

povětšinou přichází tzv. shora. Teprve pokud svou firemní kulturu dokonale znáte, můžete ji komunikovat dovnitř i navenek a samozřejmě také částečně měnit. Hlavní slovo má v tomto případě vedení, které si během porad stanoví dlouhodobé plány i nejbližší cíle a výstupy předá zaměstnancům.

Vliv na firemní kulturu nemá jen krize, ale i trendy a pohled různých generací. To vše ovlivňuje společenský vývoj, rodinné vztahy i váš rodinný podnik. Je tak důležité být na nové výzvy včas připraveni a zavést je do podniku a jeho kultury. Když budete využívat staré nástroje, také se přeci neposunete dále? A pokud ano, bude vás to stát spoustu sil. Se zavedením nových trendů do firemní kultury je to obdobné.

Zaměstnanci se samozřejmě mohou ozvat s připomínkami a návrhy na zlepšení. Zároveň je ale dobré sledovat, jestli se dokážou přizpůsobit novým podmínkám. A to překvapivě nesouvisí ani tak s generací a služebním věkem jako s výší úvazku. Čím vyšší je, tím ochotnější zaměstnanci jsou.

Řízení podniku v souladu s firemní kulturou

Obě oblasti jsou velmi těsně spjaté, což se projevuje zejména při náboru nových vedoucích pracovníků. Až u 70 procent podniků vznikají tedy problémy na úrovni vyššího managementu právě kvůli kulturním neshodám. Naopak tam, kde lídři firemní kulturu ctí a posouvají dále, jsou vidět vyšší zisky i celkové úspěchy. ●



Ilustrativní obrázek
Foto: Kieferpix, Getty Images