



TÝMOVÝ VÝSTUP

team

Manažerský styl QUICK

CÍLOVÁ SKUPINA PRO TÝMOVÝ VÝSTUP

ČLENOVÉ SKUPINY:

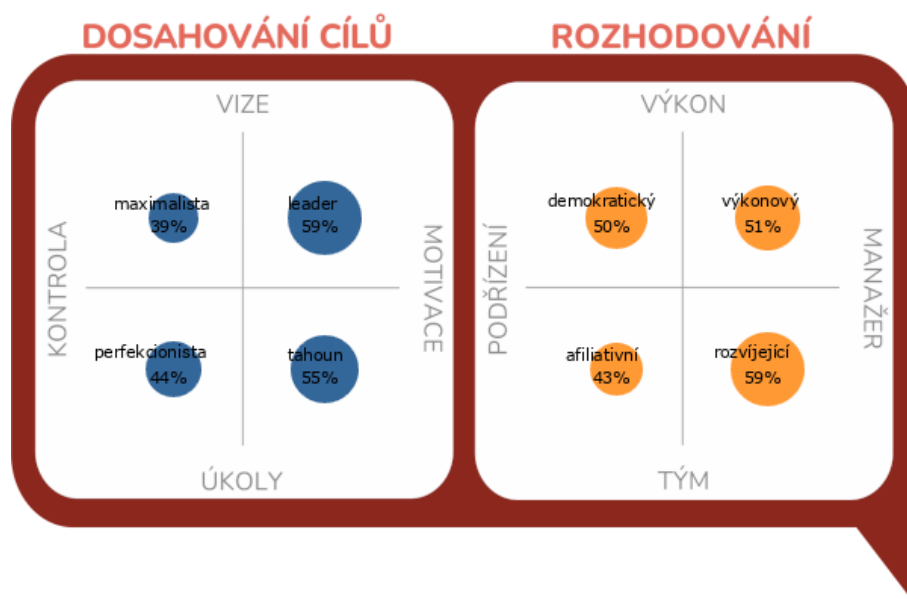
- bill.smith@example.com (Bill Smith)
- jack.white@example.com (Jack White)
- jeremy.johnson@example.com (Jeremy Johnson)
- john.doe@example.com (John Doe)
- mandy@example.com (Mandy Moon)
- mia.brown@example.com (Mia Brown)
- tina.timberlay@example.com (Tina Timberlay)

OSOBY OZNAČENÉ JAKO MANAŽER:

Výsledky osob označených jako manažer se nezapočítávají do celkového průměru týmu.

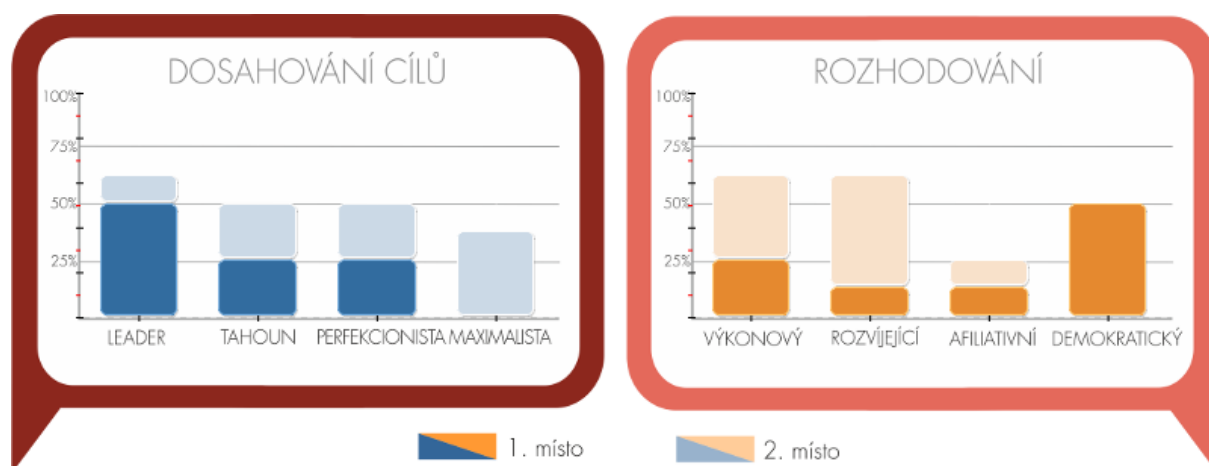
- susan.black@example.com (Susan Black)

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

LEADER - ROZVÍJEJÍCÍ (59.17%)

Pro preferovaný manažerský styl je typická schopnost vést a rozvíjet tým směrem k vytyčené strategii a vizi. Rozvíjející 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 zápallem 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. Rozvíjející 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. Rozvíjející 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

- přinášení vize, schopnost nadchnout, přesvědčivost, využití vnitřní motivace, zaměření se na priority
- rozvoj podřízených, předávání zkušeností, podpora a pomoc týmu

MOŽNÁ RIZIKA

- nekonkrétnost, nechuť ke kontrole, nepraktičnost
- malá akčnost v dosahování cílů

OBLASTI VHODNÉ PRO DALŠÍ ROZVOJ

- důraz na kvalitu a přesnost, důsledná kontrola, poskytování okamžité zpětné vazby, konkrétní a detailní popis úkolů i postupů
- důraz na výsledky, podpora týmové práce, delegování pravomocí, prostor pro spolurozhodování