

126. ХОЛАКРАТИЯ – ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Костюченко Т.С.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Горноста́й Л.Ч. – старший преподаватель

Аннотация. В данной работе рассмотрена современная технология управления организациями – холакратия, ее основные принципы и принципиальное отличие от традиционных иерархических моделей управления. Будут также рассмотрены преимущества и недостатки использования холакратии на практике, с привлечением опыта различных компаний, применяющих данную модель управления.

Управление организациями – это трудоемкий процесс, требующий непрерывного анализа и внедрения инновационных решений. Управление в современных организациях требует адаптации к быстро меняющемуся бизнес-окружению, где традиционные методики уже не всегда могут эффективно применяться. В условиях растущей конкуренции и необходимости быстрой реакции на изменения на рынке, компании вынуждены искать инновационные подходы к управлению, способствующие более гибкому и результативному функционированию.

В традиционных подходах, управление организациями представляет иерархическую структуру, задачи в которой распределяются и выполняются линейно (во главе каждого структурного подразделения находится руководитель или менеджер). К сожалению, многие традиционные методики сегодня считаются устаревшими и не дают ожидаемых результатов.

Одной из ключевых задач в управлении современными организациями является создание продуктивной системы взаимодействия между участниками рабочих процессов. Это подразумевает не только эффективное распределение задач и ответственности, но и обеспечение прозрачности, открытости коммуникаций, стимулирование творчества и коллективного мышления. Именно поэтому все большее внимание уделяется инновационным подходам, среди которых выделяется холакратия.

Холакратия – это концепция управления, которая основана на принципах децентрализации власти и распределения ответственности между участниками организации. В холакратической системе управления агенты компании действуют как самоорганизующиеся единицы, способные принимать оперативные решения, реагировать на изменения и вносить инновации без лишних бюрократических преград.

В отличие от традиционной иерархической модели, где власть и ответственность сосредоточены в руках руководителей и менеджеров, в холакратии вся компания делится на небольшие автономные круги-холлархии (круги управления), каждый из которых имеет свои обязанности, права и возможности принимать решения.

Технология была разработана американским предпринимателем Брайном Робертсоном в 2007 году для компании Ternary Software. Главной особенностью в холакратической системе стала передаче власти от конкретных людей процессам, ролям и правилам, которые были закреплены в специальном документе – конституции холакратии.



Рисунок 1 – Визуализация холакратической системы

Всем знакомы такие мировые лидеры рынка, как Netflix, Google, Amazon и др. Именно эти корпорации в числе первых начали выстраивать холакратию и заметили её положительное влияние на свою работу.

Внедрение холакратии происходит в несколько этапов: обучение сотрудников и руководителей концепции холакратии и принципам децентрализованного управления, определение структурных подразделений (кругов) и их функциональных областей, утверждение правил и процедур работы внутри кругов, определение ролей и обязанностей в рамках каждого круга, проведение стартовых совещаний и рабочих сессий, на которых участники обсуждают текущие задачи, принимают первые решения и распределяют обязанности, по мере развития системы холакратии, проводятся регулярные сессии, на которых обсуждаются проблемы, находятся решения и корректируются процессы работы. Последним этапом является сбор обратной связи и оценка эффективности внедрения технологии.

При внедрении холакратии руководство должно активно содействовать и поддерживать процесс изменения структуры управления организацией. Одним из важнейших аспектов является обучение и поддержка сотрудников на пути внедрения холакратии.

Процесс внедрения холакратии требует гибкости и умения адаптироваться, каждый участник команды должен быть готов к изменениям, корректировке процессов и структуры в соответствии с потребностями.

Стоит отметить, что на русскоязычном бизнес-пространстве так же есть примеры успешного внедрения данной инновационной технологии. Банк «Точка» одним из первых выстроил систему холакратии в своей деятельности, что позволило ему значительно улучшить эффективность управления, скорость принятия решений и инновационный потенциал компании.

Рассмотрим и другие организации, успешно использующие холакратию.

Springest (Нидерланды) – это онлайн-платформа для образования и обучения, также успешно применяет холакратию. Они создали гибкую систему управления, где сотрудники могут самостоятельно организовывать свою работу, принимать решения и развивать проекты. Этот подход сделал компанию более адаптивной, способствуя инновациям и развитию.

Zappos (США) – онлайн-ритейлер обуви и одежды, успешно использует холакратию. Отказ от традиционных иерархий в пользу децентрализации и автономии позволил сотрудникам быть более ответственными за свою работу и принимать более оперативные решения, что способствовало улучшению клиентского опыта.

Анализ активности вышеупомянутых компаний, показывает, что данная система управления способствует улучшению внутренних процессов, стимулирует творческое мышление и ответственность сотрудников, а также помогает компаниям адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка.

Также, к плюсам холакратии относится то, что распределение власти и ответственности между сотрудниками снижает бюрократию и стимулирует инициативу, повышение уровня самоорганизации и автономии сотрудников ведет к появлению новаторских идей и подходов, система ролей и правил в холакратии способствует прозрачности в принятии решений и коммуникации. Что самое главное, холакратию не обязательно внедрять полностью, возможен вариант использования лишь части инструментов, которые положительно повлияют на устройство конкретной компании.

Насколько бы идеальной ни казалась холакратическая система, свои минусы она тоже имеет, например: внедрение холакратии требует изменений в корпоративной культуре и процессах, что может быть сложным и вызвать сопротивление, расплывчатость границ ответственности может привести к конфликтам и недопониманию, некоторые сотрудники могут испытывать затруднения в определении своей роли и принятии решений без прямых указаний, снижение уровня отчетности и контроля может вызвать проблемы с управлением и координацией процессов.

Хотя холакратия имеет множество плюсов, успешное внедрение требует тщательного планирования, обучения сотрудников и постоянного совершенствования процессов, чтобы максимально использовать ее потенциал и справиться с возможными недостатками.

Список использованных источников.

1. Робертсон Б. Холакратия. Революционный подход в менеджменте. / Б. Робертсон
2. Кулик, Н. Л. Модели трудовых отношений: сравнительный анализ / Н. Л. Кулик // Вести Ин-та предпринимат. деятельности. - 2022. - № 2. - С. 84-92.
3. Банк «Точка» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tochka.com/> . Дата доступа: 26.02.2024.