Firma změnila své hodnoty.

Loajalitu nahradila angažovaností a růstem.

Firma zabezpečovacích systémů stavěla na loajalitě, ale nechápala, proč se to neprojevuje ve výkonu lidí. U 160 zaměstnanců jsme ověřili, zda loajalita ukazuje jejich aktivní zapojení a produktivitu.

160	růst	loajalita	změna
hodnocených lidí	nejsilnější souvislost	není ukazatelem hodnot	firemních hodnot

1 Co firma potřebovala zjistit

Firma lpěla na loajalitě jako firemní hodnotě. Očekávala, že loajální lidé budou také angažovaní a produktivní. Studie měla ověřit, zda podle loajality skutečně poznáš lidi, kteří firmu posouvají dál.

2 Co jsme změřili

WORKtest® vyhodnotil 160 zaměstnanců napříč firmou. Porovnali jsme angažovanost s perspektivou růstu, aktivitou, iniciativou, produktivitou, agilitou, kolegialitou a loajalitou.

3 Co lidi skutečně zapojuje

Perspektiva: vidí možnost postupu ve firmě.
Aktivita: skutečně se zapojují do práce.
Iniciativa: přicházejí s vlastními nápady.
To byly tři nejsilnější vazby v datech.

4 Kde se firma v loajalitě mýlila

Loajalita neukázala, kdo je angažovaný.
S produktivitou neměla téměř žádný vztah.
Loajální člověk nemusí firmu táhnout;
angažovaný člověk nemusí být loajální.

5 Co říká výsledek o kultuře

Data ukázala, že lidé firmě přinášejí hodnotu aktivním zapojením, vlastními nápady a spoluprací. Silnou vazbu měla také perspektiva kariérního růstu. Pouhé setrvání ve firmě o takovém přínosu nevypovídalo.

6 Jak firma změnila své hodnoty

Loajalitu vyřadila z hlavních firemních hodnot. Na první místo dala angažovanost a perspektivu růstu, aby lidé viděli možnost postupu. Další směr pro týmy: podporovat iniciativu, nápady, uznání a kolegialitu.

Měřitelný výsledek: firma změnila své hodnoty

Firma lpěla na loajalitě, ale měření ukázalo, že sama neukazuje angažovanost ani produktivitu. Proto loajalitu vyřadila z hlavních firemních hodnot. Nahradila ji angažovaností a perspektivou růstu - změnila tak, podle čeho vnímá a rozvíjí své lidi.

PŘED STUDIÍ: LOAJALITA | PO STUDII: ANGAŽOVANOST + PERSPEKTIVA RŮSTU

Psychodiagnostika a psychometrika WORKtest®

IP Deep HR psychodiagnostika bez možnosti vědomé stylizace | Auditní psychometrie | Výkon, potenciál, kompetence, integrita, rizika a firemní kultura | Nástupnictví | Měřicí přesnost auditních dimenzí až 95,2 % (validizační studie)

Kde hledat angažovanost

Přehled ukazuje relativní sílu zjištěných vztahů v této firmě. Nejde o procenta lidí ani o doklad, že změna jedné oblasti sama způsobí změnu druhé. Podklad: původní studie WORKtest® (2024).

Co s angažovaností souviselo

Kde očekávání firmy selhalo

Angažovanost + loajalita

Firma pokládala loajalitu za známku zapojení. Data ukázala opak: loajální člověk nemusí být angažovaný a angažovaný nemusí být loajální.

Loajalita + produktivita

Firma očekávala, že loajální člověk bude zároveň pracovitý. Měření to nepotvrdilo: vztah loajality a produktivity byl prakticky nulový. Loajalita sama neukazuje denní pracovní elán.

Výsledek pro firmu: nové firemní hodnoty

Firma vyřadila loajalitu, na které dosud stavěla. Na její místo postavila angažovanost a perspektivu růstu. Změnila tím pohled na své lidi: důležité je, jak se zapojují, jaké přinášejí nápady a zda ve firmě vidí budoucnost.

Zjistěte, co skutečně zapojuje vaše lidi.

Inspirujte se výsledky našich klientů na základě dat psychometriky WORKtest®. Měřte pracovní chování, odhalte skutečné rezervy v kultuře a zaměřte rozvoj tam, kde může mít pro vaši firmu největší smysl.

OBJEDNAT VSTUPNÍ AUDIT

www.worktest.cz

Psychodiagnostika a psychometrika WORKtest®

IP Deep HR psychodiagnostika bez možnosti vědomé stylizace | Auditní psychometrie | Výkon, potenciál, kompetence, integrita, rizika a firemní kultura | Nástupnictví | Měřicí přesnost auditních dimenzí až 95,2 % (validizační studie)