

Секция «Социология организаций и социальных технологий»
**Холакратия как новая практика организации труда в многонациональных
корпорациях**

Ясеновский Андрей Андреевич

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: andyasen@ya.ru

Во второй половине XX века произошла информационная революция, которая в дальнейшем привела общество к совершенно новому качественному состоянию, что заставило ученых принять этот вызов времени и попытаться описать то, что происходит.

Таким образом, были предложены самые разные теории, которые пытаются ответить на вопрос: «в каком обществе мы сейчас живем». Это и теория постиндустриального общества, и теория общества постмодерна, теория общества третьей волны, теория информационного общества и т.д.

Однако, так или иначе, все они объединены тем, что говорят о новом времени, где меняется экономика, нематериальные ценности начинают преобладать над материальными, сфера услуг начинает преобладать над производством, а вместе со всем этим меняется и все общество. Изменения происходят и в сфере менеджмента, и в сфере организации труда.

Так, сегодня главным капиталом в производстве новых благ становится человек, поэтому именно этот вид капитала является одним из самых значимых факторов, определяющих развитие любой компании. Все силы ученых, политиков, менеджеров направлены на то, чтобы заполучить этот ресурс и сделать так, чтобы он принес наибольший эффект.

Последние десятилетия - это время экспериментов. Теоретики менеджмента ищут новые методы повышения эффективности, а наемные работники становятся их подопытными.

Так, в марте 2015 года исполнительный директор онлайн-магазина одежды, обуви и аксессуаров Zappos.com поставил ультиматум 1500 сотрудникам: либо вы принимаете новую организационную структуру - холакратию, либо увольняетесь (выходное пособие гарантировано). 210 (14%) сотрудников подали соответствующие заявления и ушли из компании.

Холакратия - это новая система организации труда, новая модель организационной структуры, главная цель которой заключается в децентрализации власти и уходе от иерархии (однако, не исключая ее полностью). При этом убираются все начальники, менеджеры и боссы, а компания начинается управляться общими целями, выстраивая систему «кругов».

Источники и литература

- 1) Greenfield R. Holawhat? Meet the alt-management system invented by a programmer and used by Zappos [Электронный ресурс]: 2015 - Режим доступа: <https://www.fastcompany.com/3044352/the-secrets-of-holacracy>
- 2) Boeke K. Democracy as it might be; first published in May 1945 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://worldteacher.faithweb.com/sociocracy.htm>
- 3) Romme, A.G.L., and G. Endenburg (2006). "Construction Principles and Design Rules in the Case of Circular Design." *Organization Science*, vol. 17 (2): 287-297
- 4) Официальный сайт HolacracyOne [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.holacracy.org/how-it-works/>