



# HODNOTY

KLÍČOVÉ HODNOTY A MOTIVÁTORY PRO VEDOUCÍ  
ROLE

---

**Jméno a příjmení:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Datum:** 11.03.2021



# Úvod

---

Zpráva o hodnotách série Lead popisuje vaše klíčové hodnoty a cíle a to, jak mohou ovlivňovat vaši kariéru. Hodnoty jsou velmi důležitou součástí vaší identity – popisují, kým jste, za čím si stojíte a prostředí, ve kterém se vám bude dařit. Hodnoty významně ovlivňují rozhodnutí, která činíte ohledně práce, zábavy a vztahů. Hodnoty vaši kariéru ovlivňují čtyřmi způsoby.

- 1. Motivátory:** Vaše hodnoty jsou vaše klíčové motivátory – ty věci ve vašem životě, které vás motivují. Hodnoty určují vaše aspirace a symbolizují, o co usilujete a čeho chcete dosáhnout. Vaše hodnoty definují, po čem ve své práci a v životě toužíte.
- 2. Soulad:** Vaše hodnoty určují, nakolik budete v souladu s různými druhy organizační kultury. Organizační kultura obvykle odráží hodnoty nejvyššího vedení dané společnosti. Lidé jsou spokojení a výkonní v kultuře, která je v souladu s jejich hodnotami, a jsou ve stresu a nespokojení, když pracují v kultuře definovanou pomocí hodnot, které se od těch jejich vlastních liší.
- 3. Styl a kultura vedení:** Vaše hodnoty odráží to, co považujete za cenné a hodné pozornosti, nebo naopak co nemáte rád a čemu se vyhýbáte. Vaše hodnoty tak definují jak chování, které máte rád a kterého si ceníte, tak chování, které naopak ignorujete nebo nemáte rád. V důsledku toho vaše hodnoty ovlivňují druh kultury, kterou budete jako manažer vytvářet pro své zaměstnance a podřízené.
- 4. Nevědomé předsudky:** Hodnoty ovlivňují rozhodnutí, která činíte – o lidech, projektech, plánech a strategiích. Filtrují vnímání zkušenosti, zejména pokud jde o to, co je žádoucí a nežádoucí, dobré nebo špatné. Hodnoty obvykle působí mimo vědomé vnímání a přesto zkreslují myšlení a ovlivňují chování.

## Způsob, jak použít tyto informace

Při čtení této zprávy můžete zjistit, že vaše hodnoty nejsou v souladu s vaším povoláním nebo s požadavky, které na vás klade vaše role ve stávající organizaci. Kromě toho vaše běžné každodenní chování nemusí napomáhat dosažení vašich kariérních cílů a někdy se jim může dokonce přímo stavět do cesty. Pokud vaše hodnoty nejsou v souladu s vaším zaměstnáním nebo organizací, neměl byste se pokoušet je změnit. Tím, že si své hodnoty a nevědomé předsudky začnete uvědomovat, můžete začít měnit své chování tak, abyste pro sebe i pro tým vytvořil lepší pracovní podmínky.

Tato zpráva je založena na vašich výsledcích v Inventáři motivů, hodnot a preferencí (MVPI). Zpráva popisuje vaše klíčové motivační faktory, druh kultury, kterou budete vytvářet jako nadřízený, organizační kultury, které budete preferovat (nebo kterým byste se měl snažit vyhnout), faktory, které mohou nevědomě zkreslit vaše rozhodování, a možné strategie, jak minimalizovat vaše předsudky a jak optimalizovat váš výkon ve vedoucí pozici.





## Způsob, jak použít tyto informace

Na dalších dvou stranách naleznete definice deseti škál dotazníku MVPI a také grafické znázornění profilu vašich hodnot. Poté následuje zpráva, která popisuje význam a důsledky vašeho skóru v každé ze škál napříč výše popsanými dimenzemi. Na konci zprávy jsou shrnuta rozvojová doporučení založená na vašich hodnotách, která vám mohou pomoci zvýšit vaši efektivitu ve vedoucí pozici. Skóry mezi 65. a 100. percentilem jsou považovány za vysoké a představují cíle, o jejichž dosažení každý den usilujete. Čím vyšší je dosažený skór, tím důležitější roli hraje daná hodnota nebo motivační faktor ve vaší práci a v osobním životě. Skóry mezi 36. a 64. percentilem jsou průměrné a představují hodnoty, které pro vás mají nejednoznačnou důležitost. V této skupině můžete nalézt buď hodnoty, které vám v životě přinášejí určité potěšení, nebo naopak hodnoty, které jsou vám tak trochu lhostejné. Skóry mezi 0 a 35. percentilem jsou považovány za nízké a představují hodnoty, které pro vás nejsou klíčovými motivačními faktory. Čím nižší je váš skór v některé z dimenzí této zprávy, tím je pravděpodobnější, že je vám daná hodnota lhostejná.

### **Vysoké i nízké skóry na každé ze škál mají důležité důsledky pro zaměstnání.**

Informace v této zprávě vám pomohou lépe porozumět sám sobě a tendencím, které jsou důsledkem vašich hodnot. Vyzbrojen těmito informacemi můžete lépe využít své silné stránky a minimalizovat své taktické chyby a omyly. Díky nim si také můžete více uvědomovat kulturu, kterou vytváříte, a použít tyto informace k úspěšnějším interakcím s ostatními ve vaší organizaci. V konkurenčním obchodním prostředí jsou znalost sebe sama a efektivní seberegulace významnou předností, která vám pomůže stát se úspěšnějším vedoucím.

# Definice

---

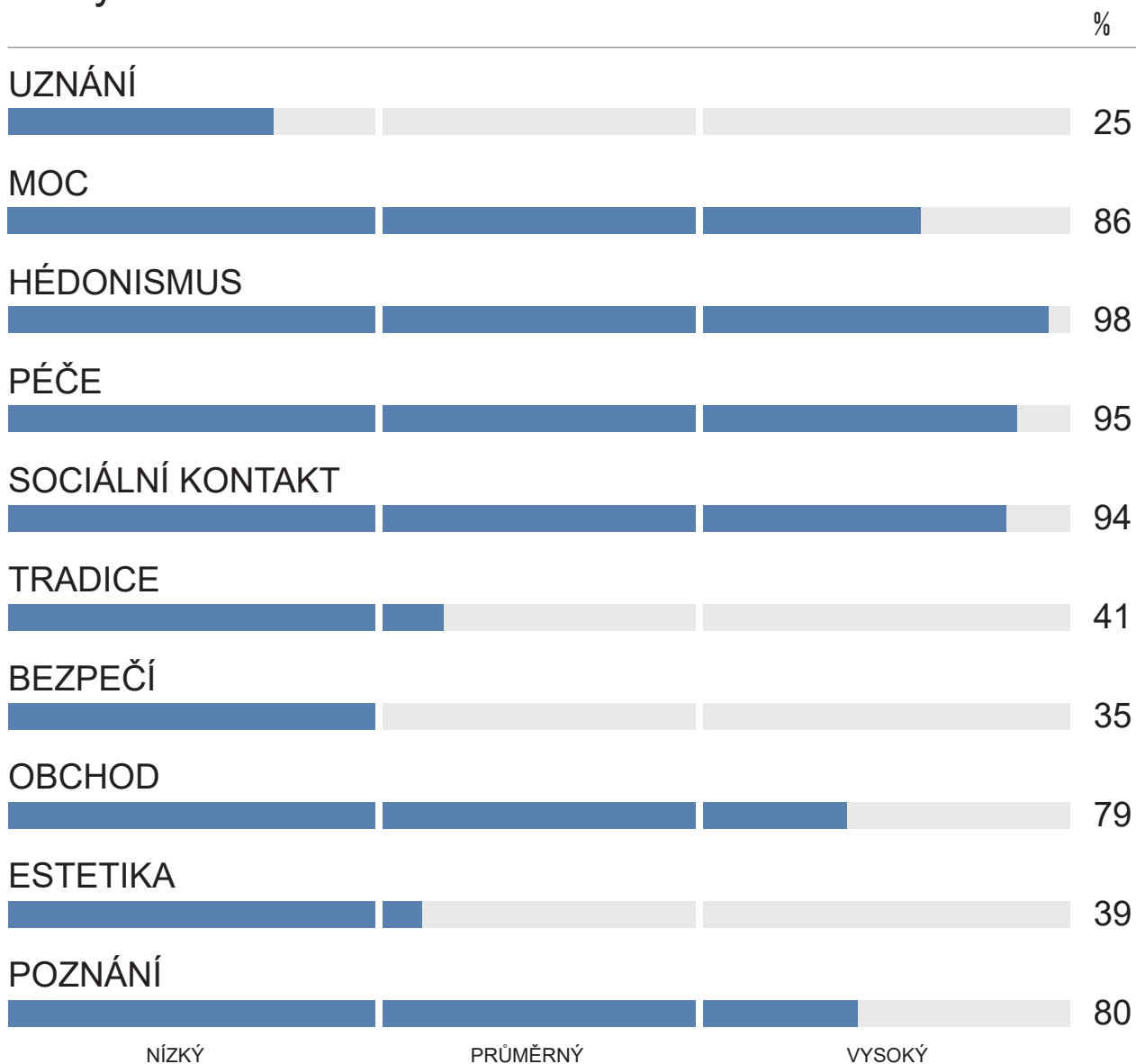
Zpráva o hodnotách je založena na vámi dosažených skórech v deseti škálách dotazníku MVPI. Těchto deset škál je definováno níže.

<b>UZNÁNÍ</b>	<i>Lhostejný ke zviditelnění se vs. toužící po povšimnutí</i> Vyhledávání slávy, ocenění a uznání. Lidé s nízkými skóre se nezajímají o oficiální pozornost, lidé s vysokými skóre pozornost vyhledávají.
<b>MOC</b>	<i>Lhostejný k úspěchu/soutěžení vs. chce být vnímán jako vlivný</i> Motivace dosahovat výsledků, ovládat zdroje a získat odpovědnost. Lidé s nízkými skóre jsou ochotni následovat ostatní, lidé s vysokými skóre chtějí převzít zodpovědnost a mít vliv na ostatní.
<b>HÉDONISMUS</b>	<i>Vážný a disciplinovaný vs. vyhledávající zábavu a potěšení</i> Potřeba různorodosti, potěšení a zábavy na pracovišti. Lidé s nízkými skóre jsou zdrženliví a disciplinovaní, lidé s vysokými skóre mají rádi zábavu a chtějí, aby je práce bavila.
<b>PÉČE</b>	<i>Oceňující svépomoc a soběstačnost vs. toužící pomáhat druhým</i> Potřeba pomáhat lidem, kteří mají potíže nebo jsou v nouzi. Lidé s nízkými skóre věří ve spoléhání se na sebe samé, lidé s vysokými skóre nesobecky pomáhají druhým.
<b>SOCIÁLNÍ KONTAKT</b>	<i>Nezávislý vs. toužící po sociálním kontaktu</i> Vyhledávání příležitostí k budování sociálních sítí a kontaktů a ke spolupráci s druhými lidmi. Lidé s nízkými skóre dávají přednost samostatné práci, lidé s vysokými skóre vyhledávají interakci a je pro ně důležité přijetí jejich sociálním okolím.
<b>TRADICE</b>	<i>Oceňující pokrok a změnu vs. oceňující historii a konvence</i> Respektování struktury, pravidel a autority. Lidé s nízkými skóre zpochybňují status quo a jsou otevření ke změnám, lidé s vysokými skóre respektují hierarchii, autoritu a tradiční zvyky minulosti.
<b>BEZPEČÍ</b>	<i>Tolerující riziko vs. vyhýbající se riziku</i> Potřeba stability, struktury a řádu. Lidé s nízkými skóre se snadno vyrovnávají s nejistotou a rizikem, lidé s vysokými skóre si cení jednoznačnosti a předvídatelnosti.
<b>OBCHOD</b>	<i>Lhostejný vůči finančním záležitostem vs. zaměřený na obchodní výsledky</i> Vyhledávání bohatství a finančního úspěchu. Lidé s nízkými skóre mají nízké finanční aspirace, lidé s vysokými skóre věnují velkou pozornost finančním záležitostem.
<b>ESTETIKA</b>	<i>Praktický vs. kreativní</i> Vytváření produktů se zaměřením na inovaci, styl a vzhled. Lidé s nízkými skóre se starají o funkčnost, lidé s vysokými skóre se starají o kreativní sebevyjádření a vzhled a pocit ze své práce.
<b>POZNÁNÍ</b>	<i>Intuitivní vs. analytický</i> Preferování racionálního a objektivního přístupu k rozhodování. Lidé s nízkými skóre preferují rychlá, intuitivní rozhodnutí, lidé s vysokými skóre preferují promyšlená, na datech založená rozhodnutí.



# PROFIL HODNOT

## Škály

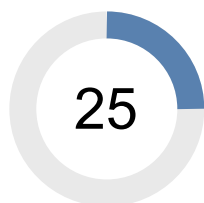




# UZNÁNÍ

Vyhledávání slávy, ocenění a uznání.

---



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- vyhýbat se situacím, kdy byste musel být v centru pozornosti
  - být o samotě, abyste mohl pokračovat ve své práci
  - vyhledávat ticho a klid ve svém pracovním prostředí
  - být „tichým spolupracovníkem“
  - být okolím vnímán jako skromný a nenáročný
- 

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- jsou klidná a uspořádaná
- umožňují lidem pracovat samostatně a nezávisle na druhých
- vyžadují omezené množství týmových interakcí a méně týmové práce
- zamezují výrazným a hlasitým projevům

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- veřejně vyzdvihují úsilí jednotlivce
  - podporují předvádění se a chlubení
- 

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- být klidná, zdrženlivá ve svém vnějším projevu a relativně mírumilovná
  - cenit si lidí, kteří pracují a nijak nevyčívají
  - minimalizovat zbytečná setkání a interakce s druhými
  - méně chválit a oceňovat pouze výjimečné výkony
  - předpokládat, že lidé pracují především kvůli svému dobrému pocitu z kvalitně odvedené práce
- 

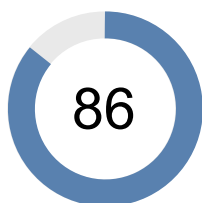
## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- nemusíte si všimnout, když ostatní chtějí a potřebují vaši pozornost
- můžete předpokládat, že ostatní vědí, co si myslíte, a proto máte tendenci nekomunikovat
- můžete činit rozhodnutí, aniž byste zvážil potřebu druhých po uznání
- máte sklon si myslet, že veřejné ocenění výkonu je pouze plýtvání časem
- máte sklon preferovat spíše formální situace, kde se člověk chová podle jasných pravidel, než situace, kde se člověk může chovat spontánně

# MOC

Motivace dosahovat výsledků, ovládat zdroje a získat odpovědnost



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- mít vliv a dotahovat věci do konce
- být známý pro své úspěchy
- zanechat za sebou trvalý odkaz
- řídit významné projekty
- mít svobodu ve svém jednání

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- oceňují lidi, kteří jsou odvážní a soutěživí
- oceňují výsledky spojené s příležitostmi pro další pokrok
- dávají lidem prostor a prostředky k dosahování výsledků
- povzbuzují iniciativu jednotlivců

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- nedokážou ocenit úspěch jednotlivců
- oceňují zaměstnance s nízkou produktivitou

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- klást důraz na produktivitu a usilovat o výsledky
- soustředit se na způsoby, jak porazit konkurenci
- oslavovat vítěze a vítězství
- zakládat odměny a povyšování na zásluhách, nikoli na politikaření
- cenit si inovací a kreativního řešení problémů

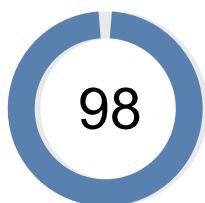
## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- máte často tendenci podceňovat konkurenci
- můžete mít sklon si nepřiznávat možnost selhání
- máte tendenci preferovat soutěživost před spoluprací
- můžete nedostatečně sdílet zásluhy za úspěch se svými podřízenými nebo členy svého týmu
- mohou být pro vás lákavé obchodní příležitosti zahrnující značnou míru rizika

# HÉDONISMUS

Potřeba různorodosti, potěšení a zábavy na pracovišti



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- užívat si života a práce
- trávit čas se zajímavými lidmi
- inovovat a vytvářet nová řešení
- tvrdě pracovat a potom stejně intenzivně slavit
- objevovat nová místa a nové zážitky

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- mají ráda zábavu a jsou neformální
- nemají potíže s nejednoznačností nebo se zmatkem
- podporují tvrdou práci a stejně intenzivní oslavy
- poskytují příležitosti k cestování a zábavě

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- jsou příliš formální
- kladou důraz spíše na standardní postupy než na výsledky

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- být neformální a otevřená
- brát stejně vážně práci i zábavu
- být flexibilní ohledně různých koncepcí, postupů a předpisů
- klást důraz spíše na výsledky než na metody
- být mírně neuctivá a testovat hranice

## Nevědomé předsudky

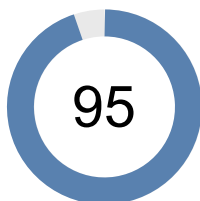
Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- máte sklon tolerovat drobné nedodržování pravidel
- můžete oceňovat změnu pro samotnou změnu
- můžete mít v menší oblibě ty zaměstnance, kteří vypadají, že se nebaví
- máte sklon činit spontánní a oportunistická rozhodnutí
- máte tendenci snadno a rychle přijímat vše nové a nezvyklé



# PÉČE

Potřeba pomáhat lidem, kteří mají potíže nebo jsou v nouzi



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- naplňovat spíše potřeby druhých lidí než zvyšovat zisky
- zlepšovat morálku a pohodu druhých lidí
- činit dobro pro druhé
- vytvářet harmonické vztahy mezi zaměstnanci
- motivovat své zaměstnance, aby sdíleli váš smysl pro sociální odpovědnost

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- pečují a starají se o zaměstnance
- mají nějaký program v oblasti služeb veřejnosti
- podporují dobrovolnictví
- jednají s druhými lidmi s respektem

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- budí dojem, že si více cení zisku než lidí
- umožňují výskyt konfrontace a hrubého chování

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- zdůrazňovat respekt a úctu
- naplňovat potřeby jednotlivců
- být demokratická a vyžadovat vyjádření všech zaměstnanců
- být citlivá ve věcech rovnosti a spravedlnosti
- maximalizovat angažovanost a morálku zaměstnanců

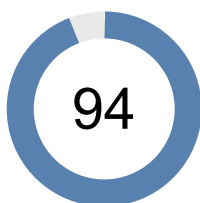
## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- můžete klást větší důraz na pohodu a spokojenost jednotlivce než na produktivitu
- máte tendenci věřit tomu, že harmonické vztahy jsou důležitější než produktivita
- máte tendenci podceňovat samostatnost a soběstačnost vašich zaměstnanců
- můžete se snažit o podporu sociální spravedlnosti v rámci organizace
- máte tendenci činit rozhodnutí spíše na základě svých pocitů než na základě finančních ukazatelů

# SOCIÁLNÍ KONTAKT

Vyhledávání příležitostí k budování sociálních sítí a kontaktů a ke spolupráci s druhými lidmi



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- maximalizovat počet interakcí s druhými lidmi
- pracovat jako součást skupiny nebo se účastnit týmových projektů
- zažívat různorodost a novost ve své práci
- vyhledávat souhlas a přijetí od svého sociálního okolí
- udržovat si širokou síť obchodních kontaktů

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- při realizaci úkolů spoléhají na pracovní týmy
- vyžadují mnoho interakcí s lidmi mimo skupinu
- vyžadují častá setkání a veřejné diskuze
- oceňují spíše úspěch skupiny než úspěch jednotlivců

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- znemožňují osobní komunikaci tváří v tvář
- vyžadují práci o samotě

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- být týmová a s flexibilními pravidly a rolemi
- být charakteristická značným množstvím setkání a příležitostí k sociálním interakcím
- umožňovat spontánní a flexibilní plánování
- být příznivě nakloněna komunikaci a poskytování zpětné vazby
- odrazovat od individuální práce

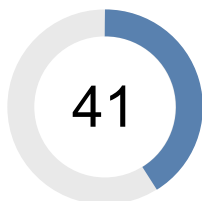
## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- můžete preferovat, aby lidé pracovali společně a v týmech
- můžete podporovat skupinové řešení problémů
- můžete zaměřovat aktivitu (např. setkání a rozhovory) s produktivitou
- můžete být důležitým katalyzátorem, který zprostředkovává spolupráci mezi různými lidmi
- máte tendenci věřit, že sociální interakce zvyšuje produktivitu

# TRADICE

Respektování struktury, pravidel a autority.



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- zpochybňovat konvence a autoritu
- minimalizovat vnější kontrolu a řízení
- vyhledávat novost, změnu a možnost objevování
- vytvářet nová řešení problémů
- vykonávat méně obvyklý typ pracovních činností a sledovat netradiční kariérní dráhu

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- jsou demokratická a konzultativní
- zpochybňují, inovují a experimentují
- tolerují různorodost
- povzbuzují iniciativu

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- jsou poznamenána autoritářským řízením
- jednájí se zaměstnanci jako s postradatelným zbožím

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- být uvolněná a neformální
- povzbuzovat spontánnost, otevřenost a iniciativu
- oceňovat nové nápady
- vyhledávat zajímavé a nové projekty
- předávat zaměstnancům pravomoci

## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

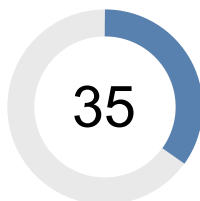
- máte tendenci zpochybňovat autoritu
- můžete se cítit nepříjemně, když máte nastavit očekávání ohledně výkonu druhých
- máte tendenci zabývat se hledáním, jak věci dělat jinak a novým způsobem
- můžete činit rozhodnutí, která podporují autonomii a řízení sebe sama
- můžete činit rozhodnutí, která omezují hierarchické rozdíly



# BEZPEČÍ

Potřeba stability, struktury a řádu.

---



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- hledat v životě nové výzvy
  - mít nové zážitky
  - být známý díky svému podstupování rizika
  - prozkoumávat nové nápady a nové způsoby, jak dělat věci jinak
  - testovat hranice možností
- 

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- činí rozhodnutí, příliš se neohlíží a pokračují dále
- jsou zábavná, vzrušující a někdy mírně za hranic nastavených pravidel
- hledají zaměstnance, kteří rádi podstupují riziko a vyhledávají výzvy
- podporují spontánní rozhodování

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- jsou rutinní a zaměřená na dodržování nastavených pracovních postupů
  - odrazují od inovací a podstupování rizika
- 

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- být experimentální, živá a energická
  - oceňovat experimentování a podstupování rizika
  - být flexibilní, rychlá a svižná
  - být orientovaná na akci
  - být individualistická a obchodnický orientovaná
- 

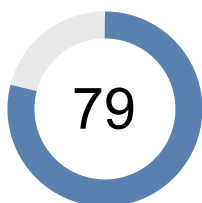
## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- můžete vidět samotnou změnu jako odpověď na všechny problémy
  - můžete činit rozhodnutí více na základě instinktu než na základě faktů
  - můžete si intuitivně vybírat mezi různými akcemi a projekty na základě jejich zajímavosti a přitažlivosti
  - zřejmě nemáte příliš v oblibě opatrné a defenzivní rozhodování
  - můžete interpretovat data spíše kreativním a méně doslovným způsobem
-

# OBCHOD

Vyhledávání bohatství a finančního úspěchu.



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- dosahovat bohatství a slávy
- navyšovat své odměny a celkové bohatství
- získávat moc a vliv
- vítězit a porážet konkurenci
- být významný a zanechat za sebou nějaký odkaz

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- poskytují hmotné odměny za podaný výkon
- používají objektivní ukazatele k hodnocení výkonnosti
- kladou důraz na soutěžení
- mají vysoké nároky a aspirace

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- nedokážou definovat úspěch
- zakládají odměňování na senioritě a nikoli na výkonu

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- cenit si finanční předvídavosti a analýzy nákladů a přínosů
- být vnímavá k ohrožením ze strany konkurence
- průběžně hodnotit produktivitu a výkonnost zaměstnanců
- netolerovat tendenci podléhat uspokojení a „usínat na vavřínech“
- řídit se pocitem naléhavosti

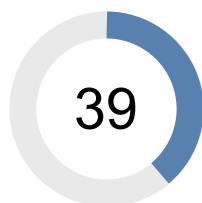
## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- můžete vnímat druhé jako konkurenci
- máte sklon vnímat zaměstnance jako nástroj pro dosažení vašeho vlastního úspěchu
- můžete podceňovat závažnost problémů nebo hrozeb
- můžete neustále pátrat po konkurenční výhodě
- můžete mít odmítavý postoj ke známkám sentimentu a útlocitnosti

# ESTETIKA

Zaměření na inovaci, styl a vzhled.



## Motivátory

**Máte tendenci být motivován potřebou:**

- rozhodovat se na základě zjištěných faktů
- přicházet s praktickými a fungujícími řešeními
- přenášet neurčité a nekonkrétní nápady do praktické skutečnosti
- vyhýbat se tomu, že byste se zdál být slabý a nerozhodný
- klást větší důraz na obsah než na styl

## Soulad

**Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:**

- mají jasně nastavené postupy a jsou dobře organizovaná
- pracují s hmotnými produkty a hmatatelnými cíli
- jsou praktická a orientovaná na akci
- jsou orientovaná na tradičně mužské hodnoty

**A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:**

- jsou tak plná emocí, že se nic nedotáhne do konce
- používají vzhled a styl k tomu, aby zakryla praktickou a funkční stránku věci

## Styl a kultura vedení

**Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:**

- nedůvěřovat emocím a pocitům
- zdůrazňovat funkčnost a minimalizovat ozdobné doplňky
- omezovat čas věnovaný záležitostem spojeným s designem
- činit rozhodnutí založená spíše na faktech než na pocitech
- soustředit se spíše na výsledky než na postup, jak jich dosáhnout

## Nevědomé předsudky

**Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:**

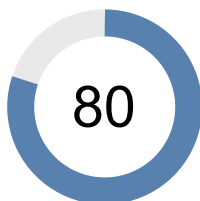
- nemusíte se nějak zvlášt zajímat o marketingové záležitosti
- můžete se málo zajímat o to, proč něco funguje
- můžete projevovat pouze mírný zájem o morálku zaměstnanců
- můžete mít tendenci vyhýbat se spekulacím a teoretickým diskuzím
- můžete se soustředit na tvrdá a objektivní fakta a předchozí zkušenosti



# POZNÁNÍ

Preferování racionálního a objektivního přístupu k rozhodování.

---



## Motivátory

Máte tendenci být motivován potřebou:

- rozumět tomu, jak věci fungují
  - činit rozhodnutí na základě dat
  - zkoumat nové technologie
  - nalézat správné odpovědi na problémy
  - učit se a zůstat v kontaktu s nejnovějšími trendy v oboru
- 

## Soulad

Nejpříjemněji se vám bude pracovat v prostředích, která:

- oceňují logickou a racionální analýzu
- podporují empirické výzkumy
- jsou moderní a technologicky vyspělá
- podporují zpochybňování autorit

A máte tendenci cítit se nepříjemně v prostředích, která:

- upřednostňují rozhodování založená na víře
  - nedokážou racionálně obhájit svá tvrzení
- 

## Styl a kultura vedení

Kultura, kterou jako manažer vytváříte, má tendenci:

- zdůrazňovat logické a racionální řešení problémů
  - být polemická
  - oceňovat, když je někdo bystrý a má pravdu
  - být vybíravá ohledně důkazů
  - zpochybňovat názory a tvrzení druhých
- 

## Nevědomé předsudky

Možná si nejste vědom následujících aspektů vašeho stylu vedení:

- můžete mít odpor k takovým věcem jako jsou pověry, štěstí nebo osud
- můžete mít instinktivní potřebu zpochybňovat názory druhých
- máte tendenci dávat přednost analýze před jednáním
- máte tendenci nedůvěřovat rychlým řešením
- můžete odmítat intuitivní rozhodnutí založená na individuálních zkušenostech



# Příležitosti k rozvoji

---

## UZNÁNÍ

- uznejte, že druzí potřebují pochválit a „poplácat po zádech“ více, než jak to doposud činíte
- začněte projevovat aktivní zájem o výkon vašich zaměstnanců, žádejte od nich průběžné hlášení o postupu jejich práce a otevřeně je pochvalte za dobře odvedenou práci
- jasně a srozumitelně sdělte svá očekávání vašemu týmu a každému vašemu zaměstnanci
- buďte tolerantní k oslavám úspěchů vašich zaměstnanců – přestože se rozhodnete se jich nezúčastnit

## MOC

- buďte realistický ohledně pravděpodobnosti úspěchu vašich projektů
- nezapomeňte, že příspěvek k celkovému úspěchu mohou i ti, kterým chybí vaše touha vítězit
- nevnímejte každý projekt jako soutěž mezi vašimi podřízenými a podpořte je v jejich spolupráci
- vyjádřete ocenění svým zaměstnancům za jejich podíl na projektech

## HÉDONISMUS

- ujistěte se, že vás ostatní vnímají jako systematickou a profesionální osobu
- buďte opatrný ohledně spontánních rozhodnutí – sbírejte data pro zdůvodnění a ospravedlnění svých rozhodnutí
- mějte na paměti, že když se ostatní nechtějí zapojovat do společenských aktivit, nemá to vliv na jejich vztah k vám nebo na jejich oddanost práci
- řekněte svým podřízeným, jaké je potřeba provést změny, ale nechte na nich samotných stanovit si tempo těchto změn

## PÉČE

- uvědomte si, že lidé se mohou pokusit zneužít vaší dobré povahy, aby se vyhnuli svým povinnostem
- mějte na paměti, že obchodní problémy jsou obvykle důležitější než problémy zaměstnanců
- respektujte skutečnost, že druzí nemusí sdílet váš zájem pomáhat těm, kteří měli méně štěstí
- nezapomeňte, že obtížná a důležitá rozhodnutí zřídka kdy učiní všechny šťastnými

## SOCIÁLNÍ KONTAKT

- nedovolte, aby vás vytváření a udržování sociálních kontaktů odvádělo od vašich manažerských povinností
- určete vhodné role pro vaše podřízené jakožto jednotlivce i členy pracovního týmu
- mějte respekt vůči očekáváním společnosti, časovým omezením a stanoveným termínům
- ujistěte se, že vás zaměstnanci vnímají jako rozhodného a asertivního a jako někoho, kdo má vedení pevně v rukou





# Příležitosti k rozvoji

---

## TRADICE

- nezapomeňte, že někteří lidé mají rádi a potřebují pravidla
- projevujte respekt k očekáváním společnosti tím, že budete dodržovat plán svých pracovních cílů
- pamatujte na to, že ne všichni vaši podřízení budou motivovat sami sebe – dejte jim jasný směr a vedení
- poskytněte svým zaměstnancům konkrétní zpětnou vazbu ohledně jejich úspěchů a oblastí k dalšímu zlepšení

## BEZPEČÍ

- pokuste se porozumět důvodům skrytým za stávajícími postupy ještě předtím, než je začnete měnit
- mejte na mysli, že vaše nápady mohou někoho ohrožovat
- ujistěte se, zda máte podporu pro své nápady ze strany vašich zaměstnanců
- buďte opatrný, abyste nečinil rozhodnutí, která nejsou v souladu s cíli organizace

## OBCHOD

- neobětujte dlouhodobou produktivitu krátkodobým ziskům
- požádejte své zaměstnance o návrhy, jak zvýšit kvalitu pracoviště
- nezapomeňte, že spokojení zaměstnanci jsou obvykle také produktivnější
- naslouchejte zaměstnancům, abyste přišel na způsoby, jak zlepšit jejich vztah k práci

## ESTETIKA

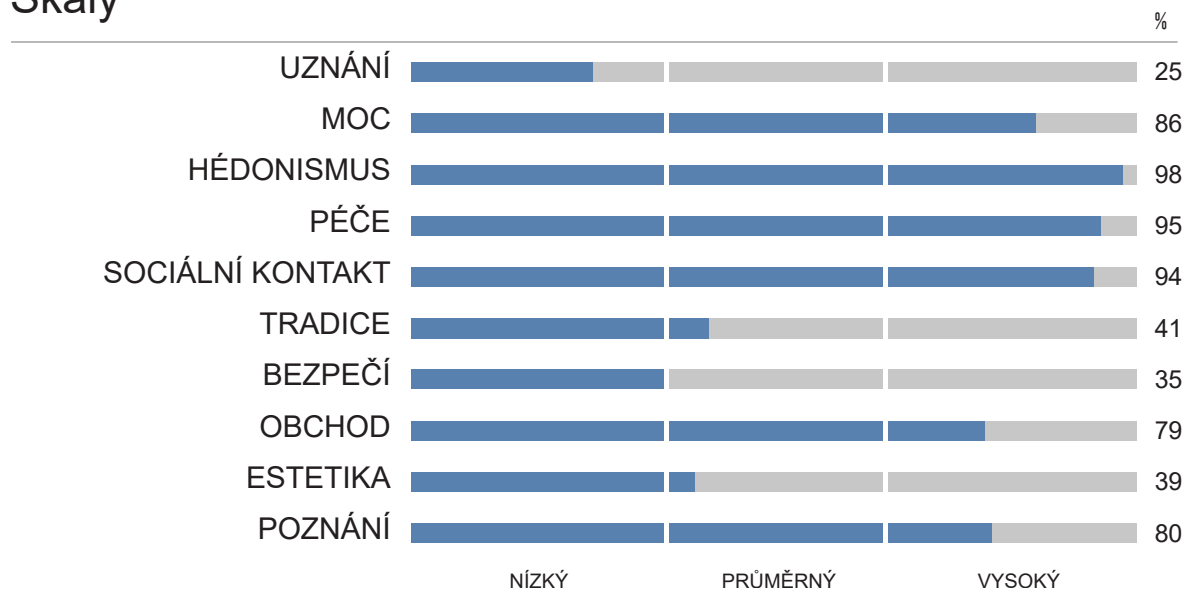
- pečlivě se zamýšlejte nad možnými nedostatky v marketingové strategii
- podpořte své zaměstnance, aby přicházeli s nápady, jak zlepšit morálku na pracovišti
- myslíte na vlastní reputaci a reputaci vaší společnosti v očích široké veřejnosti
- diskutujte se svými kolegy možné budoucí strategie pro váš tým a vaši organizaci

## POZNÁNÍ

- zaměřte se na praktickou stránku podnikání, zatímco se jí budete pokoušet hlouběji porozumět
- mějte na paměti, že data a technologie jsou pouhé nástroje a nikoli cíle samy o sobě
- naučte se urychlit své rozhodování, takže se pak budete moci přesunout k novým problémům
- ujistěte se, že vaše řešení problémů jsou realistická s ohledem na dostupné zdroje

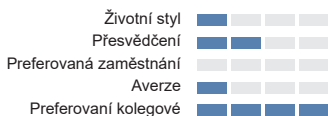


## Škály



## Skóre subškál

### Uznání



### Moc



### Hédonismus



### Péče



### Sociální kontakt



### Tradice



### Bezpečí



### Obchod



### Estetika



### Poznání

