

різні підходи моніторингу, що накладає обмеження на процес "зближення" національних підходів до моніторингу сталого розвитку. Виокремлюють п'ять чинників, що впливають на процес "зближення" і розроблення єдиних інструментів моніторингу сталого розвитку:

- відправна точка для побудови системи моніторингу сталого розвитку;
- питання довкілля або ширший соціальний контекст;
- комплексний або орієнтований на майбутнє підхід;
- вартісна оцінка;
- комплексні індикатори або системи індикаторів.

Вибір напрямку моніторингу сталого розвитку – інтегральні індикатори або системи показників – є одним з основних чинників у процесі розроблення інструментарію для моніторингу процесу. Більшість міжнародних організацій і національних статистичних служб використовують системи показників, тоді як представники академічного середовища та захисники довкілля віддають перевагу інтегральним індикаторам. Політичні діячі використовують як системи показників, так і інтегральні індикатори.

Література:

1. Visser W., Matten D., Pohl M., Tolhurst N. The A to Z of Corporate Social Responsibility. London : A John Wiley & Sons, Ltd., Publication, 2010. 406 p.
2. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: веб-сайт. URL: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R (дата звернення: 15.01.2024).
3. Elkington J. Cannibals With Forks: The Triple. Bottom Line of 21st Century Business. Capstone. Oxford, 1997, 402 p.

ДУБЛЬ-БЮРОКРАТІЯ ЯК СТРУКТУРНА ФОРМА: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ, ЗАПОБІГАННЯ УТВОРЕННЮ

Гороховацька А.І.

*Науковий керівник: Гетьман О.О., канд. екон. наук, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Термін "дубль-бюрократія" часто використовується для опису однієї з гібридних структур між дивізіональною (департаментською) та механістичною бюрократією. Це структура, яка виникає, коли організація створює низку ідентичних територіальних підрозділів і централізує деякі важливі функції.

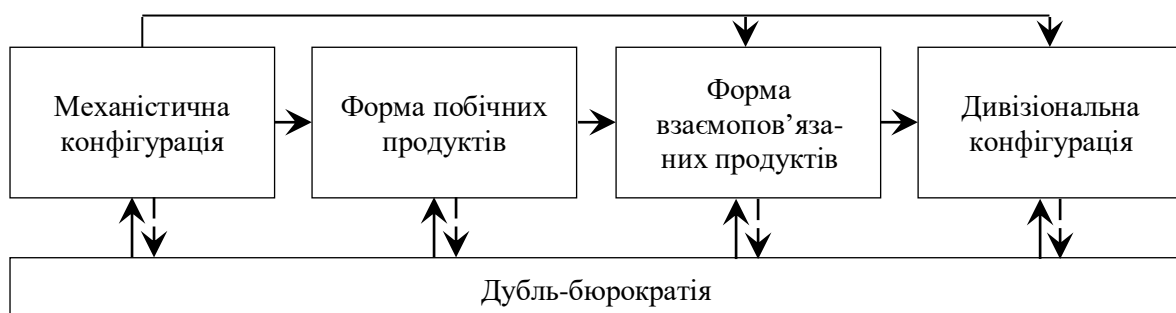
Кожен відділ зазвичай є точною копією іншого відділу чи управління. Всі підрозділи виконують однакові завдання в однаковий спосіб, але в різних місцях. Дублювання бюрократії є наслідком територіальної фрагментації механістичної форми. Особливо це стосується виробничого сектору, де просте, стабільне зовнішнє середовище та стандартизована продукція є сприятливими факторами для механізованої бюрократії як структурної організації, але розпорошеність ринків, високі транспортні витрати або спеціалізація продукції змушують організації дублювати виробничі потужності в різних регіонах [1].

Крім того, треба приділити увагу ролі, що відіграють ситуативні фактори, окрім ринкового розмаїття, у структурі фрагментації гібридів дивізійної та механістичної форм. У деяких аспектах технологічна система, зокрема, економія на масштабах виробництва, є впливовим фактором. Сегментація можлива лише тоді, коли технологічна система організації може бути ефективно структурована і для кожного підрозділу існує свій сегмент. У випадку диверсифікації за спеціалізацією продукції, а не за географічним регіоном, поділ технічних систем зазвичай відбувається природним чином, незалежно від ефекту масштабу.

З точки зору впливу факторів, дивізійна структура як і її гібриди принципово відрізняється від інших чотирьох варіантів (проста, адхократична, механістична та професійна форми). Зокрема, вона займає середину з чотирьох позицій у матриці статика-динаміка та простота-складність. Вказана форма "ділить" середовище з механістичною бюрократією. Це пов'язано з іншою необхідною умовою для використання дивізійної форми, а саме з результатами, які повинні бути стандартизовані. Складність середовища заважає можливості надання результатів, які можна просто виміряти або стандартизувати. Аналогічно, в динамічному середовищі нелегко визначити результати та стандарти діяльності.

Тому, дивізійна конфігурація як структурна форма найкраще працює в середовищі, яке не є ані надто складним, ані надто динамічним - насправді, саме такі умови сприяють і механістичній бюрократії та її іншим гібридам. Це дозволяє досить точно визначити, що дивізійна форма є структурною відповіддю на механічну бюрократію, що працює в відносно простому та відносно стабільному середовищі з горизонтально диверсифікованим набором продуктів, як правило, без значного ефекту масштабу.

Але, між механістичною формою та дивізійною можуть виникати і інші гібридні форми, які комфортно існують у складному та динамічному середовищі середнього ступеня, а саме: форма взаємопов'язаних послуг та форма побічних продуктів (рис.1). Вказані форми не «дублюють» бюрократію, хоча вона може виникнути на будь-якій стадії трансформації від механістичної до дивізійної форми.



—> Напрями ефективного перетворення конфігурацій організаційних структур
 - -> Напрями не ефективного перетворення конфігурацій

Рисунок 1 - Напрями структурних перетворень від механістичної до дивізійної конфігурації

У цьому контексті зазначаємо, що у формі взаємопов'язаних послуг та у формі побічних продуктів, разом з головними параметрами дизайну механістичної структури (техноструктура як ключова частина організації, стандартизація робочих процесів як головний координаційний механізм та обмежена селективна вертикальна децентралізація) мають місце головні параметри дизайну дивізіональної форми (серединна лінія як ключова частина, стандартизація випуску як головний координаційний механізм та обмежена паралельна вертикальна децентралізація) [2]. При цьому, дубль-бюрократія залишається з параметрами дизайну механістичної форми і лише за зовнішніми контурами нагадує дивізіональну структуру.

Саме тому, для запобігання утворенню дубль-бюрократії з надмірною техноструктурою в якості складової частини організації та тотальним контролем, необхідно вірно проектувати параметри організаційного дизайну, з використанням параметрів дивізіональної і механістичної конфігурацій одночасно на всіх рівнях організації.

Література:

1. Андреева Т. Є., Гетьман О. О., Леонтьєва Л. В. Особливості процесу дивізіоналізації підприємства. Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 листоп. 2019 р.) Харків, 2019. С. 251-255.

2. Гетьман О.О. Оцінка ефективності процесу зміни конфігурації підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. Харків: ХНАДУ. 2023. Вип. 41. С. 18-31.

ТИПОЛОГІЯ СКЛАДОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

*Гура К.В., здобувачка вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,
Попович Є.С., здобувачка вищої освіти-бакалавр 4 року навчання
Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В теперішніх непростих умовах функціонування підприємств та організацій як на світовому, так і на українському ринку вкрай важливим їх завданням є посилення та розвиток рівня конкурентоспроможності персоналу як одного із ключових засобів забезпечення їх сталої діяльності та розвитку. Для цього провідні господарства в менеджменті персоналу застосовують дієвий та сучасний компетентнісний підхід, «заснований на єдності знань, умінь та навичок, доповнених додатковими, зокрема діяльними та емоційно-ціннісними складовими. Він спирається на попередній досвід та дозволяє людині бути самостійною, мобільною, своєчасно підлаштовуватися до змін, вибирати власні шляхи вирішення поставлених завдань, нести за них відповідальність, проявити свою активність та дієвість у якості громадянина та фахівця» [1, с. 195].