



WARTOŚĆ SPOŁECZNA JAKO ELEMENT KULTURY ORGANIZACYJNEJ

Szkolenie trenerów

- 
01. Czym jest kultura organizacyjna?
 02. Rodzaje wartości organizacyjnych
 03. Dostosowanie wartości społecznych do wartości organizacyjnych
- 

SPIS TREŚCI

Kultura organizacyjna składa się z przekonań, wartości i metod interakcji, które tworzą środowisko organizacji.

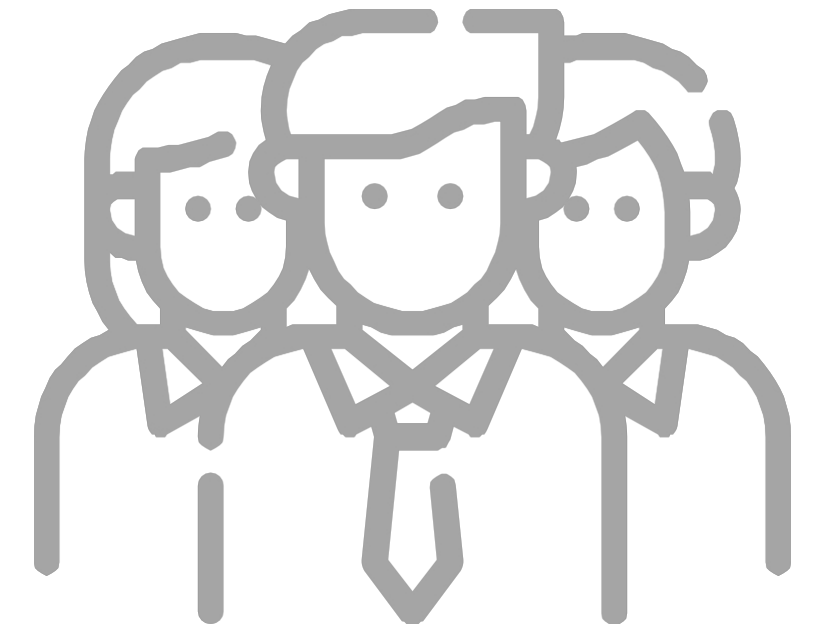
Kultura organizacyjna odzwierciedla podstawowe wartości firmy lub przedsiębiorstwa.

Czym
jest
?



Dlaczego kultura organizacyjna jest ważna?

- Silna kultura organizacyjna pomaga zwiększyć zaangażowanie pracowników.
- Silna kultura organizacyjna pomaga zatrzymać utalentowanych pracowników i zmniejszyć rotację kadr.
- Silna kultura organizacyjna ułatwia rekrutację.
- Silne kultury organizacyjne charakteryzują się większą produktywnością.





Jakie są wartości wartości organizacyjne?

- są to podstawowe zasady, które kierują działaniami i decyzjami organizacji.
- Odzwierciedlają one misję, wizję i cele firmy.
- Służą one jako ramy do tworzenia spójnego i produktywnego środowiska pracy.



Jak doprowadzić do zharmonizowania wartości społecznych?

Przy dołączaniu
do firmy...

Wartości osobiste
oddziałują na wartości
firmy i przyczyniają się
do kształtowania ogólnej
kultury firmy

Jeśli wartości osobiste są zbieżne,
dana osoba wpisuje się w kulturę
firmy, przyczyniając się do
spójnego miejsca pracy, w którym
pracownicy mają wspólne cele,
płynnie się komunikują i skutecznie
współpracują.







Aktualne trendy w kulturze organizacyjnej

Największy wpływ COVID-19 na kulturę organizacyjną miał miejsce na początku 2020 roku, a obecnie mamy do czynienia z „nową normalnością”. *

Co się zmieniło?



* Ber Leary, 2021 Helios HR. [5 Recent Trends That Are Changing Organizational Culture Forever \(helioshr.com\)](https://helioshr.com/5-recent-trends-that-are-changing-organizational-culture-forever/)

Nowe trendy (wyzwania) w kulturze organizacyjnej

1. Praca w biurze nie jest już standardem

Tradycyjnie firmy zakładały, że wszyscy pracownicy będą regularnie gromadzić się w jednym fizycznym biurze. Ułatwia to organizowanie spotkań, planowanie wydarzeń lub po prostu swobodne rozmowy z ludźmi na korytarzu. Te interakcje są głównymi motorami kultury organizacyjnej.

Wyzwania:

- Konieczność uwzględnienia zespołów hybrydowych i pracowników zdalnych
- Jak połączyć zespoły hybrydowe i pracowników pracujących całkowicie zdalnie
- Czy nadal mamy do czynienia z jedną kulturą organizacyjną, czy też konieczne jest stworzenie odrębnej kultury dla pracowników zdalnych?



Nowe trendy (wyzwania) w kulturze organizacyjnej

2. Zdrowa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest równie ważna jak wynagrodzenie

Po lockdownie pracownicy nie chcą już rezygnować ze swojego dobrego samopoczucia na rzecz wysokiego wynagrodzenia. Po spędzeniu większej ilości czasu w domu podczas pandemii wiele osób zdaje sobie sprawę, że musi skupić się na rodzinie i ogólnej jakości życia.

Oznacza to, że coraz mniej firm promuje kulturę zorientowaną na wyniki

Wyzwania:

Jak zapewnić bezpieczne i zrównoważone środowisko pracy przy niższym wskaźniku wypalenia zawodowego pracowników

Czy konieczne jest opracowanie odrębnej kultury dla pracowników zdalnych?



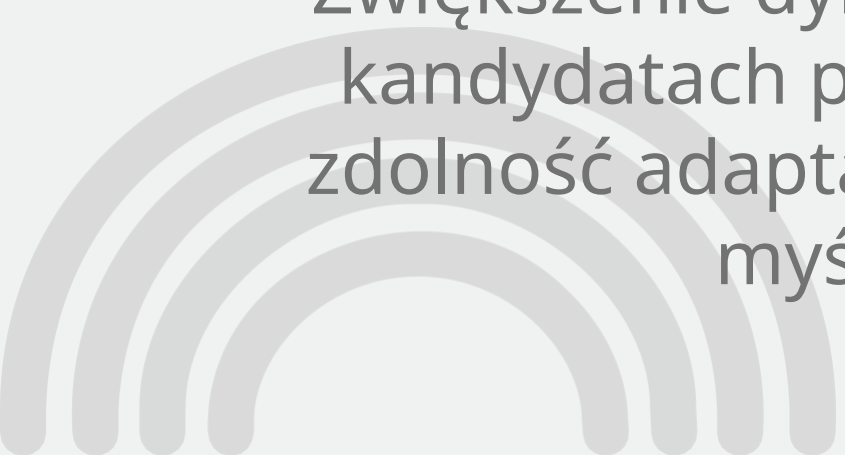
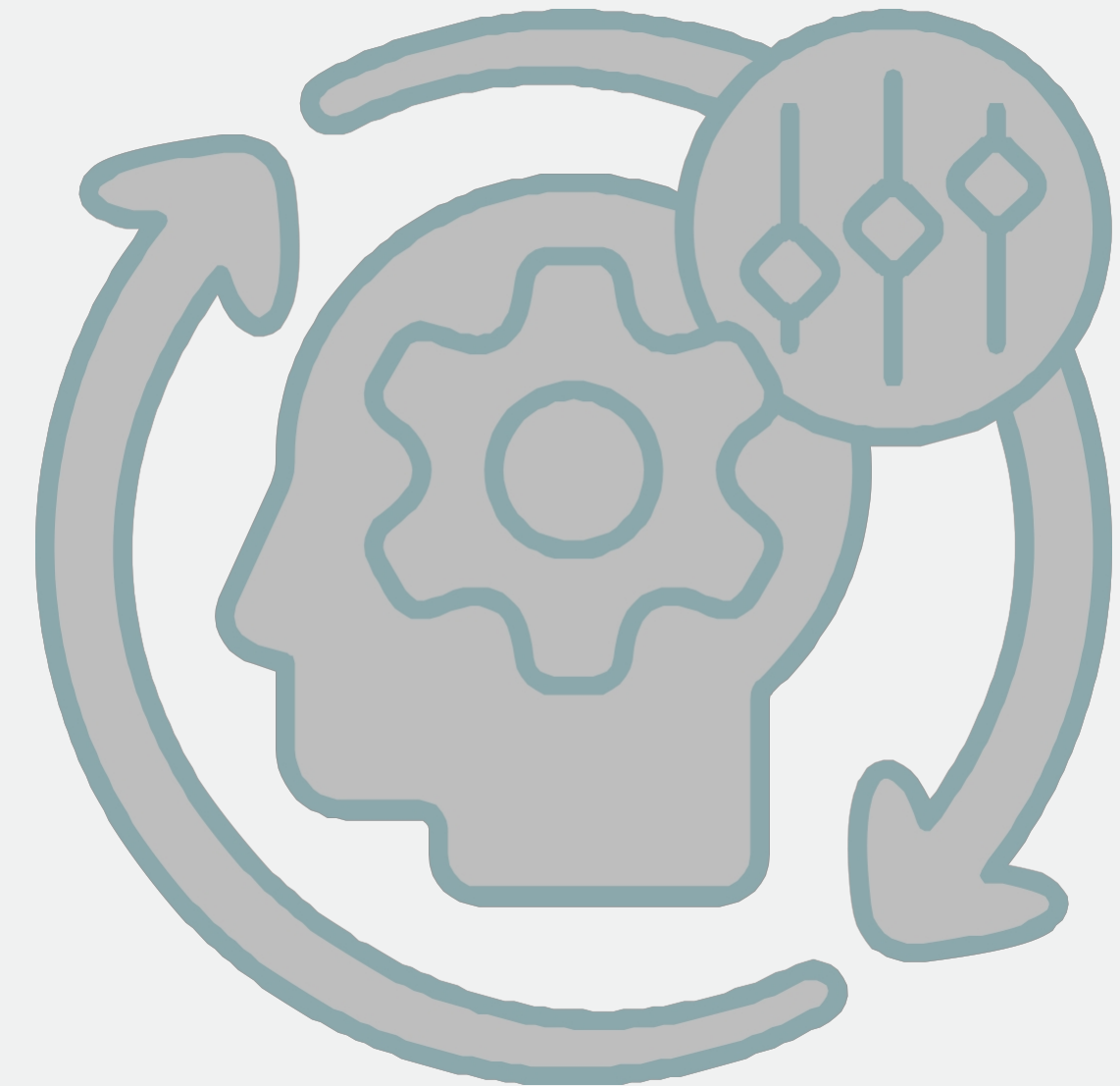
Nowe trendy (wyzwania) w kulturze organizacyjnej

3. Ciągła zdolność do adaptacji

Pandemia pokazała, że każdy musi umieć dostosować się do zmieniających się okoliczności. Bieżące wyzwania (takie jak transformacja cyfrowa, sztuczna inteligencja itp.) sprawiają, że elastyczność staje się jeszcze ważniejsza.

Wyzwania:

Zwiększenie dynamiki wszystkich zespołów; Skupienie się na kandydatach posiadających umiejętności miękkie, takie jak zdolność adaptacji, elastyczność, chęć uczenia się i krytyczne myślenie; Kluczowa rola komunikacji;

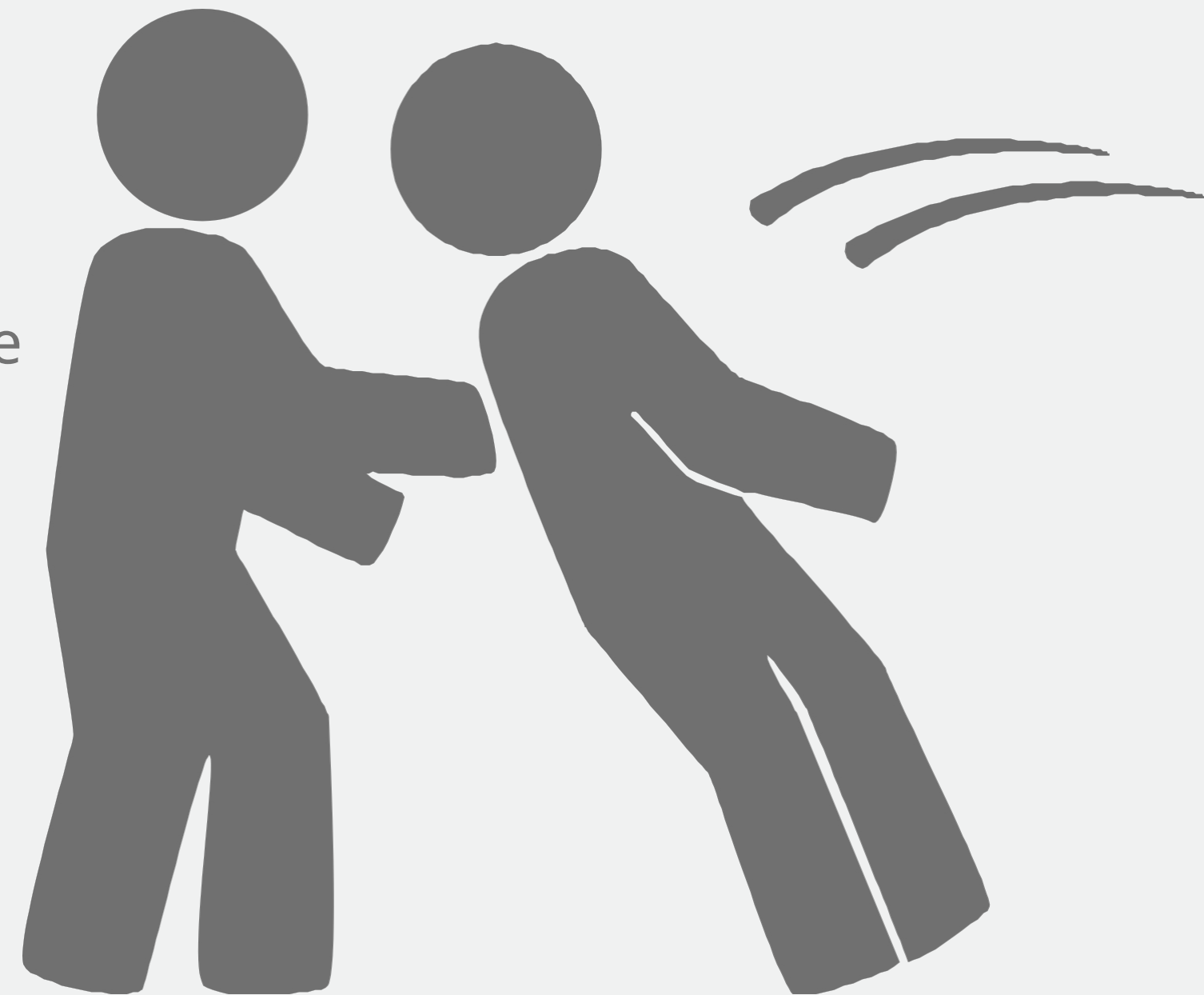


Nowe trendy (wyzwania) w kulturze organizacyjnej

4. Szczerość i zaufanie

Otwarta komunikacja to niezbędna cecha każdej kultury organizacyjnej.

Tendencja ta była widoczna już przed pandemią. Pracownicy z pokolenia Z preferują struktury niehierarchiczne, co oznacza, że oczekują przełożonego, który komunikuje się otwarcie



„Szczerość zawsze była najlepszą polityką, ale teraz jest
jedyną polityką”.

Benjamin Franklin



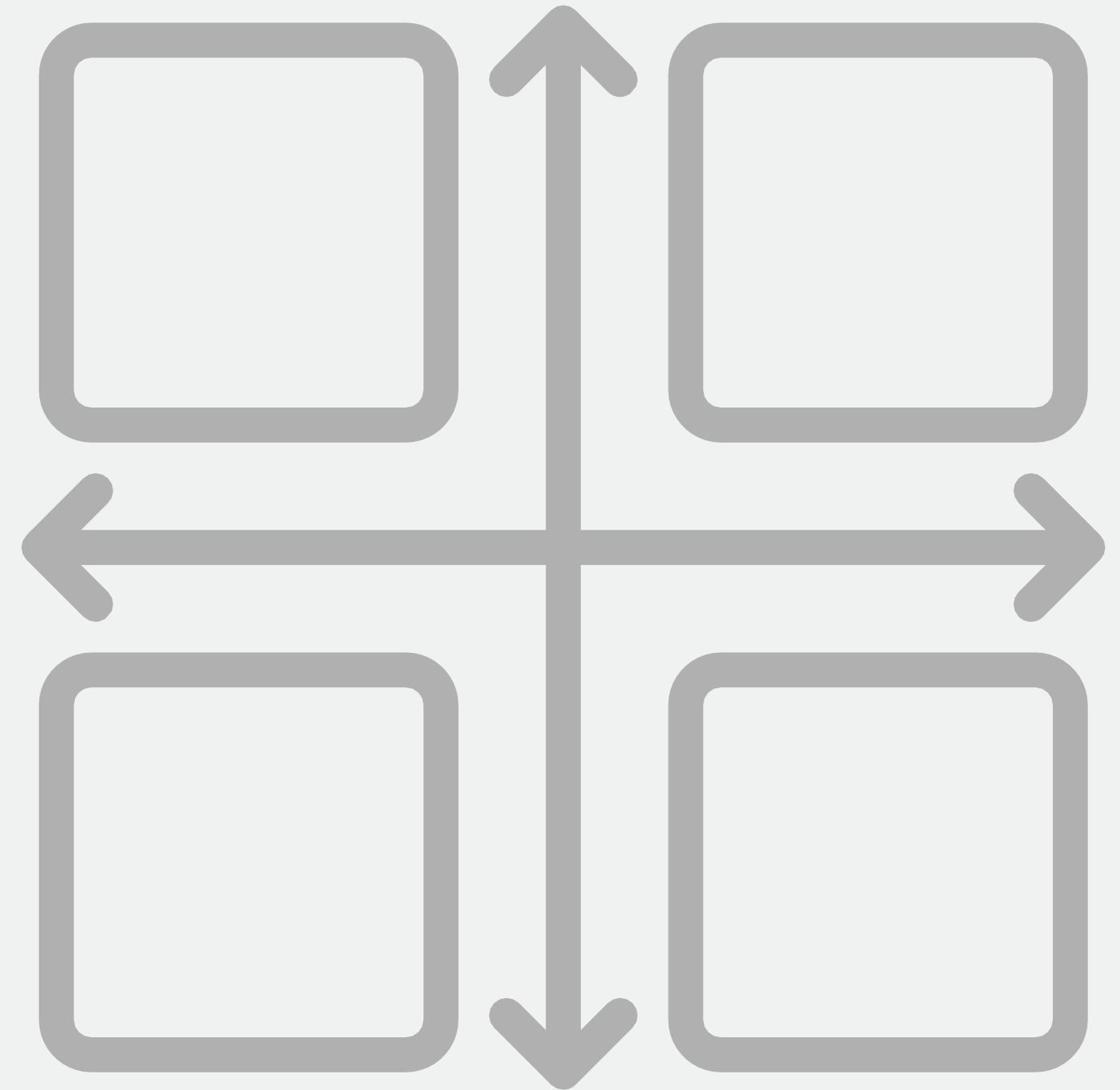
Jak pogodzić wartości społeczne z
wartościami organizacyjnymi?



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok po kroku:

1. Zdefiniuj wartości organizacyjne:

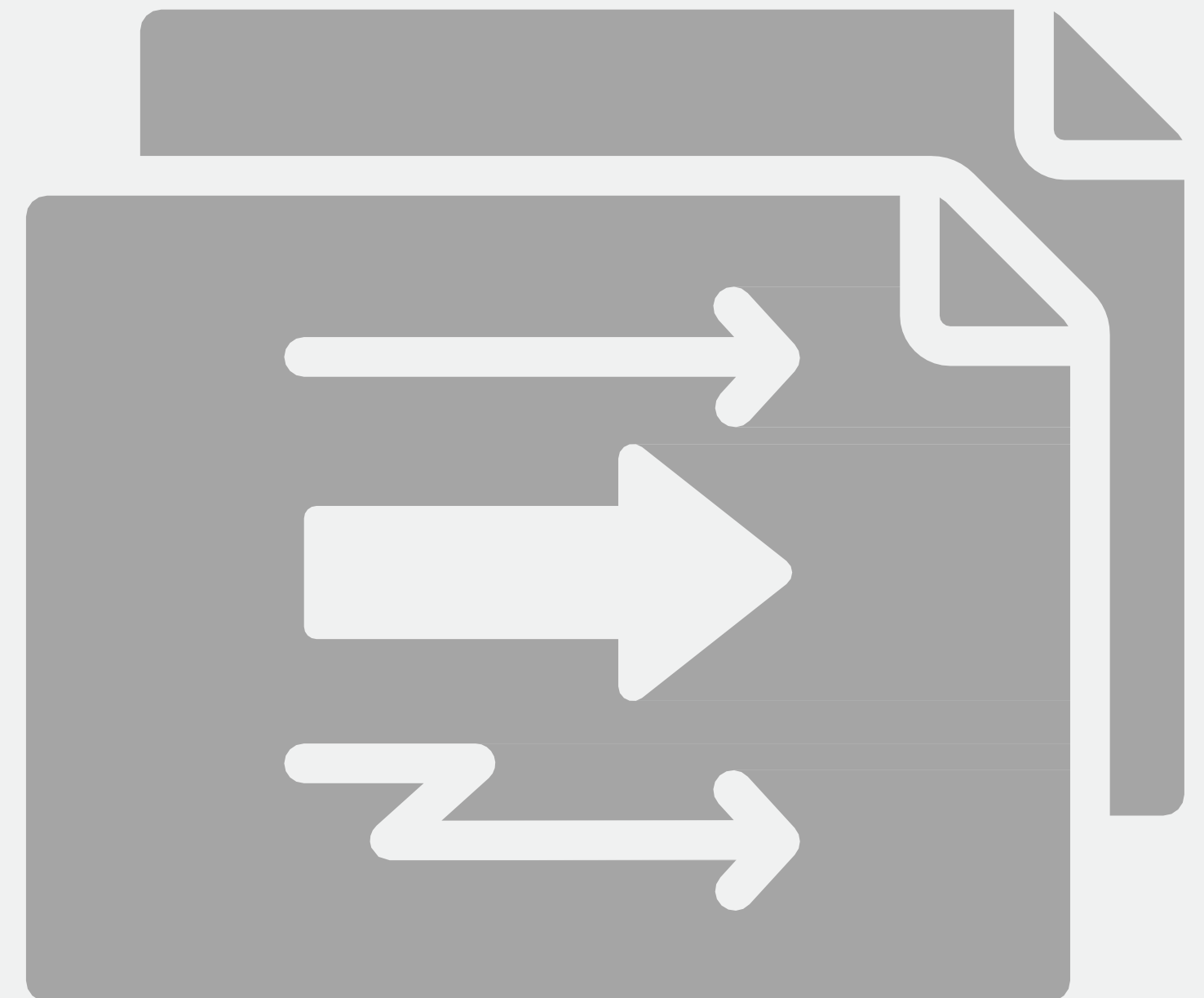
Zacznij od jasnego zdefiniowania podstawowych wartości organizacji. Wartości te powinny odzwierciedlać to, co reprezentuje firma, jej cel oraz zaangażowanie wobec różnych interesariuszy, w tym klientów, pracowników i społeczności.



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok po kroku:

2. Określ wartości społeczne ważne dla Twojej organizacji:

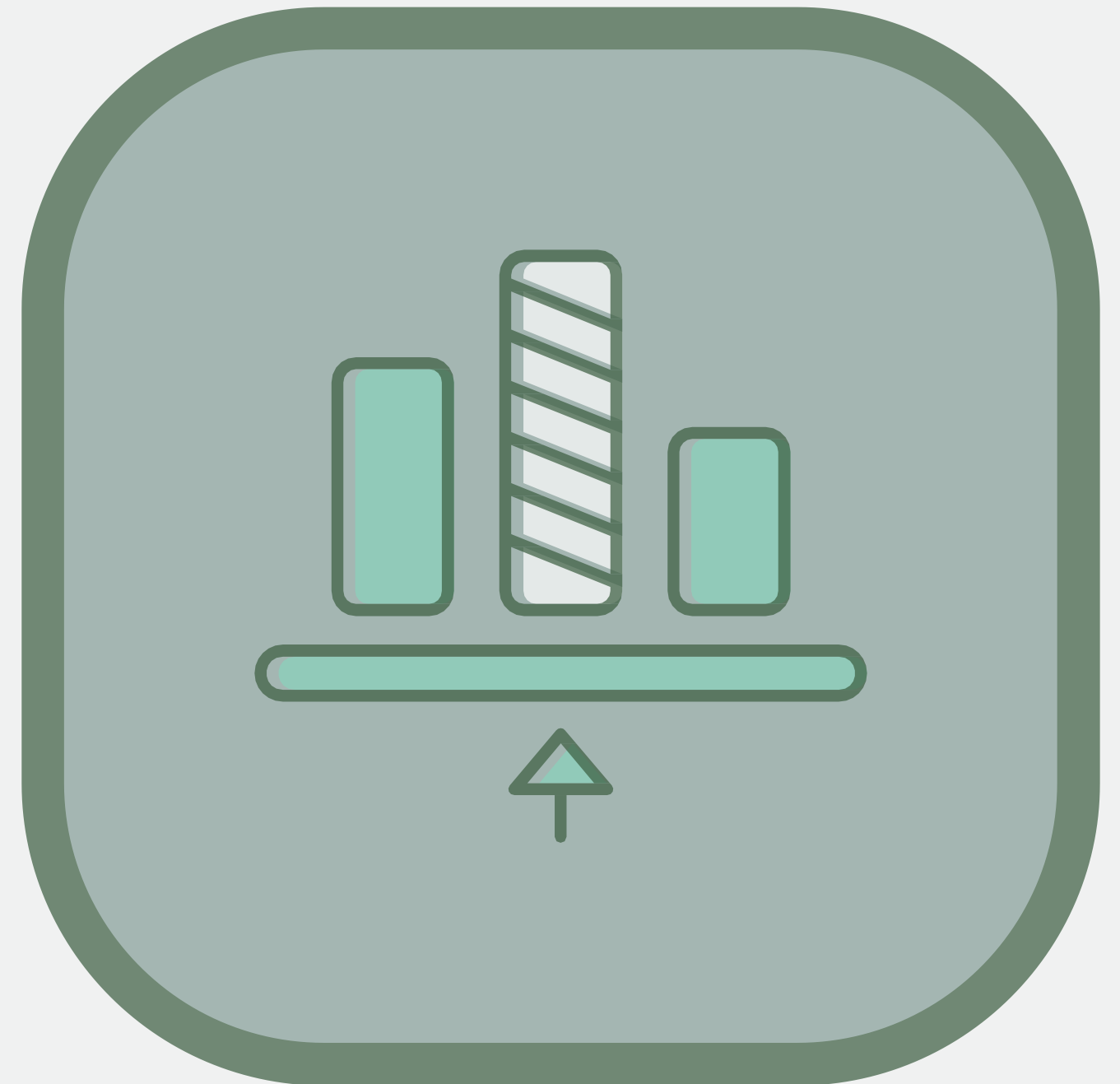
Zidentyfikuj i zrozum, jakie wartości społeczne są istotne dla Twojej organizacji i jej interesariuszy. Mogą to być np. zrównoważony rozwój środowiskowy, zaangażowanie społeczne, sprawiedliwość społeczna itp.



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok krok po kroku:

3. Oceń stopień zgodności:

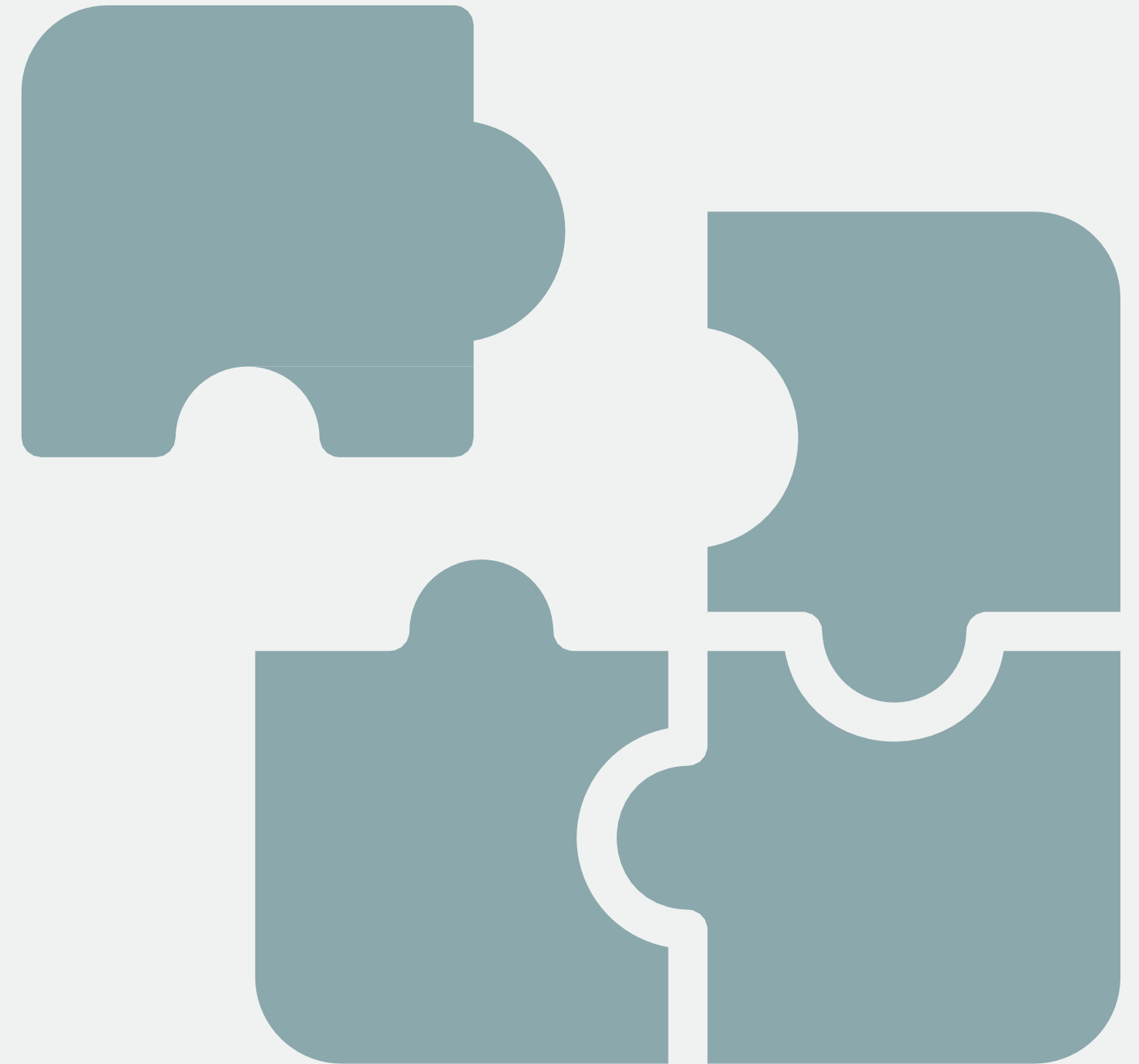
Oceń, w jakim stopniu istniejące wartości organizacyjne są zgodne ze zidentyfikowanymi wartościami społecznymi.
Zidentyfikuj obszary zgodności, a także luki i wszelkie niespójności między tymi dwoma zestawami wartości.



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok po kroku:

4. Włącz wartości społeczne do wartości strategicznych:

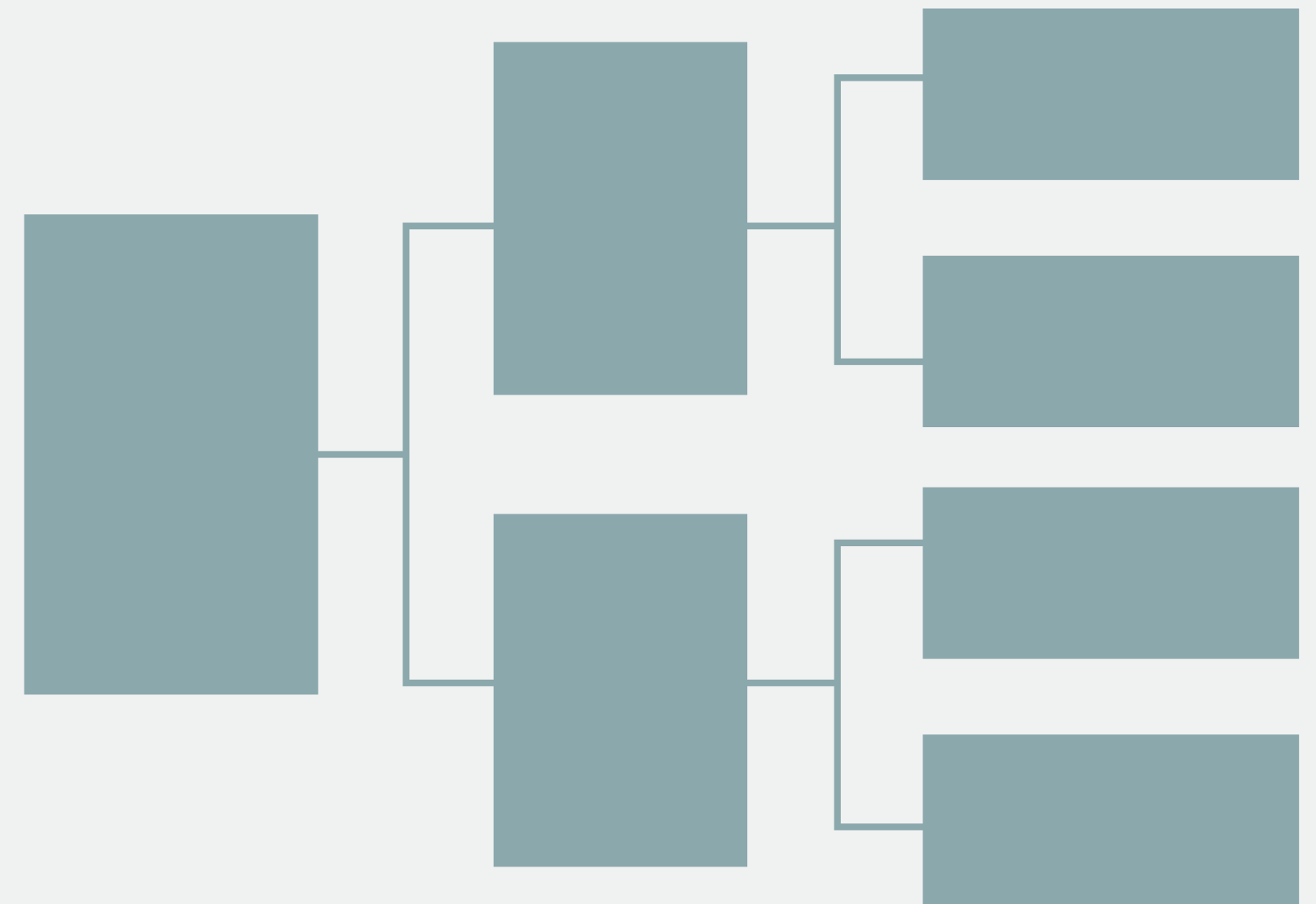
Włącz wartości społeczne do procesu planowania strategicznego. Zastanów się, w jaki sposób kwestie społeczne mogą wpłynąć na decyzje biznesowe, cele i priorytety we wszystkich działach i na wszystkich szczeblach organizacji.



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok po kroku:

5. Opracuj polityki i praktyki:

Sformułuj kompleksowe zasady, strategie i inicjatywy, które pokazują zaangażowanie organizacji w realizację zasad społecznych. Może to obejmować wdrażanie zrównoważonych praktyk, promowanie różnorodności i inkluzywności w procesie rekrutacji, a także wspieranie programów zaangażowania społecznego.



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok po kroku:

6. Komunikacja i edukacja:

Opracuj skuteczną strategię komunikacyjną oraz kampanię pokazującą zaangażowanie w wartości społeczne zarówno wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz. Opracuj programy szkoleniowe dla pracowników, podkreślające znaczenie wartości społecznych i ilustrujące, w jaki sposób są one zharmonizowane z misją organizacji.



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok po kroku:

7. Mierz i śledź postępy:

Ustal wskaźniki KPI, aby mierzyć postępy, śledzić wyniki i wprowadzać niezbędne korekty, współpracuj z organizacjami zewnętrznymi.



Dostosuj wartości społeczne do wartości organizacyjnych. Krok po kroku:

8. Dawaj przykład innym:

Okaż swoje zaangażowanie w wartości społeczne, dając przykład poprzez działania i decyzje.

.



PODSUMOWANIE

Kultura organizacyjna jest tym, co spaja organizację, pozwalając jej skupić się na swoich celach.

W normalnych okolicznościach kultura organizacyjna jest zazwyczaj stała i stabilna, ale czasami zdarza się, że na kulturę organizacyjną wpływa nieprzewidziane wydarzenie.



• • • • • • • • • •

• • • • • • • • • •

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

DZIĘKUJĘ