



TÝMOVÝ VÝSTUP

Sample

Manažerský styl

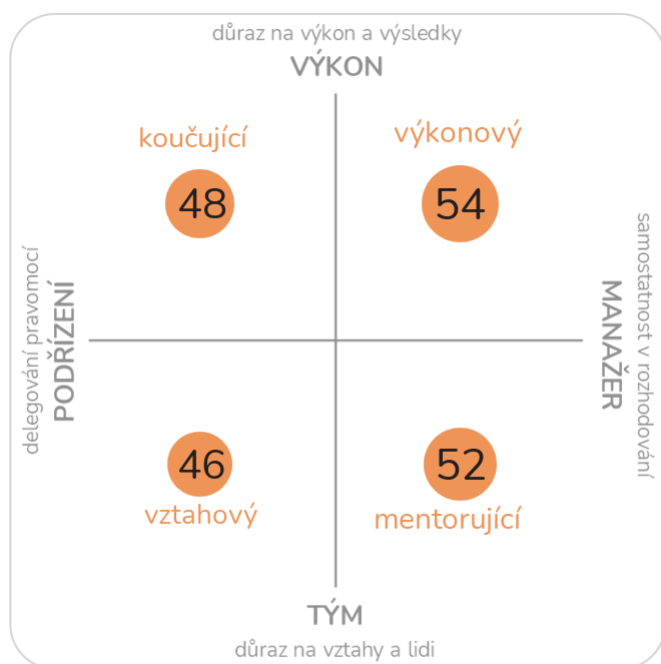
CÍLOVÁ SKUPINA PRO TÝMOVÝ VÝSTUP

ČLENOVÉ SKUPINY:

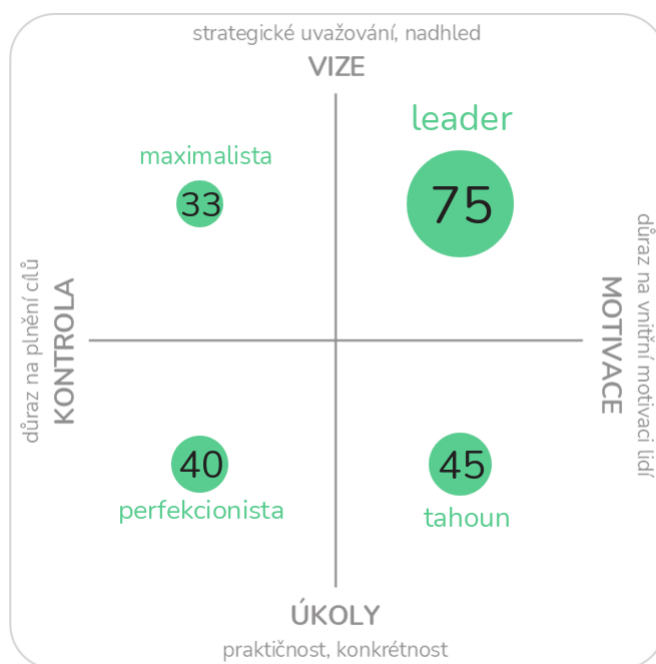
- bill.smith@example.com (Bill Smith)
- jack.white@example.com (Jack White)
- jeremy.johnson@example.com (Jeremy Johnson)
- john.doe@example.com (John Doe)
- susan.black@example.com (Susan Black)
- tina.timberlay@example.com (Tina Timberlay)

ROZLOŽENÍ ZÁKLADNÍCH MANAŽERSKÝCH STYLŮ

ROZHODOVÁNÍ

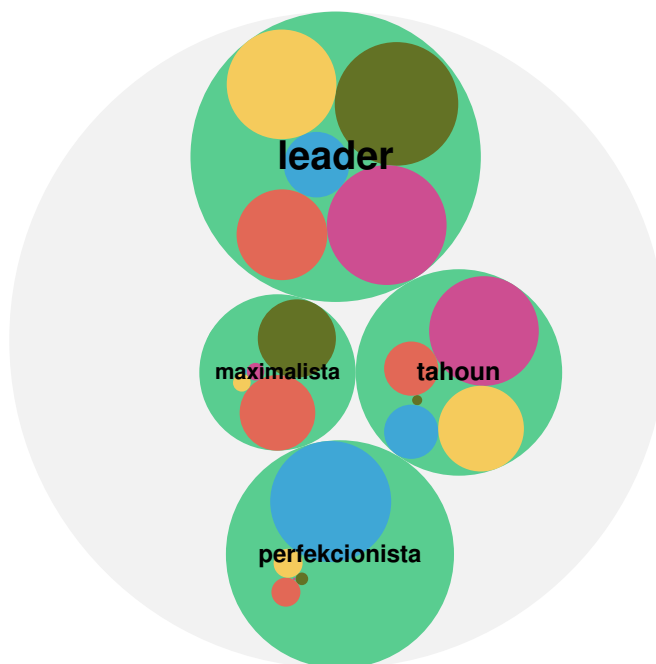
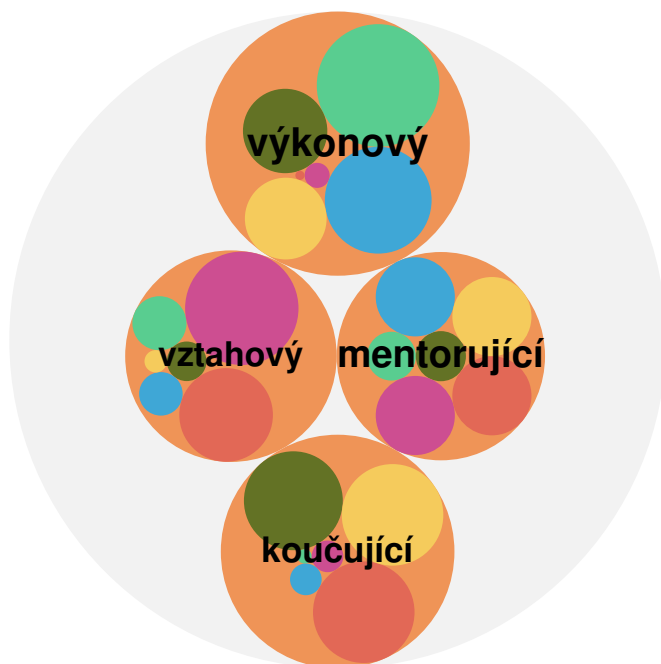


DOSAHOVÁNÍ CÍLŮ



Výsledky jsou v grafu uvedeny v podobě percentilů.

PŘEHLED VÝSLEDKŮ JEDNOTLIVÝCH ČLENŮ TÝMU



POPIS NEJVÝRAZNĚJI PREFEROVANÉHO MANAŽERSKÉHO STYLU

VÝKONOVÝ LEADER (65%)

54 75

Pro preferovaný manažerský styl je typická strategičnost v postupech a schopnost prosadit vize a velké myšlenky. Výkonový leader bývá často silnou, charizmatickou osobností, se schopností snadno a zcela přirozeně si získat autoritu či prestiž. Sám je zpravidla nositelem strategie a vize, tým a kolegy využívá k realizaci svých záměrů. Bývá nekompromisní, tvrdý v jednání, nicméně současně umí druhé strhnout svými myšlenkami. Uvědomuje si sílu motivace a dokáže s ní pracovat jako s efektivním nástrojem. Výkonový leader bývá úspěšný ve větších firmách na vyšších pozicích, kde není kladen tak velký důraz na rozvoj podřízených a péči o tým a kde má prostor realizovat své ambice bez omezení pravomocí a kompetencí. Vyhovují mu samostatní lidé, od druhých hodně očekává a má na ně velké nároky. Přestože vynikající výkon považuje za nezbytný základ úspěchu, cíleně chválí a nešetří na motivaci lidí. Zpravidla je poměrně rychle schopen zaujmout významné pozice ve firmě. Je schopen vést velké týmy a úspěšné firmy. Pro podřízené je často vzorem schopného manažera. Jeho přednosti jsou zejména v rovině makromanagementu. Naopak slabinou může být menší konkrétnost a automatické očekávání, že jeho vize a strategie budou naplněny bez ohledu na reálné možnosti a podmínky. Dalším rizikem je také vytvoření závislosti týmu/firmy na osobnosti manažera, který ovlivňuje veškeré dění, a tým/firma jsou bez něj neakceschopné. Svě podřízené nerozvíjí, nepodporuje zastupitelnost, buduje kult své osobnosti.

VÝHODY

- jasná, silná vize a ambiciózní cíle
- schopnost inspirovat a podnítit k vysokému výkonu
- přesvědčivost, schopnost strhnout, získat si autoritu
- důraz na výsledky a výkonnost jednotlivců

MOŽNÁ RIZIKA

- neochota se zabývat lidmi, rozvíjet je nebo podporovat
- vysoké až nepřiměřené nároky na výkon, tvrdost v jednání
- neochota delegovat pravomoci a zodpovědnosti níže na podřízené

OBLASTI VHODNÉ PRO DALŠÍ ROZVOJ

- Věnovat pozornost potřebám a zájmům podřízených. Při rozhodování více brát v úvahu reálné okolnosti a možnosti podřízených a zajímat se o jejich vstupy, názory a návrhy. Aktivně se angažovat v jejich rozvoji.