Firma měla schopné lidi.

Přesto spolu týmy nedokázaly dobře spolupracovat.

Dopravní společnost s mezinárodním přesahem potřebovala zjistit, kdo firmu táhne, kdo její hodnoty skutečně žije a kteří lidé narušují spolupráci mezi týmy.

Firma získala 30stránkovou analytickou zprávu se strategickými daty pro řízení společnosti a personální strategii. Benchmark propojil DNA firmy s detailními profily hodnot, potenciálu a rizik jednotlivých lidí. **Audit byl zároveň zadán jako podklad pro personální due diligence:** majitel zvažoval prodej společnosti a potřeboval posoudit stabilitu a kvalitu jejích lidských zdrojů.

65	75	26 %
lidí v auditu DNA firmy	kompetencí v benchmarku	aktivní narušitelé kultury

1 Problém a důvod auditu

Mezi týmy se opakovaly konflikty a spolupráce nefungovala tak, jak vedení potřebovalo. **Firma měla schopné lidi, ale neznala skutečný zdroj napětí a konfliktů. Zadání znělo: kde je chyba?** Vedení potřebovalo rozlišit problém spolupráce od kvality samotných lidí.

2 Co potřebovalo vedení zjistit

Rozlišit nositele firemních hodnot, lidi s potenciálem pro sladění a konkrétní narušitele týmové spolupráce. **Kdo hodnoty drží a kdo je svým chováním oslabuje?** Majitel zároveň zvažoval prodej firmy. **Audit měl poskytnout podklad pro personální due diligence** a posouzení stability a kvality lidských zdrojů.

3 Jak probíhalo měření

Psychodiagnostika WORKtest® bez možnosti vědomé stylizace zachytila vnitřní postoje a vzorce chování. Benchmark **65 lidí** vyhodnotil **75 kompetencí**, zaměřil se na **8 hlavních dimenzí** a porovnal je s normou populace. Propojil výkonové předpoklady s hodnotovou kompatibilitou jednotlivců.

4 Co skryl celkový průměr

Souhrnné hodnoty působily funkčně a stabilně. Teprve individuální rozložení ukázalo, že firma není hodnotově homogenní. **26 % lidí se nacházelo v pásmu aktivního narušitele kultury.** Celkový průměr jejich koncentraci zakryl. Mapa jednotlivců ukázala, kde zaměřit práci s konflikty a hodnotovým nesouladem.

5 Řešení, které audit přinesl

Oddělit **40 % nositelů hodnot**, **34 % lidí s potenciálem pro sladění** a **26 % aktivních narušitelů**. Chránit zdravé jádro, rozvíjet střed a s narušiteli pracovat individuálně a s jasnými hranicemi. **Každá skupina potřebuje jiný přístup vedení.**

6 Co to firmě přineslo

Konflikty přestaly být nejasným problémem celého týmu. Vedení získalo konkrétní mapu, koho chránit, koho rozvíjet a s kým pracovat individuálně. **Personální rozhodování dostalo objektivní datový základ.** Audit umožnil zacílit podporu a vymezit odpovědnosti podle skutečné struktury týmu.

Průměr ukazoval stabilní firmu.

Pohled na jednotlivce odkryl zdroj týmového napětí.

Audit proměnil nejasné konflikty v řiditelnou mapu lidí: koho chránit jako nositele hodnot, koho rozvíjet a s kým pracovat individuálně a s jasně nastavenými hranicemi.

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)

Kdo firmu táhne – a kdo narušuje její hodnotový systém

Dva pohledy na stejný tým ukázaly zásadní rozdíl: výkonová kapacita byla kvalitní, ale hodnotová kompatibilita nebyla rovnoměrná. Právě tato kombinace vysvětlila opakované konflikty.

Hodnotová struktura týmu

Skupina	Podíl	Počet
Kompatibilní jádro – nositelé hodnot	40 %	26 lidí
Posilující potenciál – prostor pro sladění	34 %	22 lidí
Aktivní narušitelé firemní kultury	26 %	17 lidí

Výkonová mapa

Budovatelé	6 %
Tažní	26 %
Udržitelný výkon	64 %
Oslabení	4 %

32 % výkonové jádro. Podíly podle upřesnění zadavatelky.

Profil DNA firmy

Agilní firma	64,35 %
Dynamická firma	64,25 %
Inovativní firma	60,93 %
Strukturovaná firma	49,01 %

Zdroj hodnot: benchmarková tabulka DNA firmy.

Klíčové zjištění

Firma neměla problém s nedostatkem schopných lidí.

Měla silné výkonové jádro, ale současně 26 % aktivních narušitelů kultury. Rozhodující byla práce se 34 % lidí v rozvojovém pásmu – právě oni mohli posílit zdravé jádro, nebo se přiklonit k vnitřní opozici.

Doporučení pro vedení

- chránit nositele hodnot a zapojit je do přenosu žádoucího chování
- pracovat individuálně s narušiteli: jasné hranice, role a odpovědnost
- cíleně rozvíjet 34 % posilujícího potenciálu
- zařadit hodnotovou kompatibilitu do náboru a výběru lidí

Zjistěte, kdo vaši firemní kulturu skutečně tvoří.
Inspirujte se výsledky našich klientů. Opřete rozhodování o lidech o data WORKtest®.
Objednejte si u nás 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)