

повинно розробити свою фінансову облікову політику, яка підпорядковується потребам внутрішнього менеджменту. Для прийняття ефективних управлінських рішень потрібно не обмежуватись суто внутрішньою фінансовою інформацією, а порівнювати її з відповідними показниками подібних підприємств, підприємств-конкурентів чи партнерів по бізнесу.

Головним завданням поетапної регламентації економічного аналізу є забезпечення дієвого поточного контролю за дотриманням якості аналітичної роботи її термінів і виконання. Упрова-

дження такої регламентації дасть можливість суб'єктам господарювання в умовах перехідної економіки якісніше здійснювати фінансове управління стосовно забезпечення стабільного розвитку підприємства, визначити заходи щодо забезпечення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства.

В майбутньому при дослідженні даного напрямку доцільно приділити увагу вдосконаленню методики аналізу господарської діяльності підприємства з метою створення цілісної, ефективної і гнучкої системи управління.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Наказ Міністерства фінансів України "Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку" від 31 грудня 1999 року №318.
2. Бланк І.А. Основи фінансового менеджменту. - К.: Ніка-Центр.-1999.- 436с.
3. Дайновський Ю.А. Фінансовий аналіз життєвого циклу підприємства // Фінанси України.-2003.- №10
4. Економічний аналіз: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів. За ред. проф. Ф.Ф.Бутинця.-Житомир: ПП "Рута", 2003.-680с.
5. Житна І.П., Нескреба А.М. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. - К.: В.Ш. 1992.
6. Поліщук Н.В. Інформаційне забезпечення регулювання результатів діяльності підприємства // Фінанси України.-2002.-№ 1.
7. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства. - Львів: ЛБІ НБУ, 2000. 485с.
8. Фінанси підприємств: Підручник / За ред. проф. А.М.Поддирьогіна. - К.: КНЕУ, 1998. - 368 с.

УДК 338.24

ФУНКЦІОНАЛЬНО-ВИДОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Т.Ю. Якіма

Стаття присвячена виявленню суті управління як ознаки бізнесової організації, впливу законів організації та законів статичності організації на функціональний та видовий зміст управління. Запропоновано огляд точок зору на класифікацію функцій управління та обґрунтовані вимоги функціонального підходу до управлінської діяльності.

Кількість бібліографічних посилань – 8; мова українська.

Ключові слова: управління, організація, бізнесова організація, види управління, функції управління.

ВСТУП

Побудова ринкової економіки в Україні обумовлює ускладнення економічних взаємовідносин як в межах організації між її складовими частинами, так і з зовнішнім середовищем. Турбулентність ділового оточення сьогодні потребує

чіткого розуміння бізнес-ситуації, виявлення нових способів подолання виникаючих проблем, дослідження шляхів забезпечення високої конкурентноздатності підприємства. З іншого боку, в країні відбуваються процеси демократизації суспільства, принципові зміни в політичному та економічному житті, які формують нові правові та моральні закони дії суб'єктів господарювання. Це викликає необхідність дослідження змін, які відбуваються у здійсненні підприємницької діяльнос-

Якіма Т.Ю. - здобувач кафедри економіки, менеджменту та маркетингу

сті, а відповідно і в управлінні цією діяльністю. Вдосконалення підходів, принципів, методів, розширення функцій та наповнення сучасним змістом видів управління є необхідним для успішного існування в конкурентному середовищі.

Питання стосовно суті, видів та функцій управління широко висвітлені в роботах Василькова В.Г. [1], Осовської Г.В. [5], Стадник В.В., Йохни М.А. [6], Шегди А.В. [8], які розглядають з різних підходів суть, функції, принципи, методи, види управління, але не прив'язують ці аспекти до дії законів організації. Тому метою даної статті є дослідження суті організації та законів організації та їх впливу на визначення змісту управління.

Стаття складається з двох розділів та висновків. Перший характеризує суть організації та управління як невід'ємної ознаки бізнесової організації. У другому розділі висвітлені види управління та дискусія з приводу набору та змісту функцій управління.

При проведенні дослідження за методологічну основу покладено діалектичний метод пізнання, структурно-функціональний, структуризації цілей, аналізу і синтезу, причинно-наслідкового аналізу.

1 СУТЬ УПРАВЛІННЯ ЯК ОЗНАКИ ПІДПРЕМНИЦЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

При розгляданні суті управління в межах концепції підприємницької діяльності і її втілення в якості системодіяльної організації бізнесу доцільно визначити зміст організації як соціально-економічного утворення, що призначене для досягнення покладеної бізнесової мети і, відповідно, для здійснення спеціалізованої системи різноманітних видів діяльності. При цьому управління можна розглядати як невід'ємну частину системи організаційної діяльності. Правомірність такого визначення обумовлено суттю організації „як соціального утворення (групи людей), що функціонують на відносно постійних засадах і свідомо координує свою діяльність для досягнення спільної мети” [5, с.11]. Серед утворюючих загальних ознак саме бізнесової (в даному контексті підприємницької) організації, як: форми реалізації підприємницької діяльності, таких як певна кількість учасників, наявність цілі та ідентифікація членів організації з декларованою метою, ієрархія та формальна структура владних відносин - доцільно виділити специфічні ознаки бізнесової організації. Серед останніх вважаємо головними системність, структурованість, економічно-правову самостійність та наявність віртуальної моделі досягнення мети.

Специфічні ознаки бізнесової організації формуються під дією законів організації. Закон організації представляє собою „необхідні, суттєві, стійкі співвідношення між елементами виробничої

системи, а також між цією системою і зовнішнім середовищем” [1, с.41]. Серед основних законів можна виділити закон пропорційності, тобто певного співвідношення між частинами цілого; закон композиції, який полягає в тому, що мета діяльності підсистеми одночасно є підцілью діяльності системи; закон синергії, що стверджує – сума властивостей цілого більше арифметичної суми властивостей кожного з елементів системи та інші. Дія цих законів обумовлює головним чином віртуальну модель досягнення мети. Реалізація віртуальної моделі досягнення мети, її життєздатність та ефективність ґрунтується на законах статички організації.

Серед законів статички бізнесової організації, по-перше, виділяється закон відповідності організаційної системи цілям, які стоять перед нею. Моделювання залежить також від впливу дії закону відповідності системи організації зовнішньому середовищу. При моделюванні необхідним є врахування законів відповідності елементів організаційної системи один одному та закону відповідності зв'язків елементів організаційної системи їх властивостям і сутності системи. Іншими словами, для того, щоб практична операційно розділена підприємницька діяльність взагалі здійснилася й був отриманий запланований результат (продукт, послуга), необхідно попередньо що діяльність уявити, продумати, сконструювати результат, технологічно спроектувати процес виробництва та реалізації, запланувати і організувати цей процес підприємницької діяльності в часі і просторі у формі абстрактних смислових конструкцій, зафіксованих на будь-яких носіях інформації. Крім того, щоб дійсна практична діяльність відбулась у реальності відповідно з задуманим результатом, необхідно керівництво і „моніторингове” відстеження процесу та результатів. На основі аналізу потрібен спосіб коректування підприємницької діяльності, так як реальна діяльність завжди відрізняється від попередніх її описувань і задумів внаслідок того, що попереднє описування завжди більш спрощене й абстрактне. Для цього необхідно осмислити емпіричні проміжні результати виробничих процесів і зміни навколишнього середовища, тобто аналітично співставити з попередніми описуваннями бізнесових процесів на даний період часу і знов синтезувати абстрактний образ майбутніх процесів діяльності як зміну станів виробничих процесів у часі й просторі. Таким чином, віртуальна модель досягнення мети в організації набуває форму управління.

Існує багато підходів до визначення суті управління. З позицій трудового процесу, управлінська діяльність розглядається як його специфічна різновидність і тому характеризується всіма притаманними йому елементами: предметами праці, засобами праці, працею та її результатом [8,

с.16]. З точки зору змісту управління [2,с.19] – це безперервний процес впливу на об'єкт управління для досягнення оптимальних результатів при найменших витратах часу та ресурсів. Відомий підручник М.Х. Мескона та співавторів наголошує на функціональному змісті управління [3,с.38].

На основі критичного дослідження різних підходів, ми погоджуємося з точкою зору, що управління, або віртуальне моделювання досягнення мети – це завжди розумова діяльність, а точніше, система різноманітних видів управлінської діяльності, яка реалізується у формі процесів (а не тільки акту передачі управляючих впливів) абстрактного мислення. Так як діяльність реалізується в рамках спеціалізованих по результату організацій, управлінська діяльність завжди носить абстрактний предметно-духовний характер і здійснюється у формі системи спеціалізованих по предмету, об'єкту діяльності і організаційним умовам різних класів і видів управлінської діяльності.

Таким чином, під управлінням розуміється спеціалізована система різних видів процесів індивідуальної, кооперативної або колективної розумової діяльності людини, яка організовує, супроводжує, контролює і регулює в часі й просторі реальні процеси змін життєдіяльності бізнесової організації та її навколишнього середовища.

2 СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ

При розгляданні структури управлінської діяльності можна виділити три взаємопов'язаних види, які забезпечують існування бізнесової організації як соціально-економічної організованої системи.

Перспективне, або стратегічне, управління, яке представляє собою абстрактне описання у часі (на найближчі 5 – 20 років) і в просторі майбутніх можливих варіантів цільових етапних станів системи підприємницької організацій та її життєдіяльності на різноманітних рівнях її організованості і стратегічних напрямків досягнення цих цілей. Таким чином, стратегічне планування є класичним прикладом управління як моделювання досягнення майбутньої мети. Реалізація стратегічного управління здійснюється за допомогою поточного управління, яке представляє експліцитоване і виражене у визначених знакових і вербальних (сміслових, понятійних) системах описання в технологічному і календарному часі (рік, квартал, місяць) технології і організації підприємницьких процесів, порядку і способів реалізації стратегічних напрямків і поетапного досягнення цілей соціальних організованих систем. Оперативне управління, або як називають його вказані автори „регулювання, або керівництво” процесами, які відбуваються в організації, здійснюється у реаль-

ному часі і просторі. Воно відбувається у формі свідомих, розумних актів впливу суб'єктів управління (людину або групу людей) на об'єкти управління (людини або групи людей) для пробудження їх до активної діяльності з досягнення покладеної мети. Воно здійснюється на основі планових попередніх уявлень у реальні процеси матеріального або духовного виробництва.

Основу управління виробничо-господарської діяльністю підприємства складає функціональна управлінська діяльність, характер якої визначений і обумовлений предметом і об'єктом цієї управлінської діяльності.

Жорсткість формалізованого описання процесів виробничо-господарської діяльності організації визначається структурою взаємозв'язку елементів виробничо-господарської діяльності організації. В процесах матеріального виробництва взаємозв'язки усіх елементів, включаючи людину як суб'єкта і працівника, мають фізичну (матеріальну) природу, тобто являються механічними, енергетичними і тому завжди носять характер функціональних залежностей, які можуть бути описані у достатньо суворих формалізованих параметричних (кількісних, математичних) виразах. Тому проектно-технологічне описання процесів матеріального виробництва повинне відображати ці функціональні фізичні (механічні, енергетичні) взаємозв'язки процесів організаційної системи, тобто проектна діяльність у своїй основі може бути тільки функціональною.

Крім цього, організаційні взаємозв'язки, як матеріальні, так і господарські, завжди мають економічну вартісну природу і тому завжди виражаються у вигляді формальних математичних (кількісних) залежностей. Тому організаційна економічна і господарська управлінська діяльність, змістом якої є описування організаційних відносин у календарному розрізі, завжди може бути реалізована тільки як функціональна формалізована, жорстко нормована і регламентована діяльність. Більш того, тільки ті організаційні взаємовідносини, які можна формально, кількісно, економічно описати, можуть бути предметом управлінської діяльності. І навпаки, все, що не піддається формалізованому кількісному описанню не являється предметом функціональної діяльності і переходить у тип творчої діяльності стратегічного управління (господарсько-політичного управління), де економічні категорії мають зовсім іншу вартісну оцінку.

Таким чином, під функціональною управлінською діяльністю (функцією управління) розуміють такий специфічний вид діяльності, який формалізований, нормативно і алгоритмічно заданий, регламентований по предмету, засобам, способам, результату діяльності у часі і в просторі.

Внаслідок цих властивостей функціональна діяльність сама може бути формально описана.

При дослідженні функціональної складової управлінської діяльності потрібно зупинитися на визначенні кола та змісту функцій.

Існує багато точок зору на класифікацію та зміст функцій управління. Наприклад, Осовська Г.В. виділяє класичні чотири функції управління: планування, організацію, мотивацію та контроль [5, с.62]. Стадник виділяє загальні функції (прогнозування, планування, організування, мотивування, контролювання і координування, або регулювання) та конкретні функції, до яких відносять управління інноваціями, управління виробництвом, управління фінансами, управління маркетинговою діяльністю, управління персоналом та інші [5, с.19,20]. А.В.Шегда також пропонує виділяти загальні і конкретні функції. Так, до загальних відносяться прийняття рішень, цілеполягання, планування, прогнозування, організація, координація і регулювання, мотивація, керівництво і контроль діяльності, облік діяльності та аналіз діяльності. Конкретні функції, за думкою вказаного автора, обумовлені горизонтальним поділом праці і визначають його спрямованість на конкретний об'єкт управління. На наш погляд, при виділенні конкретних функцій автори змішують поняття функції і поняття види діяльності, в межах яких відбувається реалізація загальних функцій. Існує думка, що до функцій управління відноситься систематичний контроль, облік і аналіз відповідності реальних станів і абстрактних стратегічних, поточних і оперативних уявлень змін процесів організації життєдіяльності і навколишнього середовища з метою внесення певних корективів у відповідні попередні уявлення.

Неможливо не погодитися, що, по суті, останні функції управління виконують роль зворотнього зв'язку попередніх стратегічних і тактичних управлінських рішень і дійсної обстановки. Подібна класифікація управлінської діяльності, за думкою автора, узгоджується і з функціональною трактовкою управління. Функції планування, організації і координації здійснюються у складі поточного управління, функція регулювання – у складі оперативного регулювання, а функції контролю, обліку і аналізу – у складі всіх видів управлінської діяльності.

Що стосується прогнозування, то тут необхідно відмітити наступні особливості цього виду абстрактної управлінської діяльності, які не дозволяють її відносити у повному об'ємі до функціональної діяльності. Прогнозування – це визначення можливих станів соціальних організованих систем на період 5 років і більше. Описування цих прогнозних можливостей станів організації, по-

перше, є ймовірним, інтервальним, по-друге, багатоваріантним, по-третє, дуже спрощеним внаслідок неможливості спрогнозувати і врахувати вплив усіх факторів і тенденцій можливих змін навколишнього середовища протягом цього перспективного періоду. Окрім цього, в даний час відсутній математичний апарат багатофакторного аналізу і прогнозування. Все це доповнюється здійсненням на етапі прогнозування творчої неформальної суб'єктивної діяльності, яка здійснюється у більшій ступені на інтуїтивно-логічній експертній основі. Більш того, прогнозування може реалізуватися у системі стратегічного управління, тільки більш якісно і на більш високому науково-технічному рівні.

Перспективне планування представляє собою розрахункове параметричне техніко-економічне описання станів організації і її основних елементів на кінець календарних років планового прогнозного періоду (не більше 5 років). До техніко-економічних показників, які описують перспективні параметри організації по роках перспективного періоду, як правило, відносять об'єми виробництва (результати діяльності), об'єми товарної і реалізованої продукції, об'єми і номенклатуру продукції в натуральному і вартісному виразі, чисельність працівників по основних категоріях робітників, вартість основного і оборотного капіталу, продуктивність праці (виробництво продукції), собівартість продукції, структуру витрат, прибуток, рентабельність, та інші питомі показники, які характеризують ефективність діяльності.

Поточне планування – це визначення розрахункових техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності організації і стан її виробничих підрозділів та елементів на кінець поточного (наступного) календарного року (за рік) з поквартальною (іноді помісячною) розбивкою. Відповідає на запитання, що потрібно зробити до кінця певного планового періоду.

Організація – структуризація (впорядкування, технологія) виробничо-господарських процесів організації, їх елементів (предметів, засобів і умов праці) та методів їх взаємозв'язку у технологічному часі і просторі, що дає змогу ефективно працювати для досягнення покладеної мети. Відповідає на запитання, як, яким чином, способом, у якій послідовності потрібно здійснювати операції процесу і відповідно описує поступовий стан усіх елементів організаційних процесів діяльності.

Координація – узгодження напрямків і суміщення зусиль усіх елементів процесів виробничо-господарської діяльності у просторі й часі.

Регулювання – (оперативне управління, керівництво) – оперативна (поточна) видача завдань виконавцям, інструктаж, коректування намічених

оперативних графіків процесів виробничо-господарської діяльності організації у залежності від фактичних результатів діяльності і поточної ситуації, що складається.

Контроль – епізодичне, систематичне або періодичне відвідування фактичного ходу локальних і суміщених процесів виробничо-господарської діяльності у певні моменти часу у встановлених точках контролю.

Облік – фіксування фактичного стану процесів виробничо-господарської діяльності організації і окремих її підсистем, елементів за певний календарний або інший планово-обліковий період часу.

Аналіз як функція управління – це абстрактне, формалізоване, спрощене розчленування на частини (елементи) об'єкту або процесу, що вивчається, співставлення цих частин (елементів) з нормативними значеннями і синтезований висновок про стан об'єкту (процесу) у цілому.

Що стосується стимулювання, то тут можна відмітити наступне. Існує точка зору, згідно якої стимулювання і мотивація – це не стільки універсальні загальні функції управління, скільки методи неформального впливу тільки на один з елементів організаційної системи – працівників організації. Більш того, стимулювання і мотивація не піддаються формалізації, кількісній і математичній інтерпретації, не можуть ефективно застосовуватися як типові універсальні методи управління персоналом внаслідок індивідуальності їх впливу, на відміну від інших функцій управління, які мають універсальний характер.

З цією позицією можна погодитися, якщо не розглядати функції у відповідності певному виду управління. На наш погляд, змістовне наповнення певного виду і обумовлено набором функцій, які притаманні саме цьому виду.

Так, оперативному управлінню відповідають функції оперативного планування, організації, регулювання, мотивації, обліку та контролю.

Поточному управлінню, крім вказаних, притаманні функції координації, аналізу та поточного планування.

При здійсненні стратегічного планування функція мотивації нівелюється, але добавляється функція прогнозування.

Таким чином, сукупність усіх без винятку функцій управління і представляє собою систему

функціонального управління (систему функціональної управлінської діяльності). При відсутності якої-небудь функції система управління втрачає сенс і розумність: якщо немає плану, який задає оперативну цільову визначеність організаційної діяльності, неможливо організувати процес виробництва, здійснювати його контроль і аналіз, і навпаки, немає контролю й обліку – неможливо проводити аналіз, без аналізу неможливо здійснювати планування і т.д. В той же час планування без наступного обліку, контролю і аналізу немає змісту. Більш того, як і у будь-якій системі, у складі функцій немає головних і другорядних функцій – усі вони однаково важливі в системі управління.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження свідчать, що управління є важливою ознакою бізнесової організації і одночасно елементом організаційної системи підприємницької діяльності. Управління представляє собою віртуальне моделювання досягнення мети, тобто систематизовану сукупність різноманітних видів управлінської діяльності, яка реалізується у формі процесів (а не тільки акту передачі керуючих впливів) абстрактного мислення. Управління здійснюється під впливом законів організації та законів статистики організації. Дія цих законів обумовлює функціонально-видову структуру управління. Видова структура включає оперативне, поточне та стратегічне управління. Функціональна – прогнозування, планування, організацію, координацію, регулювання, контроль, аналіз та облік. Мотивація розглядається як сукупність методів неформального впливу тільки на один з елементів організаційної системи – працівників організації.

В подальшому дослідженні вважаємо доцільним розвивати питання управління підприємницькою діяльністю, змісту стратегічного управління з позицій системно процедурного та функціонального наповнення, моделювання стратегічних управлінських рішень та впливу ірраціональних факторів на ефективність управління. Заплановано розглянути взаємозв'язок ефективності використання внутрішнього стратегічного потенціалу з прийняттям управлінських рішень з врахуванням мінливості зовнішнього середовища.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Васильков В.Г. Організація виробництва: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 524с.
2. Кнорринг В.И. Теорія, практика и искусство управления. – М.: Норма-Инфра М, 1999. -511с.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. -702с.

4. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент. – К., 2002. – 559с.
5. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003 - 556с.
6. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент.: К.: Академвидав., 2003. – 464с.
7. Томпсон А.А., Стрикленд А.Д. Стратегический менеджмент. Пер с англ. – М.: Банки и биржи, 1998.- 575с.
8. Шегда А.В. Основы менеджмента: Учебное пособие. – К.: Товариство "Знання", КОО, 1998. – 512 с.

УДК 331.22:331.3

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД І СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

К. А. Гісем

У статті здійснено аналіз зарубіжного досвіду щодо оплати праці найманих працівників. Окреслено основні тенденції в оплаті праці на макро- та мікрорівні, що мають місце у таких країнах як: США, Англія, Франція, ФРН, країни Скандинавії, Японія і є цікавими для нашої держави. В Україні створено економіку, засновану на різних формах власності та використанні найманої робочої сили. Вирішення соціально-економічних питань її розвитку залежить від ефективності реформ у сфері оплати праці найманих працівників, які складають понад 70 % зайнятого населення.

Кількість бібліографічних посилань – 16; мова українська.

Ключові слова: наймані працівники, оплата праці, тенденції, аналіз, макрорівень, мікрорівень, організація оплати праці, моделі, заробітна плата, інтеграція, глобалізація.

ВСТУП

Особливостями організації оплати праці найманих працівників у період трансформації економіки України стали такі негативні явища як не виплати і затримки заробітної плати, значні заборгованості з виплат, нетрадиційні форми розрахунків з працівниками, зміна співвідношень різних форм виплат. Причинами є нехтування правами найманих працівників, наслідками впливу негативних явищ в організації оплати праці на соціальні та економічні процеси в країні.

Складні та неоднозначні трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України викликають необхідність вивчення зарубіжного досвіду з оплати праці найманих працівників. Найбільший інтерес, на наш погляд, представляє досвід країн, в яких процеси економічного розвитку пройшли еволюційний шлях і практика підтвердила життєдіяльність певних моделей оплати праці. До таких країн, за дослідженнями Роберта А. Даля, можна віднести в найменшій мірі двадцять шість держав. Зокрема, США, Японію, країни Західної Європи (Австрію, Бельгію, Данію, Італію, Німеччину та ін.), Канаду, Австралію. В цих краї-

нах більше двадцяти років існують демократичні інститути. Такі країни досягли „найбільш повного і спокійного розвитку, саме в цих країнах можна розрізнити природні наслідки перетворень, відшукати засоби для того, щоби їх досвід зробити корисним людям” [1, ст. 7].

Метою дослідження є визначення напрямків удосконалення організації оплати праці найманих працівників через аналіз досвіду і сучасних тенденцій в оплаті праці у розвинутих країнах.

1 СПОСОБИ ВСТАНОВЛЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Прийнято вважати, що у світі існує практика праці за трьома провідними моделями: американською, японською, західноєвропейською [2]. На наш погляд, головні відмінності цих моделей полягають у механізмі встановлення величини заробітної плати, її регулюванні, критеріях оплати праці. У 90-ті роки моделі оплати праці в різних країнах набули змін у напрямку їх уніфікації: зменшення впливу розміру підприємства на заробітну плату; наближення до універсальних методів та критеріїв оплати праці; втрата цінності критеріїв віку і стажу роботи в зв'язку із швидкою зміною змісту робіт і оцінки їх складності.

В усіх країнах використовують індивідуальні та групові способи встановлення заробітної

Гісем Катерина Адальбертівна - здобувач кафедри економіки, менеджменту та маркетингу УжНУ