

*Жмай О. В., член правління
громадської організації «Молодіжна організація "Енектус"
при Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова»,
Філатова М. О., студентка II курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна*

Аналіз корпоративної культури компанії Netflix

У Кремнієвій долині розташовані штаб-квартири багатьох компаній, що входили в різний час в список Fortune 1000, в тому числі Apple, eBay, Facebook, Google, Intel, Xerox. Але дещо відрізняється від інших компанія Netflix, яка вже 24 роки ефективно виконує свою головну місію - розважати весь світ.

В своєму кодексі корпоративної культури Netflix Culture вона заявляє про важливість людей перед процесами. Це ж твердження є й у відомому Agile Manifesto [1], який був розроблений в 2001 році і знайшов відгук і застосування далеко за межами ІТ-індустрії.

Значення корпоративної культури неможливо переоцінити, це один з найефективніших засобів залучення і мотивації співробітників. При цьому вона може давати організації досить багато конкретних матеріальних вигод [2].

Щодо корпоративної культури Netflix, можна виділити сім її ключових аспектів [3]: 1) реальні цінності; 2) «команда мрії»; 3) свобода і відповідальність; 4) контекст замість контролю; 5) один напрямок, без жорсткого зв'язку; 6) інакомислення; 7) розвиток і просування.

Реальні цінності - це те, що компанія Netflix оцінює в співробітниках, за що обирає їх та просуває. Корпоративна культура містить чіткий опис 10 основних якостей і особистих навичок працівників: розсудливість, комунікації, допитливість, сміливість, пристрасть, самовідданість, інноваційність, включеність в роботу, чесність і вплив. Такий комплекс особистих якостей співробітників дає можливість зрозуміти, підходите ви цій компанії чи ні, а також є необхідним для забезпечення наступної цінності компанії під назвою «команда мрії».

«Команда мрії» - це команда, в якій всі члени є дуже ефективними співробітниками, а також видатними фахівцями в своїй справі [3]. Компанія Netflix стверджує, що для гарного робочого середовища не обов'язково мати у себе в офісі настільний футбол або особистого шеф-кухаря, достатньо забезпечити комфортну взаємодію між співробітниками, довіру між ними і домогтися ефекту синергії. Особливістю компанії є те, що вона надає членам, що пішли з команди, гарну вихідну допомогу, яка дозволяє таким співробітникам розвиватися в інших справах. Компанія піклується про розвиток власних працівників, тому заохочує їх високою заробітною платою до досягнення їх особистої вершини в певних навичках і уміннях.

Компанія Netflix має цікавий підхід до визначення важливості співробітників в команді. Для цього вони використовують тест на утримання. Компанія проводить аналіз: якщо один з членів команди вирішить піти в іншу фірму, чи буде менеджер утримувати його від цього? Якщо менеджер не став боротися, щоб утримати підлеглих, то їм швидко і шанобливо видається щедра вихідна допомога [3]. Цей тест підтверджує важливість взаємодії всіх співробітників, довіри між ними і почуття причетності до команди.

Те, що є найбільш спірним аспектом в корпоративній культурі Netflix - це свобода. Компанія надає своїм співробітникам велику свободу, владу і інформацію в підтримку їх рішень. Це породжує почуття причетності і відповідальності, які допомагають досягати високих результатів. Головна філософія Netflix - люди важливіше процесу, тому в компанії заохочуються ініціативи і самостійне прийняття рішень співробітниками. Також співробітники мають достатньо свободи в питаннях відпочинку і одягу, тому що кінцевий результат безпосередньо не залежить від зовнішнього вигляду працівників, а якісний відпочинок сприяє відновленню енергії і генерації нових ідей.

Кращі менеджери шукають спосіб, як отримувати високі результати, створивши відповідний контекст, а не жорстко контролюючи своїх підлеглих [3]. Компанія Netflix активно підтримує самостійне прийняття рішень

Секція 5. Маркетинг та менеджмент в діяльності підприємства

співробітниками, а керівникам вони залишають завдання створення контексту, тобто забезпечення релевантною і правильною інформацією для прийняття рішень. Згідно корпоративної культури, менеджери не повинні звинувачувати співробітників в неправильних рішеннях, перш за все вони повинні переглянути створений контекст і поліпшити його.

Ефективність команди, яка працює в одному напрямку, але без жорсткого зв'язку, в першу чергу залежить від високорезультативних людей і правильного контексту [4]. Такий вибір командної роботи дає можливість компанії сформулювати одну загальну стратегію і визначити цілі. Діяльність керівництва в такому випадку спрямована в основному на стратегічні завдання, а окремі підрозділи будуть працювати в одному напрямку, що сприяє більш швидкому досягненню необхідного результату.

Для прийняття відповідальних рішень менеджери обробляють величезну кількість інформації, цікавляться думками інших і використовують власну інтуїцію. Щоб отримати більше інформації та думок, компанія Netflix стимулює інакомислення своїх співробітників. Керівництво вільно приймає думки, що суперечать їх власним, і аналізує думки всіх співробітників.

Для отримання повної інформації про поточні справи в компанії Netflix проводяться регулярні виконавчі збори [4]: 1) щомісячні збори топ-7 керівників для обговорення найбільш важливих стратегічних і організаційних питань; 2) щоквартальні зустрічі топ-90 керівників, що складаються з презентацій і сесій з розгляду стратегічних питань, конкурентних загроз і політики компанії; 3) дводенні збори з 500 кращих співробітників компанії, в тому числі щоквартальний огляд бізнесу та презентації. Директора, присутні на цих зборах, повинні спостерігати, але не впливати на обговорення і не брати участь в ньому, щоб побачити команду компанії в дії та простежити їх думки.

Компанія Netflix підтримує і просуває талановитих людей, своїх же працівників вона називає «зірками» і дотримується концепції, що хороші команди утримують свої найкращі таланти. Компанія пропонує своїм співробітникам можливість постійного розвитку і вдосконалення. Якщо Netflix

не може дати своїм співробітникам розвиток і просування по посаді, то вони не утримують таких співробітників, а дають можливість їм розвиватися в інших компаніях. Таким чином, працівники відчують свою важливість для компанії, її інвестиції в розвиток – це допомагає їм стабільно показувати високі результати і діяти відповідно до цілей компанії.

Розглянувши всі принципи корпоративної культури Netflix, можна переконатися в її унікальності. Сама компанія виділяє такі власні особливості [3]: заохочення самостійно прийнятих рішень співробітниками; відкритий і широкий обмін інформацією; надзвичайна відвертість один з одним; просування і збереження високоефективних людей; уникнення правил.

Компанія Netflix не використовує звичайні методи контролю та не проводить стандартні перевірки. Менеджери компанії переконані, що створення бюрократії і складні ритуали вимірювання продуктивності не покращують її. Замість цього компанія орієнтується на власних співробітників і забезпечує їм комфорт роботи в команді. Netflix піклується про розвиток своїх співробітників і відповідально підходить до набору персоналу, виходячи з виділених компанією основних якостей співробітників.

Література:

1. Manifesto for Agile Software Development. URL <https://agilemanifesto.org> (дата звернення: 03.04.2021).
2. Urinov B. Review of the trends of management: corporate culture or organizational behavior //Архів наукових досліджень. – 2020. – Т. 33. – №. 1.
3. Netflix Culture. URL: <https://jobs.netflix.com/culture> (дата звернення: 03.04.2021).
4. Larcker D. F., Tayan B. Netflix Approach to Governance: Genuine Transparency with the Board //Rock Center for Corporate Governance at Stanford University Closer Look Series: Topics, Issues and Controversies in Corporate Governance No. CGRP-71. – 2018. – С. 18-24.