



# TROSKA O WARTOŚCI



01

## Główny cel modułu

02

## Podstawowe wartości

- Definicja

03

## Wartości, misja, wizja i cel firmy

- Misja
- Wizja
- Cel

04

## Znaczenie pogodzenia wartości pracownika i firmy

- projekt SNAIL
- MŚP
- Firma
- Pracownik

05

## Wartości, których poszukują firmy

06

## Sukces





# Troska o wartości

## Główny cel modułu

Jak związek między wartościami organizacyjnymi (lub interpersonalnymi), a wartościami indywidualnymi jest niezbędny dla sukcesu firmy.

## Cele

Zrozumienie podstawowych wartości

Zrozumienie misji, wizji i celu firmy

Zrozumienie znaczenia pogodzenia wartości pracownika i firmy





## Podstawowe wartości

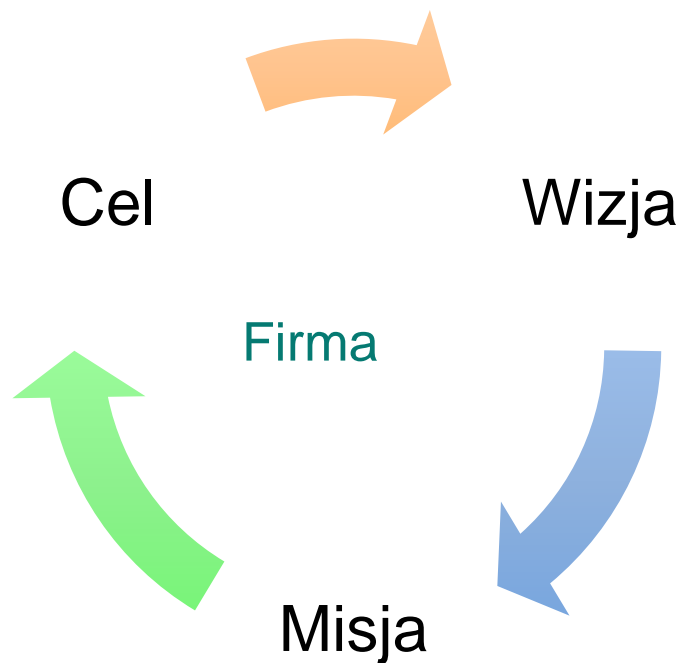
Podstawowe wartości to podstawowe przekonania osoby lub organizacji. Kierują zachowaniem osoby lub organizacji w stosunku do innych. Są niezbędne, gdy podejmujesz decyzje, budujesz relacje i rozwiązujesz problemy.





## Wartości, misja, wizja i cel firmy

Aby firma odniosła sukces, musi jasno określić swoją wartość, misję, wizję i cel.  
Ale po co one są?





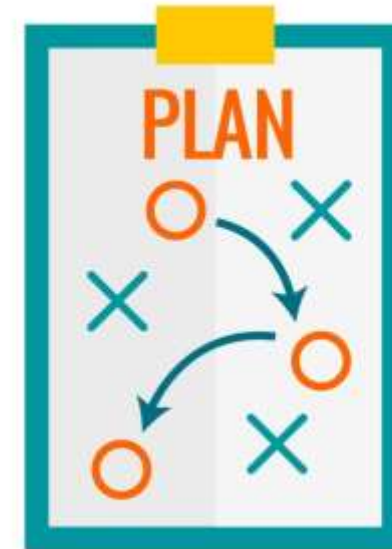
# Misja

Misją jest tym, co organizacja chce osiągnąć w określonym czasie.

Dobra misja powinna opisywać, co firma robi, a czego nie. Zarówno teraz, jak i w przyszłości, powinna koncentrować się na kierownictwie i pracownikach.

Krótko mówiąc, dobra misja firmy powinna:

- Uwzględnić czasowość
- Opisać biznes, w którym działa
- Zdefiniować klienta
- Określić miary, za pomocą których określa się sukces





## Wizja

Wizja firmy opisuje jej plany, świat, klientów i samą siebie. To znaczy wskazuje, jak chciałby, żeby firma wyglądała za kilka lat. Obejmuje to wyobrażenie o tym, jakie zmiany chcą zobaczyć na świecie. Również jak wyobrażają sobie poprawę życia swoich klientów. I na koniec opisuje, jaką organizacją chciałaby być.





## Cel

Celem firmy jest jej trwały powód do istnienia.(Jaki cel ma twoja firma? Czym się zajmuje?). Kręgosłup, na którym polegamy przy podejmowaniu decyzji, zarówno w życiu codziennym, jak i wtedy, gdy sprawa jest kluczowa. Celowo możemy odróżnić decyzje, które są słuszne i generują rzeczywistą wartość, od tych, które są po prostu łatwe, a nawet technicznie dopuszczalne.

W rzeczywistości bez celu będziesz podejmować decyzje tylko z krótkoterminowymi korzyściami. Sama strategia nie wystarczy. Cel firmy jest trwały. Tylko w wyjątkowych przypadkach to się zmienia, a potem dopiero po to, by dostosować się do większych zmian.







## Wartości, misja, wizja i cel firmy

**Cel:** jest powodem istnienia organizacji, wytłumaczeniem, dlaczego coś robisz.

**Misja:** co robisz, aby osiągnąć swój cel przez pewien czas.

**Wizja:** to rzeczywistość, którą firma chciałaby widzieć dla świata, swoich klientów i siebie





## Wartości, misja, wizja i cel firmy

**Gdzie wartości firmy łączą się z pracownikami?**

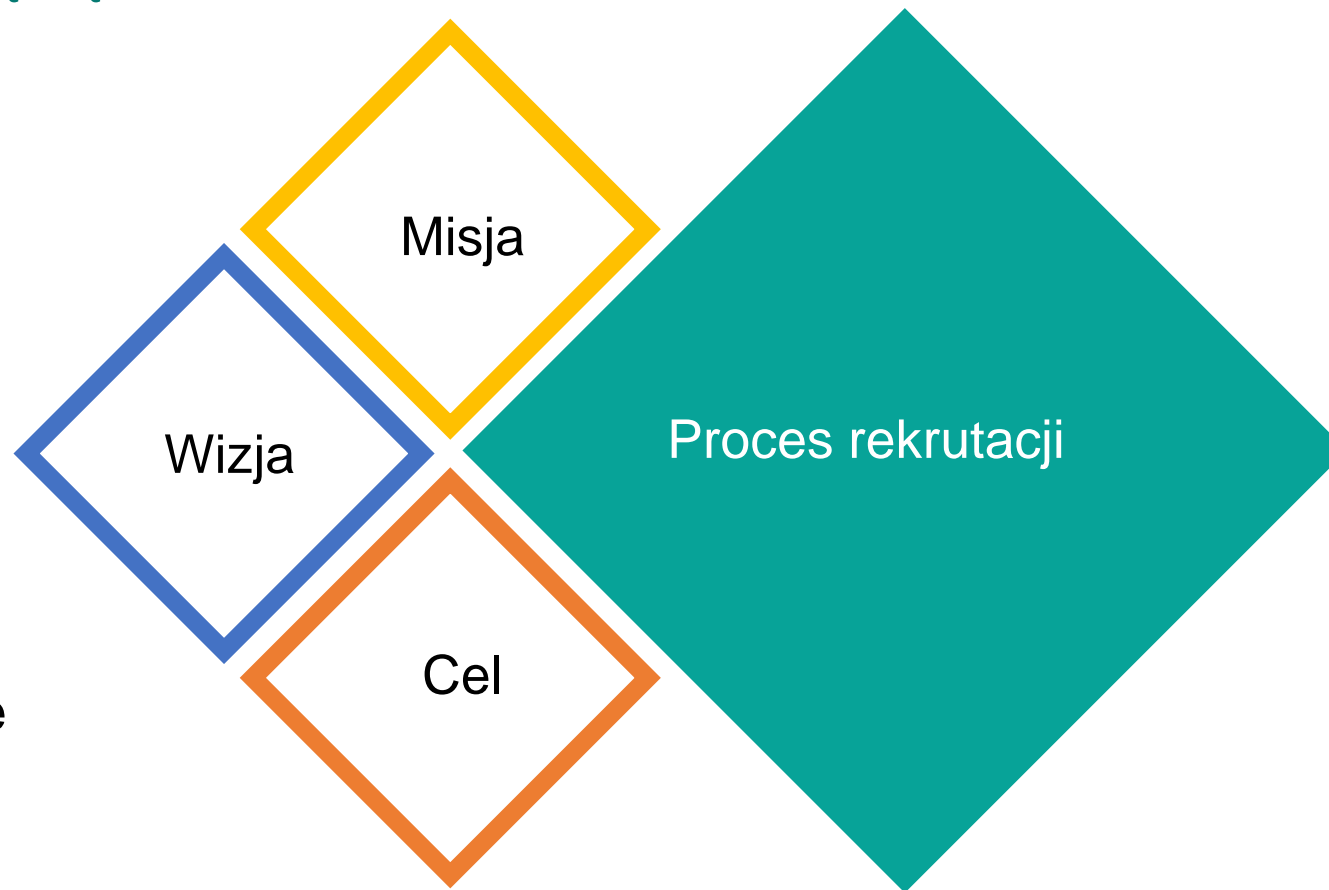
W procesie rekrutacji.

**Pracodawca**

Kogo zatrudnia firma?

**Pracownik**

Z kim dana osoba decyduje się na współpracę?

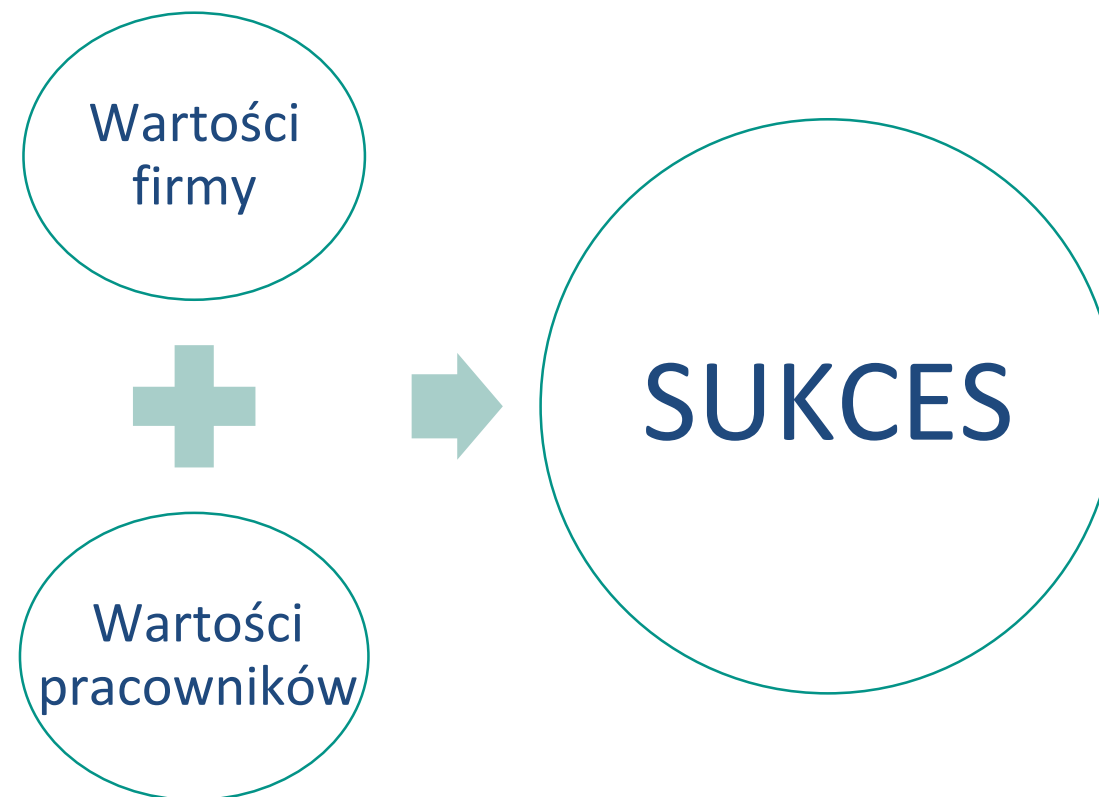




# Znaczenie pogodzenia wartości pracownika i firmy

## Projekt SNAIL

Celem projektu SNAIL jest pomoc firmom i pracownikom w zrozumieniu znaczenia wartości, bo jeśli wszyscy nie pójdą w tym samym kierunku-pracownik nie będzie szczęśliwy, a firma upadnie. Aby to zrobić, zarówno firma, jak i pracownik muszą jasno określić swoje wartości. Jest to szczególnie ważne w MŚP.



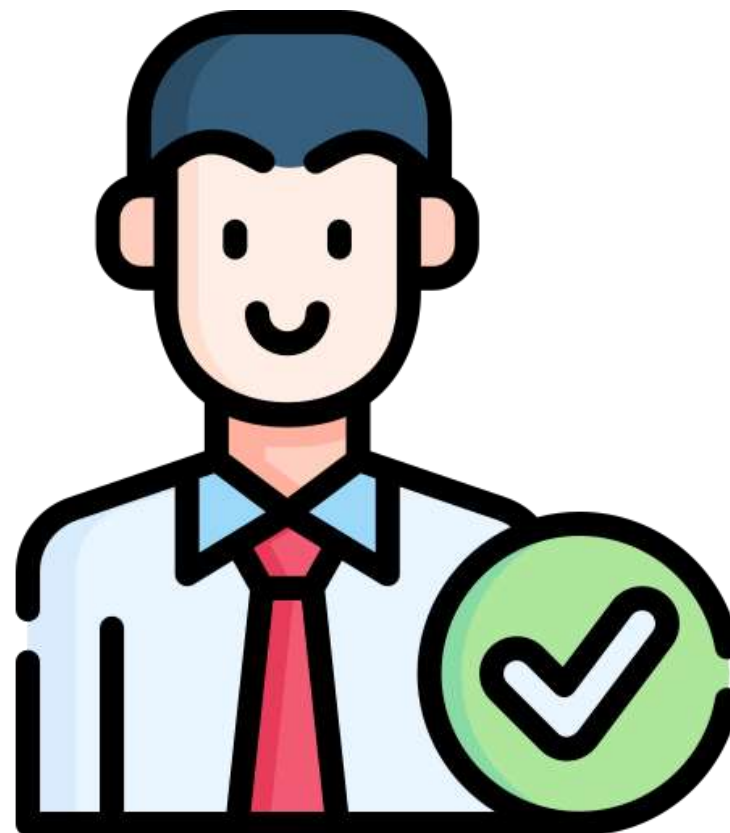


# Znaczenie pogodzenia wartości pracownika i firmy

## MŚP

Połączenie wartości między pracownikiem a firmą jest szczególnie ważne w MŚP, ponieważ potrzebują one nie tylko profesjonalistów, ale także osób z miękkimi umiejętnościami.

Jeśli duża firma popełni błąd, może go naprawić, ale w przypadku MŚP jest inaczej. Wartość MŚP jest tak duża, jak wartość każdej osoby w nim zawartej, więc niezatrudnienie odpowiedniej osoby może prowadzić do porażki.





# Znaczenie pogodzenia wartości pracownika i firmy

## MŚP

Kiedy pracownik ma inne wartości niż wartości organizacji, relacja nie działa. Jeśli firma nie dobiera dobrze ludzi, „wartość” się zaciera, bo każdy idzie w innym kierunku. Wraz z rozwojem firmy mogą się również zmieniać wartości, dlatego należy zadbać o to, aby wszyscy utożsamiali się z nowymi wartościami.

Ważne jest, aby otaczać się ludźmi, którzy „czują” to samo. Nie muszą myśleć podobnie, ale muszą wyznawać podobne wartości i dzielić pasję i entuzjazm do pomysłu, projektu, MSP.

Wartości

Pasje

Entuzjazm





# Znaczenie pogodzenia wartości pracownika i firmy

## Firma

Firma musi przekazywać pracownikowi to, czego od niego oczekuje, ale musi też przekazywać swoje wartości, sposób działania, w skrócie: misję, wizję i cel.

Musi jasno rozumieć wartości, które chcą przekazać swoim klientom zewnętrznym, a także swoim klientom wewnętrznym (pracownikom).

Wartości firmy będą początkowo wartościami jej założycieli, a później będą wartościami każdej z pracujących tam osób.





# Znaczenie pogodzenia wartości pracownika i firmy

## Pracownik

Pracownik musi jasno określać swoje wartości intrapersonalne. Muszą być wartościami, które dla nich działają i z którymi czują się komfortowo. Wartości te nie muszą być takie same jak wartości organizacji. Jednak pracownik musi wcześniej znać firmę, w której chce pracować, aby będąc w środku nie zdawał sobie sprawy, że jego wartości nie są z nią zgodne.

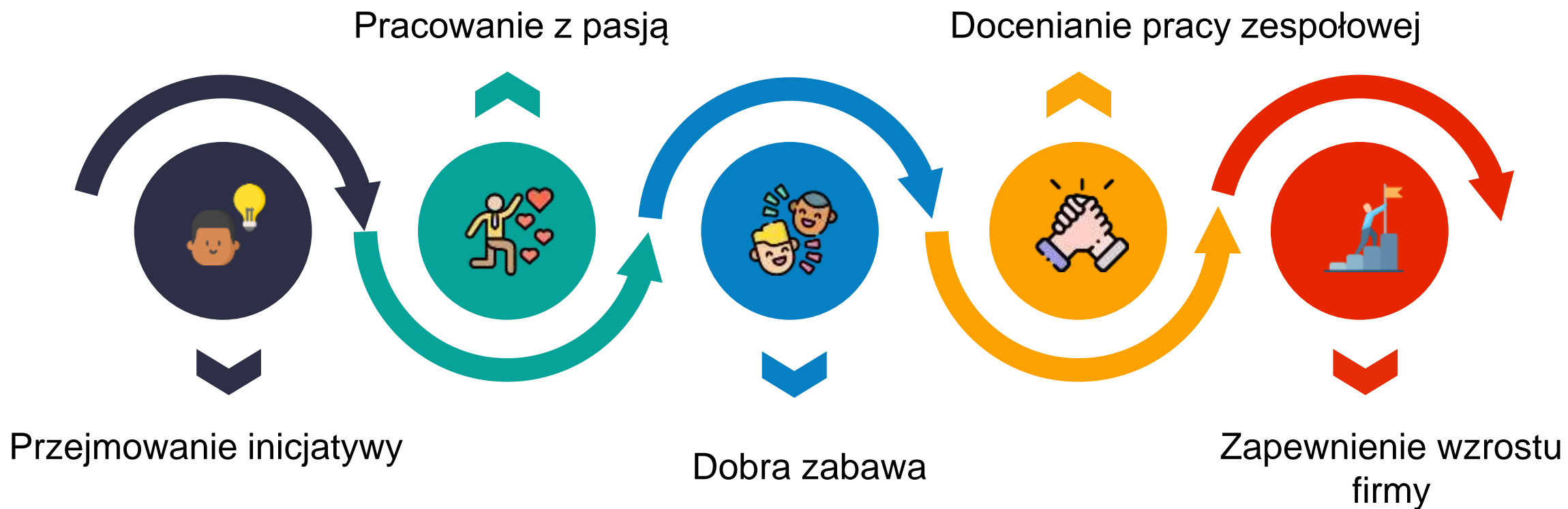
Jeśli pracownik nie rozumie wartości firmy, będzie podejmował decyzje, które nie są z nią zgodne, co wpłynie na jego dział i organizację jako całość.





## Wartości, których poszukują firmy

Wartości, których firma szuka w pracowniku, które pomagają mu podejmować lepsze decyzje, być bardziej produktywnym i szczęśliwszym w pracy.







## Sukces

Firmy powinny zdefiniować wartości, które chcą przekazać i przybliżyć je wszystkim. Muszą stanąć w ich obronie i upewnić się, że wszyscy wokół nich znają je i dzielą się nimi. W ten sposób przyciągną ludzi, którzy podzielają ich wizję, a to zwiększy wartość MSP.

Pracownicy muszą wiedzieć, że nie ma dobrych lub złych wartości, ale są wartości, z którymi się zgadzają lub nie. Aby być szczęśliwym, muszą zdecydować, czy ich wartości są zgodne z wartościami firmy, w której chcą pracować.





## Bibliografía



- Indepcie. *Manual de Inteligencia emocional*
- Castrillon, C. (2020, 20 septiembre). *Why Your Work Values Are Essential To Career Satisfaction*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2020/09/20/why-your-work-values-are-essential-to-career-satisfaction/?sh=792805d218aa>
- Barraza, H. J. (s. f.). *¿Cuál es la diferencia entre propósito, misión y visión de una empresa?* Ayse Lucus. <https://www.ayselucus.es/noticia/%C2%BFcu%C3%A1l-es-la-diferencia-entre-prop%C3%B3sito-misi%C3%B3n-y-visi%C3%B3n-de-una-empresa>
- Gil, C. (s. f.). *El valor de una PYME: ¿Tienes claro cuáles son los valores de tu empresa?* Menudas Empresas. <https://menudasempresas.com/el-valor-de-una-pyme-tienes-claro-cuales-son-los-valores-de-tu-empresa/>
- T. (2019, 21 noviembre). *Interpersonal vs. Intrapersonal Skills: Why You Need Both to Succeed*. Matterapp. <https://matterapp.com/blog/interpersonal-vs-intrapersonal-skills-why-you-need-both-to-succeed>



DZIĘKUJEMY

TROSKA O  
WARTOŚCI