

УДК 331.1

JEL A13

DOI 10.31375/2226-1915-2018-3-147-157

**ДОВІРА ТА ЇЇ МОТИВАЦІЙНИЙ ВПЛИВ
НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІТЬ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ**

І.В. Чекан

аспірантка кафедри економіки та підприємництва

Chekan.I@gmail.com

М.В. Гребенюк

магістр спеціальності «Економіка»

hrebenuk96@gmail.com

А.Р. Мельник

магістр спеціальності «Економіка»

missis.odriji@gmail.com

ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Ужгород, Україна

Анотація. *Стаття присвячена ролі довіри у формуванні конкурентоспроможності економічного гравця.*

В процесі дослідження були застосовані такі наукові методи: абстрагування, який передбачає дослідження сутності даного явища та відхилення несуттєвих рис чи думок; аналізу видів довіри; синтезу довіри в її функціональному контексті та ін.

Розглянуті види трасту, запропоновано їх критичний огляд та досліджено їх зв'язок з мотивацією трудового потенціалу. Доведено вплив довіри як мотиваційного важеля на високопродуктивну працю та формування економічних конкурентних переваг. Задекларовано, що довіра та мотивація – дві складові соціального капіталу економічної системи, який обумовлює високоефективну роботу, що, в свою чергу, забезпечує можливості створення додаткових конкурентних переваг.

Запропоновано розглядати довіру з позиції функціонального підходу, що дозволило надати теоретичну оцінку як системної складової мотиваційного механізму підприємства, організації або економічного суб'єкта більш високого рівня, яка виконує функцію стимулювання а) до певних дій та їх контенту; б) до досягнення певного результату. Довіра як функція мотивації впливає на рівень продуктивності праці та формування конкурентних переваг, дозволяє якісно використовувати механізм делегування повноважень. Формуючи культуру взаємодітримки, допомоги, співпраці, траст покращує мікроклімат; забезпечує підвищення результативності стратегічного та оперативного управління на основі підтримки працівниками цілей розвитку підприємства або організації, місії бізнесу, застосованої тактики.

Ключові слова: *довіра, мотивація, економічна система, функція мотивації, продуктивність праці, конкурентоспроможність.*

**ДОВЕРИЕ И ЕЕ МОТИВАЦИОННОЕ ВЛИЯНИЕ
НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

И.В. Чекан

аспирантка кафедры экономики и предпринимательства

М.В. Гребенюк

магистр специальности «Экономика»

А.Р. Мельник

магистр специальности «Экономика»

Ужгородский национальный университет, Ужгород, Украина

Аннотация. *Статья посвящена роли доверия в формировании конкурентоспособности экономического игрока.*

В процессе исследования были применены научные методы: абстрагирование, которое предусматривает исследование сущности доверия и отклонения несущественных черт или мыслей; анализ видов доверия; синтез доверия в его функциональном контексте и др.

Рассмотрены виды доверия, предложен их критический обзор и исследована их связь с мотивацией трудового потенциала. Доказано влияние доверия как мотивационного рычага на высокопроизводительный труд и формирование экономических конкурентных преимуществ. Задекларировано, что доверие и мотивация – две составляющие социального капитала экономической системы, который обуславливает высокоэффективную работу, что в свою очередь обеспечивает возможности создания дополнительных конкурентных преимуществ.

Предложено рассматривать доверие с позиции функционального подхода, что позволило предоставить теоретическую оценку доверия как системной составляющей мотивационного механизма предприятия, организации или экономического субъекта более высокого уровня, который выполняет функцию стимулирования: а) к определенным действиям и их контенту; б) к достижению определенного результата. Доверие как функция мотивации влияет на уровень производительности труда и формирования конкурентных преимуществ, позволяет качественно использовать механизм делегирования полномочий. Формируя культуру взаимоподдержки, помощи, сотрудничества, доверие улучшает микроклимат; обеспечивает повышение эффективности стратегического и оперативного управления на основе поддержки работниками целей развития предприятия или организации, миссии бизнеса, примененной тактики.
Ключевые слова: *доверие, мотивация, экономическая система, функция мотивации, производительность труда, конкурентоспособность.*

UDC 331.1

JEL A13

DOI 10.31375/2226-1915-2018-3-147-157

TRUST AND ITS MOTIVATIONAL INFLUENCE
ON COMPETITIVENESS OF ECONOMIC SYSTEMS

I. Chekan

PhD Student of the Department of Economics and entrepreneurship
Chekan.I@gmail.com

A. Melnyk

master of «Economics»

M. Hrebenuk

master of «Economics»
missis.odriji@gmail.com

Uzhhorod National University, Uzhhorod, Ukraine

Abstract. *The purpose of this paper is to justify the view of trust as a motivating lever of personnel management and labor productivity as the basis for the formation of economic competitive advantages.*

In the process of research, the following scientific methods were used: abstraction, which involves the study of the essence of trust and the rejection of non-essential features or thoughts; analysis of types of trust; the synthesis of trust in its functional context, etc.

In the article the types of trust are covered and considered: their critical review lets to propose determination of trust connection with the motivation of labor potential for high-performance work and the formation of economic competitive advantages in modern economic conditions. It is declared that trust and motivation are two components of the social capital of the economic system, which are responsible for high-performance work, and it in turn provides opportunities for creating additional competitive advantages.

The motivational mechanism of trust is implemented at three levels. First of all, this is the personal level, at which the self-motivation mechanism is activated. This level of trust is mostly important economically and gives big possibility for productive labor. The next one outlines the corporate level of trust, which allows you to create a culture aimed at innovation, enhancing creative activities and creating confidence in their feasibility. The third level is institutional, creating conviction in values, strategies, goals.

It was proposed to consider trust from the standpoint of the functional approach, which allowed to provide a theoretical assessment of trust as a system component of a higher-level motivational mechanism of an enterprise, organization or another economic entity, performs the function: a) stimulating of the certain actions and their content; b) until a certain result is achieved. In this sense, trust concentrates two management approaches in the motivational mechanism: process and effective.

Trust as a function of motivation affects the level of labor productivity and the formation of competitive advantages; use the mechanism of delegation of authority; forming a culture of mutual support, assistance, cooperation, which improves the microclimate; increase the effectiveness of strategic and operational management based on the support by employees of the whole development of an enterprise or organization, business mission, applied tactics.

Keywords: *trust, motivation, economic system, motivation function, labor productivity, competitiveness.*

Постановка проблеми. Сучасні тенденції світової та національної економік, охоплюючи глобалізацію, посилення конкуренції та зростання напруженості економічного життя, сприяють диверсифікації форм та систем управління, обумовлюють необхідність застосування комплексних механізмів підвищення продуктивності праці як одного з факторів формування конкурентоспроможності та довготривалої економічної життєдіяльності. Одним з найбільш діючих важелів активізації виступає мотивація, метою якої є орієнтація людини, працівника на певну форму поведінки та досягнення покладених соціально-економічних цілей. Стимулювання у свою чергу вимагає залучення в управлінський процес різноманітних важелів спонукання людей працювати ефективно та якісно. Серед таких факторів сучасна наукова думка та практика пропонують застосовувати довіру як комплексний соціально-економічний та психологічний чинник мотивації, що сприяє побудові відповідного середовища та системи цінностей працівника як індивідуума. Довіра, крім цього, є елементом соціального капіталу, наявність та організованість якого також формують додаткові конкурентні переваги бізнесу.

Довіра також є важливим механізмом не лише внаслідок її соціальної та психологічної функції, але й

економічного значення. Вона виступає елементом системи контролю та самоконтроля, її наявність або відсутність суттєво відображається у обсягах трансакційних витрат, які, в свою чергу, впливають на наслідки бізнесу в цілому, що відбивається на фінансуванні формування економічної культури та соціального капіталу, розвитку персоналу, підвищення виробітку та якості праці.

Особливого значення довіра як форма культури та стимулювання набуває в економічній площині. Економіка залежить від культури, трасту, соціальних взаємовідносин, що підкреслено Ф. Фукуямою: «З усіх областей сучасного життя економіка є, мабуть, тією, де найбільш помітно прямий вплив культури на добробут окремих країн і на міжнародний порядок в цілому. Хоча господарська діяльність нерозривно пов'язана з соціальними і політичними процесами, існує помилкова тенденція, що заохочується сучасною економічною думкою, розглядати економіку як самостійну сферу, керовану своїми особливими законами і відокремлену від решти життя соціуму» [15. С.10]. Сержанов В. та його співавтори вважають, що «серед сучасних інструментів управління, як людьми, так і процесами незаслужено забутою є довіра, яка сприяє підвищенню еконо-

мічних, соціальних і психологічних індикаторів управління освітою» [13].

Все це обумовлює доцільність дослідження довіри як складової системи стимулювання працівників.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Проблема мотивації знайшла широкий відгомін в наукових дослідженнях вітчизняних та закордонних науковців. При цьому мотивація розглядається з позиції еволюції теорій (Колот А.М.) [6], як фактор зростання продуктивності праці (Мікловда В.П.) [9], як складова частина системи управління персоналом (Алتمان Й.) [4].

Мотивація як складний процес представлена Sung-il Kim, якій пропонує «a tentative model of motivational processes which focuses on the various stages of being motivated, based on converging evidence in cognitive neuroscience, affective neuroscience, social neuroscience, developmental neuroscience, and neuroeconomics. In order to fully understand a phenomenon, it can take more than a single unit of analysis which determines the level of explanation. The more converging evidence from diverse levels of explanation are provided, the more precise the understanding of the phenomenon it becomes» [3]. При цьому складові стимулювання не розкриті достатньою мірою повно, в тому числі поза увагою дослідників спонування залишається довіра та її взаємодія з мотивацією.

Разом з тим, дослідження саме трасту останнім часом набуває все більший науковий інтерес. Питання довіри знаходяться в фокусі ізраїльських дослідників, серед яких неможливо не відмітити Aviv Kidron, Shay S. Tzafrir, Ilan Meshoulam, (2016), які в своїй праці розкривають значення

даного явища в управлінні персоналом [1]. Проблеми формування довіри викладені в праці Мальцева А.П. [8]. Сутності даної категорії в економічному контексті присвячує свої дослідження Dominic Furlong, пропонує «the emergence of trust in economic thought and clarifies its conceptualisation as a term used to identify a purely calculative theory of behaviour in which agents form subjective probabilities regarding the future action of others» [2]. Британець Алтман Й. розкриває види довіри в економічних відносинах [4].

Завдання дослідження. Аналізуючи останні публікації неможливо не відмітити, що взаємодія довіри та мотивації не охоплена науковими дослідженнями, тому **метою даної статті** є обґрунтування погляду на довіру як спонукальний важіль управління персоналом та результативністю праці, що є основою формування економічних конкурентних переваг.

Для досягнення мети вирішені наступні завдання:

1. Визначити види довіри та їх взаємозв'язок з мотивацією.
2. Визначити сутність довіри в її функціональному виразі.

У процесі дослідження були застосовані такі наукові методи: абстрагування, яке передбачає дослідження сутності довіри та відхилення несуттєвих рис чи думок; аналізу видів довіри; синтезу довіри в її функціональному контексті та ін.

Основний матеріал дослідження. Довіра й мотивація – дві складові соціального капіталу економічної системи, який обумовлює високорезультативну активність, що в свою чергу забезпечує можливості створення додаткових конкурентних переваг.

Сердак С. доводить, що «ефективна організація системи мотивації та стимулювання працівників є важливим чинником прогресивного розвитку вітчизняних підприємств. Дієва система мотивації та стимулювання працівників під час їхньої трудової діяльності на підприємстві та поза ним повинна враховувати суспільні реалії» [11], які включають стан трасту в суспільстві чи окремих організаціях. Неможливо не погодитися з думкою Dominic Furlong, що довіра є також соціальною категорією (та, за нашим уточненням – суттєво впливає на поведінку економічних акторів): «Не враховуючи соціальний контекст, в якому конкретні транзакції встановлюються, поняття «довіра» в економічній думці є не більш ніж етикеткою, яка використовується для визначення чисто обчислювальної теорії поведінки на основі суб'єктивних ймовірностей» [2].

Довіра представляє собою багатогранне явище, яке проявляється в різноманітних сферах особистого, корпоративного та суспільного життя, проявляючи різні сторони та виконуючи різні функції. В залежності від виду довіри її вплив на результати життєдіяльності розрізняється за змістом та формою.

Довіра – це своєрідна форма мотивації людини поступати певним чином в залежності від її очікувань, сподівань та впевненості в поведінці інших людей або організацій. У даному контексті довіра виступає як важіль самомотивації та механізм впливу на інших учасників взаємодії. Довіра також представляє собою прояв економічних, соціальних, психологічних та політичних складових життєдіяльності, формуючих культуру, до-

віру, мотивацію та інші важелі взаємодій.

Довіра керівника до підлеглих дозволяє використовувати мотивацію наступним чином: «керівництво підприємства може вирішувати такі завдання: залучення й утримання в організації кращих спеціалістів; визнання діяльності працівників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їх творчої активності; демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці...» [5].

Довіра підлеглих до керівництва сприяє:

- впровадженню стратегічного управління, спрямованого на створення конкурентних переваг організації. Лише за умови довіри до керівництва цінності корпорації стають важелем мотивації працівників до досягнення стратегічної мети;

- створенню системи стратегічного управління персоналом, яка дозволяє сформувати кадровий резерв майбутніх ділових трансформацій, потрібних для реалізації загальної корпоративної стратегії;

- забезпеченню високих результатів оперативного управління. За умови неправильного вибору тактики та тактики формування довіри або відсутності належної мотивації персоналу в її реалізації може звести до нуля дії керівництва у досягненні оперативних цілей, що відображається на реалізації цілей стратегічних.

Крім вказаних видів трасту (вертикальної та горизонтальної) у сучасній науковій літературі пропонують класифікації видів трасту, побудовані за різноманітними ознаками, що й обумовлює діапазон впливів. В першу чергу, довіра поділяється на

загальну та персоніфіковану. Загальну А. Олейник називає «деперсоніфікованою» [10]. Персоніфікована залежить від соціуму та його культури. Загальна та персоніфікована, будучи застосованими в системі мотивації персоналу, визначають культуру організації: атмосфера довіри спонукає нових працівників до відповідної поведінки априорі, що суттєво знижує витрати на їх адаптацію та застосування контролю. Трапковою А. окреслені три рівня явища, що досліджується: «запропоновано виділяти мінімальну довіру...; другий рівень базується на особистому досвіді відносин...; третій рівень – інституційну» [14]. Алтман Й. та Кубіній Н.Ю. виділяють горизонтальну та вертикальну довіру, як основу для інтегральної його оцінки на підприємстві чи в організації [4].

Серед широкого діапазону видів явища особливе місце займає інституційна довіра «економічних агентів до соціальних інститутів, їх представників, інституціональним практикам і процедурам» [12].

Проведене дослідження дозволяє виявити, що в економіці спостерігається траст до дій та до їх результатів. Внаслідок цього запропоновано виділяти функціональний вид довіри. Функціональне наповнення довіри має два сенси. Перше значення – це саме до певних акцій, очікування певних дій та їх наповнення. Друге значення містить функціональне навантаження явища як виду діяльності. Другий підхід представлений у вітчизняній літературі, проілюстрований українськими дослідниками Кубіній В.В., Маргітич В.В., Пахтер Ю.О., які стверджують, що траст «виконує широке коло функцій, серед яких ба-

зовими можливо визначити наступні. По-перше, наявність або відсутність довіри свідчить про рівень взаємовідносин в команді та в суспільстві... По-друге, вона сприяє зниженню виробничих та трансакційних витрат.... По-третє, мотивує персонал до креативних дій з підвищення раціональності та ефективності діяльності підприємства...» [7].

Виходячи з цього, функціональним вважаємо такий вид довіри, який: а) спрямовано на очікування виконання певних дій та їх змісту й спрямованості; б) є функцією системи управління персоналом, яка забезпечує певний підсумок. Обидва підходи дозволяють надати теоретичну оцінку довіри як системної складової мотиваційного механізму підприємства, організації або економічного суб'єкта більш високого рівня, яка виконує функцію спонукання: а) до певних дій та їх контенту; б) до досягнення певного результату.

Довіра як функція та системна складова мотивації безпосередньо впливає на рівень продуктивності праці та конкурентоспроможність наступним чином:

1. Персоніфікований траст дозволяє ширше використовувати механізм делегування повноважень, що сприяє покращенню організації праці та скорочує витрати часу на виконання певних робіт. Тут проявляється відношення як до змісту виконаних робіт працівником, так й до результату.

2. Інституційна довіра (тобто до інституту) дозволяє сформувати культуру взаємопідтримки, допомоги, співпраці, що покращує мікроклімат, а це, в свою чергу, є психологічним фактором зростання продуктивності

праці. Партнерська довіра, (тобто між партнерами) відносно ділових рішень та їх виконання, суттєвим чином знижує витрати часу на контроль партнерів, що значною мірою зменшує витрати на управління (як трансакційні, так й часу). У даному випадку траст як функція спонукання формує системну правил, норм поведінки.

3. Корпоративна довіра – це довіра працівників в межах підприємства та оточення до підприємства; вона слугує підвищенню ефективності стратегічного та оперативного менеджменту на основі підтримки працівниками напрямків розвитку підприємства або організації, місії бізнесу, застосованої тактики. За умови високої корпоративної підтримки можливе впровадження стратегічного управління персоналом, яке спрямоване на встановлення довгострокових відносин між працівниками та корпорацією, організацією, а результатом цього є доцільність та раціональність витрат на розвиток персоналу.

Довіра як функція мотивації створює ореол та дух взаємовідносин в команді або в організації в цілому.

Висновки. Довіра представляє собою складову частину мотиваційної системи, яка обумовлює високоефективну працю, що, в свою чергу, забезпечує можливості створення додаткових економічних конкурентних переваг.

На основі дослідження сучасних думок стосовно сутності даного явища виділені основні його види, що впливають на рівень ефективності результатів трудової діяльності: персоналізована, інституційна та корпоративна.

Пропонується виділяти функціональний вид довіри. Функціональним вважаємо такий її вид, що:

а) сприяє виконанню певних дій та їх змісту й спрямованості;

б) виступає як стимулююча дія системи управління персоналом, яка забезпечує певний результат. Обидва підходи дозволяють надати теоретичну оцінку даної категорії як системної складової мотиваційного механізму підприємства, організації або економічного суб'єкта більш високого рівня, яка виконує задачу стимулювання як до певних дій та їх контенту, так й до досягнення певного результату.

Довіра як функція мотивації впливає на рівень продуктивності праці та формування конкурентних переваг наступним чином: персоналізована дозволяє ширше використовувати механізм делегування повноважень; інституційна – сформуванню культури взаємопідтримки, допомоги, співпраці, що покращує мікроклімат, а це, в свою чергу, є психологічним фактором зростання продуктивності праці; корпоративна довіра – це траст в межах підприємства та до підприємства, сприяє підвищенню результативності стратегічного та оперативного управління на основі підтримки працівниками напрямків розвитку підприємства або організації, місії бізнесу, застосованої тактики.

У подальшому дослідженні заплановано окреслити фактори, що активізують довіру як функцію мотивації високопродуктивної праці персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Kidron A. *All we need is trust: trust and human resource management* / Aviv Kidron, Shay S. Tzafrir, Ilan Meshoulam // *Team Performance Management*. – 2016. – Vol. 22. – 139-155 [in English].
2. Furlong D. *The conceptualization of 'trust' in economic thought* / D. Furlong. Retrieved from URL: <https://www.ids.ac.uk/files/Wp35.pdf>
3. Sung-il Kim. *Neuroscientific Model of Motivational Process*. – *Frontiers in Psychology*. Retrieved from URL: www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3586760
4. Алтман Й. *Виды доверия и их оценка [Текст]* / Й. Алтман, Н.Ю. Кубиний // *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка; Зб. наук. праць / Ред. кол.: В.П. Мікловда, В.І. Ярема та ін.* – Ужгород: Вид-во УжНУ «Говерла». – 2016. – Вип. 2 (48). – С. 148-152.
5. Васюта В.Б. *Мотивація праці персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання* / В.Б. Васюта, Л.І. Бульбаха // *Ефективна економіка*. – № 6. – 2016. Режим доступу: URL: <http://www.economy.наука.com.ua/?op=1&z=5041>
6. Колот А.М. *Мотивація персоналу: Підручник* / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
7. Кубиний В.В. *Довіра як фактор конкурентоспроможності закарпатських підприємств* / В.В. Кубиний, Ю.О. Пахтер, В.В. Маргітич // *Міжнародний науковий журнал*. – 2016. – № 8. – С. 111-115.
8. Мальцева А.П. *Полноценное доверие: понятие, проблема, методика формирования* / А.П. Мальцева // *Власть*. – Вип. № 7. – 2014. – С. 115-119.
9. Мікловда В.П. *Рейтинг конкурентоспроможності України за критерієм ефективності праці* / В. Мікловда, Н. Кубиний, С. Мошак // *Демографія та соціальна економіка*. – 2015. – № 3 (25). – С.199-208.
10. Олейник А.Н. *Институциональная экономика: Учебн. пособие* / А.Н. Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 704 с.
11. Сардак С.Е. *Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств* / С.Е. Сардак // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 6. – С. 45 – Режим доступу: URL: https://www.researchgate.net/publication/322582084_Motivacia_ta_stimuluvanna_pracivnikiv_vitciznanih_pidpriemstv [accessed Oct 10 2018].
12. Сасаки М. *Проблемы и парадоксы анализа институционального доверия как элемента социального капитала* // *JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES* // *Журнал институциональных исследований*. – 2009. – Т. 1. – № 1. – С.20-36.
13. Сержанов В.В. *Доверие как управленческий механизм подготовки конкурентных специалистов* / В.В. Сержанов, Н.Ю. Кубиний, В.Т. Минкович // *Науковий вісник Ужгородського університету*. – 2018. – Вип. 1 (51). – С. 53-58.

14. Трапкова А. В. Доверие в малом и среднем бизнесе / А.В. Трапкова // *Общественные науки и современность*. – 2004. – № 4. – С. 36-48.
15. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М.: ООО «Издательство АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.

REFERENCE

1. Kidron, A., Tzafir, Shay S. & Meshoulam, I. (2016). *All we need is trust: trust and human resource management. Team Performance Management, Vol. 22* [in English].
2. Dominic Furlong. *The conceptualization of 'trust' in economic thought*. Retrieved from: URL: <https://www.ids.ac.uk/files/Wp35.pdf> [in English].
3. Sung-il Kim. *Neuroscientific Model of Motivational Process. Frontiers in Psychology*. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3586760> [in English].
4. Altman, Y. & Kubiniy, N. (2016). *Vidyi doveriya i ih otsenka [The types of trust and their evaluation]. Naukoviy visnik Uzhgorodskogo universitetu. Seriya: Ekonomika. p. 148-152* [in Russian].
5. Vasjuta, V. (2016). *Motivatsia praci na pidprijemstvah v sychasnyh umovah hospodarjuvannja. [Labour motivation on the enterprises in modern conditions of business] Effective economic*. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041> [in Ukrainian].
6. Kolot, A.M. (2005), *Motyvatsiia personal [Stuff motivation]*, KNEU, Kyiv [in Ukrainian].
7. Kubiniy, V., Pahter, Y., & Marhytych, V. (2016). *Dovira yak faktor konkurentospromozhnosti zakarpatskykh pidprijemstv. [Trust as a factor of competitiveness of Transcarpatian enterprises]. International Scientific Journal, 111-115* [in Ukrainian].
8. Mal'ceva, A. (2014). *Polnotsennoe doverye: poniatye, problema, metodyka formirovanyia [Full trust: concept, problem, methodology of formation]. Power – Vlast', 115-119* [in Russian].
9. Miklovda, V., Kubinij, N. & Moshak, S. (2015). *Rejty`ng konkurentospromozhnosti Ukrayiny` za kry`teriyem efekty`vnosti prac [The rating of competitiveness of Ukraine by criterion of efficiency of labor] Demografiya ta social`na ekonomika, 199-208* [in Ukrainian].
10. Olejny`k, A.N. (2005). *Y`nsty`tucy`onal`naya ekonomy`ka: ucheb. posoby`e. [Institutional economics]. M.: Y`NFRA-M* [in Russian].
11. Sardak, S. (2008). *Motivacia ta stymulyuvannja pracivnykiv vitchiznnykh pidprijemstv [Motivation and stimulation of employees of domestic enterprises]. Ukraine: aspects of labour*. Retrieved from URL: https://www.researchgate.net/publication/322582084_Motivacia_ta_stimuluvanna_pracivnykiv_vitchiznnykh_pidprijemstv [accessed Oct 10 2018] [in Ukrainian].

12. Sasaki, M. (2009). *Problemy i paradoksy analiza institutsionalnogo doveriya kak elementa sotsialnogo kapitala sovremennoy Rossii [Problems and paradoxes of the analysis of institutional trust as an element of social capital]. JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES, 20-36 [in Russian].*
13. Serzhanov, V.V., Kubiniy, N.Yu. & Minkovich V.T. (2018). *Doverie kak upravlencheskiy mehanizm podgotovki konkurentnyih spetsiaolistov [Trust as a managerial mechanism for training competitive specialists], Naukoviy vIsnik Uzhgorodskogo unIversitetu, 53-58 [in Russian].*
14. Trapkova, A. V. (2004). *Doverie v malom i srednem biznese [Trust in MSB]. Obshchestvennye nauki, 36-48 [in Russian].*
15. Fukuyama, F. (2004). *Doverie: sotsialnyie dobrodeteli i put k protsvetaniyu. Per. s angl. [Trust as a managerial mechanism for training competitive specialists. Trust: social virtues and the path to prosperity: Trans. from English], ZAO NPP «Ermak» [in Russian].*

Стаття надійшла до редакції 17.10.2018

Посилання на статтю: Чекан І.В. Довіра та її мотиваційний вплив на конкурентоспроможність економічних систем / І.В. Чекан, М.В. Гребенюк, А.Р. Мельник // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць. – 2018. – № 3. – С. 147-157. DOI: 10.31375/2226-1915-2018-3-147-157.

Reference a JournalArtic: Chekan I., Hrebenuk M. & Melnyk A. (2018). Efficiency in its theoretical content and practical application. Development of management and entrepreneurship methods on transport, 147-157. DOI: 10.31375/2226-1915-2018-3-147-157.