Leadership Signature

ROZHODOVACÍ PŘEHLED

Adam Vzorový

ROLE vedoucí transformačního týmu | **MODEL** LS-01 | **DATUM** 19. 8. 2025 | **JAZYK** čeština | fiktivní osoba

PRACOVNÍ INTERPRETAČNÍ HYPOTÉZA

Profil výrazně podporuje analýzu komplexity a práci se změnou. Přenos směru na lidi a udržení provozního rytmu vyžadují více důkazů.

Hypotéza vychází z profilové opory v období změny. Nejde o automatický verdikt o připravenosti vést; závěr musí podpořit nezávislé pracovní důkazy.

PRIORITA DALŠÍHO OVĚŘENÍ

Zjednodušení směru, mobilizace lidí a udržení výkonu pod tlakem.

Ověřit manažerskou simulací, výsledky a strukturovanými referencemi.

PROFILOVÁ OPORA PRO VEDENÍ V OBDOBÍ ZMĚNY

ANALÝZA A SYSTÉM
84
● Výrazná opora
Vidění souvislostí, struktura problémů a hledání příčin.

ZMĚNA A INOVACE
82
● Výrazná opora
Otevřenost změně a hledání nových cest.

MOBILIZACE LIDÍ
59
● Částečná opora
Stabilitu vlivu na lidi a jeho dopad je třeba ověřit.

PROVOZNÍ RYTMUS
54
● Neprokázaná opora
Tempo a důslednost provedení je nutné ověřit.

Indexy 0–100 vyjadřují míru profilové opory modelu; nejde o procenta výkonu ani pravděpodobnost úspěchu.

CELKOVÝ INDEX NESOULADU
i5 · nízký
Profil jako celek je interpretovatelný.

BRÁNA INTERPRETOVATELNOSTI
splněna · 75
Nejde o reliabilitu testu ani autenticitu člověka.

LOKÁLNÍ OMEZENÍ ČTENÍ
Soucit i58 · Přesvědčivost i66
Tyto oblasti vyžadují samostatné ověření.

MAPA NÁROKŮ VEDENÍ A PLÁN OVĚŘENÍ

NÁROK VEDENÍ	CO PROFIL PODPORUJE	CO PROFIL NEPROKAZUJE	VHODNÝ NEZÁVISLÝ DŮKAZ
S **Vytvořit směr v nejistotě**	✓ Analýzu souvislostí a práci s variantami.	! Jasný a proveditelný směr pro ostatní.	Strategický případ a prezentace doporučení.
Ř **Přeložit směr do jednoduché řeči**	✓ Porozumění logice a podstatě problému.	! Zjednodušení bez ztráty významu.	Brief pro tým a ověření porozumění.
L **Zapojit tým a budovat důvěru**	✓ Otevřenost vůči různým lidem a pohledům.	! Stabilní vliv v náročných situacích.	Reference týmu a manažerská simulace.
V **Udržet výkon a rytmus**	✓ Vnímání systémových dopadů zpoždění.	! Důslednost, tempo a konfrontaci výkonu.	Výsledky týmu, KPI a strukturované reference.

ROZHODOVACÍ PRAVIDLO

Čitelný profil není totéž co prokázané vedení. U rysů s lokálním nesouladem snižte váhu dotazníkového závěru a rozhodujte podle nezávislých pracovních důkazů.

PRAKTICKÉ VYUŽITÍ ÚPLNÉHO REPORTU

↑ POVÝŠENÍ
Posouzení podmínek, za nichž může být člověk úspěšný.

M VÝBĚR MANAŽERA
Srovnání hypotéz s konkrétními nároky role.

? INTERVIEW GUIDE
Otázky k oblastem, které profil sám neprokazuje.

90 PRVNÍCH 90 DNÍ
Priority, milníky a zpětná vazba k provoznímu rytmu.

CO TENTO VÝSTUP NEPROKAZUJE

- odbornost ani délku manažerské zkušenosti
- dosažený výkon v konkrétní vedoucí roli
- skutečnou schopnost mobilizovat tým
- automatickou vhodnost pro povýšení