

Nejčastější důvody manažerského selhání

Průzkum mezi manažery středních a větších podniků

Parametry průzkumu

498 Respondentů

Manažeri a majitelé firem

Střední a velké firmy
s obrátem nad 300 mil. Kč
ročně

Osobnostní nedostatky

3 nejdůležitější osobnostní nedostatky,
které mohou vést k selhání lídra

Neschopnost převzít
zodpovědnost
za vlastní chyby

22%

Není schopen
efektivně řešit vlastní
a cizí konflikty (je buď
pasivní, nebo
agresivní)

16%

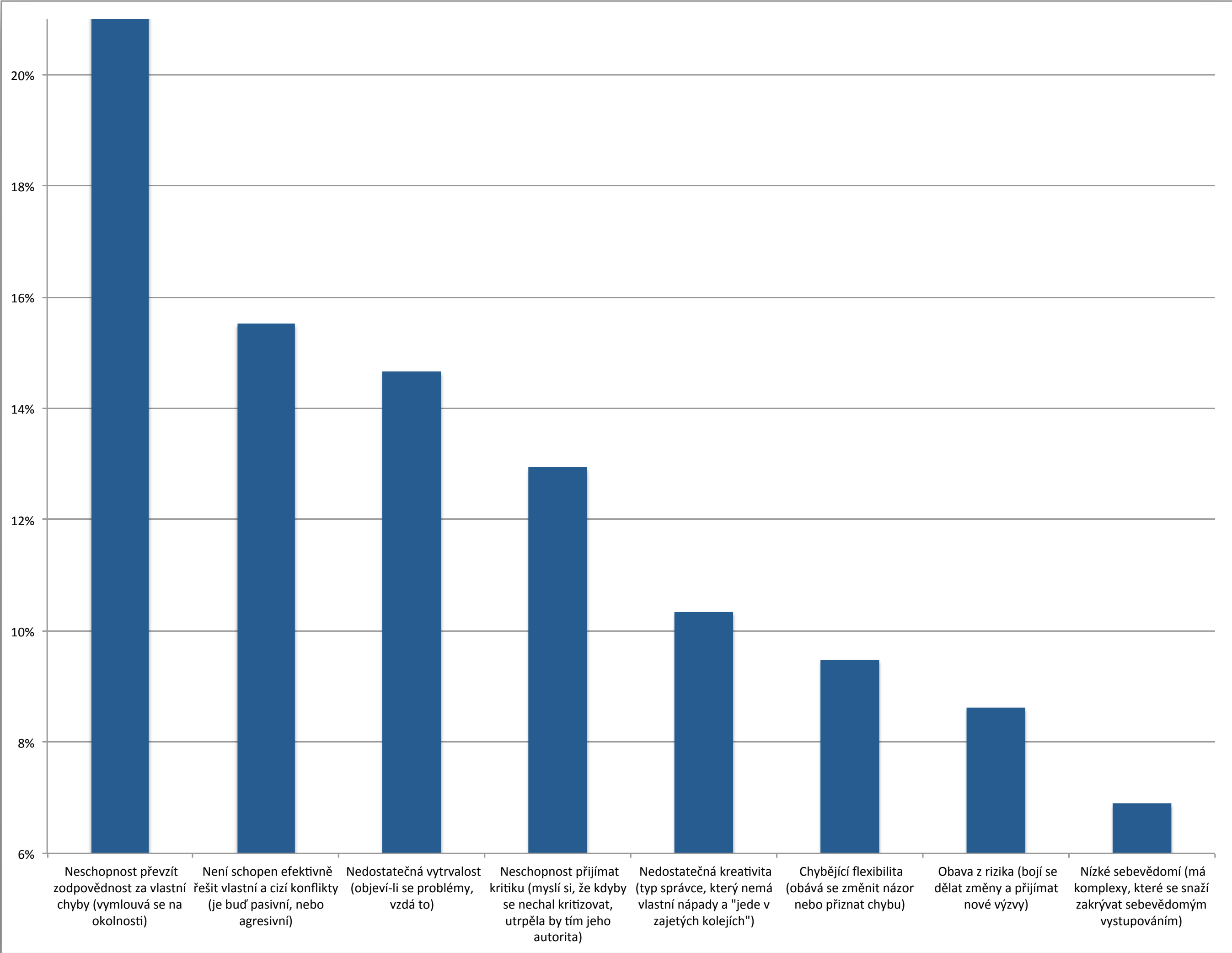
Nedostatečná vytrvalost
(objeví-li se problémy,
vzdá to)

15%

Proč manažeři nejčastěji selhávají

Pořadí osobnostních nedostatků

1. Neschopnost převzít zodpovědnost za vlastní chyby (vymlouvá se na okolnosti)
2. Není schopen efektivně řešit vlastní a cizí konflikty (je buď pasivní, nebo agresivní)
3. Nedostatečná vytrvalost (objeví-li se problémy, vzdá to)
4. Neschopnost přijímat kritiku (myslí si, že kdyby se nechal kritizovat, utrpěla by tím jeho autorita)
5. Nedostatečná kreativita (typ správce, který nemá vlastní nápady a "jede v zajetých kolejích")
6. Chybějící flexibilita (obává se změnit názor nebo přiznat chybu)
7. Obava z rizika (bojí se dělat změny a přijímat nové výzvy)
8. Nízké sebevědomí (má komplexy, které se snaží zakrývat sebevědomým vystupováním)



Deficity ve vedení lidí

3 nejdůležitější deficity ve vedení lidí,
které mohou vést k selhání lídra

Neschopnost inspirovat
a motivovat podřízené
(nulové charisma, suchar,
úřednický typ)

19%

Neschopnost delegovat
(chce mít vše pod kontrolou
a tak nestíhá)

14%

Příliš autoritativní přístup
k řízení (řídí firmu jako
generál armádu)

14%

Proč manažeři nejčastěji selhávají

Pořadí deficitů ve vedení lidí

1. Neschopnost inspirovat a motivovat podřízené (nulové charisma, suchar, úřednický typ)

2. Neschopnost delegovat (chce mít vše pod kontrolou, a tak nestíhá)

3. Příliš autoritativní přístup k řízení (řídí firmu jako generál armádu)

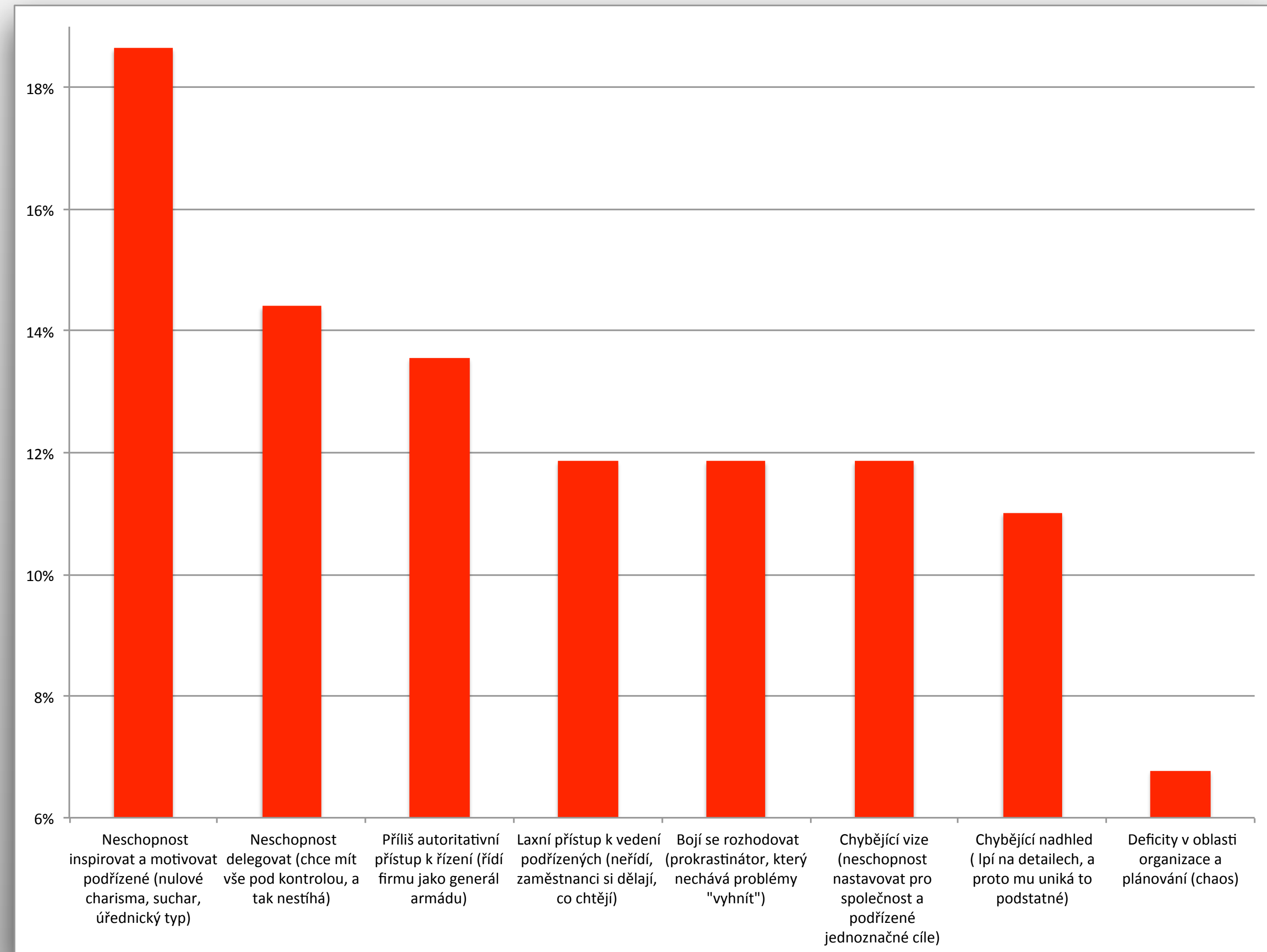
Laxní přístup k vedení podřízených (neřídí, zaměstnanci si dělají, co chtějí)

4. Bojí se rozhodovat (prokrastinátor, který nechává problémy "vyhnít")

5. Chybějící vize (neschopnost nastavovat pro společnost a podřízené jednoznačné cíle)

6. Chybějící nadhled (lpí na detailech, a proto mu uniká to podstatné)

7. Deficity v oblasti organizace a plánování (chaos)



Chybějící měkké dovednosti

3 nejdůležitější měkké dovednosti,
jejichž absence může vést k selhání lídra

Deficity v komunikaci
s podřízenými (nedává
zpětnou vazbu,
zadržuje informace
aby měl větší moc)

22%

Chybějící sebereflexe
(nezná svoje limity,
myslí si, že nad něj není)

20%

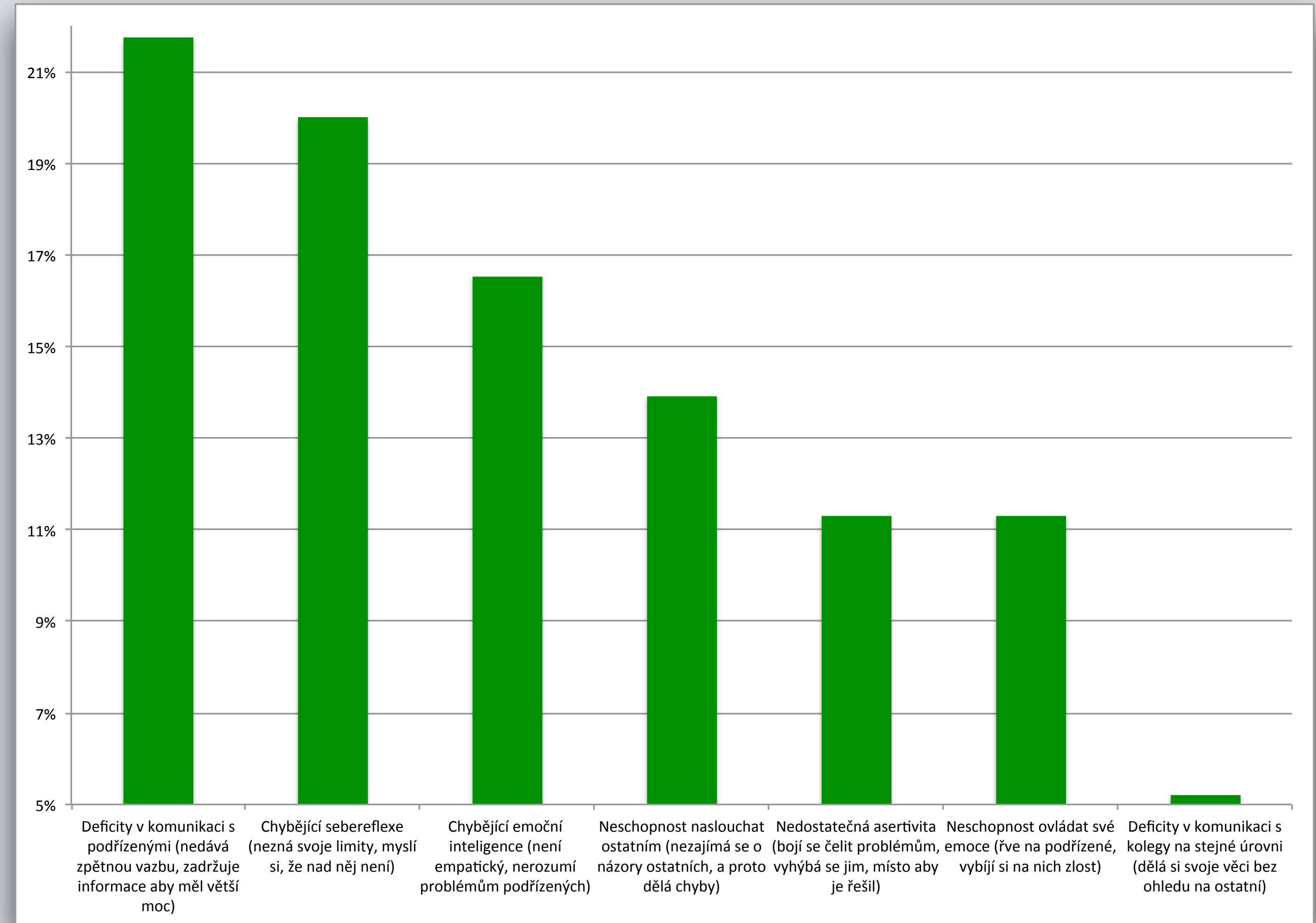
Chybějící emoční
inteligence (není empatický,
nerozumí problémům
podřízených)

17%

Proč manažeři nejčastěji selhávají

Pořadí chybějících měkkých dovedností

1. Deficity v komunikaci s podřízenými (nedává zpětnou vazbu, zadržuje informace aby měl větší moc)
2. Chybějící sebereflexe (nezná svoje limity, myslí si, že nad něj není)
3. Chybějící emoční inteligence (není empatický, nerozumí problémům podřízených)
4. Neschopnost naslouchat ostatním (nezajímá se o názory ostatních, a proto dělá chyby)
5. Nedostatečná asertivita (bojí se čelit problémům, vyhýbá se jim, místo aby je řešil)
6. Neschopnost ovládat své emoce (řve na podřízené, vybíjí si na nich zlost)
7. Deficity v komunikaci s kolegy na stejné úrovni (dělá si svoje věci bez ohledu na ostatní)



Osvědčené metody výběru manažera

3 nejdůležitější osvědčené metody
výběru

Doporučení od
důvěryhodné
externí osoby

27%

Reference z více
různých zdrojů

26%

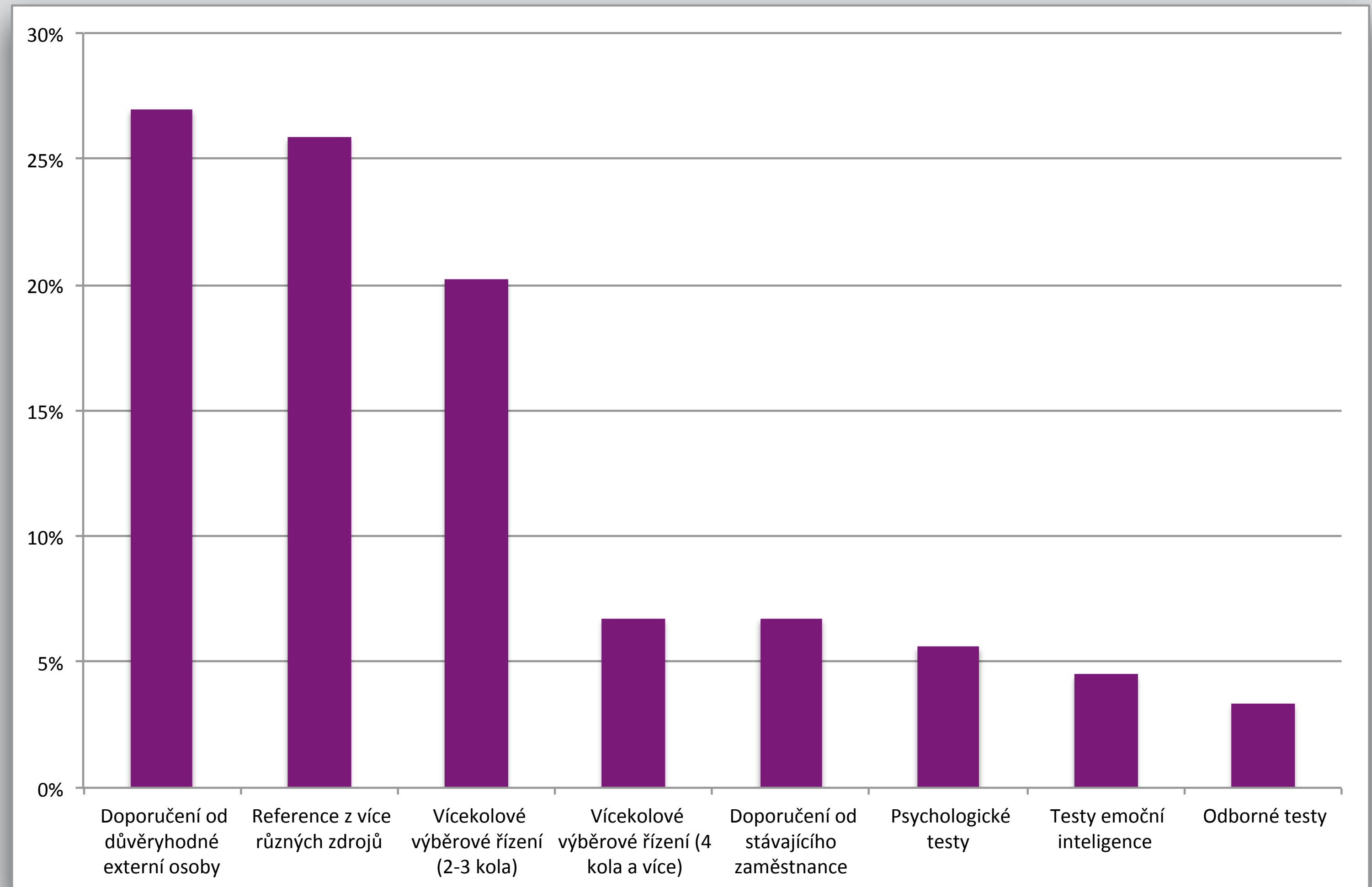
Vícekolové výběrové
řízení (2-3 kola)

20%

Osvědčené metody výběru manažera

Pořadí osvědčených metod výběru manažerů

1. Doporučení od důvěryhodné externí osoby
2. Reference z více různých zdrojů
3. Vícekolové výběrové řízení (2-3 kola)
4. Vícekolové výběrové řízení (4 kola a více)
5. Doporučení od stávajícího zaměstnance
6. Psychologické testy
7. Testy emoční inteligence
8. Odborné testy



10 nejčastějších důvodů, proč manažeři selhávají

1. Neschopnost inspirovat a motivovat podřízené (nulové charisma, suchar, úřednický typ)
2. Deficity v komunikaci s podřízenými (nedává zpětnou vazbu, zadržuje informace aby měl větší moc)
3. Neschopnost převzít zodpovědnost za vlastní chyby (vymlouvá se na okolnosti)
4. Chybějící sebereflexe (nezná svoje limity, myslí si, že nad něj není)
5. Neschopnost delegovat (chce mít vše pod kontrolou, a tak nestíhá)
6. Neschopnost efektivně řešit vlastní a cizí konflikty (je buď pasivní, nebo agresivní)
7. Chybějící emoční inteligence (není empatický, nerozumí problémům podřízených)
8. Nedostatečná vytrvalost (objeví-li se problémy, vzdá to)
9. Příliš autoritativní přístup k řízení (řídí firmu jako generál armádu)
10. Neschopnost naslouchat ostatním (nezajímá se o názory ostatních, a proto dělá chyby)