



5. konferenca o razvoju kadrov: “Skupaj nad izzive jutrišnjega dne”

Delavnica v okviru programa Kompetenčni centri za razvoj kadrov v sklopu projekta Kompetentna Slovenija

DELAVNICA: SINERGIJA POSLOVNE STRATEGIJE IN ORGANIZACIJSKE KULTURE (Brane GRUBAN, ABC)

V sklopu delavnic Komopetentna Slovenija, ki se izvajajo v okviru programa KOC, smo v sklopu 5. Konference o razvoju kadrov organizirali delavnico z naslovom “Sinergija poslovne strategije in organizacijske kulture”. Delavnico je vodil g. Brane Gruban, ki je mednarodno akreditirani poslovni komunikator in sodi med najbolj izkušene slovenske strokovnjake za management, komunikacijsko upravljanje, managersko svetovanje in coaching.



Udeleženci so na delavnici pridobili praktična in uporabna znanja za analizo ter merjenje in upravljanje organizacijske kulture v podjetju ali organizaciji. S slednjimi je mogoče zanesljivo napovedati zmožnosti organizacij za udejanjanje poslovne strategije in vizije.

Organizacijska kultura je namreč ključni dejavnik poslovnega (ne)uspeha zasebnih in javnih organizacij in le z integranim sistemskim sinergijskim modelom lahko podjetja uspešno udejanjijo poslovne strategije. Danes, pa smo priča modelu, kjer sta poudarjeni prvi dve komponenti sistemskega sinergičnega poslovnega modela, tj. **poslanstvo in strategija** («delati prave stvari») in **procesi ter sistemi** («stvari delati prav»). Na drugi strani pa obstaja prezrta tretja komponenta poslovne uspešnosti iz sistemskega sinergijskega modela, tj. **organizacijska kultura** («skladno se vesti»). Posledice takšnega modela se kažejo kot neuspeh poslovnih strategij. Organizacije morajo torej uglasiti kompleksne poslovne izzive s katerimi se soočajo, tako s strategijami, vizijo, poslanstvom, procesi in sistemi, vendar pa v prvi vrsti z ljudmi. Zato je ključnega pomena vedenje zaposlenih, katero usmerjajo vrednote.



Organizacijska kultura zajema sistem vrednot, skupne norme vedenja, načine kako ljudje sodelujejo med seboj in kako pristopajo delu. Slednja pa vpliva na organizacijsko klimo in zavzetost zaposlenih. Dejstvo je, da se časi spreminjajo, kjer delo ni več rutinsko, kjer se od posameznika zahteva več kognitivnih sposobnosti, eksperimentiranja, inovacij in razmišljanja. Vse to vodi v nove oblike motivacije in nove prakse ravnanja z ljudmi.

»Nekatere najbolj pomembne inovacije naslednjega desetletja ne bodo izvirale iz tehnologije, ampak iz novih načinov kako delati skupaj, kako sodelovati, graditi odnose, kar pa bo omogočila prav ta nova....tehnologija.«

Delavnica je bila izvedena v okviru projekta Kompetenčni centri za razvoj kadrov (KOC), ki ga sofinancirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija iz [Evropskega socialnega sklada](#).