ДОВІРА ЯК НЕМАТЕРІАЛЬНИЙ ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Вінницька О. А., *к. е. н., доцент*
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

Запорукою успіху функціонування будь-якого підприємства є цілісна, повноцінна, ефективна трудова діяльність його колективу. Основним чинником орієнтації колективу підприємства на загальний успіх є мотивація праці.

Дуопольна система мотивації праці підприємства складається з використання матеріальних і не матеріальних чинників. Традиційно матеріальними чинниками системи мотивації праці прийнято вважати різні види матеріальних винагород за виконану працю.

Відповідно до нематеріальних факторів системи мотивації праці можна віднести чинники морального, психологічного та інших особистісних аспектів діяльності.

До матеріальних методів мотивації праці відносяться:

– заробітна плата;
– преміювання працівників;
– страхування;
– медичне забезпечення;
– оплата мобільного зв’язку;
– оплата бензину;
– безкоштовні обіди та ін.

До нематеріальних методів мотивації праці можна віднести:

– позитивний морально-психологічний клімат у колективі;
– міжособистісне формальне та неформальне спілкування працівників різних функціональних підрозділів;
– створення нових робочих місць;
– можливість особистого професійного зростання;
– самореалізація;
– поява нових робочих місць;
– довіра.

Саме довіра як специфічний показник соціального капіталу підприємства є визначальним нематеріальним фактором мотивації трудової діяльності [1].

Усі матеріальної складової мотивації трудової діяльності мають низку своїх недоліків.

За визначенням ОЕСР, соціальний капітал являє собою комплекс зв'язків, підтримуваних на основі неформальних цінностей, норм і понять, які поділяються членами соціальної групи і спільноти, що створюють між ними критичну масу довіри і соціальної підтримки, ефективне співробітництво і взаємодію [2].

Ф. Фукуяма визначає соціальний капітал як «підтверджені неформальні норми, що сприяють співробітництву між двома або значною кількість індивідуумів» [3, с.44].

Мотивації, що спрямовують працю людини та прагнення до накопичення коштів, пов'язані з визнанням більш тісно, ніж самі види цієї діяльності, тому гроші стають символом не матеріальних благ, а символом соціальної значущості та статусу. Якщо прийняти до уваги той факт, що соціальні відносини можуть визначатися ситуаційним положенням, у якому знаходяться люди по відношенню один до одного, посідаючи різні місця на шкалі соціальної нерівності або за іншими соціальними показниками, тоді соціальний капітал може мати егалітарні або не егалітарні якості.

Егалітарні визначаються рівністю або близькість соціальних позицій, що займаються (багатство, влада, престиж, знання та ін.), неегалітарні – породженні нерівності.

Думки науковців з цього приводу різняться.

Ф. Фукуяма з цього приводу каже наступне: «Стан соціального капіталу в конкретному суспільстві має серйозні наслідки для того, до якого роду устрою економіки воно прийде в результаті соціалізації. Якщо люди, що працюють разом в одній компанії, довіряють один одному в силу єдності своїх етичних норм, витрати виробництва будуть нижчі. І навпаки, люди, що не довіряють один одному, у кінці кінців зможуть співпрацювати у рамках системи формальних правил та регламентацій – системи, що потребує постійного листування, узгодження, відстоювання у суді та забезпечення виконання, інколи примусово. Весь цей юридичний апарат, що замінює довіру, призводить до того, що економісти називають «операційними витратами» [3].

Отже, для Ф. Фукуями довіра – індикатор наявності або відсутності дійсно адекватного для економіки соціального капіталу, а в конкретному випадку і для підприємства. І навпаки – зростання операційних витрат, а отже скорочення довіри, призводить до появи «квазі» соціального капіталу. Такі союзи не ефективні.

Можна зробити висновок, що довіра – це кількісна характеристика взаємних відносин суб'єктів, що засновані на вигідності економічних результатів взаємодії і на впевненості та сумлінності лояльності один одного.

Оскільки ми виходимо з постулатів, що довіра є як основним індикатор так і основною «одиницею» соціального капіталу створеного на конкретному підприємстві, у конкретному колективі, то доцільно визначити основні форми соціального капіталу, для того щоб ідентифікувати форми довіри, а отже форми нематеріальної мотивації в компанії.

Основними формами соціального капіталу є:

– Обов'язки, очікування та надійність структури.
– Інформаційні канали.
– Норми та ефективні санкції.

На нашу думку, «довіра», як основний нематеріальний фактор мотивації трудової діяльності підприємства має подвійну природу: з одного боку, це основний індикатор, показник соціального капіталу, з іншого боку, «довіра» є безпосереднім джерелом формування соціального капіталу.

Список використаних джерел

1. Чутка О.А. Вплив соціального капіталу на мотивацію трудової діяльності працівників аграрних підприємств. *Економіка АПК*. 2010. №2. С. 116-121.

2. Woolcock M. The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes. *HRD Canada and the OECD,* 2000. March 19-21, URL: http://www.oecd.org/els/papers/papers.htm#1 (дата звернення: 03.05.2019).

3. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния. *Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология*. ACADEMIA. 1999. С.123-162.

ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА МІКРОРІВНІ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Гарник О. А., *к. е. н., доцент*
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

Формування адекватної системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки України, є неможливим без уважного вивчення стану соціально-трудових відносин регіону та визначення специфічних тенденцій його розвитку.

Упродовж останніх 20 років розвиток соціально-трудової сфери Черкаської області, як і інших регіонів України, відбувається у несприятливих умовах (загострення соціально-економічних, екологічних проблем, політична нестабільність, демографічна криза, безробіття, вкрай обмежене фінансування освіти, науки, культури, низькі доходи більшості працюючих тощо). За останні 10 років було втрачено колишні передові позиції порівняно з іншими