

УДК 005.5

Костенко А.В.¹, Романчук Л.Д.²¹ студ. гр. ФТМ 1-4м «Державного торговельно-економічного університету»² доц. «Державного торговельно-економічного університету»

РОЛЬ ЦІННОСТЕЙ В КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

В сучасному світі, під впливом процесів глобалізації, цифровізації, трансформації світової економіки та соціальної нестабільності дуже важливу роль відіграють цінності підприємств, не тільки в розрізі споживачів, а й в розрізі управління персоналом та менеджменту. Незважаючи на те що головною метою роботи бізнесу залишається отримання та максимізація прибутку, впливати на досягнення цієї мети все більше стають саме цінності бізнесу та те як він доносить і реалізує їх по відношенню до своїх клієнтів та співробітників, в тому числі й потенційних [1].

Саме поняття корпоративних цінностей можна визначити як систему переконань і норм, що визначають пріоритети підприємства, спрямовують поведінку працівників і служать базисом для ухвалення управлінських рішень. Створення цінності охоплює не лише фінансові вкладення, а й соціальні та екологічні інвестиції, які сприяють зміцненню позитивної репутації підприємства [2]. Побудова якісної системи корпоративних цінностей відіграє дуже вагомий роль в корпоративному менеджменті. Можна назвати кілька переконливих причин необхідності визначення цінностей бізнесу, а саме:

- корпоративні цінності допомагають приймати управлінські рішення: наявність чітких цінностей допомагає членам вашої команди зрозуміти, для чого ви є, які дії заохочуються та чого слід уникати;

- наявність корпоративних цінностей підвищує ефективність команди: керівництву компанії простіше повідомити про більшу мету співробітникам за допомогою загальних цінностей. Це збільшує згуртованість команди, зменшує втрати та неефективні рішення і, таким чином, підвищує продуктивність. Команди без загальних цінностей компанії, як правило, характеризуються непослідовним спілкуванням, що спричиняє плутанину та невизначеність;

- цінності компанії покращують мотивацію: команди з очевидними цінностями та місією більш задіяні та мотивовані. Співробітники таких організацій відчують більше безпеки та мотивовані працювати над досягненням спільних цілей серед психологічної безпеки;

- сформульовані цінності компанії допомагають найняти «правильних» людей: Чіткі корпоративні цінності допомагають переконатися, що нові люди добре вписуються в організацію. Основні цінності відіграють важливу роль у залученні, найманні та проведенні талановитих фахівців [3].

Прикладом впровадження ефективних корпоративних цінностей є міжнародна компанія Netflix. Вони розробили незвичайну корпоративну культуру, зосереджену на досконалості та створенні середовища, де талановиті люди можуть процвітати - піднімаючи себе, одне одного та їх аудиторію все вище й вище. Ця культура, яка базується на чотирьох основних принципах:

- команда мрії, де висококваліфіковані люди, які добре справляються зі своєю роботою і ще краще працюють разом;
- люди важливіші ніж процес, адже результат кращий, коли співробітники мають інформацію та свободу приймати рішення самостійно. Тому Netflix наймають відповідальних людей, які процвітають завдяки цій відкритості та свободі;
- некомфортно захоплюю: щоб розважати світ, нам потрібно бути сміливими та амбітними. Це означає прийняти хвилювання від того, що буде далі – навіть коли це незручно;
- чудово і завжди краще: Netflix сьогодні – це жажливий проект порівняно з тим, ким ми можемо бути завтра. Нам потрібна самосвідомість, щоб зрозуміти, що має бути кращим, а також дисципліна та стійкість, щоб досягти цього.

Виходячи з цих принципів Netflix побудували систему своїх корпоративних цінностей для співробітників, а саме: безкорисливість, судження (дивитись в довгострокову перспективу), відвертість, творчість, сміливість, інклюзія, цікавість, стійкість. Чудово систему менеджменту персоналом Netflix описали у виразі: «Якщо ви хочете побудувати корабель, не підбурюйте людей збирати дрова, ділити, працювати та віддавати накази. Натомість навчіть їх тужити за безмежний та безкрайнім морем» [4] - він описує наскільки важливим є не просто роздавати задачі персоналу, а дати їм мотивацію та мету через вираження цінностей компанії.

Для порівняння варто розглянути корпоративні цінності української компанії «Нова пошта». Вони включають в себе наступні:

- наполеглива праця, старанність; нульова толерантність до симуляції на робочому місці;
- постійний розвиток, потреба створювати щось нове; неспокійність;
- відповідальність, готовність ризикувати, самодисципліна, високі вимоги;
- амбіції, цілеспрямованість, орієнтований на результат підхід;
- чесність, щирість, відкритість; нульова толерантність до маніпуляцій з даними та їх прикрашання;
- LEAN-культура, зосередження на тому, що є важливим;
- простота та легкість [5].

Порівнюючи складається враження ніби цінності по відношенню до співробітників в «Нової пошти» звучать більш агресивно та суворо даючи зрозуміти що потрібно буде тяжко працювати, чітко підпорядковуючись вимогам. В той час як управління Netflix більше дає можливість до самовираження та креативу працівників. Вірогідно така різниця може бути пояснена культурними особливостями країн, але дуже важливо враховувати, що закладені в управління цінності напряду впливатимуть на відношення команди до керівників, компанії та якості і результативності праці.

Отже, підсумовуючи вищенаведені дані, варто зазначити, що роль цінностей у корпоративному управлінні є критичною: вони служать не лише етичним орієнтиром, а й практичним ресурсом для побудови конкурентоспроможності, інноваційності та довгострокової стійкості підприємства, вони необхідні для створення сильної корпоративної культури, згуртування команди та допомоги у прийнятті правильних рішень. Цінності провідних підприємств відрізняються залежно від їхнього стратегічного фокусу та цільової аудиторії, проте об'єднує їх прагнення створювати унікальний досвід для клієнтів, підтримувати сталий розвиток і дотримуватися принципів соціальної відповідальності. Спільними пріоритетами є висока якість обслуговування, різноманітність та інклюзивність, ефективне й екологічно свідоме управління ресурсами, а також впровадження інновацій у процес обслуговування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. А. Остервальдер, І. Піньє, А. Сміт. Для стратегів, генераторів ідей та інноваторів : посібник / А. Остервальдер, І. Піньє, А. Сміт.— К. : Наш формат, 2023. – 317 с.
2. Value proposition: the key to winning customers and driving business growth. URL: <https://www.strategyzer.com/value-proposition>.
3. Цінності компанії: чому вони потрібні та як їх реалізувати [+5 прикладів] HURMA. HURMA. URL: <https://hurma.work/blog/czinnosti-kompaniyi/>.
4. Netflix culture memo - careers at netflix. Join Us | Careers at Netflix. URL: <https://jobs.netflix.com/culture>.
5. Нова Пошта. CSR / Annual Report 2023: звіт компанії про соціальну відповідальність та корпоративну культуру. Нова Пошта, 2023. URL: https://novaposhta.ua/csr/build/pdf/NP-Report%202022_ENG_27-12-2023%20%281%29.pdf.