

## **ВНУТРІШНІ ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛИБИННИХ ЗМІН СУЧАСНОСТІ ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

В. В. КОМПАНИЄЦЬ, академік  
Академії економічних наук України,  
д-р екон. наук, проф.  
*Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»  
61000, Україна, м. Харків, вул. Лермонтовська, 27*  
О. О. БЕЛА, аспірант,  
*УкрДУЗТ, Харків*

Сучасний бізнес функціонує в умовах глибинної трансформації економіки, політики, культури та соціуму. Зовнішнє середовище характеризується високою динамічністю змін та принциповою невизначеністю. А для українського бізнесу, ще і роботою в екстремальних та стресових умовах.

Економічна поведінка бізнесу взагалі завжди детермінується, цілою низкою зовнішніх та внутрішніх факторів. Але функція відповідальності у кризових, трансформаційних умовах більшою мірою залежить саме від внутрішніх детермінант. Ними, насамперед, є якість управління та організаційної культури, а також якість, професійні та особистісні характеристики менеджменту. Природа відповідальності є людською та соціальною і тому усі важелі відповідальної економічної поведінки необхідно розглядати у першу чергу на рівні менеджерів та підприємців.

Що ж детермінує відповідальну (або безвідповідальну) економічну поведінку менеджерів бізнесу? З досліджень у галузі економічної психології та поведінкової економіки відомо, що крім раціональних когнітивних факторів, на економічну поведінку суб'єктів економічних відносин впливають фактори нераціональні. До них відносять емоційно-мотиваційні компоненти свідомості (знак, сила емоцій, тип мотиваційно-емоційної спрямованості особистості), різні когнітивні спотворення (ілюзія контролю, помилка репрезентативності, помилка атрибуції, селективне сприйняття тощо) та ментальні моделі, евристики.

Прийняття рішень, які є водночас ефективними і морально відповідальними, в невизначених, екстремальних умовах може призвести до високого інформаційно-когнітивного та емоційного навантаження, і як наслідок, до управлінських помилок. Для того, щоб знизити ступінь ризику прийняття помилкових рішень, і забезпечити функціонування бізнесу в складних умовах, менеджеру необхідно прагнути до виконання низки умов.

Перше – менеджер повинен знати типові когнітивні спотворення і те, що вони можуть бути притаманними будь-кому.

Друге – менеджер повинен знати та використовувати знання щодо основних психологічних закономірностей економічної поведінки людини.

Особливо це стосується закону Йорка-Додсона, який у т.ч. встановлює залежність між рівнем мотивації та результатами діяльності персоналу, і який менеджери порушують досить часто.

Третє – менеджер повинен знати та використовувати знання щодо впливу мотиваційно-емоційного профілю особистості, знаку та сили емоцій на економічну поведінку. Зокрема ці знання необхідно використовувати при формуванні команд, підборі персоналу для виконання певних ризикованих та відповідальних рішень.

Четверте – колективне (або експертне) обговорення вагомих рішень повинно стати нормою.

П'яте – найважливішою умовою якісних, відповідальних рішень є довіра та взаємопідтримка, яка повинна існувати в колективі.

Шосте – відповідальна поведінка компанії перед усім залежить від типу поведінки лідерів (топ-менеджменту та менеджерів середньої ланки).

Сьоме – відповідальна поведінка будь-якої людини, і менеджера, і підприємця, і працівника є функцією стану совісті особистості.

Остаточний вибір людини залежить від стану її совісті, яка є в т.ч. носієм моральних норм, духовним компасом людини.

Відомий західний вчений В. Франкл довів, що усвідомлене, відповідальне, правильне рішення у будь-якій ситуації, обставинах завжди пов'язано із мотивацією пошуку сенсу (сенсу життя, сенсу ситуації). Якщо людина втрачає сенс, вона стає апатичною, керованою.

Вчений вважав, що у пошуках сенсу людину спрямовує її совість. Совість – це орган сенсу. Її можна визначити, як здатність виявити той єдиний і унікальний зміст, який є присутнім у будь-якій ситуації. Також совість є творчою здатністю людини. Совість має здатність виявляти унікальні сенси, що суперечать прийнятим цінностям. І тому совість може допомогти людині знайти вихід, рішення в найскрутніших ситуаціях.

## **РОЛЬ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ І СТРЕСАМИ У ФУНКЦІОНУВАННІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

В. В. МАЛТИЗ, канд. екон. наук, доцент  
*Запорізький національний університет*  
*69600 Україна, м. Запоріжжя, просп. Соборний, 74*  
[ma.viktorija@ukr.net](mailto:ma.viktorija@ukr.net)

Аналізуючи сучасні умови функціонування сучасних суб'єктів господарювання, слід зазначити, що вони намагаються сьогодні оптимізуватись, а зовнішні чинники вимагають працювати в умовах обмежених ресурсів, в тому числі і за умови обмежених трудових ресурсів, але загальновідомий факт, що трудові ресурси є основним показником ефективної діяльності підприємств, тому необхідно сьогодні приділяти