

eliminate identified problems, but at the same time it will reduce the company's profits due to the cost of implementing of this policy (graph 3).

References:

1. Wheat, D. I. (2007). The Feedback Method: A System Dynamics Approach to Teaching Macroeconomics. PhD thesis, University of Bergen.
2. Nasirikaljahi, 2012: An integrated system dynamics approach towards software quality improvement, Bergen, Norway.
3. Validation of System Dynamics Models – a Case Study: Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, 2013, Vol.9(2), pp.45-59.
4. Системний аналіз формування державної політики в умовах макроекономічної дестабілізації/за ред. д-ра економ. наук. проф. І.Г. Лук'яненко. – К.: НаУКМА, 2017.- 464 с.

Кротова І. А.

Студентка 3 р.н., НаУКМА

ХОЛОКРАТІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ САМООРГАНІЗАЦІЇ КОМПАНІЇ ТА ЗАМІНИ МЕНЕДЖЕРСЬКОЇ ІЄРАРХІЇ

Холократія – менеджерська інновація, новий принцип організації бізнес-процесів в компанії. Ідеологами холакратії стали підприємці Брайан Робертсон і Том Томісон. У 2007 році вони заснували компанію HolacrasyOne, а у 2009 році створили першу версію «Конституції холакратії» - документ у 40 сторінок визначає правила життя компаній відповідно до самої моделі [1]. Головна відмінність холакратії від усіх попередніх менеджерських теорій у ставленні та прийнятті життєвих процесів компаній. Найчастіше холократія асоціюється з відсутністю менеджерів, а разом із нею нема вертикальної системи з керівниками та підлеглими. Окрім цього новий принцип не потребує відділів, департаментів і закріплених посад. Як альтернативу, холократія включає децентралізацію влади, що само по собі підвищує відповідальність співробітників, кола, в які співробітники об'єднуються для вирішення задач, додаткові чотири управлінські ролі та звичайні ролі (процеси в середині компанії), яких може бути у співробітника декілька, в залежності від його компетенцій.

Суть підходу полягає в тому, що кожна роль описує процес, який є проміжним кроком в реалізації цілей компанії. Кілька ролей об'єднуються в кола. Наприклад, в компанії може бути мета покращити маркетинг і продажі. Це два кола, всередині яких є 4 обов'язкові ролі, а саме Lead Link (людина працює всередині свого кола від імені зовнішніх кіл), Rep Link (людина працює з зовнішніми колами від імені внутрішнього), Secretary (координує внутрішні процеси кола), Facilitator (лідер зустрічей кола, їх координатор, його вибирають учасники кола) [2].

Цікавим фактом є те, що ієрархія не зникла, тільки перейшла від ієрархії співробітників до ієрархії цілей.

Справжній бум на холократію виник у 2014 році, коли компанія Zappos оголосила про впровадження холакратії в компанії до кінця поточного року [3] після міні-експерименту з відділом HR. Окрім Zappos до змін приєдналось більше 300 компаній [4]. Найцікавіше те, що практично всі компанії не використовують в повній мірі холократію, а тільки частково, трансформуючи і інтерпретуючи під свій формат. Так, наприклад, компанії Airbnb, блог-платформа Medium и розробник відео-ігр Valve керуються тільки принципами цього підходу [5]. Серед українських компаній холократію впровадили чотири, а саме Ipland, Mementia, Rassoon Gang и 4IRE labs.

Холократія пов'язана з іншими менеджерськими теоріями, такими як The Agile movement, концепцією динамічного управління та інтегральною теорією [6]. Як не дивно, для впровадження холакратії компанії необхідний попередній досвід роботи з Agile, і певний ступінь розвитку як компанії, так і співробітників. Найбільш поширеною позицією щодо впровадження холакратії є бірюзовий рівень розвитку компанії, де замість менеджерів – коучінг та самоуправління, а замість KPI – цілі та цінності.

Серед яскравих мінусів можна виділити:

- важкий процес переходу до холократії, високий рівень бюрократії, що супроводжуватиме компанію увесь час.
- не зважаючи на те, що тепер менеджерів і директорів нема, в середині кіл природньо з'являються «місцеві лідери», а президент компанії перетворюється на візіонера.
- так як посада не зафіксована за людиною, і може відбуватись постійна зміна ролей, з'являється лаг між компанією та клієнтом, коли запізнившийся фідбек від клієнта може не дійти до відповідального за це співробітника.
- система не передбачає кар'єрного зростання, що є однією з причин того, що майбутні співробітники віддають перевагу іншим компаніям.

Таким чином, можна зробити висновок, що холократія відносно стає все більш поширеним трендом, скоріше предметом спорів та суперечок. Точно можна сказати, що вона, як інновація є відповіддю на потреби майбутнього світу. Чи можна її використовувати зараз, і чи готові люди свідомо на це перейти – ще питання.

Список використаних джерел:

1. Алексей И. Что такое холакратия? [Електронний ресурс] / Ильичев Алексей // Rusbase. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://rb.ru/opinion/holakratiya/>.
2. Симончук А. Власть сотрудникам: нужна ли холакратия украинским IT-компаниям [Електронний ресурс] / Алексей Симончук // DOU. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://dou.ua/lenta/articles/holacracy-it/>.
3. Denning S. Making Sense Of Zappos And Holacracy [Електронний ресурс] / Steve Denning // Forbes. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.forbes.com/sites/stevedenning/2014/01/15/making-sense-of-zappos-and-holacracy/#6fac21932077>.
4. Who is using Holacracy? [Електронний ресурс] // Structure Process. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://structureprocess.com/holacracy-cases/>.
5. Холакратия: зачем крупные компании отказываются от менеджеров и жесткой корпоративной структуры [Електронний ресурс] // Furfur. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.furfur.me/furfur/freedom/freedom/216371-holokratiya>.
6. Van De Kamp P. Holacracy - A Radical Approach to Organizational Design [Електронний ресурс] / Pepijn Van De Kamp // Research Gate. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/profile/Pepijn_Van_De_Kamp/publication/264977984_Holacracy_-_A_Radical_Approach_to_Organizational_Design/links/53fa346a0cf27c365ceed4fe.pdf.

Кубрак Т. І., Дзюба Ю. М.

Студентки 1 курсу магістерської програми, НаУКМА

ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

На сьогоднішній день розвиток економіки у провідних країнах характеризується все більшою часткою інтелектуальної праці за рахунок освіченості населення. Це у свою чергу дало поштовх до покращення умов праці для працівників, а також до появи в міжнародних компаніях нового терміну, як «корпоративна соціальна відповідальність». У документах Європейської комісії можна знайти таке визначення: «Корпоративна соціальна відповідальність за своєю суттю є концепцією, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у поліпшенні суспільства і захисту навколишнього середовища» [1].

Варто згадати вислів одного з найбагатших людей світу і в той же час одного з найбільш активних діячів у сфері корпоративної соціальної відповідальності – Білла Гейтса: «Величезне багатство йде поряд з великою відповідальністю, зобов'язаннями поділитися з суспільством і забезпечити найкращий розподіл цього багатства тим, хто його потребує».

Усі прекрасно знають міжнародні компанії Big Four, а саме: PwC, Deloitte, KPMG, EY. Кожна з цих компаній складає звіт про корпоративну соціальну відповідальність, у якому написано про співробітників, клієнтів та ринки, навколишнє середовище та суспільство.