



VÝSTUPNÍ ZPRÁVA

Manažerský styl

John Doe

john.doe@example.com

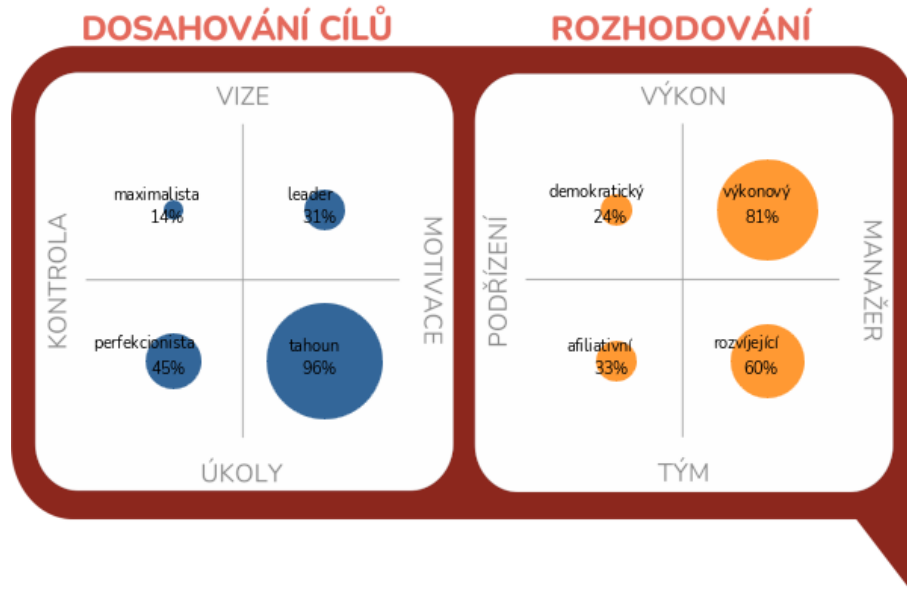
20. května 2016



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 užitečné výsledky interpretovat s ohledem na situaci a smysl využití.

ROZLOŽENÍ ZÁKLADNÍCH MANAŽERSKÝCH STYLŮ



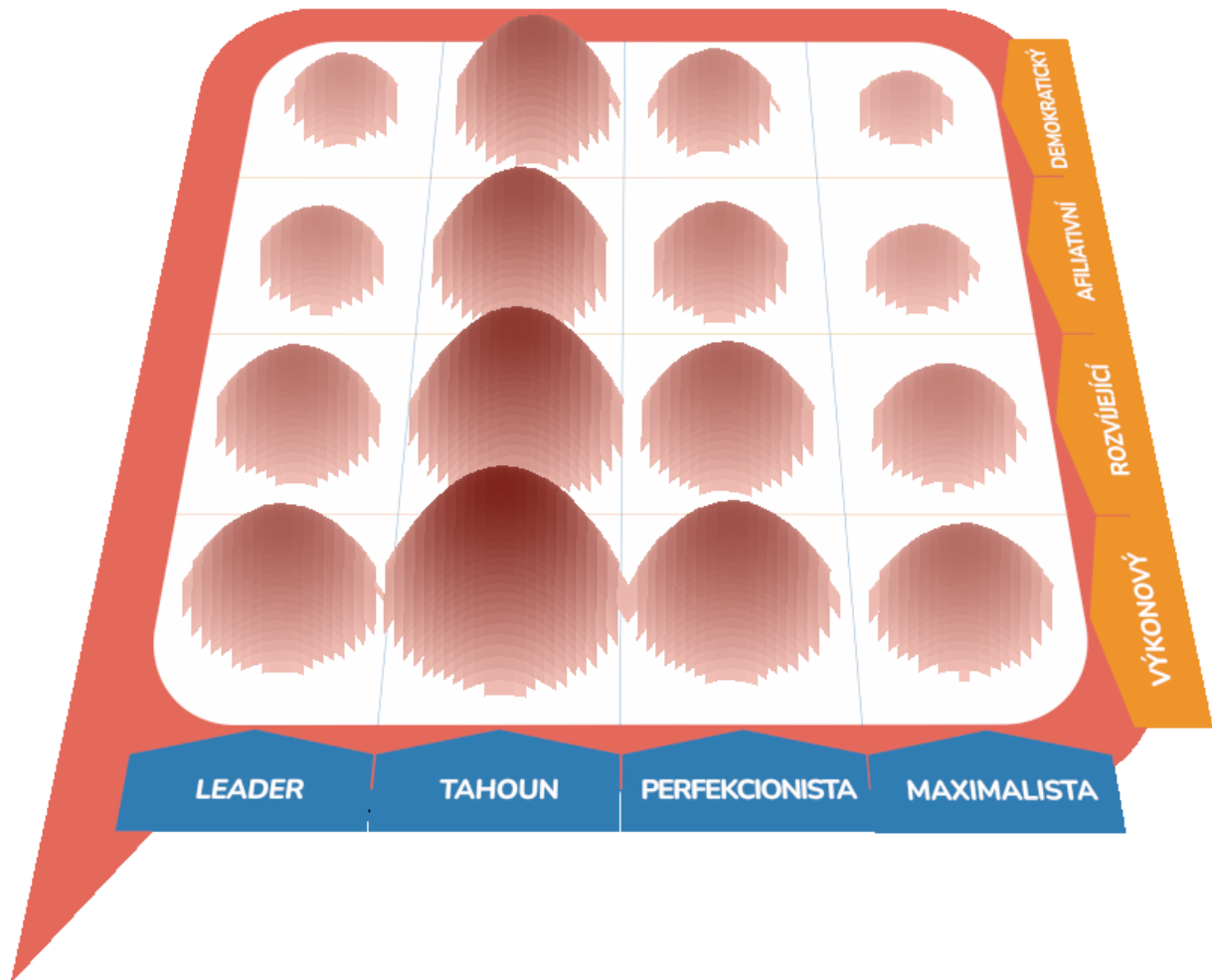
Výsledky jsou v grafu uvedeny v podobě percentilů.

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

VÝKONOVÝ - TAHOUN (88.7%)

Pro preferovaný manažerský styl je typická vysoká, až extrémní výkonnost, vynikající organizace práce týmu i své a schopnost dosahovat nadprůměrných výsledků. Výkonový tahoun velmi jasně a pregnančně 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 prodlevám. Je rozhodný, dokáže rychle reagovat i ve velmi nestandardním prostředí, volí jasné, účinné a srozumitelné postupy. Ve vztahu k týmu využívá cíleně pochvalu, s motivací pracuje jako s účinným nástrojem, dokáže jít příkladem. Na sebe i tým má vysoké nároky, vynikající výkon považuje za nutný a samozřejmý. Je konkrétní, stanovuje přesně definované úkoly a jasné měřitelné cíle. Obvykle je považován za tvrdého, nicméně spravedlivého manažera. Jeho styl práce bývá označován jako cukr a bič. Jeho předností je především velmi dobře zvládnutý mikromanagement. Výkonový tahoun bývá velmi úspěšný ve firmách, kde se důsledně sleduje a hodnotí výkon a kde je uplatňováno řízení podle cílů. Je tím, kdo stanovuje postupy a procesy a zároveň důsledně vyžaduje jejich dodržování. Slabinou je menší akceptace samostatnosti a nezávislosti u podřízených a soustředění rozhodovacích pravomocí na svou osobu. Může se tak stát, že v době nepřítomnosti manažera je tým paralyzován, podřízení nechtějí nebo se obávají překročení vlastních kompetencí a jejich výkonnost klesá.

VÝHODY

- srozumitelné zadávání úkolů, organizace práce, orientace na postupy a struktury, využívání pochvaly a motivace
- rychlé rozhodování, autorita, důraz na výkon, jednoznačnost

MOŽNÁ RIZIKA

- chybějící nadhled a vize, nechuť ke kontrole
- nezájem o podřízené a jejich problémy, tvrdost

OBLASTI VHODNÉ PRO DALŠÍ ROZVOJ

- stanovování priorit, podpora samostatnosti, strategičnost v uvažování, cit pro rizika, důraz na loajalitu
- péče o tým, důraz na dobrou atmosféru a vztahy, zájem o názory podřízených

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

- | | | | |
|----|-------------|----------------|--------|
| 2. | rozvíjející | tahoun | 77.77% |
| 3. | afiliativní | tahoun | 64.3% |
| 4. | výkonový | perfekcionista | 63.36% |

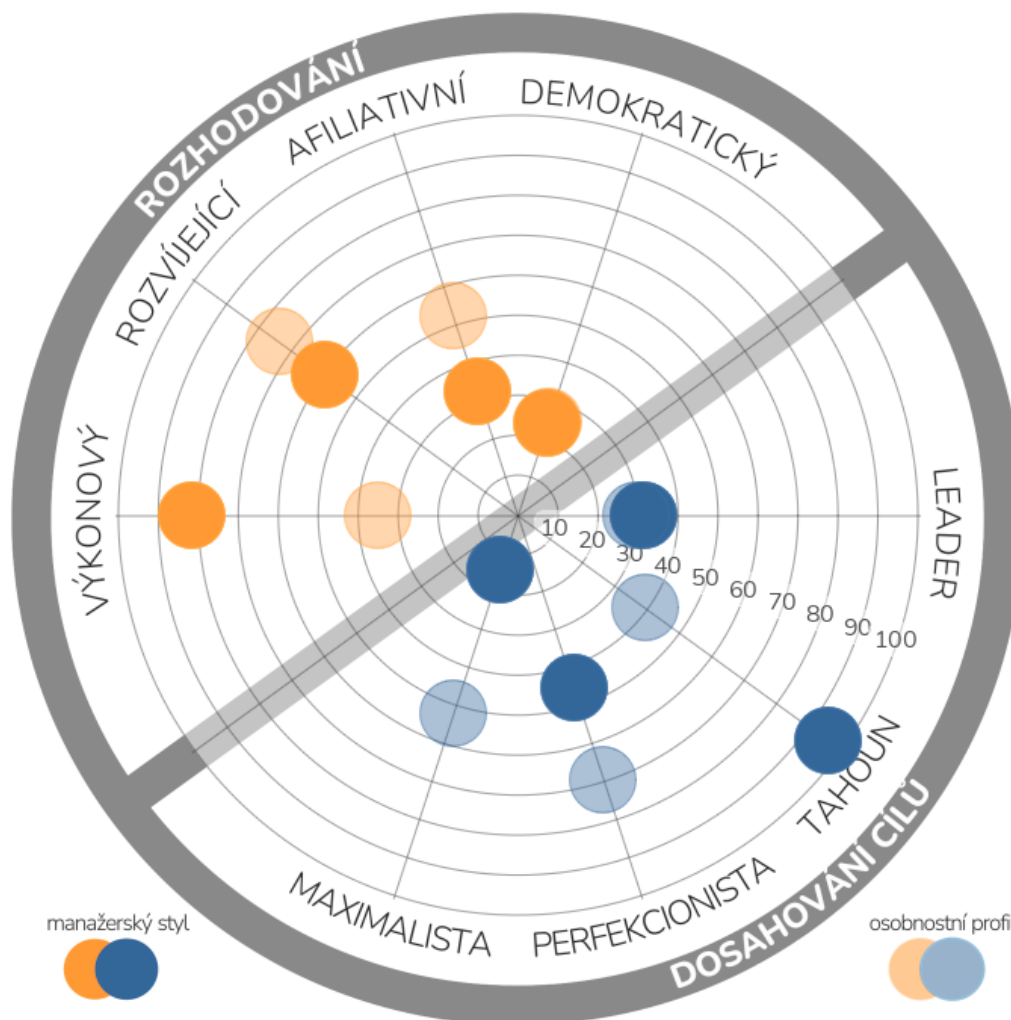
NEJMÉNĚ PREFEROVANÝ MANAŽERSKÝ STYL (NA 16. MÍSTĚ V POŘADÍ PREFERENCÍ)

- | | | | |
|-----|--------------|-------------|-------|
| 16. | demokratický | maximalista | 19.4% |
|-----|--------------|-------------|-------|

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: **75 %**



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 dobrý 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.

- důraz na kvalitu a přesnost, důsledná kontrola, poskytování okamžité zpětné vazby, konkrétní a detailní popis úkolů i postupů
- stanovování priorit, podpora samostatnosti, strategičnost v uvažování, cit pro rizika, důraz na loajalitu
- péče o tým, důraz na dobrou atmosféru a vztahy, zájem o názory podřízených

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
- rychlé rozhodování, autorita, důraz na výkon, jednoznačnost