

فرهنگ سازمانی و ارتباطات مؤثر در سازمان

فرهنگ استراتژیک منابع انسانی

علیرغم اهمیت فرهنگ استراتژیک منابع انسانی، مدیران منابع انسانی از آن غافل می‌شوند. مدیران منابع انسانی و سایر رهبران کسب و کار اغلب در مورد فرهنگ صحبت می‌کنند. اما بسیاری از افراد در مورد ایجاد و حفظ فرهنگ آنقدر استراتژیک نیستند که در مورد دیگر جنبه‌های مهم تجارتشان صحبت می‌شود.

فریدمن، بنیانگذار/مدیر عامل شرکت CultureWise، می‌گوید: «رهبران باید به همان اندازه که به فروش، امور مالی و عملیات شرکت اهمیت می‌دهند، در مورد فرهنگ خود نیز باید فرآیندگرا باشند. پلتفرمی که برای کمک به کارفرمایان کوچک تا متوسط طراحی شده است تا فرهنگ‌هایی با عملکرد بالا ایجاد و حفظ کنند. همه رهبران این مسئولیت را دارند که در طراحی فرهنگ سازمان خود سیستماتیک عمل کنند، نه اینکه به فرهنگی که به طور تصادفی ایجاد می‌شود، رضایت دهند.

پیشنهاداتی برای طراحی و هدایت فرهنگ شرکت

۱. رفتارهای کارکنان را که باعث موفقیت شرکت می‌شود تعریف کنید:

تعریف رفتارهای کارکنان، که باعث موفقیت شرکت می‌شود به هدایت فرهنگ شرکت کمک می‌کند. هدایت یک فرهنگ بیشتر یک کارکرد آموزشی است. این امر مستلزم ایجاد یک برنامه درسی حول رفتارها یا اصولی خاص است که تیم رهبری می‌خواهد روزانه آموزش دهد. این رفتارها عبارتند از: حل مسئله، پایبندی به تعهدات و مقید بودن در مورد زمان‌های پاسخ. رفتارها، چون کنش‌محور هستند، در مقابل ارزش‌ها که انتزاعی‌تر هستند، وضوح بیشتری دارند.

۲. اصول خود را تکرار کنید:

بسیاری از اصول ابتکاری که در محل کار و حتی زندگی شخصی کارمندان آغاز می‌شود، با مشغله افراد و عدم تکرار آن‌ها کنار گذاشته می‌شود. فریدمن می‌گوید این شکست‌ها در کار موجب بدبینی کارکنان می‌شود. او می‌گوید: «با ایجاد روشی ساختاریافته و منظم برای آموزش مکرر رفتارهای برنده، این روش‌ها در افراد شما ریشه می‌گیرند. بدون تکرار، هیچ چیز دوام نمی‌آورد.»

۳. افرادی را انتخاب کنید که مناسب فرهنگ شما هستند:

در یک استخدام جدید، سیستم ارزشی احتمالاً تغییر نمی‌کند، بنابراین بسیار مهم است که ارزش‌های مناسب برای انجام رفتارهایی که نیاز به رهبری دارند، داشته باشند.

۳. استخدام‌های جدید را در فرهنگ خود ادغام کنید:

در استخدام‌های جدید، هفته اول کار یک فرد در زمینه‌ی فرهنگ بسیار مهم است. اولین برداشت کارمندان از فرهنگ، در روزهای اول استخدام شکل می‌گیرد. این تصور پایدار و تغییر آن دشوار است. قابل توجه است که تعداد کمی از شرکت‌ها زمان و منابع مناسب را برای هماهنگ کردن هر جنبه‌ای از تجربه اولیه یک استخدام جدید صرف می‌کنند.

۴. فرهنگ خود را در سراسر سازمان به اشتراک بگذارید:

اغلب اوقات، رهبری فرهنگ خود را در سراسر شرکت به اشتراک می‌گذارد. شرکت پیام‌ها و پوستره‌های الهام‌بخشی را بر روی دیوارهای دفتر نمایش می‌دهد که با نحوه رفتار افراد در فرهنگ کاری ناسازگار است. ما در مورد کار تیمی صحبت می‌کنیم، اما در حقیقت افراد در سیلوها کار می‌کنند و فکر می‌کنند. یا، ما در مورد کیفیت صحبت می‌کنیم، اما کارمندان ما مجبور هستند با سرعت بالا و بدون ابزار مناسب، محصول را تولید کنند. اگر فرهنگ ما معتبر باشد، هرچه بیشتر تصاویر و یادآوری آن را در اطراف خود ببینیم، بهتر است.

۵. کوچینگ برای تقویت فرهنگ خود:

جلسات کوچینگ توسط مدیران و سرپرستان فرصت‌های حیاتی برای آموزش و تقویت فرهنگ است. استفاده از زبان خاص فرهنگ در جلسه کوچینگ به کارکنان نشان می‌دهد که کلمات روی دیوار معنادار هستند.

۶. فرهنگ مناسب

بیشتر رهبران، فرهنگ مناسب را چیزی می‌دانند که به خودی خود اتفاق می‌افتد. اما این به آن رهبران بستگی دارد که به همان اندازه که در مورد بقیه‌ی فعالیت‌های شرکت پویا هستند در مورد فرهنگ نیز سیستماتیک عمل کنند. با توجه به اینکه امروزه همه چیز به سرعت در حال تغییر است و با مسائل چالش برانگیزی روبرو هستیم؛ بیشتر افراد به این موضوع پی برده‌اند که فعال بودن در مورد فرهنگ چرا اهمیت دارد.

کارکنان، در مسیر اصلی ایجاد و تقویت فرهنگ به صورت مداوم در کنار رهبران شرکت هستند. محیط‌های دورکاری و ترکیبی جدید نه تنها فرهنگ را مهم‌تر از همیشه کرده‌اند، بلکه رهبران را مجبور کرده‌اند در استراتژی خود برای فرهنگ‌سازی تجدیدنظر کنند.