



online
www.tconline.cz



TÝMOVÝ VÝSTUP

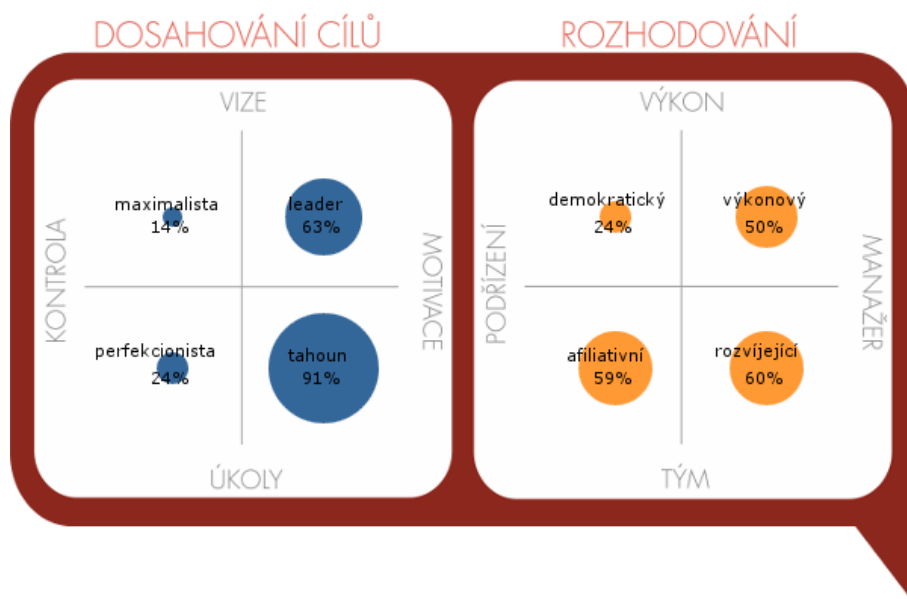
Manažerský styl QUICK

CÍLOVÁ SKUPINA PRO TÝMOVÝ VÝSTUP

ČLENOVÉ SKUPINY:

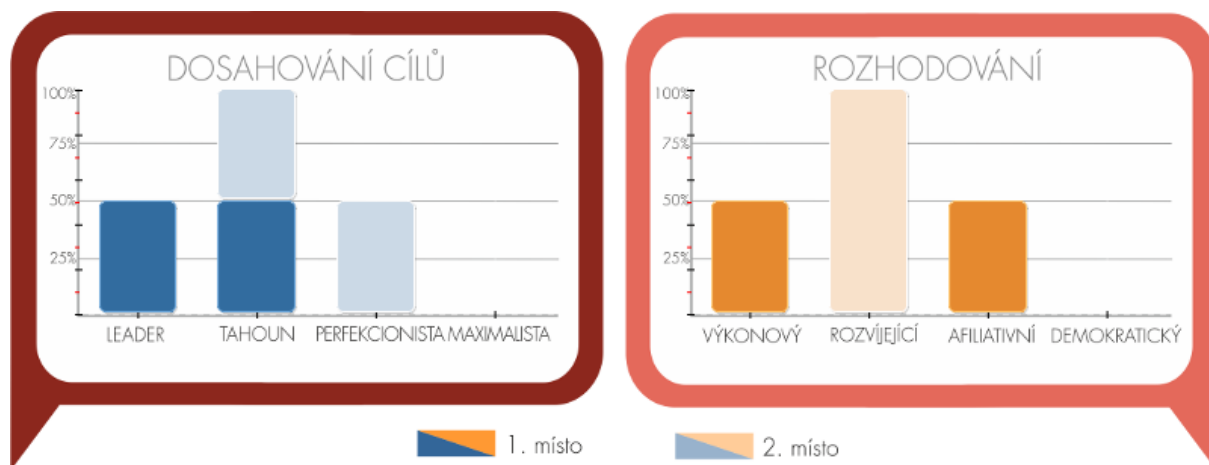
- john.doe@example.com (John Doe)
- tina.timberlay@example.com (Tina Timberlay)

TÝMOVÝ PROFIL



Poznámka: Výsledky jsou v grafy uvedeny v podobě percentilů.

NEJPREFEROVANĚJŠÍ MANAŽERSKÉ STYL V TÝMU



Poznámka: Graf zachycuje zastoupení manažerských stylů preferovaných na 1. až 2. místě u jednotlivých účastníků týmu.

POPIS NEJVÝRAZNĚJI PREFEROVANÉHO MANAŽERSKÉHO STYLU

TAHOUN - ROZVÍJEJÍCÍ (75.41%)

Pro preferovaný manažerský styl je typická schopnost vést a rozvíjet tým směrem k vysoké, až extrémní výkonnosti. Rozvíjející tahoun velmi jasně a pregnantně sděluje, co a jakým způsobem má být realizováno, důsledně rozděluje kompetence a pravomoci a práci organizuje tak, aby vše na sebe navazovalo a nedocházelo k nedorozuměním či prodávám. Současně podřízené rozvíjí, věnuje se jim a pomáhá jim zvládnout veškeré dovednosti a schopnosti nutné k úspěšnému splnění přidělených úkolů. Ve vztahu k týmu využívá cíleně pochvalu, s motivací pracuje jako s účinným nástrojem, dokáže jít příkladem. Je konkrétní, stanovuje přesně definované úkoly a jasně měřitelné cíle. Při jejich plnění podřízené stínuje, poskytuje jim zpětnou vazbu, nabízí radu i vlastní zkušenosti. Svým podřízeným poskytuje prostor pro odborný růst, často úzce spolupracuje s personalisty či manažery lidských zdrojů. Pracuje s plány vzdělávání, obvykle má jasné a konkrétní požadavky, co od kurzů a školení očekává. Současně sám neváhá působit v roli lektora a trenéra. Rozvíjející tahoun bývá velmi úspěšný ve firmách, kde se důsledně sleduje a hodnotí výkon, kde je uplatňováno řízení podle cílů a kde je kladen důraz na odbornost a specifické schopnosti zaměstnanců. Rizikem může být menší zaměření na celkovou strategii a občas ztráta nadhledu. V rámci firmy tak hrozí určitá izolace, chybějící přehled o práci a činnostech jiných útvarů, pocit jedinečnosti a ztráta akčnosti v rámci spolupráce napříč firmou.

VÝHODY	MOŽNÁ RIZIKA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ srozumitelné zadávání úkolů, organizace práce, orientace na postupy a struktury, využívání pochvaly a motivace ▪ rozvoj podřízených, předávání zkušeností, podpora a pomoc týmu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ chybějící nadhled a vize, nechuť ke kontrole ▪ malá akčnost v dosahování cílů

OBLASTI VHODNÉ PRO DALŠÍ ROZVOJ

- stanovování priorit, podpora samostatnosti, strategičnost v uvažování, cit pro rizika, důraz na loajalitu
- důraz na výsledky, podpora týmové práce, delegování pravomocí, prostor pro spolurozhodování