

**Temat:**

**KULTURA ORGANIZACJI – WARTOŚĆ NIE NA SPRZEDAŻ**

**Założenia szkolenia:**

Sukces i efektywność organizacji to nie tylko stosunek realizacji wybranej strategii rynkowej, sposobu funkcjonowania struktury, istnienia odpowiedniego systemu motywowania i kompetentnych szefów. Aby zrozumieć „miękkie” elementy organizacji, należy pominąć strategię, struktury i procedury, regulaminy, świat techniki i technologii. Musimy znaleźć się w świecie kultury organizacyjnej.

**Uczestnicy:**

**Grupa do 12 osób.** Kadra menedżerska, specjaliści, wybrani pracownicy.

**Program:**

Cele szkolenia

Koncepcja kultury organizacyjnej

Czym jest kultura w organizacji i jaką rolę spełnia

Pojęcie kultury organizacyjnej

Symbole

Mity

Rytuały

Wartości

Normy

Sposoby komunikowania

Tabu

Przyczyny zainteresowania kulturą organizacyjną – 4 główne

Kultura jako zbiór poglądów – 5 pytań

Określenia kultury organizacji na 5 sposobów

Funkcje kultury w organizacji

Uwarunkowania panowania rodzaju kultury w firmie

Inne funkcje kultury wg. Scheina – 13

Kto tworzy kulturę organizacyjną i w jakim stopniu? – ćwiczenie

System podstawowych cech cenionych przez organizację - sześć filarów

Artefakty – sztuczne twory kultury – rola w organizacji

Artefakty językowe

Artefakty behawioralne

## Artefakty fizyczne

- Rola wartości
- Normy postępowania
- Założenia kulturowe

## Znaczenie kultury organizacyjnej w zarządzaniu

- Funkcja integracyjna
- Funkcja percepcyjna
- Funkcja adaptacyjna

## 4 typy kultur w firmie

- Indywidualistów
- Rutyniarzy
- Hazardowa
- Zrównoważona

## Ćwiczenie scenki część 1

Odgrywanie ról, przykłady sytuacji rozmowy z pracownikiem / pracownikami.  
Ocena stylu rozmowy, doboru argumentów, budowania kultury organizacji, prezentacji.

## 4 kulturowe orientacje / wartości organizacji

- Kultura władzy
- Kultura roli
- Kultura zadania
- Kultura osoby

## Klimat organizacyjny

- Autorytarny
- Biurokratyczny
- Towarzyski
- Innowacyjny
- Przełożenie na wyniki firmy – ćwiczenie

## Znaczenie siły ideologii menedżerskiej i przywództwa w kształtowaniu kultury organizacji

- Nastawienie na obronę
- Nastawienie na poszukiwania
- Nastawienie na analizę

## Skutki kultury w organizacji

- Kultura silna
- Kultura słaba

## Planowanie, zmiany, przyszłość a kultura organizacyjna

- Metody budowania konsensusu z załogą

## Zmiany w kulturze organizacji – dwie drogi

- Rewolucyjna
- Ewolucyjna

## Cele zmian kultury w firmie

Atmosfera zmian w firmie w tym w jej kulturze

Badając kulturę, subkulturę i kontrkulturę możemy poznać  
wartości jej uczestników,  
sposób myślenia,  
zasady i normy  
umożliwia wyjaśnienie motywów zachowania ludzi

Wpływ kultury na motywację i lojalność podwładnych

Ćwiczenie scenki część 2

Odgrywanie ról, przykłady sytuacji rozmowy z pracownikiem / pracownikami.  
Ocena stylu rozmowy, doboru argumentów, zrozumienia  
zasad komunikacji w kontekście zdobytej podczas szkolenia wiedzy.

Podsumowanie

Zakończenie

**Metody:**

Analiza przypadków, ćwiczenia zespołowe, indywidualne, dyskusje kierowane, wykład, zajęcia warsztatowe.

Szkolenie będzie realizowane metodami angażującymi uczestników, przewidziane są m.in.:

- odgrywanie scenek
- ćwiczenia w podgrupach
- dyskusje
- praca indywidualna

**Certyfikat:**

Dyplom ukończenia szkolenia

**Miejsce:**

Wyznaczone przez zlecającego

**Termin:**

Do ustalenia.

**Czas trwania:**

Szkolenie przewidziane jest jako 2 dniowe.

**Inne:**

**Potrzebne będą:**

wygodna, cicha, duża sala na 3-4 osoby więcej (powierzchniowo) niż będzie uczestników szkolenia

Ponadto: ekran lub biała (jasna) ściana, flip-chart, napoje.

**Wykorzystywane narzędzia:**

projektor multimedialny z prezentacją PowerPoint, kamera cyfrowa, drukowane materiały dla uczestników, długopisy, przywieszki, pisaki do ćwiczeń dla uczestników.