

Cílem této práce je seznámit čtenáře s problematikou požadavků, které jsou kladeny na manažery a lídry, a zmapovat to, jakými znalostmi, vlastnostmi a schopnostmi by měl oplývat úspěšný manažer, respektive vedoucí pracovník.

Během přípravy a psaní jsem si uvědomila, že nejde jen o manažera jako takového. Je nutné vzít v úvahu i organizaci a její specifika, nejenom z hlediska oblasti působení, ale i z hlediska fáze vývoje, stylu řízení, firemní kultury apod. Z toho vyplývají i odlišné požadavky na manažera.

Mnozí odborníci stále hledají univerzální prototyp ideálního manažera a lídra. Domnívají se přitom, že ta správná cesta vede přes určité vlastnosti a osobnostní znaky. Myslím si, že i přes snahu teoretických výzkumů, praxe úspěšně naznačuje, že tento ideál neexistuje. Úspěšní a efektivní manažeři a lídři jsou tak různí, jak jen lidé mohou být, přesto mají některé společné znaky.

Na základě prostudované literatury jsem dospěla ke stručné definici efektivního manažera - lídra, která ovšem ani zdaleka není univerzální. Takový manažer je orientovaný jak na výsledky, tak také na lidi, je silně motivovaný a dokáže motivovat i své spolupracovníky, je spolehlivý, má pozitivní myšlení, je vnitřně strukturovaný s výbornými organizačními schopnostmi, adaptibilní, komunikativní a dokáže kolem sebe soustředit schopné lidi. Nedílnou součástí jeho osobnostního profilu je rozvinutá emocionální inteligence, sebeuvědomění a sebereflexe.

Mým cílem bylo také se zaměřit na osobnost lídra. A jak by mohl znít stručný závěr? Správný lídr musí být vnímán mezi spolupracovníky jako „jeden z nás“, jako „první z nás“ a především jako „nejlepší z nás“.