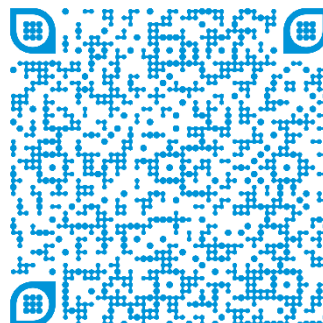


Firemní kultura

Ing. Jan Korbel



Zajímavosti a inspirace:
www.jkorbel.cz/stahuj/



Objednejte si zasílání novinek

Prostředí ovládá člověka

Někdy se pozastavíme nad chováním lidí. Může se jednat o vyhýbání se odpovědnosti, šíření negativní nálady, neuctivé chování k zákazníkům, konflikty mezi zástupci dvou oddělení, nerespektování pokynů nadřízených nebo nadměrné užívání moci na utlačování podřízených. Zdrojem problému nejsou jen konkrétní lidé. Součástí problému je i prostředí, které jim takové chování umožňuje, toleruje nebo k němu přímo vybízí. Ve svém souhrnu se jedná o kulturu dané organizace.

Rozvinuté a nerozvinuté firemní kultury

Každá firma má firemní kulturu. Většinou vznikla samovolně. Na začátku nebyl prostor zabývat se firemní kulturou, když firma teprve bojovala o svou pozici na trhu. Spolupráce lidí však formovala psaná i nepsaná pravidla, díky kterým dnes každý člověk ve firmě odhadne, jak budou věci probíhat. Většinou se jedná o **firemní kulturu nerozvinutou**, protože řada situací neprobíhá podle představ vedení.

Existují však také organizace, kterým se povedlo vyhnout se řadě nechtěných jevů a jsou se svou kulturou spokojené. Pak se jedná o **firemní kulturu rozvinutou**.

Řízený rozvoj firemní kultury

Rozvíjet firemní kulturu je nutnost a měla by k tomu ve vlastním zájmu dospět každá organizace. Rozvoj firemní kultury není věda. Složitost do ní vnáší řady teorií. Přitom nejpodstatnějším krokem je upřímné rozhodnutí, že vám na firemní kultuře záleží a že se jí budete věnovat. Také to není žádná práce navíc. Skutečně funkční rozvoj se děje při každodenní práci, ne na workshopu.

Jak na to?

Udělejte první krok

Není možné se stoprocentní jistotou stanovit, jak má vypadat a co přesně bude následovat. Jedno je ale jisté. Je potřeba začít a to čímkoliv.

Jděte příkladem

Jediná osoba, na kterou máte přímý vliv, jste vy sami. Zlepšujte vaše návyky, aby odpovídali chtěné (rozvinuté) firemní kultuře.

Zaměřte se na prostředí, ne na lidi

Lidé jsou svým chováním odrazem firemní kultury. Proto ovlivňujte zvyklosti, pravidla a normy.

Věřte systému

Dávejte organizaci užitečné impulzy, sledujte reakce a věřte systému, že se o sebe postará. Je to jako s autíčkem na dálkové ovládání. Když budete věřit impulzům ovladače, nemusíte za autíčkem lézt po kolenou.

Dobře plánujte

Rozvojové projekty jsou úzce spojeny se sebeověřením všech lidí a s prohlubováním důvěry. Mnohokrát jsme viděli zklamané lidi, protože někdo náhle změnil priority nebo zkrátil rozpočet. Zklamete-li lidi, těžko je získáte znovu.

Výsledky na sebe nechají čekat

Buďte trpěliví, tím vytváříte prostor pro udržitelnost dosažených změn. Jednou to půjde nahoru, podruhé dolů. Vydržte. Nejde o cíl, ale o proces, kterým k němu lidé dojdou. Navíc pochopte: jestli jste stávající kulturu budovali roky, určitě se z ní nedostanete za měsíc.

Nikdy nebudete na konci

Kultura se děje. Je to množina projevů chování vycházejících ze zvyklostí. Je třeba si uvědomit, že s firemní kulturou nebudete nikdy hotovi. Buď ji rozvíjíte nebo upadá. Nikdy nestagnuje.

Více se dočtete v brožuře: [Firemní kultura a hodnoty, Vladimír J. Dvořák, Jan Korbel](#)