

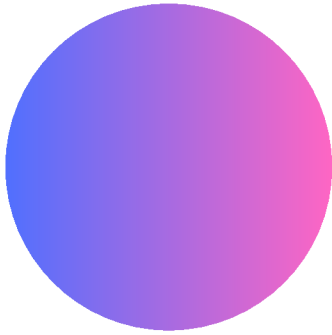
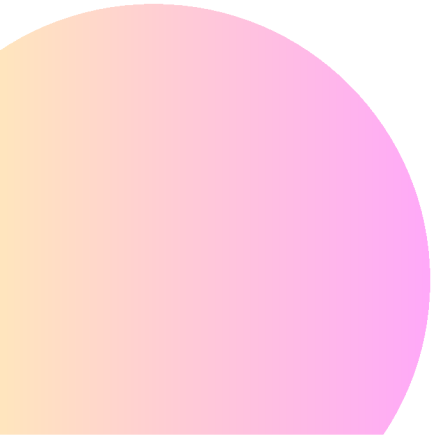


V Š K K

# VYUŽITÍ TYPOLOGIE MANAŽERY PRO VYTVOŘENÍ OPTIMÁLNÍHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ TÝMU

Mai Lam Tranová

Katedra marketingové komunikace  
Marketing a komunikace  
Management v kreativním průmyslu



# ÚVOD

o Test typologického indikátoru podle Myers a Briggs (MBTI test): 16 osobnostních typů

o Potenciální význam role typologie během manažerského rozhodování

o Vliv typologie jedince na jeho motivaci, přístup k práci, na představy o ideálních benefitech a o pracovních podmínkách

# METODOLOGIE

o Historie typologií osobnosti, definice pojmů, preferenční páry, 16 osobnostních typů, manažer, tým a pracovní prostředí

o Případová studie pětičlenné hudební kapely: představení, popis pracovní pozice, MBTI testy a osobní rozhovory

o MBTI test: 42 otázek

o Osobní rozhovory: 16 otázek o motivaci, přístupech k práci, představách ohledně optimálního pracovního prostředí

# VÝSLEDKY

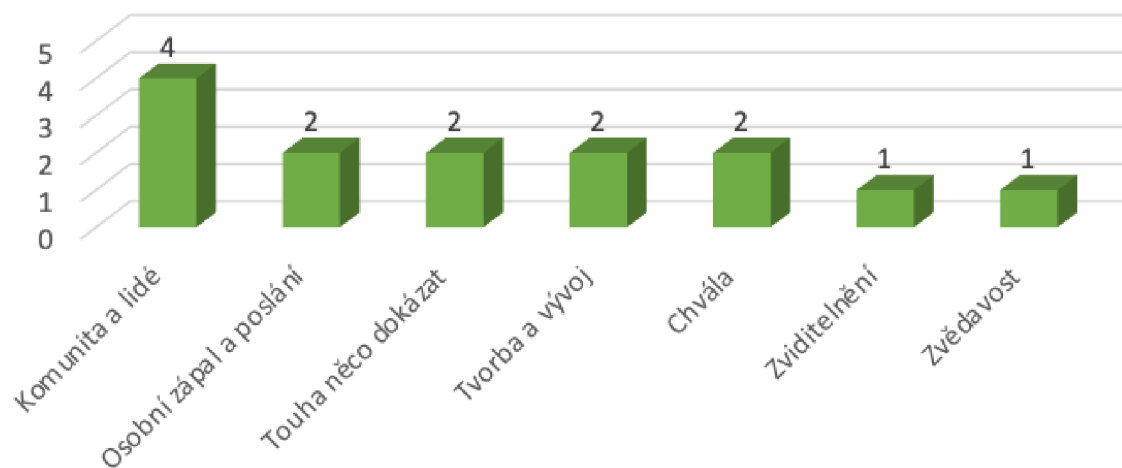
## MBTI TEST

- o Zakladatelka: INFP
- o Členka č. 1: ENFJ
- o Členka č. 2: INFP
- o Obchodní manažerka: ENTJ
- o Produkční: ISFJ

## OSOBNÍ ROZHOVORY

- o Obecná znalost
- o Ztotožnění s typem
- o Praktická aplikace
- o Motivace, názory na vztahy
- o Vyhovující pracovní prostředí
- o Výběr práce

## KTERÉ FAKTORY VÁS NEJVÍCE MOTIVUJÍ K VYKONÁVÁNÍ SVÉ PRÁCE?



## SWOT ANALÝZA

<p><b>SILNÉ STRÁNKY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Důraz na vztahy, silné přátelství</li> <li>○ Osobní zápal a cit ke kapele</li> <li>○ Otevřenost, transparentnost, sdělování názorů</li> <li>○ Fungující rozdělení úkolů</li> </ul>	<p><b>SLABÉ STRÁNKY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Subjektivita nad objektivitou</li> <li>○ Práce v bytech</li> <li>○ Rozlétané, málo společných setkání</li> </ul>
<p><b>PŘÍLEŽITOSTI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pořídít ateliér</li> <li>○ Pravidelnější setkávání</li> <li>○ Školení a teambuildingy</li> <li>○ Chválit se navzájem</li> </ul>	<p><b>HROZBY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kapela upozaděná</li> <li>○ Neefektivita kvůli chybějícím prostorům</li> <li>○ Rozhádání se</li> <li>○ Přepřacování či vyhoření zakladatelky</li> <li>○ Konflikty mezi obchodní manažerkou a zakladatelkou</li> <li>○ Odstěhování obchodní manažerky</li> </ul>

## DOPORUČENÍ

Pořízení ateliéru	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Získání místa přímo určeného k vykonávání práce</li> </ul>
Pravidelná pracovní setkání	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Možnost brainstormingů</li> <li>○ Příležitost poskytování zpětné vazby, vedení diskuzí a kolektivního rozhodování</li> </ul>
Pravidelné teambuildingy či přátelská setkání	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vytvoření rovnováhy mezi osobním životem a tím pracovním</li> <li>○ Čas dedikovaný k posilování přátelského pouta</li> </ul>
Školení rétoriky a veřejného vystupování	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naučit se veřejně vystupovat</li> <li>○ Zbavit se trémy před vystupováním</li> <li>○ Bez problému mluvit s médii</li> </ul>
Školení organizace práce	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naučit se systematictosti</li> <li>○ Naučit se držet se více plánu</li> </ul>
Školení kritického myšlení	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Začít přemýšlet objektivněji</li> <li>○ Předjet nadržování lidí</li> </ul>
Kurz práce se stresem a psychohygienu	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mluvit o svých stresorech</li> <li>○ Naučit se pracovat se stresory</li> </ul>
Kurz práce pod tlakem a jak nevyhořet	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zvládat stresové situace</li> <li>○ Nenechat se zdeptat a vyhořet</li> </ul>

## PŘÍKLAD UZPŮSOBENÍ CHOVÁNÍ MANAŽERKY NA ZÁKLADĚ ZNALOSTI TYPOLOGIÍ ČLENEK TÝMU

Členka č. 1	ENFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Více ji obsazovat na rozhovory</li> <li>○ Dát jí na starost získávání nových kontaktů</li> <li>○ Ušetřit ji neplánovaných situací a změn na poslední chvíli</li> <li>○ Dát jí více prostoru k vyjadřování názorů a vyslyšet ji</li> <li>○ Dát jí možnost se před každou schůzkou připravit</li> <li>○ Dát jí na starost vymýšlení nových věcí</li> <li>○ Nechat ji úzce spolupracovat s ostatními</li> <li>○ Pověřit ji pomocí druhým</li> <li>○ Chválit ji</li> <li>○ Dávat jí výzvy, dobrodružství a nechat ji riskovat</li> </ul>
Členka č. 2	INFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nabídnout jí tiché prostředí k práci</li> <li>○ Nechat ji popřemýšlet před reagováním</li> <li>○ Nechat ji improvizovat</li> <li>○ Dát jí na starost vymýšlení nových věcí</li> <li>○ Chválit ji</li> <li>○ Dávat jí výzvy, dobrodružství a nechat ji riskovat</li> <li>○ Dát jí prostor ke kreativní činnosti</li> <li>○ Pověřit ji vzbuzením nadšení v ostatních</li> <li>○ Pověřit ji razením druhým</li> <li>○ Ušetřit ji postupů a zajatých principů</li> </ul>

Obchodní manažerka	ENTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dát jí na starost získávání nových kontaktů</li> <li>○ Dát jí na starost konverzace s důležitými kolegy z branže</li> <li>○ Pověřit jí zvážením výhod, nevýhod a následků</li> <li>○ Vyslechnout její objektivní názory</li> <li>○ Poskytovat jí logické důvody</li> <li>○ Chválit ji</li> <li>○ Nechat ji analyzovat a hledat data</li> <li>○ Umožnit jí práci s typem zahrnující S</li> <li>○ Dát jí na starost vymýšlení nových věcí</li> <li>○ Dát jí více odpovědnosti a možnosti velení</li> <li>○ Ušetřit jí detailů a situací, ve kterých je potřebná trpělivost</li> </ul>
Produkční	ISFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nabídnout jí tiché prostředí k práci</li> <li>○ Nechat ji popřemýšlet před reagováním</li> <li>○ Pověřit jí detaily, termíny odevzdání a plány</li> <li>○ Nechat ji organizovat</li> <li>○ Pověřit jí řešením problémů a jejich odstranění</li> <li>○ Seznamovat ji s fakty a praktickou stránkou věcí i změn</li> <li>○ Nechat ji převzít odpovědnost</li> </ul>

## HYPOTÉZA 1

„Existuje souvislost mezi typologií jedince, jeho motivátory, představami o ideálních benefitech a o optimálním pracovním prostředí.“

## HYPOTÉZA 2

„Členky kapely by uvítaly, kdyby zakladatelka během svého rozhodování brala více v úvahu jejich typologie a došlo tak k vytvoření optimálního pracovního prostředí týmu.“

- o Uvítaly by využití znalosti typologií zakladatelkou
- o Podmínka diskuze a komunikace

Zakladatelka	INFP	<ul style="list-style-type: none"><li>o Preference tichého prostředí k práci (I)</li><li>o Preference samostatné práce (I)</li><li>o Motivace lidmi a komunitou (F)</li><li>o Motivace osobním posláním (INFP)</li><li>o Touha po možnosti kreativní tvorby (INFP)</li><li>o Prostor k posunu a rizikovým krokům (NF)</li><li>o Preference osobních vztahů v týmu (F)</li></ul>
Členka č. 1	ENFJ	<ul style="list-style-type: none"><li>o Preference předchozí přípravy (J)</li><li>o Následná preference práce v týmu (E)</li><li>o Preference osobních vztahů v týmu (F)</li><li>o Uvítání poskytování rozhovorů (E, idealista)</li><li>o Motivace lidmi a komunitou (F)</li><li>o Touha po racionálních důvodech (J)</li></ul>
Členka č. 2	INFP	<ul style="list-style-type: none"><li>o Preference tichého prostředí k práci (I)</li><li>o Preference samostatné práce (I)</li><li>o Motivace lidmi a komunitou (F)</li><li>o Touha po možnosti kreativní tvorby (INFP)</li><li>o Prostor k posunu a rizikovým krokům (NF)</li><li>o Preference osobních vztahů v týmu (F)</li></ul>
Obchodní manažerka	ENTJ	<ul style="list-style-type: none"><li>o Preference práce v týmu (E)</li><li>o Záleží jí na charakteru lidí v týmu (ENTJ)</li><li>o Motivace zviditelněním a pochvalami (T)</li><li>o Motivace osobním posláním (ENTJ)</li><li>o Motivace kariérním postupem a větší odpovědností (ENTJ)</li></ul>
Produkční	ISFJ	<ul style="list-style-type: none"><li>o Preference tichého prostředí k práci (I)</li><li>o Preference samostatné práce (I)</li><li>o Motivace lidmi a komunitou (F)</li><li>o Preference předchozí přípravy (J)</li><li>o Preference osobních vztahů v týmu (F)</li><li>o Touha po racionálních důvodech (IS, J)</li><li>o Motivace kariérním postupem a větší odpovědností (ISFJ, strážce)</li></ul>

# ZÁVĚR

- o Konkrétní doporučení
- o Obecná doporučení pro manažery, vedení firem a jejich HR oddělení
- o MBTI typologie jakožto pomůcka k pochopení
- o Více respondentů, a to i z korporátní sféry