



Discovery[®]

Osobní zpráva

Jan Novák

13. června 2017

Základní kapitola
Kapitola - management

Osobní údaje

Jan Novák
JanNovák@sample.insights.com

Telefonní číslo:

Datum vyplnění: 13. června 2017

Datum vytištění: 13. června 2017

Obsah

Úvod	4
Přehled	5
Osobní styl	5
Vzájemný vztah s ostatními	5
Rozhodování	6
Klíčové přednosti a slabiny	7
Přednosti	7
Možné slabiny	8
Hodnota pro tým	9
Efektivní komunikace	10
Překážky bránící efektivní komunikace	11
Možná bolavá místa	12
Problematický člověk	13
Návrhy pro rozvoj	15
Management	16
Vytvoření ideálního prostředí	16
Jak se dá Jan nejlépe vést	17
Jak se dá Jan nejlépe motivovat	18
Styl řízení	19
Kolo systému Insights	20
Barevná dynamika systému Insights	21

Úvod

Tato zpráva Insights Discovery je založena na odpovědích, jež Jan Novák uvedl v Dotazníku pro vyhodnocení preferencí systému Insights, který byl vyplněn 13. června 2017. Počátky teorie osobnosti sahají až do pátého století př. n. l., kdy Hippokrates identifikoval čtyři odlišné energie, které se projevují u různých lidí. Systém Insights je vytvořen na základě modelu, který poprvé použil švýcarský psycholog Carl Gustav Jung. Tento model byl publikován v jeho díle „Psychologické typy“ roku 1921 a dále rozvinut v dalších spisech. Jungovo dílo o charakterech a preferencích je od té doby považováno za plodné dílo na téma porozumění osobnosti a stalo se předmětem studia tisíců badatelů až do současnosti. S využitím Jungovské typologie poskytuje tato Zpráva Insights Discovery návod pro sebepoznání a osobní rozvoj. Výzkum naznačuje, že správné pochopení sama sebe, jak svých předností, tak i slabín, umožňuje jednotlivcům vytvořit si efektivní strategie pro jednání s jinými lidmi a může jim pomoci lépe reagovat na požadavky okolí. Tato zpráva je jedinečná, neboť je vytvořená na základě několika set tisíc obměn. Uvádí výroky, které by se na vás podle odpovědí v Dotazníku pro vyhodnocení preferencí mohly vztahovat. Pozměňte či vymažte jakýkoliv výrok, který se nehodí, ale jen poté, co jste ho probrali s kolegy či přáteli, abyste zjistili, zda-li by tento výrok nemohl být vaším „bolavým místem“. Využijte zprávu aktivně. To znamená, určete si klíčové oblasti, v nichž se můžete rozvíjet a jednejte. Podělte se o důležité aspekty s přáteli a kolegy. Požádejte je o odezvu ohledně oblastí, které jsou pro vás zvláště významné a vytvořte si plán postupu pro osobní a mezilidský rozvoj.

Přehled

Tato zpráva poskytuje široké vysvětlení stylu, jakým Jan pracuje. Využijte tuto část, abyste získali lepší pochopení jeho přístupu k činnostem, ke vztahům a rozhodnutím.

Osobní styl

Jan má schopnost nechat ostatní pracovat jejich vlastním tempem a současně si uvědomuje jedinečný přínos konkrétních lidí, což patří k jeho nejsilnějším stránkám. Může pro něj být těžké prosadit se a říct „ne“. Ačkoliv má sklon brát na sebe příliš úkolů, vždy se mu nakonec nějak podaří vše včas zvládnout. Umí výborně zmírňovat obavy ostatních. Jelikož si cení své osobní integrity, pokud jde o věci, které jsou pro něj důležité, dokáže být zarputilý až tvrdohlavý.

Pokud je to pro něj důležité, vyvíjí jemný nátlak, aby se jeho nápady používaly. Je loajální, nápomocný, idealistický a kreativní. Lépe se cítí s lidmi, kteří jsou ochotni snažit se ho poznat a pochopit jeho vnitřní pohnutky. Jan je ostatními vnímán jako otevřený, klidný, skromný člověk, který se obvykle drží v pozadí. Má rád určitou pečlivost a pořádek a upřednostňuje harmonické prostředí, kde je každý člověk ceněn pro svůj přínos a má pocit osobního úspěchu. Nerad je ostatními zaškatulkován a jeho život je nekonečnou snahou o sebepoznání a hledání vlastní identity.

Má ve zvyku být tam, kde je ho potřeba, poskytuje v potřebných situacích klidnou stabilitu a sílu ostatním lidem. Jan je trpělivý, flexibilní a obvykle je s ním snadné vyjít, netouží po dominanci a kontrole nad ostatními. Vzhledem k tomu, že nechápe, proč se někteří lidé snaží jiným vnucovat nějaké meze, řád či systém, se sám nerad pokouší ostatní měnit či kontrolovat. I přes svou věcnost někdy osobně reaguje na něco, co vnímá jako špatné, a pokud to vyjádří, může to být pro lidi kolem něj překvapující. Pokud ostatní neoceňují jeho snahu nebo odmítají uznání, může se cítit ponížený, protože jeho pocit vlastní hodnoty může záviset na tom, jak si ho ostatní váží.

Nejlépe mu jde práce, která zahrnuje jednání s lidmi a úkoly, jejichž realizace lze dosáhnout dobrou vůlí. Má rád systém, pořádek a co nejméně překvapení a příjemně se mu pracuje v prostředí, kde se cítí bezpečně. Jan ví, co je pro něj důležité a bude to bránit za každou cenu. Jeho nekonečná výdrž a oddanost věci patří mezi jeho charakteristické vlastnosti. Pokud je upnutý k nějakému cíli či ideálu, který se mění, projeví se jeho tvrdohlavost a může se chovat nekompromisně a klást větší nároky na sebe i ostatní. Ačkoliv je dost chytrý a plný nápadů, je ve vztahu ke svým lepším vlastnostem spíše skromný.

Snaží si zapamatovat jména a narozeniny ostatních lidí a vytvořit příjemnou atmosféru na pracovišti i doma. V rámci své pracovní role se velice zajímá o psychologii, poradenství a vzdělání. Jedním z jeho vynikajících rysů je schopnost minimalizovat námahu. Pracuje rutinním způsobem, je důsledný, svědomitý a spolehlivý. Obvykle je velice loajální ke svým přátelům, je ochoten obětovat svá vlastní přání ve prospěch potřeb ostatních.

Vzájemný vztah s ostatními

Jan má o věci hluboký zájem – a dává ho najevo prostřednictvím svého silného smyslu pro povinnost, díky němuž je velice loajální vůči určitým jedincům či vůči své organizaci. Pokud se cítí příliš pod tlakem, může se zablokovat a začít se chovat tvrdohlavě. Je taktní, ohleduplný a účastný, obvykle je ve vztahu k ostatním nenápadně efektivní. Dokud někoho důkladně nepozná,

obvykle nedává najevo své pocity, takže velká část jeho povahy může zůstat ostatním skryta. Díky svému o blaho lidí kolem sebe je Jan obzvláště senzitivní k osobním potřebám jednotlivce.

Důvěřuje tomu, co vnímá svými smysly, nepřipisuje ostatním skryté motivy. Má sklon brát lidi a situace tak, jak je vidí. Jan přináší do své profese nenápadné nadšení a loajalitu, povzbuzuje ke spolupráci a flexibilitě v rámci týmu. Svě nejhlubší city dává zřídka najevo. Většina lidí ho vnímá jako laskavého a příjemného člověka. Jan pravděpodobně dává přednost uvolněnějším společenským kontaktům. Nepovažujte to za známku toho, že nebere důležité věci vážně.

Aby podpořil kolegiální a vyhnul se konfliktu, je ochoten zajít daleko. Obvykle působí poněkud útlocitně a sentimentálně, obvykle na rozdíl ostatních nezapomene na narozeniny a výročí. Jeho rodinná pouta jsou pevná a těsný kontakt s lidmi je podstatou jeho osobnosti. Jan je vnímán jako jemný, starostlivý a citlivý člověk, který si velkou část svých intenzivně osobních ideálů a hodnot nechává pro sebe. Když je ohrožena jeho loajalita a jeho hodnoty, může se začít chovat velmi tvrdohlavě, neústupně a náročně.

Rozhodování

Jan vytváří příjemné, flexibilní a tolerantní prostředí a nouzovou situaci bude považovat za příležitost dát najevo své nadání pomáhat. Jan bude obvykle naslouchat myšlenkám jiných lidí, i těch, kteří jsou považováni za zvláštní nebo přímo „divné“, a bude si těchto myšlenek vážit a akceptovat je. Jan dokáže uvolňovat napjaté situace, čímž umožní soupeřícím skupinám či stranám konfliktu, aby se sjednotily. Chování ostatních lidí nesoudí a je k němu spíše věcně tolerantní, všímá si věcí kolem sebe a obvykle objeví v mnoha situacích hlubší význam. Svě pocity vyjadřuje jen zdrženlivě a rozhodnutí mu mohou dlouho trvat, neboť než začne jednat, chce mít všechny podstatné informace.

Někdy raději vyjadřuje své pocity o jiných lidech písemně než ústně. Má velmi pevné vnitřní hodnoty a klade na sebe v tomto ohledu vysoká měřítka. Jan bude respektovat odlišné názory a ačkoliv s nimi nemusí souhlasit, zváží je. Protože má sklon se vyjadřovat nejasně, mohou ho ostatní špatně pochopit. K rozumným budoucím rozhodnutím dokáže často dojít pouze po hlubší úvaze.

Jeho přirozené introvertní založení mu nebrání v kritických a kousavých poznámkách, které pronáší s přesvědčením a důstojně. Práce je pro něj procesem, při němž usiluje o něco, co je pro něj velmi důležité a co je v souladu s jeho hodnotami. Jakmile se rozhodne ujmout se nějaké role či úkolu, bude jim věrný. Díky své flexibilitě je schopen měnit stávající rozhodnutí, pokud změny nikoho nenutí ke kompromisu. Bude ho zajímat dopad, jaký bude mít rozhodovací proces a jeho výsledek na ostatní.

Osobní poznámky

Klíčové přednosti a slabiny

Přednosti

Tato část odhaluje klíčové přednosti, které Jan organizaci přináší. Jan má schopnosti, dovednosti a vlastnosti i v jiných oblastech, ale výroky uvedené níže představují pravděpodobně některé ze základních talentů, které může nabídnout.

Jan: Klíčové přednosti:

- Rád pracuje pro obecné blaho.
- Tolerantní a štedrý.
- Nenáročný, trpělivý, uvolněný a příjemný.
- Zajímá se o fyzické a citové potřeby jiných.
- Umí řešit rutinní úkoly.
- Ve vztahu k lidem, které zná, je skromný a přátelský.
- Pečlivý, svědomitý, pracovitý a spolehlivý.
- Nenechá se lehce vyvést z míry či rozčílit.
- Nezajímá ho, co si o něm ostatní mohou pomyslet.
- Dobré organizační schopnosti.

Osobní poznámky

Klíčové přednosti a slabiny

Možné slabiny

Jung řekl: „Moudrost akceptuje, že všechno má dvě strany.“ Kromě toho se říká, že slabina je pouze nadměrně využívaná přednost. Na základě odpovědí, které Jan označil, jsou tyto oblasti jeho možnými slabinami:

Jan: Možné slabiny:

- Má sklon chovat zášť k těm, kteří nesdílejí jeho hodnoty.
- Dělá dojem, jakoby mu scházela hnací síla či iniciativa, je-li na něj vyvíjen nátlak.
- Může otálet s proječováním svých myšlenek a pocitů.
- Je-li pod tlakem, může se začít chovat tvrdohlavě.
- Když se cítí ohrožený, začne se stavět na zadní.
- Dokud někoho nepozná opravdu dobře, bude spíše zdrženlivý a rezervovaný.
- Jeho neměnný přístup k práci mohou někteří lidé vnímat jako lenost.
- Je pro něj těžké se okamžitě či bez přípravy vyjádřit.
- Nemusí být ochoten vzdát se svých vlastních potřeb kvůli ostatním.
- Nemusí umět dostatečně působivě vyjádřit své myšlenky či pocity.

Osobní poznámky

Hodnota pro tým

Každý člověk přináší unikátní soubor nadání, rysů a očekávání do prostředí, v němž funguje. Doplňte do tohoto seznamu jakékoliv jiné zkušenosti, dovednosti a jiné znaky, které Jan přináší, a nejdůležitější body seznamu dejte k dispozici ostatním členům týmu.

Jako člen týmu Jan:

- Ovlivňuje mnoho různých myšlenek.
 - Do většiny záležitostí vnáší poklidnou stabilitu.
 - Podporuje týmovou loajálnost.
 - Váží si tradice a stability.
 - Může lpět na vysokých měřítcích.
 - Může zůstat zaměřený příliš na jeden cíl a být neústupný.
 - V odborných pracovních oblastech dosahuje stabilně dobrých výkonů.
 - Snaží se být povolný a ochotný přizpůsobit se.
 - Než začne jednat, důkladně posoudí situaci.
 - Má rád ostatní a u většiny je oblíben.
-

Osobní poznámky

Komunikace

Efektivní komunikace

Komunikace může být efektivní pouze tehdy, je-li přijata a správně pochopena příjemcem. Pro každého člověka jsou určité komunikativní strategie efektivnější než pro jiné. Tato část odhaluje některé z klíčových strategií, které povedou k efektivní komunikaci, jíž se Jan účastní. Určete nejdůležitější postřehy a poskytněte je k dispozici kolegům.

Jan: Strategie pro komunikaci:

- Nedovolte mu, aby se skryl za složitostí problému a vlastní rezervovaností. Udržujte jeho pozornost soustředěnou na výsledky.
 - Naslouchejte jeho návrhům a připomínkám a oceňte je.
 - Zaujměte poklidný, pozitivní přístup.
 - Buďte ochotní projednat řešení pomalu, klidně a tiše.
 - Apelujte na jeho dobrou náladu a loajalitu.
 - Důležité myšlenky kvůli srozumitelnosti sepište.
 - Poskytněte mu čas, aby si mohl dát myšlenky dohromady a vyjádřil své pocity.
 - Přizpůsobte se jeho obvykle klidné a vyrovnané povaze.
 - Projevte zájem o jeho názory a buďte ochotní prodiskutovat osobní záležitosti.
 - Pochvalte jeho přínos, dřív než upozorníte na chyby.
 - Předem ho upozorněte a dejte mu čas na přípravu.
 - Poskytněte mu množství příležitostí k týmovému kontaktu.
-

Osobní poznámky

Komunikace

Překážky bránící efektivní komunikace

Co se týče komunikace, na určité, jindy efektivní strategie nebude Jan tak dobře reagovat. Některé věci, kterých je lépe se vyvarovat, jsou uvedeny níže. Tyto informace mohou být využity k vytvoření působivých, efektivních a vzájemně přijatelných komunikačních strategií.

Jan: Když s ním komunikujete,

- Nekřičte, nešikanujte a nezastrašujte ho svou mocí.
- Nenahrazujte přesnost prázdnými frázemi.
- Neprojevujte netrpělivost s jeho klidným vystupováním či rozmrzlost z něj.
- Nepochybujte o jeho loajalitě či opravdovém zájmu.
- Nestanovujte termíny, o nichž jste vážně přesvědčeni, že je nelze splnit.
- Nevyužívejte jeho klidného chování k tomu, abyste se ho pokoušeli ovládat či řídit.
- Nevychvalujte ho přemrštěně.
- Neočekávejte automatický souhlas či respekt.
- Nekritizujte, aniž byste nejdřív ocenili jeho pozitivní přínos.
- Nestavte ho „na pranýř“ před ostatními.
- Nedotýkejte se ho, jestliže se tomu můžete vyhnout.
- Nepověřujte ho úkoly bez logického a dostatečného vysvětlení.

Osobní poznámky

Možná bolavá místa

Naše vnímání sebe sama se může lišit od toho, jak nás vnímají jiní. To, kým jsme, naznačujeme vnějšimu světu prostřednictvím své „osobnosti“ a nejsme si vždycky vědomi toho, jaký dopad má naše méně vědomé chování na ostatní. Toto méně vědomé chování se nazývá „bolavá místa“. Označte důležité výroky v této části, kterých si nejste vědomi, a prověřte si jejich opodstatněnost tím, že požádáte o reakci své přátele či kolegy.

Jan: Možná bolavá místa:

Než se Jan pustí do nového projektu, může uvažovat déle, než je nutné. Důvěřuje ve vztazích vlastním osobním pocitům a svým rozhodnutím a využívá je na úkor více objektivních údajů. Ostatní ho vnímají jako člověka, jehož přirozeností je pomáhat lidem a který potřebuje cítit, že si ho lidé váží.

Měl by se snažit se lépe a pohotově vyjadřovat. Jan považuje za důležité nalézt způsob, jak vyjadřovat své nápady, aby neztratil odvahu. Má silný sklon idealizovat si vztahy a přehlížet fakta, která odporují tomu, čemu chce věřit. Je tolik oddaný svým ideálům, že má sklony přehlížet jiné názory a na ostatní může občas působit jako velmi zlostnatělý a paličatý. Jan může mít potíže vypořádat se s konflikty ve vztazích a může se hluboce zklamat a být rozčarovaný, když některý jeho čin vyvolá konflikt.

Když je Jan pod extrémním tlakem, může se stáhnout do sebe, ale jen proto, aby se připravil na další bitvu uvnitř své vlastní pevnosti. Jan by udělal lépe, kdyby se zastavil a pokusil se podívat se na situaci objektivněji, než začne jednat. Kdyby se pokusil osvojit si ohledně svých projektů a úkolů více objektivitu, kritika a zklamání by ho méně zraňovaly. Jan může hájit ostatní tak nelogicky, že se jeví jako iracionální. Dobře reaguje na chválu, ale snadno ho zraní negativní kritika, kvůli čemuž se některým lidem jeví jako přecitlivělý.

Osobní poznámky

Problematický člověk

Tato část poskytuje přehled charakteristik takového člověka, jehož bude mít Jan pravděpodobně největší potíže pochopit a jednat s ním. Popis je založen na jeho protikladném typu v systému Insights. Poznáním těchto charakteristických rysů může pomoci při tvorbě strategií pro osobní rozvoj a zvýšenou mezilidskou efektivnost.

Jan: Rozpoznání člověka, který je pro vás problematický:

Jan má jako svůj opačný typ systému Insights Vedoucího, což je podle Junga 'extrovertní myslící' typ. Vedoucí jsou energičtí, nároční, rozhodní lidé, kteří mají sklon k silnému individualismu. Dívají se dopředu, jsou progresivní a snaží se dosáhnout svých cílů. Jan je bude vnímat jako tvrdohlavé lidi, často mají široké spektrum zájmů. Problémy řeší logicky a pronikavým myšlením. Jan je dost možné, že Jan bude vnímat Vedoucího jako chladného, necitlivého a panovačného člověka. Vedoucí jsou obvykle považováni za sebestředné osobnosti s nedostatkem empatie a dokáží být vysoce kritičtí a jízliví, když nejsou dodrženy jejich standardy. Vedoucí dokážou zajít příliš daleko a při rutinní práci mohou být netrpěliví a nespokojení. Příčí se jim kontrola, dohled a detaily. Jan může vnímat Vedoucího jako agresivního člověka se sklonem snažit se ostatní komandovat, protože se často spoléhá na osobní energičnost a zastrašování, aby dosáhl svých cílů. Jsou to lidé, kteří se vždy chtějí ujímat úkolů a mají velkou potřebu kontrolovat. Nemusí vždy zvládat situace z mezilidského hlediska, pokud se věci nedaří tak, jak by měly. Jan vnímá Vedoucí jako lidi, kteří se snadno rozčílí. Když je Vedoucí pod tlakem, může se chovat hlučně, nekompromisně a autoritativně. Vedoucí má sklon být soustředěný, i když poněkud dezorganizovaný manažer s vytrvalou snahou zaměřenou do budoucnosti. Za nejvýznamnější nedostatky Vedoucího může Jan považovat aroganci, netrpělivost a necitlivost k pocitům ostatních.

Osobní poznámky

Problematický člověk

Jan - komunikace se svým 'problematickým' zákazníkem

Tato část navrhuje některé strategie, které by Jan mohl využívat pro efektivní vzájemné jednání se svým protikladným typem a je napsána konkrétně pro něj.

Jan Novák: Jak můžete vyhovět potřebám vašeho protikladného typu:

- Všimněte si na základě jeho gestikulace, když začne ustupovat do defenzívy.
- Žádejte ho, nepřikazujte.
- Respektujte jeho hodnoty a ambice.
- Při nabízení možností a řešení buďte realističtí.
- V přehledu poskytně podstatu důležitých faktů.
- Naslouchejte mu - nežádejte ho, aby se opakoval.

Jan Novák: Při jednání s vaším protikladným typem,

- Neopozdíte se na schůzku.
- Nemluvte pomalu, nemumlejte, ani nešeptejte.
- Nepřicházejte nepřipravení a nezorganizovaní.
- Zbytečně nekláboste.
- Nebud'te ostýchaví a neefektivní.
- Nepokoušejte se ho zmanipulovat směrem k vašemu stanovisku.

Osobní poznámky

Návrhy pro rozvoj

Zpráva Insights Discovery nenabízí bezprostřední měřítka dovednosti, inteligence, vzdělání či školení. Nicméně zde jsou uvedeny některé postřehy, z nichž může Jan čerpat inspiraci pro svůj rozvoj.

Jan: Co pro něj může být užitečné:

- Když bude úkoly tak, jak jsou a nepokoušet se dosáhnout dokonalosti ve věcech, které možná není třeba dělat vůbec.
 - Když bude za svou námahu očekávat větší odměnu.
 - Když bude otevřenější a pohotovější ohledně toho, co opravdu cítí.
 - Více náročných úkolů, vzrušení a příležitost přemýšlet v průběhu řešení.
 - Když bude přemýšlet o tom, co opravdu chce.
 - Když se aktivně zúčastní procesu změn.
 - Když se vědomě rozhodne věci zjednodušit, spíše než zkomplikovat.
 - Když se bude snažit odpovědět svým extrovertnějším kolegům rychleji.
 - Když si nechá před schůzkou čas na přípravu a soustředí se na „globální pohled“.
 - Pokud se soustředí se na své vlastní potřeby, spíše než na potřeby ostatních.
-

Osobní poznámky

Management

Vytvoření ideálního prostředí

Lidé jsou obecně nejvýkonnější, nachází-li se v prostředí, které vyhovuje jejich preferencím a jejich stylu. Může jim být nepříjemné pracovat v prostředí, které jim v tomto směru nevyhovuje. Tato část by měla být využita pro zajištění těsného vztahu mezi prostředím, jaké Jan preferuje a jeho současným prostředím a k odhalení jakýchkoliv možných zdrojů frustrace.

Jan: Jeho ideální prostředí je takové, v němž:

- Jsou projevy hněvu sporadické.
- Je čas na zamyšlení a uvažování.
- Převládá jednota a soudržnost.
- Může mít svůj vlastní pracovní prostor.
- Je možné snížit množství informací, pokud je to nezbytné.
- Je atmosféra prosta rozpaků, jaké vyvolávají „intelektuální“ schůze.
- Ostatní váží jeho pocitů a berou je v úvahu.
- Oblečení je neformální, ale vkusné.
- Je jasně stanoven popis práce.
- Je k dispozici dostatečné, ale ne nadměrné množství detailních a odborných informací.

Osobní poznámky

Management

Jak se dá Jan nejlépe vést

Tato část odhaluje některé nejdůležitější strategie, jak se dá Jan vést. Některé z těchto požadavků může splnit Jan sám a některé mohou splnit jeho kolegové či vedení. Projděte si tento seznam, abyste odhalil nejdůležitější současné potřeby a využijte jich k sestavení osobního plánu řízení.

Jan potřebuje:

- Povzbudit, aby se s některými problémy vypořádal okamžitě.
 - Pravidelnou odezvu a opravdovou podporu.
 - Být klíčovým členem v malém, ale úspěšném týmu.
 - Být si vědom skrytých tlaků.
 - Aby ostatní projevovali opravdový zájem o jeho rodinný život.
 - Osvobození od byrokracie.
 - Aby byl jemně seznamován s novými pojetími a činnostmi.
 - Aby mu byly pravidelně připomínány obchodní požadavky.
 - Přikládat větší význam faktům při rozhodování.
 - Dlouhodobý pocit bezpečí.
-

Osobní poznámky

Management

Jak se dá Jan nejlépe motivovat

Již mnohokrát bylo řečeno, že není možné motivovat kohokoliv - pouze zajistit takové prostředí, v němž se budou lidé motivovat sami. Zde jsou některé návrhy, které může Jan využít pro svou motivaci. S jeho souhlasem začleňte za účelem jeho maximální motivace nejdůležitější z nich do jeho Systému řízení výkonnosti a Klíčových výsledných oblastí.

Jan: Co ho motivuje:

- Být požádán o vlastní názor.
 - Manažer, který chápe, že má osobní cíle a hodnoty.
 - Manažer, který vede ostatní svým příkladem.
 - Práce pro vedoucího a pro věc.
 - Ocenění za dobře vykonanou práci.
 - Když se může cítit jako „jeden z nás“.
 - Uvědomění si svých rodinných potřeb při stanovování obchodních cílů.
 - Členství v okrajových komisích a seminářích.
 - Možnost dělat kvalitní práci.
 - Odpovědnost v rámci dobře vymezených oblastí.
-

Osobní poznámky

Styl řízení

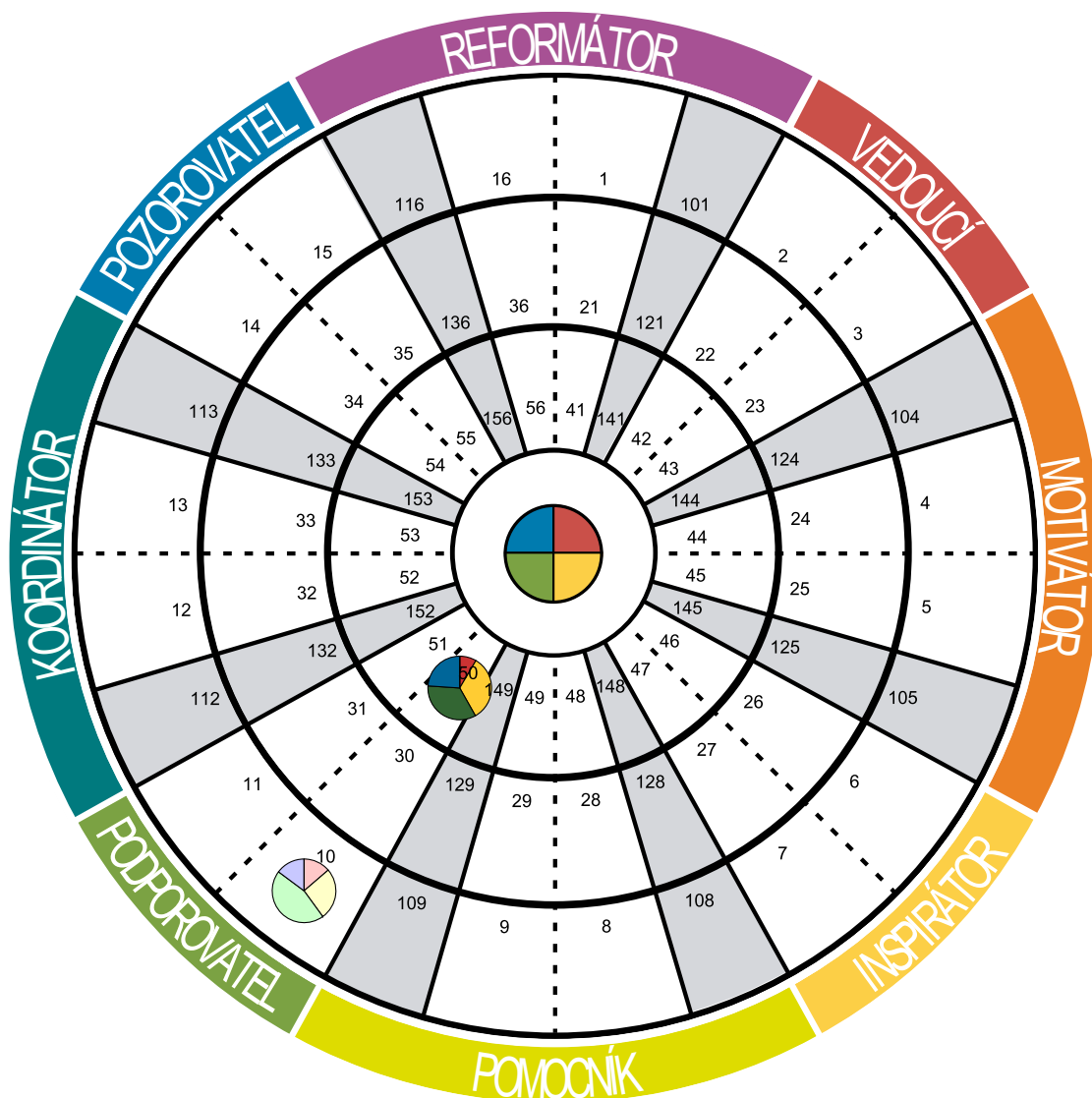
Existuje mnoho různých přístupů k řízení, z nichž většina má odlišná situační uplatnění. Tato část odhaluje, jaký má Jan vrozený přístup k řízení a nabízí vodítka pro jeho styl řízení. Vyzdvihuje jak nadání, tak případné překážky, které mohou být dále prozkoumány.

Při řízení jiných může mít Jan sklony:

- Působit chladně a odměřeně, dokud se s lidmi dobře neseznámí.
 - Být příliš zmatený mnoha podrobnostmi.
 - Věnovat se příliš mnoha různorodým aktivitám, což vede ke ztrátě soustředění a identity.
 - Vinit sám sebe, když některý člen týmu nepodá dobrý výkon.
 - Dovolit svému srdci, aby ovládalo jeho hlavu.
 - Pověřovat ostatní pouze jednoduchými, přímočarými úkoly, které je nijak nemotivují.
 - Využívat efektivně instinkt při zpracovávání informací.
 - Sloužit svému týmu, spíše než aby ho přímo vedl.
 - Demokraticky vést, zatímco se bude pokoušet uspokojit ty, kteří s ním nesouhlasí.
 - Vést prostřednictvím povzbuzení a směřování, spíše než ovládat.
-

Osobní poznámky

Kolo systému Insights



Vědomá pozice na Kole

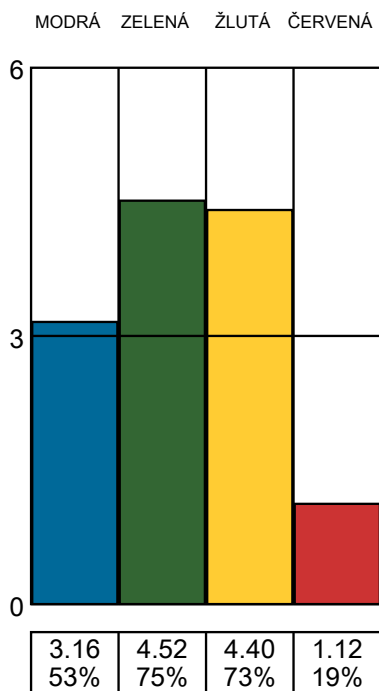
50: Podporovatel – Pomocník (Ochotný)

Méně vědomá pozice na Kole

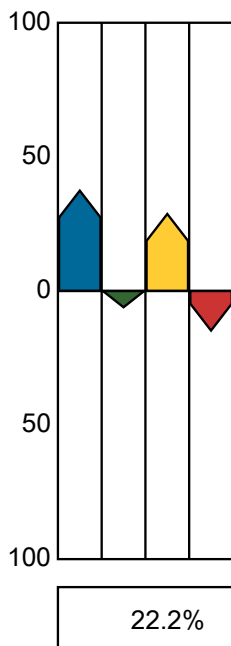
10: Podporovatel – Pomocník (Zaměřený)

Barevná dynamika systému Insights

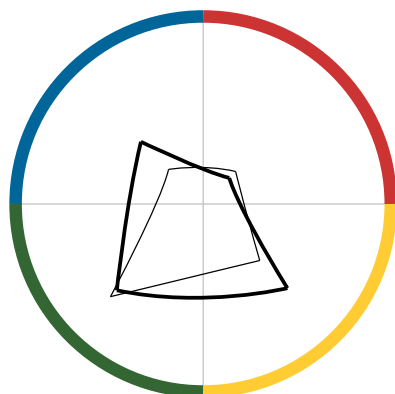
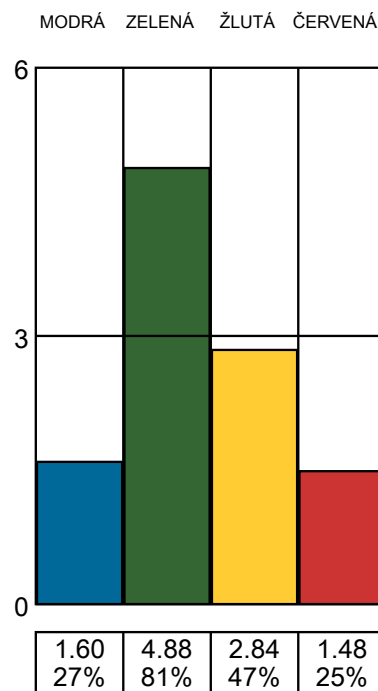
Osobnost (Vědomá)



Preference Tok



Osobnost (méně vědomá)



— Vědomá
— méně vědomá



GLOBAL HEADQUARTERS
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TELEFON: +44(0)1382 908050 FAX: +44(0)1382 908051
EMAIL: insights@insights.com WEB: www.insights.com