

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

На правах рукопису

БОНЕЦЬКИЙ ОРЕСТ ОЛЕГОВИЧ

УДК 658:330.11:621

**ЕКОНОМІЧНА ДОВІРА ЯК ЧИННИК РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Кузьмін Олег Євгенович,
доктор економічних наук,
професор,
заслужений працівник народної освіти України

Львів – 2015

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичні і прикладні засади формування економічної довіри.....	9
1.1. Сутність і значення економічної довіри як економічної категорії.....	9
1.2. Фактори, що визначають економічну довіру.....	36
1.3. Довіра як об'єкт досліджень.....	48
Розділ 2. Аналізування стану економічної довіри на машинобудівних підприємствах.....	62
2.1. Принципові положення з оцінювання економічної довіри.....	62
2.2. Методи оцінювання економічної довіри.....	84
2.3. Стан економічної довіри.....	102
Розділ 3. Забезпечення економічної довіри на машинобудівних підприємствах.....	117
3.1. Економічна довіра як один із факторів атестації кадрів.....	117
3.2. Врахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства.....	137
3.3. Результативність заходів із забезпечення економічної довіри.....	151
Висновки.....	167
Список використаних джерел.....	172
Додатки.....	194

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах економічної кризи, нестабільності, а також соціальних потрясінь, постає проблема довіри у суспільстві. Довірчі відносини прямо впливають на поведінку суб'єктів цих відносин, а поведінка призводить до певного результату, у тому числі й економічного.

Гостра фаза фінансово-економічної кризи, яка змінила фазу економічного зростання, характеризується збільшенням кількості випадків невиконання зобов'язань суб'єктами господарювання взагалі, або часткового (неповного) чи невчасного їх виконання, різкими скачками курсу валют тощо. Тоді й виникло питання про довіру до окремо взятих суб'єктів господарювання, яке також пов'язувалося із довірою до системи (наприклад, банківської).

Економічна довіра між суб'єктами господарювання (тобто суб'єктами підприємництва, домогосподарствами і окремими фізичними особами) впливає на прийняті ними господарські рішення, які, у свою чергу, формують економічний результат. Об'єктом економічної довіри є окрема людина (міжособистісний рівень), частіше – колектив (інституційний рівень), або система (системний рівень). Суб'єктами економічної довіри можуть бути керівники різних рівнів (що приймають певні економічні рішення відповідно до своїх повноважень) та їх колективи (коли рішення приймається під час нарад).

Довіру в економіці досліджували такі представники економічної думки, як В.М. Геєць, О.Є. Кузьмін, А.А. Гриценко, В.Є. Куриляк, В.Д. Лагутін, В.О. Мандибур, М.І. Савлук, Дж. Кейнс, Дж. Коулман та інші, які обґрунтували, що довіра є запорукою успішного функціонування економіки, модернізації національної економіки, вивчали внутрішню структуру, види і джерела виникнення довіри. Проблемою довіри в економіці займаються вчені Інституту економіки та прогнозування НАН України. Часто економічна думка користується результатами досліджень психології та соціології на тему довіри. Довіру в системі управління підприємством вивчали такі науковці: І. В. Алексєєв, Н. І. Чухрай,

Й. М. Петрович, І. Б. Скворцов, Л. О. Шкварчук (в інноваційних та інвестиційних процесах), Г. М. Захарчин, О. Г. Мельник (як складову організаційної культури і мотивації працівників), І. Б. Хома, Н. П. Карачина (у системі антикризового управління підприємством), Є. В. Крикавський (у логістичній діяльності підприємства), А. В. Череп, П. Г. Перерва, Н. М. Побережна (у процесі оцінювання ефективності діяльності підприємства) та інші.

Проте, економісти дуже по-різному трактують категорію довіри, що означає потребу ввести поняття «економічна довіра» (яка за об'єктом і предметом дослідження підходить до опису саме економічних процесів і явищ), оскільки відсутній чіткий погляд на критерії, за якими можна оцінити рівень довіри, у тому числі й економічної довіри та немає розроблених рекомендацій щодо дій підприємства в умовах підвищення, або пониження рівня економічної довіри до контрагента.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації відповідає науковому напряму кафедри фінансів Національного університету «Львівська політехніка» «Формування фінансових потоків підприємств в умовах інноваційних трансформацій». Дисертація виконана в межах науково-дослідних робіт: «Проблеми фінансово-кредитного регулювання інноваційного розвитку виробничо-господарських структур» (номер державної реєстрації № 0106U000027), «Формування процесів забезпечення економічної захищеності в системі антикризового управління» (номер державної реєстрації № 0112U000800).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розроблення теоретичних та прикладних положень щодо економічної довіри, удосконалення методів обчислення рівня економічної довіри і засад урахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства.

Завданнями роботи є:

– виокремити економічну довіру з-поміж інших видів довіри, що дасть змогу виявити властивості довіри, які описують економічні явища;

- охарактеризувати взаємозв'язки економічної довіри з іншими видами довіри;
- розробити методи оцінювання рівня економічної довіри у частині формування комплексу показників із врахуванням порогу економічної довіри;
- удосконалити метод атестації кадрів з урахуванням рівня економічної довіри керівників до працівника;
- обґрунтувати положення щодо урахування порогу економічної довіри та її фактичного рівня для преміювання працівників;
- розвинути рекомендації щодо врахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є процес формування економічної довіри у процесі діяльності машинобудівного підприємства.

Предметом дослідження є отримання економічних результатів діяльності машинобудівного підприємства в умовах економічної довіри, або недовіри.

Методи дослідження. Під час дослідження застосовано низку методів, а саме: діалектичний – для виокремлення економічної довіри від інших видів довіри (параграф 1.1); порівняння – виявлення спільних і відмінних властивостей економічної довіри від інших видів довіри (параграф 1.3); узагальнення – для вивчення загальних рис економічної довіри (параграфи 1.1, 1.3 і 2.1); абстрагування та синтезу – для розроблення методу врахування рівня економічної довіри у процесі ведення фінансово-господарської діяльності машинобудівного підприємства (параграф 3.2); аналізу та класифікації – для виокремлення факторів, які впливають на рівень економічної довіри (параграф 1.2); дедукції – для розроблення принципових положень з оцінювання економічної довіри (параграф 2.1), а також методів оцінювання економічної довіри (параграф 2.2); вимірювання – для дослідження стану економічної довіри (параграф 2.3); індукції – для розроблення системи атестації працівників (параграф 3.1), а також виявлення особливостей впливу економічної довіри на результативність діяльності машинобудівних підприємств (параграф 3.3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробленні теоретичних та прикладних положень щодо економічної довіри, методів обчислення рівня економічної довіри та заходів забезпечення рівня економічної довіри, а саме:

вперше:

- ідентифіковано економічну довіру з-поміж інших видів довіри, яка є впевненістю довірителя у надійності економічного об'єкта довіри, базується на досвіді безпосередньої взаємодії з ним, що забезпечить результативність діяльності підприємства в операційній, фінансовій та інвестиційній діяльності;

удосконалено:

- методи оцінювання рівня економічної довіри у частині формування комплексу показників, які, на відміну від існуючих, дають можливість врахувати поріг економічної довіри, що надасть змогу виявити, чи відносини є довірчими, а це, у свою чергу, вплине на управлінські рішення;

- метод атестації кадрів підприємства, який, на відміну від існуючих, враховує рівень лояльності працівника до підприємства та рівень економічної довіри керівників до працівника, що дає можливість більш об'єктивно обирати працівників для кар'єрного зростання;

набули подальшого розвитку:

- характеристики взаємозв'язків економічної довіри з іншими видами довіри, які відрізняються від існуючих поєднанням довіри як об'єкта дослідження у різних науках, що дає можливість відслідкувати не лише економічний прояв довірчих відносин в економіці, а й соціальний, психологічний, системний та інші;

- положення з урахування порогу економічної довіри і її фактичного рівня для потреб преміювання, що відрізняються від відомих матеріальним стимулюванням працівників за високий рівень економічної довіри з метою забезпечення кращих результатів трудової діяльності;

- рекомендації щодо врахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства, які, на відміну від існуючих, враховують не лише динаміку довіри в часі, але також і поріг довіри.

Практичне значення отриманих результатів. Практичне значення результатів виконаного дисертаційного дослідження полягає у розробленні методів обчислення рівня економічної довіри і його врахування у фінансово-господарській діяльності машинобудівного підприємства.

Прикладне значення отриманих під час дисертаційного дослідження результатів підтверджено їх практичним впровадженням у діяльність ДП «Аргентум» (довідка № 97 від 16.10.2014 р.) і ТзОВ ВКФ «РОМ ЛТД» (довідка № 26 від 27.05.2015 р.).

Наукові результати дисертаційної роботи використовують у навчальному процесі Національного університету «Львівська політехніка» під час викладання дисципліни «Гроші та кредит 1» та «Фінансовий аналіз» (довідка № 67-01-2100 від 24.11.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, викладені в дисертації, автор отримав особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в роботі використані лише ті ідеї та положення, які є результатом особистої роботи дисертанта.

Апробація результатів дисертації. Основні результати досліджень доповідалися і обговорювалися на міжнародних та міжвузівських науково-практичних конференціях, серед яких: Міжнародна науково-практична конференція «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики» (Львів, 2010 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток системи довіри і захисту прав споживачів фінансових послуг» (Харків, 2010 р.); VIII Міжнародна науково-практична конференція «Маркетинг та логістика в системі менеджменту» (Львів, 2010 р.); Міжнародна конференція молодих вчених, аспірантів і студентів «Економіка, управління, фінанси: стан, проблеми та перспективи розвитку» (Макіївка, 2011 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Інноваційне забезпечення економічного розвитку регіону» (Полтава, 2011 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми економіки і менеджменту» (Львів, 2011 р.); II Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми формування

та розвитку інноваційної інфраструктури» (Львів, 2013 р.); X Науково-практична конференція «Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні» (Львів, 2014 р.); Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція молодих вчених «Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та перспективи вирішення» (Львів, 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток національної економіки: теорія і практика», (Івано-Франківськ, 2015 р.).

Публікації. За темою дисертаційної роботи опубліковано 20 наукових праць, з яких 8 статей у наукових фахових виданнях України, 2 публікації у виданнях, які включені до наукометричних баз даних (з них одна стаття відноситься також до наукового фахового видання), 10 тез доповідей науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 5,33 друк. арк., з яких 4,43 друк. арк. особисто належать автору.

Структура і обсяг дисертаційної роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 201 сторінку, у тому числі основний зміст роботи викладено на 171 сторінці тексту. Робота містить 23 таблиці, 12 рисунків, 42 формули, 3 додатки, список використаних джерел із 197 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ І ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОВІРИ

1.1. Сутність і значення економічної довіри як економічної категорії

Розвиток світової економіки, який спостерігався до 2008 року, забезпечував надійність світової економічної системи на певному рівні. В таких умовах у публікаціях економічних видань економічній довірі не відводилося значної уваги, адже довіра забезпечувалася надійністю всієї економічної системи. Початок фінансово-економічної кризи знизив рівень надійності всієї світової економічної системи загалом і української економіки зокрема. Тому роль довіри в економіці почали досліджувати жвавіше.

В Україні найбурхливіше розвивався фінансовий сектор економіки, який якраз першим відчув удар кризи і брак довіри. Відбувся стрибок курсу долара США угору, який зменшив рівень економічної довіри до гривні і створив ажіотажний попит на іноземну валюту; а це, у свою чергу, спричинило відплив депозитів із банківської системи, до чого банківська система не була готовою, що зменшило рівень економічної довіри до банків. Дана ситуація не минула безслідно, адже в умовах зростання курсу іноземної валюти скорочується внутрішній ринок (внутрішнє споживання) і стає вигідно експортувати товари, роботи, послуги, тобто вигідно вивозити з України те, що має забезпечити купівельну спроможність гривні. Ще двома причинами того, чому криза довіри у першу чергу вдарила саме по фінансовому сектору, можна назвати такі: 1) концентрація у фінансовому секторі тих економічних процесів, які проходять із найбільшою швидкістю [102, с. 141] і 2) обіг неповноцінних грошей найбільше потребує такого ресурсу як довіра [103, с. 36].

На початку кризи експерти, працівники засобів масової інформації (ЗМІ) і пересічні громадяни досить часто говорили про довіру до гривні і до банківської

системи. Стало зрозуміло, що довіра є одним із ключових факторів впливу на економічні процеси.

Вже зазначалося, що експерти [42; 43; 170; 86; 191; 103; 68; 149; 91; 59; 119; 152] певне значення приділяли довірі і у докризовий період. Так, у період економічного зростання, деякі комерційні банки, розширюючи свою діяльність, визнали формування широкого розуміння фінансових послуг і довіри до банків частиною власної стратегії [68, с. 72-73], а Національному банку України рекомендовано (із врахуванням міжнародного досвіду) через реалізацію комунікаційної політики підвищити рівень довіри до монетарної політики [149, с. 53].

Однак, у період кризи, Л. Щукін стверджував, що зменшення довіри – це саме той час, коли позитивна репутація надійної і стабільної фінансової установи є основним капіталом будь-якого банку [185, с. 24]. На його думку, саме прорахунки українських банків у частині зв'язків з громадськістю спричинили зменшення довіри населення до банківської системи загалом. Рівень довіри до національних грошей зменшує високий рівень інфляції, який ще й до того провокує підвищення інфляційних очікувань, а також поглиблює недовіру до гривні падіння її курсу [15, с. 11-12].

Для реалізації інфляційного таргетування необхідна (крім інших факторів) абсолютна довіра до дій центрального банку [85, с. 20].

Гривня виконує не всі функції грошей у повному обсязі. Частина з них перебрали на себе іноземні валюти [133, с. 32-39]. Саме тим і пояснюється низький рівень довіри до національної валюти. Як наслідок, населення забирало депозити з банків, а ті, у свою чергу, призупинили кредитування [136, с. 4, 6], що негативним чином вплинуло також і на підприємства.

Згадані дослідження ролі довіри в економіці стосуються фінансового сектору національного господарства. Проте обмежуватися лише фінансовим сектором не доцільно, адже довіра стосується людей та людського суспільства і є об'єктом міждисциплінарних досліджень у таких галузях науки як психологія, соціологія, філософія, політологія та економіка. Виробничий сектор економіки є одним із

найважливіших у національному господарстві, адже кожна валюта повинна бути забезпеченою товарами, роботами, послугами. Тому у подальшому буде розглянуто такий напрям як економічна довіра до підприємств.

Доцільно ретельно розглянути термін «довіра» і виявити у ньому економічний зміст. Категорія «довіра» в українській мові має таке саме значення, як і довір'я. Так, у словниках української мови дано визначення: «ставлення до кого-небудь, що виникає на основі віри в чийсь правоту, чесність, щирість і т. ін. Входити (увійти) в довір'я – домагатися довірливого і доброго ставлення до себе.» [127, с. 790], [159]. Відповідно «довіряти, довірити 1. Вірити кому-, чому-небудь, покладатися на кого-, що-небудь. 2. Виявляти довір'я, доручати, передавати кому-небудь когось, щось. 3. Ділитися з ким-небудь своїми думками, таємницями і т. ін.» [159].

Одразу варто зазначити, що термін «віра – упевненість у здійсненні чогось, довіра, визнання існування Бога, чогось надприродного» [44, с. 75] немає нічого спільного з довірою. Наприклад, Йозеф Хабер вважає «однією з головних причин кризи віру в ідею Мільтона Фрідмана про вільний ринок, який повинен сам усе врегулювати» [160, с. 9]. На його думку, припущення Фрідмана не збулися.

Отож, довіра базується на впевненості у надійність об'єкта. При чому ступінь надійності обирається наперед. Надійність у широкому значенні – це «властивість об'єкта зберігати здатність виконувати задані функції в заданому обсязі за певних умов» [121, с. 39]. У більш вузькому, економічному, сенсі «надійність – це здатність елементів економічної системи зберігати потрібні властивості, безвідмовно діяти та виконувати покладені на неї функції протягом заданого терміну» [120, с. 88-89].

В Енциклопедії подано економічне тлумачення довіри: «Економісти тлумачать довіру як узагальнений спосіб зменшення вартості трансакцій (особливо вартості надій, захисту інформації та встановлення умов обміну) в ринкових умовах» [67, с. 190].

Вияв довіри прослідковується у ставленні до об'єкта. Тому, якщо ставлення змінилося у кращому напрямку, то можна говорити про збільшення рівня довіри до нього.

Лагутін В.Д., Кричевська Т.О. вважають, що найбільш концентрованим виглядом довіри є гроші [103, с. 36], адже саме у монетарній сфері проблема довіри є найбільш важливою для наукового дослідження. Вони вважають, що «довіру можна розглядати як певні очікування, які виникають на основі віри» [103, с. 37]. На рівень довіри впливає досвід. Якщо покладені надії не справдилися, то рівень довіри зменшується, і навпаки.

Враховуючи інше визначення довіри, а саме як ставки відносно майбутніх непередбачуваних дій інших, Фреїк Н.В. виділяє дві складові довіри: 1) особливі очікування щодо дій іншої сторони і 2) впевненість у власній дії (ставка) [169]. Відповідно, недовіра – це також ставка, але негативна [169]: негативні очікування щодо дій інших осіб і негативна, захисна впевненість. Поріг довіри – це такий рівень довіри, при якому довіра переходить у недовіру і навпаки. Штомпка П. припустив, що довіра переходить у недовіру не через поріг довіри (певний її рівень), а через діапазон значень, який вчений назвав «безвірою».

Також категорію «безвіра», тобто деякий проміжок рівня довіри докола порогу довіри [169].

Тому економічна довіра має складову впевненості у власних діях і складову очікування щодо дій інших осіб.

Однак є різниця між вірою, довірою і впевненістю: «Віра перевищує силу зовнішніх фактичних і формально психологічних обставин. Довіра стосується питань, які знаходяться в компетенції людського пізнання; довіряється той, хто не хоче, або не може вирішити, або зробити що-небудь сам, покладаючись на загальноприйнятту думку, або на авторитетну особу. Впевненістю є усвідомлення власної сили, яке ґрунтується на довірі до істинності свого знання і правоті своєї справи; довіра, навпаки, витікає із усвідомлення слабості, невпевненості в собі, визнання авторитету» [14, с. 10]. Іншими словами, віра передбачає впевненість в існуванні того, що не є доведеним до кінця (або зовсім не є доведеним).

Впевненість стосується власних сил, знань, умінь. Довіра стосується впевненості у знаннях, силах, цілях і вміннях третьої сторони (медиків, майстрів, експертів тощо), яка має знання, вміння з тої області, з якої довіритель не має знань, умінь, але може їх освоїти через деякий час шляхом прикладання зусиль, проте не хоче, або на даний момент не має можливості цього зробити. Тому довіритель покладається на думку іншої сторони.

Н. Луман наводить такі характеристики впевненості і довіри [191]: довіра і впевненість є очікуваннями щодо дій інших, але впевненість виникає тоді, коли немає альтернатив (і у випадку, коли очікування не збулися, розчарування приписуються на зовнішні об'єкти), а довіра виникає при наявності альтернатив і усвідомленні ризику (або можливості ушкодження, тобто втрат, подекуди за розміром більших, ніж вигоди, або переваги) при виборі дії. У разі невиправдання очікувань розчарування приписуються внутрішньому світу довірителя і довіритель починає жалкувати про власну вчинену дію. Якщо ризики залишаються у допустимих межах, то вибір рішення підлягає раціональному обчисленню і довіри немає.

Суб'єктами економічної довіри (довірителем) є суб'єкти господарювання на таких рівнях: міжособистісному – конкретні особи, які займають ключові посади і приймають управлінські рішення; інституційному – інституція (колектив з певною корпоративною культурою); системному – система (наприклад, банківська). Суб'єктами економічної довіри завжди є люди, або групи людей – одні представляють інтереси юридичних, або фізичних осіб, інші – свої власні. Суб'єктів економічної довіри прийнято поділяти на такі три групи – індивідуальні, колективні неструктуровані і колективні структуровані [54].

Об'єктом економічної довіри є інший господарюючий суб'єкт в особі його посадових осіб, які здійснюють ним керівництво, економічна інституція загалом, або система. У випадку, якщо суб'єкт довіри орієнтується на керівників банку, то це є міжособистісний рівень; якщо на банк, як на інституцію (такий підхід використовується у країнах Заходу) – інституційний; якщо на банк, але враховує можливість залучення НБУ як одного з джерел підтримання ліквідності обраного

банку, або фонду Гарантування вкладів фізичних осіб – системний (на системному рівні ризики розподіляються по всій системі і вся система бере їх на себе, тому доцільно говорити про довіру до системи – недаремно існує термін «системоутворюючі банки»).

Значно важче визначити об'єкт економічної довіри, коли мова йде про гроші. Неповноцінні гроші повинні бути підкріплені товарами, роботами, послугами. За їхній обіг офіційно відповідає Центральний банк кожної країни (або валютного союзу країн); а неофіційно ще й уряди країн, які мають доволі багато інструментів для регулювання економічної діяльності і, відповідно, забезпечення товарами, роботами, послугами своєї валюти; а також різні ланки фінансові системи цих країн (або валютних союзів країн). Загалом, взаємодія всіх ланок фінансової системи буде визначати структуру виробництва, добробут громадян і жителів країни, внутрішній, і зовнішній попит, здатність системи протидіяти фінансовим атакам тощо. Тому об'єктом економічної довіри є особи (особистості), інституції і системи.

Важливо зазначити, що суб'єкт економічної довіри (довіритель) є вразливим зі сторони об'єкта довіри (яким керують люди) і зазвичай не має важелів вплинути на поведінку об'єкта довіри. Іншими словами, довіритель немає повного (часто навіть і часткового) контролю над поведінкою об'єкта довіри [52].

Отож можна наповнити термін «економічна довіра» таким змістом: це впевненість у надійності економічного об'єкта, що ґрунтується на уявленні або знанні про нього і пов'язана зі здатністю передбачати, прогнозувати чи впливати на дії цього об'єкта і проявляється у: 1) впевненості, або надії, що інвестовані в активи заощадження, як мінімум, не втратять своєї вартості і повністю здійснять функцію заощадження; 2) впевненості, або надії, що у процесі експлуатації активи принесуть очікуваний рівень доходу; 3) впевненості, або надії, що соціально-економічні інститути, у які вкладено заощадження, вчасно і в повному обсязі виконають взяті на себе зобов'язання; 4) надії, що складеться необхідна ситуація [92, с. 103] і є формалізованою контрактом, або законом. Відповідно, рівень економічної довіри – це рівень впевненості у надійності економічного об'єкта.

Економічна взаємодія між двома юридичними особами формалізована контрактом, у якому може бути вказано якість товарів переліком властивостей товарів, а може бути вказано затверджений державою стандарт. У другому випадку, коли домовленості виконуються, зростає рівень економічної довіри між контрагентами, а коли не виконуються, то рівень економічної довіри між ними спадає, але проблему вже врегульовують за участі судових органів, тому можна припустити ще й існування довіри до державних, або громадських інституцій, яка сприяє врегулюванню недовірчих відносин між двома контрагентами.

А. А. Гриценко пише так: «Міра впевненості завжди присутня у структурі довіри. І сама категорія довіри є мірною, тобто поєднує в собі кількісні і якісні характеристики. Коли говорять про довіру, то припускають її певну міру: повну, часткову, обмежену, безмежну» [45, с. 24-25].

Вчений запропонував таке визначення економічної довіри – це «ставлення до суб'єктів та інститутів, що виражає міру впевненості у відповідності їхньої поведінки уявленням про образ їхніх дій, включених через різні форми спільно-розділеної діяльності у процес досягнення мети, без актуалізації підстав відшкодування витрат, еквівалентності та прибутковості (дохідності)» [45, с. 26]. Науковець обґрунтував, що внутрішню структуру довіри можна представити як передання іншому суб'єкту способів дії з предметом (це відбувається у реальній площині) і утримання їх у собі (ідеальна площина).

Одразу варто зазначити, що рівень економічної довіри є рівнем впевненості у надійності економічного об'єкта.

Економічну довіру ще можна трактувати як очікування виключно добрих намірів від партнера по економічній взаємодії [143].

Із теорії Н. Лумана напрошується висновок про те, що тоді, коли суб'єкт впевнений у своєму ставленні до об'єкта, то місця довірі немає [191]. У цьому дослідженні економічна довіра розглядається як впевненість у надійності об'єкта.

В Енциклопедії сучасної України наводяться два види довіри – міжособистісна та інституційна. Там же зазначено, що ці два види довіри не завжди корелюють між собою [67, с. 190]. Результати емпіричного аналізу

вказали на те, що міжособистісний та інституційний види довіри мають принципово різну факторну структуру і не можуть бути розглянуті ні як пов'язані, ні як взаємодоповнюючі [50, с. 49]. Міжособистісний вид довіри формується у конкретних випадках до конкретних індивідів. Інституційний вид довіри передбачає довіру до інституцій, які забезпечують надійність системи. Такий підхід використовується при встановленні рейтингів економічних систем держав (AAA, BBB та ін.), коли будь-якому економічному суб'єкту присвоюється значення, не вище, ніж має державна інституція. Системний вид довіри формується на рівні, вищому, ніж інституція, адже включає в себе низку інституцій з їх взаємозв'язками, тобто систему. Економічна довіра включає в себе ці три види довіри: ключові інституції формують надійність економічної системи, в межах якої функціонують різні суб'єкти господарювання і при їхній співпраці формується міжособистісна та інституційна довіра.

Однак Т. Гаврилук зазначає, що «довіра за своєю природою має подвійний характер, будучи одночасно як передумовою, так і наслідком співпраці» [40, с. 72]. П. Штомка також вважає, що довіра стосується орієнтації дій у майбутнє і спирається на результати багатьох попередніх дій [169].

У даному дослідженні увага приділена тим ситуаціям, коли довіра ґрунтується на знанні про об'єкт довіри із досвіду безпосередньої взаємодії з ним. Про роль ЗМІ у формування довіри буде згадано пізніше, хоча їхній вплив не буде врахований у процесі формування методики оцінювання стану економічної довіри. Згадану інформаційну складову (коли інформація поступає із зовнішніх джерел) варто виключити з огляду на такі обставини: по-перше, економічна довіра охоплює мікрорівень (рівень підприємства) і формується з досвіду безпосередньої взаємодії з конкретним контрагентом; по-друге, при виявленні нового суб'єкта, що може стати контрагентом, але з яким немає досвіду взаємодії, зачіпається не економічна, а соціальна довіра – довіра макrorівня (ця категорія вивчає можливість зав'язувати довірчі відносини з новими суб'єктами, коли довіра є передумовою співпраці); по-третє, інформація в сучасних умовах має ряд характеристик, наведених у [46, с. 151], а саме: масштабний, складний,

асиметричний, асинхронний, невизначений характер. Така інформація впливає навіть на досвід безпосередньої взаємодії, адже за таких умов укладаються недосконалі договори, що дає можливість контрагентам відмовлятися від їх виконання (тобто є вибір – чи виконувати укладені контракти, чи їх не виконувати). Більшу увагу даним явищам (а вони сприяють глибшому розумінню природи економічної довіри) буде приділено згодом, а зараз варто продовжити вивчення категорії «економічна довіра».

Економічна довіра є чинником таких економічних процесів: модернізації економіки [130; 138], розвитку банківської сфери [168], формування інвестиційних стратегій [70; 151], інноваційної діяльності [6; 7; 156], кредитних операцій [104; 78], економічної безпеки і захищеності підприємств [99; 79; 173], економічної інтеграції країн [34] тощо. Дж. Кейнс вбачав в економічній довірі первинний фактор економічного зростання і виходу із кризи [190].

До видів економічної довіри можна віднести довіру:

1. З позицій зовнішнього середовища:

- власників до підприємства;
- споживачів до продукції підприємства;
- постачальників до надійності підприємства;
- фінансово-кредитних установ до підприємства;
- державних органів влади до підприємства;
- до ресурсів (матеріальних, фінансових, енергетичних, інструментальних та ін.) тощо.

2. З позицій внутрішнього середовища:

- працівників різних категорій до своїх керівників;
- працівників підрозділів один до одного;
- керівників до робочого колективу (на різних рівнях управління) тощо.

Розглянемо економічну довіру до гривні. Починаючи із 2000-го року, гривня почала укріплювати свої позиції. Розвивалося споживче кредитування. У докризовий період товари іноземного походження (імпорт) банки кредитували як у гривнях, так і в доларах США, що свідчить про довіру до національної валюти зі

сторони банків і фізичних осіб. У кризовий період гривню стрімко девальвували (четверта чверть 2008 року) і тим самим підірвали довіру до неї як до засобу нагромадження (цю функцію перебрав долар США і євро). Це сталося через невиправдані надії щодо гривні. Відновити довіру можна буде лише згодом (присутній фактор часу). А тепер, як вважають експерти [103, с. 39], «виникає спотворена ситуація: купівельна спроможність національних грошей визначається не кількістю та якістю товарів і послуг, які можна купити на внутрішньому ринку, а їх номінальним курсом щодо американського долара, попит на який штучно завищений».

Для відновлення довіри до гривні необхідна довіра до банківської системи – довіра до її верхнього рівня (Національного банку України) і нижнього – комерційних банків, з якими планують співпрацювати фізичні і юридичні особи. Для НБУ це досягається шляхом «реалізації стандартів відповідальності» [85, с. 20], розроблення і впровадження комунікаційної політики [149, с. 53], «чіткого законодавчого визначення основної цілі НБУ» [37, с.11]. Для комерційних банків – шляхом розроблення і впровадження власної інформаційно-комунікаційної політики [185, с. 26], а також шляхом реалізації їхньої соціальної ролі [68, с. 71]. Довіра до банківської системи певним чином відбивається на фінансах підприємств, адже підприємства можуть залучати банківські кошти у комерційних цілях.

Загалом, економічну довіру можна розглядати з таких позицій: до грошової одиниці, до інструментів фінансового ринку, до продукції вітчизняних підприємств, до колективу, до стабільності національного законодавства, до контрагентів з позицій виконання ними своїх зобов'язань, до результатів НДДКР тощо.

Філософ Ф. Фукуяма [170], розважаючи над роллю довіри у суспільстві, прийшов до висновку, що неокласична економічна теорія, основана на максимізації функції корисності, адекватно описує приблизно 80 % ситуації. Решта – 20 % – випали з її поля зору, адже є виключеннями із закону максимізації корисності. У 20 % випадків переважають альтруїстичні потреби. Тим не менше,

оскільки неокласична економічна теорія вдало пояснює переважну більшість економічних процесів, то вона взята на озброєння економістами.

На думку Ф. Фукуяма [170], максимізація корисності штовхає людей займатися чимось корисним, а користь полягає або у задоволенні, або в уникненні страждання (це співвідноситься до т. зв. мотивації досягненнями і мотивації уникненням невдач). Проте, він перераховує ситуації, прямо не пов'язані з максимізацією корисності, що потребує введення в поле зору економіки ролі культури. «Довіра – це очікування одних членів суспільства того, що інші його члени будуть вести себе більш-менш передбачувано, чесно і з увагою до потреб оточуючих, відповідно до деяких загальних норм. Дещо з тих норм відноситься до сфери «фундаментальних цінностей» (наприклад, розуміння Бога чи справедливості), проте в їх кількість входять і такі цілком світські речі як професійні стандарти і корпоративні кодекси поведінки. Так, довіряючись лікарю і надіючись, що він не причинить нам наміреної шкоди, ми розраховуємо на його вірність клятві Гіппократа і встановленим правилам медичної професії» [170].

Закон, договір та економічну доцільність Ф. Фукуяма [170] вважає необхідною, але зовсім не достатньою базою стабільності й добробуту – вони повинні спиратися на такі речі як взаємодія, моральні зобов'язання, відповідальність перед суспільством і довіру, які є традицією, а не раціональним розрахунком. Колектив об'єднують етичні цінності – відданість, чесність, надійність. Ці норми повинні стати цінністю для суспільства, перш ніж довіра стане характеристикою групи в цілому [170], тобто стане взаємною.

Неоінституційна економічна теорія передбачає можливість опортуністичної поведінки контрагентів, тобто недовіра вже є вкладеною у господарські відносини, але також є набір різних форм і методів захисту від опортунізму. Тому довіра (у тому числі й економічна) є різновидом ризику [191; 169; 8, с. 86-87]. Дане твердження підтверджується розрахунками, наведеними у праці [14, с. 68-81], де розглядається ринок хлібобулочних виробів з рівнем проплати 90 %. Наводяться різні випадки вигравів продавця і покупця, а їхня взаємодія сприймається як гра. Узагальнення такі [14, с. 76]: рівноважних станів з вибором

стратегій недовіри завжди є декілька, а довіри лише один, тому довіра – це значно крихкіший стан, ніж недовіра, і навіть при розумінні всіма членами суспільства того, що при довірі жити є краще і простіше, досягти такого стану зовсім непросто – в суспільстві повинні вкорінитися стійкі звички і стимули. Якщо включити поняття стійкості системи (у праці [14] під системою розуміється рівноважний стан на ринку хлібобулочних виробів, а під стійкістю – здатність системи повертатися в попередній стан рівноваги після того, як вона піддалася впливам, які похитнули систему і вивели її зі стану рівноваги), то декілька розглянутих авторами [14] критеріїв вказали на меншу стійкість стану довіри, ніж станів недовіри [14, с. 79]. Щодо ризику, про який йшлося вище, то у стратегіях довіри ризик виступає додатною величиною, що означає можливість програти, або втратити свої вигоди у випадку, якщо контрагент відхилиться від вибору стратегій довіри у сторону вибору стратегій недовіри. І навпаки, в станах недовіри два контрагенти можуть лише виграти, якщо обидвоє виберуть стратегії довіри (ризик тоді є від'ємною величиною). Таким чином, рівноважний стан довіри є ризиком для всіх учасників довірчих взаємовідносин, але одночасно і забезпечує більші вигоди тим же учасникам.

Автори [49, с. 50] стверджують, що економічна довіра сприяє зменшенню трансакційних витрат, зростанню продуктивності і ефективності виробництва, стабільності і стійкості економіки.

Г.І. Андрущенко також вважає, що «виявлення довіри пов'язане з ризиком, з рядом несприятливих обставин» [10]. На його думку, ключовим елементом довіри є невизначеність, а загальний ризик складається із ризиків пошкодження або втрати наявних ресурсів. П. Штомпка теж пов'язує довіру з ризиком, виділяючи чотири їх види [169]: 1) ризик, що інші вчинять не так, як від них очікувалося незалежно від виявленої довіри; 2) ризик негативних емоцій (психологічний «осадок»); 3) ризик дій партнера, який знає про те, що йому довіряють і приймають довіру (зрада близьких людей); 4) ризик довіри турботи про ближню, цінну для нас людину. Відповідно «довіряти – діяти так, ніби ризику й не було»

[169, 10]. Тим не менше, встановлено, що довіра є засобом, який зменшує ризик і невизначеність [169; 10; 100; 189].

Автори [49, с. 49] вважають, що економічна довіра допомагає підтримати стабільність підприємства не лише у внутрішніх, а й у зовнішніх відносинах шляхом створення додаткових захисних бар'єрів між підприємством і ринком у вигляді неринкових угод і традиційних зв'язків між підприємствами на основі взаємної вірності один одному, а також в деякій мірі економічна довіра замінює контракти на відкритому ринку. Отож економічна довіра присутня і в межах внутрішнього, і в межах зовнішнього середовища.

Економічна довіра присутня лише у горизонтальних господарських зв'язках в межах зовнішнього середовища і горизонтальних та вертикальних зв'язках в межах внутрішнього середовища. Дана відмінність зумовлена наявністю ієрархії в межах внутрішнього середовища і права вибору в межах зовнішнього. Так, Ф. Фукуяма розглядає ієрархічні структури як засіб протидії недовірі [170]. Крім того, доведено, що темпи економічного зростання у суспільствах з ієрархією є нижчими, ніж у суспільствах з горизонтальною довірою [14, с. 42]. Саме тому, що протестантські церкви були добровільними об'єднаннями, освяченими традиціями, а не інститутами, їх члени є більш глибоко прихильні своїм релігійним цінностям і громаді, яка об'єднує їх один з одним. Що ж стосується права вибору, то тут, по-перше, присутній фактор часу [14, с. 81] (як і в категорії надійності), і, по-друге, довіра – це «рішення вільних людей обмежити свою волю створенням правил, обов'язків для всіх і кожного» [14, с. 53]. Економічна довіра завжди проявляється тоді, коли є вибір. Ситуації, коли особистість чинить певну дію, коли у неї немає вибору, називається впевненістю [8, с. 87].

Основною базою для започаткування довірчих відносин є спільна система цінностей у суб'єкта і об'єкта економічної довіри.

Процес формування економічної довіри можна представити за участю трьох компонентів – очікування, надії, впевненості. Спочатку одна сторона (підприємство), яка потім стане довірцем має можливість укласти контракт з іншою стороною (об'єктом довіри). Виходячи із досвіду взаємодії із цим

об'єктом, ця сторона має певні очікування щодо подальшої поведінки свого економічного партнера. Тобто у початковий момент часу існує інформація про іншу сторону, якій можна довіряти. Якщо зроблена дія і перша сторона стала довірительом, то у неї формуються очікування, надія, впевненість (рис. 1.1).

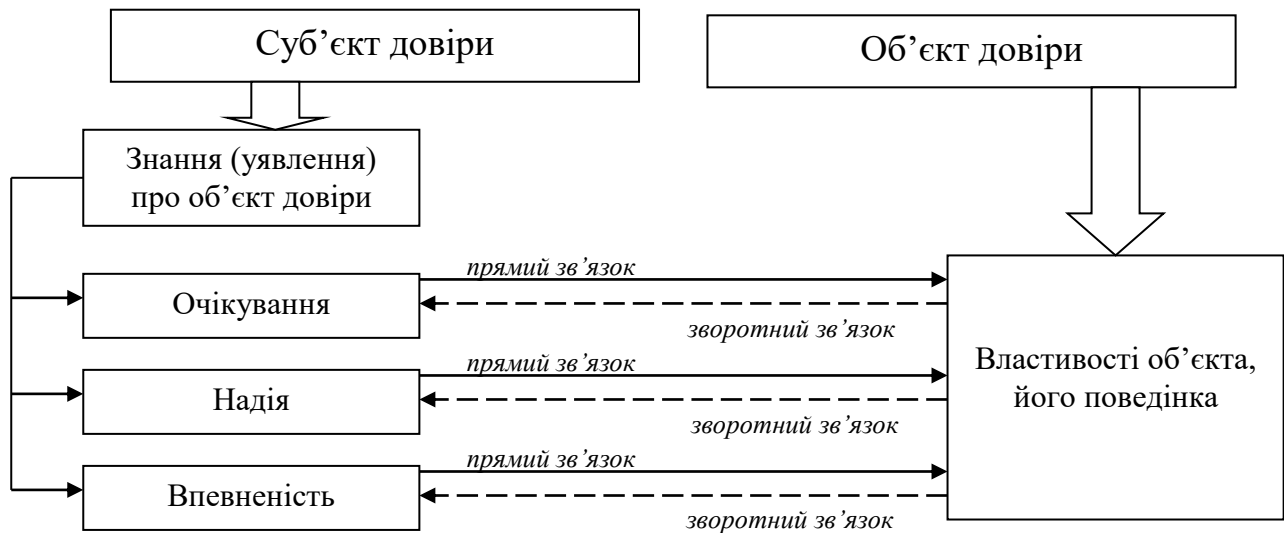


Рис. 1.1. Процес формування довіри

Примітка: розроблено автором

Очікування існують до моменту, коли перша сторона запропонувала (або продовжила) довірчі відносини і стала довірительом. У той момент, коли довіритель вчинив певні економічні дії відносно об'єкта довіри, він вже не має впливу (або зовсім ніякого, або вплив вже є обмеженим) на хід подій. Тоді залишається надіятися на відповідну поведінку об'єкта довіри. Цей стан варто назвати надією. Надія – це «впевненість у можливості здійснення чогось бажаного, потрібного; сподівання» [128, с. 739]. Відповідно, «надіятися – мати надію, розраховувати на що-небудь, сподіватися» [128, с. 740]. Надію П. Штомпка пов'язав із пасивним відчуттям того, що все зміниться на краще [184]. В економіці у довірчих відносинах надія є пасивним відчуттям того, що об'єкт довіри буде поводитися так, як від нього очікував довіритель до моменту пропонування довірчих відносин (певних економічних дій), адже подальший розвиток подій у більшій мірі тепер залежить від другої сторони, ніж від першої.

Щодо впевненості, то ця категорія стосується внутрішнього світу довірителя (впевненість у тому, що все-таки варто було запропонувати довірчі відносини, або продовжити їх). Впевненість у надійності економічного об'єкта означає впевненість у власному виборі (це зачіпає внутрішній світ) і сподівання щодо поведінки контрагента у майбутньому (це стосується зовнішнього світу).

Встановлено, що довіра має низку ознак [143]: очікування прихильної поведінки; безумовність очікування; спрямованість на майбутнє; пов'язаність з ризиком; пов'язаність з передачею контролю; етична цінність; невід'ємний атрибут спілкування і взаємодії людей; підґрунтям довіри є суб'єктно-об'єктні відносини; обмежена раціональність; вразливість; розуміння; діяльнісний характер. Довіра характеризується такими конструктами: очікування, впевненість, ймовірнісний і ризиковий характер відносин, передбачення, цінності, дія та поведінка [114, с. 147].

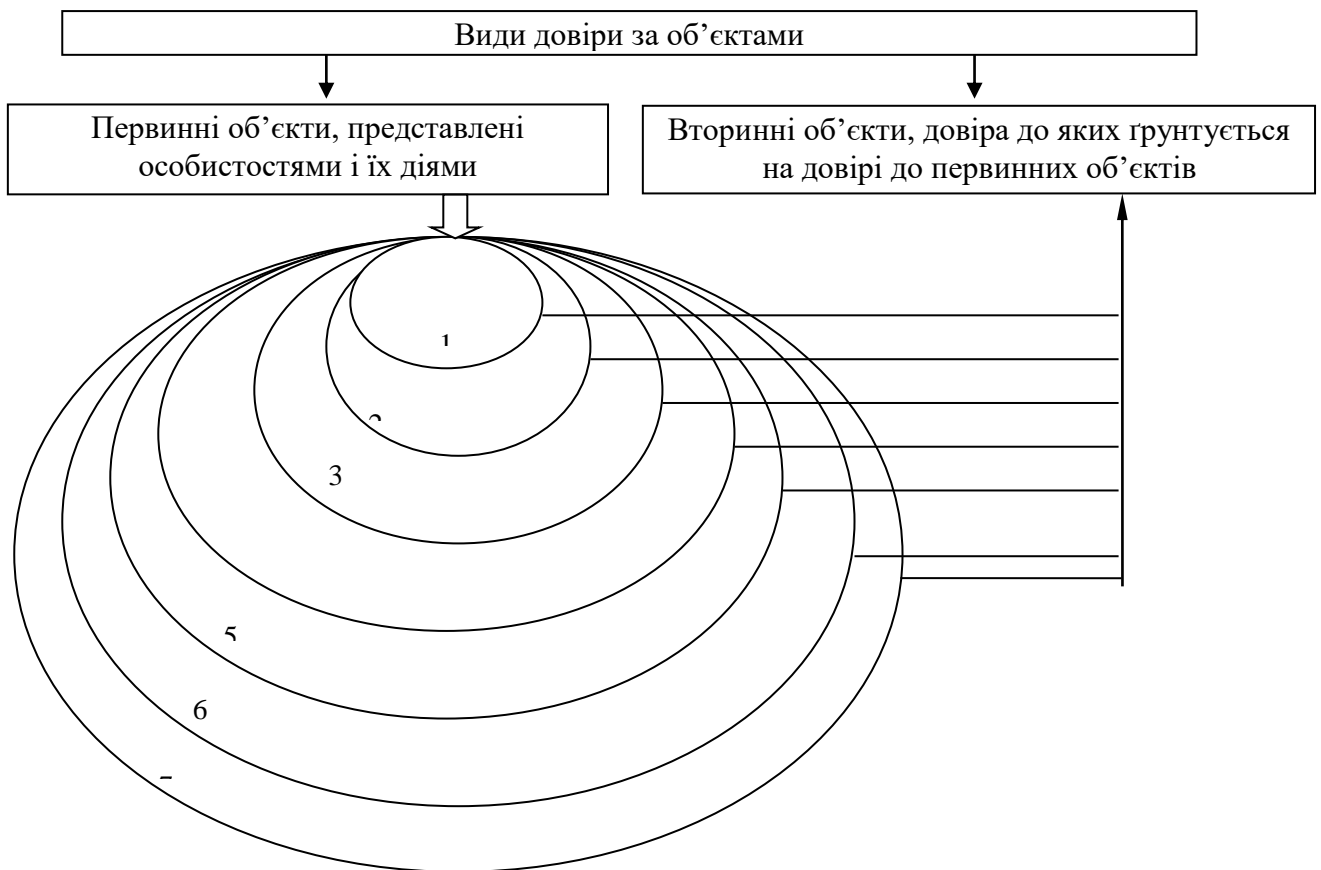
Діяльнісний характер довірчих відносин в економічній сфері В. Є. Куриляк пов'язала із такою категорією як «економічна воля», під якою розуміється механізм самоорганізації особистості [102, с. 139].

П. Штомпка наводить три виміри довіри [169]: 1) довіра як характеристика відносин, що належить до теорій раціонального вибору (простіші взаємодії – коли довіритель і об'єкт довіри максимізують вигоди в умовах обмеженої, або асиметричної інформації; складніші взаємодії – коли довіритель і об'єкт довіри разом досягають певної цілі, яку окремо досягнути вони не можуть); 2) довіра як особистісна риса, яка розглядається в соціально-психологічному аспекті (вивчаються такі складові як емоції та ірраціональний вибір); 3) культурні цінності, що розглядають соціальні ролі, які можна класифікувати як такі, що повинні проявити довіру (працівники медицини, релігії тощо), повинні виправдати виявлену їм довіру (судді) і такі, які ґрунтуються на недовірі (охорона, міліція, контролюючі органи).

Немає однозначних думок з приводу чи можливо представити економічну довіру (чи довіру загалом) одним індексом. Одні автори вважають, що «всю багатогранність атрибутів і характеристик довіри не тільки неможливо врахувати

в рамках будь-якої формальної (економічної) моделі, а й навіть представити за допомогою одного індексу» [14, с. 67]. Інші ж навпаки, запропонували один макроекономічний (інтегральний) індекс довіри, обчислили його на основі даних декількох країн і числовим значенням підтвердили висновок філософа Ф. Фукуяма про те, що Європі притаманний нижчий рівень довіри, ніж США і Японії (хоча Фукуяма досліджував у більшій мірі соціальну довіру, ніж економічну).

Види довіри, розглянуті у дослідженні [169], можуть бути систематизовані і подані на рис. 1.2.



Умовні позначення:

Види довіри:

1. Особиста;
2. Категоріальна;
3. Позиційна;
4. Групова;
5. Інституційна (включаючи процедурну);
6. Комерційна;
7. Системна.

Рис. 1.2. Види довіри за об'єктами

Примітка: розроблено автором на основі [169]

Термін «економічна довіра» можна конкретизувати залежно від її виду.

Економічну довіру власників до підприємства варто розглядати як економічну довіру акціонерів до акціонерного товариства, адже мета купівлі акціонером акцій вводить його в одну з двох груп власників – міноритарних (тих, які зацікавлені у зміні курсу акцій), або мажоритарних (тих, які у більшій мірі зацікавлені у веденні фінансово-господарської діяльності підприємства, ніж у спекуляціях з акціями) акціонерів.

Економічна довіра власників з позицій міноритарних акціонерів – це віра в те, що вартість акцій буде зростати і торгуючи ними, можна буде заробити певний рівень спекулятивного доходу. Даний вид довіри проявляється у ставленні до акцій лише як до інструменту торгівлі [93, с. 7].

З позицій власників контрольного пакету акцій акціонерного товариства, економічна довіра – впевненість у тому, що їх добробут у поточному і наступному періодах буде забезпечений у результаті його фінансово-господарської діяльності, і проявляється у ставленні до акцій у більшій мірі як до інструменту, що дає право на широке управління акціонерним товариством, а в меншій – як до інструменту торгівлі. Якщо планується продаж контрольного пакету акцій, то варто говорити про комбінований вид довіри – і до акцій, і до акціонерного товариства [93, с. 7].

Кожне виробниче підприємство виготовляє продукцію. Покупець продукції має певні очікування щодо купленого товару. Якщо очікування не справджуються, то через систему суспільних відносин відбувається взаємодія споживача з виробником. Тому економічну довіру до товару варто деталізувати.

Економічна довіра до товару у вузькому розумінні – це очікування того, що товар виконає покладені на нього сподівання протягом певного терміну у певних умовах (побутових, промислових, погодних тощо) [20, с. 20].

Економічна довіра до виробника – це впевненість у тому, що виробник запропонує товари певної якості, які виконуватимуть основні функції протягом певного періоду часу, або виробник надасть підтримку у випадку поломки товару (розрізняють гарантійне і позагарантійне обслуговування) [20, с. 20].

Економічна довіра до товару з позицій суспільних відносин – це очікування того, що певні технічні функції протягом певного періоду часу будуть виконані за рахунок експлуатації товару при певних суспільних відносинах, спрямованих на захист прав споживачів [20, с. 20].

Про необхідність включити в економічний аналіз динамічні відносини довіри та надійності постачальника до покупця писав ще Дж. Коулман у 1984 р. [86, с. 39]. Тому можна запропонувати таке трактування тих відносин: економічна довіра постачальника до підприємства-покупця – це впевненість у його надійності, очікування того, що покупець вчасно і в повному обсязі розрахується за своїми зобов'язаннями, що ґрунтується на досвіді взаємодії з покупцем в особі його дирекції і пов'язана зі здатністю передбачати, або прогнозувати дії покупця. Проявляється така довіра у ставленні до покупця – недовіра передбачає надбавку до ціни контракту за наявність додаткових транзакційних витрат, які необхідно здійснити для збору інформації про контрагента та її аналізування (а можливо ще й включити до контракту частину витрат, які може понести підприємство у випадку відстоювання своїх інтересів у суді), які називаються транзакційними витратами, а довіра – лише ціну без вказаних надбавок (але це є ризик).

У деякій мірі надійність підприємства відображають показники його платоспроможності. Платоспроможність – це здатність підприємства вчасно і у повному обсязі розрахуватися за своїми зобов'язаннями (сюди входить також і кредитоспроможність). Згадані показники використовують комерційні банки-кредитори, а також постачальники підприємства.

У нашому суспільстві існують інституції, які виконують контрольну функцію фінансів. І економічна довіра має значення і у відносинах підприємства з такими інституціями. Економічна довіра органів ДПС до підприємства – це впевненість у надійності підприємства-платника податків, що означає ймовірність дотримання податкового законодавства підприємством-платником податків. Проявляється економічна довіра у ставленні до підприємства при проведенні контрольних заходів [21, с. 199].

Довіра до гривні – це вид економічної довіри, що означає ставлення фізичних і юридичних осіб до національної грошової одиниці, що ґрунтується на уявленні або знанні про принципи і механізми функціонування грошей і пов'язана зі здатністю передбачати чи прогнозувати поведінку гривні (відносно інших валют – на валютній біржі; відносно товарів, робіт, послуг – при інфляції), впевненість, або надія, що гривня виконає всі функції грошей, головною з яких є міра вартості і означає рівень, або відсоток виконання кожної з функцій грошей на території України поряд з іноземною валютою [23, с. 26].

Довіра до грошово-кредитної системи – це вид економічної довіри, що означає ставлення до національної грошової одиниці, фінансово-кредитних установ і держави, що ґрунтується на уявленні або знанні про об'єкт довіри (грошовий знак, держава, Національний банк України, комерційний банк) і пов'язане зі здатністю передбачати, прогнозувати чи впливати на дії цього об'єкта, виражає впевненість, або надію, соціально-економічні інститути своєчасно і повністю виконують взяті на себе зобов'язання, або властиві їм функції [23, с. 26].

У національному господарстві одночасно проходять безліч економічних процесів, які організували певні економічні суб'єкти. І в той момент, коли економічний суб'єкт організовує новий економічний процес (або захід), варто пам'ятати, що економічна довіра до заходів має передувати реалізації самих заходів [102, с. 140]. Наприклад, після емісії боргових цінних паперів комерційною організацією може змінитися її платоспроможність у гіршу сторону, що зменшить рівень економічної довіри до неї зі сторони кредиторів. Усвідомлення такого розвитку подій заставляє керівників найвищого рівня цієї організації (тобто замовників і організаторів процесу емісії боргових цінних паперів) обґрунтовувати необхідність та економічну доцільність задуманого заходу і тим самим забезпечити довіру до заходу перед початком заходу, або економічного процесу. Цей приклад ілюструє те, що багато менеджерів свідомо, чи несвідомо включають економічну довіру у процес планування. Тому економічна довіра входить у таку важливу функцію менеджменту як планування.

Інші функції економічної довіри будуть розглянуті нижче у співставленні із соціально-психологічними функціями довіри.

Наведені категорії довіри слід доповнити іншими категоріями, які у подальшому будуть зустрічатися і висвітлювати певні складові елементи економічної довіри. Насамперед це стосується таких понять як «індивід» та «особистість». «індивід – це окремий самостійний організм, біологічна істота, представник людської спільноти. У понятті «індивід» скреслено природне тілесне буття людини» [80, с. 22]. «Особистість – складна соціально зумовлена система психічних властивостей індивіда з притаманною їй психологічною структурою, взаємозв'язками між її елементами, що виявляються і розвиваються у діяльності та поведінці й відповідають конкретній соціальній ситуації життя людини, певному віковому етапу її розвитку. Особистість народжується внаслідок вирішення свого екзистенційного завдання, при оволодінні складністю свого власного буття» [80, с. 26].

Ознаки, які визначають особистість [80, с. 27]: 1) система знань і розумінь особистості; 2) цінності особистості; 3) результати діяльності особистості (що і як вона створює); 4) система комунікацій особистості (з ким і як вона спілкується); 5) система потреб особистості і шляхи їх задоволення (які потреби і як вона їх задовольняє).

Економічну довіру часто протиставляють опортунізму. Опортунізм перекладається із французької як пристосовництво, угодовство [158, с. 482-483], опортуніст – пристосованець, угодовець. Ф. Фукуяма стверджував, що люди намагаються задовольнити у першу чергу свій егоїстичний матеріальний інтерес, а вже потім – інтереси іншого роду. Це суперечить твердженням неоінституційної економічної теорії, яка оперує найсильнішою формою егоїзму – опортунізмом [49, с. 48], який Ф. Фукуяма вбачав у максимізації корисності, або «всього того, що люди вважають потрібним максимізувати» [170]. Ф. Фукуяма наголошував, що не варто впадати в іншу крайність – встановлювати інтереси колективу над інтересами особистості. Тим не менше, згаданий соціальний капітал виростає із пріоритету соціальних чеснот над індивідуальними [170]. Отож, в економіці

опортунізм – це переслідування власних корисливих цілей із одночасним ігноруванням суспільних інтересів (або всупереч суспільним інтересам). Опортунізм застосовують у теорії трансакційних витрат, а взаємозамінну категорію – «ризик аморального вчинку» – при дослідженні відносин «принципал – агент» [147, с. 18]. Встановлено, що опортунізм обґрунтовує три найважливіші чинники, що пояснюють природу економічних процесів [147, с. 18]: 1) загальність контрактних відносин; 2) зростання трансакційних витрат при опортуністичній поведінці; 3) складність боротьби з опортунізмом. Чинники опортуністичної поведінки поділено на дві групи – зовнішні (слабші) і внутрішні (сильніші) [147, с. 19]. Виділено чотири функціональні впливи опортунізму на трансакційні витрати [147, с. 19]: 1) вхід на ринок; 2) бюрократичне здирання; 3) умисне невиконання зобов'язань; 4) необхідність створення інфраструктури, яка супроводжує специфічні трансакції.

Трансакційні витрати виникають у результаті передачі права власності, а також їх розглядають як витрати встановлення і забезпечення права власності [118, с. 48]. Їх рівень зростає зі зниженням рівня економічної довіри до економічного партнера, і навпаки, – зменшується зі зростанням рівня економічної довіри до контрагента. Дані витрати можна включити в ціну у випадку, коли до партнера є недовіра, а у випадку довіри до партнера немає змісту їх включати в ціну. Тому за недовіру в економіці треба платити.

«Опортуністична поведінка – це ухилення суб'єктів від виконання умов договору. В основі такої поведінки лежать протилежність економічних інтересів різних суб'єктів та можливість зловживати умовами договору» [46, с. 151].

Економічна довіра є засобом нейтралізації опортуністичної поведінки в межах тієї групи, де склалися довірчі відносини. Проте, члени групи, де склалися довірчі відносини, поведуться без опортунізму лише з членами групи. З контрагентами, які не входять в групу «довіри», вони можуть поводитися опортуністично.

Тепер варто згадати про таку категорію як «контракт». О. Вільямсон вважав контрактні різновиди опортунізму «технічною» стороною цієї людської природи

[38] і називав можливість їх невиконання «ризиком аморального вчинку». Контрактні відносини супроводжують операції обміну в економіці. Встановлено, що обмінні операції завжди є вольовим актом, базуються на праві власності і закріплюються в категоріях права [46, с. 148]. Економічна воля суб'єктів обміну передбачає правосвідомість, що приписує дозволені та можливі форми поведінки, але нормативна форма контрактів означає, що між людьми досягнута домовленість про слідування певним правилам, які мають узагальнюючий характер і не конкретизують взаємодії між окремими суб'єктами [46, с. 148]. Автори [46] вважають, що договірні відносини не потребують юридичного захисту, якщо вони мають досконалий характер, але таке трапляється вкрай рідко. «Там, де одночасні умови не відбуваються, виникають дві небезпечності – опортунізм та непередбачувані випадковості – для яких право пропонує свої способи заміщення» [194]. Встановлено, що «для договірного права важливо, щоб раціональність передбачала стабільність та упорядкованість переваг, що дозволяє суб'єкту ухвалювати виважені економічні рішення» [46, с. 149]. Наслідком економічних рішень є укладання контрактів, що відбувається у рамках певного інформаційного поля. Розглянуті вище характеристики інформації сприяють укладанню недосконалих контрактів. У дослідженні [46, с. 151] наведено вади недосконалих контрактів як можливість вчинити дії зловживання інформацією – приховуванні її суб'єктами, брак інформації, неправильна її інтерпретація, односторонні, або взаємні помилки, а злочинною формою зловживання інформацією є обман – неправдиві твердження, що призводять до порушення, або викривлення отриманих прав. «Довготривале використання обману в міру дорослішання є свідченням психологічної та інтелектуальної незрілості людини» [46, с. 152]. Обман є рисою опортуністичної поведінки. Договірне право є засобом нейтралізації опортуністичної поведінки і зменшує витрати на захисні заходи.

У дослідженні [197] встановлено, що контрактні відносини є передумовою довіри, але контрактні відносини і довірчі відносини є взаємовиключними явищами – удосконалення контрактів призводить до зниження рівня економічної

довіри, а зростання рівня економічної довіри сприяє укладанню щораз менш досконалих контрактів.

Аналіз контрактної форми взаємодії між господарюючими суб'єктами дає можливість навести таке твердження: економічна довіра базується на виконанні зобов'язань, які найчастіше скріплені недосконалими контрактами, і від виконання яких можна відмовитися (є загроза опортунізму, що надасть одній зі сторін переваги, а іншій – втрати), а це надає економічній довірі таких самих характеристик, які є притаманними контрактам: економічна воля суб'єктів господарювання, що передбачає правосвідомість і закріплюється в категоріях права, а також дотримання прав власності в операціях обміну. Дане твердження може звучати абсурдно, адже зв'язок довіри (у тому числі й економічної) з правом не є очевидним. Тому варто навести дві характеристики економічної довіри іншого роду: світогляд, що включає систему цінностей; інтелектуальна і психологічна зрілість, що забезпечує поєднання індивідуальних та суспільних цінностей, тобто моральну поведінку. Оскільки економічна довіра є очікуванням того, що об'єкт довіри буде поводитися чесно і в межах визнаних суспільством норм, а економічну поведінку регулюють норми права, то довірчі відносини базуються на основі права.

Тим не менше, довіра може сприяти збільшенню вигод злочинних угруповань тоді, коли у самих угрупованнях склалися довірчі відносини. На такий висновок наштовхує аналіз «дилеми в'язнів» – у випадку, коли у суспільства немає достатньо доказів щодо скоєння злочинцями протиправних дій, вирішальне значення відіграє рівень довіри між членами угруповання (вони можуть свідчити, або не свідчити проти колег). Економічна довіра також може сприяти збільшенню вигод злочинних угруповань – до такого висновку можна дійти, якщо для «дилеми в'язнів» підібрати економічну основу. Така ситуація складеться тоді, коли система цінностей і психологічна зрілість кожного з членів злочинного колективу будуть більш-менш однаковими. У межах групи їхня поведінка буде передбачуваною і відповідатиме нормам цієї групи, а зі суб'єктами, що не входять у групу – опортуністичною і протиправною. Для того, щоб не привертати зайвої

уваги, члени злочинного колективу, як правило, не порушуватимуть відносин, що передбачені категоріями права, один відносно іншого (це якщо всі поведуться у відповідності до норм цієї групи). Право порушуватиметься при їх відносинах з іншими суб'єктами господарювання.

Тому економічна довіра виникає при неповноті, асиметричності, викривленості інформації, укладених недосконалих контрактах, коли контрагент має право вибору як діяти надалі і має ряд альтернативних варіантів поведінки. Економічна довіра є різновидом ризику, який може принести вигоди при виправданні довірчих відносин і втрати – при невиправданні виявленої довіри. На рівень економічної довіри безпосередньо впливає досвід взаємодії з конкретним контрагентом. Зміна світогляду (системи цінностей) і психологічної зрілості впливає на економічну поведінку партнера, яка є основою набутого досвіду взаємодії.

Розглянувши види економічної довіри, можна узагальнити, що економічна довіра є очікуваннями щодо дій економічних партнерів у майбутньому. Проте, якщо зовнішнє середовище є дуже динамічним і породжує невпевненість у доцільності, або можливості подальшої співпраці, то довіряти партнеру немає змісту. Так, погіршення якості продукції, обман партнера та інші явища, які є несумісними з довірою, не розраховані на довгострокову співпрацю. Економічна довіра, навпаки, є проявом довгострокового партнерства. Це можна пов'язати із надійністю так: економічна довіра – це впевненість у надійності економічного об'єкта (партнера), яка пов'язана із надійністю всієї економічної системи. У випадку, якщо надійність економічної системи змінюється, економічна довіра також повинна змінюватися у тому ж напрямі. Кожна економічна система є динамічною величиною, але швидкість змін є основною величиною для прогнозування і планування фінансово-господарської діяльності кожного економічного суб'єкта. Зростання світової економіки до 2008 року вказувало на певний рівень її надійності. Із початком фінансово-економічної кризи надійність світової економіки впала у зв'язку зі швидкими змінами світової кон'юнктури, що вплинуло на надійність української економіки (падіння фондових ринків США,

зміни курсів валют, зупинення кредитування підприємств банками тощо). Це означає, що рівень економічної довіри, який міг принести очікувані результати у докризовий період, в умовах кризи є не виправданим ризиком, з якого вигідно скористатися партнеру, адже співпраця навіть у середньостроковій перспективі або виглядає обмеженою, або неможливою – кожен тепер бореться за виживання, тоді як ще декілька років тому всі думали про можливість розширеного відтворення. Зменшення надійності економіки в цілому могло вплинути на систему цінностей суб'єктів довірчих відносин, змінивши їхню економічну поведінку.

Але головне – побудова економіки із заданим високим рівнем надійності можлива лише за наявності достатнього рівня соціальної та економічної довіри. Перша є передумовою співпраці, друга – її наслідком. Забігаючи наперед, варто зазначити, що соціальна довіра як готовність першому проявити довірчі відносини із незнайомцем (наприклад, щойно створеним підприємством) теж базується на досвіді взаємодії, але з різними партнерами (соціальну довіру ще називають узагальненою довірою). Тому помилковим є вважати, що зменшення надійності економіки завжди повинно супроводжуватися зменшенням рівня економічної (чи соціальної) довіри. Як правило, такі явища якраз тепер і спостерігаються, проте зростання рівня економічної довіри через певні механізми спричинить зростання соціальної – тоді суспільство отримає певні економічні і соціальні вигоди, що допоможе всім подолати кризові явища і вийти на економічне зростання.

Оскільки носієм влади в Україні є народ, який у процесі державотворення виділив певні державні організації, у тому числі й економічні, а також делегував цим організаціям певні функції, то доцільно вважати весь український народ однією соціальною групою на політичній карті світу (гривня є однією грошовою одиницею в Україні; податкове, господарське та інші галузі права є також єдині в Україні та інших прикладів можна навести багато). Ідеальний варіант – випадок, коли весь народ як соціально-політична група об'єднаний довірчими стосунками,

що забезпечить народу певні вигоди (не лише економічного характеру). Але такого немає в жодній країні світу.

П. Бурд'є розглядав довіру як чесноту, яка має цінність на ринку. Цю думку продовжує В.П. Мельник у своїй праці [115] і доводить, що довіра є капітальним активом, який можна купити, або продати і пропонує такі економічні категорії, які стосуються довіри: ринок довіри, попит на ринку довіри, пропозиція на ринку довіри. На думку автора [115], на ринку довіри задіяно чотири сторони: покупець довіри, продавця довіри, посередника довіри (є гарантом довіри) і «верховного гаранта» довіри (контролює дії посередника, або гаранта довіри). При цьому перші три сторони можуть бути «уражені опортунізмом» і максимізувати власну корисність, але поведінка четвертої сторони не є орієнтованою на пошук корисності і виключає опортунізм, що викорінює опортунізм із попередніх учасників [115].

Зараз доречно надати характеристику протилежній категорії – недовірі. Як вже було зазначено, недовіра – це очікування того, що люди будуть поводити себе нечесно без будь-яких моральних норм, недотримуючись визнаних у суспільстві цінностей. Тому економічна недовіра – це впевненість у ненадійності економічного об'єкта. Ф. Фукуяма вважає, що люди, які не довіряють один одному, врешті-решт зможуть співпрацювати в системі формальних правил і регламентацій, що потребують постійного переписування, узгодження і відстоювання в суді [170]. Це призведе до зростання трансакційних витрат. Тому недовіра накладає на суспільство, у якому вона вкорінилася, щось на зразок додаткового податку, від якого звільнені суспільства з високим рівнем довіри.

Крім того, рівень довіри, на думку Ф. Фукуяма, формує таку економічну картину суспільства (держави): суспільства з найвищим рівнем довіри мають високу промислову концентрацію і ряд великих приватних комерційних організацій (підприємств, банків, страховиків); суспільства із задовільним рівнем довіри мають середні приватні комерційні організації, адже господарські відносини, як правило, формуються на основі родинних зв'язків, а також великі державні комерційні організації; суспільства з найнижчим рівнем довіри мають

відносно слабкі сім'ї і родинні зв'язки, слабкі добровільні об'єднання, а найсильнішими є злочинні угруповання (тут філософ має на увазі насамперед деякі бувші комуністичні держави) [170]. Проте, великі підприємства, на його думку, потрібні для складного (від слова «складний», а не «складати» – прим. авт.) і капіталоемного виробництва, а малі – для трудоємного виробництва із сегментованими, досить мінливими ринками збуту.

Порівняльна економічна характеристика суспільств, де панує недовіра, і суспільств, об'єднаних довірою, наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика економік, яку здатні створити суспільства з високим і низьким рівнем довіри

Критерій порівняння	Економіка з високим рівнем довіри	Економіка з низьким рівнем довіри
1	2	3
Гнучкість роботи людей (особистість здатна краще працювати і отримувати від того задоволення, якщо вона самостійно і добровільно вносить свій вклад у спільну справу) [170].	Висока гнучкість роботи, здатність делегувати більше відповідальності на низовий рівень	«Формальне» ставлення до виконання своїх обов'язків кожним працівником, ряд бюрократичних правил і низька гнучкість у роботі.
Наявність опортунізму в суспільних колах і в економіці	Особистість спочатку задовольняє свої матеріальні егоїстичні інтереси, а потім – інтереси іншого роду [170] (суспільні інтереси також враховуються і задовольняються)	Чистий опортунізм – відсутність будь-яких моральних обмежень і прагнення реалізувати свої особисті інтереси будь-яким способом [49]
Необхідність у функціонуванні захисного апарату	Немає необхідності в існуванні сильного захисного апарату (наприклад, юристів). В економіці трапляються хіба непорозуміння	Є необхідність мати сильний захисний апарат для захисту від опортуністичної поведінки контрагентів
Наявність ієрархії	Немає необхідності в існуванні ієрархій, домінують горизонтальні зв'язки	Ієрархічні структури захищають від недовіри [170]. Необхідність задіювати примус
Наявність ризику в економіці	Довіра є різновидом ризику [169, 10, 14], виступає додатною величиною, що означає ймовірність «з'їхати» у недовіру і втратити вигоди	Недовіра як «ризик» має від'ємне значення, що означає ймовірність суспільства перейти у довірчі відносини і набути певні додаткові вигоди [14]

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Наявність вибору	Довіра проявляється лише тоді, коли є вибір – чинити так, або інакше [14]	Вибору немає (ця ситуація називається «впевненість») [8]
<i>Необхідність задіювати контроль, бути пильним</i>	<i>Немає необхідності</i>	<i>Є необхідність</i>
Наявність корупції [169]	Малі масштаби	Великі масштаби
Наявність сутяжництва – прагнення максимально формально зафіксувати свої відносини у цілях безпеки [169]	Слабо проявляється	Сильно проявляється
Геттоїзація, тобто зведення непробивних бар'єрів між групою і навколишнім світом [169]	Не проявляється	Сильно проявляється
Екстерналізація довіри, тобто довіра до зовнішніх експертів, лідерів, товарів, організацій [169]	Не проявляється	Сильно проявляється

Примітки: згруповано автором на основі огляду літературних джерел [8; 10; 14; 169; 170]; курсивом виділено розробки автора.

Умови, при яких порушується довіра: швидка і радикальна реорганізація політичних і соціальних інститутів, суспільства загалом без чіткої спрямованості і зрозумілого змісту [94; 95; 146, с. 95; 169].

1.2. Фактори, що визначають економічну довіру

Економічна довіра надає суб'єктам економічних відносин впевненості у надійності кожного з економічних об'єктів, тому впливає на економічні процеси. З цією метою варто ретельно дослідити фактори, що впливають на рівень економічної довіри. У Словнику іншомовних слів дано таке визначення фактора: «фактор (лат. factor – той, що робить від facio – роблю) – умова, рушійна сила, причина процесу» [158, с. 694-695].

Учасниками економічних процесів є фізичні і юридичні особи, а також держави. Економічна довіра – це впевненість у надійності економічного об'єкта, який охоплює різні рівні. Відповідно, суб'єктами довірчих відносин є люди, інституції, система. Навіть економічна довіра до товару спочатку фігурує як

надійність товару, а вже потім – як економічна довіра до виробника (найчастіше як інституції).

Купрейченко А.Б. [100] перераховує умови, які потрібні для зародження довіри: 1) наявність значимої ситуації невизначеності, що пов'язана з ризиком; 2) очікування довірителя щодо оптимістичного завершення ситуації; 3) вразливість довірителя і залежність від дій інших учасників довірчих відносин; 4) добровільна основа взаємодії; 5) відсутність контролю зі сторони довірителя. Інші дослідники вважають, що передумовами виникнення довіри є більш-менш однакова система цінностей в учасників довірчих відносин [14; 170] і спільна мета, яку вони прагнуть досягнути [40; 22]. Система цінностей тримається до тих пір, доки існує надійність системи. Коли надійність системи змінюється, тоді є підстави для перегляду системи цінностей (рис. 1.3).

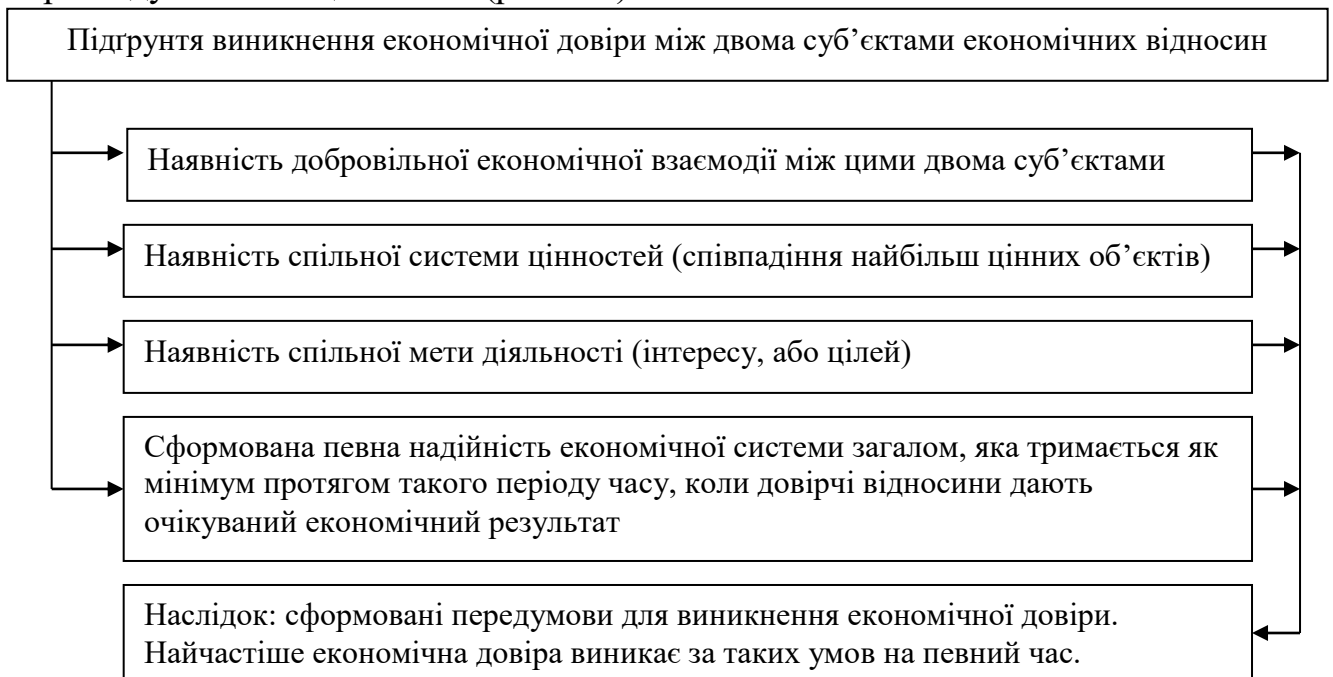


Рис. 1.3. Передумови виникнення довірчих відносин між учасниками економічних процесів

Примітка: розроблено автором.

Звичайно, що при розгляді економічної довіри мається на увазі надійність економічної системи, але систему цінностей необхідно враховувати у повному складі, а не лише економічні цінності.

Варто зазначити, що в умовах капіталізму існує конфлікт між метою діяльності державних контролюючих органів (наприклад, ДПС) і комерційних структур. Але це тема іншої дискусії. Важливо, що є багато прикладів, коли зазначені учасники мають спільну мету і досягають її разом навіть в умовах капіталізму. Основою є однакова система цінностей, яка сформує цю спільну мету.

Діалог між владою і бізнесом, який можна спостерігати протягом тривалого періоду часу, вказує на те, що система цінностей влади і бізнесу належним чином не співпадає. Тому підґрунтя для виникнення економічної довіри ще лише формується.

Довіра виникає там, де від поведінки інших людей залежить те, що для довірителя має цінність, тому виникає необхідність розглянути систему цінностей як складову довіри. Сама категорія цінності містить багато спірних моментів, що видно із протилежних поглядів шкіл, що вивчають дану проблему. Вивченням цінностей займається наука аксіологія, але сама категорія цінностей є міждисциплінарним поняттям. Аналіз публікацій, присвячених дослідженню змісту, природи виникнення, властивостей і функцій цінностей з позицій аксіології, психології, соціології, філософії, педагогіки, культурології, політології дає підстави узагальнити основні положення щодо тлумачення категорії «цінність» [47, 71, 124, 126, 140, 154, 161, 171]:

- цінністю можуть виступати такі об'єкти, що мають певну значимість для суб'єкта і здатні задовольняти його потреби, або інтереси, а саме: 1) матеріальні предмети (матеріальний аспект), 2) загальнолюдські (суспільні) ідеї, знання, принципи, правила, норми (моральний, етичний аспекти); 3) ідеї, принципи, правила, норми поведінки (поведінковий аспект); 4) відчуття людини (емоційний аспект);
- цінність, потреба, інтерес є взаємообумовленими й існують у взаємному зв'язку;
- цінність входить у структуру особистості;

– цінності не існують без суб'єкта (особистості, або соціуму), а предмети стають цінностями тоді, коли суб'єкт пов'язує властивості предметів із власними властивостями (у першу чергу потребами й інтересами), що вказує на присутність як суб'єктивної, так і об'єктивної складової (дослідники не прийшли до одностайної думки щодо того, що вважати цінністю – предмет, чи його функції);

– цінності пов'язані з категорією значущості, що дозволяє представити їх у певній ієрархії (тому використовується термін «система цінностей»), яка створює порядок досягнення цілей (може переосмислюватися і змінюватися);

– цінності виступають підґрунтям для формулювання цілей і завдань особистості, які є мірою самореалізації особистості;

– цінності виконують змістоутворювальну, оцінювальну, нормативну, регулятивну і контрольну функції;

– цінності є найважливішими регулятивами людської поведінки і сприяють інтеграції суспільних систем різних рівнів;

– оцінка є похідною від цінності і виражає ставлення до цінності.

Звичайно, що система цінностей у суб'єктів економічних відносин співпадати повністю не може, але можна говорити про основні цінності у системі. Проте, цінності можуть помінятися (доведено, що таке трапляється [64]), і тоді будуть підстави для невиправдання виявленої довіри.

Систему цінностей варто розглядати у ймовірнісному контексті, адже умови зовнішнього середовища можуть сприяти досягненню одних цілей (поставлених відповідно до системи цінностей) і створювати перешкоди для досягнення інших цілей, а через деякий час умови можуть змінитися і тоді з меншими зусиллями можна буде досягати інші цілі. Це варто розглянути на прикладі. Основною метою діяльності підприємства є прибуток, який обчислюється як різниця між доходами і витратами. В умовах економічного зростання прибуток буде формуватися в основному від розширення діяльності (розширюються існуючі ринки збуту, час-від-часу виникають нові ринки), тому основну увагу керівники підприємства зосереджують на зростанні доходу і менше уваги приділяють витратам (скажімо, рахують певні види витрат з точністю до десяти, наприклад

денні витрати пального з точністю до 10 л. при денному обсязі витрат 300 л.). Це означає, що ймовірніше прибуток заробити від розширення діяльності, ніж від економії на витратах. В умовах кризи відбуваються протилежні явища (скорочення ринків збуту), тому основну увагу буде приділено витратам, а не доходам, адже прибуток заробити необхідно, а розширювати діяльність є не лише малоймовірно, а зберегти існуючу частку ринку важко. Тому на підприємстві буде введено режим економії і витрати рахуватимуться з більшою точністю (наприклад, тепер вже з точністю 1л. при денному обсязі витрат 300 л.).

Таким чином, ймовірнісний характер частини цінностей (такі цінності як життя, здоров'я людей можуть залишитися на попередньому рівні, а цінності економічного характеру можуть бути переглянуті) дозволяє поділити цінності на стабільні (які в умовах зміни зовнішнього середовища, що впливає на ймовірність їх досягнення, не зміняться) і змінні (тобто ті, які від зміни ймовірності їх досягнення переглядаються і міняються).

У сучасних умовах перехід економічного зростання до спаду характеризувався такими явищами як зменшення надійності економічної системи (це означає зменшення надійності економічних зв'язків між контрагентами) і зміною ймовірності досягнення деяких економічних величин (у першу чергу маркетингового характеру, а потім і фінансового), що змінило систему цінностей керівників суб'єктів господарювання. Основне актуальне питання – антикризові заходи, які допомогли б підприємству (установі, організації) вижити, що робить пріоритетними цілі короткострокового характеру над довгостроковими цілями. Варто наголосити, що в умовах економічного зростання питання про виживання так гостро не ставилося (за винятком об'єктів рейдерських атак, жертв недобросовісної конкуренції та інших подібних явищ), а довгострокова співпраця між контрагентами розцінювалася як цілком можлива і необхідна.

Деяку увагу слід приділити ролі ЗМІ у суспільстві, адже уявлення, або знання про об'єкт довіри може формуватися також і з їх допомогою (хоча у даному дослідженні накладено обмеження – знання формуються із досвіду безпосередньої взаємодії з об'єктом). Інформаційна діяльність ЗМІ буде все

більше впливати на всі сторони життєдіяльності суспільства і держави. За емоційним впливом на почуття і свідомість людей вони є неперевершеними і збирають найбільшу аудиторію [146, с. 94]. Функції, які виконують ЗМІ, можуть бути конструктивними (консолідатор суспільства, його просвітитель тощо) і деструктивними (роз'єднувальна і дезінтегруюча функції). Їх вплив на суспільну свідомість вимірюється їх здатністю спонукати особистість чи суспільну групу до активних дій на різних рівнях суспільства – від найближчого оточення до суспільних рухів світового масштабу [146, с. 94]. Присутність в інформаційному просторі України ЗМІ іноземних держав викликає конкуренцію між ними, але концентрація цих ЗМІ створює небезпеку формування суспільної думки і системи цінностей в інтересах інших держав, або суспільних груп [146, с. 94].

Одним із основних чинників успішного формування громадської думки і системи цінностей у громадян є рівень довіри населення до ЗМІ. Автори [146, с. 95] вважають, що культура довіри формується у суспільствах, де відсутні радикальні рухи (це є характерним явищем також і для економічної довіри). Саме за участю ЗМІ відбувається створення різноманітних міфів і стереотипів, які підтримуються у суспільній свідомості певний час (як правило, тривалий). Сучасні ЗМІ, володіючи маніпулятивно-управлінським потенціалом, повністю контролюють розповсюдження інформації, яка визначає уявлення, установки, цінності і поведінку громадян і часто створюють відірвані від життя міфи і відірвану від життя реальність [146, с. 95]. Доведено, що якщо така реальність сприймається мільйонами, тоді саме такій реальності, і тим ЗМІ, які її створили, громадяни довіряють найбільше [146, с. 95].

Це має пряме відношення до формування уявлення щодо надійності вітчизняної економічної системи загалом, або її окремих частин. Наприклад, у 1990-х популярними були міфи, що всі товари закордонного виробництва є кращими від аналогів, вироблених вітчизняними підприємствами. Напевно, що у наші дні теж є багато міфів і стереотипів, які визначатимуть економічну поведінку громадян, але виявити їх дуже складно (це не є об'єктом даного дослідження). Міфи можуть бути національного, або етнічного характеру, але опосередковано

впливати на економічні рішення. Особистість із наперед сформованими переконаннями буде відповідним чином ставитися до представників тих національностей, що рано, чи пізно, матиме економічне вираження.

Тому інформаційний вплив зі сторони ЗМІ на будь-який вид довіри завжди буде присутнім, питання тільки – на скільки сильним, і в якому напрямі – конструктивному, чи деструктивному. В. Є. Куриляк вважає, що ЗМІ не повинні бути лише засобом передачі інформації, а також уміти передавати споживачам її потрібність (актуальність) і корисність [101, с. 149].

Російські соціологи В. О. Давиденко і Г. Ф. Ромашкіна виділяють такі фактори інституційної довіри [50, с. 46-48]: гендер (стать), поточний рівень життя (розрізняють вищий клас, верхній середній клас, середній клас, нижній середній клас, нижній клас), розмір і тип поселення (виділено поселення сільського типу; міського типу до 10 тис., 10-25 тис., 25-50 тис., понад 50 тис. мешканців; міста до 100 тис., 100-500 тис. і понад 500 тис. мешканців), вік людей, регіон проживання, освіта.

У дослідженні [193] обґрунтовано, що взаємний обмін між контрагентами підвищує взаємний рівень довіри порівняно із одностороннім обміном, а також те, що поведінка контрагента є обернено пропорційною до його влади.

У праці [188] доведено, що наявність прямого обміну між контрагентами впливає на рівень економічної довіри прямим чином, а рівень економічної довіри до «сусідів» є вищим, ніж до «незнайомих».

У праці [56, с. 20-21] розроблено інтегральний індекс економічної довіри, у якому представлено такі фактори: 1) індекс споживчих цін, 2) грошові витрати населення, 3) обсяг депозитів організацій і банків, 4) обсяг іноземних інвестицій, 5) інвестиції в основний капітал, 6) обсяг вивезеного капіталу приватним сектором (брутто), 7) обсяг наданих кредитів, 8) активи кредитних організацій, 9) обсяг вкладень кредитних організацій в цінні папери, 10) розмір ВВП.

Фактори, що впливають на економічну довіру, можна класифікувати за такими ознаками (розроблено автором, або вказані літературні джерела):

1. За типами довіри (джерелами виникнення), за літературними джерелами [90, 108, 111]:

- фактори, які генерують страх перед загрозою покарання, у результаті дії яких суб'єкт економічних відносин відчуває внутрішній дискомфорт від можливого настання покарання намагається його уникнути;

- фактори, які сприяють суб'єкту економічних відносин раціональному осмисленню довіри, що забезпечує усвідомлення довірителем наміру партнера здійснити вигідну довірителю дію;

- фактори, що формують безпосередні відносини між суб'єктами економічних відносин, у результаті дії яких укладені контракти можуть бути виконані вчасно, або невчасно; у повному обсязі, або частково; за завищеними, середньоринковими, або заниженими цінами тощо, у результаті чого формуватиметься досвід безпосередньої взаємодії;

- фактори, під впливом яких суб'єкт економічних відносин довіряє, або недовіряє економічним інституціям.

2. За приналежністю до середовища підприємства:

- ті, які відносяться до зовнішнього середовища;
- ті, які відносяться до внутрішнього середовища.

3. З позицій зовнішнього середовища можна виділити такі групи факторів, які формують економічну довіру:

- власників до підприємства, а саме: величина власного капіталу підприємства, вартість акцій і коливання їх курсу (варто виділити коливання вгору і коливання вниз) протягом року;

- споживачів до продукції підприємства. Сюди варто віднести фактичні і планові значення технічних параметрів, рівень компенсації виробником вартості товару (або частини вартості) без залучення державних і громадських інституцій та рівень компенсації виробником вартості товару (або частини вартості) із залученням державних і громадських інституцій;

- постачальників до підприємства. Тут основним фактором виступає досвід виконання зобов'язань у попередньому періоді;

– фінансово-кредитних установ до підприємства. Тут також основним фактором виступає досвід виконання зобов'язань у попередньому періоді, але не лише з окремим банком, а й з іншими (з цією метою створюються бюро кредитних історій);

– державних органів влади до підприємства;

– підприємства до ресурсів (матеріальних, фінансових, енергетичних, інструментальних та ін.) тощо. У цій групі варто виокремити показники економічної довіри до фінансових ресурсів, напрям руху яких є протилежним до напряму руху матеріальних та енергетичних ресурсів. Матеріальні та енергетичні ресурси входять до складу товарної маси, яка забезпечує купівельну спроможність грошей, тому економічну довіру до даних ресурсів варто розглядати як економічну довіру до продукції інших підприємств. У контексті економічної довіри до грошей варто звернути увагу на виконання гривнею функцій грошей і в даній групі виокремити чотири грошові агрегати, обсяг іноземної валюти в Україні у готівковій формі, індекс інфляції та обсяг гривневих строкових депозитів і цінних паперів, емітованих у гривнях.

4. З позицій внутрішнього середовища можна виділити такі групи факторів:

– працівників до своїх керівників – фактори, які входять у тест на лояльність працівників до організації, а саме: рівень самореалізації особистості завдяки роботі в організації, рівень впорядкованості організаційного середовища, рівень виправданості, розумності головних цілей діяльності організації (не задекларованих, а тих, що реально досягаються щоденним функціонуванням організації), у тому числі і причетність особи до результату роботи організації, рівень справедливості;

– працівників підрозділів один до одного – кількість помилок і порушень різної значимості для підприємства у роботі працівника, адже частину роботи будуть виконувати колеги працівника, або будуть виправляти його помилки;

– керівників до робочого колективу – також кількість помилок і порушень різної значимості для підприємства у роботі працівника.

5. За суспільними ознаками:

- політичні (економічна довіра, яка базується на використанні податкового законодавства, бюджетних ресурсів тощо);
- національнісні (економічна довіра при функціонуванні національностей
- національна кухня (як продукт), працівники підприємства різних національностей тощо);
- релігійні (економічна довіра при функціонуванні працівників різних віросповідань і атеїстів);
- інтелектуальні (економічна довіра до працівників за їхніми інтелектуальними здібностями);
- культурні, які виділяє Ф. Фукуяма, вважаючи культуру суспільства основою, відповідно до якої створюються економічні зв'язки [170];
- світоглядні (основа, згідно якої поводяться люди).

6. Світоглядні можна поділити за можливістю керівника впровадити довіру у свідомість працівників:

- є можливість (як, наприклад, у теорії мотивації «Z» У. Оучі, де керівник обов'язково робить вплив);
- немає можливості (наприклад, теорія мотивації Адлера: прагнення до переваги через досягнення фіктивної цілі, на яку керівник, як правило, не має впливу).

7. За ступенем залежності від підприємства:

- ті, на які адміністрація підприємства має вплив (наприклад, це фактори зовнішнього середовища, але через лобі, або інші механізми адміністрація підприємства може частково вплинути на ці фактори з метою спрямувати їхню дію у позитивному для підприємства руслі, а також фактори внутрішнього середовища);
- ті, на які адміністрація підприємства не має впливу, або її вплив наближений до нуля (більшість факторів зовнішнього середовища).

8. За рівнями довіри (хоча в літературі перші два названі видами довіри):

- ті, що формують міжособистісний вид довіри;
- ті, що формують інституційний вид довіри;

– ті, які формують системний вид довіри (цей рівень додано автором за оглядом довіри у кібернетиці).

9. За безпосередністю впливу:

– фактори прямої дії (фактори внутрішнього середовища повністю і частина факторів зовнішнього середовища);

– фактори непрямой (опосередкованої) дії (друга частина факторів зовнішнього середовища).

10. За місцем виникнення:

– національні;

– закордонні (з ними в основному, стикаються підприємства, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність);

11. За терміном впливу:

– довгострокові;

– середньострокові;

– короткострокові.

12. За зміною при настанні форс-мажорних подій:

– змінні;

– постійні.

13. За масштабами дії:

– глобальні;

– континентальні;

– національні;

– регіональні;

– місцеві.

14. За місцем виникнення:

– внутрішні, що залежать від внутрішнього світу суб'єкта;

– зовнішні, які можуть бути нав'язаними ззовні соціальною групою, або індивідами.

15. За доступністю інформації про фактори:

- фактори, інформація про які є доступною;
- фактори, інформація про які є недоступною.

16. А. Б. Купрейченко класифікує фактори довіри так [100, с. 120]:

- фактори оцінки позитивних перспектив потенційної співпраці (взаємодії);
- фактори прогнозу успішності побудови довірчих відносин, які можна ще поділити на фактори власних властивостей, властивостей партнера і властивостей самого процесу міжособистісної, чи між групової взаємодії.

17. Автор [14, с. 67] розглядає такі типи довіри:

- довіра, що ґрунтується на запобіганні небажаних вчинків, або на розрахунку;
- довіра, що ґрунтується на знанні поведінки іншого індивіда (згідно власного досвіду, або через соціальні мережі);
- довіра, що ґрунтується на ідентифікації інтересів партнерів і своїх власних.

18. У тому ж джерелі [14, с. 67] можна знайти й інші типи довіри, які про класифіковані за ознакою ряду протилежних характеристик:

- крихкий, і еластичний;
- заснований на знанні, і на відчуттях;
- на добрій волі, і на інформації;
- на мікрорівні (між людьми, яке зв'язане з певним персональним ризиком), і на макрорівні (як можливість надіятися на громадські інститути, відсутність якої несе за собою не персональний ризик, а системну небезпеку).

Класифікацію «за приналежністю до внутрішнього світу особистості» необхідно розглядати із позицій підприємства тому, що керують підприємством люди, кожна з яких є особистістю. Особистостями є також власники підприємства. Звідси можна зробити висновок, що всіма юридичними особами керують фізичні особи. Якщо керівники підприємства є такими особистостями, які легко потрапляють під чужий вплив, то і саме підприємство схильне

потрапити під чужий вплив (наприклад, зміна цінностей у керівника змінить його поведінку і рішення, що матиме безпосередній вплив на підприємство).

Мета представленої класифікації – вивчити фактори довіри та економічної довіри з метою розроблення показників економічної довіри.

У контексті сказаного варто запропонувати огляд законодавчо-нормативних актів України, які регулюють довірчі відносини (додаток А). Зокрема, Цивільний кодекс України [3], який регулює довірчі відносини, також регулює процес формування економічної довіри. Підставами виникнення цивільних прав та обов'язків є договори та інші правочини, а також факти завдання майнової (матеріальної) та моральної шкоди іншій особі (стаття 11). Господарський кодекс спрямований на розвиток підприємництва і містить інформацію про необхідність (наявність) довіри у ринкових процесах (а де це необхідно, то і заперечує необхідність довіряти деяким суб'єктам) [1].

1.3. Довіра як об'єкт досліджень

Для визначення взаємозв'язку між економічною та іншими видами довіри потрібно встановити, які процеси вивчають різні науки (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Об'єкти, предмети і методи дослідження довіри деякими науками

Наука	Об'єкт дослідження (загальний для науки)	Предмет дослідження	Методи дослідження
1	2	3	4
Соціологія	Процеси, які відбуваються у суспільстві – між людьми; між людьми і соціальними інститутами, між соціальними інститутами	Соціальні процеси, викликані поведінкою як широких мас населення, так і окремих індивідів залежно від рівня довіри, закладеного у відносинах (інколи – соціальні наслідки таких процесів)	Анкетування, спостереження, опитування [153]
Психологія	Процеси, які виникають у психіці людини	Когнітивні та емоційні процеси, які проходять у психіці людини, викликані відносинами з різним рівнем довіри і їх вплив на поведінку людини	Анкетування, спостереження, опитування, психологічні тести [100, 157]

Продовження табл. 1.2

1	2	3	4
Економіка	Процес ведення фінансово-господарської діяльності макро- і мікрорівні	Економічні процеси, які виникають між суб'єктами господарювання (у тому числі й домогосподарствами), а також державними інституціями, залежно від рівня економічної довіри.	Анкетування, опитування, метод коефіцієнтів (запропонований автором)
Комп'ютерна інженерія	Процеси, які відбуваються в програмному забезпеченні ЕОМ	Процеси, які забезпечують виконання комп'ютерними програмами і системами належних їм функцій.	Побудова довірчих інтервалів
Політологія	Політичні процеси	Процес функціонування системи закономірних взаємозв'язків соціальних суб'єктів з політичною владою, процес боротьби за політичну владу	Політологія користується розробками соціології

Примітка: згруповано автором на основі [100, 153, 157].

Довіра традиційно є об'єктом вивчення таких наук як філософія, психологія, соціологія, політологія, кібернетики, а також і економічної науки, що підтверджується великою кількістю публікацій, присвячених цій темі, які розглядають проблематику довіри з різних сторін. Це означає, що довіра знаходиться на стику наук. Оскільки довіра проявляється у ставленні людей до об'єкта довіри, то ставлення суб'єкта довірчих відносин впливає на його соціальні, економічні та інші відносини. Тому довіра проявляється у соціальній та економічній сферах життя суспільства, інколи зачіпаючи й політичну площину, а формується вона у свідомості індивіда, що є об'єктом вивчення психології.

У додатку Б наведено інформацію про місце економічної довіри як чинника в теоріях мотивації.

Економічна взаємодія відбувається в певному соціальному середовищі, тому в першу чергу слід звернути увагу на соціологічну довіру. Соціологія у більшій мірі вивчає соціальний вид довіри, який, ґрунтується не стільки на досвіді безпосередньої взаємодії, як на відомостях, взятих від інших джерел. Наприклад, в Енциклопедії сучасної України написано: «Довіра соціальна – впевненість у надійності соціального об'єкта, що ґрунтується на уявленні або знанні про нього і пов'язана зі здатністю передбачати, прогнозувати чи впливати на дії цього об'єкта,

контролювати його діяльність. Уявлення про об'єкт формується на основі досвіду взаємодії з ним, а також у процесі комунікації, коли інформація про об'єкт транслюється безпосередньо ін. людьми або опосередковано через ЗМІ, книги, фільми тощо. Таким чином, довіра соціальна базується на синтезі власного та групового досвіду уявлення про об'єкт і пов'язана з певними очікуваннями відносно нього» [67, с. 190].

Фукуяма розглядає довіру складовою частиною культури, яка впливає на світогляд і поведінку різних соціальних груп населення. Під терміном «культура» він розуміє успадкований етичний навик, або звичку. Тому всі рішення, продиктовані культурою, є рішеннями, продиктованими звичкою [170]. Основні навички кожної культури зосередженні в тих етичних нормах, у яких суспільство регулює поведінку своїх членів. Кожна культура обмежує грубий егоїзм людської натури рамками деяких неписаних моральних правил [170]. Фукуяма стверджує, що всі головні чесноти формуються у дитинстві, що у зрілому віці впливатиме на економічні рішення (особливо це стосується тих особистостей, які стають керівниками підприємств, установ, організацій).

Довіра – це уже закладений на несвідомому рівні архетип віри як ментальна утановка, що формує модус господарської поведінки [65, с. 155].

Варто додати, що культура міняється дуже повільно і відіграє ключову роль у формуванні індивідуальних чеснот кожної особистості, формуванні економічної поведінки і технологічного розвитку цілих народів [170].

Дж. Коулман вважає, що економічна довіра є раціональною економічною дією і залежить від соціальної організації довіри [86, с. 35]. Довіра – це відносини між двома акторами (деколи за посередністю третього актора), тому втрата довіри одним актором може мати ефект доміно для всієї системи. Все залежить не просто від середнього рівня довіри, а від соціальної організації довіри [86, с. 35]. Соціолог обґрунтовує, що підприємство, яке економічна теорія вважає одним актором, таким не являється, оскільки в його склад входять особистості з різними соціальними інтересами [86, с. 37]. Висновок, до якого приходять Дж. Коулман – є можливість моделювати поведінку на рівні індивідів, але рідко можна зробити

адекватний перехід до моделювання системи, сформованої тими ж індивідами [86, с. 36]. Тому економічний аналіз не може розглядати ситуацію в динаміці. Іншими словами вчений вказує на наявність взаємного впливу між соціальною та економічною довірою. Ще один важливий висновок, який виведений Дж. Коулманом: стабільність відносин між етнічними групами переривається в період швидких змін [86, с. 36]. Економічна складова їх стабільних відносин теж переривається.

Доведено, що економічна співпраця між суб'єктами соціального процесу знижується, залежно від збільшення соціальної дистанції між ними [188].

Дослідження функцій довіри частіше можна зустріти у розрізі двох наук [39; 100], ніж однієї [53].

А.А. Дворянов виділив соціальні функції довіри за критерієм здатності виконувати певну роль в системі суспільних відносин (об'єднувати певні види людської діяльності і впливати на суспільні процеси), які об'єднав у три групи: особистісні (важливі для особистості), організаційні (важливі для організацій), громадські (важливі для певної громади, або суспільної групи) [53]. До особистісних функцій він включив екзистенційну, когнітивну, гармонізаційну, соціалізаційну, мотиваційну, оцінювальну, соціальної безпеки, соціальної релаксації, референтності, автентичності, комунікативну, селективну та асертивну [53]. Організаційні функції включають інтеграційну, соціальної адаптації, координаційну, емоційної ідентифікації, соціально-психологічної стійкості, групової мотивації, ресурсну і соціальної ефективності [53]. До громадських функцій внесено: конститутивну, регулюючу, конструктивну, толерантності, транслуючу, легітимаційну, компаративну і системно-технологічну [53].

Соціально-психологічні функції досліджували Малий І. Й. [109, с. 82], Скрипкіна Т. П. [157], Купрейченко А. Б. [100] та інші [12, 36, 39].

Встановлено, що довіра виконує ряд соціально-психологічних функцій, які є різними при дослідженні різних видів довіри. У міжособистісній довірі виділено три функції: психологічного розвантаження, зворотнього зв'язку і функцію

психологічного зближення і поглиблення взаємовідносин [39]. Тим не менше, існують ідеї, що є одна основна функція, яка включає в себе попередні три. Лише немає одноставних думок щодо того, яку функцію поставити на місце головної. Як головну функцію довіри запропоновано розглядати або комунікативну, або інформаційну, або соціального навчання, або адаптаційну, або формуючу (соціальні відносини) [39]. Крім названих, відокремлено ще функції саморозвитку, самовиховання, пізнання, моделювання цілісності буття людини (тут необхідно зазначити, що психологами розглядається довіра до світу і довіра до себе у нерозривному зв'язку [100, 157]), імпульсу до соціального контакту, обміну інформацією, співробітництва і саморозкриття (актуалізації, самоактуалізації, самовираження) [39], регулювання міжособистісних відносин [157], мобілізації активності сторін при взаємодії, інтеграції групи, спільноти, суспільства [36], інтегративну (тут мається на увазі те, що у деяких випадках позитивний досвід довірчих відносин може перекидатися між рівнями – міжособистісному та інституційному) [100], інтеграційну (соціальна інтеграція суспільства на різних рівнях) [12, 36] компенсаторну (характерна в умовах різких соціальних потрясінь), комплементарну (доповнює правові регулятори відносин в колективах), редукцію складності відносин до світу до простішого відношення рівня довіри (або недовіри), економії ресурсів соціальної системи, репродукування (самовідтворення, тобто налагоджені довірчі відносини дозволяють на своєму ґрунті розвивати подальші відносини, кожного разу відтворивши такий самий, або й більший рівні довіри), відтворення соціальної структури [100].

Оскільки функції довіри найчастіше розглядаються як соціально-психологічні, то варто розглянути ті якості довіри, які вивчає наука психологія.

При вивченні феномену довіри і недовіри А. Б. Купрейченко рекомендує мати на увазі таке [100, с. 47]: 1) довіра і недовіра пов'язані з феноменом самовизначення суб'єкта (це пошук суб'єктом свого способу життєдіяльності в світі на основі сприйнятих, або створених ним у часовій перспективі базових відносин до світу, інших людей, суспільства і самого себе, а також на основі

власної системи життєвих принципів, цінностей та ідеалів, можливостей, здатностей, очікувань і домагань); 2) аналіз довіри і недовіри повинен включати в себе також й аналіз конструктів довіри і недовіри (конструкти – це критерії, за допомогою яких особистість оцінює світ).

Досліджуючи значення терміну «довіра», учені [192] дійшли до висновку, що цей термін є омонімом і включає такі значення: структура [особистості]; диспозиція, ставлення, почуття, очікування, віра, намір. Наприклад, довіра як психологічне явище подана так [195]: це психологічний стан, який включає намір сприйняти власну вразливість, і базується на позитивних очікуваннях відносно намірів і поведінки об'єкта довіри.

Слід звернути увагу також на те, що довіра фігурує у таких мотиваційних утвореннях як 1) прихильність, тобто встановлення емоційної близькості з іншою людиною, насамперед, матір'ю [80, с. 267]; 2) афіліація, яка виражається спонуканням до спілкування, до емоційних контактів, до дружби й любові [80, с. 267] і 3) альтруїзм.

Точки дотику економічної, психологічної та соціологічної довіри наведено на рис. 1.4

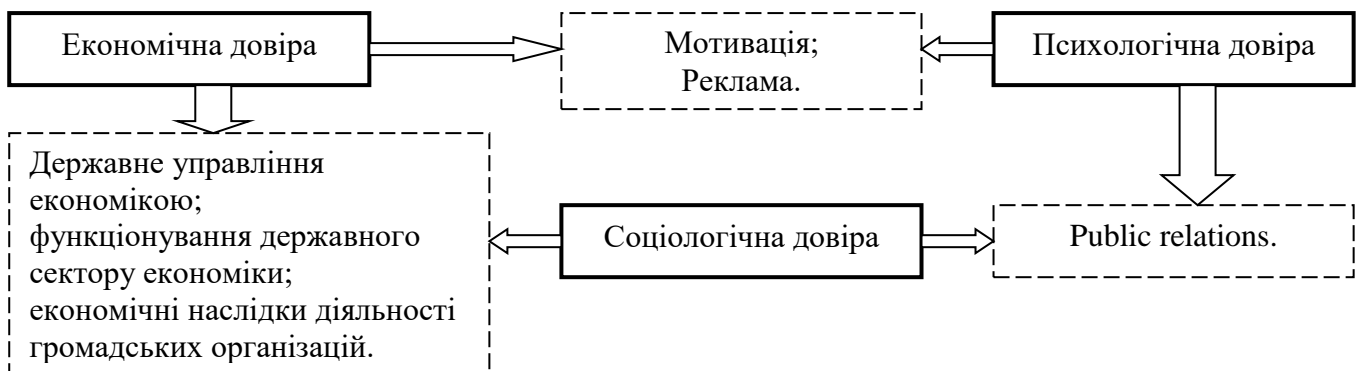


Рис. 1.4. Точки дотику економічної, психологічної та соціологічної довіри

Примітка: розроблено автором.

П. Штомпка [169] за критерієм охоплення класифікує функції довіри таким чином: 1) персональні функції щодо учасників довірчих взаємин (виділено персональні функції, які є значимими для довірителя, і які є значимими для того,

кому довіряють); 2) соціальні функції, які охоплюють суспільство, у якому протікають довірчі взаємини.

Виявити економічні функції довіри можна шляхом аналізу функцій економічних наук. Менеджмент є найближчим до розроблення і прийняття управлінських рішень. Отож, довіра є присутньою у таких функціях менеджменту як планування (на прикладі було розглянуто вище) та мотивування (додаток А). Щодо організування, то довіра також тут присутня, але неявно. При організуванні взаємодії між працівниками і підрозділами по замовчуванню береться той факт, що внутрішня інформація в організації має бути правдивою і їй можна довіряти (як мінімум інформація, подана у письмовій формі, а також частина усної). Це зовнішню інформацію необхідно коригувати на надійність джерела. Плітки, які є недостовірними також виконують певну роль, але вся важлива для фінансово-господарської діяльності інформація має бути правдивою (інформаційна функція довіри). Тому економічна довіра присутня у функції організування. Довіра не є присутньою у контрольній функції менеджменту, радше навпаки – наявність контролю свідчить про недовіру. Тому економічна довіра виконує функцію антиконтролю (тобто відсутності зі сторони довірителя контролю). Це так само, як функція недовіри – контроль. Регулювання стосується кожної функції окремо, тому довіра розглядається у розрізі чотирьох основних функцій менеджменту. Тут можна зробити такий висновок – наявність економічної довіри у функціях планування, організування і мотивування робить економічну довіру чинником виконання цих функцій, тому економічна довіра виконує вказані функції в економіці.

Фінансам притаманні дві функції – розподільча і контрольна. Розподільча функція стосується розподілу і перерозподілу ВВП (національного багатства, національного доходу тощо). Розподіл і перерозподіл може проходити відповідно до визнаних у суспільстві цінностей і правил, або всупереч їм. Довіра виникає, коли члени суспільства поводяться відповідно до певних норм і правил, які є визнаними у суспільстві. Тому економічна довіра виконує розподільчу функцію.

Економічну довіру можна вважати базовим фінансовим поняттям, адже фінанси – це відносини між економічними суб'єктами, які виникають з певною метою. Якісну характеристику цим відносинам може надати економічна довіра: у якій валюті укладені контракти, чи є контроль при виконанні контрактів, рівень інфляції, обсяг торгів, обсяг кредитування – уся ця інформація про фінансові явища з урахуванням довіри.

Страхуванню притаманні такі функції: ризикова, попереджувальна, заощаджувальна. Вже було зазначено, що економічна довіра є різновидом ризику (169, 191, 8, 14) і є одночасно засобом нейтралізації ризику і невизначеності [169, 10]. Тому ризикова функція притаманна також економічній довірі.

Попереджувальна функція не властива економічній довірі, адже довіритель не здійснює будь-яких кроків, щоб зменшити втрати від довірчих відносин. Це можна прослідкувати досліджуючи контракти, про що вже йшлося – чим детальніше розроблений контракт, тим нижчим є рівень довіри. І навпаки – високий рівень довіри сприяє недосконалоості контрактів (тут термін «контракт» вживається в першу чергу як «документ»).

Заощаджувальна функція розглядається у першу чергу у довгостроковому страхуванні життя, адже заощадження здійснюються на середньострокову, а найчастіше – на довгострокову перспективу. Основною проблемою цієї функції є проблема вкладання тимчасово вільних коштів (куди – у валюту і на депозит, чи у цінні папери; можливо, у банківські метали, або нерухомість). Розглянуті напрями інвестування охоплюють об'єкти різної природи – валюта і боргові цінні папери є неповноцінними, тому базуються на довірі до економічних інституцій; банківські метали і нерухомість мають реальну вартість, але фактори зовнішнього середовища можуть зменшити вартість у часі (наприклад, техногенна аварія може зменшити вартість нерухомості), тому тут довіра стосуватиметься працівників, які займаються інвестиційними справами. Таким чином, заощаджувальна функція також притаманна різним видам економічної довіри.

Вже було згадано про гроші і їх функції. Заощаджувальна функція розглянута у розрізі страхування; вона властива і грошам. Гроші виконують

функції засобу обігу і платежу, оскільки один контрагент, приймаючи гроші, розраховує витратити їх з певною ціллю у розрахунках з другим контрагентом, тобто довіра виникає як очікування, що другий контрагент прийме ці гроші і надасть необхідні товари, роботи, послуги. Функцію міри вартості можна прослідкувати на прикладі інфляційних процесів, коли гроші втрачають купівельну спроможність і ними важко вимірювати обсяг заощаджень (заощадження здійснюються за одних умов, а після деякого терміну, коли їх необхідно використати, умови вже інші). У доповнення варто згадати й девальваційні процеси, адже багато людей міряють вартість майна у доларах США (значно рідше – у євро). Таким чином, довіра присутня у всіх функціях грошей.

У дослідженні [8, с. 92-97] автором розглянуто відмінності між міжособистісною та узагальненою (соціальною) довірою. Опрацьований матеріал зведено у табл. 1.3, у якій під терміном «узагальнена довіра» розуміється як світоглядна установка, що виражає готовність індивіда розглядати оточуючих як таких, що заслуговують довір'я.

Таблиця 1.3

Відмінності у категоріях «міжособистісна довіра» і «узагальнена довіра»

Класифікаційна ознака	Категорія «міжособистісна довіра»	Категорія «узагальнена (соціальна) довіра»
За наявністю досвіду попередньої взаємодії з конкретним партнером	Базується на досвіді	Не передбачає наявності досвіду
За рівнем охоплення об'єктів	мікрорівень	макрорівень
За можливістю виступити у ролі індикатора «культури довіри», або «здоров'я суспільства»	Не може бути індикатором	Може бути індикатором
За механізмом формування	Формується у будь-якому віці і залежить від досвіду взаємодії з конкретним партнером, що дозволяє діяти більш гнучко у подібних ситуаціях, або відносно партнера.	Формується в перші роки життя особистості і надалі дозволяє зберегти стабільність взаємозв'язку з навколишнім середовищем через відчуття «онтологічної безпеки» (досвід «нашої» довіри»)
За об'єктом	Формується до конкретної особи, або соціальної ролі	Формується не до конкретного, а до загального

Примітка: згруповано автором на основі [8].

Можна додати, що узагальнена довіра виступає умовою початкової співпраці з конкретним контрагентом без наявності досвіду попередньої взаємодії. Автором [8, с. 93] доведено, що є різні погляди на те, яка довіра (чи міжособистісна, чи узагальнена) є рушійною. Іншими словами, розходяться думки дослідників щодо припущень, чи збільшення рівня довіри мікрорівня сприятиме росту довіри на макрорівні, чи навпаки. Також доведено [8, с. 93], що зниження рівня довіри на макрорівні сприяє перебудові відносин мікрорівня на платформу дружніх і родинних зв'язків. До слова, Ф. Фукуяма [170] довів, що суспільства, які будують свої господарські відносини на родинних зв'язках, мають низький рівень довіри, а це виявляється як нездатність створювати нові господарські зв'язки. Як наслідок – у державі немає сталого економічного розвитку (економічний розвиток Ф. Фукуяма вбачав як необхідність суспільства створювати нові господарські зв'язки під впливом НТП, а не діяти на базі існуючих, що є ознакою нездатності впровадити наукові досягнення у господарство).

Ф. Фукуяма [170] відносить економічну довіру до соціального капіталу, який економісти повинні брати у розрахунок при оцінюванні переваг різних стратегій для держав. «Соціальний капітал – це певний потенціал суспільства, або його частини, що виникає як результат наявності довіри між його членами» [170]. На його думку, до традиційних ресурсів – капіталу, трудових і природних ресурсів – варто віднести ще й соціальний капітал, який має вплив на міжнародний поділ праці [170]. Саме схильність людей до стихійного об'єднання має вирішальне значення для можливості удосконалення організаційних форм, а, значить, і для створення багатства.

Термін «довіра» використовують також у комп'ютерній інженерії, розглядаючи комп'ютерну систему, у якій діють актори за раніше обумовленим приписом (або моделями). Ці приписи для акторів є аксіомами і є формальними правилами, що зумовлює подальшу поведінку акторів (а це, у свою чергу, впливає на безпеку системи). Тому у комп'ютерній інженерії під довірою розуміють очікування системного власника позитивного зворотного зв'язку від системи [196]. Відповідно, недовіра – це антивимога до системи, тобто конкретні випадки,

яких системі слід уникати. Відповідно, довіритель є фізична особа (яка у деяких випадках може виступати від імені фізичної), а об'єктом довіри – комп'ютерна система. Якщо система не поводить ся так, як від неї очікує власник, то за систему відповідає розробник (це нагадує економічну довіру до товару).

Взаємозв'язок «комп'ютерної» довіри з економічною можна прослідкувати, розглянувши програмний продукт як різновид економічного. Тоді технічними характеристиками програмного продукту можна назвати такі: повнота автоматизації процесів (операцій), рівень адекватності отриманих результатів реальним процесам, рівень захищеності персональних даних, які використовуються програмним продуктом та інші. Гостро постає проблема довіри програмного продукту до вхідної інформації.

Варто зазначити, що термін «довіра» має інший зміст, коли розглядати процес циркулювання інформації в мережі Інтернет. У даному випадку «Довіра» сприймається як «істина» (комп'ютерними системами і програмами, які використовують інформацію з Інтернету), або «істина» чи «правдоподібність» (людьми-користувачами) [101, с. 149]. Перший випадок є прикладом довіри у кібернетиці, другий – до ЗМІ, які поширюють свої повідомлення через Інтернет.

Довіра є також категорією політології і в цій науці має таке значення: «це формат двостороннього взаємозумовленого зв'язку двох, або більше рівноправних суб'єктів, який характеризується відповідністю цілей діяльності об'єкта і суб'єкта політики, визнання можливостей суб'єкта задовольнити потреби об'єкта» [143]. Довіра також характеризується як очікування виключно добрих намірів від партнера по взаємодії, що можливо лише однакової системи цінностей у них. Відповідно, суб'єктами довіри можуть виступати як окремі особистості, так і соціальні групи чи суспільство. Називаючи об'єкти довіри можна виділити довіру до себе, до іншого (інших), до інституцій, до всього світу.

У політології довіра виконує такі функції [143]: впорядкування; редукція; організація; оптимізація відносин і діяльності; репродукція.

Політологічні умови виникнення довіри [143]: відчуття безпеки як незавдання збитку один одному у результаті прояву довіри. Збиток може мати

матеріальну природу, а може мати нематеріальну і розглядатися як емоційний, моральний, етичний.

У політології розглядаються два типи довіри [143] – надійність (випробувана часом) і відчай, безвихідь (довіра формується коли немає іншого виходу). Вище вже були розглянуті дослідження, у яких доводилося, що довіра виникає при наявності вибору.

Інколи довіра може виникати від безвихідності [143; 52]. Така довіра не має цінності [52]. Відповідно, економічна довіра, яка виникає у таких ситуаціях (немає ресурсів – часових, кадрових, матеріальних, фінансових; немає достатніх знань для проведення контрольних заходів) також не є цінністю.

Довіра у політології та економічна довіра співпадають тоді, коли формуються очікування щодо економічних дій влади. Найперші очікування стосуються темпів інфляції, курсів валют (наші співвітчизники часто сприймають ціни згідно курсу долара США), соціальних стандартів, державних закупівель тощо. Також існують нарікання відносно нестабільного законодавства, у форматі якого будуються економічні відносини, витрачання значних ресурсів держави на апарат державного управління та інші проблеми. Недовіра до влади, або до державних інституцій загострює увагу на таких економічних питаннях як «Куди вкласти заощадження?», «Чи не зменшиться розмір внутрішнього ринку?», «Чи не впаде платоспроможність покупців?», «Навіщо модернізувати виробничі потужності експортерам, якщо девальвація гривні зменшить їхні витрати?», «І чи взагалі варто інвестувати в економіку України?». Відповіді на ці запитання будуть формувати економічні відносини між суб'єктами господарювання у майбутньому.

Таким чином, довіра у політиці, довіра до державних інституцій співпадають з економічною тоді, коли вони одночасно охоплюють макрорівень. На мікрорівні співпадіння спостерігатимуться тоді, коли суб'єктами господарювання будуть розглядатися питання про участь у державних закупівлях, оцінювання привабливості інвестицій в умовах державної підтримки тощо.

Політологія у процесі дослідження довіри користується результатами розробок соціології, адже методи дослідження довіри такі самі і тамі ж є процеси, які досліджуються у політології, лише наголос робиться на владні інституції.

На рис. 1.5 зображено складові елементи рішень особистості і вивчення наслідків цих рішень деякими науками.

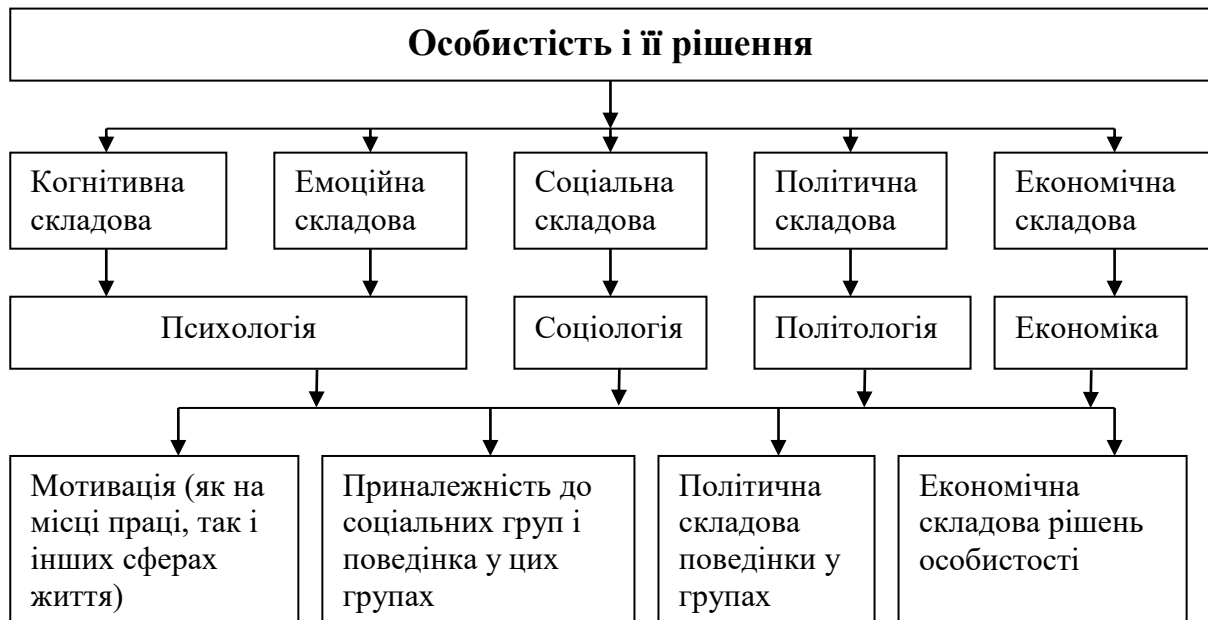


Рис. 1.5. Складові елементи рішень особистості і вивчення наслідків цих рішень деякими науками

Примітка: запропоновано автором

У центрі уваги є особистість, яка приймає певні рішення. Ці рішення мають різні складові, тобто проявляються у різних сферах. Але науки, розглянуті на рис. 1.5, досліджують не всі аспекти таких рішень, а цілком конкретні – ті, які є чітко визначені як об'єкт і предмет дослідження (табл. 1.2). Тому наслідки перетину порогу довіри в одній сфері для особистості матимуть вплив також і на інші сфери. На рис. 1.5 відсутня довіра у кібернетиці. Це пов'язано із тим, що кібернетика вивчає процес функціонування систем (а для довіри цікавим є надійність систем), а система є продовженням поведінки у групах, тобто соціологічної довіри.

Висновки за розділом 1.

Економічну довіру запропоновано розрізняти від інших видів довіри за критерієм об'єкта і предмета досліджень в економічній науці. Економічна довіра

– це впевненість у надійності економічного об'єкта, що ґрунтується на уявленні або знанні про нього, пов'язана зі здатністю передбачати, прогнозувати чи впливати на дії цього об'єкта і є формалізованою контрактом, або законом. Економічна довіра формується на досвіді безпосередньої взаємодії і виникає в учасників відносин за умов наявності однакової системи цінностей (тобто при співпадінні основних, найвагоміших цінностей) і при спільних цілях, які вони разом прагнуть досягнути. У випадку існування розбіжностей у системі цінностей втрачається підґрунтя довірчих відносин.

Виділяють такі види довіри – міжособистісний, інституційний та системний; економічний та соціальний тощо. Соціальна довіра є складним явищем, оскільки така довіра формується при першому контакті із незнайомцем, коли досвіду безпосередньої взаємодії немає, а соціальна інституційна довіра базується на досвіді взаємодії. Економічна довіра базується виключно на досвіді взаємодії та охоплює міжособистісний та інституційний види довіри.

Довіру також досліджують різні науки. Огляд літератури дав можливість прослідкувати взаємозв'язки між економічною довірою та іншими видами довіри. У соціології прийнято вивчати довіру, яка супроводжує відносини між соціальними групами. У психології прийнято вивчати емоційну і когнітивну складові довірчих відносин. У політології об'єктом досліджень є політичні процеси, у яких присутня, або відсутня довіра, а також наслідки таких процесів. У кібернетиці довіру досліджують у розрізі «користувач – система», або «користувач 1 – система – користувач 2», розрізняючи рівні безпеки системи, очікування користувача від системи та ін. Економіка вивчає матеріальні вигоди, які довіра може принести учасникам довірчих відносин (плюс мотивація працівників). Отож, у першому розділі було 1) виявлено економічну довіру з-поміж інших видів довіри і 2) охарактеризовано взаємозв'язки економічної довіри з іншими видами довіри.

Результати даного дослідження, викладені у розділі 1, докладніше висвітлено у таких працях здобувача як [18, 24, 26, 28, 31, 32, 33, 92].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗУВАННЯ СТАНУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОВІРИ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1. Принципові положення з оцінювання економічної довіри

Обґрунтовано, що економічна довіра базується на досвіді безпосередньої взаємодії. Виділено три умови (підстави) виникнення довіри: довіра як попередня умова успішної співпраці; довіра як результат співробітництва; довіра як результат раціональності вибору особистості [40, с. 68]. Дане твердження базується на визначенні економічної довіри через безпосередній чи опосередкований досвід взаємодії, що обґрунтовує довіру як результат співробітництва. Притримуючись зазначеного підходу можна запропонувати ряд показників, які дозволять оцінити рівень економічної довіри.

Показники з оцінювання фактичного рівня довіри, які існують на даний момент, можна поділити на дві великі групи. Перша група – це суміжні з довірою показники, що мають на меті відобразити рівень іншої категорії (наприклад, надійності), але також дають деяке уявлення про динаміку економічної довіри у часі, або можливість порівняти рівень довіри по ряду підприємств. Сюди можна віднести показники платоспроможності (у тому числі і кредитоспроможності), фінансові показники з групи фінансової стійкості, надійності страхової компанії, надійності банку, окремі показники ефективності діяльності – всі ті, що стосуються мікрорівня, а також різноманітні макроекономічні індекси, курси валют, кількість майнових справ у суді та інші – всі ті, що стосуються макрорівня тощо. Друга група – це показники рівня довіри до об'єкта, які мають різні одиниці виміру і різні діапазони значень. Все залежить від обраної методики.

На даний момент найбільш поширеними методами дослідження фактичного рівня довіри є анкетування та опитування. Ці методи використовуються вже тривалий час, тому основні правила відомі із соціології – правильно вибрати контрольну групу для опитування (анкетування), правильно сформулювати

запитання, уникаючи двозначності, адже потім необхідно буде також правильно розшифрувати отримані результати. Результат таких досліджень можна подавати або як суму голосів, або як їх середнє значення. Проте доведено, що зазначені методи більше враховують емоційно-психологічні аспекти довіри, ніж економічні, адже економіка оперує конкретними цифрами [56].

У контексті сказаного необхідно звернути увагу на індекси споживання (які можна вважати індексами довіри), які обчислюються в низці країн світу [56]. Вказані індекси демонструють рівень впевненості споживачів у надійності економічної ситуації з метою вивчення споживання (попиту). Проте ці індекси спираються на опитування і враховують більше емоційно-психологічну складову довіри, на яку мають вплив ЗМІ (це може призвести до ситуації, коли задекларовані в опитуванні настрої можуть змінитися, що призведе до зміни поведінки споживачів).

Психологами запропоновано ряд тестів, які дозволяють визначити рівень довіри [100, 157], але об'єктом вивчення у психології є емоції, механізми функціонування свідомості і підсвідомості тощо, тому довіра розглядається виключно у вказаній площині. Як вже зазначалося, економічна наука оперує цифрами, тому простежити ставлення довірителя до об'єкта довіри можна вивчаючи економічні операції довірителя.

У праці [106, с. 89] запропоновано формулу рівня міжособистісної довіри, у якій враховано такі фактори: достовірність (стосується інформації), надійність (стосується дій), близькість (стосується емоцій) і орієнтації на себе, або іншого (стосується мотивів). Цей показник найкращим чином стосується працівників, які працюють в одній організації (це навіть видно із назви праці – «Радник, якому довіряють»), ніж працівників різних організацій. Недоліком цієї формули є те, що немає одиниць виміру зазначених факторів (відповідно, немає одиниць виміру і області визначення даної функції і порогів довіри).

Економісти, хоч і недавно приступили до розроблення формул для обчислення рівня довіри в економічній сфері, порівняно із психологами і соціологами, але вже усвідомили довіру як економічне явище. Більше того,

працівники аудиторсько-консалтингової компанії «ФБК» (Москва, 2006) запропонували аналітичну доповідь на тему «Довіра в економіці: кількісна оцінка» [56], у якій довіру названо фундаментальною економічною категорією, а також розроблено інтегральний коефіцієнт (індекс) довіри на макроекономічному рівні (на базі експертних оцінок). Прослідкувавши приріст індекса довіри і приріст ВВП Російської федерації з 2000 р. до 2006 р. дослідники дійшли висновку, що середньорічний приріст ВВП міг би бути більшим, адже приріст індекса довіри виявився більшим від приросту ВВП. Мінімальне значення інтегрального індекса довіри становить нуль (початковому значенню розробники присвоїли значення 100,0) максимального немає, тому зазначений показник можна розглядати виключно у динаміці. Відповідно, виявити поріг довіри за цим показником також неможливо. Також варто зазначити, що при розробці інтегрального індексу довіри частину факторів було проігноровано за недоступністю інформації [56].

Такий же недолік мають і індекси споживання – верхнього значення немає, а нижнє є встановленим (як правило, нижнім значенням виступає нуль), тому про поріг довіри такі дослідження уявлення не дають.

Ф. Фукуяма вважає, що середній рівень економічної довіри можна прослідкувати за кількістю майнових спорів, які надходять до суду протягом певного періоду часу [170].

У даному дослідженні запропоновані показники рівня економічної довіри мають максимальне і мінімальне значення, що дає можливість прослідкувати поріг економічної довіри (який для кожної суб'єкт-об'єктної пари буде різним) і, відповідно, запас економічної довіри (можна розраховувати у ситуаціях, коли поточний рівень економічної довіри є вищим від порогу економічної довіри і цей запас буде означати різницю між поточним і пороговим рівнями економічної довіри).

Оскільки в центрі уваги даного дослідження є підприємство, то критерії будуть стосуватися підприємства (у ряді випадків підприємство виступатиме довірительом, в інших – об'єктом довіри). Але є й інші думки з цього приводу:

наприклад, П. Штомпка пропонує брати за основу критерій функціональності всієї соціальної групи, у якій проходять довірчі відносини [169]. У даному випадку необхідно задіяти ідеологічні установки, які не передбачено даним дослідженням.

Показники економічної довіри, розроблені у подальшому автором, доцільно представити із діапазоном значень від 0 до 1. 0 – це мінімальне значення, що означає повну недовіру до об'єкта дослідження; 1 – це максимальне значення, що означає повну довіру до об'єкта дослідження. Для кращого представлення результатів, їх можна перевести у відсотки. Тоді рівень довіри змінюватиметься від 0% до 100%. Так, рівні довіри 95% і 99% закладено у VaR-методології вимірювання ризику [74, с. 180]. Представлення показників економічної довіри у відсотках також дає можливість прослідкувати їх динаміку і порівнювати з пороговими значеннями.

Концепція VaR є однією з найпоширеніших у світі [73, с. 298-299]. VaR – це «величина збитків, яка з ймовірністю, що дорівнює рівню довіри, не буде перевищена». У базельських документах використовують рівень довіри 99%, у системі RiskMetrics – 95% [73, с. 299]. Головна відмінність між VaR методами пов'язана із рівнем довіри, у випадках, коли передбачається вибір методу оцінки можливих змін вартості портфелю [73, с. 299].

Варто одразу зазначити, що поріг довіри кожна окрема особистість встановлює самостійно у різних ситуаціях [52]. Для нейтральних ситуацій, коли рівень довіри перебуває у пороговому значенні П. Штомпка пропонує називати «безвірою» [169]. У даному дослідженні це буде деякий діапазон значень, наближений до 50 %. Крім того, вказаний термін доцільно вживати для щойно створених підприємств, термін функціонування яких є недостатнім для набуття досвіду взаємодії з ним.

Показники економічної довіри є такими показниками, які характеризують ставлення людей (власників, керівників підприємств-контрагентів, покупців тощо) до об'єкту довіри. Саме тому ці показники повинні бути відносними. Для підприємства, економіки і суспільства добре, щоб рівень довіри зростав. Тому

показники економічної довіри повинні збільшувати своє значення при збільшенні рівня довіри, і навпаки – зменшувати своє значення при зниженні рівня довіри.

Тобто автором запропоновано ввести обмеження на область визначення показників економічної довіри, тобто обмежити їх значення нулем з однієї сторони осі і 100 % – з іншої, що дасть можливість прослідкувати не лише динаміку рівня економічної довіри в часі, а також ввести поріг економічної довіри. Крім того, представлення показників економічної довіри у відсотках означатиме ймовірність, з якою довіритель очікує виконання зобов'язань об'єктом економічної довіри.

На економічну довіру чинить вплив низка факторів, частина з яких має позитивний вплив, частина – негативний. Запропоновано оцінити вплив кожного з фактора додатнім числом, незалежно від того, чи позитивний, чи негативний вплив він справляє, а тоді суму всіх факторів помістити у знаменник показників довіри. У чисельник показників довіри тоді необхідно вносити вплив лише тих факторів, які мають позитивний вплив на досліджуване явище. У деяких випадках, наприклад при розробленні показників довіри акціонерів до підприємства, деякі величини можуть мати від'ємне значення (наприклад, зменшення курсу акцій, що є наслідком дії негативних сил на довіру), які повинні увійти у знаменник критерію додатнім числом. Тоді доцільно такі величини (наприклад, всі коливання курсу акцій) представляти додатнім числом (тобто у вигляді $\sqrt{c^2}$, або $abs(c)$).

Показники економічної довіри прийнято відображати у відсотках, що дає можливість прослідкувати їх динаміку: 0% – повна недовіра, 100% – повна довіра до об'єкту. Для обрахунку показників економічної довіри (яка, як вже зазначалося, базується на досвіді безпосередньої взаємодії) варто використати таку, запропоновану автором, залежність:

$$P_d = \frac{\sum \Phi_d}{\sum |\Phi|} \times 100\% , \quad (2.1)$$

де P_d – рівень економічної довіри до об'єкта; $\sum \Phi_d$ – сумарний вплив тих факторів, які формують довіру до об'єкта (натуральні одиниці); $\sum |\Phi|$ – сумарний

вплив всіх факторів на об'єкт довіри (натуральні одиниці), представлених додатним числом.

Формула (2.1) є загальною, але у деяких випадках можливі її модифікації.

Можливий такий варіант, коли економічна довіра до певного економічного суб'єкта буде складатися із декількох складових, і модель набере мультиплікативного вигляду:

$$P_d = \prod C_{ED}, \quad (2.2)$$

де P_d – рівень економічної довіри до об'єкта; C_{ED} – складові економічної довіри.

У випадку, коли задіюється один вид довіри, але фактори представлені з різних граней життя (наприклад, однією складовою може бути забезпеченість поточних зобов'язань поточними активами, що характеризується платоспроможністю і є загальною, тобто об'єктивною характеристикою контрагента, а іншою складовою може бути досвід взаємодії, тобто кількість виконаних контрактів, що характеризує ставлення контрагента до свого партнера і є суб'єктивною характеристикою) можна скористатися адитивною моделлю:

$$P_d = \frac{\sum_{i=1}^n C_i}{n}, \quad (2.3)$$

де C_i – складові економічної довіри, n – їх кількість.

Одразу варто наголосити, що російські соціологи В. О. Давиденко і Г. Ф. Ромашкіна, які дійшли до висновку, що міжособистісний та інституційний види довіри не є пов'язаними, ні взаємодоповнюючими, адже мають принципово різну факторну структуру [50], розглядали зазначені явища на макроекономічному рівні і узагальнили результати щодо макроекономічного рівня (а також наголос зробили на емоційно-психологічні явища довіри). У даній праці економічна довіра розглядається з позицій мікрорівня, з урахуванням індивідуальних економічних зв'язків між контрагентами (з наголосом на економічну складову). Тому цей висновок до мікрорівня застосовуватися не буде.

Також можна використати й інший підхід при побудові показників економічної довіри – порівняння фактичного значення з максимальним. Такий

підхід є характерним при побудові показників надійності (які, здебільшого, стосуються товарів). Відповідно модель виглядатиме так:

$$P_d = \frac{x_\phi}{x_{\max}}, \quad (2.4)$$

де x_ϕ – фактичне значення фактору, x_{\max} – максимальне.

Підхід обчислення від протилежного означає врахування факторів недовіри (помилки, прогулів, невчасно, або неповністю виконаних завдань, поломок тощо). Тоді є підстави запропонувати використовувати таку модель:

$$P_d = (1 - H_o)^g, \quad (2.5)$$

де H_o – недовіра до об'єкта, яка складається з факторів недовіри і означає впевненість у ненадійності об'єкта (підходи щодо обчислення недовіри такі самі, як і довіри, адже це явища однакового простору, тільки полюси протилежні), g – ваговий показник, який може характеризувати складність роботи, інтенсивність роботи, взаємозв'язок рівня економічної довіри одного об'єкта з іншими, негативний вплив факторів зовнішнього середовища (наприклад, високий рівень інфляції) та інші явища, які пом'якшують, або підсилюють дію основних факторів (цей підхід використано при побудові показника рівня економічної довіри до працівника).

Види економічної довіри представлено із позицій зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства. Тому доцільно для кожного виду економічної довіри запропонувати окремий показник економічної довіри.

Спочатку доцільно запропонувати такі показники для оцінювання рівня економічної довіри, які належать до видів економічної довіри з позицій зовнішнього середовища підприємства.

Оскільки власники підприємства є головними розпорядниками його майна і мають вирішальний вплив на ключові управлінські рішення, то першим варто розглянути підходи щодо розроблення показника рівня економічної довіри власників до підприємства. При оцінюванні рівня довіри акціонерів до акціонерного товариства варто мати на увазі таке:

1. Цей вид довіри базується на використанні акцій. Тому вплив факторів буде розглядатися через призму вартості і кількості акцій.

2. Власники акціонерного товариства – основні акціонери – це власники контрольного пакету акцій, що дає їм значно ширші права управління акціонерним товариством. До власників акцій можна віднести всіх акціонерів, у тому числі і міноритарних.

3. Власники контрольного пакету акцій зацікавлені у виробничій діяльності підприємства значно більшою мірою, ніж власники решти акцій. Той власник акцій, який не має контрольного пакету, зацікавлений у коливаннях курсу акцій, оскільки він не має достатньої можливості управління акціонерним товариством, тому його прибуток буде більшою мірою формуватися як результат гри на біржі, ніж шляхом одержання дивідендів (оскільки розмір дивідендів невеликий).

Проаналізуємо весь економічний цикл починаючи з найнижчого рівня. Будемо вважати, що фази зростання і спадання є найдовшими, а фази піку та дна є найкоротшими. Для кращого усвідомлення довіри варто ввести періоди тривання фаз: період зростання рівний періоду спадання, період піку дорівнює періоду дна і дорівнює половині періоду зростання. Тоді доцільно розбити економічний цикл на 6 однакових за тривалістю етапів: фаза дна, перший етап фази росту, другий етап фази росту, пік, перший період фази спаду і другий період фази спаду.

Фаза дна характеризується такими явищами: мінімальна економічна активність, високий рівень безробіття і відсутність попиту. Потім починається фаза росту. Появляється попит, формуються замовлення на товари, роботи, послуги. Відповідно, зростає ціна акцій на біржі (в основному, через збільшення виробництва і розширення діяльності). На даній фазі доцільно використовувати стратегію «бика». Фаза піку характеризується максимальним рівнем зайнятості і максимально високим рівнем цін на акції основних акціонерних товариств. В кінці даної фази починають формуватися очікування економічного спаду. Тоді для страхування ризиків варто використовувати стратегію «ведмедя», що означає очікування зниження курсу акцій. Фаза економічного спаду характеризується

скороченням ділової активності, через непередбачуваність економічного середовища.

Таким чином, економічний цикл можна розглядати через призму економічної довіри, але зі зсувом на $1/6$ циклу. Під час тривання економічного дна починають формуватися певні позитивні очікування. Появляється віра (а це ключове поняття у процесі формування довіри) у краще найближче майбутнє, що підтверджується прогнозами макроекономічної ситуації. Скористатися із початкового зростання можуть лише окремі комерційні структури (банки, підприємства, страхові компанії), тому саме вони запускають процес збільшення економічної довіри. Таким чином, економічна довіра між суб'єктами зовнішнього середовища починає формуватися у фазі дна. Потім починається перший етап економічного зростання. Позитивні очікування окремих комерційних структур збуваються і починається ланцюгова реакція позитивних очікувань інших учасників – тепер вже фізичних і юридичних осіб. Економічна довіра, в основному, зростає. Другий етап економічного зростання характеризується піком економічної довіри між суб'єктами зовнішнього середовища. Але вже під час піку економічного зростання багато хто починає замислюватися про те, що «хороші дні» скоро завершаться. Тоді деякі учасники біржових торгів переходять зі стратегії «бика» (що характерно для економічного зростання) до стратегії «ведмедя» (що характерно для перегрітого фондового ринку). Останні стратегії явно вказують на недовіру до вартості цінних паперів, услід за якою стоїть недовіра до їх емітентів і виконання взятих ними зобов'язань.

Перший етап економічного спаду характеризується підтвердженням негативних очікувань, які миттєво стають надбанням усього суспільства. Коли саме економічна довіра сягає свого мінімального значення – чи у першій, чи в другій частині економічного спаду – важко сказати. Можливо, в першій частині відбувається різкий спад економічної довіри до мінімального значення, яке є незмінним протягом всього спаду. Саме тому відновлення довіри (і не лише економічної) займає більше часу, ніж її втрата.

Все вищесказане наводить на думку, що не завжди економічна довіра є доцільною. Завжди доцільно тримати довіру власників (акціонерів) і споживачів на високому рівні. Пожертвувати можна довірою постачальників (але не монополістів), і кредиторів. Недовіра основних акціонерів завершується звільненням керівництва акціонерного товариства (про що вони добре знають), а недовіра споживачів ставить під сумнів його подальше існування.

В умовах економічного спаду і скорочення виробництва приходиться відмовлятися від співпраці з постачальниками. Оскільки підтримання рівня довіри постачальників до акціонерного товариства вимагає, як мінімум, відсутності агресії, яка могла б бути економічно доцільною, то в кризових умовах довірою варто пожертвувати і реалізувати агресивні плани. Недаремно Дементьев В.С. говорить про існування оптимального рівня міжфірмової довіри [55].

Для покращення сприйняття інформації варто інтереси власників зобразити графічно (рис. 2.1).

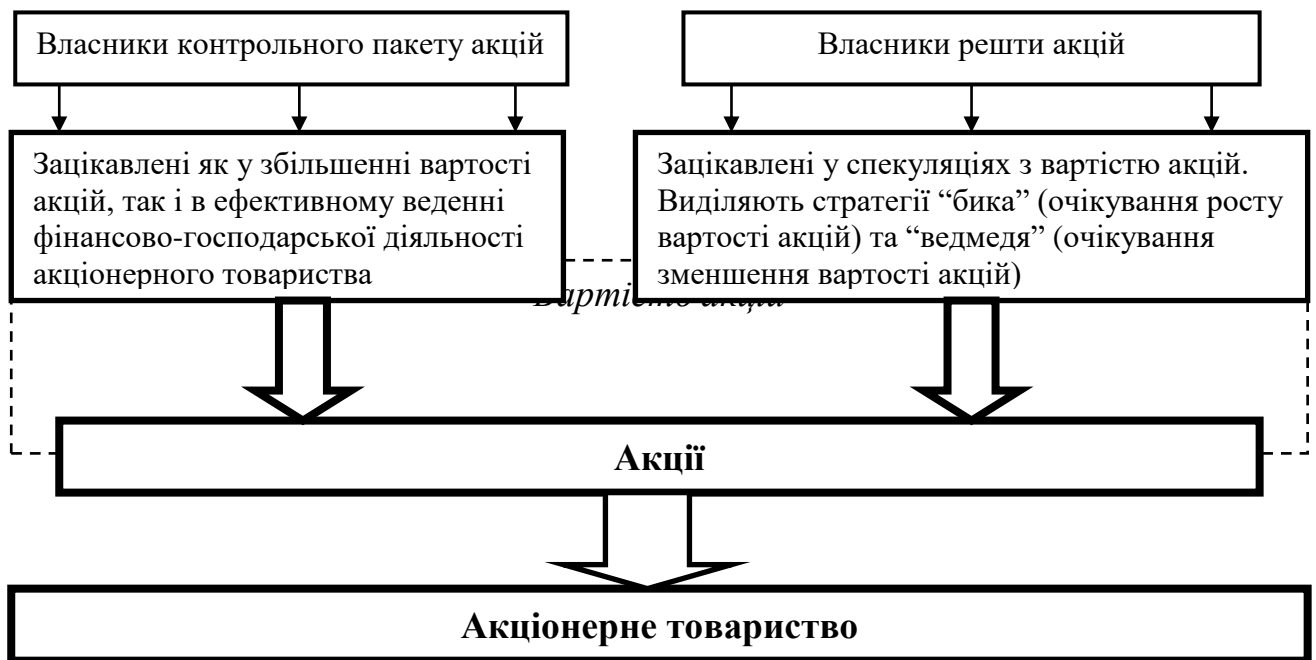


Рис. 2.1. Інтереси власників контрольного пакету акцій і решти акцій при оцінюванні рівня довіри до акціонерного товариства

Примітка: розроблено автором.

З позицій корпоративного управління криза проявилася в тому, що була втрачена довіра між усіма учасниками корпорації як соціальної системи – «менеджментом і акціонерами; менеджментом і персоналом; міноритарними і мажоритарними акціонерами; підприємствами як суб'єктами економіки і зацікавленими юридичними і фізичними особами» [81].

Для виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) необхідно закупити у загальному випадку необоротні активи, а в окремих випадках ще й деякі оборотні активи. Тому логічно другим запропонувати показник економічної довіри постачальників до підприємства.

Прослідкувати досвід взаємодії між контрагентами можна здійснивши ретроспективний аналіз виконання контрактів, укладених між ними. Контракти є об'єктом аналізу тому, що опортуністична поведінка стала невід'ємним атрибутом ринкової економіки. Довіра постачальників до підприємства означає впевненість у проплаті поставлених товарів, робіт, послуг споживачу-юридичній особі у вказаний в угоді час. Дана впевненість базується на досвіді виконання попередніх зобов'язань, тобто можна запропонувати таку формулу:

$$P_{Д пок} = \frac{C_{вз}}{C_3} \times 100\% , \quad (2.6)$$

де $P_{Д пок}$ – рівень економічної довіри постачальника до покупця; $C_{вз}$ – сума виконаних (вчасно і у повному обсязі) зобов'язань перед конкретним постачальником за період часу t , тис. грн.; C_3 – загальна сума зобов'язань перед тим же постачальником, тис. грн.

Існує період часу, за який набувається досвід взаємодії між постачальниками і покупцями (не менше року). До уваги береться не кількість укладених угод, а їх вартість.

Тут можна висловити зауваження, згідно з яким, при формуванні економічної довіри у постачальника, значно легше сприймається відтермінування оплати на 1 день, ніж на 1 місяць. Довіра (у тому числі й економічна) – це суб'єктивне сприйняття. У нашому випадку це суб'єктивне сприйняття постачальником свого покупця. Тому кількість виконаних вчасно і повністю контрактів може бути

дробовим числом. Зводити до дробового числа можна виконанні невчасно, або не у повному обсязі контракти. І тут грає роль термін прострочення, або повнота виконання контрактів. Якогось одного підходу для оцінки невчасно виконаних, або не у повному обсязі виконаних контрактів бути не може, адже в кожному іншому випадку постачальник має різні інші економічні параметри (наприклад, чи є у постачальника можливість зачекати на фактичну проплату, або чи не забагато запасів зробив собі постачальник, якщо покупець зменшує розмір поставки). Саме тому постачальник на власний розсуд враховує частку виконаного договору, що в математичному відображенні буде виглядати як математична функція від частки виконаного контракту (такий аспект ретельно не розглядається у даному дослідженні).

Другим зауваженням до цього виду економічної довіри є таке: у випадку, якщо позичальник повідомляє кредитора про відтермінування і наводить аргументи, чому він так робить, то це можна вважати погодженням і зміною до договору. Тому даний контракт може вважатися виконаним вчасно і у повному обсязі. Але якщо такі випадки відбуватимуться регулярно, то навряд, чи кредитор буде йти на поступки у перспективі. Тоді договір не буде вважатися виконаним вчасно і у повному обсязі.

Досвід виконання зобов'язань і забезпеченість зобов'язань є незалежними один від одного факторами, оскільки формуються вони паралельно (незалежно один від одного). У випадку, якщо покупець затримує проплату і формує дебіторську заборгованість, постачальник може здійснити факторингову операцію. У ситуації, коли оборотних коштів покупця без дебіторської заборгованості не вистачає на покриття поточних зобов'язань, але у досвіді взаємодії є вчасні проплати без затримок, то можна сподіватися на вчасну проплату при новій поставці. Тому обнуління одного елементу економічної довіри не обнулить економічну довіру загалом.

Таким чином, формула (2.6) враховує основні фактори, які впливають на рівень економічної довіри постачальника до підприємства-покупця.

Показник економічної довіри фінансово-кредитних установ до підприємства тісно пов'язаний із попереднім показником, тому підходи щодо його формування такі самі.

Коли підприємство продає продукцію, формується економічна довіра споживачів до продукції підприємства. Цю категорію найважче досліджувати, адже тут найбільшим чином проявляється вплив ЗМІ. Якщо правильно побудувати рекламу, ставити продукцію на певну висоту у супермаркетах [112], використовувати технології PR тощо, то можна добитися дивовижних результатів. Тут задіюється інституційний вид довіри.

Н. Шмиголь запропонувала модель оцінки довіри до товару на основі показників якості, ціни товару і ефективності маркетингових заходів [183], яка складена з позицій корпоративної соціальної відповідальності. Проте, якщо представити довіру з позицій суспільних відносин, то фактори, математичні залежності між ними і, відповідно, результати будуть іншими. Так, по-перше, рівень економічної довіри прийнято представляти у відсотках; по-друге, ціна на товар не може бути фактором довіри до нього, оскільки доведено, що в основу довіри покладено очікування, впевненість, надію.

Тому економічну довіру до товару як різновиду продукту діяльності підприємства доцільно розглянути з таких рівнів: нижній щабель, коли буде визначена довіра лише до товару без врахування зв'язку з виробником; середній рівень, коли при низькій реалізації очікувань власника товаром відбувається взаємодія з виробником; верхній щабель, коли довіра прив'язується не тільки до товару і виробника, але й до суспільних інститутів, які чинять взаємний вплив.

Є узагальнений набір характеристик, який можна застосувати до кожного товару: призначення (розрізняють функціональне, соціальне та універсальне призначення), надійність (є чотири підгрупи цієї властивості – довговічність, безвідмовність, ремонтпридатність і збережність), ергономічні властивості (антропометричні, психологічні і психофізичні властивості) [112, с. 387-389]. В основі довіри, як вже зазначалося, лежать очікування, надія, впевненість. Дані

складові довіри можна буде застосувати лише до якісних характеристик товару, які є найближчими до групи надійності.

Дані характеристики можна детальніше описати за допомогою певних параметрів, які будуть характеризувати кожен із товарів по-своєму. Параметри доцільно поділити на дві групи – ті, для яких позитивним буде зростання параметра (наприклад, термін служби) і ті, для яких позитивним буде зменшення параметра (наприклад, витрати енергії, палива, тощо). Оскільки рівне мдовіри є ступінь реалізації очікувань щодо товару, то у першому випадку варто порівняти фактичне значення з плановим, тобто запропонувати формулу:

$$K_{po} = \frac{a_{\phi}}{a_{nl}}, \quad (2.7)$$

де a_{ϕ} , a_{nl} – відповідно фактичні і планові параметри товару, для яких позитивним є збільшення значення; K_{po} – коефіцієнт реалізації очікувань.

Формула (2.7) означає, що в основі рівня реалізації очікувань лежить порівняння фактичних показників з плановими при умові, коли позитивним є збільшення значення показника.

У другому випадку, коли позитивним є зменшення показника, то формула (2.7) не буде адекватною. Тому, з математичної точки зору, взявши обернений показник до параметра a , можна буде отримати значення, яке підходить для введення у формулу (2.7). Тобто доцільно запропонувати формулу:

$$K_{po} = \frac{b_{\phi}^{-1}}{b_{nl}^{-1}} = \frac{b_{nl}}{b_{\phi}}, \quad (2.8)$$

де b_{ϕ} , b_{nl} – відповідно фактичні і планові параметри товару, для яких позитивним є зменшення значення; K_{po} – коефіцієнт реалізації очікувань.

Економічний зміст формули (2.8): для тих параметрів товару, які повинні зменшувати своє значення при позитивній характеристиці якостей товару (тобто позитивним є зменшення показника), доцільне порівняння планових значень з фактичними.

Оскільки показники довіри є відносними, то в їх основу варто покласти коефіцієнт реалізації очікувань. Даний коефіцієнт може набувати значень,

більших за 1, тоді як область визначення показників довіри $[0; 1]$. Тому варто використати співвідношення між K_{po} , обчисленим для певного товару, і максимальним K_{po} . Залежно від того, з якого джерела брати планове значення параметрів товару $(a_{nl}; b_{nl})$, можна виділити три методи розрахунку показників довіри:

1) метод порівняння з плановими величинами виробника, коли планові величини беруться із технічної документації товару, розробленої виробником. Тоді відбувається зіставлення коефіцієнтів K_{po} і вибирається найкращий. Плюс цього методу – відносна простота збору даних; мінус – деякі величини у документації можуть бути заниженими (рідко коли – відсутніми);

2) метод порівняння з еталонними величинами інших товарів-аналогів, коли відбувається порівняльний аналіз фактичних величин товарів-аналогів, а найкращі величини стають еталонними. Плюс цього методу – формування очікувань відбувається на основі фактичних даних, а не документальних, а також є можливість порівнювати еталонні значення товарів від різних виробників. Мінусом можна вважати обмежений перелік товарів, для яких доцільно застосовувати даний метод (в основному, це товари широкого вжитку, а також відносно недороге обладнання. Закупити ряд однакового дорогого обладнання для перевірки на довіру зможе далеко не кожен);

3) комбінований метод, коли деякі дані беруться з документації, а деякі – як еталон, взятий з інших товарів. Розподіл даних робить оцінювач довіри на власний розсуд. Відповідно плюси і мінуси цього методу будуть такі, які характерні двом попереднім методам.

Також варто ввести параметри споживача (k_i) , адже деякі характеристики будуть для нього дуже важливими, а деякі – не дуже. Запропоновані нижче математичні залежності побудовані з врахуванням наявності ряду товарів, коли є можливість порівняння, а вибір відбувається за критерієм найбільшого значення довіри (формули запропоновано далі).

Дані показники оцінювання рівня довіри можна використовувати як для промислових, так і для споживчих товарів. Незважаючи на те, що споживчі

товари володіють ергономічними властивостями, довіра формується з параметрів, які входять у групу надійності. Очікування щодо зручності, кольору, моді тощо не були врахованими не тому, що їх важко звести до математичних формул, а тому вони враховуються один раз при виборі товару. Тобто при виборі покупець оцінює ергономічні властивості, але довіра, варто ще раз наголосити, формується з показників надійності. Тому дані показники у формулах (формули запропоновано далі) відсутні, так як відсутніми є показники з групи призначення.

Ціна не є фактором формування довіри, адже це фактор конкурентноздатності товару і цінністю для покупця [179, с. 29; 89].

Середній щабель, з позицій якого варто розглянути явище довіри до товару, то з урахуванням довіри до виробника. Довіра базується на очікуваннях і відносинах. Відповідно економічна довіра – на очікуваннях та економічних відносинах. На даному рівні варто виділити довіру до бренду. Це такий вид довіри, при якому існують очікування щодо виробника.

Якщо товар виконує набір основних функцій протягом певного часу, то у споживача формується довіра до товару і впевненість у надійності продукції даного виробника. Якщо товар не виконує основних функцій (сталася поломка), то споживач звертається до виробника за допомогою. Під час гарантійного терміну має відбутися безкоштовний ремонт, у деяких випадках – заміна товару на аналогічний за рахунок виробника. Під час післягарантійного обслуговування має відбутися ремонт. У деяких випадках можна говорити про матеріальну компенсацію.

У випадку, коли товар не виконує певних очікувань з вини виробника, то споживачі звертаються до виробника. Тобто формується зв'язок споживача з виробником. І тут можливі варіанти розвитку подій: 1) виробник повністю погоджується з тим, що з його вини товар перестав виконувати функції; 2) виробник частково погоджується з даним фактом і 3) виробник повністю заперечує даний факт. У перших двох випадках будуть йти дискусії про відшкодування вартості товару виробником у повному, або частковому обсязі.

Тоді можна запропонувати показник рівня економічної довіри споживача до виробника товару:

$$\begin{cases} P_{ДСВ} = \frac{\Phi_{МК}}{Ок} \times 100\%, \Phi_{МК} < Ок \\ P_{ДСВ} = 100\%, \Phi_{МК} > Ок \end{cases}, \quad (2.9)$$

де $P_{ДСВ}$ – рівень довіри споживача до виробника товару, %; $\Phi_{МК}$ – фактична матеріальна компенсація, тис. грн.; $Ок$ – очікувана матеріальна компенсація, тис. грн.

Роль компенсації у довірчих відносинах полягає у 1) визнанні допущеної помилки однією зі сторін і 2) намагання залагодити ситуацію з метою продовження співпраці, і/або збереження іміджу цієї сторони.

Варто зауважити, що види компенсації, наведені у формулі (2.9) не включають відшкодування моральних збитків при умові, що не було завдано шкоди життю, чи здоров'ю споживачів (або їх близьким, родичам тощо). Якщо така шкода завдана була, то моральну шкоду включити доцільно.

У третьому випадку, коли виробник не визнає своєї вини у тому, що товар втратив певні властивості, а споживач вважає виробника винним, то в дію вступають суспільні інститути (інститути влади і громадські організації). Це верхній щабель, з яким можна пов'язати довіру до товару. У такій ситуації відбувається врегулювання майнових відносин через судову систему, інститути захисту прав споживачів, ймовірним є притягнення уваги суспільства через розголошення проблеми у засобах масової інформації тощо. Тут діє довіра до державних органів влади і громадських організацій. У випадку, коли споживач, пройшовши всі рівні довіри, надалі вважає виробника товару винним, а себе обділеним, зникає будь-яка довіра: до товару, до виробника, до державних і громадських інститутів тощо. У такому випадку немає змісту говорити про будь-який вид економічної довіри споживача, і немає змісту виробнику проводити будь-які маркетингові дослідження. Саме через економічну довіру можна пояснити прагнення виробників, які мають довготривалі плани щодо задоволення суспільних потреб, формувати у громадськості позитивну думку про себе. Через концепцію економічної довіри можна також пояснити прагнення швидкої наживи

тих, хто не має довготривалих інтересів і випускає неякісну продукцію під виглядом якісної, або, ще гірше, підробляє чужий товар. У такому випадку діє послідовність: 1) економічна довіра до товару; 2) економічна довіра до виробника; 3) довіра до державних і громадських інститутів саме у тій послідовності, у якій споживач проходить дані інстанції. Тому можна запропонувати алгоритм оцінки рівня довіри до товару з позицій суспільних відносин (рис. 2.2).

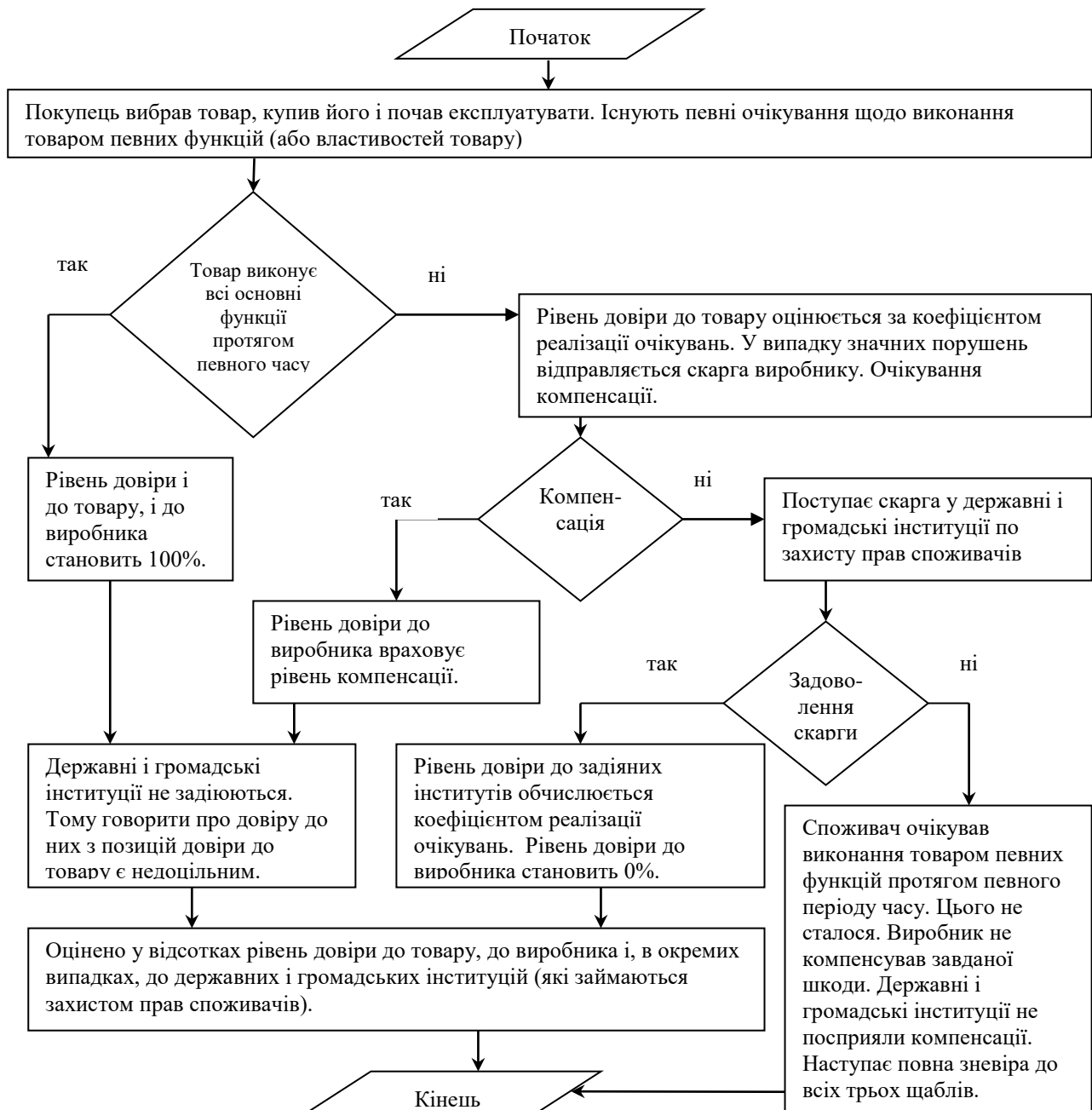


Рис. 2.2. Порядок оцінювання рівня довіри до товару з позицій суспільних

відносин

Примітка: розроблено автором; цей порядок варто використовувати лише для промислових товарів (якими й користується машинобудування); також цей порядок не враховує очікувань щодо ергономічних характеристик товару

Довіру до товару варто використовувати у таких випадках: при просуванні товарів на ринку; при оцінці конкурентоспроможності підприємства; при формуванні ділових відносин між партнерами, що надасть змогу покращити фінансовий результат.

Отож, як видно з рис. 2.2, споживач очікує від купленого товару виконання певних функцій протягом певного періоду часу. Якщо товар їх виконує, то формується довіра як до товару, так і до виробника. Оскільки державні і громадські інституції в такому випадку не задіюються, то рівень довіри до них з позицій довіри до товару оцінити важко (потрібно використати інші підходи). Якщо товар не виконав певних функцій, але виробник посприяв вирішенню майнових відносин зі споживачем (компенсація, заміна товару тощо), то державні і громадські інституції знову не задіюються, довіра до товару може бути оцінена за допомогою формул, наведених нижче, а до виробника – за допомогою формули (2.9). У випадку продовження конфлікту повинні задіюватися державні і громадські інституції з метою врегулювання майнових відносин. Тоді можна оцінити як рівень довіри до товару і виробника, так і до названих інституцій.

У тому випадку, коли навіть суспільне врегулювання відносин між споживачем і виробником не задовольнило матеріальних очікувань споживача, то споживач не довіряє нікому. Тоді рівень довіри до товару, виробника, державних і громадських інституцій є наближеним до нуля. При покупці нового товару (навіть призначеного для зовсім інших потреб) споживач буде думати, що його хтось намагається обманути (підсунути неякісний товар).

Таким чином, економічна довіра до товару базується у більшій мірі на емоційно-психологічних аспектах, ніж на економічних, якщо порівнювати з іншими видами економічної довіри.

У випадках, коли досліджується економічна довіра органів ДПС до підприємства, перевага надається кількості порушень однакового виду над сумою помилки, що відображено у Податковому кодексі [2]. Це не стосується великих платників податків, яких перевіряють кожного року. Це означає, що у певний

спосіб необхідно врахувати емоційну складову (а саме такий процес: зроблена помилка-санкції-реакція на санкції).

Зазначена складова довіри впливає на суб'єкта довіри таким чином: пам'ятаються всі події, але емоційно найбільш забарвленими є останні. Тобто результати останньої перевірки є найбільш вагомими, а першої – найменш вагомими. Аналізуючи середні величини (середню арифметичну, геометричну, гармонійну, хронологічну) можна дійти до висновку, що серед них немає такої, яка б достовірно математично описала емоційний вплив результатів перевірки. Тому в такому випадку необхідно запропонувати свій варіант середніх чисел, який можна використати до усереднення рівня економічної довіри:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n i \times x_i}{\sum_{i=1}^n i}, \quad (2.10)$$

де \bar{x} – середнє значення ознаки; x – значення ознаки; n – кількість значень у ряді, i – номер елемента у ряді.

Гроші опосередковують рух товарів, робіт, послуг, а гривня є єдиним законним засобом платежу в Україні, тому варто торкнутися макроекономічного рівня і оцінити рівень економічної довіри до грошей.

При оцінці рівня довіри до гривні варто використовувати грошові агрегати та величину іноземної валюти в Україні. У підручнику [48, с. 80] написано: «Грошовий агрегат – це специфічний показник грошової маси, що характеризує певний набір її елементів залежно від їх ліквідності». Тому різний ступінь проявлення елементів всіх грошових агрегатів у часі дозволяє вивести показник довіри до національної валюти з позицій виконання нею функцій грошей.

При аналізі особливостей інфляції в Україні використано такий показник як питома вага агрегата M_1 у M_3 [48, с. 232]. Це означає, що M_1 є інфляційним агрегатом, оскільки включає агрегат M_0 (що включає готівкові кошти в обігу поза депозитними корпораціями) плюс переказні депозити в національній валюті (депозити до запитання). M_2 включає M_1 і переказні депозити в іноземній валюті й інші депозити. M_3 включає M_2 і цінні папери, крім акцій.

Збільшення агрегатів M_0 та M_1 є наслідком емісії. Але зароблені фізичними особами кошти розподіляються на заощадження і споживання. Заощадження здійснюються на певний термін. Тоді виникає запитання у чому ці заощадження тримати (вибір валюти, цінних паперів, депозитів тощо) і чи варто їх вкласти у фінансово-кредитну систему, чи просто вилучити з обігу і нікуди не вкладати.

Таким чином, зростання грошових агрегатів M_2 і M_3 може означати як збільшення інфляційних агрегатів, так і обсягів наданих позик, що є наслідком збільшення рівня довіри до тих суб'єктів господарювання, які отримують позики. Тому необхідно враховувати різницю між інфляційними та неінфляційними агрегатами (так, звітність НБУ передбачає опублікування не тільки агрегатів M_0 - M_3 , але і різницю між сусідніми агрегатами, наприклад, M_3-M_2 ; M_2-M_1 ; M_1-M_0).

Звичайно, є необхідність обслуговувати товарооборот готівкою. Тобто грошові агрегати M_1 і M_0 все-таки повинні бути представлені. А щодо заощаджень, то тут є вибір – вкладати їх у цінні папери, класти на депозити, чи не вкладати нікуди. Якщо вибір падає на останній варіант, то грошові агрегати M_2 і M_3 зростати будуть лише за рахунок агрегатів M_0 і M_1 . Тому у практичній діяльності має значення не тільки, у якій валюті зберігати заощадження, але і як ними розпоряджатися.

Дуже важливо врахувати факт присутності іноземної валюти на внутрішньому ринку. Про це дуже влучно написав К. Паливода: «Якби всі виручені за експорт та позичені долари не залишались у внутрішньому обороті, а були вкладені у вигляді реальних інвестицій, то нас би зараз мало хвилювала фінансова криза – було б достатньо робочих місць, працювали підприємства, які виробляють необхідні населенню товари, вистачало б покупців, які платять національною валютою» [133, с. 36]. На думку експертів, багато країн прагнуть зменшити частку долара США в резервах і переглянути засади міжнародної фінансової системи [13, с. 4].

Офіційно за грошовий обіг в Україні відповідає НБУ, але не всі так вважають. Наприклад, К. Паливода вважає гривню борговим зобов'язанням не НБУ, а Державного казначейства [132, с. 64]. Також він наводить цікавий факт:

під час стрибка кредитного ризику ринкові гравці утримують при собі готівку незалежно від рівня відсоткової ставки [132, с. 65]. Тому автор [132] вважає, що надлишок грошей «має певні шкідливі наслідки, проте вони значно менші порівняно із дефіцитом». Автори [13, с. 5] описують монетарні заходи провідних банків у боротьбі з кризою, «основними з яких були зниження базових відсоткових ставок, пропозиція ліквідності, викуп цінних паперів банків», що є проявом здатності держави прийти на допомогу ланкам фінансової системи і відповісти за власними зобов'язаннями.

Всі розглянуті підходи стосувалися зовнішнього середовища підприємства. Основним елементом внутрішнього середовища є працівники підприємства, рівень економічної довіри до яких теж можна обчислити.

Індивідуальний рівень довіри до кожного працівника доцільно обчислити на основі оцінки, яку виставляє безпосередній керівник підлеглому за вчасне і повне виконання поставлених завдань. Підхід до обчислення даного показника передбачає наявність двох складових – повноти виконання і вчасності виконання поставлених в межах інструкції завдань. Тому при цьому підході доцільно запропонувати використовувати таку формулу:

$$P_{дп} \sim \frac{\sum_{i=1}^n Q_i}{Z_i}, \quad (2.11)$$

де $P_{дп}$ – індивідуальний рівень довіри до працівника; Z_i – максимальна оцінка виконаного підлеглим кожного окремого поставленого завдання, тобто $Z_i > 0$; Q_i – величина виконання кожного із поставлених завдань, що належить проміжку від 0 до Z_i . Присвоюється максимальне значення при повністю виконаному обов'язку роботи, вчасному виконанню і при наявності браку не з вини працівника. Якщо завдання було виконано не повністю, то оцінюється вклад працівника у досягнення поставлених цілей. Тоді це значення може бути меншим за Z_i , але обов'язково додатнім числом. Значення параметра встановлюється безпосереднім керівником працівника з врахуванням обмеження $0 \leq Q_i \leq Z_i$; n – кількість поставлених завдань протягом певного періоду, термін виконання яких дозволяє оцінити їх вчасність і якість виконання (деякі із завдань можуть бути

поставленими, але знаходиться в процесі виконання, тому їх не варто брати до уваги через неможливість оцінити вчасність чи якість їх виконання).

Таким чином, у різних ситуаціях можуть бути використаними різні підходи щодо оцінювання рівня економічної довіри, адже кожен конкретний вид економічної довіри має свої особливості.

2.2. Методи оцінювання економічної довіри

У такій же послідовності, у якій було розглянуто принципові положення з оцінювання економічної довіри, доцільно запропонувати методи оцінювання економічної довіри.

Відповідно, першим варто запропонувати метод оцінювання рівня економічної довіри акціонерів до акціонерного товариства.

Акціонери, що не володіють контрольним пакетом акцій, при купівлі пакету акцій мають певні очікування, або прогнози щодо їх майбутнього курсу. Ю.А. Морозова вважає, що «ринкова вартість акцій компаній найчастіше сприймається учасниками ринку як життєздатність компанії й перспективи її розвитку... Добробут акціонерів також визначається вартістю компаній. Чим вище вартість компанії, тим вище добробут її власників» [125, с. 78]. «Для міноритарних акціонерів зростання ринкової капіталізації – це основне джерело підвищення добробуту» [9, с.129]. «Основною метою фінансового менеджменту є максимізація добробуту власників підприємства у поточному та перспективному періоді. Цієї мети досягають максимізацією ринкової вартості підприємства, або його звичайних акцій» [134, с. 12].

Тих акціонерів, що використовують стратегію «бика», цікавить виключно ріст курсу. Всі зміни курсу мають ламаний характер. Тому варто брати до уваги основний напрям змін. Тобто чим більший ріст курсу, тим більший прояв довіри, що пропонується обчислювати так:

$$\left\{ \begin{array}{l} P_{DMA} = \frac{\sum_{j=1}^m (A_j - A_{j-1})}{\sum_{i=1}^n |A_i - A_{i-1}|} \times 100\% \\ A_j - A_{j-1} > 0 \end{array} \right. , \quad (2.12)$$

де P_{DMA} – рівень довіри до акцій акціонерів, що не володіють контрольним пакетом акцій, %; A_i – вартість акцій в i -те спостереження, тис. грн.; A_j – вартість акцій в j -те спостереження при умові, що курс акцій зріс порівняно із попереднім періодом, тис. грн.; m – кількість випадків зростання курсу акцій; n – кількість всіх спостережень.

Всі спостереження повинні проводитися протягом певного періоду (не менше року).

Проте, якщо інвестор використовує стратегію «ведмедя», то його цікавить падіння курсу. Тоді з його точки зору це є вияв страхування на перегрітому фондовому ринку, очікування зменшення курсу акцій, що є виявленням недовіри до існуючого курсу акцій і бажання заробити на цьому. Рівень довіри таких акціонерів до акціонерного товариства обчислюється за формулою (2.12), а рівень недовіри – за такою запропонованою формулою:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_D = - \frac{\sum_{k=1}^l (A_k - A_{k-1})}{\sum_{i=1}^n |A_i - A_{i-1}|} \times 100\% \\ A_k - A_{k-1} < 0 \end{array} \right. , \quad (2.13)$$

де H_D – рівень недовіри до акцій акціонерів, що проявляється при застосуванні стратегії «ведмедя», %; A_i – вартість акцій в i -те спостереження, тис. грн.; A_k – вартість акцій в k -те спостереження при умові, що курс акцій зменшився порівняно із попереднім періодом, тис. грн.; l – кількість випадків падіння курсу акцій протягом періоду t ; n – кількість всіх спостережень протягом періоду t .

Варто зразу уточнити: рівень довіри 100% означає рівень недовіри 0% і навпаки. Тобто сумарне значення рівнів довіри і недовіри становить 100%.

Показник рівня довіри власників контрольного пакету акцій до акціонерного товариства повинен враховувати збільшення власного капіталу

підприємства. Тобто власники готові вкладати у підприємство додаткові кошти. У чисельнику повинно стояти абсолютне значення власного капіталу (перший розділ пасиву балансу), що вкладений у підприємство, у знаменнику – ринкові коливання курсу акцій (що означає вплив інших факторів). Оскільки міноритарні акціонери також вклали кошти у підприємство і мають частку власності, то їх акції також враховуються. Проте рішення щодо збільшення власного капіталу затверджують саме власники контрольного пакету акцій. Якщо дрібним акціонерам зовсім не подобається політика власників контрольного пакету, то вони, як правило приймають рішення про продаж своєї частини акцій (ще до початку введення нової політики на акціонерному товаристві, або після того, як така політика дасть якийсь очікуваний результат).

Інтегральний коефіцієнт діяльності підприємства [174] враховує основний фактор – збільшення власного капіталу. Крім того, варто звернути увагу на те, що власний капітал виконує ще й ряд функцій. З точки зору права Ю.В. Хорт пропонує класифікувати функції статутного капіталу акціонерного товариства на основні (інвестиційна, гарантії інтересів кредиторів, гарантії інтересів акціонерів) і похідні (визначення часток та облікова) [175]. З економічної точки зору власний капітал виконує ще й захисну функцію при наявності збитків (а збитки знижують вартість акцій і рівень довіри до акціонерного товариства) Порядок реалізації захисної функції такий: спочатку використовуються приховані резерви, потім використовується резервний капітал, далі – додатковий і, насамкінець, статутний [150, с. 151].

І.Й. Яремко розглядає низку концепцій оцінки підприємства: динамічна концепція „розглядає підприємство як комплекс інвестицій, вартість якого приблизно дорівнює вартості очікуваних від нього грошових потоків” [186, с. 312]. Очікування – це прояв довіри. Приріст очікуваних грошових потоків при всіх інших рівних умовах збільшує і довіру, і ринкову вартість суб’єкта господарювання, що виражається через вартість акцій. О. Кравченко вважає, що «дедалі більше підприємств зосереджується саме на дослідженні зростання вартості компанії» [87]. «Мажоритарні акціонери збільшують свій добробут як за

рахунок приросту курсової вартості компанії, так і за рахунок перерозподілу товарних, фінансових та інформаційних потоків на свою користь на збиток іншим групам акціонерів» [9, с.129].

На фондовому ринку можливі спекуляції з курсом акцій. Тому з точки зору довіри коливання курсу акцій зумовлені багатьма факторами. І лише при збільшенні вартості власного капіталу (через який сформовано власне майно підприємства), через додаткове інвестування коштів у підприємство (додаткова емісія акцій) є можливим говорити про збільшення довіри власників (тих, що володіють контрольним пакетом акцій і приймають рішення щодо збільшення власного капіталу) до акціонерного товариства.

Тоді показник довіри акціонерів, що володіють контрольним пакетом акцій до акціонерного товариства, доцільно обчислювати за запропонованою автором формулою:

$$P_{ДКП} = \frac{B_K}{A_0 + \sum_{i=1}^{n-1} |A_i - A_{i-1}|} \times 100\% , \quad (2.14)$$

де $P_{ДКП}$ – рівень довіри власників контрольного пакету акцій до підприємства, %; B_K – величина власного капіталу підприємства (перший розділ пасиву балансу), тис. грн. ; A_0 – ринкова вартість всіх акцій, на початок спостереження, тис. грн.; A_i – ринкова вартість всіх акцій в i -те спостереження, тис. грн.; n – кількість всіх спостережень.

Винятками із цього показника є транснаціональні компанії, які працюють на задоволення частини світового попиту і не мають потреби у збільшенні власного капіталу.

У формулі (2.14) результат залежатиме від частоти спостережень. Наприклад, якщо порівняти частоту спостереження робити один раз у тиждень із частотою спостережень один раз у квартал, то кількість доданків у знаменнику формули (2.14) буде різною. Результат також буде різним. Крім того, можна оперувати сумою власного капіталу підприємства [182, с. 204]. Тому формулу

(2.14) варто спростити до: 1) одного спостереження у році; 2) не до коливання курсу акцій, а до коливання величини власного капіталу підприємства:

$$P_{ДВП} = \frac{B_{Kn}}{B_{K0} + \sum_{i=1}^{n-1} |B_{Ki} - B_{Ki-1}|} \times 100\%, \quad (2.15)$$

де $P_{ДВП}$ – рівень економічної довіри власників до підприємства (загальний) у рік n , %; B_{Kn} – величина власного капіталу підприємства у рік n , тис. грн.; B_{K0} – вартість власного капіталу підприємства на початок спостереження (тобто у нульовий рік); m – кількість спостережень.

Формулу (2.15) можна застосовувати для підприємств не акціонерної форми власності, а результат, який дає ця формула є загальним результатом рівня економічної довіри власників до підприємства. На результат вплине дата початку спостережень. Відтермінування спостережень на одиницю часу (у роботі використовується один рік) може призвести до іншого результату у всіх періодах.

З точки зору економічної довіри до акцій і до акціонерного товариства відбуваються такі етапи становлення довіри:

1. Особа має бажання купити акції підприємства. Для цього у неї є певний капітал, відповідно до якого буде сформований портфель акцій.
2. Підшукавши акції відповідної вартості і кількості (а також галузевої приналежності емітента), особа починає спостереження за коливаннями їх вартості на ринку (біржі). Відбувається вивчення об'єкта.
3. Коли особа вважає, що може перебачити чи прогнозувати напрям зміни їхньої вартості відбувається купівля акцій.
4. Далше особа діє відповідно до досвіду взаємодії – або довіра підсилюється (при рості курсу акцій), або довіра зменшується (при очікуванні зменшення, або обвалу курсу акцій). Якщо в особі є контрольний пакет акцій, то відбувається набуття досвіду взаємодії не з акціями (це сприймається як інструмент), а з акціонерним товариством в особі його дирекції. При виправданні надій власника довіра повинна зростати. Але з економічної точки зору проявиться вона лише у випадку додаткового вкладення коштів (можливе за рахунок 1) збільшення статутного капіталу товариства шляхом підвищення номінальної

вартості акцій; 2) розміщення додаткових акцій існуючої номінальної вартості; 3) реінвестованого прибутку).

5. Довіра зменшується при нездатності прогнозувати чи передбачати поведінку об'єкта. Це відбувається при значному коливанні ринкової вартості акцій при впливі осіб, що зацікавлені у спекуляціях. Спекуляції з вартістю акцій вносять негативний вплив на довіру до акціонерного товариства.

6. Особа, що продала акції товариства іншій особі чинить вплив на довіру лише за рахунок ціни проданих акцій (адже акції викупила інша особа). Тоді відбуваються коливання ринкової вартості акцій. Довіра до товариства падає при наявності коливань вартості акцій і при зменшенні власного капіталу. Довіра падає до нуля при ліквідації акціонерного товариства.

Оскільки на акціонерне товариство здійснює вплив зовнішнє середовище, то довіра до самого товариства суттєво залежить від позитивних очікувань зміни зовнішнього середовища. Досягнення стійкого зростання платоспроможного попиту населення і стабільне зростання економіки сприятимуть підвищенню довіри до цінних паперів (незалежно, державних, чи приватних), що призведе до якісного і кількісного покращання проведення операцій на фондовому ринку [172, с. 291]. У контексті економічної довіри постачальників до підприємства варто наголосити, що у формулі (2.6) наведено основні фактори, що характеризують взаємодію між економічними партнерами. Від негативного впливу інфляції, курсових коливань та інших негативних явищ економічні партнери захищаються кожен по-своєму, тому до рівня економічної довіри не варто приписувати фактори зовнішнього середовища.

Вплив інфляційних процесів варто розглянути ретельніше. Інфляція – це зниження купівельної спроможності гривні, яке проявляється у зростанні цін. В умовах інфляції можна провести індексацію. Коефіцієнт індексації обчислюють за формулою, представленою у Податковому кодексі України [2]:

$$K_i = \frac{I_{(a-1)} - 10}{100}, \quad (2.16)$$

де K_i – коефіцієнт індексації (частки одиниць); $I_{(a-1)}$ – індекс інфляції року, за результатами якого проводять індексацію, %.

Через механізм амортизації збільшення вартості необоротних активів сприятиме зростанню собівартості, а також цін. Тому може настати така ситуація, коли контракт виконувати не вигідно. За таких умов постачальник може навіть відмовитися виконувати контракт (частково, або повністю), що знизить рівень економічної довіри до нього зі сторони покупця. Таке обґрунтування може нашоувхнути на думку, що високі темпи інфляції негативно впливають на рівень економічної довіри між партнерами, тому фактори зовнішнього середовища повинні бути включеними до показників економічної довіри. Але це не так. Негативний вплив факторів зовнішнього середовища може бути прописаним у контракті, наприклад, в умовах, коли темп інфляції (інфляція характеризує споживчі ціни, а індекс промислових цін – промислові ціни, тому може бути вказаним індекс промислових цін) перевищує прописане у контракті значення, контракт переглядається. Так само можна прописати ціни на сировину, або енергоносії. Таким чином, у контракті буде прописано нори економічної поведінки партнерів при несприятливих обставинах. Тому негативний вплив факторів зовнішнього середовища у різних випадках буде по-різному впливати на рівень економічної довіри між економічними партнерами. Це обґрунтовує необхідність виключити фактори зовнішнього середовища із показників рівня економічної довіри.

Формулу (2.6) можна також використовувати для обчислення рівня економічної довіри фінансово-кредитних установ до підприємства при короткостроковому кредитуванні. У тому випадку, коли підприємство бере короткостроковий кредит, банк звертає увагу на кредитну історію позичальника. У такому випадку є зауваження вже щодо діяльності банку – розмір забезпеченості, яку пропонує банк позичальнику, не може перевищувати вартість позики, адже це несумісні із довірою речі. Все те, що перевищує розмір позики сприймається як меркантильний інтерес, що з довірою (у широкому значенні цього терміну) не має нічого спільного.

Під час економічного поживлення зростає затребування вільних ресурсів кредиторів позичальниками, що зумовлює потребу банків адекватно реагувати на ризики, спричинені новою ситуацією. Використання бюро кредитних історій, яке давно використовується в світі, сприяє зменшенню кредитних ризиків [78]. Бюро кредитних історій – це саме той досвід взаємодії фінансово-кредитних установ із позичальниками, що лежить в основі економічної довіри.

Трансакційні витрати виникають у результаті передачі права власності, а також їх розглядають як витрати встановлення і забезпечення права власності [118, с. 48]. Їх рівень зростає зі зниженням рівня економічної довіри до економічного партнера, і навпаки, – зменшується зі зростанням рівня економічної довіри до контрагента. Дані витрати можна включити в ціну у випадку, коли до партнера є недовіра, а у випадку довіри до партнера немає змісту їх включати в ціну. Тому за недовіру в економіці треба платити.

Економічна довіра надає впевненості у надійності економічних інститутів, а соціальна – впевненості у надійності соціальних інститутів. Економічні інститути функціонують у суспільстві, тому види економічної довіри часто переплітаються між собою (наприклад економічна довіра постачальника до підприємства-покупця залежить також від довіри до гривні) і чинять взаємний вплив. Так само довіра до соціальних інститутів, або соціальних груп не минає безслідно, а тягне за собою інші види соціальної та економічної довіри. Тому для суспільства важливо підтримувати довірчі відносини у всіх сферах соціальної взаємодії.

Тому економічну довіру варто застосовувати: 1) при укладанні угод, адже довіра здешевлює контракти; 2) при сегментуванні ринків, адже довіра посилює позиції підприємства на ринку; 3) при боротьбі з інфляційними процесами, адже довіра сприяє вчасному розрахунку і зниженню рівня цін; 4) при аналізі господарських зв'язків, що дає можливість відокремити надійних партнерів від ненадійних; 5) при розробленні і впровадженні нових планів, адже довірчі стосунки сприяють реалізації планів, а недовірливі – шкодять.

При здійсненні актів купівлі-продажу виникає економічна довіра до товару. Враховуючи підходи щодо формування показників економічної довіри, можна запропонувати такі формули:

1. Відповідно до методу порівняння з плановими величинами виробника можна запропонувати залежності, які базуються на таких математичних відношеннях між факторами:

$$\left\{ \begin{array}{l} P_{дт} = K_{роп} \times 100\% = \left(\sum_{i=1}^n k_i \frac{a_{ф}}{a_{пл}} + \sum_{j=1}^m k_j \frac{b_{пл}}{b_{ф}} \right) \times 100\% \\ \sum_{i=1}^n k_i + \sum_{j=1}^m k_j = 1 \end{array} \right. , \quad (2.17)$$

де $P_{дт}$ – рівень економічної довіри до товару, %; $K_{роп}$ – коефіцієнт реалізації очікувань товару p ; $a_{ф}$, $a_{пл}$ – відповідно фактичні і планові параметри товару, для яких позитивним є збільшення значення; n – кількість параметрів a ; $b_{ф}$, $b_{пл}$ – відповідно фактичні і планові параметри товару, для яких позитивним є зменшення значення; m – кількість параметрів b ; k – коефіцієнти важливості, які встановлює споживач на власний розсуд, або за власними переконаннями. Відповідно, сумарне значення параметрів k має бути рівним одиниці. Ще раз варто зазначити, що планові величини беруться із технічної документації товару, розробленої виробником.

Тут є два випадки: перший – коли $K_{ро} < 1$. Тоді рівень довіри можна буде прямо пов'язати зі значенням $K_{ро}$, помноживши його на 100%.

Якщо $K_{ро} > 1$, то рівень довіри стає рівним 100% (див. формулу (2.18), але значення $K_{ро}$ порівнюється саме з собою).

Також, якщо є ряд товарів, то максимальне значення коефіцієнта $K_{ро}$, характерне для якогось певного товару, стає еталонним, а решта порівнюються з ним. Тоді рівень довіри до товару варто запропонувати обчислювати так:

$$P_{дт} = \frac{K_{роп}}{K_{ро\max}} \times 100\% , \quad (2.18)$$

де $P_{дт}$ – рівень довіри до товару p , %; $K_{роп}$ – коефіцієнт реалізації очікувань товару p ; $K_{ро\max}$ – максимальне значення даного коефіцієнта.

2. Відповідно до методу порівняння з еталонними величинами інших товарів-аналогів співвідношення між факторами будуть такі ж самі, фактори – майже такі самі. Отож, коефіцієнт реалізації очікувань товару K_{pop} у такому випадку доцільно запропонувати записати так:

$$\begin{cases} P_{дг} = K_{pop} \times 100\% = \left(\sum_{i=1}^n k_i \frac{a_{\phi}}{a_{em}} + \sum_{j=1}^m k_j \frac{b_{em}}{b_{\phi}} \right) \times 100\% \\ \sum_{i=1}^n k_i + \sum_{j=1}^m k_j = 1 \end{cases}, \quad (2.19)$$

де a_{em} , b_{em} – еталонні значення відповідних параметрів, які формуються шляхом порівняння фактичних величин товарів-аналогів.

У даному випадку коефіцієнт реалізації очікувань не перевищить одиниці, тому довіру до товару можна запропонувати пов'язувати разом із ним:

$$P_{дг} = K_{pop} \times 100\% \quad (2.20)$$

3. Для третього – комбінованого методу характерним є як планові, так і еталонні значення, тому логічно було б представити коефіцієнт реалізації очікувань товару таким чином:

$$\begin{cases} P_{дг} = K_{pop} \times 100\% = \left(\sum_{i=1}^n k_i \frac{a_{\phi}}{a_{nl(em)}} + \sum_{j=1}^m k_j \frac{b_{nl(em)}}{b_{\phi}} \right) \times 100\% \\ \sum_{i=1}^n k_i + \sum_{j=1}^m k_j = 1 \end{cases}, \quad (2.21)$$

де $a_{nl(em)}$, $b_{nl(em)}$ – планові, або еталонні значення відповідних параметрів, які формуються як із технічної документації товару, розробленої виробником, так і шляхом порівняння фактичних величин товарів-аналогів.

Коефіцієнт K_{pop} може перевищити значення 1, тому при визначенні рівня довіри до товару у даному випадку варто використовувати формулу (2.18).

Після того, як запропоновані показники рівня економічної довіри до товару, можна перейти до побудови показників, що стосуються іншого виду економічної довіри, а саме – економічної довіри органів ДПС до підприємства. Контролювання як одна із функцій менеджменту передбачає наявність певних методів та інструментів і застосовується з певною метою. Перевірки підприємств працівниками ДПС є методом фінансового контролю держави за суб'єктами

господарювання і здійснюються (у широкому розумінні) з метою забезпечення 1) законності діяльності суб'єктів господарювання і 2) надходжень фінансових ресурсів до Державного, або місцевих бюджетів.

Перевірки бувають плановими, або позаплановими і проводяться з різною частотою. Тому економічна довіра органів ДПС до підприємств можна врахувати при встановленні частоти перевірок. У вузькому розумінні мета перевірки підприємств органами ДПС – впевнитися у правильності нарахованих підприємством сум податків і зборів. Звичайно що економічна довіра набуде максимального значення при відсутності помилок. У даному дослідженні під перевіркою слід розуміти фактичну перевірку, яка здійснюється без попередження платника податків (стаття 80 Податкового кодексу України).

У статтях 109-128 Податкового кодексу України [2] передбачена відповідальність за порушення податкового законодавства. Основний критерій, який фігурує у цьому основному податковому документі – систематичність одного і того ж виду порушення. Це означає, що систематичність порушення зменшує рівень економічної довіри органів ДПС до підприємства-об'єкта перевірки. Тому можна запропонувати критерій оцінки рівня економічної довіри органів ДПС до підприємства-об'єкта перевірки за наслідками однієї перевірки:

$$P_{Д ДПС-1} = \left(1 - \frac{\Phi_{C-P}}{\Phi_{C-M}} \right) \times 100\%, \quad (2.22)$$

де $P_{Д ДПС-1}$ – рівень економічної довіри органів ДПС до підприємства-об'єкта перевірки за результатами однієї перевірки, % (цей параметр може набувати значень у проміжку від 0 до 100%); Φ_{C-P} – розмір фінансових санкцій, накладених на підприємство за результатами перевірки, тис. грн.; Φ_{C-M} – максимальний розмір санкцій, які можна накласти на підприємство за всі можливі порушення податкового законодавства, тис. грн.

Цікавим є той факт, що систематичність порушень, які знижують рівень економічної довіри до підприємства, є вже враховано у Податковому кодексі – там передбачено удвічі більші розміри фінансових санкцій при неодноразовому

порушенні одного виду (статті 109-128 глави 11 розділу II Податкового кодексу України) [2].

Таким чином, якщо підприємство порушить всі статті один раз, то фінансові санкції будуть удвічі меншими за максимальні, тому рівень економічної довіри до такого підприємства становитиме 50% за результатами однієї перевірки. Якщо при повторній перевірці виявиться, що підприємство повторно порушило всі можливі статті, то розмір фінансових санкцій, накладених на таке підприємство буде удвічі більшим і зрівняється з максимальним. Тоді рівень економічної довіри до підприємства впаде до нуля.

Економічний зміст формули (2.22) такий: рівень економічної довіри органів ДПС до підприємства за результатами однієї перевірки виражає відсоток дотримання податкового законодавства підприємством-об'єктом перевірки за результатами однієї перевірки.

Варто наголосити, що економічна довіра як складова довіри стосується майбутніх дій [40, с. 72; 169] (плюс економічна довіра органів ДПС до підприємства-об'єкта перевірки формується виключно на досвіді безпосередньої взаємодії), що наштовхує на висновок про те, що даний вид економічної довіри не може залежати від результатів однієї перевірки, тому необхідно брати до уваги весь досвід взаємодії органів ДПС з підприємством (іншими словами враховувати результати багатьох перевірок). Тому необхідно правильно вибрати статистичний метод, за допомогою якого якнайадекватніше можна врахувати весь досвід.

Якщо як ознаку взяти рівень економічної довіри органів ДПС до підприємства за результатами однієї перевірки, то середній рівень довіри можна запропонувати обчислювати так:

$$\overline{P_{д\ дпс}} = \frac{\sum_{i=1}^n i \times D_{дпс-i}}{\sum_{i=1}^n i}, \quad (2.23)$$

де $\overline{P_{д\ дпс}}$ – середній рівень економічної довіри органів ДПС до підприємства-об'єкта перевірки, % (може набувати значень від 0 до 100%); $D_{дпс-i}$ – рівень економічної довіри органів ДПС до підприємства-об'єкта перевірки за

результатами однієї перевірки, %; n – кількість перевірок підприємства-об'єкта перевірки, проведених протягом певного періоду (року), шт.

Економічний зміст формули (2.22) полягає у тому, що враховується досвід взаємодії органів ДПС з підприємством-об'єктом перевірки і отримується середнє значення рівня економічної довіри до підприємства зі сторони органів ДПС за результатами декількох перевірок.

Наприклад, якщо органами ДПС було здійснено п'ять перевірок підприємства протягом певного періоду часу, то результати першої перевірки врахуються з коефіцієнтом 1, другої – з коефіцієнтом 2, а п'ятої – з коефіцієнтом 5. Тобто досвід взаємодії після кожної нової перевірки буде щоразу оновлюватися, а результати попередніх – будуть потрохи «забуватися», але не забудуться зовсім. Сумарне значення коефіцієнтів буде зростати, що зменшуватиме вплив «старих результатів» і збільшуватиме вплив «нових результатів».

Важливо також враховувати рівень економічної довіри до грошей, які опосередковують обіг товарів, робіт, послуг. Для підприємств функція засобу заощадження буде цікавою при ціноутворенні і наданні товарних кредитів. Тому можна запропонувати показник рівня економічної довіри до гривні як до засобу заощадження:

$$P_{Д \text{ заощ}}^{\text{грн}} = \frac{D^{\text{грн}} + Ц_{П}^{\text{грн}}}{(M_3 - M_1) + C} \times 100\%, \quad (2.24)$$

де $P_{Д \text{ заощ}}^{\text{грн}}$ – рівень економічної довіри до гривні як до засобу заощадження, %;

$D^{\text{грн}}$ – величина строкових гривневих депозитів, тис. грн; $Ц_{П}^{\text{грн}}$ – величина цінних паперів, які входять в агрегат M_3 і є емітованими у гривнях, тис. грн.; M_1, M_3 – відповідні грошові агрегати, тис. грн.; C (англ. – *currency*) – іноземна валюта у готівковій формі в Україні, переведена у гривневий еквівалент за діючим на дату обчислення показника курсом, тис. грн.

У чисельнику формули (2.24) знаходяться неінфляційні фактори, що обслуговуються виключно гривнею, у знаменнику – неінфляційні фактори загалом (з агрегату M_3 виключено інфляційний агрегат M_1). Збільшення

чисельника означає збільшення рівня довіри до національної валюти і фінансової системи (депозити мають право залучати банки, а операції з цінними паперами проводять ті структури, які мають доступ до фондового ринку). Збільшення чисельника більшими темпами, ніж знаменника означає приріст рівня довіри до операцій запозичення і кредитування в гривнях, що є наслідком впевненості у виконанні позичальником взятих на себе зобов'язань вчасно і в повному обсязі.

Іншими словами, формула (2.24) характеризує частку суми строкових депозитів у національній валюті та цінних паперів у національній валюті у сумі всіх строкових депозитів і цінних паперів в Україні.

Показник рівня економічної довіри до гривні як до засобу заощадження прямуватиме до значення, рівного 1 при збільшенні величини агрегатів M_2 і M_3 (при незмінному значенні агрегату M_1) та одночасному зменшенні величини маси іноземної валюти C в Україні.

Оскільки іноземна валюта повинна бути у резервах Центрального банку, то це означає, що рівня 100% економічної довіри до грошово-кредитної системи бути не може. Але наблизений до цього значення рівень довіри може бути.

З точки зору фінансів, заощадження варто вкладати в оборот, а не вилучати з обігу. Для населення найпростішим є покласти гроші на строкові депозити у гривнях, а для юридичних осіб – вкласти у цінні папери, що і враховується у чисельнику формули (2.24). Але депозити і цінні папери є емітованими не тільки у національній валюті. А це означає, що частину запитів власників накопичених заощаджень виконують валюти інших держав (це є наслідком зниження рівня довіри до гривні з боку інвесторів, які надають перевагу обігу цінних паперів, що емітовані доларами США).

У своїй господарській діяльності українці часто послуговуються іноземною валютою. Є значна частина українців, які не довіряють банківській системі і тримають долари США і євро вдома у вигляді заощаджень, а потім, при потребі, розраховуються ними за товари, роботи, послуги. Дехто спочатку обмінює їх в обмінниках, а потім розраховується гривнями, але більшість розраховується саме

іноземною валютою. Тому варто запропонувати показник рівня економічної довіри до гривні як до засобу обігу:

$$P_{д\ об}^{грн} = \frac{M_0}{M_0 + C} \times 100\%, \quad (2.25)$$

де $P_{д\ об}^{грн}$ – рівень економічної довіри до гривні при виконанні нею функції засобу обігу, %; M_0 – грошовий агрегат, тис. грн.

Тепер про рівень економічної довіри до працівника.

Кількість поставлених завдань є кількістю спостережень, які проводяться протягом певного періоду. Це і є досвідом взаємодії, який формується поступово. У даному випадку досвід взаємодії формується при безпосередньому контакті з об'єктом довіри, хоча є ряд випадків, коли досвід взаємодії формується у процесі комунікації за посередністю засобів масової інформації, інших людей тощо [88].

Варто ввести обмеження на оцінки: мінімальна – нуль, максимальна – залежно від системи оцінювання (рекомендується ввести або десятибальну систему, тоді $Z_i = 10$, або стобальну, тоді $Z_i = 100$); але завжди $Q_i \in (0; Z_i)$. При такій постановці обмежень виникає питання про важливість доручених (поставлених) завдань підлеглому, адже не дарма говорять «Тобі довірили зробити важливу роботу, постарайся виправдати виявлену високу довіру». Ступінь важливості зазвичай встановлюється керівником. Її доцільно поділити на три великі групи – мінімальна важливість, середня і висока. З точки зору математики це запишеться через введення певних трьох коефіцієнтів, які охарактеризували кожен із груп важливості:

$$P_{дп} = \frac{k_1 \times \sum_{i=1}^{n1} Q_i + k_2 \times \sum_{j=1}^{n2} Q_j + k_3 \times \sum_{a=1}^{n3} Q_a}{k_1 \times \sum_{i=1}^{n1} Z_i + k_2 \times \sum_{j=1}^{n2} Z_j + k_3 \times \sum_{a=1}^{n3} Z_a} \quad (2.26)$$

де k_1, k_2, k_3 – вагові додатні коефіцієнти, що встановлюються керівництвом підприємства відповідно до важливості, або складності поставлених і виконаних завдань (k_1 – для оцінки найскладніших (найважливіших) завдань, k_3 – для найпростіших завдань). Величину кожного параметра підбирає керівник. Для

об'єктивності оцінювання, варто ввести однакові для всіх величини даних критеріїв;

n_1 – кількість поставлених працівникові (або підрозділу) важливих (або складних) завдань;

n_2 – кількість поставлених працівникові (або підрозділу) завдань середньої важливості (або важкості);

n_3 – кількість поставлених працівникові (або підрозділу) поточних завдань мінімальної важкості;

Коефіцієнтам k присвоює значення безпосередній керівник, але найвищому керівництву варто було б зробити власну класифікацію важливості питань, згідно з якою повинні оцінити своїх підлеглих керівники більш низького рівня. Якщо записати це як систему рівнянь, то вийде така залежність:

$$\left\{ \begin{array}{l} P_{\text{дп}} = \frac{k_1 \times \sum_{i=1}^{n_1} Q_i + k_2 \times \sum_{j=1}^{n_2} Q_j + k_3 \times \sum_{a=1}^{n_3} Q_a}{k_1 \times \sum_{i=1}^{n_1} Z_i + k_2 \times \sum_{j=1}^{n_2} Z_j + k_3 \times \sum_{a=1}^{n_3} Z_a} \\ 0 < k_3 < k_2 < k_1 \end{array} \right. \quad (2.27)$$

Загалом ще має значення не тільки кількість виконаної роботи і її якість і вчасність, тому можна вважати, що фактична оцінка Q і максимальна оцінка Z складаються із двох складових – якості роботи і вчасності роботи. Дослідження щодо співвідношення між даними складовими в оцінці роботи не проводилося.

Чим більша складність поставленого завдання, тим більша ймовірність похибки. Тому цілком природною є ситуація, коли працівники, що мають поставлені легші завдання будуть мати більш високий рівень довіри зі сторони керівництва, ніж ті працівники, що виконують більш складні завдання.

У процесі діяльності працюючий колектив підприємства повинен виконати певний обсяг роботи за певний період. Робота загалом по підприємству – то є замовлення зі сторони інших підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які вирішили розмістити його на даному підприємстві. Робота по підрозділах розбивається у відповідності зі спеціалізацією кожного з підрозділів, а по працівниках – згідно із посадовою інструкцією кожного з них. Якщо який

працівник не виконав роботу, то керівник поставить йому відповідну оцінку, але робота мусить бути виконана для вчасної здачі замовлення замовнику. Тоді цю втрачену частину роботи повинен виконати інший працівник. Це буде досвід взаємодії між працівником і колективом протягом певного часу.

Показник рівня довіри між працівниками підприємства важко вивести із позицій виконання завдань працівниками. Його легше буде вивести із врахуванням невиконання поставлених завдань.

Показник довіри між працівниками підприємства відноситься до економічних показників, які описують економічну сторону діяльності підприємства. Деякі фактори, які вводяться в показник у вигляді незалежних змінних, знаходяться під впливом самого працівника (його свідомості і світогляду), тому, взявши їх до уваги і оцінивши математично, можна зробити висновки:

- працівнику – як збільшити до себе рівень довіри з боку колег;
- керівнику – як вплине збільшення довіри на загальний результат підприємства, або результативність виконання окремої роботи.

Довіра між працівниками формується при досягненні певного завдання. Зокрема, якщо колектив працює над досягненням одного результату для всіх, то всі старатимуться унормувати навантаження між собою. При невиконанні працівником певної роботи (або її частини) цю роботу бере на себе інший працівник (при можливості зробити цю роботу). Тут проявляються людські стосунки, що важко виміряти математично. Але є набір стандартних ситуацій, розглянувши які можна вивести деякі закономірності і перевести їх у математичну площину. У цьому полягає другий інноваційний підхід до вимірювання рівня економічної довіри до працівника.

Розгляд ситуацій буде проводитися з позицій виконання роботи, що має однаковий для всіх результат. Наприклад, цех повинен вчасно і якісно обробити сировину (напівфабрикати, деталі тощо) і подати їх в інший цех. Це трапляється, коли поступає сировина і з неї виготовляються деталі, що йдуть в гальванічний цех на подальшу обробку, а в подальшому – у складальний цех тощо.

Ситуація перша. Працівник не виконав свого завдання із поважних причин. Як правило, причина відсутності вказується працівником своєму безпосередньому керівнику ще до зриву роботи (наприклад, працівник відпросився на якусь неординарну подію в його житті, або захворів). Керівник повинен слідкувати за вчасністю ведення робіт у своєму підрозділі. Тому виконання роботи лягає на інших працівників. При поважній причині довіра до працівника зі сторони його колег і з боку його керівника не зменшується.

Ситуація друга. Працівник не виконав певної роботи без поважних причин. Якщо це перший випадок, то над працівником проведуть виховну роботу, але рівень довіри до працівника зменшиться – як зі сторони співробітників, так зі сторони керівника. З кожним наступним зривом роботи (або її частин) рівень довіри знижуватиметься, доки не впаде до нуля (в народі кажуть – увірвався терпець) і тоді працівника звільняють. Така ситуація вказує на наявність таких елементів довіри до працівника зі сторони його колег і керівництва: часу, протягом якого оцінюється довіра до працівника; критичної кількості випадків невиконання працівником поставлених йому завдань (якщо до неї далеко, тобто працівник один раз чогось не виконав протягом даного часу, то рівень довіри зменшується не сильно, якщо кількість випадків дорівнює критичній кількості, то працівника звільняють);

Варто також зазначити, що при відсутності будь-яких порушень, затримок чи невиконань своїх завдань рівень довіри до працівника становитиме 100% – як зі сторони інших працівників, так і безпосереднього керівника.

Врахувавши вказані дві ситуації, можна припустити, що:

$$P_{ДІТ} \sim 1 - \frac{X_I}{X_M}, \quad (2.28)$$

де X_I – кількість пропусків на роботі, невиконань завдань і порушень із вини працівника рівень довіри до якого оцінюється, але без поважних причин; X_M – критична кількість пропусків на роботі, невиконань завдань і порушень із вини працівника, при досягненні якої рівень довіри становитиме нуль.

Слід зазначити, що рівень довіри зменшується з кожним збільшенням фактора X_I (при фіксованому значенні фактора X_M), доки не досягне нульового значення. Зробимо заміну змінних з метою спрощення подачі інформації:

$$\frac{X_I}{X_M} = x; \quad P_{ДП} = y. \quad (2.29)$$

З формули (2.28) можна розглянути низку нелінійних залежностей (у тому числі й лінійну). Це буде степенева функція вітками донизу, тобто

$$y = -x^g \quad (2.30)$$

Але область визначення даної функції $(-\infty; 0]$, а довіра має область визначення $[0; 1]$. Тому здійснюється коригування на одиницю і відсотки:

$$y = (1 - x^g) \times 100\% \quad (2.31)$$

Таким чином область визначення стає $(-\infty; 1]$. Економічний зміст має область визначення $[0; 100]$, тому розглядатися у подальшому буде тільки даний діапазон. Для оцінювання рівня довіри варто розглянути різні функції – як опуклі (з різним рівнем опуклості), так і вгнуті. Опуклими є такі степеневі функції, у яких степінь $g > 1$; вгнутими – у яких степінь $g < 1$. Якщо степінь $g = 1$, то це є звичайна лінійна функція, але вона у даному випадку також може вважатися степеневою і буде розглянута поряд зі всіма іншими функціями.

2.3. Стан економічної довіри

Спільна система цінностей і спільні цілі у суб'єктів господарювання є передумовою для встановлення і розвитку довірчих відносин. Тому варто припустити, що існує довірча група, тобто ряд контрагентів, які працюють в довірчих відносинах. Оцінювати динаміку рівня економічної довіри необхідно у розрізі приналежності до довірчої групи, або не приналежності до неї. При дослідженні економічної довіри до працівника варто на прикладі встановити поріг економічної довіри до працівника. Прийmemo, що поріг економічної довіри становить 50%.

У даному дослідженні розглядалися такі степеневі функції, при яких рівень довіри 50 % і більше або тримається досить довго ($y=1-x^4$), або зразу знижується в зону відносної недовіри ($y=1-x^{0,25}$). Доцільно виділити два випадки – перший, коли фактор $X_M = 10$ (див. табл. 2.1), другий – коли фактор $X_M = 5$ (див. табл. 2.2). Розглянуто сім залежностей. Залежність $y=1-x^g$ при $g > 4$ розглядати не варто, адже на практиці ніхто не буде проводити таку ліберальну політику – при восьми прогулах із 10 можливих рівень довіри до нього становитиме 59 %. При дев'ятому прогулі рівень довіри зменшиться до рівня 34,4 %. Так само не варто розглядати степеневі залежності $y=1-x^g$ при $g < 0,25$. Якщо $g = 0,25$, то без прогулів рівень довіри до працівника становить 100 %; а при першому з десяти – рівень довіри зменшується до 43,8 %, що вже є меншим за половину.

Таблиця 2.1

Стан довіри до працівника зі сторони працюючого колективу при заданому факторі $X_M = 10$

Фактор X_I	Види залежностей						
	$y=1-x^4$	$y=1-x^3$	$y=1-x^2$	$y=1-x$	$y=1-x^{\frac{1}{2}}$	$y=1-x^{\frac{1}{3}}$	$y=1-x^{\frac{1}{4}}$
0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1	100,0	99,9	99,0	90,0	68,4	53,6	43,8
2	99,8	99,2	96,0	80,0	55,3	41,5	33,1
3	99,2	97,3	91,0	70,0	45,2	33,1	26,0
4	97,4	93,6	84,0	60,0	36,8	26,3	20,5
5	93,8	87,5	75,0	50,0	29,3	20,6	15,9
6	87,0	78,4	64,0	40,0	22,5	15,7	12,0
7	76,0	65,7	51,0	30,0	16,3	11,2	8,5
8	59,0	48,8	36,0	20,0	10,6	7,2	5,4
9	34,4	27,1	19,0	10,0	5,1	3,5	2,6
10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Примітка: розроблено автором.

Графічно можна представити даний матеріал на двох рисунках. На рис. 2.3 наведено зміну рівня довіри до працівника при заданому факторі $X_M = 10$ і зміні фактора X_I ; на рис. 2.4 наведено зміну рівня довіри до працівника при заданому факторі $X_M = 10$ і зміні фактора X_I .

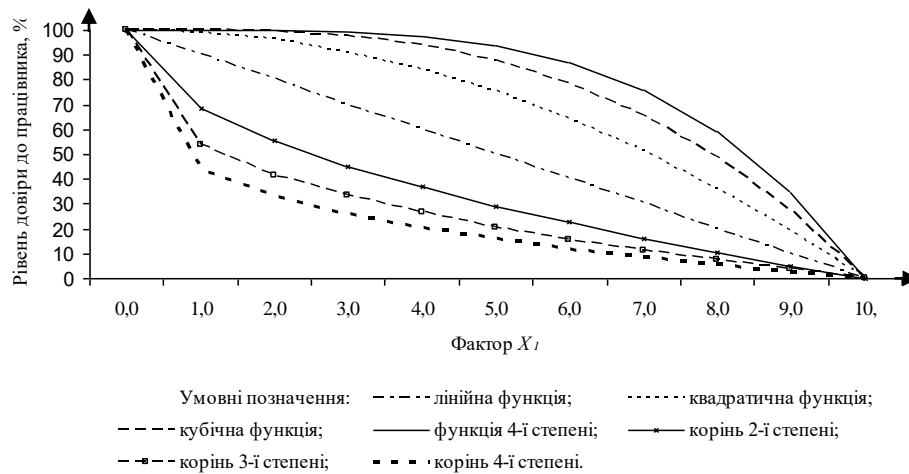


Рис. 2.3. Динаміка рівня довіри до працівника зі сторони працюючого колективу при заданому факторі $X_M = 10$.

Примітка: розроблено автором.

Таблиця 2.2

Стан довіри до працівника зі сторони працюючого колективу при заданому факторі $X_M = 5$

Фактор X_I	Види залежностей						
	$y = 1 - x^4$	$y = 1 - x^3$	$y = 1 - x^2$	$y = 1 - x$	$y = 1 - x^{\frac{1}{2}}$	$y = 1 - x^{\frac{1}{3}}$	$y = 1 - x^{\frac{1}{4}}$
0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1	99,8	99,2	96,0	80,0	55,3	41,5	33,1
2	97,4	93,6	84,0	60,0	36,8	26,3	20,5
3	87,0	78,4	64,0	40,0	22,5	15,7	12,0
4	59,0	48,8	36,0	20,0	10,6	7,2	5,4
5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Примітка: розроблено автором.

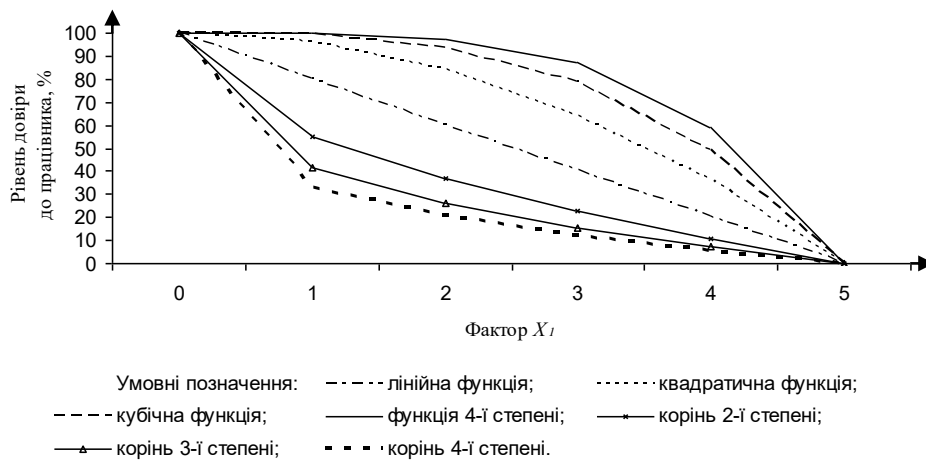


Рис. 2.4. Динаміка рівня довіри до працівника зі сторони працюючого колективу при заданому факторі $X_M = 5$.

Примітка: розроблено автором.

За даними табл. 2.3 побудовано рис. 2.4. У даному випадку дві функції $y=1-x^{\frac{1}{3}}$ і $y=1-x^{\frac{1}{4}}$ показали результат, який може трактуватися як однаковий – при першому ж прогулі із 5 можливих рівень довіри до працівника є меншим за 50 %.

Фактор завантаженості виробництва та інтенсивності робіт впливає на функціональну залежність таким чином: чим більша завантаженість та інтенсивність, тим більше наближається степінь від 1 до 0 (тобто спочатку степінь 0,5; потім 0,(3); потім 0,25 і т.д.). Якщо присутній корінь 4-ї степені, то одного прогулу із 10-ти можливих вистачає для зменшення довіри до рівня 43,8% (тобто меншого, за 50%). Чим менш завантажене виробництво, тим більше прогулів допускається, але при настанні критичної кількості прогулів рівень довіри зменшиться до нуля в будь-якому випадку.

При оцінюванні рівня економічної довіри органів ДПС до машинобудівного підприємства необхідно враховувати досвід попередніх перевірок, який буде представлено у вигляді коефіцієнтів. Математично питома вага коефіцієнтів при проведенні щораз нових перевірок подана у табл. 2.3 (питома вага коефіцієнтів у їх сумі представлена у відсотках).

Таблиця 2.3

Питома вага коефіцієнтів при зростанні кількості перевірок підприємства

i	$\sum_{i=1}^n i$	Питома вага, %									
		100,00	33,33	16,67	10,00	6,67	4,76	3,57	2,78	2,22	1,82
1	1	100,00	33,33	16,67	10,00	6,67	4,76	3,57	2,78	2,22	1,82
2	3	-	66,67	33,33	20,00	13,33	9,52	7,14	5,56	4,44	3,64
3	6	-	-	50,00	30,00	20,00	14,29	10,71	8,33	6,67	5,45
4	10	-	-	-	40,00	26,67	19,05	14,29	11,11	8,89	7,27
5	15	-	-	-	-	33,33	23,81	17,86	13,89	11,11	9,09
6	21	-	-	-	-	-	28,57	21,43	16,67	13,33	10,91
7	28	-	-	-	-	-	-	25,00	19,44	15,56	12,73
8	36	-	-	-	-	-	-	-	22,22	17,78	14,55
9	45	-	-	-	-	-	-	-	-	20,00	16,36
10	55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,18

Примітка: розроблено автором.

Результати, наведені у табл. 2.1, вказують на те, що 1) питома вага результатів i -ї перевірки зменшується зі збільшенням кількості перевірок

(спадний характер чисел горизонталей); 2) результати «новіших» перевірок є вагомішими від «старіших» (зростаючий характер чисел вертикалей).

Таким чином, за формулою (3) можна обчислити рівень економічної довіри органів ДПС до підприємства, який можна врахувати при виборі наступних об'єктів перевірки. Так, платники податків за рівнем ризику поділені на три групи – платники з незначним ступенем ризику, середнім і високим [4]. Відповідно, частота перевірок – найменша для першої групи і найбільша – для третьої.

Кожна перевірка має свою вартість. Так, розрізняють вартість перевірки для органів ДПС і вартість перевірки для підприємства-об'єкта перевірки [84, с. 171-175].

Вартість перевірки для органів ДПС включає витрати на заробітну плату працівників інспекції з нарахуваннями у вигляді єдиного соціального внеску і витрати на документальне оформлення перевірки (при плануванні перевірок та оформленні їх результатів).

Вартість перевірки для підприємства включає витрати на зарплату (разом з витратами на єдиний соціальний внесок) працівників, які відволікаються на момент перевірки від виконання своїх основних обов'язків, а також матеріальні витрати на обслуговування самої перевірки (наприклад, витрати на копіювання документів).

Таким чином підприємство може уникнути витрат, пов'язаних з перевірками, при високому рівні економічної довіри до нього зі сторони ДПС. Але не всі підприємства можуть уникнути перевірок – великих платників податків органи ДПС перевіряють часто. Тому недовіра до великих платників податків вже закладена апріорі. З багатьма малими платниками податків інша ситуація – органи ДПС самі складають план-графік перевірок, тому рівень економічної довіри тут можна врахувати.

Також підприємство може уникнути витрат, пов'язаних з фінансовими санкціями проти підприємства-об'єкта перевірки, якщо виявляться порушення податкового законодавства.

Тому у підприємства може виникнути економія, тобто економічний ефект від високого рівня економічної довіри до нього зі сторони ДПС.

У табл. 2.4 наведено стан економічної довіри до гривні за період 2007-2014 рр.

Таблиця 2.4

Функції грошей	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Засіб заощадження	58,1	46,0	34,4	38,8	14,8	16,9	19,0	11,9
Засіб обігу	84,8	82,6	67,4	70,0	19,6	20,3	21,6	14,9

Примітка: обчислено автором за даними НБУ (джерело: www.bank.gov.ua).

Отримані дані свідчать про те, що рівень економічної довіри до гривні як до засобу заощадження у докризовий період був критично низьким, але більшим 50%, а в умовах кризи зменшився до 11%. Завершення панічних настроїв у населення спричинило збільшення даного рівня економічної довіри до гривні, але його рівень не досягає навіть докризового значення. Отож, що функцію засобу заощадження виконують інші валюти. Це негативна сторона грошового обігу України, що відбивається на національному господарстві.

У табл. 2.5 наведено динаміку власного капіталу машинобудівних підприємств (умовне позначення у табл. 2.5 – *Вк*, тис. грн) і стан економічної довіри власників до них (умовне позначення у табл. 2.5 – *Р_{ДВП}*, %).

Розрахунки дають змогу стрверджувати, що у двох підприємств, а саме ВАТ «Барський машинобудівний завод» і ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», динаміка власного капіталу була зростаючою. Саме це забезпечило максимально високий рівень економічної довіри у досліджуваному діапазоні часу – 100 %.

Рівень економічної довіри постачальників до підприємства варто оцінити таким чином: підприємство є постачальником, тому з досвіду взаємодії може визначити рівень економічної довіри до покупця, а це означає рівень економічної довіри постачальника до покупця. До уваги братиметься досвід виконання зобов'язань.

Таблиця 2.5

Динаміка величини власного капіталу, стан економічної довіри власників до підприємства

Номери підприємств	Умовні позначення:	Інформація про підприємства станом на кінець року							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Вк, тис. грн.	984,7	1214,7	1156	394	-23	2456	2456	2456
	Двп, %	-	100	83	20	0*	71	71	71
2	Вк, тис. грн.	32236,1	34141	34915	36419	37798	39201	40627	44322
	Двп, %	-	100	100	100	100	100	100	100
3	Вк, тис. грн.	24453	16394	11530	2246	-2183	-30215	-35144	*
	Двп, %	-	50,4	30,8	4,8	0 (-4,3)	0 (-38,2)	0 (-41,8)	*
4	Вк, тис. грн.	36025,8	89123	86147	70990	68906	60413	58340	52075
	Двп, %	-	100	93,5	66,2	63,0	51,3	48,6	41,3
5	Вк, тис. грн.	88459,4	123216	146242	115759	82559	55051	9954	**
	Двп, %	-	100	100	65,5	39,3	23,2	3,5	**
6	Вк, тис. грн.	292972	341137	380456	411427	473330	616656	689377	779506
	Двп, %	-	100	100	100	100	100	100	100
7	Вк, тис. грн.	67842,9	92496	82474	160120	80943	54314	46382	**
	Двп, %	-	100	80,4	88,9	31,2	19,0	15,8	**
8	Вк, тис. грн.	6255,4	1273	1329	-971	-1901	1765	1765	**
	Двп, %	-	11,3	11,8	0 (-7,1)	0 (-13,1)	9,7	9,7	**
9	Вк, тис. грн.	187507	168521	139406	120359	109076	83305	67172	57477
	Двп, %	-	81,6	59,2	47,3	41,0	28,6	21,8	18,1

Примітки: розроблено автором на основі статистичних даних; номери підприємств: 1 – ДП «Аргентум», 2 – ПАТ «Барський машинобудівний завод», 3 – ВАТ «Краснолуцький машинобудівний завод», 4 – ПАТ «Красилівський машинобудівний завод», 5 – ПуАТ "Дрогобицький завод автомобільних кранів", 6 – ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», 7 – ПАТ «Ковельсьільмаш», 8 – ПАТ «Галещинський машинобудівний завод сільськогосподарських машин та обладнання», 9 – ПАТ «Черкаський автобус»; від'ємні розрахункові значення рівня економічної довіри наведено у дужках біля нуля. Це означає, що рівень економічної довіри дорівнює нулю, але розрахункові значення теж наведено як проміжні. Такі значення отримано у випадках від'ємного значення власного капіталу, що є одним з основних сигналів про ймовірне банкрутство підприємства; * підприємство у 2014 р. потрапило в зону АТО (тому дані отримати неможливо); ** відсутня інформація про підприємство.

У табл. 2.6 наведено стан економічної довіри підприємств-постачальників до своїх покупців (замовників), за період 2007-2014 рр.

Таблиця 2.6

Стан економічної довіри підприємств-постачальників до своїх покупців
(замовників), %

Назва підприємства	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ДП «Аргентум»	100	99	97	98	99	100	99	98
ВАТ «Барський машинобудівний завод»	100	99	97	97	98	99	100	99
ВАТ «Краснолуцький машинобудівний завод»	99	99	96	98	100	99	99	*
ПАТ «Красилівський машинобудівний завод»	100	99	98	98	97	98	100	97
ПуАТ "Дрогобицький завод автомобільних кранів"	99	97	97	98	97	99	99	97
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	99	98	98	97	98	99	98	97
ПуАТ «Ковельсільмаш»	100	98	97	100	99	99	99	98
ПуАТ «Галещинський машинобудівний завод сільськогосподарських машин та обладнання»	100	99	98	97	99	98	100	97
ПуАТ «Черкаський автобус»	99	97	97	98	97	97	98	97
ТзОВ ВКФ «Ром ЛТД»	100	100	100	100	100	99	100	99

Примітка: дані таблиці 2.6 сформовані за методом експертних оцінок; * підприємство у 2014 р. потрапило в зону АТО (тому дані отримати неможливо).

Падіння рівня економічної довіри у 2014 р. у порівнянні з попередніми роками пов'язано зі зміною деяких пунктів в укладених договорах з ініціативи покупців. Причиною цьому виступили кризові події, у тому числі й антитерористична операція на сході України, яка спричинила негативні зміни в економічній системі України (яка складається з виробничого, фінансового секторів, сфери послуг і державного сектору економіки), що певним чином (прямим і непрямим) вплинуло на діяльність машинобудівних (і не тільки) підприємств.

Економічна довіра підприємств до постачальників може оцінюватися як економічна довіра до товару, адже у цій категорії враховано певні очікування щодо властивостей і якостей товару, який підприємства закупають у постачальників. У табл. 2.7 наведено стан економічної довіри підприємств до постачальників.

Стан економічної довіри підприємств до постачальників, %

Назва підприємства	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ДП «Аргентум»	100	100	100	100	100	100	100	100
ВАТ «Барський машинобудівний завод»	100	100	100	100	100	100	100	100
ВАТ «Краснолуцький машинобудівний завод»	100	100	99	100	100	100	100	*
ПАТ «Красилівський машинобудівний завод»	100	100	100	100	100	100	100	100
ПуАТ "Дрогобицький завод автомобільних кранів"	99	99	99	100	100	100	100	99
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	100	100	100	100	100	100	100	100
ПуАТ «Ковельсільмаш»	100	100	100	100	100	100	100	100
ПуАТ «Галещинський машинобудівний завод сільськогосподарських машин та обладнання»	100	100	100	100	100	100	100	100
ПуАТ «Черкаський автобус»	100	100	100	100	100	100	100	99
ТзОВ ВКФ «Ром ЛТД»	100	100	100	100	100	100	100	100

Примітка: дані таблиці 2.7 сформовані за методом експертних оцінок; * підприємство у 2014 р. потрапило в зону АТО (тому дані отримати неможливо).

Дані з таблиць 2.6 і 2.7 вказують на те, що в умовах кризи рівень економічної довіри похитнувся у низці підприємств, що наводить на такий висновок: рівень економічної довіри між економічними партнерами враховує поведінку лише партнерів, але не вплив зовнішнього середовища, проте у зовнішньому середовищі можуть виникнути такі умови, при яких економічний партнер буде знижувати рівень економічної довіри до нього. Питання – чи спеціально (усвідомлено) так поводитиметься економічний партнер, чи у нього вибору не буде – необхідно досліджувати додатково.

Доцільно згадати про фінансові результати та результативність діяльності підприємств. У табл. 2.8 наведено динаміку фінансових результатів машинобудівних підприємств у 2007-2014 рр. і зустрічаються такі умовні

позначення: V_{Π} – валовий прибуток, тис. грн.; O_{Π} – операційний прибуток, тис. грн.; $Ч_{\Pi}$ – чистий прибуток, тис. грн.

Таблиця 2.8

Динаміка фінансових результатів машинобудівних підприємств у 2007-2014 рр.,
тис. грн.

Номери підприємств	Умовне позначення	Роки							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	V_{Π}	6325	9292	7665	10258	10588	9494	8245	15809
	O_{Π}	2115	2938	1901	3093	3189	3756	2089	4999
	$Ч_{\Pi}$	1250	1800	774	1504	1379	1952	877	3695
2	V_{Π}	-379	-1602	-792	-4258	505	-1244	-5101	*
	O_{Π}	-12321	-7479	-4864	-9278	-4272	-5583	-13940	*
	$Ч_{\Pi}$	-13632	-7773	-4723	-9030	-4272	-5583	-13940	*
3	V_{Π}	8190	9164	8675	3953	3735	3549	950	3379
	O_{Π}	1246	2968	3949	4373	4596	5442	1458	7493
	$Ч_{\Pi}$	498	583	-398	167	214	1691	300	-530
4	V_{Π}	67736	83789	56553	2943	11010	1369	-4735	**
	O_{Π}	44516	58147	23486	-21791	-18479	29213	-35509	**
	$Ч_{\Pi}$	34088	34757	13814	-30483	-33200	-27508	-41676	**
5	V_{Π}	91088	91174	88656	115097	**	230703	153926	124321
	O_{Π}	47636	63526	56735	57894	**	161589	108828	76672
	$Ч_{\Pi}$	31089	48501	39319	30971	**	124463	70348	81347
6	V_{Π}	11925	12038	3039	2372	4382	6303	-923	**
	O_{Π}	-1681	-8990	-7848	-5375	1166	-6740	-6513	**
	$Ч_{\Pi}$	816	747	-9966	-8932	-688	-12390	-9708	**
7	V_{Π}	1227	3350	3344	3338	4068	1150	**	**
	O_{Π}	-2638	-3320	1222	-814	268	-2018	**	**
	$Ч_{\Pi}$	-2258	-4982	56	2269	-813	-2881	**	**
8	V_{Π}	47102	42739	11354	9494	20892	42248	16507	38593
	O_{Π}	30509	-10806	-1088	-5604	-4695	-4072	5709	-6454
	$Ч_{\Pi}$	18308	-18986	-29110	-19047	-11613	-9134	479	-9695

Примітки: згруповано автором за даними www.smida.gov.ua; номери підприємств: 1 – ПАТ «Барський машинобудівний завод», 2 – ВАТ «Краснолуцький машинобудівний завод», 3 – ПАТ «Красилівський машинобудівний завод», 4 – ПуАТ «Дрогобицький завод автомобільних кранів», 5 – ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», 6 – ПАТ «Ковельсьільмаш», 7 – ПАТ «Галещинський машинобудівний завод сільськогосподарських машин та обладнання», 8 – ПАТ «Черкаський автобус»; * підприємство у 2014 р. потрапило в зону АТО (тому дані отримати неможливо); ** відсутня інформація про підприємство.

Отримані дані доводять, що фінансово-економічна криза 2008 р. поглибилася у 2009 р. Також можна обчислити показники результативності діяльності

машнобудівних підприємств (табл. 2.9, у якій наведено умовні позначення: R_B – рентабельність виробництва, %, R_{Π} – рентабельність продажів, %), а саме:

1) рентабельність виробництва – за формулою

$$R_B = \frac{Ч_{\Pi}}{C} \times 100\%, \quad (2.32)$$

де R_B – рентабельність виробництва, %; $Ч_{\Pi}$ – сума чистого прибутку, тис. грн.; C – собівартість реалізованої продукції, тис. грн.;

2) рентабельність продажів – за формулою

$$R_{\Pi} = \frac{O_{\Pi}}{Ч_{Д}} \times 100\%, \quad (2.33)$$

де R_{Π} – рентабельність продажів, %; O_{Π} – величина операційного прибутку, тис. грн.; $Ч_{Д}$ – чистий дохід від реалізованої продукції, тис. грн.

Таблиця 2.9

Результативність діяльності машинобудівних підприємств у 2007-2014 рр.

Номери підприємств	Умовне позначення	Роки							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	R_B	3,6	3,7	1,7	2,5	2,1	2,7	1,4	4,6
	R_{Π}	5,2	5,1	3,6	4,5	4,3	4,6	2,9	5,2
2	R_B	-39,8	-19,4	-32,6	-35,8	-9,3	-13,2	-30,5	*
	R_{Π}	-36,3	-19,5	-35,6	-44,2	-9,2	-13,6	-34,4	*
3	R_B	0,9	1,2	-2,1	0,8	0,7	4,7	2,7	-3,7
	R_{Π}	2,1	5,1	14,2	17,2	13,0	13,9	12,0	42,3
4	R_B	13,0	14,7	17,3	-68,3	-45,5	-49,8	-177,9	**
	R_{Π}	13,5	18,2	17,2	-45,8	-22,0	51,6	-190,0	**
5	R_B	17,4	25,7	17,7	11,2	**	26,5	17,8	21,4
	R_{Π}	17,7	22,7	18,3	14,8	**	23,0	19,8	15,2
6	R_B	1,0	0,9	-17,7	-17,3	-1,6	-32,3	-90,9	**
	R_{Π}	-1,7	-9,2	-13,2	-10,0	2,4	-15,1	-66,7	**
7	R_B	-8,0	-11,9	0,2	10,0	-3,1	-15,7	**	**
	R_{Π}	-8,9	-7,4	4,5	-3,1	0,9	-10,4	**	**
8	R_B	4,1	-3,8	-23,9	-8,5	-5,6	-3,4	0,4	-4,2
	R_{Π}	6,2	-2,0	-0,8	-2,4	-2,1	-1,3	4,4	-2,4

Примітки: обчислено автором на основі статистичних даних (джерело: www.smida.gov.ua); номери підприємств такі, як у табл. 2.8; * підприємство у 2014 р. потрапило в зону АТО (тому дані отримати неможливо); ** відсутня інформація про підприємство.

Економічний зміст цих показників такий: рентабельність виробництва означає прибутковість здійснених витрат на собівартість реалізованої продукції і показує, скільки копійок чистого прибутку приносить кожна витрачена гривня; рентабельність продажів означає прибутковість операційної діяльності машинобудівного підприємства і показує, скільки копійок операційного прибутку отримує підприємство за реалізацію продукції.

Дані, наведені у табл. 2.9, доводять, що найнижчою результативністю розглянутих машинобудівних підприємств була у 2013 р.

Для власників підприємства важливою є інформація про прибутковість їхніх вкладів, що відображає показник рентабельності власного капіталу:

$$R_{BK} = \frac{Ч_{П}}{B_K} \times 100\% , \quad (2.34)$$

де R_{BK} – рентабельність власного капіталу, %; $Ч_{П}$ – сума чистого прибутку, тис. грн.; B_K – величина власного капіталу, тис. грн.

Динаміку прибутковості власного капіталу машинобудівних підприємств наведено у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Динаміка прибутковості власного капіталу машинобудівних підприємств

Номери підприємств	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	3,9	5,3	2,2	4,1	3,6	5,0	2,2	8,3
2	-55,7	-47,4	-41,0	-402,0	195,7	18,5	39,7	**
3	1,4	0,7	-0,5	0,2	0,3	2,8	0,5	-1,0
4	38,5	28,2	9,4	-26,3	-40,2	-50,0	-418,7	**
5	10,6	14,2	10,3	7,5	**	20,2	10,2	10,4
6	1,2	0,8	-12,1	-5,6	-0,8	-22,8	-20,9	**
7	-36,1	-391,4	4,2	-233,7	42,8	-163,2	**	**
8	9,8	-11,3	-20,9	-15,8	-10,6	-11,0	0,7	-16,9

Примітки: обчислено автором на основі статистичних даних (джерело: www.smida.gov.ua); номери підприємств такі, як у табл. 2.8; * підприємство у 2014 р. потрапило в зону АТО (тому дані отримати неможливо); ** відсутня інформація про підприємство.

Дані, наведені у табл. 2.10, свідчать про те, що власники машинобудівних підприємств відчули фінансово-економічну кризу вже у 2008 р., але зменшення

результативності діяльності машинобудівних підприємств спостерігалось до 2010 р. Також 2013 р. був для багатьох підприємств не дуже прибутковий (тому й рентабельність власного капіталу теж невисока). Результативність деяких машинобудівних підприємств у 2014 р. зросла. Тобто не всі підприємства машинобудування змогли скористатися можливостями у 2014 р. А це відповідним чином відобразилося на результативності вкладів власників цих підприємств.

Висновки за розділом 2.

Основними методами обчислення рівня економічної довіри є методи статистики – опитування та анкетування, а також експертні методи. Експертні методи дослідження рівня економічної довіри мають суб'єктивну складову, тому їх можна використовувати лише у певних умовах, а саме, коли експертом виступає такий працівник підприємства, від рішення якого залежить доля відносин між економічними партнерами (наприклад, розроблення чи укладання контрактів).

На даний момент не існує остаточно сформованих поглядів на діапазон даних, у якому могли б знаходитися показники рівня економічної довіри (тобто область визначення функції). Досить часто економісти при розробці показників рівня довіри в економіці не ставлять конкретної області визначення функції, відсуваючи верхню границю до безмежності. У таких умовах можна прослідкувати динаміку довіри, але неможливо ввести для аналізу поріг довіри. Тому запропоновано, щоб показники економічної довіри мали область визначення [0 %; 100 %].

Оскільки економіка оперує числами, то рівень економічної довіри можна обчислити без опитувань чи анкетувань – варто вивчити досвід безпосередньої взаємодії з конкретним економічним агентом. З економічними партнерами зовнішнього середовища досвід безпосередньої взаємодії можна дослідити, вивчивши експертними методами вчасність і повноту виконання контрактів. Взаємодію із внутрішнім середовищем (працівниками) можна дослідити шляхом виставлення балів керівником кожному з працівників за вчасність і повноту виконання поставлених завдань. Бали працівникам не виставляють, але за

ключовими показниками слідкують – чи виконав важливе завдання, і як. Тому приблизні оцінки (бали) поставити реально.

Запропоновані у другому розділі роботи методи обчислення рівня економічної довіри виключають емоційну складову і спираються на вивчення досвіду безпосередньої взаємодії із партером. Це дозволяє обчислити рівень економічної довіри пост фактум.

Методи оцінювання рівня економічної довіри між економічними партнерами враховують лише досвід безпосередньої взаємодії, але не враховують впливу факторів зовнішнього середовища – кожен захищається сам. Тим не менше, у кризовий період вплив зовнішнього середовища був настільки сильним, що вплинув на рівень економічної довіри між партнерами, адже, найімовірніше, не всі підприємства змогли ефективно діяти під час негативних впливів, що призвело у зміні їхньої економічної поведінки і зменшенню рівня економічної довіри до них.

Методи обчислення рівня економічної довіри власників до підприємства ґрунтується на величині власного капіталу, коливання величини власного капіталу і коливання вартості акцій підприємства. У випадку, коли величини власного капіталу є від'ємною, розрахунки дають від'ємне значення рівня економічної довіри.

Стан економічної довіри у періоді 2007-2014 рр. такий – підприємства-контрагенти можуть функціонувати лише тоді, коли рівень економічної довіри до них є високим. Так, поріг економічної довіри підприємств-покупців до підприємств-постачальників є вищим від зворотнього і становить 99-100 % (переважно 100 %). Тобто якість продукції і розмір замовлення відповідають тим положенням, які записані у контракті. Варто наголосити, що ціна і термін поставки не враховувалися. І навпаки, поріг економічної довіри підприємств-постачальників до підприємств-покупців є нижчим від зворотнього і становить у різних випадках 97-98 %. На пониження рівня економічної довіри зіграли різноманітні уточнення укладених контрактів, в основному, у частині величини поставки.

Проаналізований період статистичних даних по підприємствах охоплює останній рік економічного зростання (2007), яке спостерігалось тривалий час, роки фінансово-економічної кризи, гостра фаза якої припала на 2008-2009 рр. і буремний 2014 р., коли політичні чинники зумовили економічну кризу у державі. Саме у період криз спостерігалось зменшення рівня економічної довіри між контрагентами, в основному, через коригування розміру замовлення, авансових платежів тощо. Деяким підприємствам вдалося нарощувати величину власного капіталу протягом всього проаналізованого періоду, тому рівень економічної довіри власників до них становив 100 %, а більша частина підприємств отримала зменшення величини власного капіталу, а в окремих з них вже у 2010-2011 рр. спостерігався рівень економічної довіри власників до підприємства 0 %.

Таким чином, було запропоновано методи оцінювання рівня економічної довіри у частині формування системи показників із врахуванням порогу економічної довіри.

Результати даного дослідження, викладені у розділі 2, докладніше висвітлено у таких працях здобувача як [20, 21, 22, 23, 27, 29, 32, 93].

РОЗДІЛ 3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОВІРИ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

3.1. Економічна довіра як один із факторів атестації кадрів

Економічна довіра до працівника є одним із елементів мотивації працівників підприємства [117]. Найкращих працівників не тільки високо цінують, але й покладають на них велику відповідальність. Оскільки довіра формується з часом, то сформувати її високий рівень можна не відразу при наймі на роботу, а тільки згодом. Тому доцільно не лише виявити яким чином зміна рівня економічної довіри впливає на кар'єрну динаміку працівника, але й надати цьому явищу науковий зміст і запропонувати порядок здійснення цієї процедури.

Отже, економічна довіра до працівника є фактором, тобто рушійною силою, а кар'єра – результатом. Це твердження є висновком з визначення економічної довіри як впевненості у надійності економічного об'єкта, що ґрунтується на знанні про нього, що береться або прямо із досвіду взаємодії. Звичайно, що взаємодія підприємства (або будь-якої іншої установи) зі своїм працівником є безпосередньою і, мабуть, лише в окремих випадках необхідно шукати додаткові відомості про його діяльність через посередників. Працівники – це внутрішнє середовище підприємства, що ще раз наголошує на безпосередній взаємодії підприємства в особі керівників різних рівнів (за якими слідкують власники) і персоналу. Тобто взаємодія між людьми [66].

У мотиваційній теорії справедливості С. Адамса сказано, що довіра підприємства до працівника має за напрямом вектора довіри співпадати із довірою працівника до підприємства. Тобто, з психологічної точки зору, у довгостроковому періоді будуть сумісними довіра і довіра, або недовіра і недовіра. У короткостроковому періоді недовіра і довіра можуть поєднуватися як бажання одного з учасників змінити формат відносин в ту чи іншу сторону (учасників у даному випадку є два – працівник і підприємство). З економічної

точки зору формату недовіра-недовіра бути не може, адже це означає недовіру працівникові виконання нових завдань і виникає питання: «А за що йому гроші платити?». Тому в загальному випадку це означає звільнення працівника від виконання обов'язків і звільнення з місця роботи. У конкретних випадках можуть бути проведені виховні заходи з працівником з метою втримати його на місці праці. Але це в короткотривалих періодах. Довго зривів роботи і тотальних помилок терпіти ніхто не буде.

Виникає питання про межу між відносною довірою і відносною недовірою. У публікації [52] це названо порогом довіри і вказано, що поріг довіри залежить від індивідуальних особливостей та від конкретного досвіду взаємодії. Варто погодитися з таким трактуванням, адже на фінансовому ринку порогом довіри може бути 50%, а при взаємодії із працівником чи основним постачальником – рівень понад 50 % (наприклад, 75 % або 80 %). У кожній конкретній ситуації діють різні фактори і є різна значимість факторів. Тому у даному дослідженні буде розглянуто загальну методику, а в кожному конкретному випадку визначати поріг довіри повинен безпосередній керівник працівника (далі мова піде про довіру до працівника і врахування її рівня при атестації кадрів).

До працівників різних категорій поріг довіри може бути різним. Наприклад, рівень довіри до касира, який працює з великими сумами, є більшим, ніж до прибиральника; до інженера, який працює у конструкторському відділі високотехнологічного виробництва галузі шостого технологічного укладу – інший (мабуть, що менший, ніж більший, а ймовірність помилки висока, адже уклад розпочався на початку 2000-х рр.), ніж до інженера, що працює у конструкторському відділі підприємства галузі, що належить до, скажімо, четвертого технологічного укладу (тут ймовірність помилки є меншою, адже галузь виникла у 1930-х рр.): вибухи космічних ракет, які стали причиною загибелі космонавтів, є дуже вагомою помилкою, яка знижує рівень довіри до всього конструкторського бюро, частіше траплялися раніше, у період зародження і розвитку галузі, ніж у часи сьогодення.

У даному дослідженні не розглянуто підходів щодо визначення порогу довіри до працівників. Відповідно, до керівника підрозділу і його заступників поріг довіри буде вищим, ніж до інших працівників даного підрозділу [5].

Виключенням є лише випадки, коли довіра і недовіра мають майже однакове, наближене до порогу довіри, значення. Це пояснюється тим, що невеликий діапазон значень в межах порогу довіри є діапазоном невизначеності (важко визначити, чи це довіра, чи недовіра). Вивчення діапазону невизначеності рівня економічної довіри не входить у цілі даного дослідження, оскільки метою дослідження, відповідно до теми, є вивчення діапазону довіри.

Важко сказати, якими мають бути рівні економічної довіри підприємства до працівника і працівника до підприємства для досягнення: а) задовільних результатів (працівника – праці, підприємства – фінансових, тобто прибутку); б) добрих результатів; в) найкращих, ідеальних результатів (пов'язаних із агресивними планами підприємства щодо захоплення ринку, поглинання конкурентів, реалізації планів щодо подолання наслідків кризових явищ, або недружніх дій інших осіб тощо). Таким питанням займається психологія, а в даному дослідженні вже сказано про напрями векторів довіри-недовіри: вони повинні бути однонапрямленими.

Більшість розглянутих теорій мотивації (додаток Б) мають спільну думку – кожна особистість прагне самореалізуватися в житті. Розходження думок зумовлює механізм самореалізації. Тому при поділі на кластери варто враховувати думку працівника про можливість його самореалізації в організації (це перший фактор). Також важливим чинником, який також має бути врахованим, є погляди працівника на рівень справедливості в організації. Про рівень справедливості говориться у теорії справедливості С. Адамса. Це єдина теорія, де виявляється довіра працівника до організації (решта – довіра до працівника).

Тепер варто сказати про довіру працівників до підприємства, або до керівників, які прямо впливають на такі показники підприємства як справедливість, можливість самовиразитися (самоактуалізуватися), про що вже

йшлося в теоріях мотивації, наявність порядку тощо. У даному дослідженні під довірою працівників до підприємства варто розуміти довіру працівників до його керівників і власників. Критерій на дослідження довіри працівників до організації вже розроблений і має назву «Тест на лояльність працівників до організації». Застосування цього тесту дає можливість виділити працівників, які складають ядро організації від тих, які формують його периферію. Тест не дає можливості оцінити рівень довіри у відсотках, що ускладнює задачу. Однак при атестації кадрів варто враховувати не лише рівень економічної довіри до працівника, але й належність працівника до ядра (периферії). Оучі в теорії «Z» довів, що для працівників важливими є довірчі взаємини і віра в загальні цілі організації. Тест на лояльність дає можливість порівняти цілі організації з цілями працівника.

Тому рівень економічної довіри до працівника при атестації кадрів варто розглядати разом із лояльністю працівника до організації.

Результати досліджень щодо лояльності працівників органів внутрішніх справ до своєї організації наведено у статті к.с.н. Ю. Свеженцевої «Лояльність до організації та організаційна поведінка» [153], де за критерієм лояльності працівників поділено на сім кластерів. Факторами, які впливають на лояльність працівників до організації, у дослідженні Ю. Свеженцевої є конструкти «Справедливість-несправедливість» (який, як обґрунтовано вище, впливає із теорії справедливості С. Адамса), «Порядок-безлад», «Розумність-абсурд», «Я-анти-Я» (що дає відповідь, чи працівник вважає, що він може самореалізуватися в організації. Це впливає із теорій мотивації і обґрунтовано вище). Тому результати дослідження Ю. Свеженцевої взяті за основу для співставлення лояльності із економічною довірою.

Ще раз варто зазначити, що на сім кластерів поділено всіх працівників, хоча у працівників двох останніх кластерів найгіршою є лояльність, але за низьку лояльність їх звільняти заборонено (хоча виникає думка, що варто), але низьку лояльність варто врахувати при кар'єрному рості таких працівників. Тому виходимо з умови, що на підприємстві є сім кластерів працівників і всі вони працюють.

Рівень економічної довіри до працівника прямо впливає на завдання, які в перспективі ставитиме керівник підлеглому. Високий рівень економічної довіри до працівника характеризується тим, що керівник ставить йому складніші, важливіші, відповідальніші завдання. «Підйом планки» може відбуватися поступово протягом певного періоду часу, а може відбуватися протягом короткого періоду (інколи навіть раптово). Перший варіант передбачає поступове підвищення рівня економічної довіри у процесі набуття досвіду взаємодії. Другий варіант характерний для напруженої ситуації, коли протягом невеликого терміну працівникам поставлено важливе завдання. Тоді у керівника немає часу перевіряти підлеглих на довіру-недовіру досвідом взаємодії для того, щоб доручити їм виконання певної частини даної роботи. Із ситуації треба виходити за допомогою тих довірчих зв'язків, які є і часу на сумніви немає. Тоді економічна довіра формується протягом короткого періоду. Основне – наявність одного важливого завдання перед всім колективом.

З ростом економічної довіри працівник отримує нові завдання в межах посадової інструкції. Коли ріст складності, важливості, відповідальності завдань не може зростати для даної посади, то керівник у межах своїх повноважень може перевести працівника на таку посаду, яка містить більш відповідальні (чи складні) завдання. Тому високий рівень економічної довіри позитивно впливає на кар'єрний ріст працівника.

Тепер варто розглянути іншу ситуацію – коли у працівника зменшується рівень економічної довіри. Такий працівник невчасно, або не у повному обсязі (у цю категорію попадають також неякісно зроблені завдання) виконує покладені на нього завдання. Такого працівника залучають до виконання найменш відповідальних завдань (або найлегших завдань). Тобто зменшення економічної довіри до працівника негативно впливає на його кар'єру.

Крім того, працівникам передбачена премія, яка дається працівникам, за добру роботу (вчасне і повне виконання завдань протягом певного терміну). Оскільки для виконання важливих і відповідальних завдань, а також завдань

підвищеної складності працівник прикладає більше зусиль, то премії, як правило, дають саме таким працівникам.

Звичайно, що при незмінному рівні економічної довіри при всіх інших рівних умовах працівникові ставитимуть завдання незмінної складності, важливості чи відповідальності.

Якщо крім економічної довіри до працівника врахувати ще й лояльність, то рівень економічної довіри до працівника варто розглядати окремо в кожному кластері лояльності і тоді вже робити висновки про подальшу кар'єру такого працівника.

Також варто мати на увазі, що при кар'єрному рості враховуються знання працівника. Кожному керівнику необхідно мати таких заступників, сумарні знання яких покривають весь обсяг роботи. Рівень знань і економічна довіра не є тотожними поняттями. Відповідно до знань (вмінь) працівника йому ставляться завдання. Є така категорія людей (особистостей), яких характеризують словом «ненадійний». Тобто така особистість володіє знаннями, але може підвести в роботі. Варто нагадати, що економічна довіра – це впевненість у надійності економічного об'єкта, яка базується на уявленні, або знанні про нього. Надійність є наслідком поведінки працівника. Якщо є знання (вміння) і поведінка, спрямована на досягнення поставлених цілей (виконання поставлених завдань), то з часом збільшується рівень економічної довіри до працівника. У тому випадку, коли знання (вміння) не підкріплюються поведінкою (може зробити, але уникає вирішення завдань), то економічної довіри до працівника бути не може.

Завдання варто поділити на дві групи: до першої групи слід віднести завдання, для виконання яких необхідна взаємодія працівника із неживою природою (наприклад, фізична праця у складних умовах) і взаємодія з іншими працівниками на основі горизонтальних зв'язків (і, звичайно взаємодія із безпосереднім керівником по вертикальних зв'язках «вгору»), а до другої – завдання, для виконання яких необхідна взаємодія з іншими працівниками переважно по вертикальних зв'язках (тобто завдання, спрямовані на організування інших працівників). Із комбінованих завдань (таких, що містять

елементи першої і другої груп) варто виокремити елементи першої і другої груп і розглянути їх окремо.

Тому під складнішими завданнями слід розуміти завдання першої групи, а під важливішими – другої. Як приклад: збільшення складності означає виконання робітничих завдань за менший термін (якщо дозволяє технологія), або у важких чи небезпечних умовах; збільшення важливості завдань означає роботу над важливим об'єктом, де необхідний відповідний рівень організованості працівників, тобто це означає завдання організувати працівників відповідним чином (як правило, такі повноваження дає керівна посада).

Одразу варто зазначити, що роботодавцю насамперед потрібно скласти профіль [69]. Під профелем розуміють опис компетенцій, досвіду та анкетних даних, необхідних для виконання конкретної роботи в конкретній організації [69, с.15]. Компетенція включає як індивідуально-особистісні характеристики (наприклад, стресостійкість, креативність, схильність до командної роботи), так і навички (наприклад, вміння вести переговори) [69, с.15]. І вже тоді всіх кандидатів на посаду необхідно приміряти під цей профіль [69, с.13] і розподіляти за критерієм «підходить – не підходить» працівник для складеного профілю. Це перше, що необхідно робити роботодавцеві. І вже тоді враховувати рівень економічної довіри до працівника і лояльність працівника до організації.

Залежно від того, які завдання виконуватиме працівник краще, йому доцільніше або доручати виконання важчих завдань (перевести на посаду, яка передбачатиме роботу у важких умовах, а в деяких випадках – зробити керівником нижчого рівня), або доручати виконання важливіших завдань (забезпечити просування по керівних посадах).

З тими, хто має рівень довіри менший від порогу довіри варто робити серйозні виховні заходи, адже то є підставою для недовіри нових завдань, зменшення дорученого обсягу роботи і, вкінці, звільнення. Крім того, щойно найнятий працівник має рівень економічної довіри у розмірі порогу довіри, що вже є підставою для звільнення тих, у кого рівень економічної довіри є меншим за поріг довіри.

З тими, хто працює на керівних посадах, ситуація інакша. Звільнення (або пониження) відбуваються, натомість пропонуються ті працівники, які вже пропрацювали певний термін і зарекомендували себе надійними працівниками.

Отож, відповідно до дослідження Ю. Свеженцевої [153] можна розглянути економічну довіру до працівників у семи кластерах. Докладну характеристику кластерів наведено у додатку В [153].

У всіх випадках час-від-часу варто проводити тестування працівників на лояльність до організації (підприємства). З якими інтервалами необхідно робити такі заходи – на вибір керівництва підприємства. Єдине, що можна тут використати (з позицій психології) – це результати розгляду теорій структури особистості. Дані теорії (К.К. Платонова і В.М. М'ясищева) [80, с. 39-43] сходяться на тому, що для перегляду цілей і цінностей особистістю необхідний певний час (Платонов вказав на спрямованість особистості, до якої входять бажання, ідеали, світогляд, і яка формується в процесі виховання, що потребує наявності часу [80, с. 39], а М'ясищев розглядає особистість як систему ставлень, де сприйняття та оцінка об'єктів оточення, людей і самої себе входить у пізнавальний компонент. Всі компоненти пов'язані між собою і становлять єдину, пов'язану досвідом історичну систему [80, с. 42]). Це обґрунтовує твердження про те, що цілі і цінності працівника змінюються повільно. Тому при всіх інших рівних умовах перевіряти працівників на лояльність можна рідше, ніж оцінювати рівень довіри до працівника. У форс-мажорних ситуаціях це правило може не діяти (як і більшість правил і законів економіки). Також варто зауважити, що функціональна структура особистості змінюється не лише з плином часу (залежно від віку), але і при патологічному розвитку соціальними змінами [80, с. 41]. Тому в окремих випадках тест на лояльність доцільно проводити частіше, ніж оцінювати рівень економічної довіри до працівника. У таких випадках керівник мав би консультуватися з психологом (якщо такий є на підприємстві), а в разі відсутності психолога – приймати рішення самому.

Оскільки Ю. Свеженцева [153] за критерієм лояльності до організації поділила працівників на сім кластерів, то доцільно запропонувати їх градацію як

рівень економічної довіри працівника до організації. Проаналізувавши характеристики всіх семи кластерів можна дійти висновку, що перші п'ять кластерів відповідають відносній довірі працівників до організації, а два останніх – відносній недовірі. Але в організаціях зустрічаються всі кластери, а у деяких випадках немає достатньої кількості працівників перших п'яти кластерів для виконання всього обсягу роботи. Тому проміжок відносної довіри (від порогу довіри до 100%) доцільно поділити між всіма кластерами (а не першими п'ятьма) пропорційно (класифікацію наведено від сьомого до першого).

Формула поділу між кластерами така: у першу чергу обчислюється діапазон відносної довіри. Нехай порогом довіри буде $x\%$, тоді діапазоном довіри буде діапазон $100\% - x\%$.

Цей діапазон варто розбити на сім груп, пропорційно до семи кластерів лояльності:

$$Kрок = \frac{100\% - x\%}{7} \quad (3.1)$$

Тоді можна обчислити проміжки рівнів економічної довіри:

$$d \in ((x + (n-1) \times Kрок)\%; (x + n \times Kрок)\%), \quad (3.2)$$

де x – поріг економічної довіри до працівника; n – номер кластеру, взятий у зворотньому порядку (сьомий кластер стає першим, перший – сьомим).

Отриману градацію доцільно перенести на економічну довіру керівників до працівника (а, при необхідності, ще й працівників до працівника) і враховувати її значення у кожному кластері.

З метою спрощення подачі матеріалу варто ввести додаткові змінні, а саме:

$$\begin{aligned} d_1 \in ((x + 6 \times Kрок)\%; 100\%]; & \quad d_2 \in ((x + 5 \times Kрок)\%; (x + 6 \times Kрок)\%]; \\ d_3 \in ((x + 4 \times Kрок)\%; (x + 5 \times Kрок)\%]; & \quad d_4 \in ((x + 3 \times Kрок)\%; (x + 4 \times Kрок)\%]; \\ d_5 \in ((x + 2 \times Kрок)\%; (x + 3 \times Kрок)\%]; & \quad d_6 \in ((x + Kрок)\%; (x + 2 \times Kрок)\%]; \\ & \quad d_7 \in (x\%; (x + Kрок)\%]. \end{aligned} \quad (3.3)$$

Економічний зміст виділених діапазонів економічної довіри такий: d_1 означає найвищий діапазон значень, тобто працівники з рівнем економічної довіри, які потрапили у цей діапазон мають найвищий рівень довіри; d_2 включає діапазон значень, на одиницю нижчий від максимального; d_3 включає діапазон ще

на одиницю нижчий від попереднього; d_4 є середнім діапазоном значень від порогу економічної довіри до максимального значення і т.д.; d_7 включає діапазон з найнижчими рівнями економічної довіри.

Таким чином, перший крок керівництва – перевірити працівників на лояльність до організації (підприємства) і розподілити їх по кластерах.

Перший кластер – «люди організації» (підприємства). Вони вважають, що в організації скоріше порядок, ніж безлад, скоріше розумність (сенс), ніж абсурд, їхня праця сприяє їх самореалізації. «Життєві цілі і плани цих людей значною мірою збігаються з цілями організації» [153, с. 108]. Тому керівникам різних рівнів вартує залучати таких працівників до виконання складніших, або важливіших завдань.

З позицій формування і підтримання економічної довіри до працівника на певному рівні з урахуванням лояльності варто запропонувати такий порядок атестації таких працівників.

Етап 1. Оскільки такі працівники є ядром організації і «людьми організації», то таких людей доцільно тримати на підприємстві на важливих посадах (сюди з точки зору економічної довіри до працівника варто включити саме ті посади, які передбачають виконання дуже складних, або дуже важливих завдань). У даному випадку такі особистості не мають схильності використовувати своє становище для досягнення корисливих особистих цілей (на відміну від тих особистостей, які увійшли в деякі інші кластери). Їхні цілі збігаються з цілями організації, внутрішньоособистісного конфлікту у них також немає, тому їхня діяльність принесе найбільшу користь підприємству. Виникає питання – на яких посадах ці люди принесуть найбільшу користь. Дане питання вирішується таким чином – дуже швидко нарощувати складність, або важливість поставлених їм завдань. Отож перший етап передбачає постановку завдань керівниками підлеглим на одиницю важчих і на одиницю складніших (можна одночасно, можна послідовно – на вибір керівника). Залежно від того, які завдання працівник виконає краще (якісніше, або швидше – критерій вибирає керівник залежно від ситуації), можна оприділити напрям кар'єрного росту – або вгору (керівна посада, яка передбачає

виконання важливіших завдань), або по горизонталі (посада, яка передбачає виконання складніших завдань, що деколи може поєднуватися із постановкою на керівну посаду, але переважає все-таки напрям убік, оскільки такі особистості мають схильність не стільки організовувати роботу інших працівників, скільки виконувати доручену їм роботу). Після першого етапу варто зробити тест на лояльність повторно із врахуванням нових завдань. Можна обмежитися виключно усною розмовою із працівником як він ставиться до нових завдань і що йому більше подобається – налагоджувати людські стосунки (керівники), чи працювати у складніших умовах (робітники), або виконувати складніші завдання (фахівці). Постанова складніших завдань має відповідати рівню знань працівника. Тому керівник має врахувати необхідність отримання додаткових знань працівником.

Етап 2. За результатами першого етапу можна або продовжити просування працівника у вибраному напрямку, або призупинити. Нова посада зумовить постановку складніших, або важливіших завдань. Це потребуватиме нових знань. Тому на даному етапі працівнику варто дати можливість здобути необхідний досвід (і необхідні знання) у найкоротший час. Тут необхідна взаємодія керівника і підлеглого. Зі сторони керівника вимагається постановка таких завдань, які передбачають покривання всього обсягу роботи, різних ситуацій, які є типовими для даної посади, направляти працівника на курси підвищення кваліфікації, різноманітні семінари і тренінги для отримання нових знань і вмінь. Від працівника залежать такі речі, які можна врегулювати свідомо, і які такій регуляції не піддаються. Свідомо можна оцінити ситуацію, поводитися відповідально, наполегливо тощо. Свідомо неможливо керувати часом засвоєння матеріалу. Це залежить від особистості – одним необхідний більший час для набуття нових знань, інші «схоплюють все на льоту». У процесі набуття і засвоєння нових знань працівниками виникає потреба використати це на практиці (показати результат). Тут можна виділити кмітливість працівника – як він поведеться у даній ситуації. Але засвоєння знань приходить з досвідом. Тому в одних працівників позитивний досвід виконання нових завдань (підвищеної

складності чи важливості, а може, того і того разом) буде формуватися швидше, в інших – повільніше.

Дальше залежить від рівня економічної довіри до працівника – позитивний досвід взаємодії сприятиме зростанню рівня економічної довіри до працівника, негативний – зменшенню.

Швидкість кар'єрного росту у даному кластері залежить в основному від швидкості засвоєння працівником нових знань, затребуваних при вирішенні нових завдань. Поведінка працівників, які увійшли до даного кластера є сприятливою для вирішення нових завдань (в інших кластерах поведінка може перешкоджати вирішенню нових завдань).

Форсувати кар'єрний ріст варто не для всіх працівників першого кластера, а лише для тих, у яких рівень економічної довіри попадає у діапазон d_1 . Таких працівників доцільно тримати на найвищих посадах (вони виконуватимуть найважливіші завдання), або на відповідальних посадах (виконуватимуть найважчі завдання).

Другий кластер – «люди на порозі». На їх думку, організація, в якій вони працюють скоріше абсурдна, але справедлива, у ній мало порядку, проте, вони сподіваються самореалізуватися [153, с. 109].

Працівників другого кластера можна зарахувати до зовнішніх шарів ядра працівників організації (перший кластер можна назвати внутрішнім ядром). Саме приналежність працівників до ядра підприємства зумовлює необхідність їх прискореного просування по службовій «драбині». Тому в порядку атестації працівників перший етап для тих, хто потрапив у другий кластер є такий самий, як і для першого кластера. Другий етап починається із вияснення питань: «Чому підприємство, на якому вони працюють є абсурдною організацією?» і «Чому на підприємстві є мало порядку?».

Керівники підприємства повинно зробити свої висновки із аргументів працівників. Тут є безліч варіантів, які працівники можуть привести у вигляді аргументів на дані запитання. Керівники (при можливості їм варто консультиватися із штатним психологом, якщо у штаті такої одиниці немає, то

можна скористатися аутсорсингом, тобто передати дані функції іншому підприємству, або не користуватися аутсорсингом і зробити вибір самостійно) повинні виділити об'єктивні аргументи від необ'єктивних, якщо проблема існує і становить загрозу – вирішувати її; якщо проблема не становить загрози, але є реальною – ігнорувати її деякий час; у тих випадках, коли працівник не володіє повною інформацією про стан справ в на підприємстві, керівник приймає рішення про доцільність роз'яснень працівнику всіх деталей; якщо працівник володіє перекрученою інформацією, тоді керівник приймає рішення про виявлення джерела перекручень і перевірки комунікацій на підприємстві (деколи керівництво ініціює часткове перекручування інформації) тощо. Основне – надати працівнику потрібну для подальшої його діяльності інформацію. Такі роз'яснювальні заходи мали б сприяти збільшенню лояльності працівника до підприємства.

Оскільки працівник може мати якісь свої застереження щодо перевірки його на лояльність, то він може свідомо надавати необ'єктивну інформацію при тестуванні на лояльність. У такому випадку питання доцільно переформулювати, розподілити між іншими, такими, що не стосуються лояльності, питаннями. Проте, це вже повинен вирішувати психолог (звичайно, що із погодженням із керівниками підприємства).

Другий етап атестації працівників, які потрапили в другий кластер, є аналогічним до другого етапу атестації працівників, які потрапили в перший кластер.

Найкращою для підприємства є ситуація, коли всі працівники підприємства належать до перших двох кластерів, тобто до ядра підприємства. Але реальність може бути іншою. З позицій економічної довіри до працівника, поєднаної із лояльністю працівника до організації можна зробити висновок про те, що ті працівники, які виконують найскладніші і найважливіші завдання, повинні входити до перших двох кластерів (за критерієм лояльності) і мати високий рівень економічної довіри (за критерієм довіри). Для цього їм необхідні відповідні знання і навички. Найкраще для підприємства в умовах дефіциту працівників, які

потрапили до перших двох кластерів, буде розмістити їх таким чином, щоб працівники першого кластера виконували трохи складніші (або важливіші) завдання, ніж працівники другого.

Загалом, по кластерах має прослідковуватися тенденція: працівникам кожного наступного кластера варто давати до виконання завдання меншої складності і важливості, ніж працівникам попереднього кластера. Винятки можуть бути тоді, коли працівники попередніх кластерів не мають відповідних знань і навичок щодо виконання складніших і важливіших завдань.

Також варто дотримуватися такого правила: працівники можуть виконувати складніші і важливіші завдання тільки тоді, коли рівень економічної довіри до них високий.

Тому даний порядок атестації доцільно використовувати для працівників першого кластера із діапазоном економічної довіри d_1 і їх пропускати першими.

Другими пропускати працівників першого кластера з діапазоном економічної довіри d_2 , і разом з ними – працівників другого кластера із найвищим діапазоном економічної довіри d_1 .

Третіми варто пропускати працівників першого кластера з діапазоном економічної довіри d_3 , разом з ними – працівників другого кластера з діапазоном економічної довіри d_2 , і з ними – працівників третього кластеру з діапазоном економічної довіри d_1 . Порядок пропускання таких груп працівників залежить від інших додаткових обставин, які можуть скластися у кожній ситуації окремо і у кожній окремій ситуації будуть діяти інші фактори. Тому керівник підрозділу сам вирішує кого вибрати і у якому порядку.

Третій кластер – «невдоволена периферія» [153, с. 110]. Представники даного кластера вважають, що на підприємстві переважає скоріше порядок, скоріше розумність, їх робота сприяє самореалізації. Але відчуття несправедливого ставлення до себе і працівників (як у матеріальному, так і нематеріальному аспектах) не дозволяє їм увійти до ядра підприємства. Тому їх варто назвати внутрішнім шаром периферії. У табл. 3.1 наведено порядок

«просування» по кар'єрній драбині працівників різних кластерів з урахуванням рівня економічної довіри до них.

Таблиця 3.1

Порядок «просування» по кар'єрній драбині працівників різних кластерів з урахуванням рівня економічної довіри до них

Порядок просування	Кластери						
	1	2	3	4	5	6	7
<i>Умови сприятливі для просування</i>							
1	d_1	-	-	-	-	-	-
2	d_2	d_1	-	-	-	-	-
3	d_3	d_2	d_1	-	-	-	-
4	d_4	d_3	d_2	d_1	-	-	-
5	d_5	d_4	d_3	d_2	d_1	-	-
<i>Умови несприятливі для просування</i>							
6	d_6	d_5	d_4	d_3	d_2	d_1	-
7	d_7	d_6	d_5	d_4	d_3	d_2	d_1

Примітка: розроблено автором.

Представники даного кластера будуть намагатися компенсувати несправедливу винагороду. Для того, щоб таке їхнє бажання не спричинило поганих наслідків для підприємства, не варто давати їм до виконання завдання найвищої складності, або важливості. Проте, думка таких працівників про підприємство все ще позитивна. Тому, враховуючи такі характеристики даних працівників, найвищу посаду, яку їм можна запропонувати на підприємстві – це керівник найнижчого рівня. Якщо система контролю підприємства працює добре, то підприємство буде застраховане від бажань керівників найнижчого рівня компенсувати собі винагороду. Подальше просування таких працівників по службовій «драбині» вже становитиме загрозу для підприємства (зростає їхня можливість втрутитися в систему контролю підприємства і дещо там поміняти на свою користь).

Тепер про врахування рівня економічної довіри. На найвищій посаді підприємства необхідно подавати працівників із ядра організації (перший кластер), на посади керівників середнього рівня – працівників другого кластера, які також на лежать до ядра. Це якщо брати по вертикалі. Якщо ж давати

працівникам на одиницю складніші завдання, які потребують взаємодії з неживою природою, то обмежень щодо просування працівників будь-якого кластеру немає.

Тепер порядок атестації таких працівників:

Етап 1. Тест на лояльність дав результати – працівник увійшов у третій кластер. Тому для початку необхідно в'яснити, чому працівник вважає підприємство, на якому працює, несправедливою структурою. Звичайно, що таке враження є суб'єктивним, але воно може мати суб'єктивне підґрунтя (індивідуальний досвід), а може мати й об'єктивне підґрунтя (можливо, працівники приховали від керівництва якусь помилку і власними силами її виправили, або вдали, що виправили і контролюючий орган помилки не виявив). Може бути ще й інший випадок – наприклад, у зв'язку з початком економічної кризи (або інших подій) керівництвом підприємства розглядалися різні сценарії поведінки з працівниками і керівники свідомо вирішили зменшити рівень справедливості на підприємстві (на їхню думку, цей сценарій є найбільш прийнятний). У такому випадку керівництво наперед знатиме основну частину відповідей працівника, але не знатиме деталей. Тому метою такої розмови з працівником є виявлення підстав для такого суб'єктивного враження. Проаналізувавши сказане працівником керівництво матиме підстави для регулювання рівня справедливості.

Працівників, які увійшли у третій кластер з найвищим діапазоном економічної довіри d_1 необхідно «просувати» поряд з працівниками, які увійшли у перший кластер і мають діапазон економічної довіри d_3 , і у другий кластер і мають рівень економічної довіри d_2 . Яких із них першими – визначає керівник з урахуванням додаткових факторів на власний розсуд.

Етап 2 – із плином часу (адже швидкість «просування» таких працівників є середньою) проводити тест на лояльність (звичайно, якщо працівники залишилися у третьому кластері і не перейшли в інший), але враховувати такі фактори як швидкість засвоєння нових знань і умінь, рівень економічної довіри (який може змінитися) і базовий рівень знань і умінь працівника (можливо й інші фактори – у залежності від ситуації). Якщо цей працівник є робітником і має схильність

працювати з «мертвою природою» то можна давати йому складніші завдання зі швидкістю їх засвоєння, якщо з іншими працівниками – не дуже поспішати (середня швидкість).

Якщо тест на лояльність виявив, що працівники потрапили в другий кластер, то поводитися з ними як із тими, що належать до другого. Можливі випадки, що працівник потрапив із третього у перший кластер (до такого явища треба ставитися спокійно), у такому випадку поводитися з ним як із працівниками, які належать до першого кластеру. Проте, якщо працівник «перескакує» з останніх кластерів у перший, то це означає, що він щось знає про лояльність і методи її виявлення. У такому випадку необхідно змінювати підходи щодо тестування на лояльність (цією проблемою має займатися вже психолог, а не керівник, і взагалі, на питання «Як зашифрувати основні конструкти тесту на лояльність так, щоб працівники не здогадалися, що від них хочуть?» є проблемою психології як науки і завданням штатного, або позаштатного психолога).

Третій кластер – останній для просування «вгору» і максимум – на керівника найнижчої ланки, доки працівник не потрапить у перші два кластери.

Четвертий кластер: «невідповідні підприємству працівники» [153, с. 110]. У них у цілому позитивне уявлення про підприємство (підприємство є скоріше впорядкованою справедливою організацією, має розумні цілі), але самовираження (самореалізація) таких працівників неможлива навіть теоретично (у конструкті фігурує «Анти-Я»). Тут якраз варто згадати те, що більшість розглянутих теорій мотивації ставлять самовираження особистості як основний фактор (або фактор найвищого рівня). Така ситуація може породити внутрішньоособистісний конфлікт працівника, що негативно позначатиметься на його результатах. За таких умов у працівника зростає ймовірність допустити помилку в роботі. Тому вони повинні працювати під наглядом керівників найнижчого рівня. Це означає, що максимум, що доцільно їм запропонувати зі сторони керівництва – це заступник керівника найнижчого рівня. У разі крайньої необхідності їм можна пропонувати посади керівників найнижчого рівня.

Звичайно, що з даного кластера для кар'єрного просування вибираються працівники із найвищим рівнем економічної довіри d_1 . Отож, у четверту групу, призначену для кар'єрного просування варто віднести працівників першого кластера з діапазоном рівня економічної довіри d_4 , працівників другого кластера з діапазоном рівня економічної довіри d_3 , працівників третього кластера з діапазоном рівня економічної довіри d_2 і працівників четвертого кластера з діапазоном рівня економічної довіри d_1 .

Порядок атестації працівників четвертого кластера такий: Тест на лояльність вже пройдений і є результат – працівник потрапив в у четвертий кластер. Тому необхідно запитати у працівника, чому йому неможливо само реалізуватися на підприємстві (якщо йому «не дають можливості», то запитати про те чого б він хотів, а якщо ця робота йому не подобається і його дратує, то це значить, що ця робота дійсно не його). Працівник може й сам не знати, чого він хоче і яка робота йому лежить до душі. Можливо, такого працівника варто перевести в інший відділ, який займається вирішенням інших завдань, але це можливо при наявності вакансії (таке можуть собі дозволити великі і середні підприємства). Також варто поставити запитання про справедливість, або несправедливість підприємства як системи, адже можна дізнатися щось нове. Загалом перший етап має завершитися тим, що для працівника щось поміняють для можливості його самореалізації (залишать у тому самому підрозділі і поміняють тип поставлених йому завдань, або переведуть в інший підрозділ, який вирішує інші завдання). В іншому випадку, найімовірніше, працівник працювати добре не буде. Якщо давати такому працівнику складніші завдання, то, мабуть, варто зробити наголос на «горизонтальному» просуванні. Але це може і не змінити його уявлення про підприємство – краще давати інші завдання.

Етап 2. Через деякий час, достатній для того, щоб працівник ознайомився з роботою і виконував її певний час, варто знову перевірити його тестом на лояльність. Мета цих двох етапів – працівник має потрапити в якийсь інший кластер, який сприятиме його самореалізації. Добре було б, якби працівник потрапив у перші три кластери, хоча він може потрапити і в останні кластери.

Змінювати йому роботу часто не варто, адже в інших працівників складеться враження, що можна продемонструвати своє невдоволення і керівництво щось поміняє. Швидкість просування – повільна.

П'ятий кластер – це працівники «на роздоріжжі» [153, с. 110]. Вони визнають розумність цілей підприємства, де працюють, але вважають, що порядку на ньому немає і в організації є несправедливе ставлення до своїх працівників. Тому дані особистості не знають, чи можуть самореалізуватися у таких умовах (конструкт *Я-анти Я* невизначений).

Відповідно, п'ятими варто просувати по кар'єрній драбині таку групу працівників: працівників першого кластера з діапазоном економічної довіри d_5 , працівників другого кластера з діапазоном економічної довіри d_4 , працівників третього кластера з діапазоном економічної довіри d_3 , працівників четвертого кластера з діапазоном економічної довіри d_2 , працівників п'ятого кластера з діапазоном економічної довіри d_1 .

Порядок атестації має включати бесіду з працівником про несправедливість організації (підприємства) і безлад у ньому – чому він так вважає, чому не знає, чи зможе самореалізуватися. Працівників п'ятого кластеру «угору» по вертикалі просувати не варто, варто давати йому важчі завдання. А взагалі-то працівники третього кластеру з найнижчими діапазонами економічної довіри, працівник четвертого кластеру із середніми і найнижчими діапазонами економічної довіри п'ятого кластеру (всі, крім найвищого діапазону) та працівники останніх двох кластерів повинні виконувати рутинну основну роботу (тут мається на увазі не найважчі умови, де потрібно бути дуже висококваліфікованим спеціалістом, а самі звичайні робочі умови).

Взагалі бажано, щоб працівники п'ятого кластеру важчих, або важливіших завдань не отримували. Якщо працівник потрапляє з п'ятого кластера у четвертий, то до нього потрібно ставитися як до працівника четвертого кластеру.

Отож, починаючи із п'ятого кластеру просування працівників зупиняється – у них найнижча лояльність. Ймовірність того, що працівник піде з даної роботи – достатньо висока для того, щоб давати йому складніші завдання, які, здебільшого,

потребують додаткової підготовки (за яку платитиме підприємство, а якщо запропонувати оплатити підготовку працівнику, то, скоріш за все, працівник відмовиться). Якщо працівник бажає отримати завдання більшої важливості, то його лояльності для цього не достатньо, якщо важчі завдання – нехай сам здобуває необхідну підготовку за власний рахунок. Тоді можна буде йому дати складніші завдання.

Наступні кластери працівників відрізняються найнижчою лояльністю і, скоріш за все, шукатимуть іншу роботу. Варто охарактеризувати і їх.

Шостий кластер – т. зв. «приспосованці» [153, с. 111]. За всіма критеріями, крім одного, у них негативне враження про підприємство, де вони працюють. Але вони вважають, можуть самореалізуватися у таких умовах. Насправді, це можливо лише за умови, коли такі працівники отримують якусь компенсацію за несправедливість і наносять шкоду організації, де працюють [153, с. 111].

Сьомий кластер – потенціал на звільнення [153, с. 112]. Такі працівники дуже негативно ставляться до організації, де працюють, адже вони вважають, що на підприємстві панує безлад, несправедливе ставлення до своїх працівників, цілі підприємства абсурдні і вони не можуть самореалізуватися у таких умовах. Більше того, дослідник Ю. Свеженцева довела, що серед працівників міліції, які увійшли до сьомого кластера є найбільший відсоток (76 %) тих, хто вважає методи фізичного і психічного насильства є виправданими у певних випадках і до певних груп і категорій людей, сюди увійшли і 10 % таких працівників, які вважають, що робота міліції без таких методів неможлива. Лише 24 % працівників, які увійшли до сьомого кластера вважають насильство неприпустимим у роботі міліції.

Ю. Свеженцева також довела, що основний фактор, який впливає на лояльність до організації – це соціальна захищеність працівників [153, с. 112] – серед тих респондентів, які фігурують у дослідженні [153] 74% тих, хто відчуває себе соціально захищеним належать до першого кластера.

Серед малих підприємств переважає горизонтальний напрям, тобто взаємодія працівників із неживою природою. Приклад ДП «Аргентум» свідчить

про те, що працівники підприємства належать до ядра організації (за лояльністю) і рівень економічної довіри до них зі сторони керівників є високим. Саме тому, з метою забезпечення працівників роботою в умовах кризи, дирекція ДП «Аргентум» робить наголос на розширенні кваліфікації своїх працівників (більшість працівників можуть виконувати роботу різних посад).

3.2. Врахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства

Особливістю машинобудівних підприємств при дослідженні довіри є те, що в них є спільні цілі. Це пов'язано з типом виробництва – одне підприємство виробляє одну деталь, друге – іншу, останнє в ланцюжку – складає готовий продукт. Тобто виготовлення готового продукту здійснюється рядом підприємств, які повинні узгоджувати між собою багато виробничих (також збутових, інколи фінансових) питань. Таким чином опортуністична поведінка будь-кого у ланцюжку зможе покласти кінець налагодженій співпраці, а іншим залишиться знайти іншого виробника тієї чи іншої деталі (можливий варіант, коли виробником може стати будь-яке підприємство з того-ж таки ланцюжка, а можливий і такий варіант, коли якийсь інше підприємство, з яким до того ніхто не співпрацював). Тобто виникає спільна ціль (краще сказати – мета діяльності, або місія) – виготовити готовий продукт і успішно реалізувати його. Всі інші цілі є тактичними і підпорядковані досягненню мети діяльності. За таких умов основна ціль підприємницької діяльності – отримання прибутку – буде досягатися шляхом виробництва і реалізації продукції машинобудування. З позицій фінансового менеджменту, формування добробуту власників машинобудівного підприємства у поточному і перспективному періодах буде досягатися не стільки шляхом максимізації прибутку машинобудівного підприємства будь-якою ціною, а шляхом здійснення кооперації з іншими машинобудівними підприємствами з метою здійснення виробництва відповідних виробів і їх реалізації і розподілення

економічних вигод між всіма підприємствами-учасниками виробничого процесу (під економічними вигодами слід розуміти певні матеріальні, або нематеріальні вигоди, які формуватимуть позитивний грошовий потік на підприємстві). Формування прибутку як основного джерела добробуту власників вищенаведеними аргументами не заперечується, а обґрунтовується його максимізація у довготривалому періоді, коли короткострокові цілі підпорядковуються довгостроковим цілям.

У процесі фінансово-господарської діяльності підприємства можуть виникати ситуації, пов'язані з неповним, або невчасним виконанням зобов'язань контрагентами. Якщо у контрагента є поважні причини на таке (наприклад, стихійне лихо, яке пошкодило виробничі потужності), тоді рівень довіри до нього не змінюється. І навпаки, невиконання зобов'язань без поважних причин змінює рівень економічної довіри до контрагента.

Варто погодитися з твердженням, що економічна довіра, як різновид довіри, має спрямованість у майбутнє, тобто впливає на подальші дії суб'єкта довіри відносно об'єкта. А дії суб'єкта довіри відносно об'єкта довіри повинні відповідати стратегії підприємства.

Економічна довіра стосується різних видів діяльності підприємства, а поріг довіри є конкретним рівнем довіри, при якому довіра трансформується у недовіру в кожній окремій ситуації. Тому для кожної окремої ситуації буде окрема реакція на дії економічного партнера.

Рівень економічної довіри, менший від порогу економічної довіри, називається відносною недовірою. Тоді співпраця або стає неможливою, або стає утрудненою через намагання суб'єкта довіри застерегтися від можливих наслідків опортуністичної поведінки контрагента.

Недовіра – це ще не кінець співпраці, це якісно інший рівень співпраці між контрагентами. Доки витрати на укладання і супровід договорів між контрагентами будуть меншими за доходи від фінансово-господарської діяльності, доти діяльність між контрагентами буде продовжуватися. Продовження співпраці відбуватиметься також і в тому випадку, коли в

довірителя немає іншого шляху – лише співпраця (наприклад, співпраця НАК «Нафтогаз України» з РАО «Газпром» незважаючи на т. зв. «газові війни», адже без газу неможливо виробляти ВВП, тобто коли постачальником є монополіст). В іншому випадку співпраця припиниться. Цілком можливо, що суб'єкт довіри шукатиме іншого економічного партнера, але це неможливо при монополізованому постачанні сировини (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Перелік дій суб'єкта довіри відносно об'єкта довіри при різному рівні економічної довіри

Фактичний рівень економічної довіри у порівнянні з порогом довіри	Можлива дія
Менший від порогу довіри	Варіант 1. Припинення співпраці; Варіант 2. Продовження співпраці з величезним списком застережень (можливий пошук іншого економічного партнера).
Вищий від порогу довіри	Продовження співпраці, але можливі випадки: а) із застереженнями стосовно контрагента; б) із застереженнями стосовно зовнішнього середовища; в) без застережень.

Примітка: розроблено автором.

У випадку довіри між контрагентами співпраця можлива як без застережень, так і з застереженнями. Співпраця без застережень у контексті економічної довіри означає співпрацю із укладанням договорів з істотними умовами, але без деталізованих неістотних.

Неістотні умови договору можуть деталізуватися у частині дій двох сторін договору при порушенні договору якоюсь зі сторін (це перший випадок), а можуть деталізуватися і в частині дій двох сторін договору при небезпечних змінах зовнішнього середовища (це другий випадок). Цілком можливо, що в одному договорі будуть деталізовані істотні умови, зазначені у двох випадках. Це означає, що наявність високого рівня економічної довіри між партнерами ще не означає, що буде укладений недосконалий (недеталізований, або слабодеталізований) договір (контракт). Але наявність низького рівня економічної довіри означає укладання досконалих (деталізованих) контрактів.

У випадку довіри між контрагентами немає такого чіткого переліку дій керівників підприємства, як у випадку недовіри. У випадку, коли рівень економічної довіри буде не набагато вищим від порогового значення, керівники підприємства будуть вживати заходів захисту (адже рівень економічної довіри обчислюється за даними досвіду безпосередньої взаємодії, тому в економічній співпраці були випадки, які знижували рівень економічної довіри, що впливатиме на рішення керівників підприємства) і перелік дій керівників підприємства буде нагадувати перелік дій при недовірі. І навпаки, якщо рівень економічної довіри є дуже високим (наближеним не до порогового значення а до максимального), перелік дій керівників підприємства буде кардинально іншим, якщо не протилежним до того, який є розробленим для випадків недовіри. Викладена інформація аргументує необхідність поділу діапазону довіри на два відрізки – низького і високого рівнів економічної довіри. Поділ діапазону довіри можна поділити на однакові частини, тоді ту частину яка буде розташованою біля порогу економічної довіри назвемо низьким рівнем економічної довіри, а ту частину, яка буде розташованою біля максимального рівня економічної довіри (а це 100 %), назвемо високим рівнем економічної довіри. Розглянемо це математично.

Позначимо поріг економічної довіри змінною x (%). Тоді будь-який рівень економічної довіри, менший за x (%) буде економічною недовірою, і навпаки, будь-який рівень економічної довіри, вищий від x (%) буде економічною довірою. Діапазон економічної довіри набиратиме значення у проміжку $[x; 100]$ (%). Величина діапазону економічної довіри становитиме $100 - x$ (%). Відповідно, величини діапазонів низького та високого рівнів економічної довіри становитимуть $0,5(100 - x)$ %. Діапазон низького рівня економічної довіри набиратиме значення у проміжку $[x; x + 0,5(100 - x)]$ (%), а діапазон високого рівня економічної довіри – у проміжку $[x + 0,5(100 - x); 100]$ (%).

Оскільки економічна довіра формується по-різному для різних суб'єктів господарювання у залежності від досвіду безпосередньої взаємодії з ним, то доцільно ретельно розглянути можливі дії керівників підприємства стосовно

контрагентів підприємства за видами економічної довіри. Почнемо з економічної довіри власників до підприємства (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Перелік можливих рекомендованих дій власників контрольного пакету акцій підприємства щодо підприємства як об'єкта власності

Низький рівень економічної довіри	Високий рівень економічної довіри (але допоки не буде досягнута ціль власників підприємства)
<ul style="list-style-type: none"> – пошук нового інвестора і продаж акцій (частково, або всього контрольного пакету); – звільнення директора з посади; – зміна виду економічної діяльності; – формування добробуту власників в основному через дивіденди, а не через зростання вартості підприємства як цілісного майнового комплексу (ключовим фактором є реінвестований прибуток); – пошук можливості повернути вкладені у підприємство кошти. 	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення власного капіталу підприємства (у випадку, якщо у власників є відповідні ресурси, а директор добре обґрунтував інвестиційний проект); – допомога власників у вирішенні ряду завдань (як правило, через особисті знайомства); – готовність розвивати існуючий вид економічної діяльності, але лише у випадку, коли купівля була здійснення з метою ведення операційної діяльності за існуючим КВЕДом. В іншому випадку відбуватиметься підтримка нового виду економічної діяльності; – на початках власники притримують акції АТ і своїми діями постараються вивести підприємство на запланований власниками контрольного пакету акцій рівень.

Примітка: розроблено автором.

До табл. 3.3 необхідно дати деякі пояснення. Власники підприємства мають певні очікування при купівлі підприємства [174, с.340-341]. У випадку, коли ці очікування не справджуються взагалі, то формується недовіра власників до підприємства. У тому випадку, коли очікування справджуються частково, формується низький рівень економічної довіри. В іншому випадку – при повній, або майже повній реалізації очікувань – формується високий рівень економічної довіри власників до підприємства. Якщо власники запланували вивести підприємство на певний рівень прибутковості (або певний рівень інших показників), а потім продати дорожче, то вони так і зроблять і існуючий високий рівень економічної довіри для підприємства нічим не обернеться (не буде результатів від теперішніх власників). Але коли приходять нові власники (вони теж мають свої очікування щодо діяльності підприємства), то рівень економічної довіри починає формуватися заново. У момент купівлі-продажу підприємства нові

власники довіряють підприємству, а старі вже досягли свого результату – підприємство забезпечило їм очікуваний рівень добробуту.

У табл. 3.4 наведено перелік рекомендованих можливих дій міноритарних акціонерів стосовно акцій як інструменту управління підприємством (при відсутній можливості стати власником контрольного пакету акцій).

Таблиця 3.4

Перелік можливих рекомендованих дій міноритарних акціонерів підприємства
щодо акцій підприємства

Низький рівень економічної довіри	Високий рівень економічної довіри
<ul style="list-style-type: none"> – пошук нового інвестора і продаж акцій негайно при потребі коштів, або негативних прогнозах щодо подальшого курсу акцій; – володіння акціями підприємства до кращих часів (при умові наявності прогнозів, що кращі часи настануть) і тоді їх продаж. 	<ul style="list-style-type: none"> – володіння акціями при очікуванні подальшого росту курсу акцій, або виплаті дивідендів; – продаж акцій при умові досягнення пікового значення курсу акцій, або негативних прогнозів щодо подальшого курсу акцій.

Примітка: розроблено автором.

При низькому рівні економічної довіри міноритарних акціонерів власники акцій можуть зачекати з продажем акцій – у випадку позитивних прогнозів, або очікувань щодо курсу акцій у майбутньому, або продати акції – при негативних очікуваннях. Високий рівень економічної довіри формується при співпадінні очікувань міноритарних акціонерів з реальним курсом акцій. У такому випадку власникам варто продати акції і отримати прибуток, або че почекати з продажем деякий час – при очікуваннях подальшого росту курсу акцій.

Як вже було сказано, в основу економічної довіри до постачальника було покладено економічну довіру до товару, яка формується відповідно до планових і реальних характеристик товару за період не менше року (або навіть всього періоду користування продуктом).

Перелік можливих рекомендованих дій керівників підприємства стосовно підприємства-постачальника у випадку довірчих (представлений фактичним рівнем економічної довіри, вищим від порогового значення), або недовірчих (представлений фактичним рівнем економічної довіри, нижчим від порогового значення) економічних відносин, наведено у табл. 3.5.

Перелік можливих рекомендованих дій керівників підприємства стосовно
підприємств-постачальників

Низький рівень економічної довіри	Високий рівень економічної довіри
<ul style="list-style-type: none"> – пошук іншого постачальника; – врахування якнайбільшої кількості варіантів можливої опортуністичної поведінки контрагента у контракті; – відмова від надання авансів постачальнику (надання можливе за інших важливіших аргументів); – зменшення розміру партії поставки з метою здійснення оплати по факту виконання зобов'язань (якщо це не збільшить суттєво транспортні витрати); – підвищення рівня вхідного контролю; – здійснення оплати вкінці договору, або частинами, але по факту надходження сировини від постачальника; – додаткове врахування у контрактах інших факторів зовнішнього середовища, які можуть мати негативний вплив на діяльність підприємства з метою захисту інтересів підприємства; – накопичення резервів з метою їх використання при постачанні неякісної продукції. 	<ul style="list-style-type: none"> – поглиблення співпраці у частині постачання перевірених товарів (сировини) *; – зменшення рівня вхідного контролю, але не повна відмова від нього**; – спрямування частини різних ресурсів (матеріальних, кадрових тощо), звільнених через зменшення вхідного контролю, на вирішення інших завдань; – при необхідності можна надавати аванси постачальникові***; – зменшення резервів до мінімуму.

Примітки: розроблено автором;

* якщо постачальник добре освоїв певну технологію, то постачатиме якісні (тобто ті, які підходять за характеристиками підприємству) продукти, виготовлені по цій технології. По новій для постачальника технології може постачати продукцію іншої якості;

** відмова від контролю повністю може викликати опортуністичну поведінку власних працівників, які зможуть заволодіти власними ресурсами у різній кількості і «списати» це на постачальника. Тоді у керівників підприємства не буде достатньо інформації щодо оцінювання рівня економічної довіри як до постачальника, так і до власних працівників;

*** рекомендацію щодо надання авансів не слід сприймати як щось однозначне. Цю рекомендацію варто сприймати як додатковий аргумент на користь авансів, коли розглядатиметься відповідне питання. Першим аргументом є наявність потреби постачальника в авансах, другим – наявність необхідних коштів на підприємстві, яке розглядається.

Рекомендацію щодо зменшення рівня вхідного контролю варто розглянути докладніше. На великому підприємстві є склад постачання, на якому оформляється прихід товарів. Потім ці товари транспортують на кладові цехів. Високий рівень довіри до постачальника дозволить завозити товари на кладову минаючи склад постачання. Але це можливо не для всіх типів товарів, адже деякі

з них є отруйними, інші – легкозаймистими. Тому не всі товари можна зберігати в одній кладовій, деякі – в окремих приміщеннях, тобто є певні обмеження, які необхідно враховувати. На середніх підприємствах також є склад постачання, але ефект від завезення товарів минаючи склад постачання буде меншим. На малих підприємствах можлива організаційна структура без складу постачання. Тому ефекту спостерігатися не буде.

Ще одне зауваження стосується резервів. У економічній довірі до постачальника, як вже було сказано, враховувалося економічну довіру до товару, але не враховувалося виконання транспортних робіт. Тому резерв можна зменшити на величину, передбачену під неякісний товар, але величину транспортного резерву зменшувати не варто.

В основу економічної довіри підприємства до покупців покладено критерій економічної довіри постачальників до підприємства, який враховує досвід взаємодії і забезпеченість позики. У табл. 3.6 наведено перелік рекомендованих можливих дій керівників підприємства щодо покупців.

Таблиця 3.6

Перелік можливих рекомендованих дій керівників підприємства стосовно підприємств-покупців

Низький рівень економічної довіри	Високий рівень економічної довіри
<ul style="list-style-type: none"> – активний пошук нових підприємств-покупців; – співпраця без товарних кредитів; – для покупців-торговельних посередників (магазинів) – наголос на викупленні покупцем товарів, призначених для перепродажу; – повільне скорочення співпраці – якщо це можливо. 	<ul style="list-style-type: none"> – поглиблення співпраці, але не доведення співпраці лише до одного підприємства-покупця; – пасивний пошук нових покупців; – надання товарного кредиту*.

Примітки: розроблено автором;

* високий рівень економічної довіри при наданні товарного кредиту є лише додатковим аргументом. Основними факторами є потреба підприємства-покупця у товарному кредиті і наявність відповідних коштів у підприємстві-постачальнику.

Скорочення співпраці з підприємством-покупцем можливе у тривалому періоді і за умов наявності інших підприємств-покупців і високого рівня

економічної довіри до них. Але можливим є також інший розвиток подій. Наприклад, покупцем є підприємство з великим товарооборотом, товарного кредиту не потребує, але знижує ціну продукції. Для диверсифікації можна спробувати співпрацювати з іншим підприємством-покупцем, яке не знижує цін, але рівень економічної довіри до нього не є високим (або період співпраці з ним є невеликий і рівень економічної довіри до нього порахувати неможливо), але товарооборот з ним не варто робити відразу великим.

Економічну довіру до ресурсів слід розглядати залежно від природи ресурсів – матеріальні ресурси можна асоціювати з товаром і розглядати як економічну довіру до товару, до кадрових ресурсів – як економічну довіру до працівника, але окрему природу має грошовий обіг. Економічну довіру до фінансових ресурсів було розглянуто як економічну довіру до гривні.

Функція засобу заощадження є більш актуальною для населення, ніж для підприємств, адже за умов високих процентних ставок комерційних банків за кредитами підприємства відчують у більшій мірі нестачу коштів, ніж їх надлишок. Тому підприємства вирішуватимуть задачу з яких джерел залучити кошти (ресурси) для подальшої діяльності. Але якщо підприємства матимуть вільні кошти, то необхідно враховувати рівень економічної довіри до гривні як до засобу заощадження. Перелік об'єктів інвестування для підприємств є значно ширшим, ніж у населення. Кошти можуть бути потрібні через деякий час для ведення операційної діяльності, тому підприємства можуть розглянути напрями фінансування оборотних активів (у частині формування запасів), можна розглянути варіант надання товарного кредиту покупцям (якщо покупцям це потрібно і рівень економічної довіри до покупців це дозволяє), але формувати запаси готової продукції в умовах кризи не варто. Можна розглянути варіант інвестування у фінансові інструменти та інші.

Основне завдання об'єктів інвестування як засобу заощадження – не заробити прибуток, а не допустити знецінення заощаджень. Ця функція дуже сильно перекликається з іншою функцією – мірою вартості.

Коливання міри вартості теоретично можна передбачити вгору-вниз (для товарів вітчизняного виробництва це буде інфляція-дефляція, для іноземного виробництва – зростання-спад курсу долара США). Але частіше виникає ситуація щодо знецінення національної валюти (тобто надалі під знеціненням гривні розумітиметься падіння купівельної спроможності гривні на вітчизняні товари через інфляційні процеси і падіння купівельної спроможності гривні на закордонні товари через девальвацію гривні щодо долара США).

Перелік можливих рекомендованих дій керівників підприємства при економічній довірі до гривні як до засобу заощадження наведено у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Перелік можливих рекомендованих дій керівників підприємства при економічній довірі до гривні як до засобу заощадження

Низький рівень економічної довіри	Високий рівень економічної довіри
<ul style="list-style-type: none"> – у випадку наявності вільних коштів у короткостроковому періоді варто інвестувати заощадження у швидколіквідні оборотні активи (дебіторську заборгованість, незавершене виробництво), в окремих випадках – середньоліквідні оборотні активи (сировина і матеріали), а також швидколіквідні фінансові інструменти; – у випадку наявності вільних коштів у середньо- і довгостроковому періодах варто інвестувати не лише у швидколіквідні і середньоліквідні оборотні активи, а й важколіквідні, але також у фінансові інструменти, особливо в основі яких є іноземна валюта, курс якої зростатиме; – врахування у контрактах, які керівники підприємства планують заключати у майбутньому, рівня економічної довіри до гривні, або рівня цін шляхом прописування положень щодо перегляду вартості об'єкта, або його частин; розбивка виконання робіт на етапи з метою фінансування проекту частинами, що дасть можливість підприємству оперативно реагувати на параметри грошового ринку; у крайньому варіанті – визнання укладеного контракту недійсним; – відмова від надання товарних кредитів вітчизняним підприємствам (які оформляються у національній валюті) і надання товарних кредитів іноземним підприємствам в іноземній валюті (але лише у випадках, якщо комісійна винагорода банкам не буде перевищувати втрати від коливань міри вартості); – встановлення вищих цін на продукцію з метою утворення резерву при коливаннях міри вартості (на величину резерву з одиниці продукції) з одночасним встановленням цінової знижки за розрахунок в момент купівлі на ту саму величину резерву з одиниці продукції; – переорієнтація виробництва на зовнішні ринки з метою реалізації продукції за кордоном за іноземну валюту, яка є стабільнішою. 	<ul style="list-style-type: none"> – у випадку наявності вільних коштів у короткостроковому періоді варто інвестувати заощадження у швидколіквідні активи, які реалізуються на ; – пасивні й пошук нових покупців; – надання товарного кредиту.

Примітка: розроблено автором.

У випадках, коли спостерігається знецінення національної валюти (і очікується, що ці процеси відбуватимуться і в майбутньому) варто вживати заходи щодо переорієнтації діяльності на іноземну валюту. До таких заходів належить переорієнтація на зовнішні ринки збуту за іноземну валюту (реалізація за кордоном за валюту країни-імпортера), інвестування у фінансові інструменти, які прив'язані до курсу іноземної валюти тощо. Звичайно, що такі заходи несуть певні ризики. Це у першу чергу валютні ризики (у тому числі й ризик збільшення комісійної винагороди банками за здійснення обмінних операцій); ризики, пов'язані зі збутом за кордоном (смаки покупців, певні стандарти якості, хоча тепер всі стараються діяти за міжнародними стандартами ISO, певні процедурні правила тощо).

У випадках, коли національна валюта зміцнюється (під зміцненням національної валюти спостерігатимуться процеси, протилежні до знецінення, тобто дефляція, яка по окремих групах товарів спостерігалася в умовах кризи і ревальвація) доцільно зосередити увагу на роботі з національною валютою. Тобто варто здійснити переорієнтацію виробництва на вітчизняні ринки, здійснити фінансові інвестиції в цінні папери, у які є прив'язаними до національної валюти. Проте в економіці України провідні позиції займає великий бізнес, який зорієнтований на експорт продукції. Це означає, що підстав для зміцнення національної валюти у найближчому майбутньому не буде.

І навпаки, якщо рівень економічної довіри до гривні як до засобу заощадження і міри вартості є низьким, то підприємства будуть вчиняти заходи, які у майбутньому погіршать економічну ситуацію. До таких заходів можна віднести такі: переорієнтацію виробництва на експорт, що збільшить чутливість наших підприємств до зовнішніх коливань; заходи щодо купівлі фінансових інструментів, прив'язаних до іноземної валюти (збільшать попит на іноземну валюту і таким чином збільшать натиск на позиції гривні щодо іноземної валюти) тощо. Зазначені заходи зменшать втрати окремого підприємства, але якщо всі підприємства так чинитимуть, то програють всі. Проте справедливо було б зазначити, що якщо вже почалося зменшення рівня економічної довіри до гривні

як міри вартості і засобу заощадження, то на те є причини і у часовому проміжку спочатку проходить ряд подій, які зменшуватимуть рівень економічної довіри, одночасно проінформовані суб'єкти господарювання (це, як правило, великі підприємства, установи, організації) першими розпочнуть заходи щодо зменшення втрат, потім почне зменшуватися рівень економічної довіри до гривні (це можна буде подивитися по статистиці пізніше) і вже тоді всі інші суб'єкти економічних відносин (бюджетні установи, населення) вживатимуть заходів щодо мінімізації власних втрат. Тобто всі рекомендовані заходи не є причиною зменшення рівня економічної довіри чи причиною проблем в економіці, а лише наслідком. Проблемні події, варто ще раз наголосити, передують зменшенню рівня економічної довіри до гривні, тому суб'єкти господарювання в особі їх керівників будуть своїми діями зменшувати цей негативний вплив.

Також варто пояснити ситуацію з проінформованими суб'єктами господарювання. У теоретичній частині було зазначено, що економічні відносини в ринковій економіці (і не тільки в ринковій) супроводжуються асиметрією інформації (коли одні суб'єкти є більш поінформованими щодо деяких економічних процесів, явищ, або об'єкти, ніж інші суб'єкти господарювання і, що не маловажно, усвідомлюють власну перевагу). Великі підприємства, установи, організації можуть собі дозволити певні дослідження, які є дорогими і недоступними для всіх інших суб'єктів господарювання, що дає економічним гігантам великі переваги в інформаційному забезпеченні. Тому вони, ймовірно, першими реагуватимуть на події, які зменшуватимуть рівень економічної довіри не чекаючи зменшення рівня економічної довіри по факту. У гіршому випадку економічні важковаговики можуть самі свідомо провокувати і вчиняти дії, які зменшують рівень економічної довіри до гривні з метою максимізації власного прибутку, або добробуту їх власників.

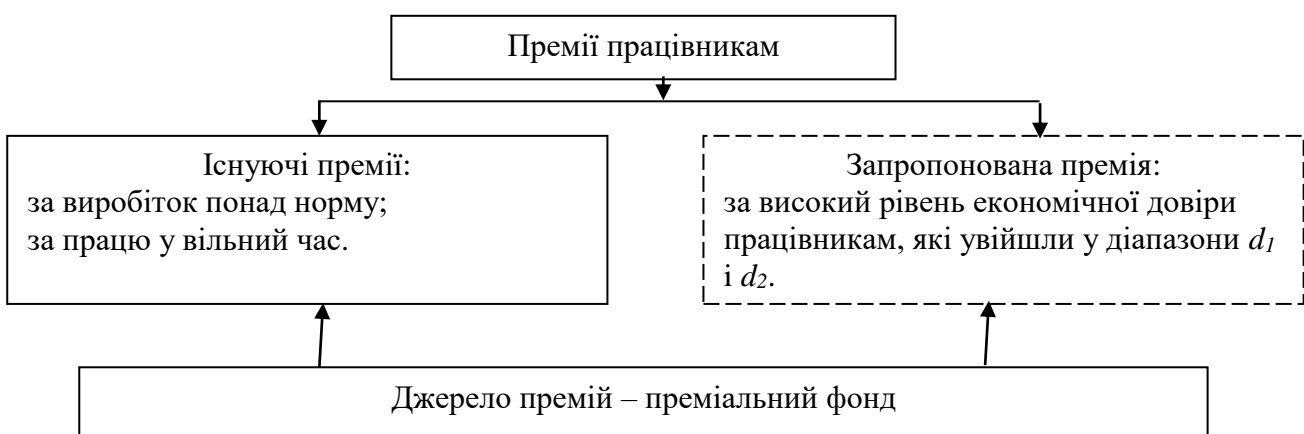
Але загалом недовіру до зовнішнього середовища (а економічна довіра до гривні є зовнішнім середовищем відносно підприємства) підприємства вже включають до власних контрактів у частині прописувань певних дій, якщо відбуватимуться такі події як інфляційні процеси (прописується певний

критичний рівень інфляції), курсові процеси щодо іноземної валюти (прописується критичний курс валют – верхня і нижня межа). Перелік дій може включати як переоцінку об'єкта договору, так і перегляд деяких умов договору, а в крайніх варіантах – припинення дії договору.

Тепер варто звернути увагу на працівників, які є внутрішнім середовищем підприємства.

Економічна довіра до працівників формується з досвіду взаємодії з працівником. І за високий рівень економічної довіри варто преміювати працівників. З цією метою доцільно створити фонд преміювання за довіру. Це буде окремий фонд, адже премії з преміального фонду виплачуються за перевиконання плану, працю в понаднормовий час, досягнення певних результатів. З фонду преміювання за довіру будуть виплачуватися премії за високий рівень економічної довіри до працівника. Тому цілком можлива ситуація, коли працівник буде отримувати премію і з преміального фонду (класичного) і з фонду премій за довіру одночасно (рис. 3.1).

Матеріальне стимулювання – найдієвіше з позицій спонукання, тому за високий рівень економічної довіри рекомендовано преміювати працівників. Премію доцільно призначити кадровому ядру організації – працівникам з діапазонами довіри d_1 і d_2 .



Примітка: розроблено автором.

Рис. 3.1. Преміювання працівників за економічну довіру у системі преміювання

Співвідношення між величинами, спрямованими на існуючі премії і запропонованими може бути різним залежно від цілей підприємства і реальної ситуації. У праці [153, с. 108] наведено норматив щодо чисельності кластеру 1 – це дві третини для стабільної організації. У нашому випадку можна вважати, що для машинобудівних підприємств чисельність працівників, які увійшли до діапазонів d_1 і d_2 має бути дві третини. Якщо реальна ситуація є іншою, то у випадку меншої чисельності від нормативу варто звернути увагу на кадровий потенціал підприємства, в іншому випадку «кадрові справи» у підприємства йдуть добре.

З метою досягнення нормативного значення за чисельністю працівників, які потрапили до діапазонів d_1 і d_2 варто запропонувати збільшення сум премій за довіру порівняно зі сумами існуючих премій. Таким чином відбудеться наголос на преміювання за довіру але працівникам діапазонів d_1 і d_2 . У випадку, якщо премія за довіру перевищуватиме існуючі премії, працівники матимуть стимул більше старатися і досягати певних результатів. Коли у підприємства немає ресурсів на преміювання працівників, необхідно зосередитися на нематеріальній винагороді.

Можна припустити, що виникне ситуація, коли чисельність працівників, які потрапили у діапазони d_1 і d_2 буде зростати. Тоді фіксоване значення (кошти, передбачені на преміювання за довіру) ділитиметься на щораз більше число. Це призведе до зменшення розміру премій працівникам за довіру і цей стимул зменшуватиме свій вплив на працівників. Тому керівникам підприємства варто врахувати це і прийняти рішення – або залишити ситуацію такою, як вона є, або збільшити суми премій за довіру, передбачивши на це відповідні кошти. Оскільки метод обчислення рівня економічної довіри до працівника не включає ряду положень, які включає метод існуючого преміювання, то варто величини премій зробити такими, щоб працівник отримував однакові за розмірами премії у випадку, якщо він старається і своїми діями претендує на обидві премії.

Пітер Друкер схильний підтримувати ідеї Маслоу і вважав ідеї Мак-Грегора помилковими. Його висновок: «Людьми не потрібно «управляти». Задача – спрямовувати людей» [57]. Тому якщо на підприємстві здійснюється преміювання

за довіру, то для всіх працівників, незалежно від тих теорій, якими користується їхній керівник для мотивації (тобто як для тих, хто мотивований теорією «X», так і тих, хто мотивований теорією «Z»).

На підприємстві можна і не встановлювати преміювання за довіру, але тоді треба виключити з системи мотивації положення теорії «X».

Премія – це елемент матеріального стимулювання. Теорія матеріального стимулювання базується на використанні матеріальних стимулів і є найдієвішою з позицій спонукання [96, с. 123; 131].

Тому на підприємствах варто встановити преміювання за довіру для працівників з рівнем економічної довіри, що потрапили у діапазон d_1 і d_2 . Розмір премії буде залежати від цілей керівництва підприємства. У випадку, коли керівництво бажає розвивати довірчі відносини, премія буде відчутною, а якщо бажає економити на заробітній платі, то розмір премії буде переглядатися часто з метою економії на зарплаті незалежно від досягнень працівників.

3.3. Результативність заходів із забезпечення економічної довіри

Важливо конкретизувати економічне значення терміну «результативність».

Результативність – це спрямованість на забезпеченість результату [82, с. 163]. Результативність характеризує відношення фактичних результатів до запланованих і тісно пов'язана із ефективністю [148, с. 23].

У словнику іншомовних слів подано таке трактування ефективності: «Ефективність – результат, наслідок будь-яких причин, сил, дій; Е. Економічна – показник економії суспільної праці в результаті застосування певних заходів; ступінь віддачі виробництва, машин, апаратів» [158, с. 262].

В економічному словнику-довіднику написано: «ефективність економічна – досягнення найбільших результатів при найменших витратах живої та уречевленої праці. В умовах капіталістичного способу виробництва узагальнюючим показником Е. е. є норма прибутку. Конкретними показниками Е.

е. є продуктивність і фондомісткість праці, фондovіддача і фондомісткість продукції та ін. Основними показниками зростання Е. е. в Україні є суттєве зниження енергомісткості, матеріаломісткості, зростання фондovіддачі тощо». Там же написано і про ефективність соціальну: «Ефективність соціальна – відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства...» [60, с. 103].

А. В. Череп вважає, що ефективність обчислюється як відношення ефекту (або результату) до витрат, що забезпечили одержання цього результату [176, с. 125]. Друкер П. вважає, що ефективність – це здатність вирішувати актуальні задачі, звичка, набір практичних методів, яким можна навчитися, але які надзвичайно важко правильно застосовувати на практиці. Ефективність діяльності може вимірюватися лише відносно конкретних очікуваних результатів [58].

Встановлено також відмінність між економічною ефективністю та результативністю: ефективність описує швидкість і ціну досягнення результату, а результативність – повноту досягнення результату [51, с. 157].

О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник [96, с. 226-227] економічну ефективність розглядають у двох аспектах: з однієї сторони – у розрізі побудови і функціонування систем менеджменту, а з другої – у розрізі виробничо-господарської діяльності. І другий аспект характеризується такими показниками як обсяг реалізації, рівень ризику, показники рентабельності, платоспроможності, рентабельності, фінансової стійкості, ділової активності тощо, тобто множиною абсолютних та відносних показників. Оскільки довіра є складною категорією ментального характеру, яку дослідити у вузьких рамках «витрати-результат» повним чином неможливо, то до трактування ефективності доцільно використати саме цей підхід.

Цікавим є підхід Побережної Н.М. до трактування ефективності як вектора руху [141, с. 44], при побудові якого часткові показники (координати вектора) коригуються на коефіцієнти значущості [142, с. 216].

Оцінити ефективність заходів із забезпечення економічної довіри можливо лише тоді, коли економічна довіра підтверджується на практиці тривалий час.

Довіра має властивість проявлятися у довгостроковій перспективі, тому ефективність проявиться лише у довгостроковій перспективі. Отож, передумовами для обчислення ефективності довірчих відносин є наявність контрольної групи із двох, або більше економічних партнерів, між якими тривалий час існує високий рівень економічної довіри. Учасники (члени) контрольної групи докладають зусиль для того, щоб вберегти і підтримати високий рівень економічної довіри в межах групи, а поза межами групи підтримувати високий рівень економічної довіри їм необов'язково. Наявність високого рівня економічної довіри означає наявність спільної системи цінностей і спільних цілей (інтересів). Спільну систему цінностей дослідити важко і в даній праці непотрібно, а спільним цілям (інтересам) варто приділити більше уваги.

Головною метою підприємницької діяльності у промисловості є отримання прибутку шляхом виробництва промислових товарів і їх реалізації. Але головним попитом у промисловості є попит на товари кінцевого споживання, а попит на напівфабрикати, агрегати та інші деталі, які не є товарами кінцевого споживання, є похідним від попиту на товари кінцевого споживання. Усвідомлення цього факту підприємствами-учасниками складального виробництва в особі їх директорів заставляє їх об'єднувати зусилля у виробництві кінцевого продукту, що означає наявність спільної для них усіх цілі – брати участь у виготовленні кінцевого продукту і на цьому будувати свою фінансово-господарську діяльність. У такій ситуації між ними виникає певний рівень довіри, який є достатнім для здійснення подальшої діяльності. Цей вид довіри у кінцевому вираженні сприяє отриманню фінансового результату, тому наявність економічної довіри між учасниками контрольної групи теж обов'язкова.

Тому економічний ефект від заходів щодо забезпечення економічної довіри складатиметься із суми результативності дій підприємства в окремих ситуаціях. Оскільки ситуації є індивідуальними для кожного окремого підприємства, доцільно дослідити загальні характеристики різних ситуацій. Помилково вважати, що підвищення рівня економічної довіри на певну величину (у відсотках) вплине на економічні показники певним чітким чином (відбудеться зміна показника на

конкретну абсолютну, або відносну величину) і можливо скласти модель, або порядок дій. Ситуації є різні, економічна довіра враховує досвід безпосередньої взаємодії, супутні фактори (різка зміна курсу валют, анексія Криму) змінюють свою важливість для підприємства і можуть із другорядних стати основними (а це призведе до зменшення рівня адекватності моделі). Тому результативність економічної довіри для підприємства є сумою результативності по окремих ситуаціях. Під ситуацією у даному розділі дослідження слід розуміти множину різних подій, обставин і умов взаємодії підприємства із зовнішнім і внутрішнім середовищем. Взаємодія між підприємствами буває різною, тому, відповідно, формуються різні ситуації, які можуть бути подібними, або навіть зовсім різними.

Місією підприємства є заробляння коштів шляхом ведення операційної діяльності з метою отримання прибутку.

Для оцінювання економічної ефективності економічних відносин, які є економічно довірчими (такий термін означає відносини, які сформовані і підтримуються на певному діапазоні, або рівні економічної довіри, який є вищим від порогового значення), доцільно використати оцінки експертів за таким переліком показників:

1. частка чистого доходу, отриманого від партнерів з довірчої групи, у всьому чистому доході підприємства;
2. відношення суми, яка перебуває на оскарженні у судах (при зростанні темпів інфляції цей показник зменшує свою адекватність у контексті економічної довіри) між підприємствами довірчої групи до всієї суми майнових спорів;
3. час, який необхідний для вирішення майнових спорів в межах довірчої групи (варто порівняти з таким самим показником, але за межами довірчої групи);
4. відношення суми, яка перебуває на оскарженні у судах до чистого доходу підприємства.

Цей перелік не є виключним, але зазначені показники варто розглянути ретельніше. Частка чистого доходу отриманого підприємствами з довірчої групи у всьому чистому доході характеризує відсоток доходів від покупців з довірчої групи.

Динаміку чистого доходу отриманого підприємствами з довірчої групи у всьому чистому доході представлено у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Питома вага чистого доходу, отриманого від покупців у межах довірчої групи, у всьому чистому доході, %

Назва підприємства	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ДП «Аргентум»	79	82	84	82	81	82	82	86
ВАТ «Барський машинобудівний завод»	78	81	82	81	82	84	83	87
ВАТ «Краснолуцький машинобудівний завод»	80	82	84	81	82	83	84	*
ПАТ «Красилівський машинобудівний завод»	79	80	83	81	81	81	80	85
ПуАТ "Дрогобицький завод автомобільних кранів"	81	80	81	82	82	83	81	86
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	80	82	83	82	81	82	81	84
ПуАТ «Ковельсільмаш»	82	82	80	82	82	84	83	88
ПуАТ «Галещинський машинобудівний завод сільськогосподарських машин та обладнання»	77	80	84	82	80	81	82	85
ПуАТ «Черкаський автобус»	79	81	83	84	85	85	83	88
ТзОВ «Галімпес-склодзеркальний завод»	58	59	60	58	59	60	58	62

Примітки: дані табл. 3.8 отримані автором шляхом експертних оцінок;

* підприємство у 2014 р. потрапило або в зону АТО (тому дані отримати неможливо).

Дані таблиці 3.8 вказують на те, що діяльність підприємств у більшій мірі проходить у довірчих відносинах, ніж недовірчих. Крім того, в кризових умовах зростає питома вага доходу, отриманого у межах довірчої групи у всій величині доходу, що означає, що в кризових умовах найбільш ймовірно заробити дохід саме у довірчій групі.

Крім того, цифрами підтверджується закон Парето, який у загальному вигляді формулюється так: «20% зусиль дають 80% результату, а решту 80% зусиль – лише 20% результату», а в економіці цей принцип звучить інакше: «20%

зусиль йде на формування 80% чистого доходу підприємства, решту 80% зусиль – лише на 20% чистого доходу». Іншими словами, економічна довіра сприяє формуванню 80 % чистого доходу підприємства, завдяки чому витрачається лише 20 % всіх зусиль. Решту 80% зусиль витрачаються на інші 20 % чистого доходу, але роль економічної довіри у тій частині чистого доходу невідома.

Закон Парето застосований в ABC-аналізі, де дохід підприємства формується таким чином: 20% зусиль формують 80% доходу (група А), проміжні 30 % зусиль – 15 % продаж (група В), найменш цінні 50% зусиль – 5 % доходу (група С). Тому можна чітко сказати, що економічна довіра є присутньою тих 20% зусиль, які формують 80% доходу підприємства, а зробити висновок про присутність економічної довіри тих інших 80% зусиль важко. Найбільш ймовірно, що економічна довіра є присутньою там частково, або немає достатнього досвіду взаємодії між підприємствами, щоб можна було прокласифікувати ці відносини як економічно довірчі.

Варто також згадати про XYZ-аналіз (аналіз груп за варіацією). Довірчі відносини забезпечують приблизно 80 % чистого доходу підприємства з варіацією до 10 % (група Х). Таким чином, виправдані часом відносини із економічної довіри забезпечують стабільність економічних відносин у частині низького рівня амплітуди коливань доходів.

Відношення суми, яка перебуває на оскарженні у судах між підприємствами довірчої групи до всієї суми майнових спорів характеризує якісну сторону довірчих відносин, адже між такими контрагентами не може бути серйозної суми, яку вони оспорюють (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Відношення суми, яка перебуває на оскарженні у судах між підприємствами довірчої групи до всієї суми майнових спорів, %

Назва підприємства	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ДП «Аргентум»	-	-	-	-	-	-	-	-
ТзОВ «Галімпес-склодзеркальний завод»	15	16	17	15	14	15	17	16

Примітка: дані табл. 3.9 сформовано автором на основі експертних оцінок.

Час, який необхідний для вирішення майнових спорів в межах довірчої групи характеризує термін, протягом якого сторони домовляються. Відношення терміну, необхідного для досягнення домовленостей у межах довірчої групи до терміну за межами групи характеризує якість роботи адміністрації підприємств-контрагентів (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Відношення терміну, необхідного для досягнення домовленостей у межах довірчої групи до терміну за межами групи, %

Назва підприємства	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ДП «Аргентум»	-	-	-	-	-	-	-	-
ТзОВ «Галімпес-склодзеркальний завод»	10	10	10	10	10	10	10	10

Примітка: дані табл. 3.10 сфоормовано на основі експертних оцінок.

Дані табл. 3.10 вказують на те, що у довірчих відносинах майнові спори вирішуються значно швидше.

Економічна довіра сприяє зменшенню трансакційних витрат. Ці витрати є відображаються в адміністративних витратах підприємства, які, у свою чергу, впливають на його операційний прибуток. Таким чином, високий рівень економічної довіри сприяє зменшенню трансакційних витрат машинобудівного підприємства, що прямим чином впливає на операційний прибуток. З цього прибутку формується основний фінансовий результат – чистий прибуток.

Доведено, що трансакційні витрати здійснюються підприємством на таких етапах – при прошуку зацікавлених осіб (можливих контрагентів); при взаємодії з ними і в результаті проведення трансакції [113]. Високий рівень економічної довіри до контрагента захищає підприємство від необхідності здійснювати трансакційні витрати на всіх етапах.

Оскільки трансакційні витрати виникають при передачі права власності, то існує необхідність розглянути цю категорію докладніше. Отже, право власності – це сукупність правових норм, які регулюють і закріплюють суспільні відносини, що виникають із присвоєнням матеріальних благ громадянами, юридичними

особами та державою, які надають названим суб'єктам рівні права та обов'язки з володіння, користування і розпорядження майном у своїх інтересах, не порушуючи при цьому інтересів інших осіб. У суб'єктивному аспекті право власності являє собою сукупність повноважень власника з володіння, користування і розпорядження майном. Володіння означає наявність майна у господарстві власника і трактується як можливість матеріального зв'язку власника з майном; право користування майном передбачає право вилучати з речей їхні корисні властивості, а право розпорядження – можливість визначити долю належної йому речі шляхом знищення, відчуження або передачі її в тимчасове володіння іншим особам.

Як правило, продукція машинобудівних підприємств характеризується також різного роду гарантіями цих підприємств (гарантійні зобов'язання виникають не завжди і не на всю продукцію, але на певному етапі, наприклад, коли продуктом є готовий виріб, придатний до експлуатації, такі зобов'язання все ж виникають). Тому перехід права власності на продукцію означає взяття машинобудівним підприємством на себе низки гарантійних зобов'язань. Трансакційні витрати pojawiaються тоді, коли друга сторона не виконує взятих на себе зобов'язань і є необхідність в інший спосіб домогтися виконання цих зобов'язань. Зобов'язання присутні для двох сторін, адже одна сторона має виготовити виріб із наперед заданими характеристиками (і забезпечити обслуговування), інша – оплатити вказану у договорі суму і використовувати виріб за призначенням відповідно до інструкції. Кожна зі сторін може поводитися опортуністично, а інша в такому випадку понесе трансакційні витрати, які відносять до умовно-постійних [155; 156]. На результати діяльності машинобудівного підприємства трансакційні витрати впливатимуть на етапі формування операційного прибутку, що відображають такі залежності:

$$B_{\Pi} = D - C, \quad (3.4)$$

де B_{Π} – валовий прибуток, тис. грн., D – чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн., C – собівартість реалізованої продукції, тис. грн.

$$O_{\Pi} = B_{\Pi} - A_B - B_3 - I_{OB}, \quad (3.5)$$

де O_{Π} – операційний прибуток, тис. грн., A_B – адміністративні витрати, тис. грн., B_3 – витрати на збут, тис. грн., I_{OB} – інші операційні витрати, тис. грн.

Вивчення підходів щодо обліку трансакційних витрат підприємства [41, 113, 83] дало змогу дійти висновку, що трансакційні витрати відображаються як в адміністративних витратах, так і в інших операційних витратах підприємства (окремого рахунку на трансакційні витрати немає). Тому можна запропонувати загальну формулу впливу трансакційних витрат на фінансові результати:

$$O_{\Pi} = f(T_B), \quad (3.6)$$

де T_B – величина трансакційних витрат підприємства, тис. грн.

Якщо розписати все починаючи від чистого доходу машинобудівного підприємства, який залежить від кількості виготовлених виробів і їх цін, то можна запропонувати таку формулу впливу трансакційних витрат на операційний прибуток:

$$O_{\Pi} = \sum P \times Q - \sum C \times Q - T_B - O_B, \quad (3.7)$$

де P – ціна одиниці продукту певного виду, тис. грн.; C – собівартість виготовлення одиниці продукту цього ж виду, тис. грн.; T_B – величина трансакційних витрат машинобудівного підприємства, тис. грн.; O_B – величина операційних витрат за мінусом трансакційних витрат, тис. грн.

Проте, трансакційні витрати у даному дослідженні є результативною ознакою від економічної довіри:

$$T_B = f(P_{ED}), \quad (3.8)$$

де P_{ED} – середній рівень економічної довіри у зовнішньому і внутрішньому середовищі машинобудівного підприємства, %.

У роботі розроблено комплекс показників економічної довіри за її видами, а загальний показник економічної довіри залежить від стану економічної довіри за її видами і конкретних ситуацій машинобудівного підприємства (щодо кожного контрагента, підрозділу тощо). Тому можна запропонувати загальну залежність, яка описує вплив економічної довіри на фінансовий результат машинобудівного підприємства:

$$O_{\Pi} = \sum P \times Q - \sum C \times Q - f(P_{ED}) - O_B. \quad (3.9)$$

У формулі (3.9) операційний прибуток машинобудівного підприємства виступає тим фінансовим результатом, на який впливає економічна довіра. Чистий прибуток є основним остаточним фінансовим результатом діяльності підприємства, безпосередньо залежить від величини операційного прибутку.

Оскільки економічна довіра пов'язана з іншими видами довіри, то доцільно представити графічно наслідки високого рівня економічної довіри за видами довіри (рис. 3.2).

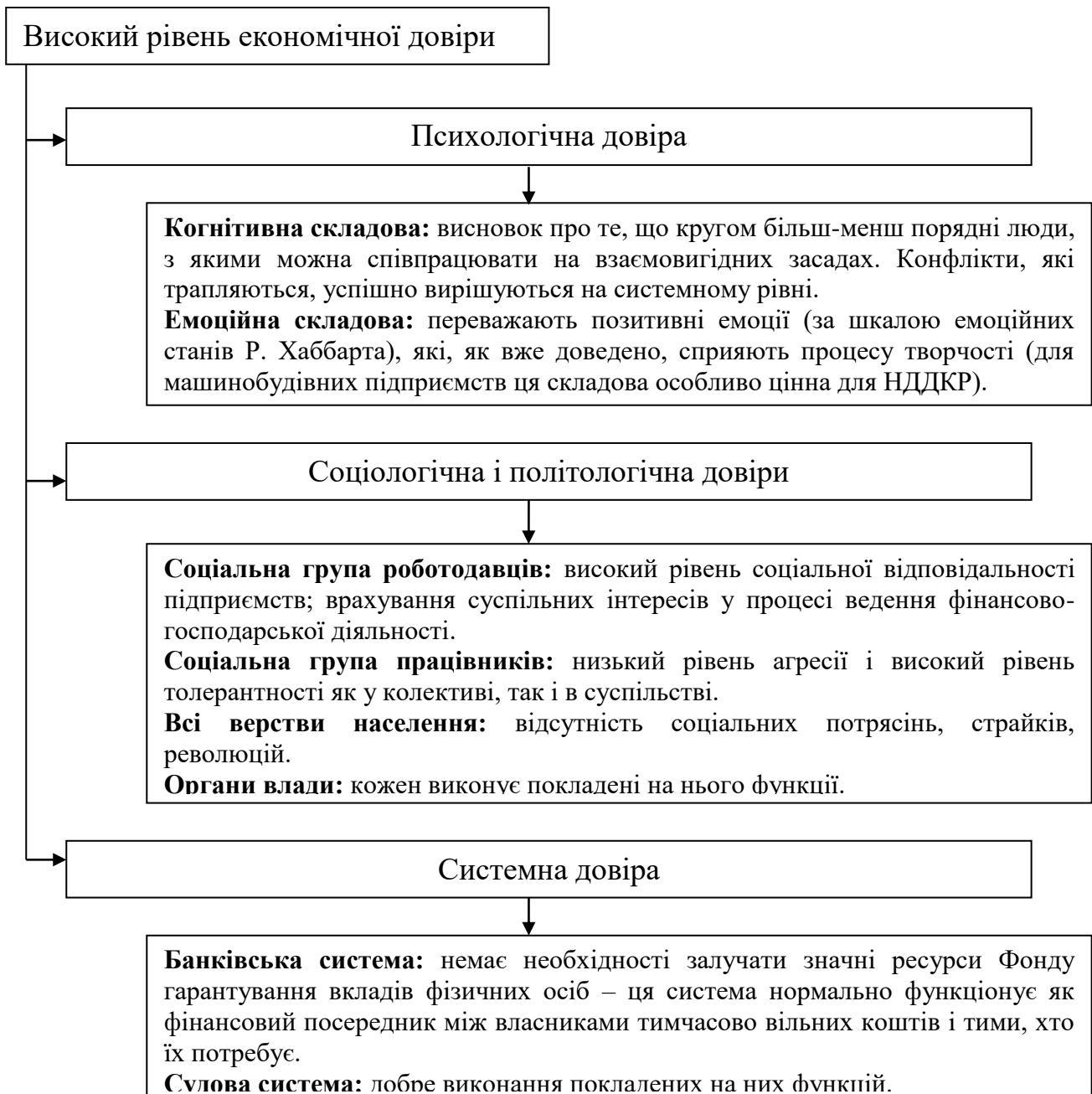


Рис. 3.2. Психологічні, соціальні і системні наслідки високого рівня економічної довіри на макрорівні

Примітка: розроблено автором.

На рис. 3.3 наведено психологічні, соціальні і системні наслідки низького рівня економічної довіри на макрорівні.

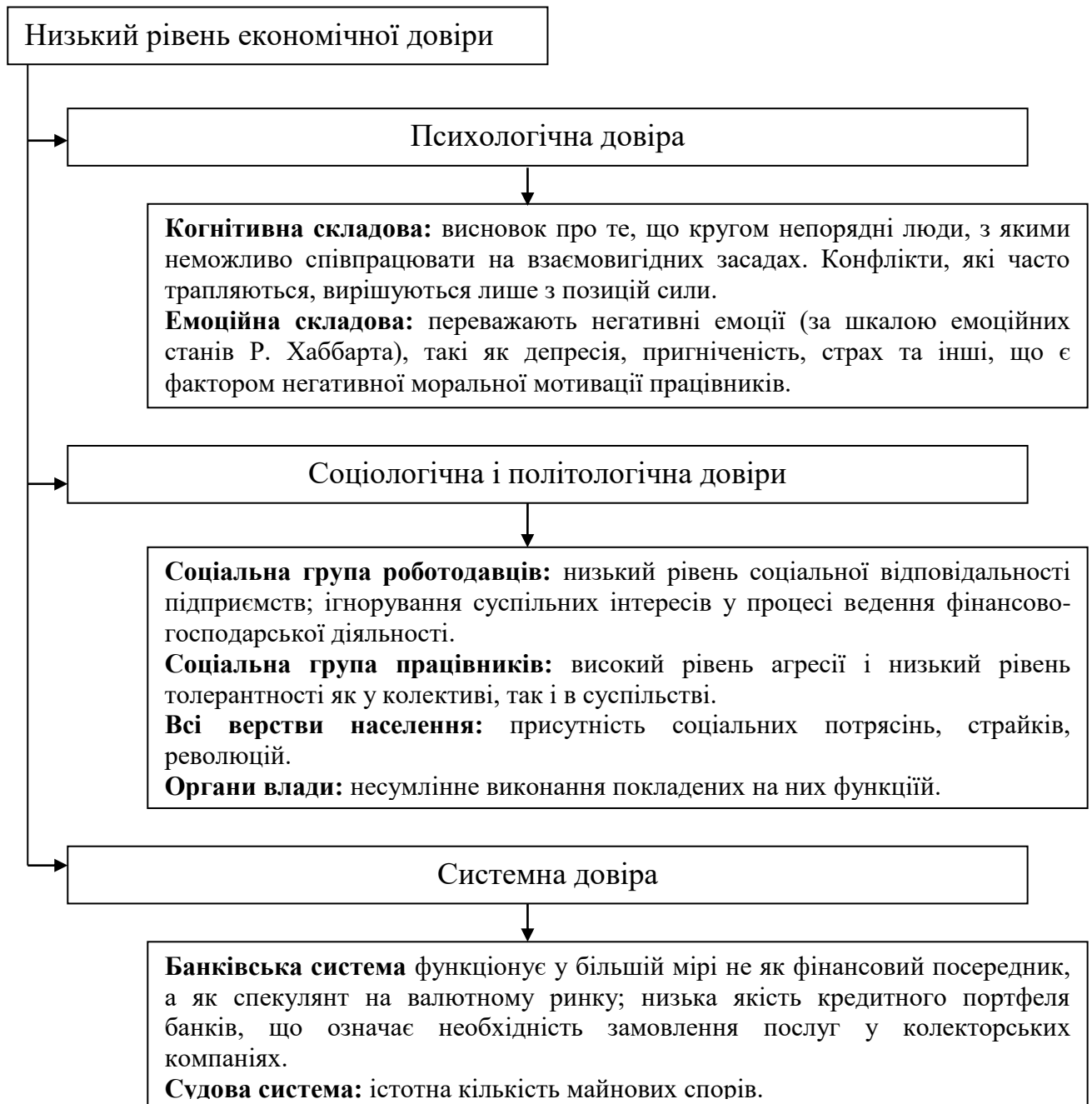


Рис. 3.3. Психологічні, соціальні і системні наслідки низького рівня економічної довіри на макрорівні

Із рис. 3.2 і 3.3 видно, що високий рівень економічної довіри позитивно впливає на інші види довіри, адже працівники підприємства перебувають в певних соціальних групах, які взаємодіють між собою, а також працівники

володіють певними психологічними рисами. Високий рівень економічної довіри означає виконання зобов'язань, зазначених у договорі. Тоді немає необхідності задіювати системний рівень (або таких випадків небагато). У випадку, якщо невиконання зобов'язань стало характеристикою всієї економіки, то й кількість майнових спорів у судах зростає, й агресивність суспільства збільшиться, а також відбудуться інші негативні події.

Якщо під системою розуміти машинобудівне підприємство (а кожне підприємство є відкритою системою) [77], то економічну довіру доцільно пов'язати із організаційною культурою. Організаційна культура – це система взаємовідносин, що склалася на підприємстві на основі прийнятих цінностей, базових уявлень і норм поведінки, необхідних для виконання його місії [65, с. 24].

Г. М. Захарчин виділяє такі фактори організаційної культури – політичний, економічний, екологічний, правовий, інноваційний, відповідальності [65, с. 83-94]. Основними з них для машинобудування є фактори зовнішнього середовища. Тому керівникам машинобудівного підприємства доцільно співставити місію підприємства з місією контрагентів на наявність розбіжностей і співпадінь. Можна припустити, що спільна ціль машинобудівних підприємств, які виготовляють деталі для кінцевого продукту, сприятиме співпадінню місій підприємств усого ланцюжка. Так само система цінностей таких підприємств має співпадати (хоча б по основних положеннях). Норми поведінки персоналу на зазначених підприємствах теж мають бути більш-менш однаковими і підпорядковуватися цінностям. Мотиваційна структура, запроваджена на машинобудівному підприємстві, повинна відповідати цінностям, сприяти досягненню цілей (які ставляться відповідно до місії підприємства) і ґрунтуватися на встановлених нормах поведінки.

Доведено [65, с. 167], що організаційна культура змінюється при зміні зовнішнього, або внутрішнього середовища підприємства. Так, зниження економічної довіри до гривні як до засобу заощадження зменшує її цінність, що є аргументом проти створення дебіторської заборгованості; скорочення ринків збуту внаслідок криз може змінити систему цінностей підприємства із сумлінного

виконання місії на виживання будь-якою ціною і т.д. Працівники машинобудівного підприємства поводитимуться відповідно до соціальних груп, до яких вони належать. Таким чином, побудова організаційної культури, відповідної до складеної ситуації, стає тим чинником ефективної діяльності машинобудівного підприємства у частині досягнення цілей підприємства і виконання функцій організаційної культури.

Проблема довіри загалом присутня у дилемі в'язня. Цю дилему добре описує теорія ігор. Якщо припустити, що гравцем у цій дилемі є машинобудівне підприємство, то, залежно від ситуації, воно зможе або зменшити втрати, або отримати вищий прибуток. Дилему в'язня доцільно розв'язувати у теорії ігор з двома гравцями. Тут можна розглядати різні варіанти учасників – машинобудівне підприємство і покупець, підприємство і банк два підприємства-конкуренти тощо. Стратегій є дві – «співпрацювати» (економічний зміст – виконати всі взяті зобов'язання), або «зрадити» (економічний зміст – проявити опортунізм). Кількість ходів має бути невідомою, адже доведено, що при наперед відомій кількості ходів першою стратегією є «зрада» (це рівновага Неша: добре є співпрацювати весь час, адже співпраця дає вигоди обом сторонам, а на останньому ході «зрадити» і заробити вигреш, адже суперник вже не матиме можливості «відістити»). Але якщо суперник думає так само, то він, найбільш ймовірно сам «зрадить» під час останнього ходу. Тому необхідно зрадити на хід раніше. Але якщо суперник думає аналогічно, то й він «зрадить» на хід раніше, тому нам необхідно «зрадити» на 2 ходи раніше і т.д. Тому у випадку, якщо суперник думає так само, доцільно починати гру зі стратегії «зрада»). Звідси висновок – майбутнє має бути невизначеним для обох гравців. У реальності наперед невідомо, як думає суперник.

Також за одного гравця можна прийняти й групу підприємств. Це складніша ситуація, адже вони всі мають мислити і діяти однаково (як один гравець), що в житті малоймовірно. Тоді й виграші (або програші) будуть для групи підприємств.

Вченими обгрунтовано, що у багатоходовій грі найкращими є такі поєднання стратегій – «співпраця» за співпрацю («добро за добро») і «зрада» за зраду («око за око»). Застосовувати стратегію «співпраця» як відповідь на «зраду» і навпаки – «зраджувати» у відповідь на «співпрацю» не доцільно, адже це зменшує виграш гравця. У багатоходових іграх діє припущення, що всі гравці володіють пам'яттю, тобто набувають досвід взаємодії. На практиці цей досвід набувається, але якщо на підприємстві власники поміняли директора і заступників (топ-менеджмент), то можлива зміна поведінки підприємства-юридичної особи (також є ймовірність, що поведінка не зміниться). Тому при зміні керівництва підприємства, а також власників контрольного пакету акцій, досвід взаємодії можна набувати з нуля (але попередній досвід не забувати). Тут можливі два варіанти – економічна поведінка нового керівництва порівняно із старим зміниться, тоді економічна довіра до такого підприємства буде міжособистісною, а відносини з таким суб'єктом господарювання будуватимуться із врахуванням особистісних рис керівників; або економічна поведінка того керівництва порівняно із старим не зміниться, тоді економічна довіра до такого підприємства буде інституційною, а відносини з таким підприємством варто будувати із врахуванням всього досвіду взаємодії (адже кадрові перестановки не змінюють економічної поведінки юридичної особи).

Якщо машинобудівне підприємство працює на ринку олігополій, то дилема в'язня стосується цінової політики цих олігополій. У них вигоди будуть більшими в умовах узгодження цін, ніж в умовах неузгодження. Хоча стимул порушити договір залишається.

Теорія гри не дозволяє вести гру у присутності третього гравця-регулятора. Цей гравець характеризує системний рівень, адже система може самостійно взяти на себе частину ризиків (у грі – частину програшів), або покарати «зрадливого» гравця. У реальності є судова система як регулятор майнових спорів між суб'єктами, НБУ, який є регулятором банківської системи і проводить підтримку ліквідності банків тощо.

Висновки за розділом 3.

Було доведено, що низький рівень економічної довіри ще не означає повне припинення економічної співпраці.

Економічну довіру у процесі ведення фінансово-господарської діяльності підприємства варто враховувати у таких випадках: власникам – при здійсненні інвестицій у підприємство, вирішенні питання про подальшу роботу директора тощо; постачальникам – при укладанні контрактів, вирішенні питань товарного кредиту тощо; покупцям – при укладанні контрактів, адже високий рівень економічної довіри означає поставки якісних товарів (чи сировини) у минулому; керівникам різних рівнів – при дорученні нових завдань працівникам.

Нові завдання працівникам варто давати в межах профілю (профіль ідеального працівника для посади). Можна і за межами одного профілю у межах іншого, якщо працівник має відповідні знання і вміння.

Виправданий протягом тривалого часу високий рівень економічної довіри забезпечить підприємству постійні економічні зв'язки, які генерують 80 % доходу у більш-менш стабільний період розвитку економіки і понад 80 % доходу в умовах економічних потрясінь. Тобто лише високий рівень економічної довіри між контрагентами здатний забезпечити підприємству виживання у нелегкий час.

Варто наголосити, що довірчі відносини підтверджують закон Парето, що 20 % зусиль формують 80 % результату, тобто 80 % доходу підприємства отримується докладанням лише 20 % зусиль.

У довірчій групі немає судових тяганин, а якщо таке явище виникає, то час на вирішення майнових спорів складає 10 % від того часу, який тривають майнові спори у суді з тими учасниками, які не входять у довірчу групу. Як правило, до суду справу не доводять, а погоджуються на мирову угоду.

Низький рівень економічної довіри сприяє укладанню досконалих, тобто деталізованих контрактів між підприємствами. Високий – навпаки.

Таким чином, у третьому розділі:

1. Розроблено метод атестації кадрів з урахуванням рівня економічної довіри керівників до працівника;

2. Обґрунтовано положення врахування порогу економічної довіри і її фактичного рівня для потреб преміювання працівників;

3. Розвинуто засади врахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства;

Встановлено, що економічна довіра допомагає пережити економічна труднощі, адже 80% чистого доходу машинобудівних підприємств формується у довірчих відносинах (це група А в АВС-аналізі і група Х в XYZ-аналізі). Майнові спори у довірчій групі вирішуються на досудовому етапі шляхом укладання мирової угоди. На вирішення майнових спорів необхідно удесятеро менше часу, ніж між учасниками не цієї групи.

Метод атестації кадрів враховує два фактори – рівень лояльності працівника до організації і рівень економічної довіри до працівника. Таким чином, співставляються лояльність і довіра для забезпечення кар'єрного росту працівників.

Для потреб преміювання працівників доцільно створити у межах діючого фонду додаткову премію – за довіру і преміювати працівників з діапазонами d_1 і d_2 .

Рівень економічної довіри до контрагентів, гривні (тобто банківської системи) тощо впливає на економічні рішення машинобудівних підприємств.

Результати даного дослідження, викладені у розділі 3, докладніше висвітлено у таких працях здобувача як [18, 19, 20, 24, 25, 30].

ВИСНОВКИ

Довіра є предметом вивчення багатьох дисциплін і пронизує явища конструктивної взаємодії у суспільстві. У межах об'єкта і предмета досліджень кожна наука вивчає свої особливості довіри, а саме: психологія – когнітивні, емоційні процеси, які проходять у психіці людини; соціологія – процеси взаємодії між соціальними групами (у тому числі й наслідки такої взаємодії); економіка – процес ведення фінансово-господарської діяльності підприємства і процес формування фінансових результатів. Тому економічна довіра називатиметься такою лише тому, що економічній науці звертають увагу на економічні процеси (у тому числі й економічні результати) довірчих відносин. Все решта економіка не «бачить».

Відповідно до зазначеного, економічна довіра – це впевненість у надійності економічного об'єкта, що ґрунтується на уявленні або знанні про нього і пов'язана зі здатністю передбачати, прогнозувати чи впливати на дії цього об'єкта, є формалізованою контрактом, або законом і проявляється у: 1) впевненості, або надії, що інвестовані в активи заощадження, як мінімум, не втратять своєї вартості і повністю здійснять функцію заощадження; 2) впевненості, або надії, що у процесі експлуатації активи принесуть очікуваний рівень доходу; 3) впевненості, або надії, що соціально-економічні інститути, у які вкладено заощадження, вчасно і в повному обсязі виконають взяті на себе зобов'язання; 4) надії, що складеться необхідна ситуація. Відповідно, рівень економічної довіри – це рівень впевненості у надійності економічного об'єкта.

Об'єктом економічної довіри є інший господарюючий суб'єкт в особі його посадових осіб, які здійснюють ним керівництво, або підприємство як економічна інституція, або система з її елементами. Суб'єктом економічної довіри може виступати інший господарюючий суб'єкт, власники підприємства, або покупці його продукції.

Економічну довіру протиставляють опортунізму – явищу, коли особа без будь-яких моральних обмежень прагне задовольнити лише свої особисті інтереси.

Відповідно, суспільство з високим рівнем довіри всередині зможе створити економіку з низьким рівнем корупції, а з низьким рівнем довіри – ні.

Низький рівень економічної довіри сприяє укладанню досконалих, тобто деталізованих контрактів між підприємствами. Високий – навпаки. Таким чином, при низькому рівні економічної довіри суб'єкти економічної взаємодії поведуться формально, тоді як при високому рівні економічної довіри вони значно глибше «втягуються» у процеси. Відповідно віддача від них також більша.

Економічна довіра базується на досвіді безпосередньої взаємодії. Якщо такого досвіду немає, або не достатньо, то тоді проявляється інший вид довіри – соціальний, тобто властивість довіряти незнайомцям.

Досвід взаємодії можна прослідкувати по виконанню зобов'язань. Якщо зобов'язання виконані повністю і вчасно, то рівень економічної довіри зростатиме.

Для обчислення рівня довіри розроблено ряд методик. Соціологія нам пропонує анкетування і опитування, психологія – ряд тестів. Економісти також розробляли свої показники довіри. Але серед науковців немає єдиної згоди про межі показників довіри (область визначення функції), тому вони лише обмежуються інформацією про динаміку рівня довіри.

Для показників економічної довіри введено область визначення функції [0 %; 100 %], що дає можливість включити в аналіз поріг економічної довіри – такий рівень економічної довіри, коли довіра переходить у недовіру і навпаки. Таким чином є можливість виявити не лише динаміку, але й резерв довіри.

Стан економічної довіри по машинобудівних підприємствах наводить на такі висновки:

- продукція постачальників має відповідати умовам якості як мінімум на 99 %, але це як виняток (можна вважати, що це є порогом економічної довіри при економічній довірі покупців до товару, тобто до підприємства). Загалом необхідним є рівень економічної довіри є 100 % у цьому виді економічної довіри;
- рівень економічної довіри до покупців коливається приблизно в межах 80 %, що означає, що для кожного окремого підприємства поріг довіри буде

окремим, але біля 80 %. Ця ситуація має пояснення таке – покупці сильно торгуються перед тим, як укласти контракт. Тому частина зобов'язань формується ще до укладання контракту;

– рівень економічної довіри власників до підприємства враховує коливання величини власного капіталу підприємства. У випадку, якщо власний капітал зменшується, зменшується і рівень економічної довір власників до підприємства. Розрахунково можна отримати від'ємні значення цього виду економічної довіри, але фактично у процесі аналізу їх необхідно вважати нулем.

Рівень економічної довіри до гривні як до засобу обігу, або заощадження має враховуватися у контрактах. Цей рівень економічної довіри означає економічну довіру у першу чергу до банківської системи і частково економічної системи держави, частиною якої є банківська система на чолі з НБУ.

Рівень економічної довіри до працівника базується на досвіді взаємодії з ним і залежить в одному методі від кількості вчасно і в повному обсязі виконаних працівником завдань різної складності, які поставив йому керівник, а в другому – від кількості помилок (або невчасностей), які допустив працівник у своїй роботі.

Рівень економічної довіри до працівника можна враховувати при атестації кадрів. Для цього роботодавець має скласти профіль ідеального працівника для певної посади і підбирати працівників відповідно до профілю. Найперших варто запросити тих, до кого найбільший рівень економічної довіри, скоригований на лояльність працівника до організації (цей термін використовують у психології як синонім до терміну довіра працівника до організації). Тобто враховувати взаємну довіру працівника до організації і організації в особі керівників різних рівнів до працівника.

Низький рівень економічної довіри не є підставою для припинення економічної співпраці, але є аргументом для конкретизації нових контрактів, тобто внесення все нових і нових обмежень, або алгоритмів дій. Це називається деталізацією, або удосконаленням контрактів. Така процедура не є безкоштовною для підприємства, адже це робота, за яку треба платити.

У випадку низького рівня економічної довіри власників до підприємства варто поставити питання про звільнення керівників вищої ланки, зміну виду діяльності тощо – у кожному конкретному випадку може бути інший варіант розвитку подій. У випадку високого – складання і реалізація не антикризових планів, а планів розвитку з діючим складом керівників найвищого рівня (виняток – низький приріст економічної довіри, або низька реалізація інших планів власників).

Якщо рівень економічної довіри є низьким до постачальників, то їм варто шукати заміну (якщо таке можливо, бо інколи буває монополіст), або укласти деталізовані контракти, задіювати додатковий вхідний контроль тощо. В іншому випадку – можна укласти менш досконалі контракти, але зводити контроль до нуля не варто (правду кажуть – довіряй, але перевіряй). Відсутністю вхідного контролю можуть скористатися працівники – свої, чи представники партнера, тоді відбудуться втрати.

Низький рівень економічної довіри до покупців варто використати як аргумент для пошуку нових покупців, відмови від надання товарних кредитів, укладанню досконалих контрактів тощо. У протилежній ситуації варто розширювати співпрацю.

Ефективність заходів щодо забезпечення економічної довіри характеризується низкою показників. Так, частка чистого доходу, отриманого підприємством у складі довірчої групи, складає приблизно 80 %, яка збільшується у період фінансових криз.

Отже, у дисертаційній роботі розроблено теоретичні та прикладні положення щодо економічної довіри і запропоновано нове вирішення науково-практичного завдання щодо удосконалення методів обчислення рівня економічної довіри і засад врахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства. Результати дослідження дають можливість зробити такі висновки:

1. Виявлено економічну довіру з-поміж інших видів довіри, що дає змогу чітко зрозуміти її природу, процес формування і наслідки зміни її рівня.

Керівникам машинобудівних підприємств це допоможе виявити і забезпечити матеріальні вигоди від функціонування підприємства у довірчих умовах.

2. Охарактеризовано взаємозв'язки між економічною та іншими видами довіри. Працівники планового відділу машинобудівних підприємств матимуть можливість врахувати не лише матеріальні вигоди від довірчих відносин з економічними агентами, а й інші вигоди (соціальні, психологічні тощо).

3. Удосконалено методи оцінювання рівня економічної довіри, а саме розроблено комплекс показників, який дозволяє ввести в аналіз поріг економічної довіри. Це дає можливість посадовим особам машинобудівних підприємств у межах своїх компетенцій враховувати зміну рівня економічної довіри у часі і порівняти існуючий рівень економічної довіри з її пороговим значенням, тобто оцінити якість економічних відносин при прийнятті управлінських рішень.

4. Удосконалено метод атестації кадрів з урахуванням рівня економічної довіри керівників до працівника, який містить дві складові – рівень лояльності працівника до підприємства та рівень економічної довіри керівників різних рівнів до працівника. Це дозволить керівникам машинобудівних підприємств ефективніше використовувати кадрові ресурси та об'єктивніше обирати працівників для кадрового зростання.

5. Обґрунтовано положення щодо врахування порогу економічної довіри і її фактичного рівня потреб преміювання працівників, що дасть можливість відділу кадрів машинобудівних підприємств ефективніше спонукати працівників до досягнення поставлених цілей для забезпечення вищих результатів трудової діяльності на підприємстві.

6. Обґрунтовано рекомендації щодо врахування економічної довіри у фінансово-господарській діяльності підприємства, що дасть змогу фахівцям планових служб машинобудівних підприємств впроваджувати низку заходів із врахуванням якості економічних відносин – довірчі, або недовірчі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
4. Методичні рекомендації щодо складання плану-графіка проведення документальних планових перевірок суб'єктів господарювання. Наказ ДПА від 23.08.11 № 495.
5. Алексеев І. В. Аналізування складу і ролі первинних ланок підготовки та використання кадрів / І.В. Алексеев, О.П. Волошин // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: зб. наук. пр. Вісник національного університету «Львівська політехніка». – Львів: НУ «ЛП», 2012. – № 721. – С. 275 - 279.
6. Алексеев І. В. Стратегії та регулювання інноваційного розвитку виробничо-господарських структур / І. В. Алексеев / Автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.02.03 / І.В. Алексеев ; НАН України. Ін-т екон. прогнозування. — К., 2002. — 33 с.
7. Алексеев І.В. Інноваційний розвиток підприємств регіону та його фінансове забезпечення / І.В. Алексеев, С.В. Паранчук, О.С. Червінська // Регіональна економіка, 2012. - № 2 (64). – С. 99-108.
8. Алексеева А. Уверенность, обобщенное доверие и межличностное доверие: критерии различения / А. Алексеева // Социальная реальность. – 2008. – № 7. – С. 85-98.
9. Альошина Л. Є. Підвищення інвестиційної привабливості акцій вітчизняних підприємств при управлінні їх ринковою вартістю / Л. Є. Альошина, Д. В. Попович // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.2. – С. 125-132.

10. Андрущенко Г. І. Довіра як засіб нейтралізації ризику та протидії невизначеності / Г. І. Андрущенко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2009. – № 43. – С. 13-18.

11. Андрущенко Г. І. Роль довіри у формуванні соціальних відносин у період кризових явищ в Україні / Г. І. Андрущенко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2010. – № 45. – С. 138-142.

12. Антоненко И. В. Доверие: социально-психологический феномен / И. В. Антоненко / М. : Социум; ГУУ – 2004. – 320 с.

13. Батковський В. Перспективи впливу глобальних тенденцій розвитку економіки та фінансової систему на Україну / В. Батковський, А. Даниленко, В. Домрачев // Вісник НБУ. – 2009. – № 12. – С. 3-9.

14. Беянин А. В. Доверие в экономике и общественной жизни / А.В. Беянин, В.П. Зинченко. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 164 с.

15. Береславська О. Чинники курсової нестабільності в Україні / О. Береславська // Вісник НБУ. – 2009. – №2. – С. 8-14.

16. Бланк И.А. Управление активами. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – с. 15-16.

17. Богданович Г. О. Міжособистісна недовіра як перешкода реалізації соціально-психологічного потенціалу особистості / Г. О. Богданович // Вісник Одеського національного університету. Психологія. – 2009. – Т. 14, Вип. 17. – С. 39-45.

18. Бонецький О. О. Взаємозв'язок економічної довіри з іншими видами довіри / О.О. Бонецький // Технологічний аудит і резерви виробництва. – 2013. – № 6/3 (14). – С. 4-7.

19. Бонецький О. О. Врахування економічної довіри у взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем / О. О. Бонецький // Економічний аналіз Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 15. – № 1. – С. 305-309.

20. Бонецький О. О. Довіра до товару як чинник успішної маркетингової діяльності / О. О. Бонецький // Логістика. Вісник Національного університету «Львівська політехніка» . – 2010. – № 690. – С. 14-21.

21. Бонецький О. О. Економічна довіра державної податкової служби до підприємства / О. О. Бонецький // Економічний аналіз. – 2012. – Вип. 10. Ч 2. – С. 197-200.

22. Бонецький О. О. Інноваційні підходи до визначення рівня економічної довіри до працівника / О. О. Бонецький // Проблеми економіки та управління. Вісник Національного університету «Львівська політехніка» . – 2010. – № 683. – С. 158-163.

23. Бонецький О. О. Показники рівня економічної довіри до гривні з позицій функцій грошей / О. О. Бонецький // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – №2. – С. 22-26.

24. Бонецький О. О. Економічна довіра як фактор інноваційного поступу національного господарства / О. О. Бонецький // Матеріали міжнародної науково – практичної конференції [«Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики»], (м. Львів, 20-21 травня 2010 р.). – Львів: Видавництво НУ «ЛП», 2010. – С. 41-43.

25. Бонецький О. О. Економічні вигоди від забезпечення економічної довіри / О. О. Бонецький // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [«Розвиток національної економіки: теорія і практика»], (м. Івано-Франківськ, 3-4 квітня 2015 р.). – Івано-Франківськ. – Тернопіль: «Крок» – 2015. – Ч. 2. – С. 46-47.

26. Бонецький О. О. Підходи щодо формування економічної довіри фінансово-кредитних установ до підприємства / О. О. Бонецький // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції [«Розвиток системи довіри і захисту прав споживачів фінансових послуг»], (м. Харків, 30 вересня 2010 р.). – Харків: ХНЕУ, 2010. – С. 39-41.

27. Бонецький О. О. Чинники формування довіри до товару / О.О. Бонецький // Матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції [«Маркетинг та

логістика в системі менеджменту»], (м. Львів, 4-6 листопада 2010 р.). – Львів: Видавництво Львівської політехніки – С. 36-38.

28. Бонецький О. О. Досвід взаємодії як основний фактор при визначенні рівня економічної довіри до працівника. / О. О. Бонецький // Матеріали міжнародної конференції молодих вчених, аспірантів і студентів [«Економіка, управління, фінанси: стан, проблеми та перспективи розвитку»]. (м. Макіївка, 15 березня 2011 р.). – Донецьк: ДонНАБА.– 2011. – Ч. 2. – С. 117-119.

29. Бонецький О. О. Підходи щодо оцінювання рівня економічної довіри акціонерів до акціонерного товариства / О. О. Бонецький // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції [«Інноваційне забезпечення економічного розвитку регіону»], (м. Полтава, 25-27 травня 2011 р.). – Полтава: ПолтНТУ, 2011. – С. 104-105.

30. Бонецький О. О. Економічна довіра до гривні як чинник виконання функцій грошей / О. О. Бонецький // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Сучасні проблеми економіки і менеджменту»], (м. Львів, 10-12 листопада 2011 р.). – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 589-590.

31. Бонецький О. О. Роль довіри в інноваційних процесах / О. О. Бонецький // Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції ["Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури"], (м. Львів, 16-18 травня 2013 р.). – Львів: Видавництво Львівської політехніки. С. 30-31.

32. Бонецький О. О. Фактори, що визначають рівень економічної довіри між контрагентами / О. О. Бонецький // Матеріали X науково-практичної конференції ["Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні"], (м. Львів, 31 березня – 5 квітня 2014 р.). – Львів: Навчально-науковий Інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету "Львівська політехніка". – С. 129-131.

33. Бонецький О. О. Довіра як об'єкт досліджень / О. О. Бонецький // Матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції молодих вчених ["Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та

перспективи вирішення"]], (м. 11–12 квітня 2014 р.). – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. – С. 236-237.

34. Бурлай Т. В. Інститут довіри як компонента євроінтеграційної політики країн ЦСЄ / Т. В. Бурлай // Економіка і прогнозування. Науково-аналітичний журнал. – 2011. – № 3. – С. 95-113.

35. Вантух В. Мотиваційний механізм підприємництва АПК в ринковій економіці / В. Вантух // Вісник Львів. ун-ту. Серія Екон. – 2008. – Вип. 40. – С. 56-60.

36. Веселов Ю.В. Социологическая теория доверия / Под ред. Ю.В. Веселова // Экономика и социология доверия. – 2004. – С. 16–32.

37. Відновлення фінансової стійкості банківської системи України: антикризові заходи // Вісник НБУ. – 2009. – №5. – С.3-11.

38. Вільямсон О. Економічні інституції капіталізму: фірми, маркетинг, укладання контрактів. – К.: АртЕк, 2001. – 472 с.

39. Ворожбит С. Соціально-психологічні функції феномену довіри / С. Ворожбит // Соц. психологія. – 2006. – № 5. – С. 56-63.

40. Гаврилюк Т. Довіра до міліції як передумова та результат її ефективної діяльності / Т. Гаврилюк // Вісник Академії управління МВС. – 2010. – № 2. – С. 66-73.

41. Гайдуцький П. І. Облік трансакційних витрат – вагомий фактор конкурентоспроможності в сучасній економіці / П. І. Гайдуцький, В. М. Жук // Облік і фінанси. – 2012. – № 3. – С. 9-19.

42. Геєць В.М. Взаємодія довіри і розвитку / В.М. Геєць // Економічна теорія. – 2005. – № 2. – С.3-16.

43. Геєць В.М. Довіра як елемент соціального капіталу в економічному розвитку України / В.М. Геєць // Економічна теорія. – 2010. – № 3. – С. 7-19.

44. Головащук С. І. Словник-довідник з українського літературного слововживання. – К.: Наук. Думка, 2004. – 448 с.

45. Гриценко А. А. Внутрішня структура довіри / А. А. Гриценко // Економічна теорія. – 2010. – № 3. – С. 20-26.

46. Гриценко О. А. Економічні основи договірної права / О. А. Гриценко, Л. М. Павловська // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2011. – № 2. – С. 146-156.

47. Гришко Ю. А. Аксиологічний підхід до визначення категорії цінностей / Ю. А. Гришко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 15. – С. 92-97.

48. Гроші та кредит: Підручник. – 3-тє вид., перероб. і доп. / М.І. Савлук, А.М. Мороз, М.Ф. Пуховкіна та ін.; За заг. ред. М.І. Савлука. – К.: КНЕУ, 2002. – 598 с.

49. Гурова И. Понятие доверия в экономических отношениях / И. Гурова, Н. Корчагина // Власть. – 2011. – № 5. – С. 48-50.

50. Давиденко В. О. Факторна структура феномену довіри: досвід емпіричного аналізу / В. О. Давиденко, Г. Ф. Ромашкіна // Економічна теорія. – 2010. – № 3. – С. 40-49.

51. Дарміць Р. З. Взаємозв'язок результативності та економічної ефективності в системі менеджменту підприємства / Р. З. Дарміць, Н. О. Вацик // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.12. – С. 153-161.

52. Дворянов А. А. Социально-психологические признаки доверия / А. А. Дворянов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // http://dvoryanov.de/doc/Dvoryanov_Socialno-psichologicheskie_priznaki_doveriya.pdf.

53. Дворянов А. А. Социальные функции доверия / А. А. Дворянов // Регион: экономика и социология. – 2006. – № 4. – С. 130-140.

54. Дворянов А. А. Типология доверия / А. А. Дворянов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // http://dvoryanov.de/doc/Dvoryanov_Tipologiya_doveriya.pdf.

55. Дементьев В. Е. Доверие – фактор функционирования и развития современной рыночной экономики / В. Е. Дементьев // Российский экономический журнал. – 2004. – №8. – С. 46-65.

56. Доверие в экономике: количественная оценка. Аналитический доклад / И. А. Николаев, С. В. Ефимов, Е. В. Марушкина. – Москва, Аудиторско-консалтинговая компания «ФБК», Департамент стратегического анализа. – 2006. – 38 с.
57. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.klex.ru/books/management/management_xxi.zip
58. Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер : пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : Изд-во "Астрель", 2004. – 284 с.
59. Дюфло Р. Держава, банк, громадянин: Довіра – ключовий чинник інвестування та зростання / Р. Дюфло // Тенденції української економіки. – 1999. – № 9. – С. 50-55.
60. Економічний словник-довідник: за ред. док. екон. наук, проф. С. В. Мочерного. – К. Феміна, 1995. – 368 с.
61. Живко З. Б. Механізм мотивування та моделі мотивації персоналу на вугледобувних підприємствах / З. Б. Живко // Наука й економіка. – 2010. – № 1 (17). – С. 86-91.
62. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури підприємства: сучасна парадигма і прикладний аспект: [монографія] / Г. М. Захарчин, Л. С. Лісовська, А. А. Терехух — Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. — 440 с.
63. Зайцевський М. І. Соціальна довіра у суспільстві як передумова формування громадянського суспільства / М. І. Зайцевський // Культура і сучасність. – 2010. – № 1. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Kis/2010_1/8.pdf.
64. Заріцька Н. Ю. Зміна смисложиттєвих цінностей як передумова появи альтернативних стилів життя, заснованих на добровільній мобільності / Н. Ю. Заріцька // Грані. – 2014. – № 2. – С. 123-126.
65. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: Монографія / Г. М. Захарчин. – Львів:

Видавництво Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – 276 с..

66. Захарчин Г. М. Синтез інноваційного і традиційного в сучасній концепції управління персоналом підприємства / Г. М. Захарчин // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку . – 2013. – № 778. – С. 212-218.

67. Енциклопедія Сучасної України / НАН України; Наукове товариство ім. Т. Шевченка; Координаційне бюро Енциклопедії Сучасної України НАН України / І. М. Дзіба (ред.). Т. 8: Дл - Дя; А - Г. Додаток. – К.: Державне голов. підприємство республіканського виробничого об'єднання, 2008 – 716 с.

68. Єгоричева С. Б. Соціальна роль і соціальна відповідальність комерційних банків // С. Б. Єгоричева // Вісник Української академії банківської справи. – 2008. – №1. – С. 70-75.

69. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С. Иванова / 11-е изд., перераб. и доп. – М.: Альпина паблишер. – 2014. – 268 с.

70. Іоненко К. В. Довіра до кредитно-фінансових інституцій як фактор формування індивідуальних інвестиційних стратегій населення / К. В. Іоненко // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – №3. – С. 74-79.

71. Калюжна Т. Г. Педагогічні основи становлення аксіологічної парадигми в освіті / Т. Г. Калюжна // Гілея: науковий вісник : Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 45. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_45/Gileya45/F37_doc.pdf.

72. Карачина Н. П. Концепція економічної безпеки сучасного підприємства : [монографія] / О. В. Мороз, Н. П. Карачина, А. А. Шиян: Вінниця, ВНТУ, 2011. – 241 с.

73. Кишакевич Б. Ю. Використання коваріаційної моделі для обчислення VaR портфеля / Б. Ю. Кишакевич // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.10. – С. 297-301.

74. Кишакевич Б. Ю. Проблема вибору мір ризику в контексті світової фінансової кризи / Б. Ю. Кишакевич // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.2. – С. 178-186.

75. Кінах Н. В. Механізми мотивування працівників підприємства в умовах інноваційного розвитку / Н. В. Кінах, Т. В. Сак. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Ekfor/2012_1/34.pdf.

76. Кінаш І. П. Пошук шляхів вдосконалення системи мотивації та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / І. П. Кінаш, Л. С. Вербовська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. Т.1. – С. 79- 81.

77. Князь С. В. Потенціал системи управління підприємством: елементний склад та структура / С.В. Князь // Управління проектами та розвиток виробництва: збірник наукових праць. – Львів: Інститут регіональних досліджень Національної академії наук України – 2014. – № 4 (48). – С. 76-85.

78. Колісник М. К. Проблеми та перспективи функціонування бюро кредитних історій в Україні / М. К. Колісник, О. І. Кобилецька // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.2. – С. 208-219.

79. Колісник М. К. Антикризове управління виробничо-господарськими структурами у машинобудуванні: [монографія] / М.К. Колісник. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2009. – 208 с.

80. Коpecь Л. В. Психологія особистості: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – 2-ге вид. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 458 с.

81. Косарев О. Й. Довіра як ключовий фактор взаємодії й розвитку авіакомпаній у глобальній економіці мереж / О. Й. Косарев, Ю. С. Герасимчук, О. М. Рибак. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_2/Rybak_209.htm.

82. Костенко О. Результативність діяльності як критерій ефективного управління сільськогосподарським підприємством / О. Кстенко // Аграрна економіка. – 2012, Т. 5, – № 3-4. – С. 162-168.

83. Костирко І. Г. До питання обліку трансакційних витрат / І. Г. Костирко, Н. П. Молоко // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. – 2012. – Вип. 9(2). – С. 140-146.
84. Костіна Н. І. Моделювання фінансів / Н.І. Костіна, А.А. Алексєєв, П.В. Мельник / Монографія. – Ірпінь: Академія ДПС України. – 2002. – 224 с.
85. Костюк О. Проблеми монетарної комунікації в контексті перспектив реалізації інфляційного таргетування / О. Костюк // Вісник НБУ. – 2009. – №2. – С. 20-27.
86. Коулман Дж. Введение социальной структуры в экономический анализ / Дж. Коулман // Экономическая социология. – 2009. – Т. 10. – № 3. – С. 33-40.
87. Кравченко О. Ринкова вартість компанії: методологія оцінки та шляхи максимізації / О. Кравченко / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mep/2007_7/2007-7/7_Kravchenko.pdf.
88. Крикавський Є. В. Інформаційне забезпечення підтримки прогнозування виробництва машинобудівних підприємств [Електронний ресурс] / Є. В. Крикавський, В. С. Волошин, І. Петецький // Економічні науки. Сер. : Економіка та менеджмент . - 2013. - Вип. 10. - С. 114-121.
89. Крикавський Є. В. Формування збутової стратегії промислового підприємства [Електронний ресурс] / Є. В. Крикавський, Н. С. Косар // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку . – 2012. – № 748. – С. 357-361.
90. Кричевська Т. О. Логіко-історичний аналіз довіри в контексті соціально-економічних відносин / Т. О. Кричевська // Економічна теорія. – 2009. – №3. – С.5-18.
91. Кузина О. Е. Формирование доверия в массовом инвестиционном поведении / О. Е. Кузина // Социологический журнал. – 1999. – № 1/2. – С. 171-181.

92. Кузьмін О. Є. Довіра як економічна категорія / О. Є. Кузьмін, О. О. Бонецький // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.2. – С. 100-104.

93. Кузьмін О. Є. Економічна довіра як чинник формування акціонерних відносин / О. Є. Кузьмін, О. О. Бонецький // Економіка та держава. – 2011. – № 3. – С. 4-7.

94. Кузьмін О. Є. Метод відбору результативних груп економічного впливу підприємства [Електронний ресурс] / О. Є. Кузьмін, І. Б. Олексів // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 289-302.

95. Кузьмін О. Є. Механізми мотивування суб'єктів господарської діяльності до інноваційного розвитку підприємств / О. Є. Кузьмін, І. В. Алексєєв // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Проблеми управління інноваційною діяльністю / НАН України. ІРД. – Львів, 2002. – Вип. 4. – С. 101–110.

96. Кузьмін. О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навчальний посібник. – 3-тє вид. доп. і перероб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів : Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2007. – 384 с.

97. Кузьмін. О. Є. Інтегральне оцінювання системи компетенцій працівників підприємств / О. Є. Кузьмін, І. Б. Олексів, Г. В. Михайляк // «Актуальні проблеми економіки». – №5 (155). – 2014. – С. 506-513.

98. Кузьмін. О. Є. Теоретико-прикладні засади формування та реалізації господарських рішень на підприємстві / О. Є. Кузьмін, А. А. Терехух. // «Економіка та держава». – №1. – 2013. – С. 4-9.

99. Кузьмін. О. Є. Структурно-функціональна діагностика фінансово-економічної захищеності підприємства / О. Є. Кузьмін, І. В. Алексєєв, І. Б. Хома // «Фінанси України». – №4 (209). – 2013. – С. 106-116.

100. Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия / А. Б. Купрейченко / – М. : Изд-во «Институт психологи РАН» - 2008. – 571 с.

101. Куриляк В. Є. Довіра у валютно-фінансових відносинах на світовому і національному ринках / В. Є. Куриляк // Світ фінансів. – 2009. – № 4. – С. 147-155
102. Куриляк В. Є. Менеджмент довіри на світовому і фінансовому ринках / В. Є. Куриляк // Журнал Європейської економіки. – 2010. – № 2. Том 9. – С. 135-155.
103. Лагутін В. Д. Монетарна політика в трансформаційній економіці: довіра, стратегія, механізми реалізації : монографія / В. Д. Лагутін, Т. О. Кричевська. — К. : Вид-во Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2004. — 269 с.
104. Лапко О. О. Вплив боргової ситуації на довіру кредиторів України / О. О. Лапко, Т. Ю. Новічкова // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – №2. – С. 9-16.
105. Ліпич Л. Г. Генезис розвитку теорій мотивації праці / Л. Г. Ліпич, Л. С. Пустюльга // Наука й економіка. – 2010. – № 1. – С. 114-117.
106. Майстер Д. Советник, котрому доверяють / Д. Майстер, Ч. Грин, Р. Галфорд. Пер. с англ. – М. : «Альпина Бизнес Букс». – 2004. – 264 с.
107. Максимець Ю. Удосконалення фінансових аспектів механізму мотивації і стимулювання праці в економіці України / Ю. Максимець // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – Вип. 19. – С. 369-372.
108. Малий І. Й. Державне регулювання фінансового посередництва як чинник відновлення суспільної довіри / І. Й. Малий, Т. О. Королюк // Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 26. – С. 52-60.
109. Малий І. Й. Ерозія довіри до інститутів держави та конкурентоспроможність національної економіки / / І. Й. Малий // Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 81-88.
110. Малий І. Й. Інститут довіри та конкурентоспроможність національної економіки / І. Й. Малий // Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. – 2009. – Вип. 19. – С. 11-16.

111. Мандибура В. О. Відновлення довіри суб'єктів кінцевого споживання як складова соціальної відповідальності бізнесу / В. О. Мандибура // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2010. – Вип. 21. – С. 55- 68.

112. Маркетинг : підручник / А. О. Старостіна, Н. П. Гончарова, Є. В. Крикавський та ін. ; за ред. А. О. Старостіної. — К. : Знання, 2009. — 1070 с.

113. Мартинюк О. М. Уточнення поняття трансакційних витрат та проблеми їх обліку [Електронний ресурс] / О. М. Мартинюк, Я. П. Іщенко // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. – 2013. – Вип. 10(3). – С. 489-493.

114. Махнарилов Ю. Формування поняття "довіра" в моделях економіки (на прикладі строкових банківських депозитів) / Ю. Махнарилов // Управління сучасним містом. – 2006. – № 3-4 / 7-12 – с. 146-152.

115. Мельник В. П. Про ринок довіри у господарюванні / В. П. Мельник // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. – 2011. – Вип. 40-3. – С. 139-145.

116. Мельник О. Г. Мельник О.Г. Маркетингові дослідження ринку праці України / О.Г. Мельник, Н.І. Горбаль, А.В. Гривнак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Логістика». – 2014. – №789. – С. 92-99.

117. Мельник О. Г. Система мотивування працівників інноваційно-креативного профілю на українських підприємствах [Електронний ресурс] / О. Г. Мельник, А. О. Грицина, Н. І. Горбаль // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку . - 2013. - № 767. - С. 52-55.

118. Милошик В. І. Проблеми визначення трансакційних витрат / В. І. Милошик // Наукові записки НаУКМА. – 2000. – Т. 18: Економічні науки. – С. 46-50.

119. Мильнер Б. Фактор доверия при проведении экономических реформ / Б. Мильнер // Вопросы экономики. – 1998. – № 4. – С. 27-38.

120. Мірошник О. Ю. Управління надійністю кредитних відносин: теоретичні аспекти / О. Ю. Мірошник // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 1. – С. 87-89.

121. Мірошніченко Т. С. Основні поняття стійкості економічного розвитку / Т. С. Мірошніченко // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 3. – С. 37-41.

122. Міщенко А. Б. Вплив довіри на легітимацію влади в сучасній Україні / А. Б. Міщенко // Гілея: науковий вісник. – 2010. – Вип. 30. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010_30/Gileya30/P7_doc.pdf.

123. Мончак З. В. Проблеми мотивації праці та створення мотиваційного механізму / З. В. Мончак, С. Т. Дуда // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.4. – С. 198-201.

124. Морозова Л. П. Цінності та природа ціннісних відносин / Л. П. Морозова // Наукові записки НаУКМА : Збірник наукових праць. – 2000. – Т. 18: Спеціальний випуск: у двох частинах. Частина 1. – С. 87-91.

125. Морозова Ю. А. Систематизація заходів, щодо підвищення ефективності управління вартістю підприємства акціонерної форми власності / Ю. А. Морозова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2009. – №3. – С. 75-87.

126. Мукомел С. А. Педагогічна аксіологія в системі гуманітарних наук / С. А. Мукомел // Вісник Черкаського університету : Науковий журнал. – 2008. – Вип. 122 Серія : Педагогічні науки – С. 98-101.

127. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. Укладачі Яременко В., Сліпушко О. Т. 1: А - Є. — К.: Аконт, 1998. – 910 с.

128. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. Укладачі Яременко В., Сліпушко О. Т. 2: Ж - Обд. — К.: Аконт, 1999. – 910 с.

129. Олексів І. Б. Відбір результативних груп економічного впливу підприємства: теорія та практика [Електронний ресурс] / І. Б. Олексів / Науковий вісник Національного гірничого університету. – 2013. – № 1. – С. 128-134.

130. Онищенко В.О. Модернізація як імператив розвитку України / В.О. Онищенко // Економіка України. – 2011. – № 7. – С. 4-14.
131. Оніщук Ю. Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Оніщук // Управління розвитком . – 2013. – № 12. – С. 137-139.
132. Паливода К. Вплив грошово-фінансової політики на стан економіки та інвестицій // Вісник НБУ. – 2009. – № 4. – С. 63-67.
133. Паливода К. Доларизація грошового обігу як гальмо інвестиційної активності в Україні К. Паливода // Банківська справа. – 2009. – № 5. – С. 32-39.
134. Партин Г. О. Фінансовий менеджмент / Г. О. Партин, Н. Є. Селюченко. – Навч. посібник. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2010. – 332 с.
135. Перерва П. Г. Визначення ефективності використання виробничого потенціалу машинобудівного підприємства [Електронний ресурс] / П. Г. Перерва, Н. М. Побережна // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 2. – С. 191-198.
136. Петрик О. Фінансова криза в Україні та заходи щодо її подолання / О. Петрик // Вісник НБУ. – 2009. – №8. – С. 4-10.
137. Петренко Ю. М. Довіра суспільства в процесах між секторної взаємодії: стан та головні особливості розвитку / Ю. М. Петренко / Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2009. – № 2. – С. 256-263.
138. Петрович Й. М. Організаційні передумови та шляхи прискорення модернізації промислових підприємств [Електронний ресурс] / Й. М. Петрович, Н. С. Лушак // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Проблеми економіки та управління . – 2013. – № 754. – С. 3-10.
139. Підвальна О. Г. Механізм мотивації праці персоналу нематеріальними методами / О. Г. Підвальна, О. М. Майданюк. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Economics/74637.doc.htm.

140. Плахотнік О. В. Аксіологічні засади формування особистості у соціокультурному середовищі / О. В. Плахотнік // Збірник наукових праць військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2009. – Вип. 20. – С. 20-39.

141. Побережна Н. М. Управління ефективністю використання виробничого потенціалу машинобудівних підприємств / Н. М. Побережна // Економічні науки. Сер. : Економіка та менеджмент. – 2012. – Вип. 9(1.2). – С. 42-54.

142. Побережна Н. М. Оцінювання ефективності використання виробничого потенціалу машинобудівних підприємств і визначення стратегічних напрямів його розвитку [Електронний ресурс] / Н. М. Побережна // Бізнес Інформ. – 2012. – № 9. – С. 214-220.

143. Погорелий С. С. Довіра до державної влади як категорія політичного управління / С. С. Погорелий // Держава та регіони. Серія : Державне управління. – 2010. – № 3. – С. 100-105.

144. Подольчак Н. Ю. Удосконалення систем мотивації працівників шляхом урахування ризику / Н. Ю. Подольчак // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та перспективи розвитку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – № 714. – С. 139-148.

145. Потьомкіна О. В. Системний підхід у мотивації працівників банківської сфери / О. В. Потьомкіна. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_1/31.pdf.

146. Присяжнюк М. М. Довіра населення до засобів масової інформації як один з основних чинників формування громадської думки / М. М. Присяжнюк, Д. М. Присяжнюк // Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони. – 2008. – № 2. – С. 93-96.

147. Пустовійт Р. Ф. Взаємозв'язок нелегальних інститутів і опортунізму та їхній вплив на вітчизняну економіку / Р. Ф. Пустовійт, М. П. Овчарук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2008. – №3. – С. 17-20.

148. Радіонов Ю. Д. Результативність бюджетних програм як основа динамічного розвитку України / Ю. Д. Радіонов // Економіка України – 2013. – № 7 – С. 21-33.

149. Романчукевич В. Проблеми та перспективи висвітлення грошово-кредитної політики НБУ (комунікаційний аспект) / В. Романчукевич // Вісник НБУ. – 2008. – №4. – С. 52-55.

150. Рупняк М. Я. Викуп акцій власної емісії як інструмент реструктуризації пасиву балансу акціонерних товариств / М. Я. Рупняк // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.8. – С. 150-155.

151. Савіна Н. Б. Особливості формування управлінських рішень в інвестуванні [Електронний ресурс] / Н. Б. Савіна, Є. В. Крикавський // Економічні науки. Сер. : Економіка та менеджмент . – 2011. – Вип. 8. – С. 298-309. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnem_2011_8_32.pdf

152. Савлук М. Довіра населення як чинник ефективної банківської діяльності / М. Савлук // Вісник НБУ. – 2003. – № 8. – С. 8-10.

153. Свеженцева Ю. Лояльність до організації та організаційна поведінка / Ю. Свеженцева // Соціальна психологія. Науковий журнал. – 2008. – № 3. – С. 103-117.

154. Семенченко Ф. Г. «Цінність» як предмет соціально-гуманітарної науки: теоретико-концептуальний підхід аналізу проблеми цінностей / Ф. Г. Семенченко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2010. – Вип. 100 : Філософія. Політологія. – С. 57-61.

155. Скворцов І. Б. Застосування кейнсіанського хреста для комплексного дослідження діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Б. Скворцов, Л. Р. Швед // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 116-122.

156. Скворцов І. Б. Контрольно-аналітичне забезпечення управління підприємством [Електронний ресурс] / І. Б. Скворцов, М. С. Завербна, Л. Р. Швед.

// Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси . – 2013. – Вип. 10(1). – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10\(1\)__61.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10(1)__61.pdf)

157. Скрипкина Т. П. Психологія доверія / Т. П. Скрипкина. – М.: АCADEMIA. – 2000. – 564 с.

158. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – К. : Вид-во «Поліграфкнига», 1977. – 776 с.

159. Словник української мови: в 11 т. Т. 2: Г - Ж / ред. П. П. Доценко, Л. А. Юрчук. К.: Наукова думка, 1971. – 550 с.

160. Стабільність системи – надійна протидія фінансовій кризі // Вісник НБУ. – 2009. – №1. – С. 8-9.

161. Стасевич В. П. Цінність як категорія і принцип осмислення культури / В. П. Стасевич. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Niz/2004_4/stasevich.htm.

162. Степанова Н. М. Довіра як чинник соціальної взаємодії у контексті глобалізації / Н. М. Степанова / Гілея: науковий вісник. – 2009. – Вип. 28. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2009_28/Gileya28/F3.pdf.

163. Терещенко К. В. Довіра як соціально-психологічний чинник розвитку національної ідентичності мешканців України / К. В. Терещенко // проблеми загальної та педагогічної психології. – Т. XII, ч. 4. – С.392-398.

164. Тимош І. Аналіз ролі матеріальних стимулів у системі мотивації персоналу / І. Тимош // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 363.

165. Тимцуник В. І. Корпоративна культура як основа формування мотиваційного механізму у стратегічному управлінні підприємством / В. І. Тимцуник, О. І. Белова. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvamu_upravl/2011_2/4.pdf.

166. Темченко О. Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на промислових підприємства / О. Темченко, О. Лісніченко // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 350-353.

167. Убейволк О. О. Довіра як основа соціального діалогу в сучасному українському суспільстві / О. О. Убейволк // Гілея: науковий вісник. – 2010. – Вип. 35. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010_35/Gileya35/F18_doc.pdf.

168. Філонова І. Б. Довіра до банків – основа економічного розвитку держави / І. Б. Філонова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/znpen/2012_8/32DBO.pdf.

169. Фреик Н. В. Концепция доверия в исследованиях П. Штомпки / Н. В. Фреик. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2006-11/freikn.pdf>.

170. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М. : ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. — 730 с.

171. Фурсенко Т. Ф. Характеристика і сутність понять «Цінності», «Естетичні цінності» та «Ціннісні орієнтації особи» / Т. Ф. Фурсенко // Проблеми сучасної педагогічної освіти: педагогіка і психологія : Збірник наукових праць. – 2002. – Вип. 4. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2002_4_1/doc_pdf/fursenko.pdf.

172. Хома І. Б. Дослідження фондового ринку України в розрізі випуску облігацій за видами емітентів / І. Б. Хома, О. О. Бонецький // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2007. – Т.І. – Вип. 230. – С. 283-292.

173. Хома І.Б. Структурно-функціональна діагностика рівня економічної безпеки машинобудівного підприємства: [монографія] / І.Б. Хома. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2010. – 232 с.

174. Хома І. Б. Систематизація підходів до формування інтегрального показника оцінювання фінансового стану підприємств / І. Б. Хома, О. О. Бонецький // Наука й економіка. – 2008. – №2. – С. 339-343.

175. Хорт Ю. В. Функції статутного капіталу за законодавством України / Ю. В. Хорт / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/DiP/2009_46/5-4.pdf.

176. Череп А. В. Методичні засади оцінки ефективності діяльності підприємств машинобудування / А. В. Череп, О. Д. Сінекаєва // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 124-129.

177. Череп А. В. Методи оцінки ефективності управління інноваційною діяльністю підприємств машинобудування / А. В. Череп, М. М. Лизуненко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2014. – № 3. – С. 113-119.

178. Череп А. В. Економічні аспекти розвитку підприємств машинобудування України в сучасних ринкових умовах / А. В. Череп, В. Ю. Тимошик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 8. – С. 139-142.

179. Чухрай Н. І. Оцінювання результативності та ефективності маркетингу промислового підприємства у ланцюгу поставок [Електронний ресурс] / Н. І. Чухрай, І. Б. Млинко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 3. – С. 24-34.

180. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове і логістичне забезпечення: Монографія. – Львів: Націон. ун-т «Львівська політехніка», 2002. – 315 с.

181. Шелудько Л. Механізм мотивації праці як основний чинник формування трудового потенціалу в сільському господарстві / Л. Шелудько. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09slvpia.pdf.

182. Шкварчук Л. О. Факторний підхід до формування оптимальної структури капіталу підприємства / Л. О. Шкварчук, М.І. Мельник // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.9. – С. 352-356

183. Шмиголь Н. Довіра споживачів як чинник оцінки ефективності соціальної відповідальності фірми / Н. Шмиголь / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2009_12/Shmigol.pdf

184. Штомпка П. Социология социальных изменений. – М., 1996; Stompka P. Society in action: the theory of social becoming. Cambridge: Polity Press. 1991.

185. Щукін Л. Інформаційні загрози для банківської системи: уроки українського антикризового PR / Л. Щукін // Вісник НБУ. – 2009. – №1. – С. 24-27.

186. Яремко І. Й. Оцінка ринкової вартості підприємств: порівняльний підхід / І. Й. Яремко // Вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2005. – Вип. 15.4. – С. 311-315.

187. Ястремська О. М. Інститут інвестування: особливості взаємодії суб'єктів господарювання в процесі його функціонування / О. М. Ястремська // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. – 2011. – Вип. 40-3. – С. 31-37.

188. Buchan N. Swift Neighbors and Persistent Strangers: A. Cross-Cultural Investigations of Trust and Reciprocity in Social Exchange / N. Buchan, R. Croson, R. Dawes // American Journal of Sociology. – 2002. – Vol. 108. – № 1. – P. 168-206.

189. Giddens A. The consequences of modernity. - Stanford: Stanford univ. press, 1990.

190. Keynes J. M. An Open Letter to President Roosevelt / J. M. Keynes. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://newdeal.feri.org/misc/keynes2.htm>.

191. Luhmann N. Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives / N. Luhmann. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://onemvweb.com/sources/sources/familiarity_confidence_trust.pdf.

192. Mcknight D. H. The meanings of Trust / D. H. Mcknight, N. L. Chervany / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://misrc.umn.edu/wpaper/WorkingPapers/9604.pdf>.

193. Molm L. Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental test of a Classical Proposition / L. Molm, N. Takahashi, G. Peterson // American Journal of Sociology. – 2000. – Vol. 105. – № 5. – P. 1396-1427.

194. Posner R. Economic analysis of Law / R. Posner. – Boston : Little, Brown. – 2nd Ed. – 1977. – 879 p.

195. Rousseau D. M. Not so different after all: a cross-discipline view of trust / D. M. Rousseau, S. B. Sitkin, R. S. Burt, Camerer C. // *Academy of Management Review*. – 1998. – V. 23. Is 3. – P. 393-404.

196. Thomborson C. Axiomatic and Bihavioural Trust / C. Thomborson [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.cs.auckland.ac.nz/~cthombor/Pubs/Foundation/trust2010.pdf>.

197. Woolthuis R. K. Trust, Contract and Relationship Development / R. K. Woolthuis, B. Hillebrand, B. Nooteboom // *Organisation Studies*. – 2005. – № 26. – P. 813—840.

ДОДАТКИ

Додаток А

Законодавчо-нормативне регулювання довірчих відносин в Україні

Назва нормативно-правового акту	Частина акту, що безпосередньо регулює відносини, у яких може виникнути економічна довіра	Випадки, у яких можлива зміна рівня економічної довіри між економічними суб'єктами
1	2	3
Цивільний кодекс України	Глава 16 «Правочини»	Встановлює, що правочини (тобто дії особи, спрямована на набуття, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків) можуть вчинятися в усній і письмовій формах, містять порядок встановлення правочинів у письмовій формі (у т.ч. і ті, які потребують нотаріального засвідчення), тобто регулює сферу довіри і недовіри (формалізації правочину документом).
	Книга третя «Право власності та інші речові права»	Регулює процес набуття, припинення прав власності (у т.ч. і права спільної власності), процес захисту права власності тощо. Саме при переході права власності, реалізації зобов'язань між суб'єктами господарювання виникає економічна довіра. Держава виступає арбітром у випадках майнових спорів, що спрямоване на формування довіри до держави як системи.
	Глава 58 «Найм (оренда)»	Стаття 762 встановлює плату за користування майном, де зазначено, що плата за користування майном вноситься щомісячно, якщо інше не зазначено договором найму. Зростання рівня економічної довіри зумовлює узагальнення контрактів і навпаки. Стаття 767 регулює якість речі, переданої в найм. Там зазначено, що наймодавець зобов'язаний попередити наймача про особливі властивості та недоліки речі, які йому відомі. Наймач зобов'язаний у присутності наймодавця перевірити якість речі. Якщо наймач у момент передачі речі у його володіння не переконується у її справності, річ вважається такою, що передана йому у належному стані. Тут законом прописана функція контролю.
Господарський кодекс України	Глава 2 «Основні напрями та форми участі держави і місцевого самоврядування у сфері господарювання»	Стаття 16 «Дотації та інші засоби державної підтримки суб'єктів господарювання» містить інформацію щодо права держави надавати дотації суб'єктам господарювання, здійснювати компенсації або доплати сільського сподарським товаровиробникам. Якщо держава використовує дані права, то суб'єкти господарювання при плануванні господарської діяльності враховують зазначену інформацію (оголошену державою), тобто це є процес виявлення довіри до держави.

1	2	3
Господарський кодекс України	Глава 2 «Основні напрями та форми участі держави і місцевого самоврядування у сфері господарювання»	У процесі дотування, компенсування або доплачування відбувається очікувань, тобто формується економічна довіра суб'єктів господарювання до держави. У кризових умовах можливий варіант, коли сума дотацій, компенсацій і доплат втрачає привабливість.
	Глава 4 «Господарська комерційна діяльність (підприємництво)»	Стаття 19 «Державний контроль та нагляд за господарською діяльністю» містить інформацію про напрями державного контролю, що означає вже закладену недовіру держави до суб'єктів господарювання. Стаття 20 «Захист прав суб'єктів господарювання та споживачів» містить інформацію про визнання і захист прав суб'єктів господарювання і споживачів. Це означає, що держава формує системну довіру і є арбітром при вирішенні спорів. Стаття 46 «Право найму працівників і соціальні гарантії щодо використання їх праці» формалізує економічну довіру контрактом між роботодавцями і працівниками.
	Глава 9 «Господарські товариства»	Стаття 82 «Установчі документи господарського товариства» вказує на те, що установчим документом є засновницький договір. Це означає, що при створенні підприємства вже є закладений певний рівень довіри між власниками, який, при внесенні засновницьких внесків, або при викупленні акцій первинної емісії, формуватиме також і економічну довіру власників до підприємства.
	Глава 12 «Об'єднання підприємств»	Стаття 120 «Організаційно-правові форми об'єднань підприємств» містить інформацію про договірні об'єднання – асоціації та корпорації і статутні об'єднання – консорціуми і концерни. Договірні об'єднання засновані на довірі і здійснюють діяльність через довіру. Статуні об'єднання на довірі між собою не працюють, єдиним проявленням довіри є економічна довіра власників до підприємства, яка проявляється в момент викупу акцій та управління власним капіталом таких об'єднань.

Примітка: згруповано автором.

Місце економічної довіри як чинника в теоріях мотивації

Назва теорії мотивації (якщо є), її автор і місце довіри у теорії	Придатність теорії для застосування на машинобудівному підприємстві
1	2
<p>Теорія «Х» Д. Мак-Грегора. Наголошує, що працівники схильні уникати роботи та відповідальності, тому для їх стимулювання необхідно використовувати контроль та погрози. Довіра в тій теорії відсутня.</p>	<p>Дана теорія придатна для застосування на підприємстві повністю і без обмежень.</p>
<p>Теорія «У» Д. Мак-Грегора ставить цілі вищого порядку: потреби у причетності, автономії, самовираження. Довіра явно тут не фігурує – вона сама по собі розуміється у потребах причетності: причетний до подій (або до організації) той, кому довіряють. Довірити можна як роботу (виконання завдань), так і таємниці (фінансові, технологічні тощо).</p> <p>Ціль, яка ставиться перед працівником – якісно і вчасно виконати доручену роботу. У процесі виконання роботи у працівника формується відчуття причетності. І чим складнішу, або важливішу роботу йому доручено виконати, тим сильнішим є відчуття причетності. Тому працівники, які мотивовані за допомогою теорії «У», очікують отримати відчуття причетності. У такому випадку потрібно економічну довіру представити як складову причетності до подій на підприємстві.</p>	<p>Якщо взяти економічну довіру в системі мотивації на підприємстві відповідно до цієї теорії, то керівникам різних рівнів можна порекомендувати проводити спостереження за тим, яка із потреб (причетності, мати високі цілі, автономії, самовираження) є для кожного із працівників більш актуальною і стимулювати такого працівника задоволенням саме таких потреб (потреби мають однакову цінність а очах працівника, проте одні можуть задовольнятися протягом певного проміжку часу, інші – ні, тому у задоволенні потреб є різна актуальність). Наголосивши на важливості економічної довіри у колективі можна вибудувати стосунки із заданим рівнем довіри, що є елементом причетності.</p> <p>Відповідно, дана теорія придатна для застосування на підприємстві.</p>
<p>Теорія «Z» Оучі наголошує, що довірчі взаємини є для працівників дуже важливими. Вони вже є стимулом. Економічну довіру, на відміну від теорії «У» не потрібно представляти як складову причетності – достатньо працівникам розказати про економічну довіру і спостерігати за їхніми досягненнями.</p>	<p>Дана теорія також може застосовуватися для мотивації робітників, але для мотивації службовців вона є більш характерною.</p>
<p>«Піраміда потреб» А. Маслоу. На третій рівень потреб поставив потребу причетності, на четвертий – поваги. По-суті, довіра фігурує у цих двох елементах. Але Маслоу третій рівень пов'язав із потребами у любові і соціальних зв'язків (приналежності) та приєднав довіру до цих потреб. Тому варто вважати, що довірчі стосунки закладаються у даному рівні і самі собою розуміються на всіх вищих рівнях.</p> <p>Маслоу підкреслював, що людина може бути мотивованою потребами різних рівнів одночасно. Тобто економічна довіра може бути для одного працівника стимулом, для іншого – ні.</p>	<p>Робітники у своїй більшості не ставлять цілей більш високого порядку, ніж первинні потреби, тому економічна довіра для таких людей не набуватиме особливої цінності (цінністю для таких особистостей є матеріальна винагорода). На творчі посади службовців йдуть такі особистості, які ставлять перед собою цілі вищого порядку. Тому для них економічна довіра виступатиме стимулом, а високий рівень довіри стане винагородою. Ранжування потреб в ієрархію забезпечує придатність цієї теорії для мотивації всіх працівників.</p>

1	2
<p>Економічна довіра як складова довіри загалом входить до другого рівня потреб – безпеки і зачіпає емоційний компонент. У другому рівні потреб піраміди Маслоу наголос робиться у більшій мірі на фізичній безпеці, ніж на економічній (хоча у небезпеці може перебувати майно особистості чи його здоров'я, що матиме економічні наслідки). Тому варто вважати, що економічна довіра бере початок у другому рівні потреб піраміди Маслоу і явно не фігурує на цьому рівні, її присутність там часткова, а починаючи з третього рівня фігурує явно і її присутність є повною.</p>	-
<p>М. Туган-Барановський. Виділено 5 груп потреб: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потреби, альтруїстичні і потреби практичного характеру. «Туган-Барановський особливе значення надавав раціональним почуттям, приналежності до народностей, моральним і релігійним поглядам». Соціологами доведено, що рівень довіри між групами людей прямує до максимуму тоді, коли дані групи мають спільну ціль. Людей об'єднує приналежність до народностей, моральні і релігійні погляди (за такими ознаками формуються різні соціальні групи у суспільстві). Вченими обґрунтовано, що довіра є основним чинником соціального діалогу у суспільстві. Тому в концепції М. Туган-Барановського довіра в макроекономічному масштабі може досягти максимуму лише тоді, коли всі соціальні групи будуть об'єднані однаковою метою.</p>	<p>У мікроекономічному аспекті економічна довіра входить в симптоматичні потреби як ознака явища здатності справитися із поставленим завданням, ознака добре розвинених міжособистісних відносин. Крім того, довіра об'єднує працівників різних релігійних переконань, народностей тощо. Таку довіру також можна назвати економічною, адже високий рівень довіри між працівниками зумовить такий формат їхніх відносин, при якому всі будуть задоволеними, у роботі працівників траплятиметься все менше помилок (або безвідповідального ставлення до виконання своїх обов'язків), тому підприємство покращить свій фінансовий результат. Дана теорія більше підходить для великих підприємств (колективів).</p>
<p>Е. Фромм. Виділено п'ять екзистенційних потреб особистості (1. Потреба у встановленні стосунків, 2. Потреба в подоланні, 3. Потреба у вкоріненні, 4. Потреба в ідентичності, 5. Потреба в системі поглядів та відданості). Він вважав, що першою потребою людини є встановлення стосунків (на підприємстві одним із видів є довірчі стосунки працівників).</p>	<p>Для тих менеджерів, які використовують положення даної теорії, економічну довіру варто віднести до основного елемента мотивації. Після встановлення стосунків працівник буде підтримувати їх на певному рівні.</p>
<p>Теорія справедливості С. Адамса. «Працівники суб'єктивно зіставляють свої винагороди із витраченими зусиллями та з винагородами інших працівників, які виконують аналогічну роботу». Довіра виникає у справедливих організаціях, тому порушення принципів теорії справедливості призведе до зниження рівня довіри працівників до керівників (т. зв. лояльність працівників до організації), що лежить в основі довіри до підприємства.</p>	<p>Дана теорія більше стосується керівників різних рівнів, адже саме вони виступають від імені підприємства перед іншими працівниками, створюють умови праці і нагороджують за результати праці. «Доки працівники не будуть вважати винагороди справедливими, їх віддача в роботі буде низькою».</p>

1	2
<p>Дж. Келлі. Джордж Келлі вважав, що «у людини немає жодної особливої причини для активності, крім тієї, що вона жива, а суть життя – розвиток і постійний рух». Він заперечив всі теорії мотивації. Проте рух у напрямі розвитку має проходити у позитивній обстановці і довірчих стосунках.</p>	<p>Дана теорія придатна для застосування на підприємстві щодо тих осіб, які прагнуть професійного розвитку і зростання. Розвиток і постійний рух може проходити тільки у довірчих стосунках. Оскільки Келлі заперечив будь-яку мотивацію, то розглядати економічну довіру як чинник мотивації з позицій його поглядів недоречно. Тому економічна довіра має бути фундаментом для робочих відносин у колективі, що сприятиме розвитку і постійному руху особистостей, які працюють на підприємстві і мають можливість розвиватися в умовах роботи на підприємстві.</p>
<p>Теорія Очікувань Врума. Передбачає ряд очікувань. І перед тим, як витратити зусилля, працівник очікує досягти певного результату, тобто проявляє довіру. Тобто витрати йдуть попереду нагород. Економічній довірі можна дати визначення через очікування. Якщо очікування збулися, то рівень економічної довіри збільшуватиметься. Тому інтенсивність контролю залежить від ступеня реалізації очікувань (чим більший ступінь реалізації очікувань, тим меншою є інтенсивність контролю). Якщо працівника протестувати на лояльність до організації, то можна виявити ступінь задоволення (реалізації) очікувань. Даною теорією варто мотивувати у більшій мірі робітників та фахівців, а в меншій – керівників різних рівнів.</p>	<p>Застосування положень даної теорії дасть позитивні результати лише тоді, коли у працівника є правильно сформовані очікування (об'єктивно зумовлені та адекватні). Реалізація очікувань збільшує рівень довіри. Саме з цієї причини варто керівнику основну увагу приділити виявленню очікувань працівників і скерувати їх у правильне русло (виключити безпідставні домисли. Адже якщо не виконати обіцянок, то порушиться довіра не тільки з позицій реалізації очікувань, але й з позицій справедливості).</p>
<p>К. Роджерс. К. Роджерс поставив тенденцію до актуалізації як єдиний мотив поведінки людини («тенденція до актуалізації – це властива організму тенденція розвивати всі свої здібності, щоб зберегти та розвинути свою особистість»). Оскільки працюючий колектив – це частинка соціуму, то мінімальний рівень довіри вже закладений у людські взаємини. Проте, людські відносини багатогранні, тому працівник може підтримувати мінімальний рівень довіри і зосередитися на формуванні інших відносин.</p>	<p>Дана теорія підходить для мотивування активних особистостей із широким колом зацікавлень і відповідними життєвими цінностями. Такі особистості, як правило займають керівні посади, хоча старт кар'єри може відбуватися із робітничих чи інженерних посад. Якщо керівник будь-якого підрозділу виявить у себе таких особистостей (посада не має значення), то може застосовувати таку теорію.</p>
<p>А. Адлер. Альфред Адлер сформулював життя як прагнення до переваги, яке відбувається за допомогою досягнення фіктивної цілі. Якщо таке прагнення заставить працівників збільшувати рівень довіри до себе, що позитивно вплине на результати діяльності підприємства.</p>	<p>Застосовувати положення даної теорії на підприємстві варто лише для тих працівників, у яких прагнення до переваги буде відбуватися у позитивному для підприємства напрямку. Навряд чи керівник зможе встановити свою фіктивну ціль у свідомості працівника.</p>

Продовження додатку Б

1	2
Економічна довіра входить у т. зв. «Соціальний інтерес» («внутрішня тенденція до участі у створенні ідеального суспільства»). На думку Адлер, тільки взаємодія з іншими на користь суспільства допомагає здолати відчуття неповноцінності, а недостатність взаємодії є джерелом неврозу.	Тому попередньо варто провести вивчення фіктивних цілей працівників і вибрати лише тих , чиї цілі збігаються із цілями підприємства (один із методів – проведення тесту на лояльність).

Примітка: згруповано автором на основі [80; 96].

**ХАРАКТЕРИСТИКА КЛАСТЕРІВ ІЗ СОЦІОЛОГІЧНОГО МЕТОДУ
ВИЗНАЧЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ЗА
ДЖЕРЕЛОМ [153]**

Номер кластеру	Значення конструктивів за порядком: «Справедливість – несправедливість», «Порядок – безлад», «Розумність – абсурд», «Я – анти-Я»	Характеристика осіб, яких віднесено у кластер
1	2	3
Ядро кадрового потенціалу		
1	Скоріше справедливість, скоріше порядок, скоріше розумність, скоріше Я.	Уявлення про організацію у працівників з цього кластера в цілому позитивні. Ці респонденти вважають, що праця на організацію „скоріше сприяє” їх самореалізації як особистості. Це, образно кажучи, лояльні „люди організації”, які складають її ядро. Життєві цілі і плани цих людей значною мірою збігаються з цілями організації. Кожна стабільна організація має таке ядро – людей, які позитивно ставляться до своєї організації, можуть реалізувати себе завдяки роботі в ній та вважають її справедливою щодо своїх працівників.
2	Скоріше справедливість, «Порядок – безлад» – не визначено, скоріше абсурд, скоріше Я.	У цих людей дещо суперечливе ставлення до організації: вони говорять, що на підприємстві панує скоріше абсурд, там мало порядку, та все ж вважають її скоріше справедливою до працівників і сподіваються самореалізуватися (або вважають, що змогли самореалізуватися).
Периферія кадрового потенціалу		
3	Скоріше несправедливість, Скоріше порядок, Скоріше розумність, Скоріше Я.	Респонденти з цього кластера в цілому позитивно характеризували цілі роботи та впорядкованість організації. Разом з тим вони відчувають несправедливе ставлення до працівників, і саме брак справедливої винагороди за працю (як матеріальної, так і символічної, у вигляді пошани, престижу, соціального схвалення) відносить цих людей до периферії організації. Як довго вони зможуть сумлінно працювати на досягнення цілей організації, не отримуючи належної винагороди? Не будемо оптимістами: недовго, якщо не знайдуться способи компенсувати несправедливу винагороду.
4	«Справедливість – несправедливість» – не визначено, скоріше порядок, скоріше розумність, Анти-Я.	У представників цього кластера в цілому позитивне уявлення про організацію. Одна біда – люди з цього кластера не можуть себе реалізувати як особистості.
5	Скоріше несправедливість, скоріше безлад, скоріше розумність, «Я – анти-Я» – не визначено.	Уявлення про організацію респондентів з цього кластера суперечливе. Вони визнають розумність цілей їх діяльності в тому вигляді, як вони є сьогодні, вважають існування організації та методи її роботи виправданими.

Продовження додатку В

1	2	3
		Водночас вони критикують організацію за недостатню впорядкованість діяльності, якій, на їхню думку, підходить висловлювання „скоріше безлад, ніж порядок”. Крім того, вони визнають несправедливість керівників різних рівнів у ставленні до своїх працівників.
6	Скоріше несправедливість, скоріше безлад, скоріше абсурд, скоріше Я.	У цих людей склалося негативне уявлення про організацію за всіма критеріями (скоріше – безлад, скоріше – абсурд, скоріше – несправедливість стосовно працівників), але вони, за їх твердженням, можуть себе реалізувати, посівши певні позиції на підприємстві. На перший погляд, дивно: як же так – людина працює в організації, яка не подобається, не надає справедливої винагороди за працю, і в той же час може себе в ній реалізувати? Це можна зрозуміти, якщо людина використовує службове становище для досягнення цілей, котрі суперечать цілям організації, і в такий спосіб отримує „компенсацію”. Справедливим може бути й протилежне: людина може використовувати службове становище на шкоду організації, при цьому як самовиправдання виникає негативне ставлення до своєї організації.
7	Несправедливість, скоріше безлад, скоріше абсурд, Анти-Я.	У людей з цього кластера склалося вкрай негативне уявлення про організацію за всіма критеріями і вони, за їх твердженнями, зовсім не зможуть себе реалізувати. Більше того, вони вважають, що робота в організації повністю заважає їх самореалізації як особистостей. Не дивно, що у людей з цього кластера найнижчий рівень довіри до організації, держави, а також найнижчі оцінки ефективності роботи.

Примітка: згруповано автором за джерелом [153].