



TÍMOVÝ VÝSTUP

team

Manažerský štýl QUICK

CIEĽOVÁ SKUPINA PRE TÍMOVÝ VÝSTUP

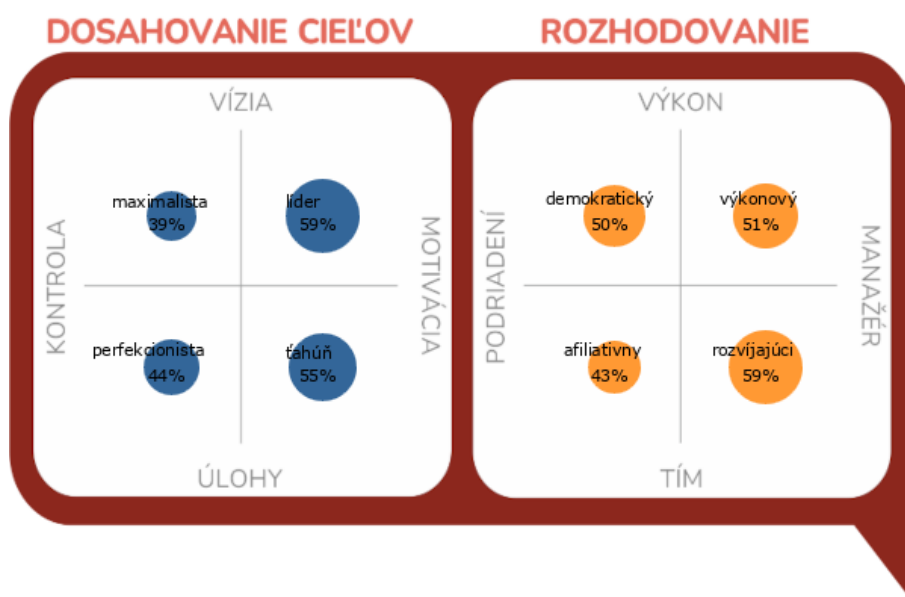
ČLENOVIA SKUPINY:

- 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 AKO MANAŽÉR:

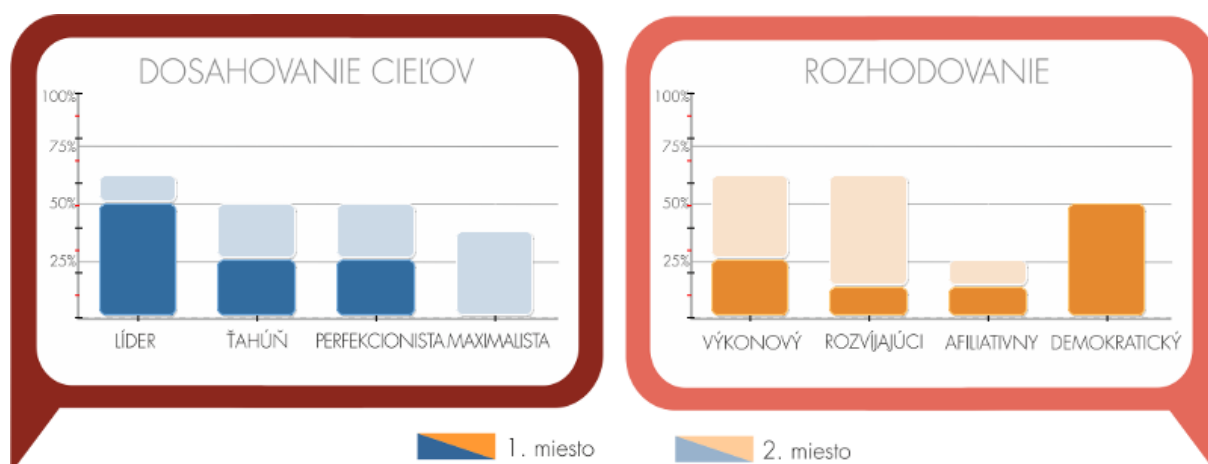
- susan.black@example.com (Susan Black)

TÍMOVÝ PROFIL



Poznámka: Výsledky sú v grafe uvedené v percentiloch

NAJPREFEROVANEJŠIE MANAŽÉRSKE ŠTÝLY



Poznámka: Graf zachytáva zastúpenie manažérskych štýlov preferovaných na 1. až 2. mieste pri jednotlivých účastníkoch tímu

POPIS NAJVÝRAZNEJŠIE PREFEROVANÉHO MANAŽÉRSKEHO ŠTÝLU

LÍDER - ROZVÍJAJÚCI (59.17%)

Pre preferovaný manažérsky štýl je typická schopnosť viesť a rozvíjať tím smerom k vytýčenej stratégii a vízii. Rozvíjajúci líder kladie veľký dôraz na schopnosti svojich podriadených, snaží sa ich aktívne rozvíjať, predávať im svoje skúsenosti a znalosti. Z hľadiska odbornosti má obvykle veľkú autoritu a súčasne je schopný ísť podriadeným príkladom a nakaziť ich svojim nadšením a zápalom pre vec. Má jasnú predstavu o tom, čo je správne, a snaží sa to predať svojmu tímu. Podriadeným sa venuje, je ochotný im pomôcť nielen radou, ale sám často podriadených trénuje v konkrétnych zručnostiach a tieňuje ich pri ich uplatňovaní. Rozvíjajúci líder býva veľmi úspešný tam, kde sa kladie veľký dôraz na špecifické znalosti, odbornosť a zručnosti. V tomto ohľade jeho tím zvyčajne vyniká nad inými. Zároveň je schopný dať podriadeným jasnú víziu v situácii, kedy sa ich schopnosti vyrovnajú jeho vlastným. Kladie dôraz na kariérne plánovanie, obvykle rád a úzko spolupracuje s personalistami a manažermi ľudských zdrojov. Záleží mu na vnútornej motivácii a motivovanosti podriadených, uvedomuje si ich význam pre celkový úspech firmy. Rozvíjajúci leader býva úspešnejší tam, kde má dostatok priestoru venovať sa podriadeným. Je pre neho dôležité rozumieť odbornej stránke veci. Rizikom teda býva premiestnenie na inú pozíciu, kde se nemôže oprieť o dôkladné odborné znalosti. V takom prípade môže jeho entuziasmus a nadšenie vyznieť naprázdno, je pre neho náročné nachádzať iné manažérske postupy a celkovo zostáva mimo tímu.

VÝHODY

- prinášanie vízie, schopnosť nadchnúť, presvedčivosť, využitie vnútornej motivácie, zameranie sa na priority
- rozvoj podriadených, predávanie skúseností, podpora a pomoc podriadeným

MOŽNÉ RIZIKÁ

- nekonkrétnosť, nechť ku kontrole, nepraktickosť
- malá akčnosť v dosahovaní cieľov

OBLASTI VHODNÉ PRE ĎALŠÍ ROZVOJ

- dôraz na kvalitu a presnosť, dôsledná kontrola, poskytovanie okamžitej spätnej väzby, konkrétny a detailný popis úloh aj postupov
- dôraz na výsledky, akcent na tímovú prácu, delegovanie právomocí, priestor na spolurozhodovanie