальний/груповий) має свої переваги та недоліки, тому жодного з них і досі не визнано за єдиний найефективніший.

Практика неодноразово підтверджувала оптимальність індивідуальних управлінських рішень (та автоматично виникаючу *персональну відповідальність* за їх якість і наслідки реалізації), які через уникнення багатьох процедурних моментів є оперативнішими та персоналізованішими.

Проте не варто недооцінювати і групові методи пошуку та ухвалення рішень, оскільки за їх застосування підвищується вірогідність знаходження найкращого варіанту. Однак за колективного способу опрацювання варіантів вирішення проблеми збільшується вірогідність виникнення так званої «*групової нормалізації*» — соціально-психологічного феномену, який є результатом спільних дискусій, коли суперечливі точки зору і, навіть, екстремальні позиції, згладжуються і набувають вигляду єдиної усередненої думки (сформульовано на основі [12]). Тобто наслідком групової нормалізації стає те, що особиста відповідальність та пов'язані з нею ризики нівелюються, а, натомість, виникає *колективна відповідальність*.

Командна робота та колективна відповідальність. Концепція командної роботи та колективної відповідальності сьогодні набуває нового звучання, що багато в чому обумовлене змінами в характері людської діяльності. Йдеться про те, що діяльність сучасної людини має виразний характер *колективної*; при цьому зростаюча взаємозалежність і соціалізованість дій стають визначальними факторами. Сьогодні практично неможливо зустріти фахівця, який працював би відокремлено від певної компанії чи організації.

Колективна діяльність — це взаємодія членів колективу в процесі досягнення спільної мети. Колективна робота дозволяє співробітникам обмінюватися досвідом, думками, ідеями. У команді люди погоджують свої дії та трудові зусилля, потребуючи навичок і знань один одного для надбання конкретних результатів поєднаними зусиллями. Для того щоб зробити колективну роботу продуктивнішою необхідно правильно розподіляти завдання між членами команди відповідно до їх досвіду, стилю мислення, особистісних і професійних якостей [13].

Ключова ознака колективної діяльності полягає в тому, що працівники добровільно вступають у тимчасові взаємодії, щоб використовуючи свої знання і вміння набувати все більших і більших економічних і соціальних результатів. У команді всі повинні ясно розуміти цілі, що стоять перед ними, вміти ефективно вирішувати завдання бізнесу та протидіяти викликам конфліктних ситуацій. Знання і прийняття кожним членом команди своєї власної ролі і функцій, а також ролей інших членів у загальній роботі робить колективну роботу ефективною і гармонійною. Для узгодженості в діях важливо, щоб між учасниками ко-

манди встановилися довірчі відносини, що дозволить співробітникам висловлювати корисні зауваження з приводу роботи, позитивно сприймати конструктивну критику і прислухатися до думок інших [там само].

Підхід командної роботи тісно пов'язаний зі сприйняттям ідеї колективної відповідальності. Стосовно індивідуума будь-яка відповідальність — це готовність окремої особи прийняти наслідки за всі скоєні дії (узагальнено на основі трактувань, поданих у табл. 1). Що ж таке колективна відповідальність? *Колективна відповідальність* — форма відповідальності, коли за діяння, вчинені одним або декількома членами групи (господарської організації, трудового колективу тощо) несе відповідальність вся ця група цілком. Видно, що ідея колективної відповідальності є доволі розпливчастою, і в умовах високої опосередкованості колективна відповідальність може стати способом відходу від відповідальності як такої, та призвести до *колективної безвідповідальності* [14]. Наприклад, сама можливість колегіального ухвалення рішень доволі часто стає способом уникнення особистої відповідальності взагалі, оскільки ступінь персоналізації зводиться нанівець, призводячи у кінцевому підсумку до тотальної безвідповідальності.

Гіпотеза про позитивне сприйняття майбутніми менеджерами ідей концепції колективної відповідальності та підхід до набуття емпіричної інформації для підтвердження чи спростування її справедливості. Сутність висунутої авторами гіпотези полягала в тому, що майбутні менеджери, яким доведеться у своїй далішій професійній діяльності керувати командами виконавців, позитивно сприймають ідею колективної відповідальності — тобто ідею щодо того, що і вони, і рядові працівники (їх підлеглі, задіяні у груповій роботі) несуть спільну відповідальність за всі рішення, дії чи бездії кожного з членів команди та команди в цілому.

Мета збирання емпіричної інформації полягала у вирішенні завдання: з'ясувати, як майбутні менеджери, тобто особи, що у недалекому майбутньому будуть обіймати управлінські посади (скоріше за все — низового рівня), сприймають ідею колективної відповідальності.

Апріорно вважалося, що висунута гіпотеза буде підтверджена. Хоча, як і завжди при здійсненні наукових досліджень, не виключався і протилежний результат.

Для підтвердження / спростування висунутої гіпотези було проведено опитування трьох груп респондентів загальною кількістю 60 осіб*. З них — дві групи респондентів, яких можна розглядати як майбутніх менеджерів, та ще одна група (контрольна; сформована для верифікації надбаних по перших двох групах респондентів результатів), яку склали реально діючі менеджери.

Перша група — студенти ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» 4-го курсу бакалаврської програми 6.030601 «Менеджмент» факультету економіки та управління очної форми навчання (да-

*Опитування було проведено одним зі співавторів статті — Коротковою К.О., студенткою 4-го курсу спеціальності 6.030601 «Менеджмент» факультету економіки та управління ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», під час проходження виробничої практики з 05.02.2018 р. по 02.03.2018 р. на базі ТОВ «Ашан Україна Гіпермаркет» у м. Києві за адресою Берковецька, 6 (так званий «Ашан на Берковецькій»).

лі — «студенти»; опитано 25 осіб). Аргументація щодо того, чому обрано саме їх: перебувають на останньому році навчання набуваючи навичок роботи за фахом та компетентностей, достатніх для подальшого працевлаштування у якості керівників проектів та програм у сфері матеріального (нематеріального) виробництва та/або менеджерів (управителів) з питань комерційної діяльності (визначено за Національним класифікатором України «Класифікатор професій» ДК 003:2010).

Друга група — рядові працівники-виконавці, робітники торговельного залу (далі — «РТЗ» або «рядові працівники-виконавці») одного з київських відділень ТОВ «Ашан Україна Гіпермаркет» (опитано 20 осіб). Аргументація щодо того, чому обрано саме їх: володіють навичками та компетентностями для виконання своїх безпосередніх обов'язків; за умови накопичення достатнього досвіду та проходження відповідної підготовки цілком можуть бути просунутими по службових сходинках до рівня менеджера та зайняти посади «бригадир торговельного залу» або «менеджер продуктового сегменту».

Третя група — безпосередні керівники РТЗ, тобто реально діючі менеджери того ж самого відділення ТОВ «Ашан Україна Гіпермаркет» рівнів «бригадир торговельного залу» та «менеджер продуктового сегменту» (далі — «менеджери»; опитано 15 осіб). Аргументація щодо того, чому обрано саме їх: необхідність співставлення думок стосовно колективної відповідальності, висловлюваних майбутніми та реально діючими менеджерами.

Для опитування було складено анкету з чотирьох питань:

1. Чи зустрічали Ви таке визначення як «колективна відповідальність (КВ)»?
2. Як Ви вважаєте, чи може бути КВ ефективною в бізнес-організаціях?
3. Чи зустрічали Ви коли-небудь прояв колективної безвідповідальності?
4. Чи готові Ви нести відповідальність за роботу своїх колег?

Чи достатньо чотирьох питань у анкеті для аналізу наданих відповідей? Чи вистачить інформації для підтвердження чи спростування висунутої гіпотези? Можемо погодитися, що 4-х питань у анкеті абсолютно недостатньо, але апріорно вважалося, що висунута гіпотеза буде підтверджена на 100 % (оскільки менеджмент організації, проектний менеджмент, менеджмент віртуальних команд та інші відгалуження сучасної управлінської науки на рівні бізнес-організації проголошують тісний зв'язок у системі понять «командна робота — колективна відповідальність»), і достатньо було лише постановки єдиного запитання на кшталт «Як Ви вважаєте, чи може бути КВ (колективна відповідальність) ефективною в бізнес-організаціях?», з однозначно очікуваною відповіддю «Так»; або єдиного запитання на кшталт «Чи готові Ви нести відповідальність за роботу своїх колег?» із так само з однозначно очікуваною відповіддю «Так».

Тим не менше, через бажання отримати дійсно об'єктивні результати, перелік питань анкети було розширено. І ось що було отримано.

Аналіз та інтерпретація результатів опитування, рекомендації та висновки. Узагальнення результатів опитування (див. рис. 1) призводять до декількох вельми цікавих висновків.

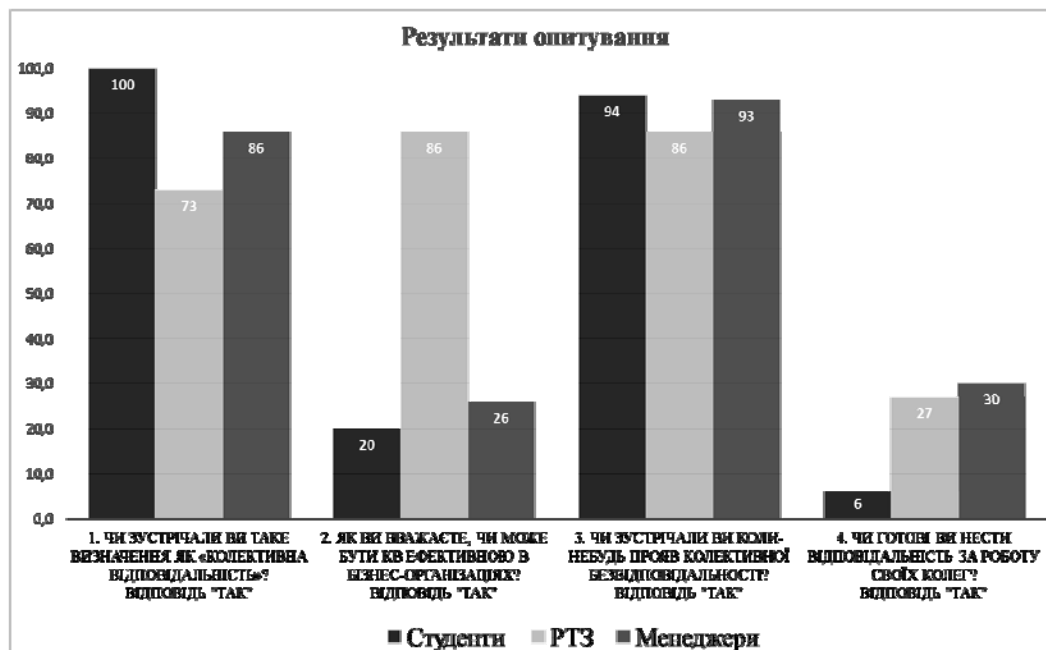


Рис. 1. Структуризація результатів опитування щодо сприйняття ідей колективної відповідальності трьома групами респондентів

На питання № 1, — щодо ознайомлення з поняттям «колективна відповідальність», — переважна кількість усіх респондентів відповіла «Так», що свідчить про широке розповсюдження ідей колективної відповідальності у середовищі сучасної бізнес- та менеджмент-спільноти.

На питання № 2, — щодо ефективності колективної відповідальності, — майбутні менеджери (студенти) та реально діючі менеджери у великому відсотковому співвідношенні відповіли «Ні», що говорить або про їх потяг до індивідуалізації, або про їх недовіру до групової роботи, або і про те, і про те одночасно. Натомість відповіді рядових працівників-виконавців (на рис. 1 позначені як РТЗ) на це питання були кардинально іншими, оскільки більше, ніж 85 % з них вважають, що колективна відповідальність може бути ефективною. Що це: протистояння «менеджер — рядовий працівник»? Чи може симптом недовіри менеджера до групи? І це при тому, що основне призначення менеджера — керувати групою підлеглих!

Вкрай цікавим є те, що від 86 % до 94 % усіх опитаних стикалися із проявами колективної безвідповідальності (відповідь на питання № 3), чим, можливо, і визначено їх ставлення до ефективності колективної відповідальності у бізнес-організаціях.

А ось на запитання щодо готовності нести відповідальність за дії /активність / результати роботи своїх колег (питання № 4), всі три групи опитуваних у переважній більшості відповіли «Ні»! Це можна пояснити тим, що респонденти готові нести відповідальність лише за власні дії, не відповідаючи за провини інших, що свідчить лише про сприйняття ідеї колективної відповідальності на

рівні усвідомлення (див. результати по питанню № 1), але аж ніяк не про її втілення у практиці.

Подолати виявлені нами неоднозначні тенденції у сприйнятті ідей концепції колективної відповідальності можна різними шляхами. Щодо студентів-майбутніх менеджерів — це інтегрування до системи компетентостей, що надаються їм закладами вищої освіти, де вони проходять навчання, розуміння важливості колективної роботи та невід'ємності її зв'язку із колективною відповідальністю. Основний рекомендований захід такий: при викладанні дисциплін «Менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Інноваційний менеджмент» тощо, та при проведенні тренінгів «Прийняття управлінських рішень», «Управління командами» тощо має бути посилена акцентуація на невід'ємності колективної відповідальності від командної роботи; у свідомість майбутніх менеджерів має бути інтегрована ідея поєднання персональної та колективної відповідальності; майбутні менеджери мають розуміти необхідність усілякого докладання зусиль щодо формування відповідної культури команд, якими вони будуть керувати.

Заходи, рекомендовані стосовно потенційних менеджерів, що наразі зараз є рядовими працівниками-виконавцями, мають охоплювати як формальні, так і неформальні аспекти менеджменту бізнес-організації. Щодо формальних аспектів: рекомендується у *Посадову інструкцію працівника певного відділу / підрозділу/ департаменту* включати пункти стосовно того, що при прийомі на роботу він має бути ознайомлений з вимогами компанії щодо колективної відповідальності за певні питання (і останні мають бути вкрай чітко конкретизованими), та згоден її прийняти. Щодо неформальних аспектів: у організаційній культурі, яка являє собою переважно більшістю кодекс неписаних принципів і правил, рекомендується посилювати акценти на командній роботі, її важливості, ефективності, невід'ємності її зв'язку із колективною відповідальністю.

Висновки. Під впливом тиску сучасних реалій, що диктуються четвертою промисловою революцією та ствердженням «Індустрії 4.0», питання організації командної роботи у форматах «проектна команда» та, особливо, «віртуальна команда», оскільки остання є породженням тотальної віртуалізації та інтернетизації бізнес-активності сучасних організацій, та проблематика колективної відповідальності вимагають подальших досліджень, до яких автори статті закликають долучитися наукову спільноту України, яка спеціалізується у даній предметній сфері.

Література

1. Мескон М. Основы менеджмента / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури ; [пер. с англ. и ред. О. И. Медведь]. — 3-е изд. — М. : Вильямс, 2015. — 665 с.
2. Дафт Р. Менеджмент : учебник / Ричард Дафт. — 10-е изд. — М. : Питер, 2013. — 655 с.
3. Гріфін Р. Основы менеджмента : підручник / Р. В. Гріфін, В. Яцура ; пер. з англ. Д. Олесневич ; наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. — Львів : БаК, 2001. — 624 с.
4. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2014. — 655 с.

5. Відповідальність // Енциклопедія сучасної України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://esu.com.ua/search_articles.php?id=34408
6. Артьомова Т. І. Економічна відповідальність [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18766
7. Дороніна М. Психологія управління : навч. посіб. / Дороніна М., Григоренко А. — Х. : ХДЕУ, 2008. — 548 с.
8. Загородній А. Г. Словник економічної афористики / уклад. : Загородній А. Г., Вознюк Г. Л. — Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013. — 444 с.
9. Кириченко В. М. Теорія держави і права : модульний курс : навч. посіб. — К. : Центр учбової літератури, 2010. — 264 с.
10. Классики менеджмента : энциклопедия / под ред. Малькольма Уорнера; [пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского]. — СПб. : Питер, 2001. — 1168 с.
11. Дункан Дж. У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики : пер. с англ. / У. Джек Дункан — М. : Дело, 1996. — 272 с.
12. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. — 2-е вид., допов. — К. : Академвидав, 2010. — 543 с.
13. Думки дня від «Простого бізнесу». Колективна робота. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://www.prostoy.ru/678.html>
14. Платонова А. В. Коллективная ответственность «Человека технического»: необходимость или путь к безответственности? / А. В. Платонова // Вестник Томского гос. ун-та, 2012. — № 357. — С. 59–62.

References

1. Meskon M., Albert M., Khedoury F. *Osnovy menedzhmenta*. M. : Vyliams, 2015.
2. Daft R. *Menedzhment*. M. : Pyter, 2013.
3. Hrifin R. and Yatsura V. *Osnovy menedzhmentu*. Lviv : BaK, 2001.
4. Vykhanskyi O. S. and Naumov. A. Y. *Menedzhment*, M.: YNFRA-M, 2014.
5. Vidpovidalnist. Entsyklopediia suchasnoi Ukrainy. http://esu.com.ua/search_articles.php?id=34408
6. Artomova T. I. Ekonomichna vidpovidalnist. http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18766
7. Doronina M. and Hryhorenko A. *Psykhologhiia upravlinnia*. Kh. : KhDEU, 2008.
8. Zahorodnii A. H. and Vozniuk H. L. *Slovnyk ekonomichnoi aforystyky*. Lviv : Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniki, 2013.
9. Kyrychenko V. M. *Teoriia derzhavy i prava : modulnyi kurs*. K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2010.
10. *Klasyky menedzhmenta: entsyklopedyia* / pod red. Malkolma Uornera, SPb. : Pyter, 2001.
11. Dunkan Dzh. U. *Osnovopolahaiushchye ydey v menedzhmente. Uroky osnovopolozhnykov menedzhmenta y upravlencheskoi praktyky*. M. : Delo, 1996.
12. Orban-Lembryk L. E. *Psykhologhiia upravlinnia*. K. : Akademvydav, 2010.
13. Dumky dnia vid «Prostoho biznesu». Kolektyvna robota. <https://www.prostoy.ru/678.html>

14. Platonova A. V. Kollektivnaia otvetstvennost «Cheloveka tekhnicheskoho»: neobkhodnost yly put k bezotvetstvennosti?. *Vestnik Tomskogo hos. un-ta*. No. 357 (2012): 59-62.

КОНЦЕПЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ВОСПРИЯТИЕ ЕЕ ИДЕЙ БУДУЩИМИ МЕНЕДЖЕРАМИ

Т. В. Омеляненко, доктор экон. наук,
профессор кафедры менеджмента

ГВУЗ «Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана»

К. А. Короткова, студентка факультета
экономики и управления

ГВУЗ «Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана»

Аннотация. Рассмотрено содержание категории «ответственность» и определена сущность коллективной деятельности и коллективной ответственности. Изложена гипотеза относительно позитивного восприятия будущими менеджерами идей концепции коллективной ответственности и эмпирическим путем установлено их действительное отношение к этому виду ответственности. Даны рекомендации, направленные на преодоление выявленной проблемы, охватывающие как изменение акцентов в процессах подготовки будущих менеджеров высшими учебными заведениями, так и совершенствование отдельных элементов систем менеджмента реально действующих бизнес-организаций.

Ключевые слова: менеджмент, менеджеры, командная работа, индивидуальное и групповое принятие управленческих решений, ответственность, коллективная ответственность.

THE CONCEPT OF COLLECTIVE RESPONSIBILITY AND PERCEPTION OF ITS IDEAS BY FUTURE MANAGERS

T. V. Omelianenko, DSc, Associate Prof., Professor
of the Department of Management,
SHEI «Kyiv National Economic University named
after Vadym Hetman»

K. O. Korotkova, student of the Faculty of
Economics and Management
of the SHEI «Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman»

Abstract. The purpose of this article is to understand the idea of collective responsibility and the attitude of real and future managers to it. For this

purpose, the content of the category «responsibility» was considered in various fields. It was clarified the principle of responsibility in the management of a modern company. There are determined the essence of team activity and collective responsibility, and the relation between them. Based on these facts, collective responsibility was proposed. It was assumed that future managers have positive relation towards the concept of collective responsibility. On the basis of the empirical research, the real attitude of managers was clarified toward the ideas of the concept of collective responsibility and its implementation in practice. The results showed that managers in the vast majority don't perceive and seek to avoid collective responsibility. There are given the recommendations for adjusting the thinking of future managers, which will help to increase the efficiency of their further management activities. The provided recommendations include ways to improve the learning process in preparing future managers for teamwork. It is also proposed to introduce changes in the organizational culture of the company, which are aimed at forming a culture of accepting collective responsibility as an integral part of team work.

Keywords: management, managers, team work, individual decision-making, group decision-making, responsibility, collective responsibility.

Стаття надійшла до редакції 01.04.2018

УДК 330.161

Смесова Вікторія Леонідівна *

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ»

Анотація. У статті проведено семантичний аналіз категорії «економічні інтереси» на основі еволюційного, системного і міждисциплінарного підходів. Здійснено науковий аналіз визначень категорії «економічні інтереси», які були запропоновані представниками вітчизняної економічної думки. Розкрито їх зміст, стрижневі принципи і характеристики. Обґрунтовано слабкі місця логіки побудови і розкриття визначень зазначеної категорії. Запропоновано авторське трактування економічних інтересів, яке розкриває їх сутність, зміст і практичне значення та враховує вказані недоліки.

Ключові слова: економічні інтереси, інтерес, економічна поведінка, потреби, мотиви, стимули.

Вступ. Сучасний економічний розвиток тісно пов'язаний з процесами формування і реалізації економічних інтересів суб'єктами на всіх площинах національної економіки як основи і рушійної сили його висхідної динаміки. У свою

* Смесова Вікторія Леонідівна — канд. екон. наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет», м. Дніпро smesova_vl@ukr.net