

2. Баб'як М. М. *Розвиток малого і середнього підприємництва у регіоні // Актуальні проблеми економіки. - 2014. - № 12. - С. 77 – 83*

3. Волик В. *Становлення малого та середнього бізнесу в Україні і його наслідки // Актуальні проблеми економіки. - 2012. - № 8. - С. 22-25*

Довган Світлана,  
Трембальчук Ірина  
ст. гр. ДІД-31,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник:  
к.е.н., доцент кафедри менеджменту  
та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О. Ф.

## ОСНОВНІ БАР'ЄРИ КОМУНІКАЦІЙ У ВНУТРІОРГАНІЗАЦІЙНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Деформація інформаційно-комунікативного процесу, зумовлюється різними причинами, які можуть носити психологічний, особистісний, організаційний характер. Навіть, якщо одержувач отримує повідомлення і намагається його зрозуміти, цей процес може бути обмежено низкою перешкод та бар'єрів, що зазвичай виникають у фізичному оточенні або в сфері емоцій людини.

Найчастіше виникають проблеми при спілкуванні між представниками різних мов і культур. За таких умов обидві сторони не тільки повинні знати буквальні значення слів, але й інтерпретувати їх у відповідному контексті. Найвагомішими є такі основні типи бар'єрів - особистісні, фізичні та семантичні.

Особистісні бар'єри - це перешкоди, які виникають під час спілкування, породжувані людськими емоціями, системами цінностей і невмінням слухати співрозмовника. Нерідко вони виникають у зв'язку з різницею в расі, статі, культурному та соціально-економічному статусі учасників комунікацій, які хибно розуміють не традиційні для себе комунікативні сигнали (невідомі слова, рухи, жести, інтонації голосу). Ми усі на власному досвіді знаємо, що наші почуття та відношення обмежують можливості спілкування з іншими людьми

як на роботі так і в особистому житті. Отже, ефективність комунікацій підвищується, якщо почуття відправника та одержувача досить близькі по відношенню до тієї інформації, яку обговорюють.

Фізичними бар'єрами є перешкоди, що виникають у матеріальному середовищі через несподіваний відволікаючий шум, що тимчасово заглушає голос: відстані між людьми; стіни або інші статичні перешкоди, що виникають під час прийому інформації.

Семантичний бар'єр виникає через відсутність збігу в системах значень партнерів з комунікації через вкладання різного змісту, використання жаргонів і слешів. Щоб подолати семантичний бар'єр, необхідно збагнути особливості іншої людини й використовувати в розмові з нею зрозумілу для неї лексику.

Бар'єри комунікації у спілкуванні можна долати шляхом спеціальних прийомів: засвоєння необхідних знань і навичок мовного і немовного характеру, формування комплексних мовленнєвих здібностей з використанням різного типу вправ, застосування стандартизованих текстових шаблонів мовленнєвої поведінки.

Загалом спілкування, а тим більше ділове спілкування - це складний багатоплановий процес розвитку контактів між людьми в службовій сфері. Його учасники виступають в офіційних статусах і орієнтовані на досягнення конкретних цілей, тому дуже важливо, щоб в процесі комунікації комунікатор і реципієнт адекватно сприймали один одного, а для цього необхідно докласти немало зусиль. Обидві сторони повинні розуміти цінність річних засобів комунікації. Наприклад, коли менеджер готується звільнити підлеглого, про це потрібно повідомити його персонально. Особистий контакт дасть змогу менеджеру й пояснити ситуацію і відповісти на запитання. Коли метою повідомлення є підвищення платні, то адекватними можуть бути письмові комунікації, а згодом менеджер може доповнити письмове повідомлення особистим привітанням.

Отже, керування комунікативним процесом передбачає виявлення бар'єрів ефектніших комунікацій і розуміння того, як їх треба долати. Бар'єри

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 дослідженні 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