



Kultura organizacyjna jest kluczem do sukcesu firmy

Pracownicy wydają się być zgodni co do tego, że wpływa to na ich morale, produktywność i satysfakcję.

Niedawne badanie przeprowadzone przez Randstad wykazało, że kultura organizacyjna ma kluczowe znaczenie dla pracowników. Według tego badania kultura organizacyjna ma ogromny wpływ na morale, produktywność i zadowolenie pracowników w firmie, dlatego w czasach kryzysu, takich jak te z ostatnich dwóch lat, kiedy na kulturę organizacyjną wpłynęły zwolnienia i pogorszenie warunków pracy pracowników, należy właśnie wzmocnić kulturę, aby poprawić wydajność i lepiej radzić sobie z kryzysem.

Kultura organizacyjna była powracającym tematem w analizach i działach HR. Dla jednych jest to sprawa bardzo ważna, dla innych trochę pomieszana, a dla innych przeceniana, która nie przekracza zbyt wiele i w którą nie trzeba inwestować więcej niż trzeba.

Ta grupa ludzi, którzy nie dbają zbyt wiele o kulturę organizacyjną, ujawniła się podczas kryzysu gospodarczego ostatnich dwóch lat, kiedy to znaczna liczba firm skupiła się wyłącznie na cięciach personelu i wydatkach w celu kontroli budżetu, niemal całkowicie zapominając o kulturze organizacyjnej i dobrobycie w swoich organizacjach, co prawdopodobnie miało związek z ogólnymi wynikami biznesowymi.

Tak wynika z najnowszego badania Randstad "Work Watch", według którego kultura organizacyjna jest kluczem do sukcesu i według którego choć kultura organizacyjna mogła być bardzo skuteczną strategią i najlepszym narzędziem do zatrzymania gwiazdorskich pracowników i wzmocnienia ich zaangażowania, morale i produktywności w czasie kryzysu, to co zrobiły firmy, to ją zbijały, sprawiając, że pracownicy czuli się coraz mniej zaangażowani w swoją pracę.

Ankieta została przeprowadzona online wśród ponad tysiąca pracowników w wieku powyżej osiemnastu lat.

Zgodzić się co do znaczenia kultury organizacyjnej

Fakt, że w wyniku kryzysu kultura organizacyjna zeszła na dalszy plan w firmach w trudnych czasach, co odzwierciedla jej znaczenie dla nich, nie oznacza, że jest ona również ważna dla pracowników, ani nie odzwierciedla tego, jak bardzo jest dla nich istotna. Według raportu 66% badanych pracowników zgadza się, że kultura organizacyjna jest bardzo ważna dla sukcesu ich firm, 35% uważa, że ma największy wpływ na morale pracowników, 22% uważa, że ma największy wpływ na wydajność pracowników, a 23% młodszych pracowników (w wieku 18-34 lat) uważa, że ma największy wpływ na satysfakcję z pracy.



Pracownicy zauważają, że ich kultura organizacyjna jest zagrożona, a kierownictwo ją zaniedbuje: 59% uważa, że kryzys gospodarczy, wraz ze wszystkimi zwolnieniami, cięciami płac i świadczeń pracowniczych, miał negatywny wpływ na kulturę organizacyjną ich firm, co doprowadziło do utraty motywacji.

Według Eileen Habelow, wiceprezes Randstad ds. rozwoju organizacyjnego: „Elementy, które budują kulturę, są unikalne dla każdej organizacji, ale podobne cechy występują wśród silnych kultur. Firmy, które chcą zmienić swoją kulturę, powinny skupić się na kilku kluczowych obszarach – budowaniu morale pracowników poprzez programy motywacyjne i szkoleniowe, jasne definiowanie wartości poprzez misję i wizję, ustanowienie silnych liderów, którzy nadają ton i wzmacniają innych, a ostatecznie tworzenie lepszych relacji zarówno z pracownikami, jak i klientami”.

Aby zrozumieć wspólne priorytety, w ankiecie zapytano uczestników o najbardziej krytyczne elementy kultury organizacyjnej i ustalono, że pierwszym z nich jest postawa pracowników (69%), a następnie skuteczne zarządzanie (64%); silne relacje oparte na zaufaniu (57%); zorientowanie na klienta (55%); wysokie standardy odpowiedzialności (50%); zaangażowanie w szkolenia i rozwój (47%); programy wynagrodzeń i nagród (45%); wsparcie innowacji i nowych pomysłów (42%); przydatne zasoby, technologie i narzędzia (41%); oraz nacisk na rekrutację i utrzymanie wyróżniających się pracowników (40%).

Kultura organizacyjna jako strategia

Jak wspomnieliśmy wcześniej, w badaniu skupiono się na kulturze organizacyjnej jako szansie i strategii, która może być bardzo skuteczna, jeśli chodzi o poprawę obecnej i przyszłej kondycji przedsiębiorstwa, zwłaszcza w obliczu kryzysu lub przechodzenia przez trudny moment.

W sprawozdaniu podkreślono, że wraz z postępem ożywienia gospodarczego przedsiębiorstwa będą musiały szukać sposobów na poprawę ogólnej produktywności i wydajności. W tym celu mówi się o możliwości tworzenia ulepszeń w oparciu o kulturę organizacyjną, którą można zacząć od przyjęcia obecnej kultury jako punktu odniesienia (jasnej definicji, znaczenia dla pracowników i tego, co oni chcieliby, aby była), aby przejść do zmian uznanych za konieczne.

Jak powiedziała Habelow: „Firmy, które osiągają dobre wyniki, będą dbać o czynniki, które sprawiają, że ich pracownicy czują się szczęśliwi, zaangażowani w pracę, bardziej związani z ogólnymi wynikami i bardziej zmotywowani do wniesienia większego wkładu. Idąc naprzód, firmy nie mogą ignorować kultury. Zamiast tego powinna być postrzegana jako kluczowy element globalnej strategii biznesowej”.

Jak wynika z badania, kultura organizacyjna jest zasadniczą częścią funkcjonowania każdej firmy i jest postrzegana przez pracowników, co oznacza, że firma musi ją wziąć pod uwagę i wykorzystać, jeśli nie chce, aby stała się ona aspektem sprzecznym z ogólnymi wynikami.