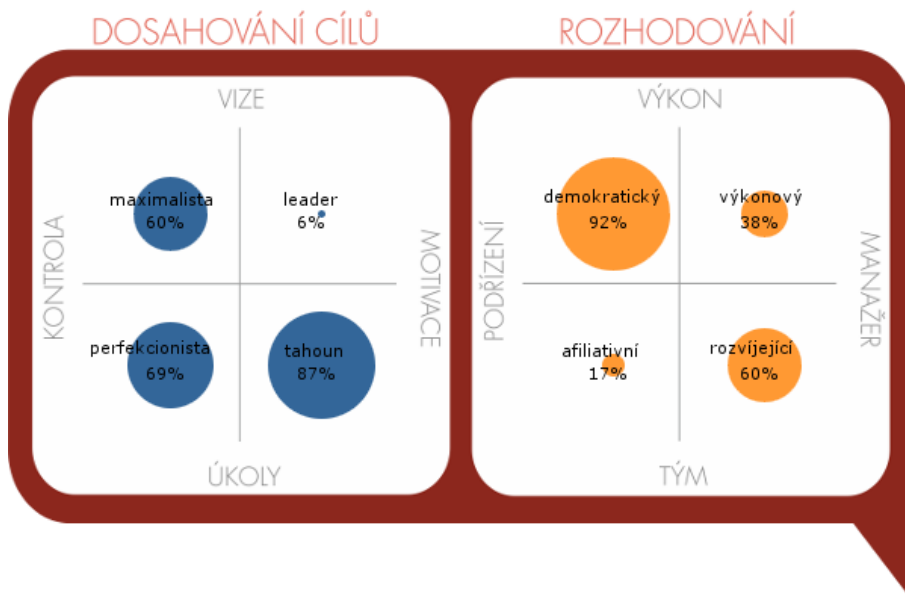


Dostává se Vám do rukou výstup z dotazníku Manažerský styl QUICK, který mapuje uplatňované manažerské styly skrze optiku dosahování cílů a způsobu rozhodování. Styly se mohou prolínat, vyvíjet v čase a v důsledku různých očekávání či firemních kultur. Zpravidla ale preferujeme některé styly častěji, jsou nám bližší než jiné.

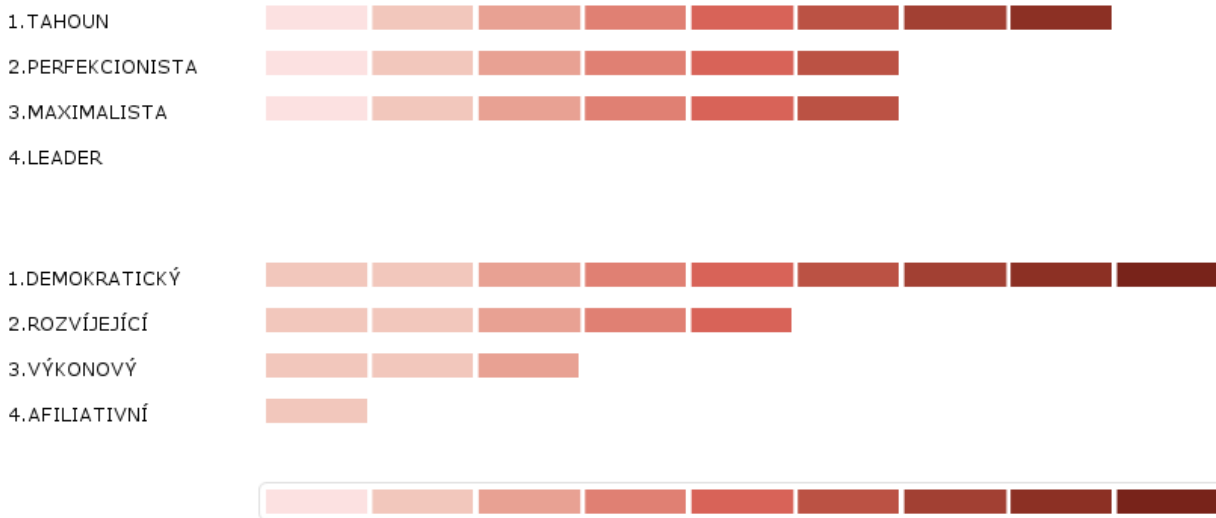
Důležité je, že žádný z manažerských stylů není správný či špatný, lepší či horší. Každý je legitimní a funkční v určitém prostředí, kontextu, pro určitý tým apod. Proto je užitečně výsledky interpretovat s ohledem na situaci a smysl využití.

ROZLOŽENÍ ZÁKLADNÍCH MANAŽERSKÝCH STYLŮ



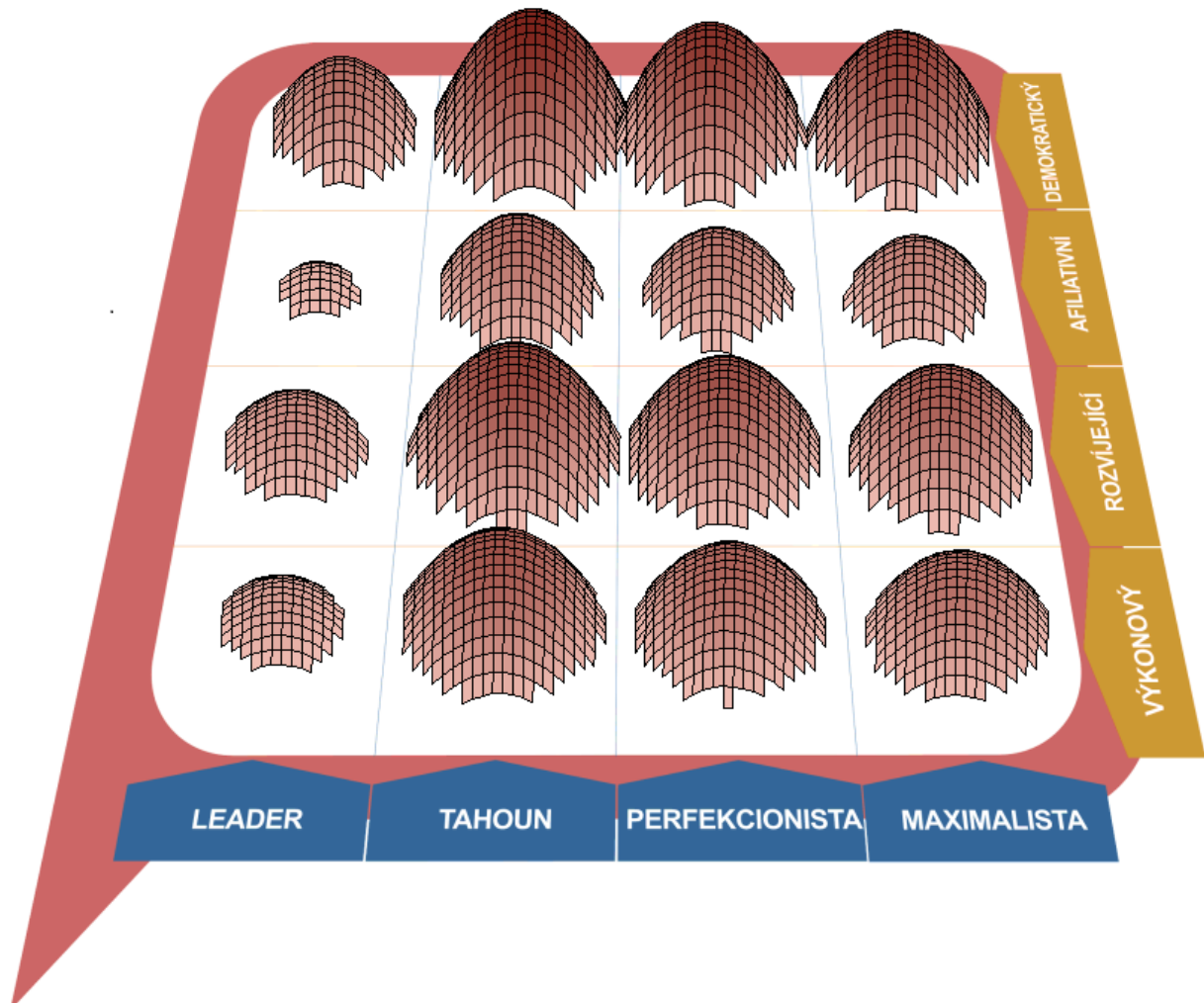
Výsledky jsou v grafu uvedeny v podobě percentilů.

POŘADÍ PREFERENCE ZÁKLADNÍCH MANAŽERSKÝCH STYLŮ



MAPA PREFERENCE KOMBINOVANÝCH MANAŽERSKÝCH STYLŮ

Kombinací čtyř základních manažerských stylů ve dvou oblastech vzniká 16 kombinovaných manažerských stylů.



POPIS NEJVÝRAZNĚJI PREFEROVANÉHO MANAŽERSKÉHO STYLU

DEMOKRATICKÝ - TAHOUN (89.47%)

Pro preferovaný manažerský styl je typická výkonnost a samostatnost celého týmu, kdy manažer vystupuje spíše v roli koordinátora. Demokratický tahoun ponechává velký prostor pro spolurozhodování ze strany podřízených. Svěřuje jim široké kompetence a pravomoci, dává důraz na jejich aktivní spoluúčast při plánování a organizaci. Vyhovují mu čínorodí lidé s vlastním názorem. Při plnění úkolů preferuje a podporuje týmovou práci, přičemž velký důraz klade na sdílení informací, vzájemnou inspiraci a sdílení know how. Velmi důležitá je pro něj motivace podřízených a radost ze splnění cílů. Ačkoli poskytuje velký prostor pro spolurozhodování podřízeným, nezapomíná na cíle a podřízené k nim v rámci týmové i individuální práce důsledně vrací. Komunikuje jasně, srozumitelně, je transparentní. Demokratický tahoun mívá často schopnost přivést podřízené k přijetí vlastní zodpovědnosti a k podnikatelskému duchu, tj. k vnímání firmy jako své vlastní. Díky přirozenému vytváření zastupitelnosti a rozmělnění kompetencí mezi širší tým podporuje samostatné a efektivní fungování týmu nezávisle na fyzické přítomnosti manažera. Demokratický tahoun bývá úspěšný nezávisle na konkrétním prostředí nebo firemní kultuře s výjimkou vysoce strukturovaných a hierarchicky členěných firem. Jeho schopnosti vynikají zejména na pozicích typu projektového manažera nebo tam, kde tým funguje mimo jedno stabilní pracoviště. Rizikem může být malá potřeba kontroly a menší akčnost v krizových situacích, kdy je nutné dávat rychlá a jednoznačná rozhodnutí.

VÝHODY

- srozumitelné zadávání úkolů, organizace práce, orientace na postupy a struktury, využívání pochvaly a motivace
- důraz na výsledky, podpora týmové práce, delegování pravomocí, prostor pro spolurozhodování

MOŽNÁ RIZIKA

- chybějící nadhled a vize, nechť ke kontrole
- malá rozhodnost

OBLASTI VHODNÉ PRO DALŠÍ ROZVOJ

- stanovování priorit, podpora samostatnosti, strategičnost v uvažování, cit pro rizika, důraz na loajalitu
- rozvoj podřízených, předávání zkušeností, podpora a pomoc týmu

DALŠÍ TŘI VÝRAZNĚ PREFEROVANÉ STYLY (NA 2.-4. MÍSTĚ V POŘADÍ PREFERENCÍ)

- | | | | |
|----|--------------|----------------|--------|
| 2. | demokratický | perfekcionista | 80.73% |
| 3. | demokratický | maximalista | 76.3% |
| 4. | rozvíjející | tahoun | 73.05% |

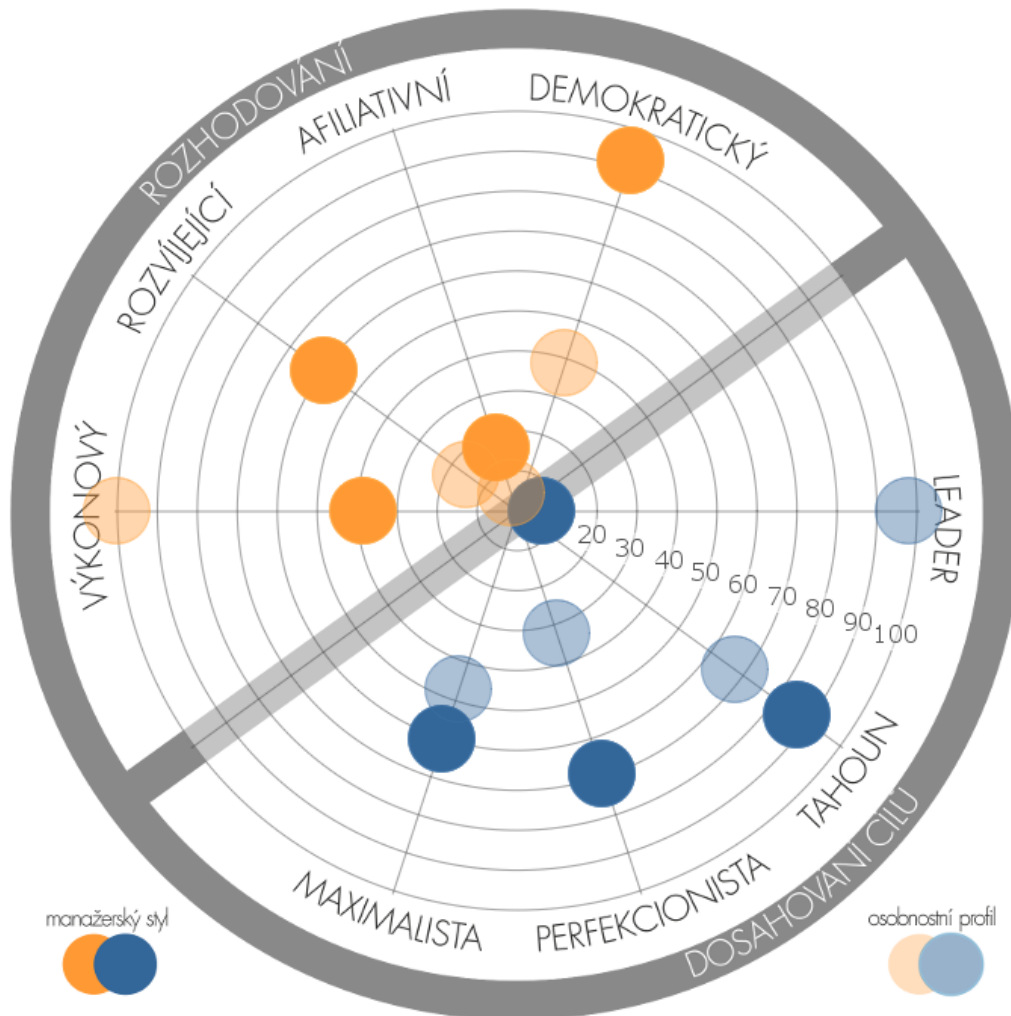
NEJMÉNĚ PREFEROVANÝ MANAŽERSKÝ STYL (NA 16. MÍSTĚ V POŘADÍ PREFERENCÍ)

- | | | | |
|-----|-------------|--------|--------|
| 16. | afiliativní | leader | 11.49% |
|-----|-------------|--------|--------|

Uplatňovaný manažerský styl může nebo nemusí být odrazem našeho přirozeného osobnostního nastavení – proto je výhodné tento dotazník propojovat s výstupy z dotazníku Multifaktorový osobnostní profil. Protože jsou data z obou dotazníků k dispozici, následující část je věnovaná případnému souladu či nesouladu osobnostního nastavení a uplatňovaného manažerského stylu.

MANAŽERSKÝ STYL A OSOBNOSTNÍ PROFIL

Soulad manažerského a osobnostního profilu: 58.47 %



Graf zachycuje srovnání výsledků dotazníku Manažerský styl a výsledků Multifaktorového osobnostního profilu. Skóry dosažené v Multifaktorovém osobnostním profilu jsou transformovány do podoby předpokladů pro manažerské styly dle základních škál společných pro oba dotazníky. Soulad profilů je poté počítán z procentuální shody mezi nimi, tedy na základě jejich blízkosti.

INTERPRETACE SOULADU MANAŽERSKÉHO STYLU A OSOBNOSTNÍHO PROFILU

Výsledky svědčí pro nižší celkový soulad preferovaného manažerského stylu a osobnostních předpokladů.

Celkový soulad preferovaného manažerského stylu s osobnostními předpoklady může dávat základ pro autentické a konzistentní vystupování v roli manažera. Zároveň může také svědčit o určité rezistenci vůči rozvoji manažerských dovedností a stagnaci. Naopak nesoulad pak může svědčit jak pro neautentickou a dlouhodobě neudržitelnou stylizaci v roli manažera, tak i pro schopnost nehlédě na osobnostní limity rozvíjet své manažerské dovednosti. Výsledky je tedy třeba vždy interpretovat v kontextu znalosti firemního prostředí, žádoucího manažerského stylu a doplňujících informací o dotazovaném (zejména pracovní historie, absolvování programů zaměřených na manažerský rozvoj a nároky kladené na danou pozici).

OBLASTI, VE KTERÝCH LZE VZHLEDEM K OSOBNOSTNÍMU PROFILU OČEKÁVAT RYCHLÝ ROZVOJ

Pro tyto oblasti je typické, že osobnostní předpoklady předurčují k danému manažerskému stylu výrazně více, než jak je styl preferován.

- přinášení vize, schopnost nadchnout, přesvědčivost, využití vnitřní motivace, zaměření se na priority
- rychlé rozhodování, autorita, důraz na výkon, jednoznačnost

OBLASTI, VE KTERÝCH MŮŽE BÝT VZHLEDEM K OSOBNOSTNÍMU PROFILU DALŠÍ ROZVOJ MÉNĚ EFEKTIVNÍ

Pro tyto oblasti je typické, že je daný manažerský styl výrazně více preferován, než k tomu předurčují osobnostní předpoklady.

- srozumitelné zadávání úkolů, organizace práce, orientace na postupy a struktury, využívání pochvaly a motivace
- důraz na kvalitu a přesnost, důsledná kontrola, poskytování okamžité zpětné vazby, konkrétní a detailní popis úkolů i postupů
- rozvoj podřízených, předávání zkušeností, podpora a pomoc týmu
- důraz na výsledky, podpora týmové práce, delegování pravomocí, prostor pro spolurozhodování