

Литература

1. Официальный сайт Bloomberg : [сайт]. – URL: <https://www.bloomberg.com/europe> (дата обращения: 14.04.2025).
2. Официальный сайт Morningstar Direct : [сайт]. – URL: <https://www.morningstar.com/business/brands/data-analytics/products/direct> (дата обращения: 14.04.2025).
3. Официальный сайт FactSet : [сайт]. – URL: <https://www.factset.com/> (дата обращения: 14.04.2025).
4. COMFAR ресурсы ЮНИДО : [сайт]. – URL: <https://unido.ru/resources/comfar/> (дата обращения: 14.04.2025).
5. Официальный сайт Альт-Инвест : [сайт]. – URL: <https://www.alt-invest.ru/company/company-profile/> (дата обращения: 14.04.2025).

Оценка холакратии как современной организационной структуры организации

*Василевская А. С., Терёхин З. Д., студ. I к. БГУ,
науч. рук. Киселевич А. И., канд. эк. наук, доц.*

Одним из основных показателей эффективности менеджмента является выживаемость компании. В современном мире требуется быстрое принятие решений и их незамедлительная реализация, однако традиционная иерархия в компаниях делает процесс изменений сложным и долгим, вызывая интерес к более гибким структурам управления организацией.

Примером такой структуры выступает холакратия. Раскрыть ее сущность можно одной фразой, которую сформулировал основатель Брайан Робертсон: «суть холакратии состоит в том, чтобы организовать работу, а не работающих» [1, с. 37].

Холакратия – это «способ децентрализации власти, который позволяет выстроить иерархию таким образом, чтобы каждый сотрудник мог влиять на жизнь компании и обладал полной властью в рамках своей роли и возложенных на нее ожиданий» [2, с. 239].

Термин «холакратия» происходит от греческого «холон», который представляет собой среднюю форму греческого слова «холос», что означает «целостный», наподобие организма, построенного из молекул.

В холакратии вместо департаментов и отделов присутствуют «круги», которые выступают как объединение ролей сотрудников внутри компании. Роли в холакратии – это наборы обязанностей, которые могут постоянно изменяться, адаптируясь под текущие нужды компании. Они могут сочетаться, предоставляя сотрудникам больше возможностей для самореализации.

Существует специальная система связей и ответственных лиц, которые лежат вне иерархической системы и согласовывают большую часть основных действий подразделений. Их роль выполняют так называемые «линки», к которым относятся «реп-линки», «лид-линки», секретари и фасилитаторы.

«Реп-линк» выбирается открытым голосованием, аккумулирует все проблемы команды и выносит их на обсуждение (тем самым передает информацию из внутреннего круга во внешний). «Лид-линк» передает информацию из внешнего круга во внутренний, отслеживает метрики, следит за выполнением целей [3].

К основным принципам холакратии относятся:

1. Упразднение иерархии. Каждому сотруднику в компании должны быть предоставлены права автономно действовать хотя бы на локальном уровне, не добиваясь одобрения вышестоящего руководства. Полномочия разделяются между ролями, а не должностями.

2. Вся власть переходит процессу. Сам процесс руководит компанией, ее задачами и целями, а не руководитель.

3. Поощрение творческих решений. Нестандартные идеи, которые могут приблизить круг и компанию к общей цели, всегда вознаграждаются.

В настоящее время насчитываются более 240 компаний, внедривших данную структуру. Самой крупной такой компанией на постсоветском пространстве является российский банк «Точка» [4].

Выделим основные недостатки данной структуры. Во-первых, затратность внедрения в компанию. Так как система распределения и объединения ролей в первое время может быть непонятной, потребуются значительные затраты на обучение сотрудников, изменение используемых программ и систем управления, контроля и мониторинга.

Во-вторых, это проблема самоорганизации. Данная структура требует самодисциплины, инициативы, разделения идей и принципов компании, а также умения работать без контроля со стороны руководства.

В-третьих, некоторые сотрудники не будут видеть мотивации работать эффективнее из-за отсутствия привычного роста по карьерной лестнице.

Таким образом, холакратия предоставляет компаниям полезные инструменты для изменения подхода к организации работы и взаимодействия сотрудников, решения нестандартных задач. Несмотря на все преимущества такого подхода, все сотрудники компании должны обладать такими качествами, как самоорганизованность и инициативность, разделять философию компании, что не может быть полностью достигнуто из-за человеческого фактора. Тем не менее такой способ организации работы в компании нашел свое место в современном менеджменте и активно используется рядом организаций.

Литература

1. Robertson, B. J. Holacracy: the revolutionary management system that abolishes hierarchy / B. J. Robertson. – New York : Penguin Random House, 2016. – 247 p.
2. Данилов, Н. С. Холакратия как новая модель самоуправления / Н. С. Данилов, А. О. Мельник // Современные инновационные технологии и проблемы устойчивого развития общества : материалы XI Международной научно-практической конференции; сост. Д. Ю. Бусыгин, В. Н. Курбацкий. – Минск : Ковчег, 2018 – С. 236–239.
3. Что такое холакратия: основные принципы и практики // Unisender. – URL: <https://www.unisender.com/ru/glossary/chto-takoe-holakratiya-osnovnye-principy-i-praktiki/> (дата обращения: 03.04.2025).
4. Holacracy // Официальный ресурс. – URL: <https://www.holacracy.org/r/which-organizations-use-holacracy/> (дата обращения: 03.04.2025).

Development Fundings Bringing Change Into Ivory Coast

*Василевская А. С., Терёхин З. Д., студ. I к. БГУ,
науч. рук. ст. преп. Журавская К. С.*

Ivory Coast, or also known as the Republic of Côte d'Ivoire, is a country located in West-Africa. The Ivory Coast is the hub of commercial activities with its economy depending heavily on the agricultural sector, cocoa, palm oil and coffee in particular. The country has managed to reduce its poverty rate (the main reasons for which were price volatility, income inequality, lack of transparency and limited access to education and healthcare) from 55% in 2011 to 37.5% in 2021 [1].

The republic still leads the world in production and export of cocoa beans, supplying 37.1% of cocoa produced over the globe. As of 2021, there were about 1 million small cocoa producers who farm more than 2 and a half million hectares in the country [2].

The main issue regarding the cocoa production in the Ivory Coast is the use of child labour. By far, children as young as five are exposed to hazardous work in the country, including the use of sharp tools, working at night and exposure to agrochemical products, among other harmful activities. Apart from the use of child labour, according to the Fairtrade Foundation, only 6% of the chocolate industry's total makes its way back to the farmers – fair-trade models seek to counter this by increasing consumer prices and passing on the premium (a price paid for above and beyond some basic or intrinsic value) to farming cooperatives [3].

The EU is the largest trading partner and the largest private investor in Côte d'Ivoire. This strong interdependence is accompanied by close political relations. The top destinations of exports in 2023 were Switzerland (\$3.88B), Netherlands (\$1.99B), Mali (\$1.59B), United States (\$1.1B), and Malaysia (\$951M) [2].