

DNA FIRMY, FIREMNÍ KULTURA, FIREMNÍ HODNOTY
POTENCIÁL ZAMSTNANCŮ



PŘÍPADOVÁ STUDIE

- 1. Primárním cílem projektu DNA** bylo poskytnout klientovi komplexní informace o firemní kultuře a potenciálu zaměstnanců formou benchmarkingové studie na dané ukazatele výkonu a chování. Součástí studie byl nejen celkový pohled na potenciál společnosti z hlediska firemní kultury a její

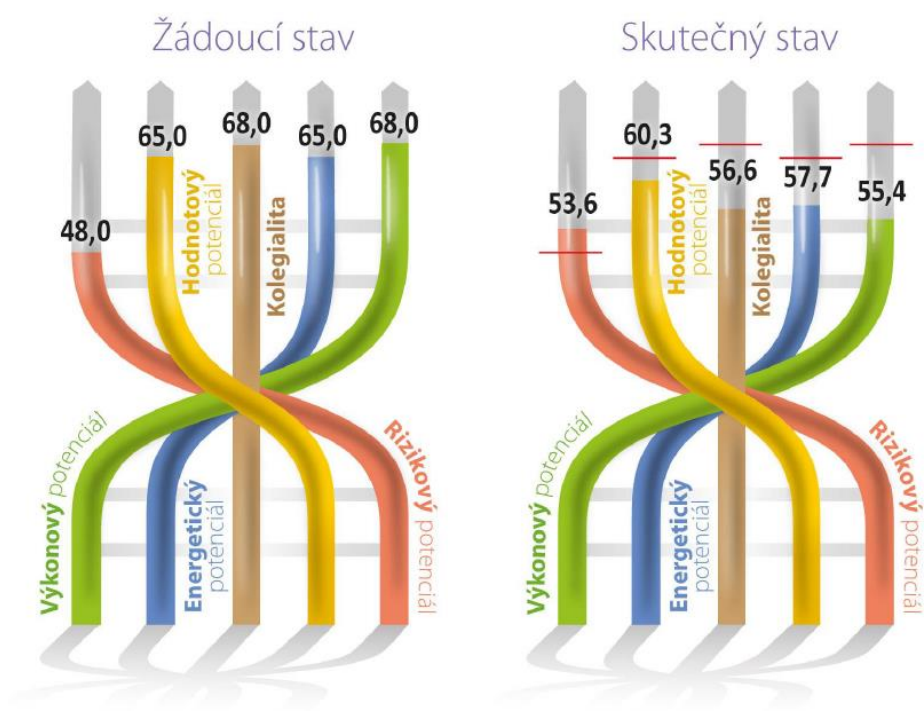
DNA, ale také doporučení rozvojových potřeb a dalších kroků na základě zjištěné analýzy se zaměřením na eliminaci nežádoucích limitů, pokud budou analýzou odhaleny.

Pro stanovení všech měřitelných ukazatelů byli použity kompetenční modely a algoritmy psychodiagnostiky WORKtest čímž jsme eliminovali stylizaci, kterou dotazníkové šetření umožňuje. Výsledná data studie psychodiagnostikou WORKtest jsou vysoce objektivní a spolehlivá.

Studie byla provedena na základě jasně definovaných ukazatelů se stanovením klíčových oblastí. Studie BPA (Benchmark Personal Audit) byla zaměřená na firemní kulturu a hodnoty společnosti. Pro zjištění potenciálu zaměstnanců společnosti byl sestaven kompetenční model chování a výkonu reflektující požadavky firemní kultury.

Celkem bylo posuzováno 500 respondentů (zaměstnanců) v 80 měřeních a následně poměřovaných ukazatelích kompetenčního modelu, který byl sestavený na míru a požadavky firmy. Následně bylo vyhodnoceno 5 klíčových škál posuzující status firmy z hlediska její vitality současného a žádoucího stavu.

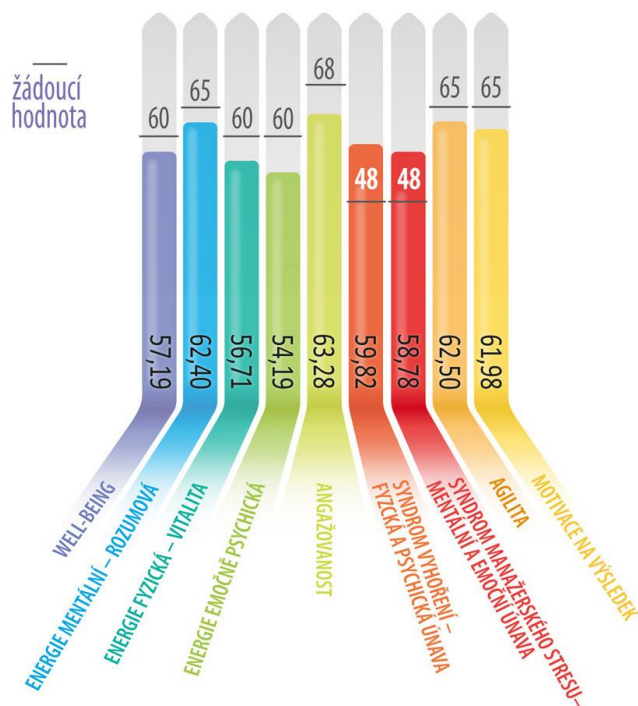
1. **Vitalita firmy** – energetický potenciál zaměstnanců, entuziasmus, motivace
2. **Srdce firmy** – Well-being, přátelskost, ohleduplnost, tolerance, spokojenost, kolegiální
3. **Dynamika firmy** – angažovanost a integrita zaměstnanců
4. **Hodnoty firmy** – integrita, etika, odpovědnost, morální hodnoty, spolehlivost
5. **Zranitelnost firem** – rizikové faktory chování, omezující faktory výkonu, únava, prokrastinace.



Výběr zainteresovaných šál byly samostatně dále vyhodnoceny v následujícím grafu a doplněny komentářem a doporučením, jak žádoucích hodnot dosáhnout v čase.

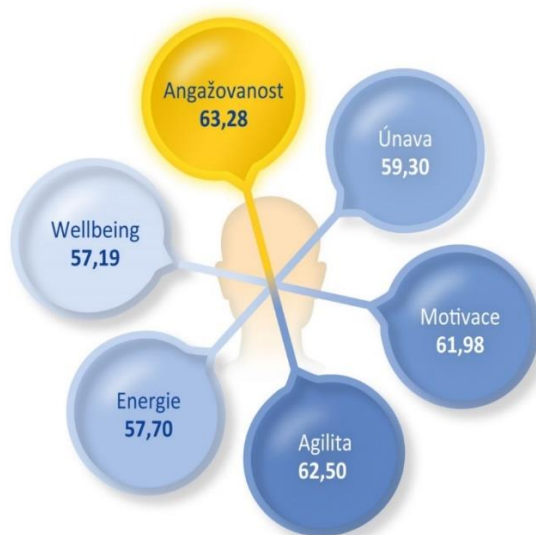
Měřitelné kompetence Worktestu

Naměřená hodnota (%)



Korelujícími ukazateli energetického potenciálu znázorněného v grafické části jsou:

Angažovanost	X	Agilita
Motivace	X	Wellbeing
Energie	X	Únava



Dalším ukazatelem projektu DNA bylo měření a posouzení firmy z hlediska konkurenceschopnosti, kde jsme se zaměřili na 4 ukazatele mapující charakter a potenciál firmy.

Podle souhrnných dat Benchmarkingovou studii (BPA) byla firma podle všech měřených ukazatelů charakterizovaná jako **Dynamická firma s vysokou mírou konkurenceschopnosti**.

V současné době víme, že byla firma transformována a dnes je nadnárodní společností se zahraničním kapitálem.

WORKtest® DNA FIRMY - hodnotový index firmySkupina respondentů: EYE VYSTAVNICTVI					Počet osob: 500
EYE VYSTAVNICTVI					
Položky	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
DNA FIRMY - HODNOTOVÝ INDEX					
Dynamická firma					64,68%
Agilní firma					62,46%
Rozvíjející se firma					59,17%
Stagnující firma					28,49%

DNA HODNOTOVÝ INDEX FIRMY	
Agilní firma	Firmy zaměřené na implementaci know how do firemního prostředí. Firmy, které se specializují na poskytování řešení, či služby mezi ně můžou patřit i poradenské společnosti, výroba, průmysl, cestovní ruch, hotelnictví a podobně. Firmy jsou svou povahou a zaměřením vysoce konkurenceschopné...
Dynamická firma	Firmy zaměřené primárně na výsledky a cíle. Jedná se o obchodní společnosti, banky, retail, firmy zaměřující se na služby zákazníkům s cílem prodeje koncovému zákazníkovi. Mohou zde patřit telekomunikační společnosti a firmy s vysokým obratem a počtem zaměstnanců...
Rozvíjející se firma	Firmy uvádějící nové produkty na trh tzv. start-upové společnosti a podobně. Firmy jsou svou povahou konkurence schopné. Často jim ale chybí jasně definovaná firemní kultura, která by udávala směr a vizi, podporovala angažované a integrované zaměstnance...
Stagnující firma	Firmy zaměřené na víceoborové portfolio, výrobu či služby, malého, středního a většího počtu zaměstnanců, které nemají jasnou vizi, jsou tzv. přenákladované, nemají momentální potenciál růstu, neinvestují do lidí, inovací a technologií. Prostředky mají vesměs jen na provoz...

2. Sekundárním cílem projektu bylo poskytnout zaměstnancům na vedoucích pozicích ve společnosti informace o potenciálu jejich týmu tak, aby mohli výsledky dále využívat pro rozvoj svého týmu v duchu hodnot společnosti. Zpětná vazba byla především zaměřena na silné a slabé stránky týmu a na eliminaci nežádoucích limitů výkonu. Tyto informace byly vedoucím osobně předány v období únor-březen 2019.

Poskytnout vybraným zaměstnancům společnosti zpětnou vazbu k jejich výsledkům kompetenčního modelu zaměřeného na jejich výkonový potenciál včetně pohledu na ukazatele firemní kultury, jak s těmito hodnoty integrují. Tyto zpětné vazby se uskutečnily v dubnu – červnu 2019.

ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ

FIREMNÍ HODNOTY

byly převedeny do psychodiagnostiky WORKtest. Měření se zúčastnilo 500 zaměstnanců firmy s následujícím výsledkem

KVALITA 55 % <ul style="list-style-type: none">• dodržuj sliby• buď profesionální• prověřuj a kontroluj	OSOBNÍ ROZVOJ 57 % <ul style="list-style-type: none">• ptej se a dávej zpětnou vazbu• uč se z chyb• přijímej nové výzvy
PŘÍMÁ KOMUNIKACE 56 % <ul style="list-style-type: none">• buď otevřený a tolerantní• buď upřímný, důvěryhodný a přímý a vyjadřuj své pocity	TÝMOVÁ SPOLUPRÁCE 55,6 % <ul style="list-style-type: none">• navzájem se podporujte• sdílejte odpovědnost• přijímej odlišnosti a pracuj s nimi
ORIENTACE NA CÍL 62 % <ul style="list-style-type: none">• cíle určujte společně• aktivně se podílejte na společném cíli• buď si vědom širších souvislostí	INICIATIVA 65 % <ul style="list-style-type: none">• buď proaktivní• plánuj, až pak jednej• přijmi odpovědnost
Firemní hodnoty skutečný stav/risk faktor 58,4 Risk faktor 53,6	Firemní hodnoty žádoucí stav/risk faktor 65-70 Risk faktor snížit na 48

Doporučení

- **Do firemních hodnot zaimplementovat kolegiální, ohleduplnost a taktnost**, která bude mít vliv na žádoucí hodnoty, kterých chce firma dosáhnout.
- **Snížit risk faktor – zejména se zaměřit na rostoucí oblast fluktuace zaměstnanců.**
- **Do vzdělávání zaměstnanců zapojit jednotlivce i týmy** na základě provedeného auditu vzdělávacích potřeb, který reflektuje na jejich potenciál, hodnoty firmy a rozvojové potřeby (viz.audit).
- **Doporučujeme agilitu a individuální coaching** u klíčových manažerů se zaměřením na jednotlivce, kteří mají touhu se rozvíjet a jsou rozvoji otevření.

AUDIT VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB V DETAILU CELÉ FIRMY

WORKtest® Metody rozvoje 18+ TOP Skupina respondentů: EYE VYSTAVNICTVI					Počet osob: 500
EYE VYSTAVNICTVI					
Položky	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
1. METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE PRO PRACUJÍCÍ POPULACI					
1. MENTÁLNÍ STIMULACE MOZKU					74.68%
AGILITY ROZVOJ					68.44%
KOUCINK					64.49%
OUTDOOR A INDOOR AKTIVITY					64.03%
MODELOVÉ SITUACE, HRANI ROLI					62.72%
BRAINSTORMING					56.76%
INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ					56.36%
WORKSHOPY					55.18%
SIMULACE					53.44%
E- LEARNING					48.47%
NEURO - LINGVISTICKÉ PROGRAMOVÁNÍ					48.14%
DOVEDNOST ASERTIVITY					46.68%
ROTACE, STÍNOVÁNÍ, ASISTENCE					36.35%
2. PŘEDPOKLADY K ROZVOJI					
4. TOUHA SE ROZVÍJET					67.5%
1. AGILITA					63.49%
3. CHUŤ SE VZDĚLÁVAT					61.05%
2. VZDELAVATELNOST					58.75%
3. CESTA K ROZVOJI KOUČEM					
LIFE KOUČ					61.62%
AGILITY KOUČ					60.79%
PERFORMACE KOUČ					57.09%
VZTAHOVÝ KOUČ					54.45%