



Ilustrativní obrázek
Foto: 3dfoto, 123rf.com

Firemní kultura

Brzda nebo držák firmy?

Autor: Dana Halušková

Rodinné firmy jsou známé svojí silnou a osobitou kulturou, která může být konkurenční výhodou, ale i překážkou v dalším rozvoji. Jak firemní kulturu co nejlépe sladit s byznys strategií i plány do budoucna?

Role firemní kultury může zásadně ovlivnit chod podniku. Často tak definování tzv. firemní kultury poskytuje konkurenční výhodu. Rodinným podnikům pomůže udržet stabilní fungování i loajalitu zaměstnanců. Například v době pandemie covidu-19 to byla právě firemní kultura, která rodinným byznysům pomohla ustát tak náročné období. Na druhou stranu je nutné přizpůsobit firemní kulturu potřebám moderní doby, jinak se z ní stane brzda. Stejně jako vaše investiční portfolio a strategie správy majetku je důležité i firemní kulturu čas od času zaktualizovat. Odborníci z poradenské společnosti Stuart Spencer radí, jak tomuto fenoménu porozumět a zjistit, jestli i po letech fungování plní firemní kultura svůj účel. Pak si mnohem snadněji stanovíte dlouhodobé a udržitelné cíle.

Účel firemní kultury jako specialita rodinných podniků

Většina rodinných podniků dokáže velmi dobře definovat, čím jejich produkty a služby prospívají lidem i celé planetě. Zaměstnancům tak dává práce pro ně smysl a podle průzkumů jsou spokojenější než lidé, kteří pracují ve velkých korporátech. A to i přes nižší odměny a menší množství benefitů. Vyšší cíle než honbu za ziskem ale neoceňují jen současní zaměstnanci. Zaujmu i spoustu uchazečů o práci,

kteří se ztotožňují s hodnotami společnosti. A win-win je to pak pro obě strany.

To potvrzují i výsledky výzkumu Asociace malých a středních podniků (AMSP ČR), podle kterých jsou vztahy v rodinných firmách vřelejší i přátelštější. Zároveň v rodinných podnicích bývá menší počet zaměstnanců, než je tomu u korporátů, což přispívá utužení vztahů ve firmě i k vytvoření vzájemné loajálnosti.

Firemní kultura versus rodinné hodnoty

Jaký je rozdíl mezi firemní kulturou a rodinnými hodnotami? Rodinné hodnoty jsou spíše individuální záležitosti, většinou odrážejí filozofii zakladatele a propojují celou rodinu, firmu i zaměstnance. Podnik tak často stojí na rodinných hodnotách. Jak vyplývá z rozhovorů s majiteli rodinných podniků v České republice pro Wealth Magazín – Premium, hodnoty a vztahy jsou právě to, co se předává další generaci a na čem majetek / firma stojí. Není divu, že do firemní kultury jsou pevně zakořeněné a z velké části ji i formují, např. tím, že do rodinných podniků jsou často přijímáni takoví zaměstnanci, kteří souzní s podobnými hodnotami jako rodina. Rozhodně ale nejde o synonyma, jak je občas mylně interpretováno.

Změna firemní kultury je někdy nezbytností

Ke změně firemní kultury dojít může a často i dochází. Bohužel občas pozdě, což může podniku uškodit. Podle výsledků výzkumu společnosti Stuart Spencer ke změně dochází nejčastěji v době krize a pokyn