Kompas etapów wzrostu

Każda firma rośnie inaczej, ale większość przechodzi przez te same cztery etapy. Sprawdź, na którym jest Twoja firma i co warto uporządkować teraz.

Jak korzystać: znajdź etap, na którym jest dziś Twoja firma, i odpowiedz na pytanie kontrolne. Metoda Culturivy® zakłada, że firma na danym etapie powinna mieć wdrożone co najmniej **70% procesów** z etapu poprzedniego. Jeśli czegoś brakuje, zacznij właśnie od tego.

Etap początkowy

0–20 osób

Po czym go rozpoznasz: założyciele znają każdego pracownika i uczestniczą w większości decyzji. Kultura firmy istnieje, ale nikt jej jeszcze nie nazwał.

Priorytety:
1. Nazwać i opisać kulturę firmy, zanim zespół urośnie.
2. Oceniać każdą nową osobę także pod kątem jej wpływu na kulturę.
3. Obserwować, jak ludzie ze sobą współpracują, i szybko reagować na problemy.

Pytanie kontrolne: czy ktoś w firmie może szczerze powiedzieć założycielowi, że się myli?

Etap wczesny

20–50 osób

Po czym go rozpoznasz: w firmie pracuje pierwszy menedżer spoza grona założycieli, a nowym osobom trudno szybko odnaleźć się w pracy.

Priorytety:
1. Zbudować proces wdrożenia, który zaczyna się już w momencie przygotowania oferty.
2. Nauczyć menedżerów i zespoły dawania i przyjmowania informacji zwrotnej.
3. Ustalić zasady wymiany informacji w firmie.
4. Ustawić rytm pracy zespołu zarządzającego.

Pytanie kontrolne: czy nowa osoba po pierwszym tygodniu wie, czego się od niej oczekuje?

Etap średni

50–150 osób

Po czym go rozpoznasz: firma ma wszystkie główne działy i zarząd, a informacje przestają docierać tam, gdzie powinny.

Priorytety:
1. Sprawdzić, czy zarząd obejmuje wszystkie kluczowe obszary i czy firma potrzebuje doświadczenia z zewnątrz.
2. Zdecydować, jak wprowadzać menedżerów z rynku i kogo awansować z wewnątrz.
3. Zbudować sposób komunikowania informacji i decyzji w całej firmie.
4. Znaleźć właściwe miejsce dla pierwszych pracowników w większej strukturze.

Pytanie kontrolne: czy decyzje o ludziach zapadają na podstawie danych?

Etap dojrzały

150–500 osób

Po czym go rozpoznasz: nikt w firmie nie zna już wszystkich pracowników, a w organizacji przybywa procesów i reguł.

Priorytety:
1. Zaprojektować strukturę, która wytrzyma dalszy wzrost.
2. Wpisać kulturę w procesy, bo same relacje przestają jej wystarczać.
3. Komunikować więcej, niż wydaje się potrzebne, i sprawdzać, jak informacja dociera do zespołów.

Pytanie kontrolne: czy kulturę firmy widać w codziennych decyzjach, czy głównie w prezentacjach?

Co dalej?

Porozmawiaj z nami o swojej firmie. Na bezpłatnej rozmowie sprawdzimy, na jakim etapie jesteście i od czego zacząć: calendly.com/hr-hints/poznajmy-sie

Naucz się metody Culturivy®. Akademia Lepszej Pracy przekłada ją na krótkie lekcje i narzędzia do wdrożenia we własnej firmie: akademialepszejpracy.pl