

Osobowość menedżera,

czyli jaki powinien być profesjonalny menedżer spa & wellness

cz. II

Ryzyka nie można do końca przewidzieć i opisać, nawet gdybyśmy zastosowali najbardziej wyszukane systemy informatyczne.
Presja realiów rynkowych przewiduje, że działaniu współczesnych menedżerów towarzyszy stan permanentnie podwyższonego poziomu stresu.

Typy osobowości Menedżerów

Flegmatyk

Mocne strony:

- Kompetentny i solidny.
- Spokojny i zgodny.
- Ma zdolności administracyjne.
- Mediator w rozwiązywaniu problemów.
- Unika konfliktów.
- Dobrze znosi naciski.
- Znajduje proste wyjście.

Słabe strony:

- Problemy w szybkim podejmowaniu decyzji, unikanie decydowania.
- Trudności w określaniu celów.
- Zwlekanie, odkładanie spraw na później.
- Unikanie ponoszenia odpowiedzialności (np. nie chce awansować).

Melancholik

Mocne strony:

- Podporządkowuje się regulaminom.
- Perfekcjonista o wysokich wymaganiach.

- Docenia wagę szczegółów.
- Wytrwały i dokładny.
- Uporządkowany i zorganizowany.
- Schludny i czysty.
- Oszczędny.
- Łatwo dostrzega problem.
- Znajduje twórcze rozwiązania.
- Musi dokończyć, co zaczął.
- Lubi wykresy, schematy, liczby.

Bardzo wrażliwy, łatwo go urazić.

Słabe strony:

- Nieufny w stosunku do ludzi i sytuacji.
- Skłonny popadać w apatię.
- Wymagający wobec siebie i innych, perfekcjonista.
- Często przekłada ważne sprawy na późniejsze terminy.

Choleryk

Mocne strony:

- Ukierunkowany na cel.
 - Ogarnia całość.
 - Dobry organizator.
 - Szybki w działaniu.
 - Kładzie nacisk na wydajność.
- ##### Słabe strony:
- Ma kłopoty z uznaniem racji innych ludzi.
 - Nie lubi przekazywać innym kontroli.
 - Nie jest skłonny udzielać emocjonalnego wsparcia.

Sangwinik

Mocne strony:

- Inicjuje nowe formy aktywności.
 - Sprawia bardzo dobre wrażenie.
 - Twórczy i barwny.
 - Tryska energią i entuzjazmem.
 - Rozpoczyna w efektywny sposób.
 - Pobudza innych do współpracy.
 - Oczarowuje współpracowników.
- ##### Słabe strony:
- Problemy z dokończeniem zadań, zwłaszcza precyzyjnych i do wykona-

nia w określonym terminie.

- Nie umie odmawiać, w związku z tym często przyjmuje nadmiar obowiązków.

- Często wypowiedź wyprzedza głębsze przemyślenia problemu.

- Zapomina o różnych sprawach, jest niepunktualny.

- Łatwo ulega emocjom.

Model rozwoju osobistego menedżera w analizie transakcyjnej według E. Berne

Analiza transakcyjna jest teorią osobowości nastawioną na praktykę, służy rozwojowi osobowości, doskonaleniu umiejętności interpersonalnych. Poprzez analizę myśli, uczuć i zachowań w oparciu o koncepcje stanów „JA”, odpowiada na pytania:

- kim jestem?
- jak stałem się tym, kim jestem?
- dlaczego zachowuję się właśnie tak?

STANY „JA”:

Każdy menedżer przejawia trzy stany „JA” będące źródłem jego zachowań.

1. Stan Rodzic „R”: Zawiera postawy i zachowania pochodzące od rodziców. „R” karze, nagradza, krytykuje, ochrania. Odpowiada za wychowanie, tradycję, wartości, kulturę, sumienie.

2. Stan Dziecko „Dz”: Zawiera popędy, uczucia, zachowania z dzieciństwa.

3. Stan Dorosły „D”: Obiektywnie ocenia rzeczywistość, zbiera informacje, wysnuwa wnioski, podejmuje decyzje. Jest zorganizowany, elastyczny, inteligentny.

Osobowości integralne menedżerów potrafią swobodnie funkcjonować z pozycji trzech stanów „JA” np.: z pozycji Rodzica, gdy opiekują się kimś, z pozycji Dziecka, gdy odpoczywają

i bawią się, z pozycji Dorosłego, gdy podejmują decyzje i kierują innymi ludźmi. Inni są skłonni częściej uruchamiać jedno stany, pomijając inne. Powoduje to sztywność, stereotypowość i nieczytelność ich zachowań. Odpowiedzialne i trwałe decyzje podejmujemy w wyniku zaistnienia trzech stanów „JA”, czyli działania z pozycji Dorosłego, przy zachęcającej zgodzie Rodzica i naturalnej radości Dziecka.

POSTAWY ŻYCIOWE MENEDŻERÓW

Każdy z nas od urodzenia potrzebuje kontaktu fizycznego i psychicznego z innymi ludźmi. Udzielanie wsparcia (zauważanie potrzeb) jest najważniejszą treścią stosunków między nimi.

Wsparcie może być:

a) pozytywne: „Ty jesteś OK.”, zaspokaja potrzebę bezpieczeństwa, własnej wartości.

b) negatywne: „Ty nie jesteś OK.”, („Ty i Twoje potrzeby nie liczą się”) obniża poczucie własnej wartości.

Najgorszy jest zupełny brak

wsparcia (nawet negatywnego)!

Menedżerowie prezentują cztery główne filozoficzne postawy życiowe w relacjach

JA-INNI:

1. Ja jestem OK. – Ty jesteś OK.: mocna zdrowa realistyczna postawa „wygrywającego” (osobowość integralna menedżerów, asertywna).

2. Ja nie jestem OK. – Ty jesteś OK.: postawa osoby bezradnej, z poczuciem niższości, wycofującej się.

3. Ja jestem OK. – Ty nie jesteś OK.: postawa menedżera, który czuje się ofiarą wykorzystywaną przez innych; prowadzi do izolacji czy agresji.

4. Ja nie jestem OK. – Ty nie jesteś OK.: postawa przegrywającego menedżera, który utracił sens życia.

Możemy zmienić postawy życiowe. – Jest to jedno z głównych zadań analizy transakcyjnej.

Menedżerowie wygrywający to: ludzie samodzielni, autonomiczni w myśleniu i działaniu. Potrafią realnie ocenić samego siebie, przyznać się do błędów, nie pomniejszając poczucia własnej wartości, ani innych. Mają

swój sposób życia i wartości, którym są oddani. Czują się odpowiedzialni za swoje życie. Cieszą się nim, potrafią się zmieniać. Przeważa u nich stan „Dorosłego”.

Menedżerowie przegrywający to: ludzie unikający odpowiedzialności za własne życie. Boją się ryzyka, podejmowania decyzji. Chętnie naśladowują innych. Unikają teraźniejszości. Uciekają w przeszłość lub przyszłość, zakładają „maski”. Prezentują stan „Dziecka”.

Jednakże niewielu jest menedżerów całkowicie wygrywających lub przegrywających. Większość wygrywa w jednych dziedzinach życia, przegrywa w innych. Aby być profesjonalnym menedżerem nie trzeba zmieniać siebie, wystarczy popracować nad własnym zachowaniem, wówczas będziemy postrzegani jako profesjonalni. I co najważniejsze, można zacząć taki trening w każdym momencie swojego życia.

podyskutuj o tym w serwisie
fitness.wp.pl w 



Katarzyna Światalska

✓
Trener i konsultant zarządzania.
Psycholog, wiedzę i doświadczenie zdobywała na Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu.