



TÝMOVÝ VÝSTUP

Sample

Manažerský styl

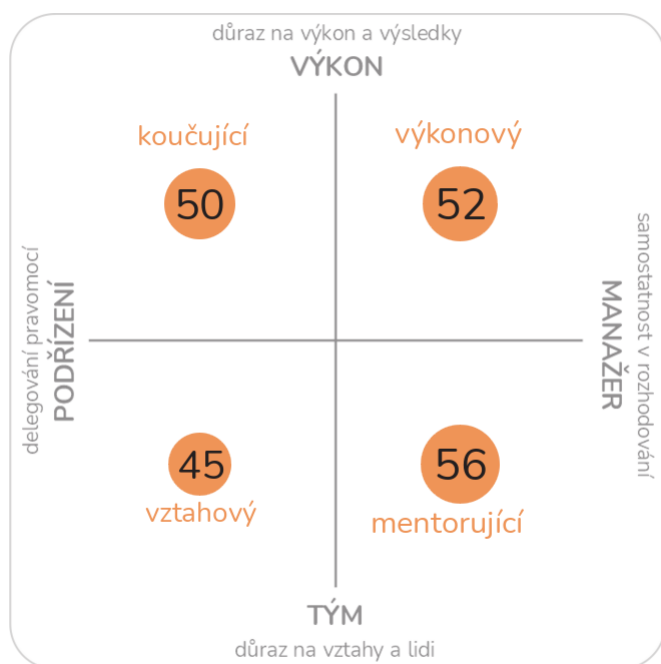
CÍLOVÁ SKUPINA PRO TÝMOVÝ VÝSTUP

ČLENOVÉ SKUPINY:

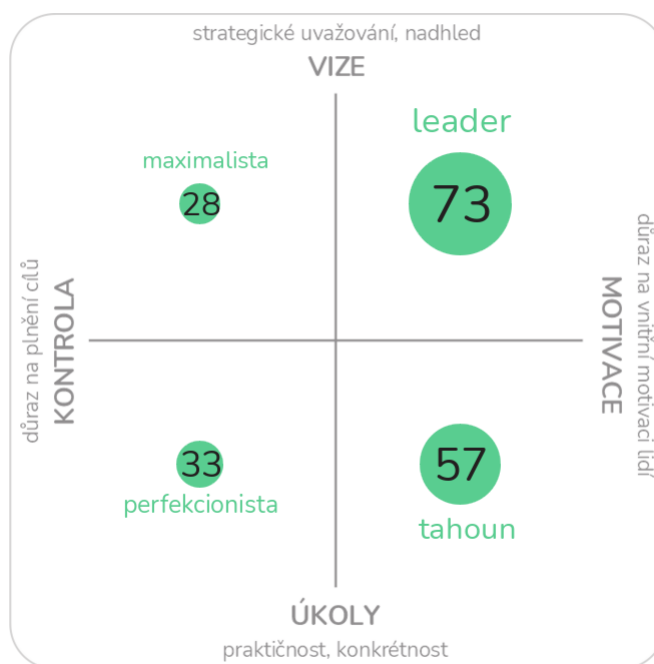
- bill.smith@example.com (Bill Smith)
- jack.white@example.com (Jack White)
- jeremy.johnson@example.com (Jeremy Johnson)
- john.doe@example.com (John Doe)
- susan.black@example.com (Susan Black)
- tina.timberlay@example.com (Tina Timberlay)

ROZLOŽENÍ ZÁKLADNÍCH MANAŽERSKÝCH STYLŮ

ROZHODOVÁNÍ



DOSAHOVÁNÍ CÍLŮ



Výsledky jsou v grafu uvedeny v podobě percentilů.

POPIS NEJVÝRAZNĚJI PREFEROVANÉHO MANAŽERSKÉHO STYLU

MENTORUJÍCÍ LEADER (64%)

56 73

Pro preferovaný manažerský styl je typická schopnost vést a rozvíjet tým směrem k vytyčené strategii a vizi. Mentorující leader klade velký důraz na schopnosti svých podřízených, snaží se je aktivně rozvíjet, předávat jim své zkušenosti a znalosti. Má zpravidla velkou odbornou autoritu a současně je schopen jít podřízeným příkladem a nakazit je svým nadšením a zápal pro věc. Má jasnou představu o tom, co je správné, a snaží se to předat svému týmu. Podřízeným se věnuje, je ochoten jim pomoci nejen radou, ale sám často podřízené trénuje v konkrétních dovednostech a stínuje je při jejich uplatňování. Mentorující leader bývá velice úspěšný tam, kde je kladen velký důraz na specifické znalosti, odbornost a dovednosti. V tomto ohledu zpravidla jeho tým vyniká nad jinými. Zároveň je schopen dát podřízeným jasnou vizi i v situaci, kdy se jejich schopnosti vyrovnají s jeho vlastními. Klade důraz na kariérové plánování, obvykle rád a úzce spolupracuje s personalisty a manažery lidských zdrojů. Záleží mu na vnitřní motivaci a motivovanosti podřízených, uvědomuje si jejich význam pro celkovou úspěšnost firmy. Mentorující leader bývá úspěšnější tam, kde má dostatek prostoru věnovat se podřízeným. Je pro něj důležité rozumět odborné stránce věci. Rizikem tedy bývá přemístění na jinou pozici, kde se nemůže opřít o důkladnou znalost oboru. V takovém případě může jeho entuziasmus a nadšení vyznít naprázdno, je pro něj obtížné nacházet jiné manažerské postupy a celkově zůstává stranou týmu.

VÝHODY

- důraz na rozvoj podřízených a jejich zapojení v tématu
- zápal pro věc, odborná autorita a chuť být mentorem
- snaha tým posouvat a směřovat k tomu být excelentní
- motivace smyslem a sebeuplatněním

MOŽNÁ RIZIKA

- tendence být více odborník než manažer
- limitace vlastním oborem, diskomfort v jiných oblastech
- menší konkrétnost a tím i menší schopnost popsat potřebné postupy

OBLASTI VHODNÉ PRO DALŠÍ ROZVOJ

- Nesnažit se být odborník a vizionář ve všem, na čem tým pracuje. Více se soustředit na praktické vedení lidí a práci s nimi. Méně radit a více se ptát na vlastní postupy.