

СТРАТЕГІЧНА РОЛЬ ОСОБИСТОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ У ФОРМУВАННІ ДОДАТКОВОГО ПРОДУКТУ

STRATEGIC ROLE OF PERSONAL RESPONSIBILITY OF PERSONNEL IN THE FORMATION OF ADDED PRODUCT

У статті розглянуто актуальні питання щодо відповідності стратегії підприємства цілям, мотивації та контролю особистої відповідальності персоналу за формування та рух додаткового продукту протягом робочого дня. Метою статті є обґрунтування стратегічної ролі особистої економічної відповідальності персоналу, встановлення взаємозв'язків між стратегією підприємства та мотивацією персоналу у формуванні та русі додаткового продукту. Методологічну основу дослідження становлять теоретичні розробки провідних вітчизняних та зарубіжних учених в питаннях стратегічного управління, менеджменту персоналу, логістики з використанням методів системного аналізу та математичного моделювання. За результатами дослідження сформульовано висновок, що визначення особистої економічної відповідальності персоналу як невід'ємного складника стратегічного управління обґрунтовано вимогами ринкових відносин. Практична цінність цього дослідження полягає в тому, що результати роботи підкреслюють залежність стратегічної конкурентоспроможності підприємства від особистої відповідальності персоналу за формування та рух додаткового продукту протягом робочого дня.

Ключові слова: особиста відповідальність, стратегічне управління, додатковий продукт, мотивація персоналу, еквівалент ціни додаткового продукту.

В статье рассмотрены актуальные вопросы относительно соответствия

стратегии предприятия целям, мотивации и контролю личной ответственности персонала за формирование и движение прибавочного продукта в рабочем дне. Целью статьи является обоснование стратегической роли личной экономической ответственности персонала, установление взаимосвязей между стратегией предприятия и мотивацией персонала в формировании и движении прибавочного продукта. Методологическую основу исследования составляют теоретические разработки ведущих отечественных и зарубежных ученых по вопросам стратегического управления, менеджмента персонала, логистики с использованием методов системного анализа и математического моделирования. По результатам этого исследования сделан вывод, что определение личной экономической ответственности персонала как неотъемлемой составляющей стратегического управления обосновано требованиями рыночных отношений. Практическая ценность этого исследования заключается в том, что результаты работы подчеркивают зависимость стратегической конкурентоспособности предприятия от личной ответственности персонала за формирование и движение прибавочного продукта на протяжении рабочего дня.

Ключевые слова: личная ответственность, стратегическое управление, дополнительный продукт, мотивация персонала, эквивалент цены прибавочного продукта.

УДК 005.25

Кабанець І.А.

старший викладач кафедри менеджменту та оподаткування Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

The article deals with topical issues concerning the alignment of the strategy of an enterprise with the goals, motivation and control of personal responsibility of personnel in the process of formation and movement of an added product in the working day. The purpose of the article is to substantiate the strategic role of personal economic responsibility of the personnel, to establish the relationship between the strategy of the enterprise and the motivation of the personnel in the formation and movement of the additional product. The methodological basis of the research consists of theoretical concepts developed by leading domestic and foreign scientists in the areas of strategic management, personnel management, and logistics using methods of systems analysis and mathematical modeling. On the basis of the results of this study, it was concluded that defining personal economic responsibility of the personnel as an integral part of strategic management is justified taking into account the essence of market relations. Determining the ratio of the equivalent of the price of an additional product marked as "personnel capital" to real costs makes it possible to determine the right of personnel to personal income upon completion of the production of the main product. Personal responsibility of personnel in the formation and movement of an additional product plays a strategic role in determining joint responsibility for the economic risks of production activities and the formation of grounds for the movement of an additional product as a functional obligation of the subject of activity, synthesizing innovation in its activities and the movement of an additional product. The paper gives recommendations on the formation of a system of personnel motivation, which will have a direct impact on the personal responsibility in the process of formation and movement of an additional product. Also, the strategic role of personal responsibility of personnel in the formation and movement of an additional product is determined. The practical value of this work consists in showing the importance and strategic role of personal responsibility of personnel in the formation and movement of an added product, which creates an information base for analyzing the economic parameters of the activity of the personnel. It allows the managers to understand the dependence of strategic competitiveness on the formation of high personal economic responsibility for the results of a joint activity.

Key words: personal responsibility, strategic management, added product, personnel motivation, equivalent of the price of an added product.

Постановка проблеми. Для України у зв'язку з погіршенням рівня і якості життя у процесі економічних реформ стає особливо актуальною проблема боротьби з бідністю, соціального захисту населення найманих працівників, формування відповідального персоналу, який стає головною цінністю ресурсного потенціалу як підприємства зокрема, так і суспільства загалом. Формування відповідального та мотивованого якісного складу

персоналу дасть змогу українським підприємствам та організаціям не тільки утриматися в складних ринкових умовах, а й реалізувати стратегію розвитку.

У сучасному конкурентному середовищі персонал розглядається як головний ресурс організації, що надає рух матеріально-речовим елементам виробництва, створює товари, вартість і додатковий продукт. На якість реалізації особистих та

суспільних цілей впливає одна з найважливіших якостей людини – відповідальність, яка формує усвідомлену поведінку в суспільних відносинах. Рівень відповідальності працівника безпосередньо пов'язаний із мотиваційною системою організації. Проблема мотивації в організаціях збільшується у міру того, як у виробництво все більше впроваджуються інноваційні проекти, змінюються умови праці й характер праці робітників, стають більш різноманітними потреби людей. Одним із дієвих інструментів мотивації персоналу є додатковий продукт, наявність якого створює умови особистого розвитку, почуття приналежності до реалізації стратегічних цілей організації. Особиста відповідальність працівника за рух додаткового продукту мотивує його діяльність на реалізацію особистих цілей, спонукає контролювати досягнення найкращих результатів у межах стратегічних цілей спільної діяльності.

Актуальність цієї теми зумовлюється тим, що особиста відповідальність персоналу у формуванні додаткового продукту є запорукою стратегічної конкурентоспроможності організації. Успішна реалізація стратегії підприємства потребує пошуку таких форм розподілу, які б забезпечили вплив усіх факторів виробництва (землі, засобів виробництва, робочої сили) на розміри додаткового продукту і надали би можливості кожному учаснику виробництва отримати його «частку».

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання актуальності ролі відповідальності працівників та особливості формування системи їхньої мотивації в суспільних відносинах досліджуються в роботах Д.П. Богиня, О. А. Грішнова, Н.Л. Ореховського, Н.М Савицької, І.Е. Туркина та інших [2; 4; 7; 8; 9].

У сучасних наукових дослідженнях визначається, що «відповідальність – іманентно необхідний компонент зв'язку у всіх сферах життєдіяльності людей» [2, 4, 8, 9]. Як показав аналіз підходів до визначення соціальних, юридичних та економічних аспектів відповідальності, загальною ознакою відповідальності є наявність усвідомленої норми поведінки [2; 7; 9]. Наприклад, вудослідженнях А.І. Ореховського визначається, що на усвідомлення людиною відповідальності за свої дії впливають пізнавальні та мотиваційні фактори, особливості характеру, навколишнє середовище, моральні норми, ціннісні орієнтації, що становлять основу відповідних дій [8, с. 13]. Тобто відповідальність досліджується як особистісна якість людини і визначається як усвідомлена індивідом норма поведінки, як загальнозначущий обов'язок.

У юридичних відношеннях відповідальність розглядається як «покладене на кого-небудь чи узятє ким-небудь зобов'язання звітувати в яких-небудь своїх діях і взяти на себе провину за можливі їхні наслідки, відповідальність визначає

межі зобов'язання» [9, с. 68]. При цьому акцент робиться на визначення міри покарання залежно від виду порушення або неналежного ставлення до визначеної норми діяльності.

За визначенням Т.І. Арт'ємова, «економічна відповідальність є найважливішим соціально-економічним інститутом, покликаним погодити (гармонізувати) зв'язки і відносини суспільного обміну та інтереси його учасників у напрямі досягнення стану рівноважного функціонування й стійкого розвитку. Економічна відповідальність, що виникає у процесі реалізації прав і відносин власності, здійснюється як через форми соціально-економічного контролю, так і внаслідок усвідомлення відповідальності господарськими суб'єктами своєї суспільної економічної місії» [1, с. 7]. При цьому наголошується, що економічна відповідальність пов'язується нормами, які забезпечують соціальні інтереси.

Незалежно від виду відповідальності в дослідженнях відзначається необхідність аналізу не тільки негативних, але і позитивних наслідків від дій суб'єкта. «Сутність позитивної відповідальності складається з обов'язку всіх суб'єктів діяти таким чином, щоб не тільки конкретні приписи, але і більш загальні цілі, які встановлені соціальними нормами, втілювалися в життя максимально адекватно» [9, с. 86]. Тобто відповідальність розглядається як елемент контролю реалізації не тільки особистих, але і стратегічних цілей організації. Цей підхід вказує на необхідність системного, комплексного підходу до оцінки відповідальності, врахування в нормі діяльності як мотивів суб'єкта, так і засобів їх досягнення.

Мотиви, що внутрішньо спонукають працівників до дій та вчинків, формують їхню відповідальність за досягнення як особистих, так і стратегічних цілей, що є умовою конкурентоспроможності організації. Питання розроблення та впровадження мотиваційного механізму розглядаються в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних учених, таких як А. Афонін, В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, Н. Любомудрова, О. Кузьмін, Д. Мак-Грег'ор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу та ін.

Але, незважаючи на те, що є велика кількість наукових досліджень із всебічним висвітленням різних форм та аспектів відповідальності персоналу, стратегічна роль її економічної складової частини залишається недослідженою. Не визначено й вплив системи мотивації персоналу на формування та рух додаткового продукту, тому більшість вітчизняних організацій та підприємств нині мають систему мотивації персоналу, яка не сприяє формуванню відповідальності працівників за формування й рух додаткового продукту в робочому дні.

Розглядаючи додатковий продукт як інструмент системи мотивації, що забезпечує через реалізацію особистих інтересів персоналу досягнення конкурентоспроможності організації, невизначеною є стратегічна роль особистої відповідальності персоналу в його формуванні.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення стратегічної ролі економічної особистої відповідальності у формуванні та русі додаткового продукту в робочому дні.

У роботі використовуються методи логістичного і системного аналізу, методи математичного моделювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. У наукових дослідженнях визначається, що в сучасних умовах вивчення проблем розвитку підприємства неможливе без дослідження сутності праці, ставлення до неї, оскільки все, що є необхідним для життя і розвитку людини, створюється завдяки праці. Працюючи, людина не лише створює матеріальні (їжа, одяг, житло) і духовні (мистецтво, література, наука) блага, але й розвиває свої здібності й таланти, формує у собі необхідні соціальні якості, формує себе як особистість.

Виконуючи трудові функції, люди взаємодіють між собою, вступають у трудові відносини одне з одним, саме тому праця є первинною категорією, в якій закладена вся різноманітність суспільних явищ і відносин [7, с. 220]. У процесі трудової діяльності не лише виробляються товари, надаються послуги, створюються культурні цінності тощо, але й виникають нові потреби, які необхідно задовольнити.

Впровадження інноваційних проектів та нововведень в діяльності суб'єкта формує нову якість праці та вимагає від працівника глибоких знань щодо технологічного процесу, цілком побудованого на досягненнях науки. Синтез розумової і фізичної праці, в якій перевага належить інтелектуальній складовій частині, робить значний прорив у якісному перетворенні змісту і характеру праці. Завдяки інтелектуалізації, інформатизації праці формуються техніко-економічні умови для вільної, творчої праці, а відповідно, для всебічного розвитку здібностей людини. Формування нової якості праці вказує на потребу логістики особистої діяльності, яка б забезпечувала як фізичний, так і творчий розвиток. При цьому Г.М. Гигорян визначає, що «зміни в технологічному способі виробництва самі по собі автоматично неспроможні змінити соціально-економічні відношення суспільства, суспільну форму праці, але вони створюють необхідні передумови для цього» [3, с. 68–70].

Жодна праця людини не відбувається без мотивації, яка спонукає працівника задовольняти особисті потреби, інтереси й цінності. Найбільш ефективною в організації буде така система мотивації персоналу, яка передбачає створення ясних і про-

зорих для персоналу мотиваційних схем, а також впровадження прозорої системи формування та руху додаткового продукту.

Мотивування підлеглих – ключова управлінська компетенція сучасного менеджера, яка дає змогу організації адаптуватися до ситуації на ринку. Для підвищення ефективності праці персоналу застосовують різні методи її мотивації, проте в основному всі визначення зводяться до того, що мотивація – це сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, які забезпечують процес спонукання працівника до діяльності, спрямованої на досягнення особистих і колективних цілей. Призначення мотивації праці – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства стають нагальними завданнями керівників організацій та підприємств [6, с. 60].

Як зазначають Ф.Ш. Урманов, С.Т. Дуда, чинні системи мотивації на українських підприємствах не враховують конкретних досягнень окремих працівників, не оцінюється їх внесок у загальну справу [4, с. 190]. Важливою проблемою в організаціях є труднощі у формуванні особистої відповідальності й здійсненні контролю за виконанням стратегічного плану, відсутність механізму, що дає змогу відстежувати виконання поставлених завдань у довгостроковій перспективі, зводить нанівець процес планування, не досить стимулюється зростання особистої активності працівників, не враховуються важелі нематеріальних активів, не створюються умови для особистої відповідальності у формуванні додаткового продукту. Високомотивований персонал – це основний чинник забезпечення ефективної реалізації стратегії та конкурентоспроможної діяльності підприємства. Мотивація праці персоналу є органічною складовою частиною системи управління підприємством.

Економічною базою особистого розвитку, що мотивує персонал на досягнення стратегічних цілей організації, є додатковий продукт, який формується у процесі праці. Але у теоретичному і практичному плані залишається невизначеною стратегічна роль особистої економічної відповідальності персоналу у формуванні додаткового продукту, ступінь мотивації й зацікавленості персоналу, не встановлені взаємозв'язки між стратегією підприємства та мотивацією персоналу у формуванні та русі додаткового продукту.

Невизначеність розміру додаткового продукту в робочому дні породжує протиріччя у відповідальності персоналу за його формування та рух, неузгодженість стратегії підприємства з цілями, мотивацією та контролем особистої економічної відповідальності персоналу. Ці протиріччя зумовлюються тим, що в особистій діяль-

ності для щоденного відтворення робочої сили працівник може бути мотивованим, якщо отримує додатковий продукт в еквіваленті денної вартості праці. Але додатковий продукт формується тільки після завершення виробничого процесу, тому він у декілька разів перевищує тривалість робочого дня. Питання щодо визначення розміру додаткового продукту в робочому дні було вже розглянуто в роботі й визначено, що рівновага необхідного і додаткового продукту праці може бути встановлена через раціональний принцип як прояв природного закону рівноваги обміну продукту праці по їх вартості [5, с. 153].

Стратегічна роль відповідальності персоналу, який отримує «власну частку» в результаті розподілу додаткового продукту, полягає в оновленні виробничого процесу. Економічні відносини в діяльності персоналу визначаються не тільки ціною та обсягом продажу кінцевого продукту, а й розміром (масштабом) умовних коштів як еквівалента ціни додаткового продукту в робочому дні.

Розмір умовних коштів, визначений як «personnel capital» в робочому дні, відповідає коштам, визначеним бюджетом у сукупному робочому дні, його запропоновано визначати у вигляді:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\sqrt{K_{\text{з}} \cdot K_{\text{п}}}}{C} \text{ умовн. од.} \quad (1)$$

Зміст цієї одиниці в тому, що необхідний і додатковий продукт у робочому дні поєднуються в єдину шкалу виміру норми діяльності [5, с. 155].

Рівень особистої економічної відповідальності (P_i) в цьому разі визначається відношенням необхідного продукту праці в робочому дні в умовних коштах до його фонду, визначеного бюджетом персоналу:

$$P_i = \frac{H_{\text{д.і}}}{\Phi} \text{ умовн. од.} \quad (2)$$

Відхилення цієї одиниці вказує на позитивні та негативні наслідки в діях працівника, що дає можливість скорегувати й впровадити більш дієві методи мотивації.

Особиста відповідальність визначається не тільки юридичним визначенням статусу діяльності суб'єкта, а й економічними відносинами, які виникають у процесі спільної діяльності. Оцінка особистої економічної відповідальності, що базується на визначенні в робочому дні еквівалента ціни додаткового продукту з позначенням його як «personnel capital» та визначенням його співвідношення з реальними коштами, дає можливість після завершення виробництва основного продукту визначити право на особисті доходи. Право персоналу на додатковий продукт у вигляді «власної частки» мотивує його на продуктивну та результативну працю, формує високу відповідальність та створює умови для стратегічного росту організації загалом.

Побудова системи мотивації персоналу, що здійснює безпосередній вплив на особисту відповідальність за формування додаткового продукту та його рух, може базуватися на таких рекомендаціях:

1) створення умов для формування відповідальності працівників, що дасть змогу спрямувати їхні зусилля на досягнення стратегічних цілей. Для цього розробляються основні показники діяльності, критерії і процедури оцінки результатів діяльності, визначаються і класифікуються ключові позиції працівників для визначення стратегічної ролі кожного працівника у формуванні додаткового продукту;

2) створення системи участі персоналу в розподілі додаткового продукту, тобто отриманні своєї «частки» (заснована на розподілі додаткового продукту залежно від досягнення поставлених цілей або від цінності співробітника для компанії з погляду бізнес-цілей і функціоналу посади).

Таким чином, можна зазначити, що стратегічна роль особистої відповідальності персоналу у формуванні та русі додаткового продукту визначається в:

- зацікавленості та активній ініціативі персоналу щодо інноваційного розвитку підприємства як результат успішної дієвої системи мотивації;
- збільшенні обсягів виробництва та органічному поєднанні праці та власності;
- впровадженні принципів самоуправління;
- забезпеченні не тільки неперервності економічного процесу, а й пропорційного накопичення коштів для персоналу, які розглядаються як носій інформації про рух додаткового продукту.

Висновки з проведеного дослідження. За результатами цього дослідження можна дійти висновку, що особиста відповідальність персоналу визначається як юридичним визначенням статусу діяльності суб'єкта, так і економічними відносинами, які виникають у процесі спільної діяльності. Визначення співвідношення еквівалента ціни додаткового продукту, позначеного як «personal capital», із реальними коштами дає можливість після завершення виробництва основного продукту визначити право персоналу на особисті доходи. Особиста відповідальність персоналу у формуванні та русі додаткового продукту відіграє стратегічну роль за умов визначення спільної відповідальності за економічні ризики виробничої діяльності та формування підстав для логістики руху додаткового продукту як функціонального обов'язку суб'єкта діяльності, що синтезує в своїй діяльності інновації та рух додаткового продукту.

Практична цінність цієї роботи полягає у визначенні актуальності та стратегічної ролі особистої відповідальності персоналу у формуванні та русі додаткового продукту, що створює інформаційну базу для аналізу економічних параметрів діяльності персоналу, дає змогу усвідомити керівникам

підприємств залежність стратегічної конкурентоспроможності від формування високої особистої економічної відповідальності за результати спільної діяльності.

Подальші дослідження пов'язані з удосконаленням системи обліку доданої праці в діяльності персоналу, планування, контролю, мотивації та стимулювання персоналу до інноваційного розвитку підприємства.

Перспективи подальших досліджень за цією тематикою спрямовані на розроблення практичного аспекту впровадження різних методів мотивації на підприємствах та посилення дії мотивації на ефективність праці персоналу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Артџомова Т.І. Відносини суспільного відтворення в Україні у контексті трансформації моделей державного управління. *Економічна теорія*. 2016. № 3. С. 5–17.
2. Введення у філософію відповідальності: монографія / А.І. Ореховський та ін. ; за ред. А.І. Ореховського. Новосибірськ: СіБГУТІ., 2005. 186 с.
3. Гигорян Г.М. Категория труда и ее метаморфозы в экономической науке. *Социальная экономика*. 2004. № 1–2. С. 51–72.
4. Дуда С.Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20 (14). С. 188–193.
5. Кабанець І.А. Методичні основи оцінки особистої економічної відповідальності персоналу. «Збірник наукових праць «Управління розвитком». 2015. № 3 (181). С. 151–156.
6. Літинська В.А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств. *Вісник Запорізького національного університету*. 2010. № 3 (7). С. 58–61.
7. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навчальний посібник. Київ : Знання-Прес, 2014. 314 с.
8. Ореховський А.І. Ответственность: аксиологическое основание. *Вестник СибГУТИ*. 2012. № 1. С. 3–12.
9. Туркин И.Е. Проблема взаимоотношения ответственности личности и общества в контек-

сте философского анализа. *Вісник СевНТУ*. 2010. Вип. 103. С. 34.

REFERENCES:

1. Artjomova T.I. (2016) Vidnosyny suspilnogho vidtvorennya v Ukraini u konteksti transformaciji modelej derzhavnogho upravlinnja [Relations of public reproduction in Ukraine in the context of transformation of public administration models] *Ekonomichna teorija*, no. 3, pp. 5–17.
2. Orekhovskiy A.I. ta in. (2005) *Vvedennja u filosofiju vidpovidalnosti*. [Introduction to the philosophy of responsibility]. Novosybirsk: SibGhUTI., pp. 186. (in Russian)
3. Gigoryan G.M. (2004) Kategoriya truda i ee metamorfozy v ekonomicheskoy nauke [Labor category and its metamorphosis in economics]. *Sotsial'naya ekonomika*, no. 1-2, pp. 51–72.
4. Duda S.T. (2010) Motyvacija ta rezul'tatyvnistj praci personalu pidpryjemstva jikh sutnistj ta vzajemov'jazok [Motivation and productivity of the personnel of the enterprise: their essence and interconnection] *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*. Vyp, no. 20 (14), pp. 188–193.
5. Kabanecj I.A. (2015) Metodychni osnovy ocinky osobystoji ekonomichnojji vidpovidalnosti personalu [Methodological basis for assessment of personal economic responsibility of the personnel]. «*Zbirnyk naukovykh pracj «Upravlinnja rozvytkom»*», no. 3 (181), pp. 151–156.
6. Litynsjka V.A. (2010) Motyvacijni metody kar'jernogho prosuvannja personalu pidpryjemstv [Motivational methods of career advancement of personnel of enterprises]. *Visnyk Zaporizkoghho nacionaljnogho universytetu*, no. 3 (7), pp.58–61.
7. Boghynja D.P. Ghrishnova O.A. (2014) *Osnovy ekonomiky praci* [Basics of labor economics]. Kyjiv : Znannja-Pres. (in Ukrainian)
8. Orekhovskiy A.I. (2012) Otvetstvennostj: aksyologhycheskoe osnovanye [Responsibility: an axiological basis] *Vestnyk SybGhUTY*, no. 1, pp. 3–12.
9. Turkyn Y.E. (2010) Problema vzaymootnoshenyja otvetstvennosti lychnosty y obshhestva v kontekste fylosofskogho analiza [The problem of the relationship between the responsibility of the individual and society in the context of philosophical analysis]. *Visnyk SevNTU*, no. 103, pp. 34.

**STRATEGIC ROLE OF PERSONAL RESPONSIBILITY OF PERSONNEL
IN THE FORMATION OF ADDED PRODUCT**

The purpose of the article. The relevance of this topic is determined by the fact that the personal responsibility of the personnel in the formation of added product is the key to the strategic competitiveness of an organization. A successful implementation of the company's strategy requires the search for such forms of distribution that would ensure the influence of all factors of production (land, means of production, labor) on the size of the additional product and would give each participant the opportunity to get his "share".

Considering the additional product as an instrument of the system of motivation, which ensures the competitiveness of the organization through the realization of personal interests of the personnel, the strategic role of personal responsibility of the personnel in its formation is not defined. Therefore, the purpose of the study is to the strategic role of personal economic responsibility in the formation and movement of an additional product within a working day.

Methodology. In this work methods of logistics and systems analysis, methods of mathematical modeling are used.

Results. An important problem organizations face is the difficulty in fostering personal responsibility and exercising control over the implementation of the strategic plan. The absence of a mechanism for monitoring the fulfillment of the tasks in the long run reduces benefits from planning; besides, personal activity of employees is not sufficiently stimulated, the leverage of intangible assets is ignored, conditions for promoting personal responsibility in the formation of an additional product are not created.

Highly motivated personnel is a key factor in ensuring an effective implementation of the strategy and the enterprise competitiveness. Motivation of the personnel is an integral part of the enterprise management system. The economic basis of personal development that motivates personnel to achieve the strategic goals of the organization, is an additional product that is formed in the work process. The uncertainty of the amount of the additional product within a working day generates contradictions in the responsibility of the personnel for its formation and movement, the misalignment of the enterprise strategy with the goals, motivation and control of personal economic responsibility of the staff.

The assessment of personal economic responsibility, based on the definition of the price equivalent of an additional product produced during a working day, denoted as "personnel capital" and its relation with the actual cost, makes it possible, at the end of the production of the main product, to determine the right to personal income. The right of personnel to an additional product in the form of "their own hare" motivates them for effective and efficient work, fosters a high responsibility and creates conditions for the strategic growth of the organization as a whole.

The paper gives recommendations on the formation of an effective system of personnel motivation, which will ensure direct relationship and correspondence between personal responsibility and the formation and movement of an additional product. The strategic role of personal responsibility of personnel in the formation and movement of an additional product is shown.

Practical implications. The practical value of this work consists in showing the importance and strategic role of personal responsibility of personnel in the formation and movement of an additional product, which creates an information base for analyzing the economic parameters of the personnel activity. It allows the managers to understand how the strategic competitiveness depends on the formation of a high personal economic responsibility for the results of the joint activity.

Value/originality. The peculiarity of the work consists in the fact that the determination of the ratio of the equivalent of the additional product price, designated as "personal capital", to the actual cost, makes it possible to determine the right of personnel to personal income, upon completion of the production of the main product. The personal responsibility of personnel in the formation and movement of an additional product plays a strategic role in determining joint responsibility for the economic risks of production activities.