



10 kroků, jak vytvoříte i v malé společnosti zdravou firemní kulturu

Firemní kulturu netvoří jen benefity, školení a teambuilding pro zaměstnance. Odráží i každodenní atmosféru na pracovišti. Ta může být zejména v malé společnosti narušena třeba jen tím, že se šéf ten den špatně vyspal. Přečtěte si desatero kroků, jak i ve firmičce vytvořit zdravou podnikovou kulturu.

Čtěte více o: [firemní kultura](#) | [malé a střední podniky](#) | [teambuilding](#) | [školení](#) | [benefity](#)

ČLÁNEK



Kudrnová Veronika
redaktorka ProByznys.info

Zdraví firmy se neřídí jen ekonomickými ukazateli. Na výkonnosti podniku má velký podíl i atmosféra uvnitř společnosti. Jsou to spojené nádoby. Bez spokojených a loajálních zaměstnanců není zisku. Heslo "zákazník vždy na prvním místě" proto postupně střídá motto o šťastných zaměstnancích. Budování firemní kultury není jen otázkou velkých firem, ale záležitostí i těch nejmenších.

A jsou to právě malé společnosti, které vnímají pojem firemní kultura jako něco, co patří na půdu korporací. Ztotožňují ji se zaměstnaneckými benefity, teambuildingovými akcemi několikrát do roka a dalšími nákladnými aktivitami, na které v malém podniku prostě nejsou peníze. Firemní kultura ale odráží i každodenní pracovní atmosféru, která se do velké míry týká vzájemné komunikace, způsobu vedení a delegování úkolů. To je ve společnostech, kde všichni dělají všechno, častým kamenem úrazu. Nevrlý, vystresovaný majitel, neschopný přesně vymezit kompetence svých podřízených, může působit přímo zhozně.

Vysoká fluktuace pracovníků a jejich nedůvěra ve vedení, malá angažovanost i motivace zaměstnanců a špatná pověst firmy v očích veřejnosti, to jsou jen některé znaky projevující se nezdravé firemní kultury. Za spolupráce s **Marií Jírů a Hanou Kohoutovou z Centra andragogiky**, vzdělávací a poradenské společnosti, jsme připravili desatero kroků, jak i ve firmě malých rozměrů vybudovat zdravou firemní kulturu.

"Firemní kultura v malé firmě je velmi specifická, ale nesmírně důležitá pro správné fungování celé společnosti, na kterém se již nepodílí pouze sám majitel nebo ředitel. Z pohledu velkých korporací představuje malý podnik s nejvýše 50 zaměstnanci velmi úzký okruh osob, které svým chováním mohou ovlivnit kulturu v celé firmě," říká Jírů a dodává: "Jak už to tak v životě bývá, je vždy třeba začít u sebe. Platí to i pro majitele a šéfy českých firmiček a firem."

REKLAMA

Inspirace



I start-upy už hledají své lidi "na klíč"



Absolvent Oxfordu zavrhl tabulky a grafy. Místo toho navrhuje barevné ponožky



Češka si založila koňskou farmu v Irsku. Dětské hobby přetavila v podnikání



Firma Hennlich podporuje sladování osobního a pracovního života. Zaměstnanci jí to vrací



Hlavním benefitem pro lidi je možnost něco ve firmě měnit, říká vedení společnosti Symbio

[další články](#)

seriojobs.cz

Práce [Kurzy](#)

- [Oblastní manažer bezpečnostní služby \(z14900\)](#)
- [Lean Specialista - 5 S](#)
- [Finanční ředitel - strojírenství](#)
- [Manažer pobočky / Branch Manager \(spediční firma\)](#)
- [Hledá se muž či žena ČINu](#)
- [Executive Housekeeping Manager](#)
- [Quality Manager Automotive](#)

Za spoření na ING Kontu
neplatíte žádné poplatky

Chci spořit výhodně

ING 



INGBank.cz

- [Manažer výroby a logistiky \(automotive\)](#)
- [Top Executive Assistant \(Eng./Spanish\)](#)
- [Manager provozně-zákaznického oddělení](#)

[Další nabídky práce](#)

»

[Tip: MBA studium - kompletní přehled »](#)

1. Jděte příkladem

Zaměstnanci kopírují jednání svých nadřízených. Je jedno, zda se tak děje v korporátním světě, nebo na půdě malých firem. Platí tedy staré známé "jdi příkladem". Nositel firemní kultury v malé firmě je sám majitel, v korporaci topmanagement. To na jejich myšlenkách je postaveno dění ve firmě a jen oni mají možnost kontroly.

2. Komunikujte vizi a nepodceňujte etický kodex

Jednoznačně i malá firma musí vědět, co dělá, jak to dělá a kde chce být zítra. Vědí to však vaši zaměstnanci? Vědí, jak jednotně vystupovat za společnost? Odpovědí na tyto otázky je etický kodex, který stanoví základní hodnoty společnosti a vystupování vůči zákazníkům, klientům, ale i vystupování zaměstnanců mezi sebou. Mise a vize nesmí být nahodilé, ale plánované a promyšlené. Pro případný další vývoj firmy je to přímo nezbytné.

➔ [Stres na pracovišti vytváří pasti, z nichž se sami nevymaníme - čtěte ZDE](#)

3. Rozdělte kompetence

Vědí vaši zaměstnanci, co dělat a proč to dělat? V malých firmách často nastává ten problém, že všichni dělají všechno a nakonec nikdo neudělá nic. Odvěká pravda, které můžete předejít tím, že si definujete každou pozici ve firmě, rozepíšete její náplň a porovnáte s dalšími pozicemi. Ty činnosti, které se dublují, se snažte eliminovat. Jen tak zefektivníte celý pracovní proces. Každý majitel firmy si přeje, aby byli jeho zaměstnanci výkonní a spokojení. Řádné rozdělení kompetencí, postavení a pracovní náplně přispěje ke stabilizaci kultury a zamezí zbytečným hádkám.

4. Stanovte pravidla a řád

Když už víte, kdo co dělá, zamyslete se nad tím, jak to dělá. Získejte přehled o procesech a zapracujte na jejich systematickosti. Dejte jim pravidla a řád. Stanovte si firemní směrnice. Díky nim zajistíte, aby činnosti zaměstnanců měly smysl a jejich pracovní čas byl efektivně využit. Firemní kultura se neodvíjí samozřejmě pouze od pracovní pozice, ale velmi souvisí i s charakterem zaměstnanců. Vyšetřete si čas na jejich zpětnou vazbu, jen tak můžete mít ve věcech jasno.

5. Chvalte i kritizujte, když je důvod

Nikdy nedovolte, aby drby zvítězily. Naučte se své zaměstnance chválit a je naučte přijímat kritiku. Platí to i o vrcholovém vedení. Zaměstnanci se nesmí bát říct nahlas svůj názor. Jako vedení ukažte, že jste otevření kritice, vyzvěte své zaměstnance k tomu, aby zlepšovali, inovovali a navrhovali nové cesty a objevovali nová řešení. Nikdy nezapomínejte dávat zpětné vazby.

➔ [Personální audit je postrachem zaměstnanců. Pro firmu je ale přínosem - čtěte ZDE](#)

6. Motivujte soutěžením

V malé firmě je velmi úzký okruh lidí, kteří den za dnem odvádí svou práci. Vyvedte je ze stereotypu a zapojte je do vývoje společnosti. Dávejte si společné cíle, odměňujte. Tím vytvoříte zdravou soutěžní atmosféru. Vytvářejte týmy a mluvejte o blízké, dosažitelné budoucnosti. Nikoho ze zaměstnanců určitě nebude zajímat, kde chceme být za deset let, ale každého naopak zajímá, kde bude firma s jeho přispěním za rok.

BUĎTE V OBRAZE



Staňte se naším fanouškem na [Facebooku](#) a neunikne Vám žádná novinka na portále [ProByznys.info](#)

7. Nežijte strašáka mlčení

Nejhorší, čeho se mohou všechny zainteresované strany v malé firmě dopustit, je mlčení. Aby tým správně fungoval, je nutné si předávat informace a zpětné vazby na práci, projekty, nápady a další. Nebojte se umět říkat i nepříjemné věci, vyčistí se vzduch a předejdete zbytečným bouřím, které mohou mít kořeny v již zapomenutých událostech.

➔ [Ve svobodné firmě všichni ví, kolik berete. Omezí to pletichaření - čtěte ZDE](#)

8. Poskytujte benefity "za levno"

Zdravá firemní kultura se odráží i ve spokojenosti zaměstnanců. Že je firma malá a nemá prostředky na to, aby poskytla velké firemní benefity? Řešením jsou nenákladné výhody, které zaměstnancům zpříjemní pracovní atmosféru. Nabídněte jim delší pauzu na oběd, sick days, home office, dny dovolené navíc, pružnou pracovní dobu, možnost dalšího vzdělávání nebo jen místo na parkování. Tyto zmíněné benefity s sebou nenesou statisícové náklady.

9. Nenechte si zlomit vaz malichernostmi

Objeví se problém či konflikt a všichni dělají mrtvého brouka, dokud se na to nezapomene? Chyba, která souvisí se strachem z možných následků. Myslete na to, že i malichernosti dokážou na firemní kulturu napáchat velké škody. Naučte své zaměstnance řešit konflikty včas a bez obav. Odkládání řešení může malé firmě zlomit vaz.

10. Zaměstnejte jen sympatizanty

Neexistuje univerzální rada, jak vybrat správného zaměstnance, ale jakmile jste si jisti svou kulturou, vyberte si toho nevhodnějšího. Představte mu ji už při pohovoru, každému totiž vyhovuje jiná struktura a jiný typ vedení. Pokud nabíráte pracovníky v řádu jednotek, nemusíte se bát, že by vám vaši zdravou kulturu nějak měnili, musí se jí přizpůsobit. Jestliže se ale rozrůstáte významně, je nutné, aby stávající zaměstnanci věděli o plánech a plně se s nimi ztotožnili. Větší přísun nových lidí totiž může způsobit změnu atmosféry. V takovém případě je nutné hlídat, sledovat a kontrolovat kulturu, protože jejím základem je pouze majitel firmy a změny nesmí být v rozporu s jeho myšlenkami.

➔ [Zbavte se včas lidí, kteří firmu oslabují. Podpořte tahouny - čtěte ZDE](#)

Nakonec musíme zmínit, že jsou to právě charakterové pracovníků, které často zhoršují klima ve společnosti. Pokud se přes ně nelze přenést a špatná nálada je dlouhotrvající, je nutné se takového "záškodníka" zbavit. Jestliže chcete dobře fungující tým, musíte umět dělat i nepopulární rozhodnutí.

Porovnávání v kultuře:	Velké firmy	Malé firmy
Majitel / vedení	Zaměstnanci se spíše neznají osobně.	Zaměstnanci se znají osobně a vrcholové vedení má lepší a hlubší pohled do dění společnosti.
Vztahy	Bývají složitější a pracovník nezná všechny zaměstnance.	Pracovníci i vedení se navzájem velmi dobře znají.
Etický kodex a směrnice	Jasně daná pravidla, kodex i řád, který je daný a nikdo ho nezmění.	Jsou vytvářeny i zaměstnanci, často z důvodu absence vhodných nástrojů.
Pracovní pozice	Jasně definované úkoly a náplň.	Všichni dělají všechno.
Inovace, nové nápady	Dlouhý posuzovací a rozhodovací proces.	Nové nápady se mohou realizovat již zítra.
Komunikace	Komunikace je daná, zprocesovaná a nelze ji měnit.	Komunikace jde na přímo.
Zapojení zaměstnanců	Vyžaduje delší časové období a rozhodnutí musí přijít ze shora, přínos musí být opřen o analýzy a zprávy.	Dnes řekneme a zítra začneme.
Benefity	Rozsáhlý propracovaný systém odměňování a benefitů.	Malé firmy nekladou často na benefity takový důraz, jaký by měly.
Charaktery zaměstnanců	V mase nemusí ovlivňovat firemní klima v takové míře.	Velmi důležitý faktor, který ovlivňuje fungování firemní kultury.
Problémy a	Řeší se na základě předem stanovených postupů a příkazů,	Řeší většinou majitel společnosti a

odpovědnost | odpovědnost nese přímý nadřízený. | ten nese plnou zodpovědnost.

Autoři: [Kudrnová Veronika](#)

G+1 0

in Share 0

27

Související

Přijímací řízení 12.8. 08:30

Vyhňte se personalistickým klišé. Čtete 10 otázek, které uchazeče zaskočí

Platový průzkum 27.7. 08:30

České firmy zvyšují mzdy. Chtějí zůstat konkurenceschopné, tvrdí průzkum

Benefity 22.4. 14:30

Motivujte zaměstnance netradičním benefitem. Přispějte jim na dovolenou

REKLAMA

**OSOBNÍ ÚVĚR
S ÚROKEM
OD 6,9 % P.A.
A BEZ POPLATKŮ**



NA PARTNERSTVÍ ZÁLEŽÍ



SJEDNAT IHED ▶

■ Více informací včetně vzorového příkladu najdete na kb.cz/osobniuver

[HLAVNÍ STRANA](#) | [REGISTRACE](#) | [PŘIHLÁŠENÍ](#)

[MAPA WEBU](#) | [O PROJEKTU](#)

Na projektu spolupracují

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

ekonom

Moderní řízení

Právní rádce

Economia, a. s.
Hospodářské noviny a IHNED.cz
Ekonom
Respekt
Marketing a Media
Business Spotlight
Logistika
Moderní řízení
Obchodní věstník
Právní rádce
ProByznys.info
KariéraWeb

Copyright © 1996-2016 Economia, a.s., Hospodářské noviny IHNED.cz ISSN 1213-7693
Redakční kontakt: redakce@probyznys.info
Kariéra