

Секция «Конфликты в цифровом обществе: источники, специфика, механизмы решения»

Свобода и ответственность: культурные коды Netflix

Научный руководитель – **Бронников Иван Алексеевич**

Фомичева Ю.В.¹, Маричева Н.²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет политологии, Кафедра российской политики, Москва, Россия, *E-mail: fomicheva.winner@mail.ru*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет политологии, Кафедра российской политики, Москва, Россия, *E-mail: nika.ny@mail.ru*

Проблема формирования культуры в корпоративной среде является актуальным направлением исследований, активно развивающимся в мировом сообществе в последнее время. Netflix — один из крупнейших развлекательных, а также стриминговых сервисов фильмов и сериалов. Мало кто знает, что данная компания начинала с самых низов: с проката видеофильмов, которые рассылались в формате DVD по почте. Однако, благодаря своей уникальной культуре, Netflix удалось не только адаптироваться к глобальным изменениям, но и самой стать первопроходцем. Об успехе компании, ее фильмов и сериалов знает любой человек. Компания не только приобретает лицензии на чужой контент, но и сама производит фильмы и сериалы, которые нравятся как зрителям, так критикам: «Корона», «Очень странные дела», «Птичий короб» и др. С 2002 г. по 2019 г. стоимость ее акций увеличилась в 350 р., компания вышла на рынки 190 стран.

Важность исследования уникальной корпоративной культуры Netflix вызвана ее невероятным успехом и популярностью, а также особым подходом к своим сотрудникам, отношением к свободе, ответственности за свои решения, критике и обратной связи внутри компании. Все это может послужить большим примером для множества компаний российского рынка, которые смогут опробовать ряд правил Netflix, что будет способствовать установлению креативной и рабочей обстановки среди сотрудников, увеличению денежного оборота, а также продвижению компании на лидирующие позиции в своем сегменте.

Переходя к объяснению терминологии, необходимо упомянуть один из ключевых терминов в работе, которые используют создатели Netflix'a Рид Хастингс и Марк Рэндольф. Речь идет о понятии «звездная команда» — это коллектив, содержащий концентрацию самых лучших и талантливых работников. Главный смысл данной команды определяется тем фактом, что только лучшие из лучших могут максимизировать работоспособность и деятельный рост коллектива. Р. Хастингс понял, что роль играет не количество таланта, а его концентрация в компании. 5 талантливых сотрудников могут работать лучше, чем 5 талантливых сотрудника и 3 «средних».

Особую важность представляет изучение работы Э.Мейер и Р. Хастингса «Никаких правил. Уникальная культура Netflix» [1], в которой отмечают все главные правила, помогающие руководителю компании достичь высокой концентрации таланта среди сотрудников и атмосферы открытости, благодаря чему становится возможным избавление от множества бюрократических процедур, инструкций и административных механизмов. Необходимо управлять с помощью контекста, а не контроля, предоставляя сотрудникам больше свободы. Авторами исследования отмечается, что для инновационного скачка необходимы 3 этапа:

1. Этап

- Создание концентрации таланта за счёт «Звездной команды»
- Создание культуры открытости с поощрением обратной связи.
- Ослабление механизма контроля.

2. Этап

- Повышение концентрации таланта за счет достойной оплаты труда
- Укрепление культуры откровенности
- Продолжение устранения механизмов контроля

3. Этап

- Максимизация концентрации таланта с использованием теста на вылет
- Максимизация откровенности в системе обратной связи
- Максимальное сокращение механизмов контроля

Необходимо отметить, что важную роль в становлении уникальной культуры Netflix сыграла работа Э. Мейер «Карта культурных различий» [3]. В своей работе автор рассматривает подход к принятию решений, степень почтения к авторитету, формирование доверительных отношений у народов разных стран. Вместе с этим, Мейер выделяет 7 параметров, а именно:

Коммуникация: прямая и ясная или построенная на намеках, нюансах.

Критика чужих действий: прямая или непрямая.

Понимание и убеждение: от фактов к теории или от теории к фактам.

Лидерство: равенство или иерархия.

Принятие решений: консенсус или приказ сверху.

Доверие: в его основе деловой интерес или личные отношения.

Споры: прямая конфронтация или избегание конфликта.

Восприятие времени: жесткое планирование или гибкость.

Эти параметры становятся ключевыми факторами [2], которые демонстрируют различия в культурах, приводящих к проблемам коммуникации в деловой сфере.

Исследование Мейер сподвигла руководство компании создать собственные «культурные карты» [4], где расположены региональные офисы компании. Благодаря практике создания культурных карт были объяснены многие вопросы и конфликты, с которыми сталкивалась компания в региональных подразделениях. Например, в отличие от США, Нидерланды и Япония относятся больше к консенсусной модели принятия решений. Данный факт объясняет, почему сотрудники амстердамского и токийского офисов тяжело привыкают к тому, что ответственность за сделанный выбор ложится на отдельно взятого сотрудника. Поэтому, компания Netflix адаптируется к культурным различиям своих сотрудников. В странах, где степень откровенности выше, необходимо как можно чаще обсуждать культурные различия, а там, где не принято критиковать прямо, нужно использовать более формальные механизмы обратной связи.

Таким образом, корпоративные правила компании послужили становлению Netflix как мирового лидера в сфере видеохостинга. На этом примере становится ясно, что максимизировать прибыль компании и ее популярность среди всех народов возможно при условии создания определенной атмосферы внутри самого бизнеса. Свобода принятия решений и при этом ответственность за эти решения дает сотрудником возможность для роста, новых открытий и креативных решений без страха совершить ошибку – ведь это может сделать каждый, даже руководитель компании.

Несмотря на то, что ошибки могут нанести определенный ущерб компании, возможность их совершения позволяет сотрудникам производить новые продукты, способствующие инновационному скачку компании.

Источники и литература

- 1) Хастингс Р., Мейер Э. Никаких правил: Уникальная культура Netflix. Манн, Иванов и Фербер", 2020.
- 2) Асмарян А.А., Салогуб А.М. НОВЫЕ ТРЕНДЫ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ NETFLIX // Синергия Наук. 2019. №. 35. С. 584-596.
- 3) Мейер Э. Карта культурных различий. Как люди думают, руководят и добиваются целей в международной среде. М: Библос, 2018.
- 4) Сайт для создания собственных карт корпоративной культуры: www.erinmeyer.com/tools.