

Angažovanost zaměstnanců má zásadní  
vliv na jejich perspektivu pro firmu.

# Angažovanost

Firemní kultura

Eva Urbanova, Assessment Technology

---

## ANGAŽOVANOST VE FIRMĚ ZABEZPEČOVACÍCH SYSTÉMŮ

### Úvod do studie

V současné době, kdy se podnikatelské prostředí neustále vyvíjí a zvyšuje se konkurence, se stává angažovanost zaměstnanců klíčovým faktorem úspěchu pro každou firmu. **Angažovanost** nejenže přímo ovlivňuje produktivitu, aktivitu a iniciativu, ale má také zásadní vliv na perspektivu zaměstnanců z dlouhodobého hlediska ve firmě a schopnost efektivně spolupracovat s kolegy. Důležitou roli v angažovanosti hraje **Agilita**, což je schopnost získané informace implementovat do praxe. V rámci naší snahy o zlepšení pracovního prostředí a celkové výkonnosti jsme se rozhodli provést studii zaměřenou na analýzu míry angažovanosti a jejího vztahu k ukazatelům výkonu, loajalitě, perspektivě a kolegiálnosti ve firmě specializující se na zabezpečovací systémy.

### Cíl Studie

Hlavním cílem této studie bylo identifikovat klíčové faktory, které ovlivňují angažovanost našich zaměstnanců, a zjistit, jak tyto faktory souvisí s jejich výkonností, loajalitou vůči firmě, vnímáním kariérní perspektivy a vztahy s kolegy. Věříme, že pochopení těchto souvislostí nám umožní lépe podporovat naše zaměstnance, zlepšit firemní kulturu a posílit celkovou výkonnost firmy.

### Metodologie - psychometrika WORKtest

Studie byla provedena na vzorku 160 zaměstnanců napříč různými odděleními a úrovněmi zastoupení ve firmě. Byly použity kvantitativní metody sběru dat a analýzy interních hodnotících reportů psychometrie WORKtest. Data byla analyzována pomocí pokročilých statistických a korelačních technik k identifikaci vzorců a trendů.

### Očekávání

Očekáváme, že výsledky studie odhalí cenné informace o tom, jak různé aspekty pracovního prostředí a firemní politiky ovlivňují angažovanost našich zaměstnanců. Specificky se zaměříme na identifikaci faktorů, které mají největší vliv na zlepšení výkonnosti, posílení loajality, rozvoj pozitivního vnímání kariérního růstu a podporu kolegiálnosti mezi zaměstnanci.

### Závěr a Doporučení

Studie odhalila, že **angažovanost zaměstnanců** není spojena s jejich pocitem loajality vůči firmě. Zjistili jsme, že **produktivita, aktivita, iniciativa, kolegiálnita** a podpora flexibilního pracovního prostředí, investice do profesního rozvoje zaměstnanců a uznání jejich úspěchů mají pozitivní vliv na jejich angažovanost a výkonnost.

Na základě těchto zjištění doporučujeme následující kroky pro další zlepšení pracovního prostředí a firemní kultury:

- **Zvýšení investic do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců**, aby se rozšířily jejich kariérní perspektivy.
- **Zavedení pravidelných hodnocení a uznání výkonu**, aby se posílila motivace a loajalita.
- **Podpora týmové práce a koležiality** prostřednictvím teambuildingových aktivit a společenských událostí.
- **Zlepšení interní komunikace** a transparentnosti ve firmě, což pomůže zaměstnancům lépe porozumět firemním cílům a jejich roli v dosahování těchto cílů.

Výsledné hodnoty korelací vzájemných proměnných:

Korelace mezi angažovaností a ostatními proměnnými ukazuje několik zajímavých vztahů. Zde jsou klíčové poznatky a doporučení pro management:

**Korelace: Angažovanost a ostatní faktory**

Spolehlivost	1,00	0,36	0,22	0,31	0,11	0,39	0,35	0,39	0,44	0,27
Angažovanost	0,36	1,00	0,53	0,76	0,24	0,54	0,75	0,73	0,64	0,52
Koležialita	0,22	0,53	1,00	0,46	0,51	0,47	0,56	0,50	0,38	0,28
Perspektiva pro firmu	0,31	0,76	0,46	1,00	0,35	0,55	0,49	0,45	0,53	0,54
Loajalita	0,11	0,24	0,51	0,35	1,00	0,12	0,23	0,07	-0,01	0,28
Agility	0,39	0,54	0,47	0,55	0,12	1,00	0,48	0,61	0,60	0,43
Aktivita	0,35	0,75	0,56	0,49	0,23	0,48	1,00	0,71	0,60	0,58
Iniciativa	0,39	0,73	0,50	0,45	0,07	0,61	0,71	1,00	0,62	0,41
Produktivita	0,44	0,64	0,38	0,53	-0,01	0,60	0,60	0,62	1,00	0,68
Vytrvalost, odolnost	0,27	0,52	0,28	0,54	0,28	0,43	0,58	0,41	0,68	1,00
	Spolehlivost	Angažovanost	Koležialita	Perspektiva	Loajalita	Agility	Aktivita	Iniciativa	Produktivita	Vytrvalost

1. **Angažovanost a Perspektiva:** Korelace **0,75** naznačuje silný vztah mezi mírou angažovanosti zaměstnanců a jejich vnímáním perspektivy v organizaci. Toto ukazuje, že zaměstnanci, kteří vidí jasnou a pozitivní budoucnost pro svůj kariérní růst v rámci firmy, jsou obvykle více angažovaní ve své práci.
2. **Angažovanost a Iniciativa:** Korelace **0,73** naznačuje, že zaměstnanci, kteří jsou více angažovaní, mají také tendenci projevovat vyšší míru iniciativy. To ukazuje na pozitivní vztah mezi

angažovaností a schopností zaměstnanců přicházet s novými nápady a přistupovat k úkolům s iniciativou.

- Angažovanost a Aktivita:** Korelace **0,74** poukazuje na to, že vyšší úroveň angažovanosti je spojena s vyšší úrovní aktivity zaměstnanců. To znamená, že angažovanější zaměstnanci jsou obecně proaktivnější a více zapojeni do svých úkolů.
- Angažovanost s Kolegialitou:** Pozorujeme pozitivní korelaci mezi angažovaností a kolegialitou **0.53**. To naznačuje, že zaměstnanci, kteří se cítí více zapojeni do práce s kolegy, mají vyšší míru angažovanosti, což vede k lepšímu týmovému duchu.
- Naopak Angažovanost a Loajalita** vykazuje slabou korelaci **0.23**, což znamená že angažovaní zaměstnanci, nemusí být loajální, spíše naopak.
- Agilita s Aktivitou:** Angažovanost má slabší, ale stále pozitivní korelaci s **Agilita 0.47** a silnější korelace je pak Agilita s **Iniciativou 0.60**. Tento vztah ukazuje, že zaměstnanci, kteří jsou schopni rychle reagovat na změny a jsou iniciativní, mají tendenci být více angažovaní.
- Perspektiva a Produktivita:** Angažovanost je také kladně korelována s perspektivou **0.53** a produktivitou **0.60**. Zaměstnanci, kteří vidí perspektivu ve své práci a jsou produktivní, vykazují vyšší míru angažovanosti. **Angažovanost a Produktivita:** pak má silnou korelaci **0.64**.
- Loajalita a Produktivita (pracovní elán):** S korelací **-0,007** je tento vztah mezi loajalitou a produktivitou jedním z nejslabších v našich datech. To naznačuje, že míra loajality zaměstnanců k firmě nemusí nutně přímo ovlivňovat jejich denní pracovní elán nebo produktivitu.

Tyto zjištění poskytují cenný vhled do faktorů, které jsou klíčové pro zvýšení angažovanosti a výkonnosti zaměstnanců, a poukazují na oblasti, kde by se měla firma zaměřit při plánování svých strategií pro rozvoj lidských zdrojů a firemní kulturu.

**Psychometrika WORKtest se zaměřuje rovněž i na pokročilý benchmark dat**, který byl použit jako jedno z hledisek pro hloubkovou analýzu angažovanosti a jejího vlivu na výkonnost, loajalitu, perspektivu kariérního růstu a kolegialitu mezi zaměstnanci ve firmě specializující se na zabezpečovací systémy. Tento přístup umožňuje nejen detailně porozumět dynamice v rámci organizace, ale také porovnat její výsledky s průmyslovými standardy a trendy, poskytující práci tak potřebný kontext a směr pro další rozvoj a zlepšování. Vztah Angažovaností vidíme u všech měřených kompetencí, nejmenší vztah je u loajality.

WORKtest® Výkonové požadavky, agilita, iniciativa, aktivitaSkupina respondentů: Systémy zabezpečení					Počet osob: 160
Systémy zabezpečení					
Položky	Nerovinná 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
Iniciativa (aktivita, odhodlání, cílevědomost)					63.16%
Agility IQ (akceschopnost implementovat věci do praxe)					61.29%
Vysoké pracovní nasazení-produktivita (pracovní elán)					60.16%
Aktivita - proaktivita (efektivní zaměstnanec, jsou za ním výsledky)					59.63%
Vytrvalost, odolnost (houževnatost, setrvačnost)					56.63%

WORKtest® Morální stabilita - důvěryhodnost, etika, loajalita, firemní hodnoty, angažovanostSkupina					Počet osob: 160
respondentů: Systémy zabezpečení					
Systémy zabezpečení					
Položky	Nerovinnutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita)					61.73%
Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost (přátelskost)					58.26%
Perspektiva dlouhodobá (potenciál, stabilita)					57.56%
Vyrovnanost, loajalita, důvěryhodnost (osobní postoj)					56.57%
Loajalita ke společnosti (věrnost firmě)					45.89%



### Naše doporučení pro management firmy:

- **Podpora kolegiality a budování týmu:** Zvýšení angažovanosti může být dosaženo podporou týmové spolupráce a budováním silných mezilidských vztahů mezi zaměstnanci.
- **Rozvoj loajality:** Programy zaměřené na rozvoj loajality, jako jsou programy uznání a odměn, mohou pomoci zvýšit angažovanost zaměstnanců.
- **Podpora iniciativy a aktivity:** Poskytování příležitostí pro profesní růst a podpora flexibility v práci může zaměstnance motivovat k vyšší aktivitě a agilitě, což přispívá k jejich angažovanosti.
- **Zaměření na perspektivu a produktivitu:** Rozvoj kariéry a poskytování jasných cílů a směrů mohou pomoci zaměstnancům vidět perspektivu ve své práci, což vede k vyšší produktivitě a angažovanosti.

Z provedených korelací a analýzy dat lze vyvodit několik dalších zajímavostí, které mají význam pro firemní kulturu a DNA firmy. Tyto informace mohou pomoci vytvořit prostředí, které podporuje angažovanost, spokojenost a produktivitu zaměstnanců.

1. **Vytrvalost a odolnost:** Korelace mezi angažovaností a vytrvalostí, odolností není tak vysoká jako u jiných faktorů (aktivita, iniciativa) ale stále naznačuje, že zaměstnanci, kteří jsou schopni čelit výzvám a nevzdávají se při prvních překážkách, mají tendenci být více angažovaní. To naznačuje, že odolnost je důležitou součástí firemní kultury, která podporuje angažovanost.
2. **Rozdíly v angažovanosti mezi různými skupinami:** v této studii se nezabýváme přímým srovnáním mezi demografickými skupinami (např. pohlaví, věk), je důležité si uvědomit, že angažovanost může být ovlivněna různými faktory, včetně osobních a profesních okolností jednotlivců. Pochopení těchto rozdílů může pomoci při vytváření inkluzivnější a podporující firemní kultury.

#### Doporučení pro firemní kulturu a DNA firmy:

1. **Podpora odolnosti a adaptability:** Vytvořte programy a iniciativy, které pomáhají zaměstnancům rozvíjet schopnosti odolnosti a adaptability. To může zahrnovat školení zaměřená na rozvoj soft skills, workshopy o zvládání stresu a čas na regeneraci a odpočinek.
2. **Rozvoj inkluzivní kultury:** Ujistěte se, že vaše firemní kultura respektuje a oslavuje rozmanitost. Inkluzivní kultura, která podporuje otevřenou komunikaci a dává zaměstnancům pocit, že jsou cennou součástí týmu, může výrazně zvýšit angažovanost a spokojenost.
3. **Personalizované přístupy:** Rozpoznejte individuální potřeby a přání zaměstnanců a nabídněte flexibilní pracovní podmínky a příležitosti pro osobní a profesní růst. Personalizované přístupy k rozvoji a odměňování mohou zlepšit angažovanost a loajalitu.
4. **Komunikace a transparentnost:** Budujte transparentní komunikaci na všech úrovních organizace. Otevřená komunikace o vize firmy, hodnotách a cílech pomáhá zaměstnancům lépe rozumět své roli ve firmě a cítit se více zapojeni do společných úsilí.
5. **Uznání a odměňování:** Vyvíjejte systém uznání a odměn, který odráží výkony a příspěvky jednotlivců a týmů. Ocenění zaměstnanců za jejich práci a inovace může posílit pozitivní firemní kulturu a zvýšit celkovou angažovanost.

Implementací těchto doporučení může management podstatně přispět k vytvoření silné a pozitivní firemní kultury, která podporuje angažovanost, spokojenost a výkon zaměstnanců. Je důležité si uvědomit, že změna firemní kultury je proces, který vyžaduje čas, trpělivost a neustálé úsilí.

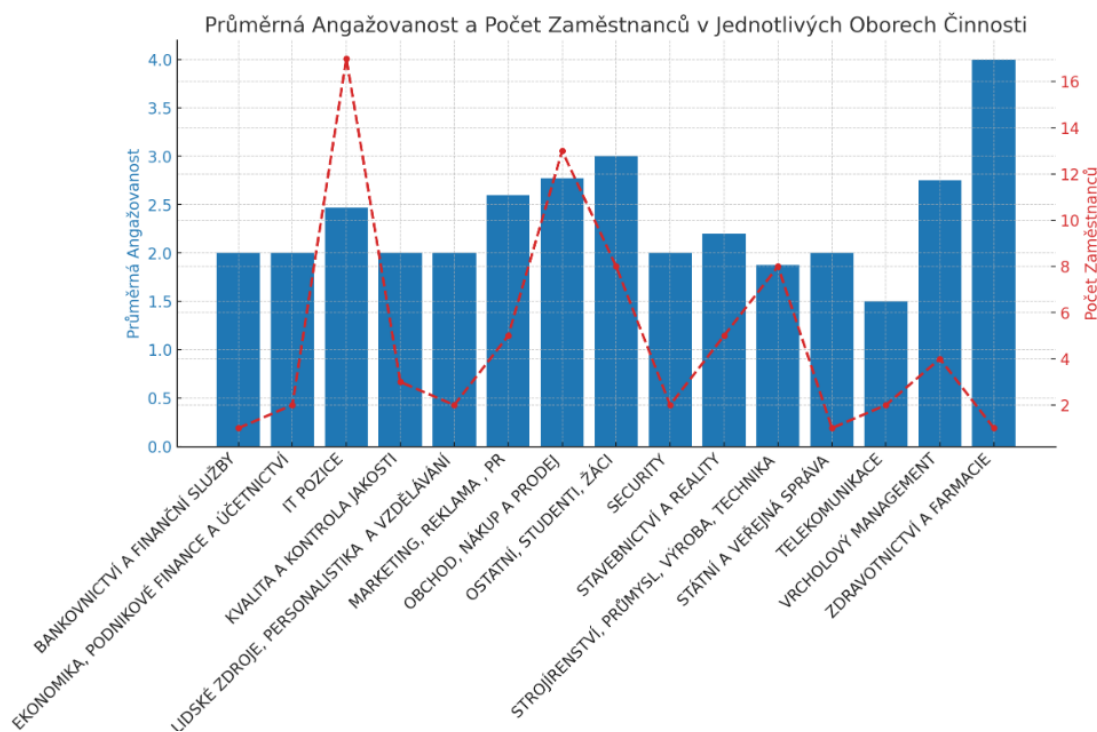
Pro zaměstnance je stejně důležité, jako pro management, podílet se na budování pozitivní firemní kultury a pracovního prostředí, které podporuje angažovanost a produktivitu. Zde jsou některé klíčové strategie a doporučení, jak zaměstnanci mohou přispět k těmto cílům:

#### Doporučení pro zaměstnance:

1. **Rozvíjejte mezilidské vztahy:** Aktivně se zapojte do týmových aktivit a podporujte kolegiální. Budování silných vztahů s kolegy vede k lepší spolupráci a může zvýšit spokojenost v práci.
2. **Pracujte na svém osobním rozvoji:** Využijte příležitosti pro profesní rozvoj nabízených firmou. Účast na školeních, workshopech a konferencích může zlepšit vaše dovednosti a zvýšit vaši hodnotu pro tým.

3. **Podporujte pozitivní komunikaci:** Buďte otevřeni a upřímní ve vaší komunikaci. Poskytujte konstruktivní zpětnou vazbu a buďte otevřeni zpětné vazbě od ostatních.
4. **Projevujte iniciativu:** Nebojte se přijít s novými nápady a iniciativami. Aktivní přístup k řešení problémů a přinášení inovací může vést k lepší angažovanosti a přispět k celkovému úspěchu firmy.
5. **Zachovejte profesionalitu a etiku:** Jednejte vždy profesionálně a eticky. Respekt k firemním hodnotám a etickým standardům posiluje důvěru a respekt mezi kolegy a zákazníky.

Pro atraktivní vizualizaci angažovanosti, graf zobrazuje průměrnou angažovanost v jednotlivých oborech činnosti s použitím sloupcového grafu, a k tomu přidání linie ukazující počet zaměstnanců v každém oboru, což poskytuje další kontext. Tento typ vizualizace pomáhá porozumět nejen míře angažovanosti, ale také velikosti skupin, nad kterými jsou data shromážděna.



#### Interpretace:

- **Průměrná Angažovanost:** Vyšší sloupce indikují obory s vyšší průměrnou angažovaností. Tento údaj je klíčový pro pochopení, v kterých oborech se zaměstnanci cítí nejvíce zapojení a motivovaní.
- **Počet Zaměstnanců:** Červená čára ukazuje, jak mnoho lidí pracuje v každém z těchto oborů. Vysoké hodnoty naznačují obory s větším počtem zaměstnanců, což může mít dopad na implementaci změn nebo intervencí pro zlepšení angažovanosti.

Na základě analýzy korelací mezi angažovaností zaměstnanců a různými faktory, jako jsou loajalita, perspektiva, kolegalita, aktivita a iniciativa, můžeme odvodit několik klíčových poznatků o firemní kultuře ve firmě specializující se na zabezpečovací systémy.

### Celkový závěr o firemní kultuře:

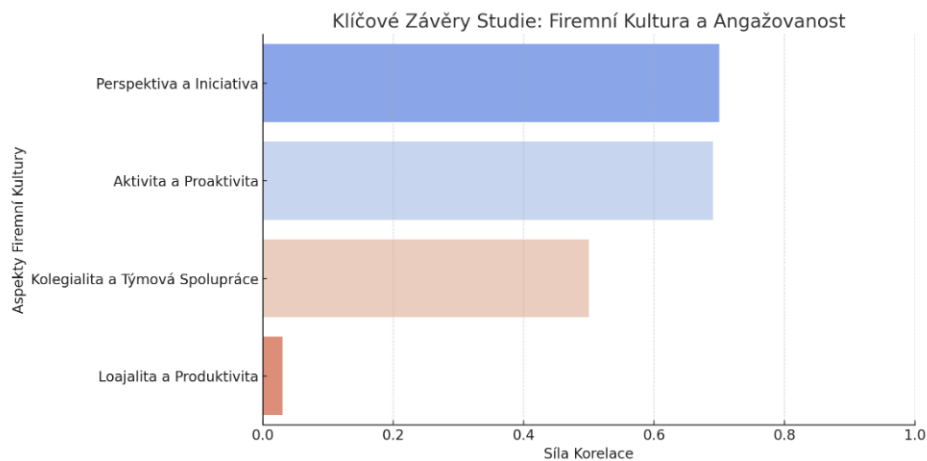
**Silná vazba na perspektivu a iniciativu:** Výsledky ukazují, že firemní kultura podporuje a oceňuje iniciativu a poskytuje zaměstnancům jasnou perspektivu kariérního růstu. Silná korelace mezi angažovaností a těmito faktory naznačuje, že zaměstnanci cítí, že mají prostor a podporu pro rozvoj svých nápadů a kariérní postup.

**Zdůraznění aktivity a proaktivního přístupu:** Angažovanost je také silně spojena s aktivitou a proaktivním přístupem, což naznačuje, že firma oceňuje zaměstnance, kteří jsou ochotni převzít odpovědnost a aktivně přispět k úspěchu organizace. Tato vlastnost firemní kultury podporuje dynamické pracovní prostředí, kde je iniciativa nejen oceňována, ale také očekávána.

**Podpora koležiality a týmové spolupráce:** Pozitivní vztah mezi angažovaností a koležialitou ukazuje, že firemní kultura podporuje spolupráci a dobré vztahy mezi kolegy. Toto je klíčové pro vytváření inkluzivního a podporujícího pracovního prostředí, kde se zaměstnanci cítí jako součást týmu a jsou motivováni k dosahování společných cílů.

**Loajalita a produktivita:** I když vztah mezi loajalitou a produktivitou nebyl mezi nejsilnějšími korelacemi, důležitost těchto aspektů v rámci firemní kultury nelze podceňovat. Firma by měla nadále hledat způsoby, jak posílit vazbu mezi loajalitou zaměstnanců a jejich denní produktivitou, možná prostřednictvím zlepšení interní komunikace, uznání a odměňování.

## Shrnutí projektu firemní kultury psychometriku WORKtest



Graf poskytuje přehled o síle korelací mezi angažovaností a různými aspekty firemní kultury, jako je perspektiva a iniciativa, aktivita a proaktivita, koležialita a týmová spolupráce, a loajalita a produktivita.

Na základě provedené detailní studie firemní kultury se zaměřením na angažovanost **má firma silnou a pozitivní firemní kulturu, která podporuje angažovanost, iniciativu, aktivitu, perspektivu a koležialitu.** Tato kultura je základem pro vysokou míru zapojení zaměstnanců a jejich výkonnost. Pro další rozvoj a udržení této pozitivní kultury je důležité, aby firma pokračovala v investicích do rozvoje svých



zaměstnanců, podporovala otevřenou komunikaci a uznávala úspěchy, čímž dále posílí loajalitu a produktivitu. Firma by také měla být ostražitá vůči jakýmkoli oblastem, které vyžadují zlepšení, a být připravena adaptovat své strategie, aby reagovala na měnící se potřeby svých zaměstnanců a trhu.

## ANGAŽOVANOST FIRMY

- Graf ANGAŽOVANOSTI poskytuje vizualizaci klíčových atributů firemní kultury a angažovanosti ve firmě specializující se na Systémy zabezpečení. Tento radarový graf ukazuje, jak firma skóruje v oblastech perspektivy a iniciativy, aktivity a proaktivity, kolegiality a týmové spolupráce, a loajalitu a produktivity, což umožňuje komplexní pohled na její hodnoty a prioritní oblasti. I když se v grafu ukazuje určitá asymetrie, z provedených dat to naznačuje, že **míra loajalitu zaměstnanců k firmě nemusí nutně přímo ovlivňovat jejich denní pracovní elán nebo produktivitu.**
- Tyto zjištění poskytují cenný vhled do faktorů, které jsou klíčové pro zvýšení angažovanosti a výkonnosti zaměstnanců, a poukazují na oblasti, kde by se měla organizace zaměřit při plánování svých strategií pro rozvoj lidských zdrojů a firemní kulturu.

