

Leadership

Jitka Ševčíková

Racionální vizionář (LF-RVBI)

Posouzení osobního přínosu a efektivity fungování v pozici lídra
na základě výsledků psychodiagnostického testu WinQuo.



Základní charakteristika



Charakteristický rys

Strategický vůdce

Jste strategičtí a sebejistí, přirozeně přebíráte vedení, když je to potřeba. Díky schopnosti rozpoznat neefektivitu se soustředíte na budování jasných systémů, které přinášejí trvalá zlepšení. Přemýšlíte dlouhodobě, nastavujete ambiciózní cíle a k výzvám přistupujete s promyšleným plánem. Jste zvědaví a dobře informovaní, rádi si rozšiřujete znalosti a sdílíte poznatky s ostatními. Při prezentaci svých myšlenek jste rozhodní, inspirujete k činům a podporujete pokrok jasnou komunikací a přesvědčením.

Leadership zítřka

Vaše síla v rozhodujících okamžicích

Budoucnost leadershipu patří těm, kteří dokážou spojit strategické myšlení, rozhodnost a schopnost adaptovat nové technologie.

Vaše schopnost rychle chápat komplexní situace, nastavovat směr a motivovat tým vám dává výjimečnou pozici v době, kdy je třeba vést změny s jasnou vizí a odvahou.

Tři pilíře vašeho náskoku:

Technologická adaptabilita

Nové technologie jsou vaší příležitostí, jak zvýšit efektivitu a získat ještě lepší přehled o datech. AI vám umožní predikovat trendy a rychle rozhodovat s vyšší jistotou.

Human leadership

Vaše schopnost vést druhé k výkonu je inspirující. Přidejte k tomu více naslouchání a osobní zpětné vazby a z vašeho týmu se stane výkonný a loajální celek.

Udržitelnost a odolnost

Vaše strategická disciplína vám pomáhá udržet směr i v turbulentních dobách. Posilte ji tím, že do plánování zapojíte více pohledů a budete pravidelně ověřovat reálnost svých cílů.

Váš rozvojový potenciál

Vaše výhoda: Strategická odvaha a schopnost rychle převzít vedení. ✓

Pozor: Netolerance k odlišným přístupům může brzdít spolupráci a inovace. ✓

Začněte hned: Vyzkoušejte nástroj pro vizualizaci dat, který vám pomůže lépe komunikovat strategii směrem k týmu i stakeholderům. ✓

„Neexistuje jediný ideální způsob vedení. I když se některé styly objevují mezi lidry častěji, výzkumy pracovní psychologie ukazují, že skutečná efektivita vychází z přizpůsobivosti. Úspěšní lídři upravují svůj přístup podle lidí, které vedou, a situací, jimž čelí. Dosahují výsledků díky jasné komunikaci, budování pevných vztahů a schopnosti činit správná rozhodnutí i v podmínkách nejistoty.“

Praktický tip

vycházející z vašich výsledků WinQuo



„Každý kvartál si vyberte jednu technologii, kterou otestujete s cílem zrychlit rozhodování nebo zefektivnit týmovou práci.“

3+1 Leadership Insight

1. „Vaše schopnost nastavovat směr je vzácná. Ujistěte se, že tým rozumí nejen cíli, ale i důvodům, proč k němu míříte.“
2. „Technologie nejsou jen nástroj, jsou urychlovačem vaší výkonnosti. Naučte se je využít tak, aby posílily vaši strategickou výhodu.“
3. „Vaše rozhodnost inspiruje, ale nezapomeňte, že zapojení druhých je klíčem k udržitelné změně.“

+ Shrnutí:

„Spojením jasné strategie, technologické odvahy a lidského přístupu se stáváte lídrem, který dokáže vést i ty nejtěžší transformace.“

Váš styl vedení v praxi

Strategické směřování

Přínosy: Jako strategický vůdce...

- stanovujete jasné priority a přebíráte odpovědnost za jejich prosazování
- rychle porovnáváte možnosti, zdůrazňujete praktické přínosy a rizika sdělujete jednoduchými slovy
- sdělujete směr poutavým jazykem, který upoutá pozornost a vytváří shodu
- proměňujete dlouhodobou vizi v konkrétní plány s výrazným strategickým vhladem

Podpora angažovanosti

- projevujete sebejistotu a schopnosti, které přitahují ostatní toužící uspět po vašem boku
- jste vnímáni jako nezávislí, spravedliví a energičtí, sloužíte jako vzor při prosazování změn
- získáváte silnou podporu pro své plány díky efektivnímu zvládnutí organizační politiky
- inspirujete ostatní charismatem a nadšením pro ambiciózní cíle, čímž je motivujete k podání nejlepšího výkonu

Motivace k výkonu

- prosekáváte se byrokracií rozhodným jednáním místo čekání na povolení
- zapojujete podobně smýšlející kolegy prostřednictvím intelektuální výzvy a důkladné debaty
- snadno rozpoznáváte příležitosti k restrukturalizaci systémů a zjednodušování procesů
- zůstáváte silně motivovaní k dokončení úkolů a udržujete zaměření na dosažení konečného výsledku

Výzvy: Jako strategický vůdce...

- můžete působit arogantně, což může odrazovat od spolupráce a snižovat váš vliv při plánování
- přehlížíte praktická omezení, která ovlivňují proveditelnost plánů
- příliš spoléháte na vlastní přesvědčení a tím přicházíte o cenné podněty od ostatních
- odoláváte vlivu kolegů, což může oslabovat podporu pro váš směr

- jste často vnímáni jako příliš ambiciózní nebo hnaní mocí, což ztěžuje získání opravdového zapojení
- odmítáte kolegy, kteří nezapadají do vaší definice kompetence, čímž omezujete spolupráci
- přehlížíte potřebu porozumět individuálním motivacím, přestože na nich zapojení závisí
- působíte zastrašujícím dojmem, který může ostatní spíše odrazovat než přitahovat

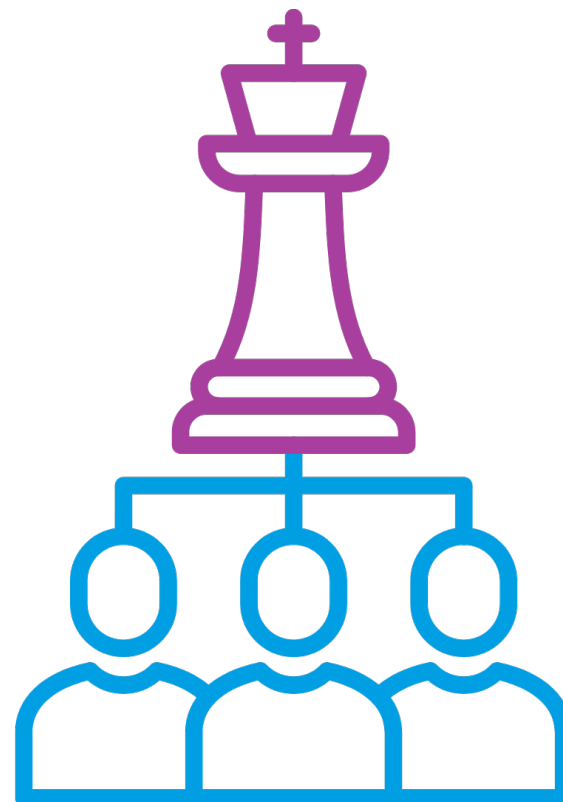
- delegujete úkoly, aniž byste tím vytvářeli příležitosti k růstu pro ostatní
- soustředíte se tak silně na budoucí cíle, že přehlížíte potřeby lidí kolem sebe
- podceňujete hodnotu porozumění vlastním emocím i emocím ostatních
- tlačíte na dokončení tak intenzivně, že přehlížíte změny v situaci, které ovlivňují, co je realistické

Překračování komfortní zóny

Vystoupit z běžných rutin je pro rozvoj nezbytné, ale pokrok nevyžaduje extrémní skoky. Přílišné pohodlí omezuje nové zkušenosti a příležitosti k dalšímu růstu, zatímco nerealistické cíle často vedou k nezdarům. Přiměřené a zároveň pravidelné posouvání hranic – zhruba o 10 % nad současné schopnosti – přináší smysluplné zlepšení bez zbytečného tlaku a dělá rozdíl mezi stabilním postupem a nerealistickými očekáváními.

Leadership není vázán na jediný styl nebo osobnost. Moderní výzkumy ukazují, že efektivní vedení závisí méně na vrozených rysech a více na situaci a kontextu, ve kterém se rozhodnutí přijímají. Schopnost přizpůsobovat své chování různým výzvám a prostředím je spolehlivějším ukazatelem úspěchu než spoléhání se na jediný styl leadershipu.

Lídrři jsou nejúčinnější, když dokážou čerpat z široké škály přístupů a přizpůsobit svůj styl konkrétní situaci. Zapojení ostatních do dosahování organizačních cílů často vyžaduje vystoupit ze známých zvyků a vyzkoušet nové způsoby vedení. Pokrok přichází díky promyšleným a zvládnutelným krokům – zhruba o 10 % za hranicí toho, co je pohodlné – aby byl rozvoj udržitelný a růst se stal součástí každodenní praxe.



Leadership Lab I.

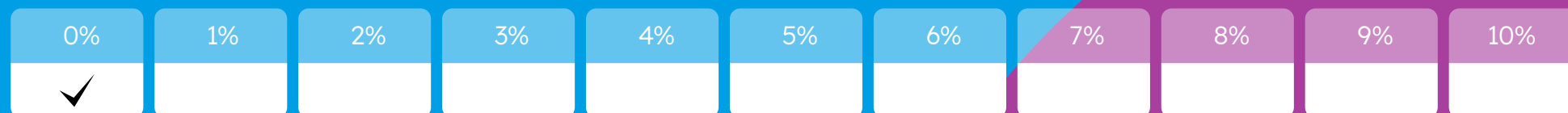
Rozvoj vědomého leadershipu

Vedle prosazování vysokého výkonu a sledování jasné vize si uvědomte, že soutěživost není motivátorem pro každého. Najděte si čas zjistit, co inspiruje jednotlivé členy týmu, a využijte tento vhled k posílení jejich odhodlání uspět.

Jak posilujete své vedení, procvičujte zapojování skupiny do klíčových rozhodnutí, kde je nezbytný plný závazek. Otevřeně zkoumejte obavy každého jednotlivce a ved'te tým ke společné práci na hledání řešení, která je zohlední.

Osvojte si služebně orientovaný pohled na vedení, jehož hlavním cílem je umožnit ostatním uspět. Ptejte se svých podřízených, jak je můžete účinněji podpořit, naslouchejte jejich podnětům a uvádějte jejich zpětnou vazbu do praxe.

Monitorování pokroku



Co pro dosažení 10% pokroku uděláš? Konkrétní mikrokroky	Váha úkolu v %

Leadership Lab II.

Rozšíření vaší sady leadershipových dovedností

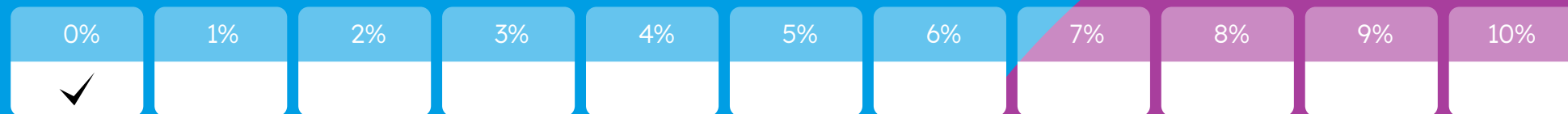
Dostat se k jádru

Nejprve se zaměřte na odhalení skutečné podstaty problému, než přejdete k řešení. Zapojte ostatní do analýzy, aby bylo jádro problému jasné, a poté společně hledejte účinné další kroky.

Motivace prostřednictvím porozumění

Vaše netrpělivost může způsobit, že ostatní váhají, i když se sami vnímáte jako interpersonálně zdatní. Zpomalte tempo, prozkoumejte, co motivuje každého člověka, a propojte svůj přístup s tím, na čem jim záleží. Zapojení roste, když se lidé cítí pochopení a podporováni.

Monitorování pokroku



Co pro dosažení 10% pokroku uděláš? Konkrétní mikrokroky	Váha úkolu v %

Leadership Lab III.

Rozšíření vašeho stylu vedení

Vyvažování síly s otevřeností

Tvrdý styl může někdy působit sebestředně. Sdílejte proto své důvody a motivace otevřeněji a dělejte to klidně, když nejste pod tlakem. Transparentnost buduje důvěru a snižuje riziko nedorozumění.

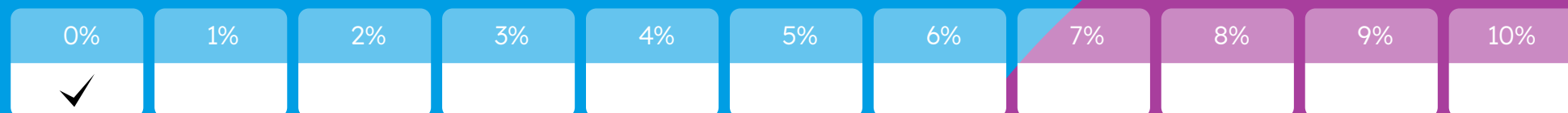
Přechod od řízení k objevování

Místo prosazování řešení zkuste vést rozhovory zaměřené pouze na objevování nápadů ostatních. Odolejte nutkání opravovat. Tento přístup vytváří prostor pro učení a společnou odpovědnost za výsledky.

Vedení v souladu s autentickými hodnotami

Autentické vedení vychází ze souladu činů s osobními hodnotami. Najděte si čas na vyjasnění toho, co je pro vás nejdůležitější. Uvědomění si vlastních hybných sil prohlubuje sebeuvědomění a posiluje vaši vůdčí moudrost.

Monitorování pokroku



Co pro dosažení 10% pokroku uděláš? Konkrétní mikrokroky	Váha úkolu v %

Leadership Lab IV.

Rozšíření perspektivy pro kvalitnější rozhodnutí

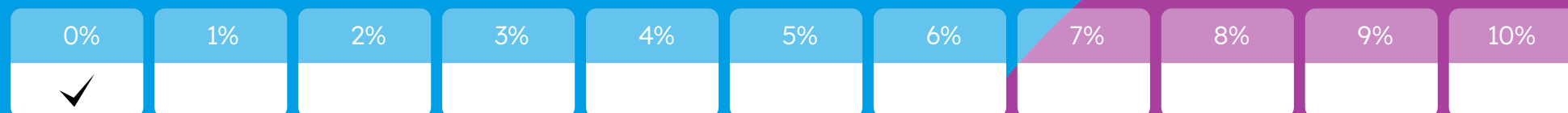
Řízení kontextu s integritou

Když vnímáte kontext jako něco, co lze formovat nebo organizovat, postupujte opatrně – zejména v otázkách, které se týkají etiky. Ujasněte si svůj postoj a zůstaňte pevně ukotveni ve svých hodnotách, abyste nepřekročili důležité hranice.

Přesměrování soutěživosti k motivaci

Vnitřní soutěživost může vytvářet rozdělení, zatímco vnější může sjednocovat. Hledejte způsoby, jak nasměrovat soutěživou energii k vnějším měřítkům nebo konkurenčním týmům, čímž posílíte motivaci a spolupráci, aniž by tím byla narušena vnitřní soudržnost.

Monitorování pokroku



Co pro dosažení 10% pokroku uděláš? Konkrétní mikrokroky	Váha úkolu v %

Coaching Insights

Silný leadership je klíčovým motorem úspěchu organizace. Lídři určují směr i kulturu a jejich schopnost sladit se s cíli firmy má přímý dopad na výsledky. Cílený koučink může posílit klíčové aspekty leadershipu a zajistit konzistenci s prioritami organizace.

Executive coaching nabízí individuálně přizpůsobený přístup k rozvoji leadershipu. Pozorováním každodenního chování a rozhodování může kouč odhalit vzorce, které podporují nebo naopak brzdí efektivitu. Následně se zaměřuje na praktické úpravy – odstranění neprospěšných návyků, změnu omezujících přesvědčení a posílení chování, které lídrům umožňuje dosahovat jak okamžitých cílů, tak dlouhodobého růstu.

Uznávejte jejich vizionářské myšlení, schopnost formovat koncepce, politický vhled a závazek vyvažovat profesní cíle s osobní pohodou.

Podpořte je v budování trpělivosti, když tým postupuje vlastním tempem, v procvičování pozorného naslouchání bez přerušování a v projevování uznání za přínos ostatních.

Poskytněte zpětnou vazbu, když jejich chování podkopává jejich vlastní úspěch – například když působí arogantně nebo když zlehčují to, čeho si ostatní cení.

Leadership

”

Po 20 letech sbírání cenných zkušeností v oblasti psychometrie, pracovní psychologie a managementu vám nabízíme další doprovodná praktická řešení, pomocí kterých pomáháme jednotlivcům i organizacím adekvátně čelit různorodým výzvám při práci s lidským potenciálem.

“



Více než 20 let v oboru
Rozsáhlá praxe



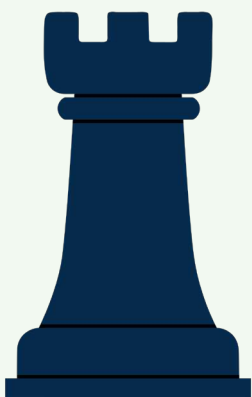
Desítky tisíc provedených diagnostik
Na náš nástroj se spoléhá mnoho firem



Zkušený tým
Odborníci s různými profesními zkušenostmi



Objektivita
Validizovaný
test s českými
normami





www.winquo.com

Zdroje

- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw Hill.
- Fiedler, F. E. (1972). The effects of leadership training and experience: A contingency model interpretation. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 453-470. Retrieved from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2393826?uid=3737856&uid=2129&uid=2134&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21104815828333>
- Murphy, S. E., Blyth, D., & Fiedler, F. E. (1992). Cognitive resource theory and the utilization of the leader's and group members' technical competence. *The Leadership Quarterly*, 3(3), 237-255. doi: 10.1016/1048-9843(92)90014-7
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada Publishing.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1974). Leadership and decision making. *Decision Sciences*, 5, 743-755. Retrieved from http://bgwomeninict.org/language/bg/uploads/files/documents__0/documents__ccdce0783e140b6_ff1b684435f435039.pdf
- Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., & Dorfman, P. W. (1999). Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of Charismatic/transformational leadership universally endorsed? *The Leadership Quarterly*, 10(2), 219- 256. doi: 10.1016/S1048-9843(99)00018-1
- DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 659-676. doi: 10.1037/0021-9010.90.4.659
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*, 49, 493-504. doi: 10.1037/0003-066X.49.6.493
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634. doi: 10.5465/AMR.1986.4306242
- Erdogan, B., Liden, R. C., & Kraimer, M. L. (2006). Justice and leader-member exchange: The moderating role of organizational culture, 49(2), 395-406. doi: 10.5465/AMJ.2006.20786086
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844. doi:10.1037//0021-9010.82.6.827
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York: Simon and Schuster.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1976). Life cycle theory of leadership. In H. W. Boles (Ed.), *Multidisciplinary readings in educational leadership* (188-199). New York: Ardent Media.
- Lewin, K. (1986). Authoritarianism and democratic leadership. In B. Kellerman (Ed.), *Political leadership: A Source book* (388-395). Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299. Retrieved from <http://search.ebscohost.com>
- Schoel, C., Bluemke, M., Mueller, P., & Stahlberg, D. (2011). When autocratic leaders become an option: Uncertainty and self-esteem predict implicit leadership preferences. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 101(3), 521-540. doi: 10.1037/a0023393
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780. doi:10.1037//0021-9010.87.4.765
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada Publishing.
- Schriesheim, C. A., Tepper, B. J., & Tetrault, L. A. (1994). Least preferred co-worker score, situational control, and leadership effectiveness: A meta-analysis of contingency model performance predictions. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 561-573. doi: 10.1037/0021-9010.79.4.561
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 7, 223-244. Retrieved from <http://www.dau.mil/pubscats/pubscats/AR%20Journal/arq2000/truck.pdf>
- Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: Psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing