



ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

3. seminář

Firemní kultura.

Ing. Helena Marková, Ph.D.

Obsah semináře

Firemní kultura

- co si pod tím představujete?
- co to je?
- jaké má atributy, složky, prvky?
- jaké jsou typy organizací a jak souvisí s firemní kulturou?
- jak s ní souvisí styly řízení?

Firemní kultura

- souvisí se vším, co organizace dělá, ovlivňuje způsob, jakým se lidé chovají.
- ovlivňuje vytváření a uskutečňování programů rozvoje, politik, postupů.
- sdílený systém významů důležitých pro komunikaci a vzájemné pochopení.

Firemní kultura – hodnoty a normy

Hodnoty = co je v organizaci důležité.

Normy = nepsaná pravidla chování.

Různé způsoby, jak se tvoří:

1. lídři (stávají se z nich vzory)
2. kritické případy
3. potřeba udržovat efektivní pracovní vztahy
4. prostředí organizace

Firemní kultura – hodnoty a normy

Hodnoty v různých oblastech

- péče o zaměstnance
- schopnosti
- konkurenceschopnost
- služby zákazníkům
- inovace
- výkon
- kvalita
- týmová práce...

Firemní kultura – hodnoty a normy

Normy = „pravidla hry“

- vztahy v týmu
- role postavení ve firmě
- ambice
- výkon
- moc
- politika
- loajalita
- hněv
- přístupnost
- formalita

Firemní kultura - artefakty

Co lidé vidí, slyší a cítí a co jim umožní pochopit kulturu organizace.

Příklady: pracovní prostředí, tón, způsob sdělení...

Firemní kultura – styl řízení

charismatický x necharismatický

autokratický x demokratický

kontrolující x podporující

transakční x transformační

Prvky firemní kultury

Při budování firemní kultury stavíme na čtyřech prvcích – symbolech, hrdinech, rituálech a hodnotách.

Symboly podniku - zkratky, slang, způsob oblékání, symboly postavení, které jsou známé jen členům této organizace.

Hrdinové - skuteční, popř. imaginární lidé, kteří slouží jako model ideálního chování a jako nositelé tradice. Slouží jako vzor ideálního zaměstnance či manažera (často jsou jimi zakladatelé společnosti).

Rituály - činnosti a projevy, neformální aktivity (oslavy), formální schůze, psaní zpráv, plánování, informační a kontrolní systémy.

Hodnoty - nejhlubší úroveň firemní kultury. Hodnoty se promítají do pracovní morálky, sounáležitosti pracovníků s firmou i do celkové orientace firmy.

K čemu je dobrá firemní kultura

Motivace

Bezpečí

Inovace

Zvýšení efektivity

Snížení fluktuace

Úspěch firmy

Krajní přístupy k realizace firemní kultury

1. právní, organizační, ekonomické a sociální normy či předpisy. Jde o jistou institucionalizaci firemní kultury ve smyslu určité standardizace. Tento přístup je značně pragmatický.
2. svébytná kultura. Firemní kultura nemá žádnou oporu v předpisech a směrnicích, nicméně je u většiny pracovníků silně zažita a zakořeněna. Silná identifikace, loajalita. Osobnost leadera.

Jaké jsou výhody / nevýhody obou přístupů?

Který je optimální?

Leadership

Leader jako nositel firemní kultury

Faktor změny

Autentický leader

Důsledky selhání

TOP firemní kultura

<https://www.businessinsider.com/best-company-culture-companies-comparably-2022-12#23-sps-commerce-3>

Úkol – případová studie

Jak úspěšně provést velkou změnu: opět Microsoft

1. Co je základ pro změnu kultury? Popište principy?
2. Zkuste pojmenovat symboly, hrdiny, rituály a hodnoty, které by měly tvořit základ takové firemní kultury?
3. Popište hlavní kroky v procesu změny kultury?
4. Jaké jsou stěžejní metody pro práci s lidmi v MS?
5. Co je pro Vás inspirativní na teorii růstového nastavení mysli?

**Děkuji vám za pozornost a
přeji příjemný zbytek dne.**

