

1. Osobní management (první část)

Osnova první části

- Úvod k první části
- Procesně-výkonové pojetí osobního managementu
- Širší souvislosti osobního managementu
- Osobní management v pojetí posunu paradigmatu managementu k principiálnímu vedení
- Závěr k první části

Cíle první části

Po prostudování první části publikace by měl být čtenář schopen:

- Vnímat úlohu osobního managementu jako nástroje pro úspěšný soukromý i profesní život a současně jako východiska (základu) komplexního systému managementu.
- Rozlišovat podstatu a účelové zaměření dvou pojetí osobního managementu, profesně-výkonového a konsistentního s posunem paradigmatu k principiálnímu vedení.
- Uvědomovat si zásadní změnu požadavků kladených na potenciální i výkonné znalostní pracovníky ve společnosti znalostí.
- Chápat obsah osobního managementu i v širších souvislostech.
- Pochopit, že východiskem efektivního osobního managementu je proces sebepoznávání, a vědět, jak rámcově tento proces uskutečnit.
- Pochopit působnost přírodních zákonů a mentálních principů a jejich vliv na osobní management; zamyslet se nad vlastním postojem k těmto zákonům a principům.
- Vysvětlit důsledky vlivu posunu paradigmatu managementu k principiálnímu vedení na osobní management.
- Analyzovat osobní paradigma a jeho posun.
- Porozumět sedmi návykům efektivních lidí a na základě svobodné volby si tyto návyky začít osvojovat.

Úvod k první části

Problematicke osobního managementu (dále jen OM) je v odborné manažerské literatuře věnována pozornost jen útržkovitě, tato publikace si však klade za cíl představit problematiku OM uceleně, a tím posílit vědomí toho, že bez dobré úrovně OM nelze vybudovat efektivní systém managementu ani

zájmových skupin ani organizací (dále jen OJ). Úroveň OM jedinců lze totiž analogicky přirovnat k základům stavby a jedině na dobrých stavebních základech může vzniknout kvalitní stavební dílo jako celek.

Následující výklad problematiky OM není věcně vyčerpávající. Zaměřuje se na objasnění dvou autorem první části publikace poznávaných pojetí, resp. přístupů k OM. První pojetí má specifické účelové zaměření sledující zejména zvýšení pracovní výkonnosti. Druhé pojetí má universální využití, jeho cílem je vytvářet předpoklady pro úspěch v profesním i soukromém životě. Pozornost při výkladu je nejdříve věnována východiskové fázi OM, již je proces sebepoznávání, následuje objasnění obsahu OM v širších souvislostech působení nadčasových přírodních zákonů a konečně je podrobněji popsáno pojetí OM ve „světle“ posunu paradigmatu managementu k principiálnímu vedení.²

Přestože je výklad OM směřován na využití OM každým člověkem, autor první části publikace chce zejména oslovit potenciální i výkonné znalostní pracovníky (dále jen ZP). Budou to totiž především oni, kteří budou nuceni zvládat „řízení sebe samých“ na mnohem vyšší kvalitativní úrovni než je tomu doposud. Toto tvrzení se mj. opírá o názor P. F. Druckera, že jedním z prioritních úkolů vědy i praxe managementu 21. století je dosáhnout podstatného zvýšení výkonnosti ZP.

1.1. Profesně-výkonové pojetí OM

V minulosti (a nelze zcela vyloučit, že i mnohdy v současnosti) dosáhli velkých životních úspěchů talentovaní lidé, kteří měli to štěstí, že mohli svého talentu využít, přičemž buďto měli k dispozici schopného „učitele“, resp. byli sami schopni svou aktivitu efektivně usměrňovat, nebo jim přálo štěstí.

V podmínkách společnosti znalostí však budou muset získat znalost efektivního OM všichni potenciální i výkonní ZP ve všech profesních oborech. Rámcově lze obsah OM v profesně-výkonovém pojetí vyjádřit následujícími postupnými kroky:

- Provedení procesu sebepoznávání jako východiska pro individuální zaměření OM.
- Identifikování pracovních pozic, pro něž má jedinec vhodné osobnostní předpoklady, a tudíž i možnosti dosahovat v nich největších individuálních i společenských přínosů.

² Posun paradigmatu managementu k principiálnímu vedení je objasněn rámcově ve stati 1.3., bližší pak v publikaci VÁGNER, I. (2004), 2. kapitola – stať 2.5.3., resp. v publikaci VÁGNER, I. (2006), subkapitola 3.4.

- Získání znalosti, jak sebe sama v budoucnosti rozvíjet.
- Získání znalosti, jak a kdy měnit svou profesní orientaci.

ZP musí totiž mj. počítat s tím, že své OJ „přežijí“ anebo se změni zásadním způsobem výkon poslání či organizační forma těchto OJ. ZP budou muset odpovídajícím způsobem reagovat na podstatné změny působnosti a odpovědnosti jimi vykonávaných pracovních funkcí, budou nuceni několikrát za život měnit charakter práce, osvojovat si zcela nové způsobilosti a zvládat společensko-vztahové problémy související např. s četnější obměnou kolegů, s běžnými kontakty s lidmi různých kultur.

- Připravovat se soustavně na zvládnutí požadavku zůstat biologicky mladý a duševně aktivní po celou dobu stále se časově prodlužující pracovní kariéry.

Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji ve většině vyspělých zemích, včetně ČR, lze očekávat, že se věková hranice pro odchod do starobního důchodu bude stále zvyšovat, možná až za věkovou hranici 70 let. Očekávané prodloužení profesní kariéry je výzvou pro mladé lidi k odpovědnější péči o vlastní zdraví, současně je výzvou pro managementy OJ k mnohem vyšší sociální odpovědnosti vztahované k disponibilním lidským zdrojům.

1.1.1. Proces sebepoznávání

Z výše uvedeného je patrné, že zejména věkově mladší ZP se budou muset potýkat se zcela novými požadavky než jejich starší kolegové a vyhovět těmto požadavkům bude od nich vyžadovat formování OM v důsledné návaznosti na výsledky objektivně provedeného procesu sebepoznávání. V rámci tohoto procesu by měly být zejména zodpovězeny tyto otázky:

- Kdo jsem?
- V čem jsou mé přednosti?
- Jakým způsobem pracuji?
- Jakým způsobem se učím?
- Kam patřím?
- Co je nebo může být mým přínosem?
- Jsem schopen brát na sebe vztahovou odpovědnost?

1.1.1.1. Otázka „Kdo jsem?“

Odpověď na tuto otázku se zdá jednoduchá. Opak je však pravdou. Každý z nás má o sobě určitou představu, vyplývající z našich pocitů a z reakcí