



JAK ŘÍDIT TOHOTO ČLOVĚKA: TOMÁŠ ZKOUŠKA

11.02.2020

Soukromé a přísně důvěrné

Vedení

Tento člověk reaguje nejlépe na demokraticky se chovajícího vedoucího, ochotného věci konzultovat a uplatňujícího vedení za pomoci strukturovaných pracovních postupů. Vedoucí by si měl být vědom toho, že si s nadřazeným bude chtít vytvořit vztah osobní i pracovní. Klíčem k účinnému vedení tohoto člověka jsou povzbuzení a upřímně míněná pochvala. Zájem má především o lidi, jejich problémy a činnosti. Jeho vedoucí by jej tedy měl využívat pro úlohy, v nichž bude muset ostatním radit, přesvědčovat a ovlivňovat je. Nejlépe v situacích nekonfrontačního charakteru.

Ačkoliv tento člověk je za běžných okolností přátelský, otevřený a společenský a tomu odpovídá i jeho vystupování, měl by jeho vedoucí mít na paměti, že občas dokáže být až urputně nezávislý. Obzvláště tehdy, má-li pocit, že je klamán nebo se s ním nezachází férově. Naprosto podstatná pro vedení tohoto člověka je tedy otevřenost, utajené programy by vůbec neměly existovat. Pokud ví, proč je třeba něco provést, bude na tom spolupracovat, i kdyby to nebylo zrovna příjemné.

Motivace

Mezi základní faktory, které tohoto člověka motivují, patří svoboda projevu, popularita, veřejné uznání jeho schopností, společenské stimuly a zajištěné postavení. Jeho vedoucí může výše uvedené ještě posílit tak, že mu dá smlouvu na provedení práce, příležitost ukázat se v příznivém světle, odměnu za vynaložené úsilí i dosažené výsledky i častou a upřímně míněnou pochvalou. Tento člověk dobře reaguje na stimuly vysokého profilu, peněžité odměny a sociální výhody. Silně jej motivují i činnosti, které mu umožní ocitnout se ve středu zájmu.

Komunikace

Tento člověk rád konverzuje. Pozitivně reaguje na otevřenou komunikaci, kdy má možnost se o věcech poradit a vyměnit si názory. Má-li s entuziasmem jednat podle toho, co se dohodlo v rámci dané komunikace, potřebuje znát a pochopit i důvody i celkovou situaci. Rád debatuje o myšlenkách a koncepcích a dokáže se rychle nadchnout.

Jeho vedoucí by si měl být vědom toho, že tento člověk se nijak zvlášť nezaměřuje na podrobnosti a je proto důležité, aby ústně sdělené podrobnosti byly potvrzeny ještě písemně. Tento člověk rád slyší a vidí napsané své jméno. Proto stojí za to osobně zaměřovat obecná memoranda a úřední zprávy. Při ústním jednání s tímto člověkem bude lépe brát věci ze široka a nevolit rychlé tempo.

Řízení

Vzhledem k jeho společenské a vstřícné povaze by řízení tohoto člověka nemělo být žádným zvláštním problémem. Jeho vedoucí by si přesto měl dát pozor na jeho snahu dělat věci po svém a svým vlastním tempem a zapomínat na podrobnosti, nebo se jim vyhýbat.

Vedoucí by měl tomuto člověku zdůraznit, že nebude-li při práci dodržovat dohodnuté harmonogramy, bude-li se chovat jako by neměl co na práci a nezávislostí bude zakrývat spíše neukázněnost, mohl by si u kolegů značně pošramotit svou dobrou

pověst. Má-li výše uvedený přístup přinést nějaké výsledky, musí vedoucí jasně formulovat soubor základních pravidel a vytvořit otevřené, ale strukturované pracovní prostředí.

Podpora

Tento člověk bude s tvrdými a nepopulárními rozhodnutími váhat, dokud si nebude jist podporou svého vedoucího. Ačkoliv má všechno poměrně dobře zorganizováno, často si toho nabere více, než je možné zvládnout. V tom mu jeho vedoucí může poskytnout podporu tak, že mu pomůže určit priority a pořadí důležitosti jednotlivých prací a poradí mu i metody zkrácení pracovních postupů vycházející z praktických zkušeností.

Ačkoliv je tento člověk za normálních okolností dobrým organizátorem, může se stát, že bude bojovat s maličkostmi. V tom mu jeho vedoucí opět může poskytnout účinnou a oboustranně prospěšnou podporu tak, že zajistí, aby dostával již analyzované a ne nezpracované údaje.

Pověření

Při pověřování tohoto člověka jsou klíčem k úspěchu entuziasmus a vysvětlení účelu a smyslu. Upřednostňuje úlohy, v nichž musí ostatní vést, přesvědčovat, radit jim a ovlivňovat je nebo organizovat, tj. práce, do nichž je zapojen on i tým, ale které mu umožní udržet si jistou míru nezávislosti.

Při přidělování jakéhokoliv úkolu je důležité, aby harmonogramy byly dohodnuty ještě před jeho přidělením. Přidělovány by mu neměly být úkoly velmi podrobné povahy ani úkoly, na jejichž plnění by musel pracovat sám.

Disciplína

Bude-li potřeba provést disciplinární zásah, měl by vedoucí zaujmout pevné stanovisko, ale podle potřeby dokázat pružně reagovat. Vedoucí by si také měl dát pozor na to, aby s tímto člověkem nejednal příliš poloúředně. Měl by pamatovat na to, že má-li tento člověk přijmout rozhodnutí vedení, je naprosto nutné, aby mu důvody pro disciplinární zákrok byly vysvětleny. Potřebu disciplinárních zákroků lze zredukovat, zdůrazní-li mu vedoucí, že jakékoliv pokusy o práci mimo dané organizační hranice by mohly ohrozit jeho popularitu, osobní úspěch a pracovní jistotu.

Rozvoj

Potenciál tohoto člověka spočívá v jeho schopnosti ostatní vést, organizovat, přesvědčovat je a radit jim. Tento člověk je schopen pracovat jako integrální i jako nezávislý člen týmu. Má přirozený talent pro mezilidské styky, komunikaci a ovládá i organizační dovednosti. Pozitivně by měl reagovat na školení zaměřené na rozvoj těchto vlastností.

Má také potenciál pro působení ve vedoucích úlohách, samozřejmě v závislosti na jeho inteligenci a vzdělání. Analytickým myšlením nadán není a jakkoliv žádoucím by se zlepšení v této oblasti mohlo zdát, je nepravděpodobné, že by školení přineslo očekávaný výsledek.