

# VELKÝ ŠÉF



**Radomil Štumpa**

## Obsah

Tradiční problémy v pracovním týmu	10
Stal jsem se šéfem... hurá!	15
Váš první měsíc v nové funkci	18
Jak rychle poznat nastavení jednotlivých členů týmu?	20
Jak udržet taktovku v ruce i ve vztahu k vašemu kalendáři?	21
Vstup do druhého měsíce vašeho nového šefování	27
První návrh strategie	30
Třetí měsíc vašeho šefování	33
První změny	35
Řízení mnou vybraného týmu	38
Jak řídit svůj tým, aby se všichni cítili jeho součástí?	43
Hodnocení práce v rámci týmu	46
Jak rozvíjet podřízeného, který je rovněž šéfem svého týmu?	49
Role šéfa mimo jeho tým	53
Jak udržet zaměření všech na nejkritičtější ukazatele?	56
Bonusové schéma	57
Růst týmu	59
Spokojenost týmu	61
Naplnění práce šéfa ve svém týmu	65

# VELKÝ ŠÉF

Jak na to?

**Radomil Štumpa**



© *Radomil Štumpa, 2014*  
*Korektury: Kateřina Vanová*  
*Ilustrace Libor Šenk*  
*www. suplik.cz*

ISBN 978-80-87590-82-9 (PDF)  
ISBN 978-80-87590-83-6 (PDF pro čtečky)

## **Poděkování**

Děkuji všem svým pracovním týmům a kolegům za poskytnutí nepřehledného množství pozitivních i negativních pracovních zkušeností.

Děkuji své manželce Janě za podporu v mých aktivitách a svým třem synům (Mario & Diego & Romeo) děkuji za neustálý přísun pozitivní životní energie.

V souvislosti s přípravou této knihy děkuji kamarádovi Liborovi (zvaný Čenkys) za to, že se nechal ukecat k přípravě ilustrací k této knize a Kateřině za úpravy češtiny.

Hlavní poznámka na závěr - tuto knihu věnuji mé mamince, která se, bohužel, o pár dní nedožila jejího vydání. Maminka byla nadšeným čtenářem mé první knihy „Vilismus” na téma síly myšlenek, snů a přání. Budeš mně a nám všem v tomto životě velmi chybět, mami.

**Radomil**



JSEM NOVÝ ŠÉF





## Představení autora

Celoživotní „lovce zážitků“... od dětství v SSSR a mnoha stěhování s rodiči až po pracovní aktivity na Wall Street se zážitky z dalších více než 100 navštívených zemí světa. Od vrcholového sportu k breakdance a od vojenské prokuratury, soudu a advokacie k řediteli bank. Z pozice úspěšného manažera odešel do role táty na rodičovské dovolené (3 kluci). Po svém návratu zažil po několika měsících nečekaný vyhozov a začal se orientovat na vlastní aktivity. Autor knihy Vilismus a rovněž zakladatel soutěže Universal Sportsman (100boj) o nejuniverzálnějšího sportovce světa, kterému na Jamajce neutekl ani Usain Bolt.

V roce 1999 byl autor oceněn cenou „Team development award“ a v roce 2006 byl vybrán jako celosvětový vzor „Inclusive Leadership“ v jedné z největších finančních skupin světa.

*„Po více než dvaceti letech na manažerských postech jsem měl možnost otestovat si mnoho různých přístupů k tvorbě strategie a budování týmů. V pozici nového šéfa jsem prováděl rychlé revoluce nebo jindy zase postupnými kroky měnil firmu evolučním způsobem. Zažil jsem fáze růstu i strategie řízeného poklesu. Svě zkušenosti jsem získal zejména v anglo-americkém prostředí u světově významných firem při práci v zahraničí, ale i ve specifickém českém prostředí.*

*Kvalita šéfa je jedním z hlavních motivačních faktorů pro spokojenost zaměstnanců v týmu. Po špatném startu se velmi složitě vrací důvěra týmu a často na to doplácí celá firma dlouhodobě slabými výsledky. Je tedy velmi důležité uskutečnit vstup co možná nejlepším způsobem, aby byla nastavena důvěra, víra ve společný úspěch a pozitivní nálada mezi členy týmu.’*

*Dovoluji si zde nabídnout svůj ověřený recept na úspěšný start nového ‚Velkého šéfa‘. Jedno staré přísloví praví, že když odchází dobrý šéf, lidé říkají: ‚Vedl nás k vítězství.‘ Když odchází výborný šéf, pak lidé říkají: ‚Udělalí jsme to sami.‘”*

## Tradiční problémy v pracovním týmu

**Slabý šéf** – pokud je šéf týmu po lidské, odborné nebo manažerské stránce slabý, pak je tým ztracen... V praxi se to většinou projevuje různou kombinací těchto klíčových stránek, ale při „negativní“ kombinaci všech tří stránek je tzv. „vymalováno“.

**Slabý tým** - buď slabý výkonem, nebo i potenciálem. S tou první variantou se dá něco dělat, s tou druhou lze pak jedině udělat změnu.

**Není to tým**, ale skupina jednotlivců – pokud jsou jednotlivci kvalitní a chtějí uspět, pak je to ideální příležitost ke zlepšení kvalitním manažerem.

**Nejasná strategie firmy** – ideální cesta do „pekla“.

