

Styly vedení - Vyhodnocení

Následující popisy šesti stylů vedení si přečtete až POTÉ, co jste dokončili dotazník.

Poté vložte název každého z uvedených šesti stylů vedení podle očíslování ke každé tabulce. Níže uvedené popisy jsou ve stejném pořadí jako Váš dotazník.

Nakonec si přečtete popis každého stylu vedení.

Šest stylů vedení

1. Vizionářští / autoritativní vůdci vedou lidi k naplnění vize

Tento styl lze pravděpodobně nejlépe shrnout jako „Pojď se mnou“. Tito lídři jsou vizionářští a je to nejužitečnější styl, když je potřeba nové vize nebo směru, a je velmi pozitivní. Autoritativní lídři mají vysokou sebedůvěru a empatii, působí jako katalyzátor změn tím, že umí vtáhnout lidi do vize a zapojují je tak do budoucnosti firmy.

2. Koučující vedoucí budou lidi rozvíjet.

Tento styl vedení vystihuje věta „Zkus to“.

Koučující vedoucí umožňují lidem vyzkoušet si různé přístupy k řešení problémů a dosažení cíle otevřeným způsobem. Koučující vedoucí projevuje vysokou míru empatie, sebeuvědomění a dovednost rozvíjet druhé. Koučovací styl je obzvláště užitečný, pokud si organizace cení dlouhodobého rozvoje zaměstnanců.

3. Afiliativní vedoucí si vytváří a cení citových vazeb a harmonie.

Afiliativní vedoucí věří, že „lidé jsou na prvním místě“.

Takoví lídři projevují empatii a silné komunikační dovednosti a jsou velmi dobří v budování vztahů. Tento styl je nejužitečnější, když tým prošel těžkou zkušeností a potřebuje zacelit rozpory nebo rozvinout motivaci. Tento styl není příliš zaměřen na cíl, takže každý, kdo ho používá, se musí ujistit, že ostatní chápou, že cílem je týmová harmonie, a ne konkrétní úkoly. Z toho také vyplývá, že nemůže být používán samostatně po jakkoliv dlouhou dobu, pokud potřebujete „splnit úkol“.

4. Demokratický vůdce buduje konsensus prostřednictvím účasti.

Demokratičtí vůdci se neustále ptají „Co si myslíte?“.

Takoví lídři vykazují vysokou míru spolupráce, týmového vedení a silné komunikační dovednosti. Tento styl vedení dobře funguje při rozvíjení odpovědnosti za projekt, ale může způsobit pomalý pokrok směrem k cílům, dokud se nevytvoří určitá dynamika. Každý, kdo chce tento styl používat, se musí ujistit, že se k procesu přihlásili vedoucí pracovníci, a pochopit, že může trvat nějakou dobu, než se vytvoří konsensus.

5. Pace-setter - Vedoucí pracovníci, kteří určují tempo, očekávají dokonalost a sebeřízení.

Tento styl lze shrnout jako „Dělejte to, co dělám já, hned“.

Pace-setter jde velmi často příkladem, ale tento typ vedení funguje pouze s vysoce kompetentním a dobře motivovaným týmem. Lze jej udržet pouze po určitou dobu, aniž by členové týmu začali ztrácet

nadšení. Stejně jako rozkazující/donucovací vůdce, i „Pace-setter“ projevuje snahu o úspěch a iniciativu, ale spojuje je místo se sebekontrolou se svědomitostí.

6. Rozkazující / donucovací vedoucí vyžadují okamžitou poslušnost.

V jedné větě tento styl zní: „Udělej, co ti řeknu“.

Tito vedoucí projevují iniciativu, sebekontrolu a snahu uspět. Pro takové vedení je určitý čas a místo: klasickým příkladem je bitevní pole, každá krizi bude potřebovat jasné, klidné a velitelské vedení.

Tento styl však nepodněcuje nikoho dalšího k iniciativě a často má negativní vliv na to, jak se lidé cítí.