

ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРИКЛАДІ КОМПАНІЇ «PIXAR»

Катерина Ушакова

студентка IV курсу

Катерина Потопа

студентка IV курсу

Науковий керівник: **Вікторія Гуцуляк**

канд. екон. наук, доцент

кафедри економіки та менеджменту

Львівський державний університет

фізичної культури імені Івана Боберського

Актуальність цієї теми зумовлена тим, що для людей завжди було і буде важливо мати розуміння того, як успішно організовувати робочий процес, адже для продуктивної праці з іншими людьми ми зазвичай об'єднуємось у певні групи, колективи чи організації. Кожен працівник команди на будь-якій ланці прагне зробити роботу свого колективу більш результативною та досягти поставленої мети, якщо він чітко її розуміє та має певну мотивацію. Для того щоб забезпечувати продуктивність роботи колективу керівникові потрібно розуміти, який стиль управління підходить для спілкування з підлеглими, які варто застосовувати засоби мотиваційного впливу, як правильно розподіляти обов'язки так, щоб кожен займався тим, що вміє найліпше тощо.

У роботі розглянуто методи організації успішної діяльності колективу на прикладі всесвітньо відомої анімаційної студії «Pixar».

У книзі співвласника «Pixar» Еда Кетмелла «Creativity, Inc» описано принципи корпоративної культури у компанії. «Pixar» цінує і заохочує прагнення працівників до самовираження. Вони мають змогу організовувати свій робочий простір будь-яким зручним для них способом. Також автор

наголошує на важливості введення у бізнес інновацій, що є одним із найважливіших складників успіху компанії.

«Якщо більше розмов ведуть у коридорі, ніж на нарадах – у вас проблеми», – за словами Кетмелла, ця ідея є головною для «Ріхар». Відверта розмова полягає в тому, щоб поставити на перше місце якість продукції, а для цього потрібно відкинути власне его і говорити чесно. Це може звучати просто, але це одна з найскладніших речей для втілення у реальність. Співробітники можуть мати страх ділитись своїми думками, адже бояться, що їх вважатимуть поганими і недостатньо цікавими. Компанія «Ріхар» підійшла до цього виклику, створивши те, що вона називає «Braintrust», що є платформою для зустрічей у «безпечній зоні» [2].

Коли мова про вміння приймати критику, Кетмелл наголошує на необхідності пам'ятати, що наші ідеї не є відображенням нас самих. Перш ніж поспішати захищати свою ідею, маємо спробувати прислухатися до відгуків, навіть якщо ми з ними не згодні. Як каже Кетмелл, отримання зворотного зв'язку – це навичка, якої можна навчитися, якщо ми розуміємо, що під мікроскопом є фільм, а не його режисер. Кожен чесний відгук може привести нас до глибшого розуміння своєї роботи та появи нових ідей.

У «Ріхар» ухвалення рішень стає продуктивнішим, коли члени команди спираються на колективні знання, які вони отримують від досвідчених працівників. Це дає змогу команді почути різні погляди, розширює її перспективи та надає їй більше ідей і тем для роздумів.

Страх перед невдачею часто може стати на заваді створенню видатних творчих продуктів, тому організаційна культура компанії має заохочувати працівників дивитись на ризики як на те, що допомагає вдосконаленню їхнього завдання. Також команда розуміє, що на будь-якому етапі роботи можуть з'являтися певні помилки, але не слід чекати кінця процесу, щоб усунути їх, адже вартість виправлення і втраченого творчого потенціалу можуть бути занадто великими.

Також Кетмелл заохочує наймати у компанію людей, які в чомусь ліпші за вас, навіть якщо вони можуть бути конкурентами для вашої позиції. Це

призводить до більш продуктивної співпраці, тому що «геніальні люди віддають перевагу роботі у блискучих командах». Талановиті люди будуть не тільки справно виконувати свою роботу, але й допоможуть розвиватись вам як менеджерів [1].

Таким чином, за словами Кетмелла, роль менеджера полягає в тому, щоб зберігати динаміку своєї команди та забезпечувати колективу все, що перераховано у пунктах вище. Він заохочує менеджерів частіше дивитися на роботу команди зі сторони, спостерігати за взаємодіями людей, їхньою комунікацією, шукати, як можливо реалізувати творчий потенціал кожного сповна. Коли команда складається з талановитих працівників, які не бояться висловлювати свою думку, роль менеджера як посередника стає набагато легшою.

Розглянувши принципи корпоративної культури, на яких побудована робота команди студії «Pixar», організація може бути побудована на своїх особистих принципах та засадах, актуальність та результативність яких визначає для себе кожен керівник особисто. Проте практика та досвід показують, що найбільш імовірно забезпечити продуктивність роботи свого колективу можливо, якщо кожен його учасник матиме свободу вибору, слова та думки. Потрібно давати своїм підлеглим певний простір для їхнього бачення процесу та ідей, а також забезпечити комфортну атмосферу, щоб усім було зручно ділитись думками з командою. Тоді команда буде почуватися як коло людей, яким можна довіряти, а робочий процес приноситиме натхнення для свіжих поглядів, ідей та мотивацію для праці.

Список використаних джерел

1. Revital Vainerman Ziv. 6 things I learned from Pixar about fostering a creative culture. – URL: <https://techbeacon.com/app-dev-testing/6-things-i-learned-pixar-about-fostering-creative-culture?amp> (дата звернення: 23.09.2022).

2. Catmull E. Creativity Inc. – 2nd ed. London: Transworld Publishers, 2014. – 320 p.