

תוכן עניינים

2.....	חברת ווסטרן יוניון
4.....	תרבות ארגונית וערכיה המרכזיים
6.....	סוג האסטרטגיה שגובשה בחברה, והערכה של מידת התכליתיות של היישום
10.....	תפקיד המנכ"ל והשפעתו על תפקוד ותכליתיות ארגונית של החברה
11.....	מסקנות והמלצות
12.....	ביבליוגרפיה

חברת ווסטרן יוניון

ווסטרן יוניון, חברה המובילה בתחום שירותי תשלום גלובליים ומסייעת לאנשים ועסקים בעברת כספים במעל 200 מדינות בעולם. בשנת 2015, החברה העבירה מעל 150 מיליארד \$ דולרים עבור לקוחות הצרכנים והעסקים שלה. (Western Union)

ווסטרן יוניון נוסדה ב-1851, ע"י קבוצת משקיעים והמייסדים חירם סיבלי (Hiram Sibley), סמואל ל. סלדן (Samuel L. Selden) כאשר בתחילת דרכה החברה הציעה שירותי טלגרפיה. במרוצת הזמן פרסה החברה קווי טלגרף אשר חצה את ארה"ב מחוף לחוף. בשנת 1861 נוצר הקו הטלגרף הבין יבשתי הראשון ויצרה מונופול תקשורתי בארה"ב. במלחמת העולם הראשונה, השירות של ווסטרן יוניון שימשו את הצבא ואת האזרחים כאחד. המברקים היו שימושיים בתנועת החיילים, הפצת האספקה, תקשורת והעברת כספים בין אנשי השירות ובין הנשים והמשפחות שלהם. (Marquis, 2009).

במהלך השנים עברה החברה שינויים טכנולוגיים רבים, מתחילת דרכה בטכנולוגיית הפקסימיליה, שידור במיקרוגל ועד לווייני תקשורת. החברה נחשפת לשינויים טכנולוגיים ולצורך התאמתה לצורכי השוק המשתנים החברה השקיעה המון בהתאמתה לדינאמיות הטכנולוגית במהלך שנות השמונים חלה ירידה ברווחיות החברה ועליה בחובותיה כתוצאה מהצורך להדביק את הקצב של בשינויים הטכנולוגיים החלים בעידן זה.

לאחר הרבה שנים של חוב מצטבר ורביות הכריזה החברה על פשיטת רגל בשנת 1993 ובעקבות זאת היא נרכשה לימים ע"י First Data Corporation, חברת תשלום ומסחר אלקטרוני המספקת בין היתר כרטיסי אשראי נטענים ושיקים אלקטרוניים.

בשנת 2006 הכריזה החברה על התנתקותה מחברת האם First Data Corporation והחלה בתהליך ההגדרה כחברה עצמאית, כחלק התהליך זה היה יצירה של תוכנת אחריות חברתית תאגידית בשם " Our World, Our Family".

המקרה עוקב אחר תחילת היוזמה של האחריות החברתית וכיצד החברה יצרה את התוכנית. במוקד המקרה היה הבנת המודל העסקי של העברות פיננסיות ומאמציה להביא ערך לחברה תוך סיפוק צרכים מגוון של בעלי העניין. (Marquis, 2009)

ממדיה המערכתיים והמבניים של החברה נפרס על 200 מדינות וטריטוריות ולרוחב של 385,000 סוכנויות שבהם היא משרתת נאמנה את הקהילות והאזרחים. כחלק מהאזרחות התאגידית של החברה היא תומכת בהזדמנויות כלכליות ומקדמת חינוך ליזמות בקהילות בהן היא פועלת, וזאת מעבר למחויבותה לשרת את קהל לקוחותיה.

החברה רואה בכך מחויבות לפיתוח והשקעה בקהילות אלו לצורך שיפור תנאי הקהילה אשר בהם היא פועלת.

תרבות ארגונית וערכיה המרכזיים

התרבות הארגונית מהווה מכשיר מרכזי בידי הנהלת החברה לצורך קידום החברה ולמימוש מטרותיה והאסטרטגיות בהן היא פועלת תוך כדי הסתכלות מאקרו ארגונית. התרבות הארגונית מנחילה לעובדיה ערכים, אמונות ודרכי חשיבה משותפות ובד בבד יוצרת תחושה של זהות ארגונית ומחויבות לערכים והאמונות.

ווסטרן יוניון השיקה את התוכנית "Our World, Our Family" כחלק מאחריות התאגידית שהיא נושאת וכך גם משרישה את החשיבה בארגון ואת התרבות הארגונית בערכים ובאמונות אשר הוצגו בתוכנית הזו. הסוכנים של ווסטרן יוניון מאמינים לא רק במתן שירות לקהילות בהן הם עובדים אלא גם למחויבות הרחבה יותר לקהילה מתוך הערכים והאמונות שהחברה חרטה על דגלה. ווסטרן יוניון יוזמת פעם בשנה מפגשי פסגה בינלאומיים עם הסוכנים שלה וזאת כדי לקבל משוב ותובנות מסוכניהם הפזורים ברחבי העולם אודות הקהילות שבתוכם הם עובדים יחד עם זאת החברה משתפת אותם בתוכניות עתידיות בתורה. ווסטרן יוניון רואה חשיבות רבה במפגשים הללו למציאת אופני ההתמודדות עם בעיות קיומיות ודרכי ההסתגלות של החברה בקהילות העולמיות ובכל משלבת אינטגרציה פנימית אינטגרציה פנימית (Internal Integration) והסתגלות חיצונית (External Adaptation)

בשנת 2009 זכתה החברה בפרס המצוינות של ועדת העידוד לפילנתרופיה תאגידית (CECP). ה-CECP, שנוסדה בשיתופו של פול ניומן, הייתה הפורום הבינלאומי היחיד של מנהיגים עסקיים מובילים שהתמקדו באופן בלעדי בפילנתרופיה תאגידית ובהעלאת רמת האיכות של הנתניה התאגידית. (Marquis, 2009)

תרבות ארגונית שיתופית מעודדת אנשים ללא הרף לשתף את הכישרון הייחודי שלהם בפרויקטים ולפעול מתוך מוטיבציה למטרה קולקטיבית זאת ע"י הנחלת התחושה של מטרה משותפת. ארגונים אלו מנתבים את התבונה הכישרון והמומחיות של העובדים לתוך קבוצות עבודה. גישה זו לא רק מטפחת חדשנות וזריזות אלא גם יעילות ויכולת החברה להתאים עצמה להיקפים גדולים יותר. (Adler, 2011).

ישנם ארבעה קריטריונים לצורך עידוד התרבות ארגונית שתפנית:

1. הגדרה ובניית מטרה משותפת.
2. טיפוח אתיקה של תרומה.
3. פיתוח תהליכים המאפשרים לאנשים לעבוד יחד בפרויקטים גמישים אך בעלי משמעת גבוהה.
4. יצירת תשתית שבו שיתופי הפעולה מוערכים ומתוגמלים.

כחלק מתרבות ארגונית שיתופית חברות היום פועלות בשיתוף פעולה גדול יותר מאשר אי פעם בעבר, לא רק בתוך חברות, אלא גם עם ספקים, לקוחות, ממשלות ואוניברסיטאות. (Ibarra, 2011)

