

29.4. 2004 12:00:00 - Nepsané pravidla chování jsou důležitá

Firemní kultura: kroky k úspěchu

Co všechno můžeme pod pojem firemní kultura zahrnout? V nejširším pojetí, zastřešuje celkové klima ve společnosti, chování zaměstnanců k sobě navzájem, vzájemnou důvěru a jejich spokojenost.

Charakterizuje jak se většina zaměstnanců firmy drží psaných, a zejména nepsaných pravidel. Firemní kultura ovlivňuje motivaci zaměstnanců i jejich fluktuaci.

Ideální kultura a nepsaná pravidla

Hledá-li společnost nového zaměstnance, měla by kromě jiného pečlivě zvážit, z jaké firemní kultury přichází a zde do společnosti svým chováním bezproblémově zapadne. Klímá, pracovní postupy a zvyklosti malých i velkých firem, stejně jako zahraničních a českých, se velice liší.

Pro nového zaměstnance já pak nezbytné začít, co nejdříve rozlišovat mezi tím, co hlásají firemní pravidla, a tím, jaký je skutečný obraz každodenního jednání zaměstnanců. Zaměstnanec jsi tak udělá obrázek u tom, jak to ve společnosti, opravdu takzvané chodí.

Jaké jsou základní charakteristiky firemní kultury úspěšných firem?

Zaměstnanci respektují své manažery, a naopak.

- * Ve firmě panuje otevřenost a dobrá vzájemná komunikace.
- * Problémy se řeší společně se zaměstnanci.
- * Zaměstnanci se cítí spoluodpovědní za úspěch.
- * Panuje rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

Firma s rozvinutou firemní kulturou by měla také podporovat průběžné vzdělávání zaměstnanců oslavovat úspěchy odměňovat dosažené výkony a tím dále zajišťovat vyšší a produktivitu práce. Nedosahuje-li firma výkonnosti a ctěného rozvoje, je chyba nejen ve technologii, marketingu a prodeji, ale i ve firemní kultuře. Problémem může být chování zaměstnanců k sobě navzájem - v atmosféře uvnitř firmy - ale ve i ve vnímání firmy navenek a chování pracovníků k zákazníkovi.

Často může platit, že zaměstnanec, který se neumí dohodnout s kolegou, ne bude umět jednat lépe ani s klientem, což může značně poškodit firemní reputaci.

Co udělat pro oživení firemní kultury?

- * Vytvořit v lidech potřebu změny.
- * Vysvětlit, co bude změna znamenat pro každého zaměstnance, o změnách průběžně mluvit.
- * Nechat firemní kulturu postupně žít do vědomí zaměstnanců a mapovat všechny změny.
- * Pracovat pravidelně a pravidelně dávat zpětnou vazbu s týmy i jednotlivci.
- * Nabírat vhodné zaměstnance a podporovat jejich vzdělávání, zvyšovat odpovědnost zaměstnanců za dosahování výsledků.

Blanka Chladová, Openn, personálně-vzdělávací, společnost

Zdroj: <http://zamestnani.idnes.cz/zamestnani.asp?r=zamestnani&c=2004M101Z01E>
[cit. 29. 4. 2004, 18:49]; upraveno