

Q_i – прогнозируемой добавленной стоимостью в i -ом варианте модернизации.

Во всех вариантах расчета фонда заработной платы, величина добавленной стоимости определится по формуле:

$$Q_i = V_i - \sum Z_j \quad (5)$$

где, V_i – выручка от реализации продукции в оптовых ценах;

Z_j – затраты j -го вида овеществленного труда;

m – количество видов затрат овеществленного труда.

Литература

1. Государственно-частное партнерство: приоритеты и перспективы для Беларуси/ под ред. В.Н. Карягина.-Минск: Тесей, 2012.-354 с.

2. Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования /А.Добрынин, С.Дятлов, Е. Царенков.-СПб.:Наука, 2016.- 271с.

3. Altman E.I., Kirshore V.A. The default experience of US management. – New York University, 2012.-521p.

УДК 331

Гендерный аудит организации

Кандричина И.Н.

Белорусский национальный политехнический университет

В 1919 г. была основана Международная организация труда (далее – МОТ), деятельность которой направлена на реализацию основополагающих принципов и прав женщин и мужчин в сфере труда. При этом гендерное равенство выступает неотъемлемой частью программы по обеспечению достойных условий труда и сокращению бедности.

Первые гендерные аудиты были проведены в 2001 г. в соответствии с Комплексной гендерной политикой МОТ. В 2007 г. МОТ опубликовала руководство по проведению гендерного аудита, где были подробно освещены вопросы планирования, подготовки и проведения гендерного аудита. С 2009 г. гендерные аудиты проводятся на предприятиях и в организациях постсоветских обществ.

По данным исследований МОТ в странах постсоветского пространства существуют проблемы гендерного равенства на рабочих местах, в большинстве организаций не ведется систематизированная гендерная политика, не налажена подготовка отчетности по гендерной работе.

Гендерный аудит организации - это инструмент и процесс, определяющий масштаб проблемного поля в области равенства полов, рекомендуемый

методы решения существующих гендерных проблем, а также фиксирующий положительный опыт в достижении гендерного равенства.

Гендерный аудит служит отправной точкой для обсуждения широкого круга проблем, касающихся самого содержания работы и функционирования организации и выходящих за рамки гендерной проблематики, например, связанные с практикой сверхурочной работы, работой в условиях нехватки времени, отсутствием действующих структур, занимающихся обменом информацией, обучением и адаптацией полученных знаний.

Гендерный аудит может выступать как социальная программа внутренней направленности, вследствие привлечения к проведению аудита всего коллектива организации, независимо от должности, стажа, возраста, пола и других признаков. Это способствует повышению уровня лояльности персонала, уменьшению текучести, привлечению лучших специалистов, улучшению имиджа и росту репутации компании, стабильности и устойчивости предприятия в долгосрочной перспективе.

Дополнительной выгодой гендерного аудита является новизна понятия. Благодаря проведению гендерного аудита организация может получить дополнительную рекламу и позиционировать себя на рынке, как социально ответственная и инновационная компания.

УДК 001.895:159.9

К проблеме психологического барьера по отношению к нововведениям

Богданович Е.Г.

Белорусский национальный технический университет

Важным психологическим моментом, способным затормозить инновационный процесс, а в некоторых случаях и вообще остановить его, является неприятие инноваций, которое получило название психологического барьера по отношению к нововведениям. Это сопротивление переменам, создателем и «носителем» которого является сам человек. Это состояние, мешающее протеканию процессов адаптации человека к новой среде, связанное с ситуацией и личностными особенностями.

Психологический барьер является развивающимся образованием. Его параметры изменяются на разных этапах нововведений, зависят от типа организаций, различны у разных категорий работников. Как правило, барьер выше на этапе внедрения нововведений, а также на первой очереди нововведений, на этапе же развития нововведений психологический барьер снижается. Таким образом, барьер по отношению к нововведениям необходимо