

Середнє значення індексу гендерної нерівності в світі складає 0,56. Найменша гендерна нерівність характерна для Нідерландів (0,17), найбільша – для Ємену (0,85). Для розвинених країн-членів ОЕСР середнє значення індексу гендерної нерівності становить 0,32, для країн Південної Азії - 0,74.

Більш детально та наглядно кластеризація країн світу за значенням індексу гендерної нерівності представлена на рис. 1.

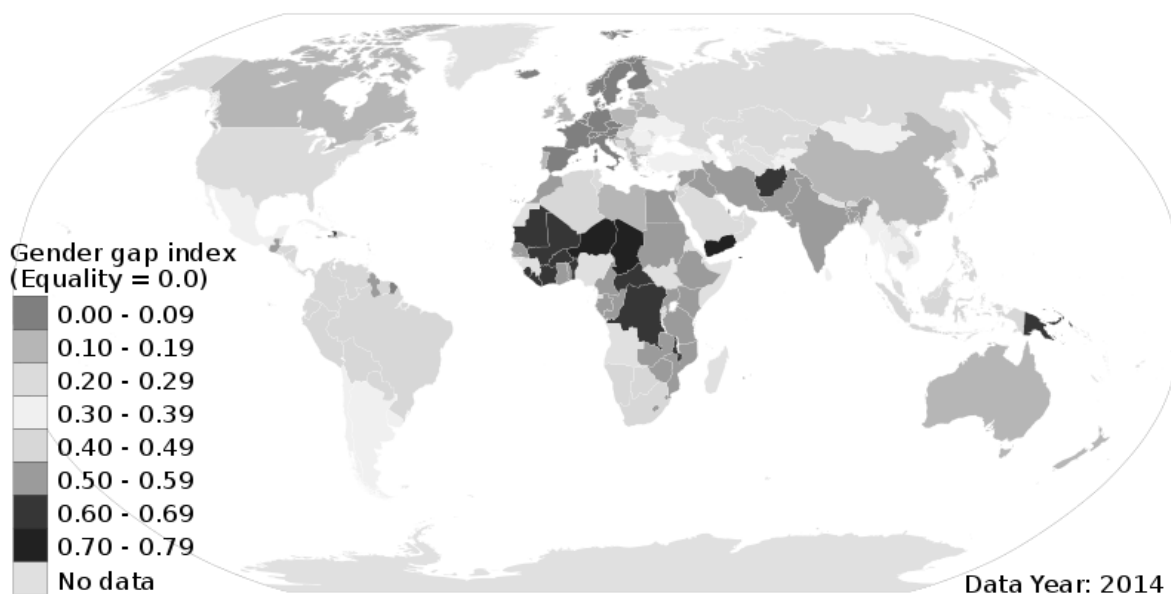


Рисунок 1 – Картограма гендерної нерівності у світі [1]

Література:

1. Индекс гендерного неравенства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Индекс_гендерного_неравенства.

ОЗДОРОВЛЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ ШЛЯХОМ КОМПЛЕКСНОГО СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Тодавчич Е.В.

Науковий керівник: Башкатова С.А.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В умовах глобальної фінансової кризи вважаємо за доцільне використання комплексного системного підходу до оздоровлення підприємств України, який є популярним у західній практиці менеджменту але, на жаль, практично невідомий в Україні. «Комплексний системний підхід» (Whole Systems Approach) (далі КСП) – це модель трансформації організації за допомогою впорядкування внутрішніх систем і зовнішніх сил, інтелектуальної й емоційної участі кожного співробітника. В організації створюються, модифікуються, ремодулюються, інтегруються й упорядковуються всі необхідні для її ефективного функціонування системи.

Застосування КСП особливо вигідно, коли:

- існує необхідність у фундаментальних змінах;
- система або процес не функціонують ефективно або оптимально;
- особливу цінність мають свіжі ідеї;
- поточні зміни не ефективні – не вистачає швидкості, результативності або масштабу.

Цей інтегральний підхід виконує два основні завдання:

1. Він привносить максимум знань і досвіду в процес й в надзвичайно короткі терміни втілює ці знання й досвід у конкретні дії.

Він створює нові впорядковані системи, цілі, ролі, процедури й стійкі результати.

2. Він підвищує ступінь прихильності співробітників проведеним змінам за допомогою залучення в процес прийняття рішень всіх зацікавлених осіб (стейкхолдерів).

Можна виділити наступні найважливіші відмінності КСП від інших традиційних підходів до реалізації проектів оздоровлення підприємств:

- фокусування на управлінні бізнесом після завершення заходів щодо змін;
- комплексне розуміння організацій у якості «живих» систем з механічними частинами, а не чогось одного;
- направленість не на окремі епізодичні події, а на результат й довгострокові перспективи інтеграції;
- представляє собою інтегрований підхід, що застосовує ряд методів і стратегій на шляху до досягнення спільної участі й зацікавленості в процесі;
- містить у собі загальну програму інтеграції і досягнення запланованих результатів, що може бути реалізована самостійно або разом з іншими методами й діями.

Процес починається із з'ясування потреб бізнесу й причин для змін. Після ухвалення відповідного рішення вся організація бере участь у ряді нарад, що залучають від 60 до 90 співробітників.

Вважаємо за необхідне описати часові рамки зустрічей і передбачувані дії співробітників:

1. Перші два – три дні присвячені майбутньому компанії: цілям, баченню й цінностям, потребам бізнесу, клієнтам.

У процесі наради співробітники переосмислюють системи організаційної ефективності.

2. Друга нарада триває три дні. Вона присвячена стратегії, ключовим бізнес процесам і вимогам клієнтів.

У результаті другої наради починає формуватися система норм.

3. Третя нарада займає один – два дні. Співробітники вивчають і осмислюють процеси, що мають місце в організації.

Після цієї наради учасники мають можливість побудувати різні варіанти організаційних структур.

4. Четверта, як правило, триденна нарада присвячена визначенню структури й розробці детального плану реалізації.

5. Процес реалізації має на увазі проведення безлічі одноденних міні – нарад, що присвячені детальним особливостям процесів, підрозділів і команд. Періодичні загальні збори спрямовані на інформування людей про хід процесу й загальний стан справ.

У процес залучена вся система цілком: всі співробітники мають можливість ознайомитися з результатами нарад, висловити свою думку, взяти участь у розробці наступних етапів, взяти участь у ратифікації планів.

Дуже важливо приділити належну увагу підготовці процесу нарад.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що перш, ніж починати застосування КСП, варто переконатися в тім, що: вище керівництво підприємства рішуче налаштовано на роботу й має надійного професійного партнера по змінах (внутрішнього або зовнішнього), підприємству дійсно потрібні зміни, підхід до змін відповідає структурі й культурі організації, а також довгостроковим цілям бізнесу, всі необхідні агенти змін лояльно ставляться до застосування підходу до початку процесу.

Оскільки для КСП характерна стратегія тотальної участі в запланованих, а не епізодичних змінах, то його учасниками є всі співробітники організації. Даний підхід передбачає істотну зміну ролей і структурних позицій.

Найбільш помітна зміна відбувається після найпершої наради, коли співробітники усвідомлюють, що вони мають право голосу в прийнятті рішень і з великою наснагою беруть на себе цю відповідальність.

КСП стимулює роботу в команді, здійснює спрямованість на процес і досягнення результатів. Цей підхід змінює спосіб мислення й виконання роботи.

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ ПОЛЬЩІ ТА УКРАЇНИ

Устименко І.О.

Науковий керівник: Левченко Я.С.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Проаналізувавши Стратегічний план розвитку автотранспортної галузі Польщі та України можна зробити висновок про те, що програма Польщі є більш чіткою та основна увага приділяється розвитку за рахунок інвестиційних вливань в галузь та незначна увага приділена нормативно-правовим актам та документам.

Отже вона є досить конкретно-спрямованою та практичною. Що до Програми України, то в ній простежуємо навпаки значну увагу нормативно правовим актам та механізмам. Це свідчить про те, що вона є більш теоретичною ніж практичною.

Детально та наглядно результати дослідження, на яких базуються вище приведені висновки, представлені в наступній таблиці (табл. 1).