

можна ідентифікувати на індивідуальному та організаційному рівнях. Відповідно, для подолання цих бар'єрів можна використати як індивідуальні, так і організаційні навички та вміння.

Зеленюк Ірина
ст. гр. ЕПМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки
підприємств та корпорацій Карапетян Е. Т.)

ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ТЕОРІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Проблеми природи і принципів справедливого й ефективного управління працею були предметом роздумів багатьох великих мислителів, а основи реалістичних поглядів на процес досягнення загальних цілей у ході спільної життєдіяльності людей були закладені ще в античності. В доіндустріальну епоху не було потреби в особливих методах управління людьми для покращення економічних результатів, бо за рабовласництва переважали методи прямого примусу до праці, а для феодалізму властиві відсутність особистої свободи виробника в умовах натурального або дрібно - товарного виробництва. Але окремі питання економіки праці, зокрема проблеми природи та організації заробітної плати, досліджувалися вже представниками класичної буржуазної політекономії.

До найбільш правильного розуміння умов ринку та змісту заробітної плати підійшли представники класичної школи — англійські економісти У. Петті, А. Сміт і Д. Рікардо. Вони встановили, що багатство нації створюється у сфері матеріального виробництва, в усіх його галузях. Його універсальним вираженням є не певні продукти, які створюються у промисловості чи сільському господарстві, а вартість товарів. Примноження багатства відбувається тоді, коли авансована у виробництво сума вартостей приростає на додаткову величину. Неупереджений, суворо науковий підхід у дослідженнях дав можливість А. Сміту і Д. Рікардо проникнути у таємниці походження багатства в суспільстві.

Марксизм розвинув до досконалості й аналітично вичерпав на рівні свого часу трудову теорію вартості, персоніфікував всю систему соціально-економічних відносин, створивши галерею економічних типів: капіталіста (торговця, фінансиста, підприємця, землевласника), дрібного виробника, найманого працівника. Критично дослідивши спадщину своїх попередників, К. Маркс дійшов висновку, що робітник продає капіталісту робочу силу, а не працю, як це виглядає на поверхні економічного життя суспільства. Видимість продажу праці породжується тим, що робітник одержує заробітну плату після завершення процесу праці, що її величина змінюється залежно від тривалості робочого дня, а індивідуальні відмінності у заробітній платі зумовлені неоднаковою інтенсивністю праці робітників.

Звичайно, з позицій сьогодення впадає в око спричинена ідеологічними поглядами недооцінка К. Марксом розумової, творчої та підприємницької діяльності у створенні національного багатства, проте це не зменшує ролі його економічного вчення, зокрема у сфері дослідження економіки праці та людини.

Економічні категорії «робоча сила» і «вартість робочої сили» були введені в обіг у 50-ті роки XIX ст. після детального вивчення господарських процесів і ретельного аналізу, була розроблена теорія трудової вартості, головною ланкою якої є положення про двоїстий характер праці. Згідно з цим положенням мінова вартість створюється абстрактною працею, а споживча вартість — конкретною. Це дозволяє чітко розмежувати зазначені форми вартості та обґрунтувати тезу про те, що сама праця — не товар у повному розумінні, а є лише споживчою вартістю товару, що його продає працівник.

Отже, першим економічним законом, який регулює величину заробітної плати, є закон вартості робочої сили. Його вимоги зводяться до того, щоб величина заробітної плати забезпечувала нормальні умови відтворення робочої сили, не була нижчою від того рівня, який дає змогу підтримувати стан постійної працездатності й утримувати членів сім'ї.

Але, оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, як і всіх інших товарів, регулюється співвідношенням попиту і пропозиції. За низької оплати праці

попит на працю буде перевищувати пропозицію, виникне дефіцит працівників, і, щоб залучити їх, роботодавці почнуть підвищувати заробітну плату. Але якщо оплата праці підніметься вище рівноважного розміру, це призведе до скорочення попиту і водночас до зростання пропозиції праці. Безробіття, що виникне, примусить працівників погоджуватися на нижчу заробітну плату, що у свою чергу спричинить зростання попиту і скорочення пропозиції праці. Внаслідок таких коливань попит і пропозиція визначають ринкову ціну праці. Отже, другим економічним законом, що регулює заробітну плату, є закон попиту і пропозиції.

На розмір заробітної плати впливає дія законів зростання продуктивності праці і підвищення потреб населення. Дія цих законів суперечлива, але саме вони зумовлюють загальну тенденцію динаміки оплати праці.

Поняття «оплата праці» і «заробітна плата» знайшли своє відображення в численних нормативно-правових документах, у наукових працях багатьох учених. Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із власниками підприємств, установ та організацій усіх форм власності й видів господарювання, а також окремих громадян на підставі трудового договору, здійснюється Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. (зі змін. і доп.); Кодексом законів про працю України— гозділами II, VI, VII, VIII; Господарським кодексом від 16.01.2003 р., Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 2008–2009 рр., а також іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями підприємств.

Тому, можна запропонувати таке визначення поняття «заробітна плата», яке відбиває реалії сучасної економічної ситуації. Заробітна плата — це винагорода, обчислена у грошовому виразі або в натуральній формі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу з урахуванням його трудового внеску.

Зиско В.А, Романова Н.І.
ст. гр. ДІД-31,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О. Ф.

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Процес становлення і розвиток сучасної ділової культури, культури корпоративних зв'язків, зв'язків з громадськістю, комунікацій в сфері бізнесу потребує якісно нових підходів в системі управління. Управління персоналом неможливе без налагодженого процесу ефективних комунікацій. Вся концепція якісного управління побудоване на принципі, що всі учасники процесу мають однаковий доступ до необхідної інформації, продуктивно спілкуються між собою, створюючи оптимальні умови для успішного прийняття рішень, розв'язання конфліктів, роботи команди.

Хід розвитку сучасної організації характеризується не тільки її економічними показниками, а й існуванням ефективних технологій, що забезпечують інформаційну комунікацію.

Комунікація є процесом взаємодії, під час якого відбувається передача чи обмін інформацією. Ідеальна модель комунікацій всередині організації полягає в тому, що всі рішення керівництва повинні доводитись до підлеглих, а самі рішення мають базуватись на тих потоках інформації, які надходять від різних структурних підрозділів за умови налагоджених комунікаційних зв'язків. Із створенням хорошої системи комунікацій організація отримує єдині стандарти, єдині підходи в роботі, створюється система корпоративних цінностей, зменшується плинність кадрів. Це набуває особливої актуальності в умовах розгалуженої структури та територіально віддалених структурних підрозділів організації. Основними критеріями якісної комунікації є: залучення співробітників в процес комунікаційної взаємодії, їх готовність до співпраці та здатність працювати з великими інформаційними потоками; наявність атмосфери довіри в організації; використання ефективних комунікаційних