

Osobní management – úvodní přednáška

Osnova

1. Klíčové informace o výuce a jejím zabezpečení
2. Model systému managementu
3. Dva přístupy k osobnímu managementu
4. Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP
5. Přístup v pojetí posunu paradigmatu k principiálního vedení
6. Úkoly a otázky pro samostudium a příprava 1. cvičení

Přehled plánovaných přednášek

1. přednáška: **Úvod do přednáškového cyklu** („OM“ v rámci systému managementu, 2 přístupy k osobnímu managementu, organizace a zabezpečení výuky a samostudia, zadání k přípravě na 1. cvičení)
2. přednáška: **Osobní “leadership”** (tradiční pojetí a pojetí P. U. Bendera, zadání k přípravě na 2. cvičení)
3. přednáška: **Je účelné využívat v rámci “OM” zdravý rozum?**
4. přednáška: **Osobní přístup ke změnám**
5. přednáška: **Co nám poskytuje osvojení osmého návyku S. R. Coveyho?** (1. část)
6. přednáška: **Co nám poskytuje osvojení osmého návyku S. R. Coveyho?** (2. část) a rekapitulace klíčových poznatků z přednáškového cyklu
7. přednáška: **Návštěva Mendelova opatství** – představení geniality a “leadershipu” Johanna Gregora Mendela – zakladatele genetiky

Přehled plánovaných cvičení

1. cvičení: **2. přístupy k “OM”**
2. cvičení: **Osobní leadership**
3. cvičení: **Zadání seminárních prací**
4. cvičení: **Prezentace seminárních prací (1)**
5. cvičení: **Prezentace seminárních prací (2)**
6. cvičení: **Prezentace seminárních prací (3) + kolokvium**

Podmínky pro kolokvium (úspěšné ukončení studia předmětu)

- 1. Účast na přednáškách**
- 2. Účast na cvičeních**
- 3. Zpracování seminární práce**
- 4. Prezentace výsledků seminární práce**
- 5. Aktivní přístup studenta k řešení úkolů souvisejících s přípravou na výuku cvičení a zadaných v rámci cvičení!**

Přehled základní a doporučené studijní literatury

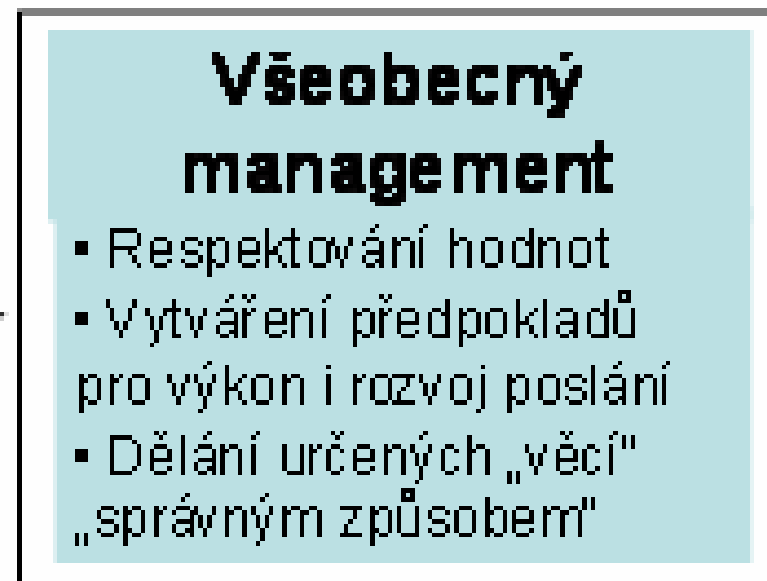
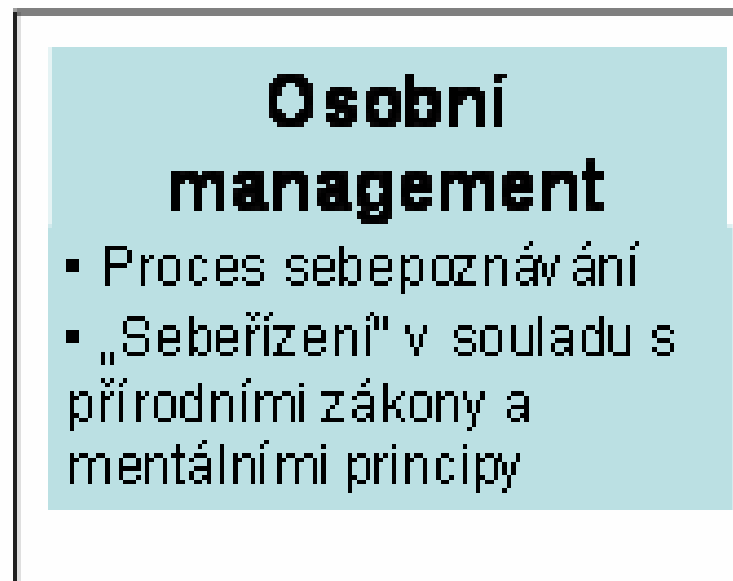
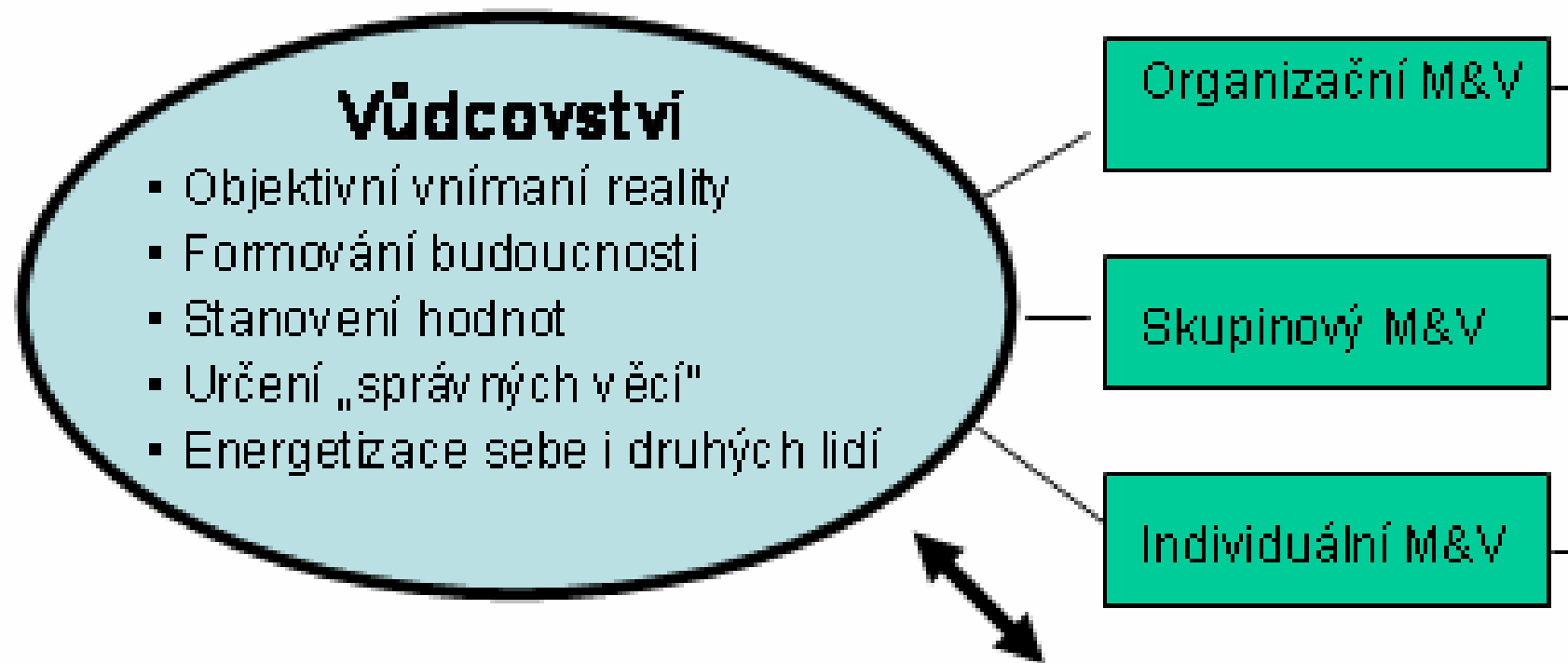
Základní studijní literatura:

- VÁGNER, I., WEBER, M. *Osobní Management*. Brno : VMU, 2006, 142 s. ISBN 80-210-3949-3.
- KATRŇÁKOVÁ, H., VÁGNER, I., WEBER, M. *Personal Management and Leadership*. 1. vyd. Brno : VMU, 2006. s. ISBN 80-210-3535-3. (Multimediální studijní pomůcka v angličtině)

Doporučená studijní literatura:

- BENDER, U.P. *Miterný leadership (Leadership from Within)*. Praha : Management Press, 2002. 219 s. ISBN 80-7261-069-4.
- DRUCKER, F.P. *Výzvy managementu pro 21. století*. Praha : Management Press, 2000. 183 s. ISBN 80-7261-021-X.
- COVEY, R.S. *7 návyků vůdčích osobností. Pro úspěšný a harmonický život*. Praha : PRAGMA, 1997. 327 s. ISBN 80-85213-41-9.
- COVEY, R.S. *The 8th Habit. From Effectiveness to Greatness*. New York : FREE PRESS, 2004. 409 p. ISBN 0-684-84665-9.
- COVEY, R.S. *8. návyk. Od efektivnosti k výjimečnosti*. Praha : Management Press, 2005, 361 s. ISBN 80-7261-138-0.
- KOTTER, P.J., COHEN, S.D. *Srdce změny*. Praha : Management Press, 2003. 200 s. ISBN 80-7261-095-3.
- SISKIND, B. *Čmeláci přece nemohou létat. Sedm strategií rozhodování a řešení problémů*. Praha : Management Press, 2003. 119 s. ISBN 80-7261-091-0.
- VÁGNER, I. *Systém managementu*. 1. vyd. Brno : VMU, 2006, 432 s. ISBN 80-210-3972-8.

1. Model systému managementu



1. Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP

- **Specifické zaměření**
- **Základní úkol teorie a praxe na počátku 21. století**
- **Faktory výkonnosti ZP**
- **Obsah OM**

2. Přístup v pojetí posunu paradigmatu k principiálnímu vedení

- **Univerzální zaměření**
- **Člověk je součástí vyšších systémů**
- **Požadavek respektování přírodních zákonů a mentálních principů**
- **„Etika osobnosti“ a „etika charakteru“**
- **„Kontinuum zralosti“, „soukromé“ a „veřejné“ vítězství**
- **Důraz na osvojení sedmi návyků**

Faktory ovlivňující výkonnost ZP

- Jednoznačnost vnímání působnosti ZP
- Schopnost ZP řídít sebe sama (OM)
- Ochota ZP inovovat svou působnost
- Ochota ZP vzdělávat sebe i své spolupracovníky
- Přijetí faktu, že výkonnost ZP není primárně spojená s kvantitou vykonané práce, ale s její kvalitou

Obsah osobního managementu (OM)

1. Proces sebepoznávání!!
2. Identifikování a nalezení pracovní pozice se šancí dosahovat největších přínosů
3. Naučení se sebe sama rozvíjet
4. Naučení se, jak a kdy měnit svou působnost
5. Příprava na to zůstat biologicky mladý a duševně aktivní po celou dobu profesní kariéry

Proces sebepoznávání – otázky, na které je třeba hledat odpovědi

Otázka : „Kdo jsem?“

Odpověď není jednoduchá - proč?!

Důsledky neznalosti odpovědi:

- Chybně směřované studium
- ZP vykonávají nevhodné pracovní funkce

Základem pro poznání “kdo jsem”: přijetí faktu, že mnohé z toho “kdo jsme” je determinováno geneticky a výchovou zejména v raném věku

Profesionální přístup: AOP versus APP

Metoda profilových analýz (1)

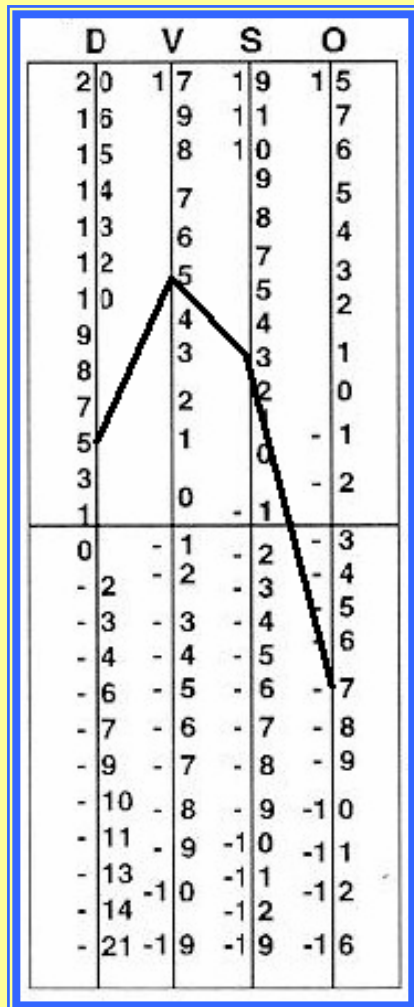
Zkoumané klíčové faktory:

- Dominance
- Vliv na lidi
- Potřeba stability
- Ochota se přizpůsobit

Komparace osobního a pracovního profilů

Vyšší kompatibilita profilů – předpoklad pro úspěšný výkon funkce

Metoda profilových analýz (2)



Osobní profil kandidáta B.H.

Motivy:

- Volnost v projevu
- Kontakt s lidmi
- Oproštění od kontroly a detailů
- Hmatatelná odměna

Metoda profilových analýz (3)

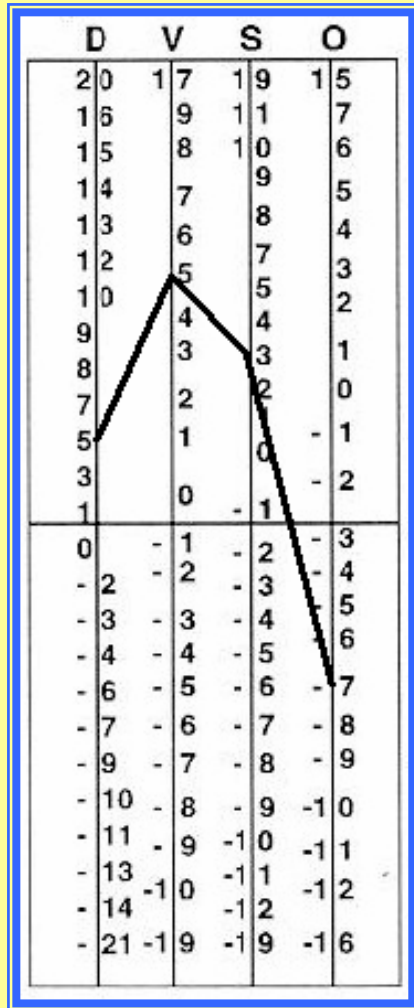
	D	V	S	O
20	17	19	15	
16	9	11	7	
15	8	10	6	
14	7	9	5	
13	6	8	4	
12	5	7	3	
10	4	5	2	
9	3	4	1	
8	2	3	0	
7	1	2	-1	
5	0	1	-2	
3	-1	0	-3	
1	-2	-1	-4	
0	-3	-2	-5	
-2	-4	-3	-6	
-3	-5	-4	-7	
-4	-6	-5	-8	
-6	-7	-6	-9	
-7	-8	-7	-10	
-9	-9	-8	-11	
-10	-10	-9	-12	
-11	-11	-10	-13	
-13	-12	-11	-14	
-14	-13	-12	-15	
-21	-19	-19	-16	

Osobní profil kandidáta J.S.

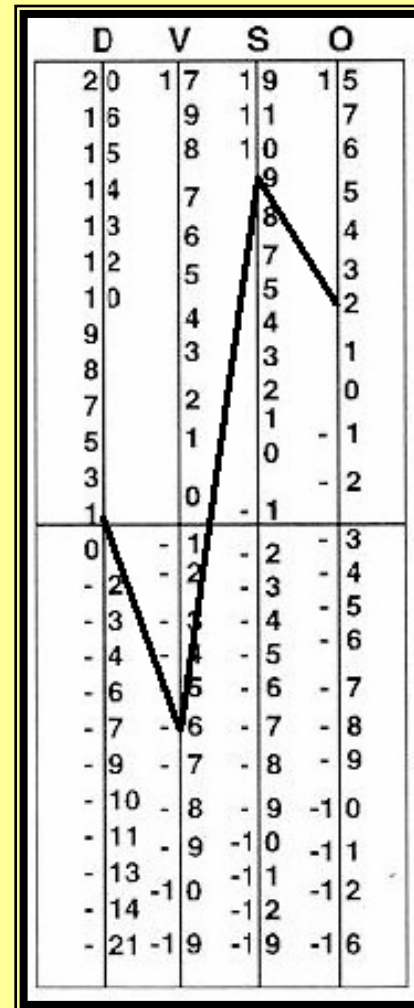
Motivy:

- Využití odborných znalostí
- Práce v soukromí
- Precizní určení práce

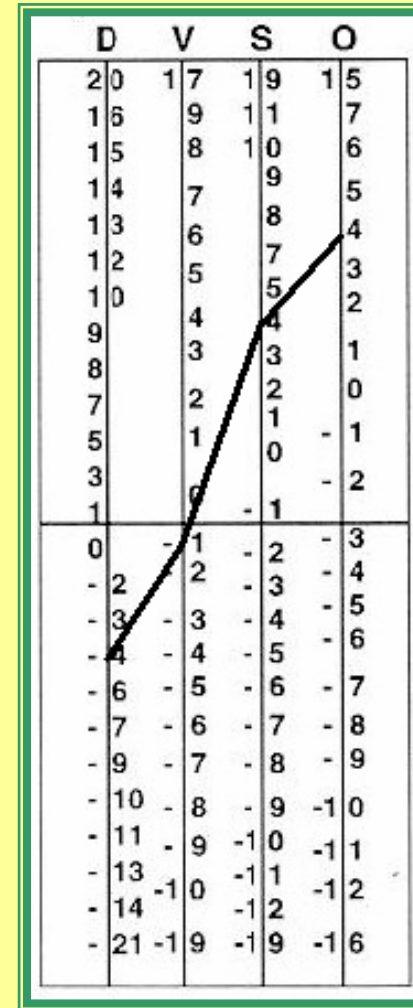
Metoda profilových analýz (4) - Porovnání AOP s APP



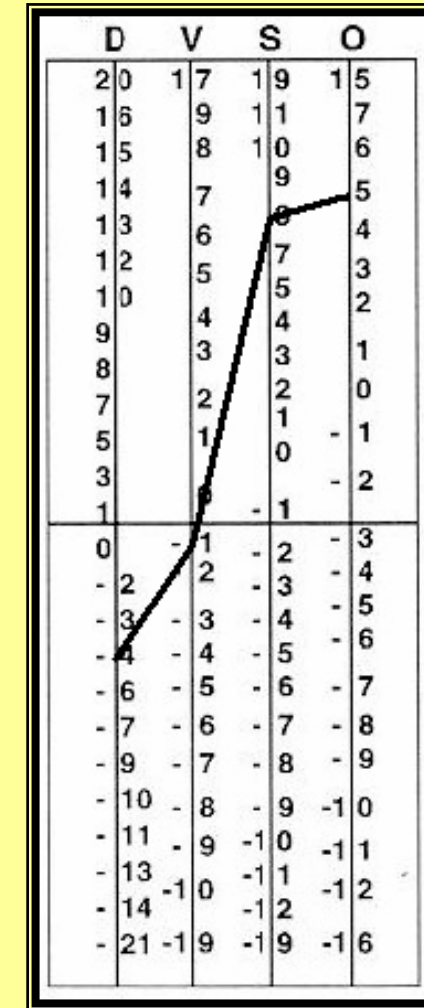
Profil B.H.



Profil soudce



Profil J.S.



Profil notář

Otázka: V čem jsou mé přednosti?

Existující mýty:

- Lidé znají své přednosti a slabiny
- Výkonnost lze zvýšit jedině odstraněním slabin

Metoda analýzy zpětné vazby:

- Prozradí, v čem spočívají naše přednosti,
- Ukáže činnosti, které nás připravují o plné využití našich schopností
- Ukáže, kde žádné přednosti nemáme

Závěry, jimiž bychom se měli řídit:

- Soustředit se na své přednosti a nalézt si odpovídající povolání
- Pracovat výhradně na zdokonalování svých předností
- Identifikovat oblasti “intelektuální arogance”

Otázka: Jakým způsobem pracuji?

Nejasnosti kolem způsobu práce

Vhodný způsob práce je individuální - závisí na osobnosti a lze ho modifikovat nikoliv změnit!

ZP dosahují dobrých výsledků, když pracují v souladu s jejich osobnostním vybavením!

K zjištění “jak pracuji” – hledat odpovědi na otázky:

- Jsem čtenář nebo posluchač?
- Jakým způsobem se učím?
- Jaké jsou moje hodnoty?

Otázka: Kam patřím?

Podle P. Druckera:

- Většina lidí neví kam patří cca do svých cca 25 let!
- Později by měli být ZP schopni dospět k poznání kam patří, resp. naopak nepatří - jak svou pracovní kariéru směřovat, čemu se v ní vyhnout
- Finální rozhodnutí nepřijímat na samém začátku profesní kariéry
- Úspěšné kariéry nejsou plánované - ideální být připraven na příležitosti

Závěr:

Vědět kam patřím, pomáhá průměrně způsobilým lidem dosahovat vynikající výkonnost!!!

Otázka: Co je, resp. může být mým přínosem?

Odpověď na tuto otázku vede od vědomosti k aktivnímu jednání

Správná otázka: "čím bych měl přispívat?"

V návaznosti odpovědět na dílčí otázky:

- Odpovídá to mým přednostem?
- Shoduje se to s tím, co chci sám dělat?
- Nacházím v tom motivaci?
- Kde a jak dosáhnu nějakých významných výsledků?

Potřeba rovnováhy reakcí na 3 prvky:

- Co vyžaduje daná situace?
- Jak mohu k tomu, co je potřebné udělat max. přispět?
- Jak postupovat, abych něco skutečně změnil?

Otázka: Jsem schopen brát na sebe vztahovou odpovědnost?

Většina lidí spolupracuje s jinými lidmi - z toho nutnost ZP vzít na sebe vztahovou odpovědnost!

Přijmout vztahovou odpovědnost znamená:

- Porozumět lidem, naučit se využívat jejich předností, jejich pracovní metody a jejich hodnotovou orientaci!
- Identifikovat “kdo co potřebuje vědět?”, “na kom jsem závislý?” a “kdo je závislý na mně?”!
- Převzít odpovědnost za komunikaci - komunikovat se spolupracovníky vhodným způsobem, tj. s ohledem na jejich osobnost a způsobilost!

Otázky

- 1. Proč je žádoucí zvýšit výkonnost ZP a proč je jejich výkonnost doposud nízká?**
- 2. Co je obsahem OM podle výkonnostního přístupu a co v rámci tohoto obsahu považujete osobně za prioritní a proč?**
- 3. Co je podstatou profilových analýz a jaké jsou možnosti jejich využití?**

Úkoly

- 1. Pokuste se odpovědět si na jednotlivé otázky související s procesem sebepoznávání!**
- 2. Zpracujte vlastní SWOT analýzu zaměřenou na Vaše budoucí profesní uplatnění!**

Přírodní zákony

- **Zákon bezpodmínečné lásky**
- **Zákon neustálého zdokonalování**
- **Zákon tendence k rovnováze**
- **Zákon předurčeného poslání**

Mentální principy

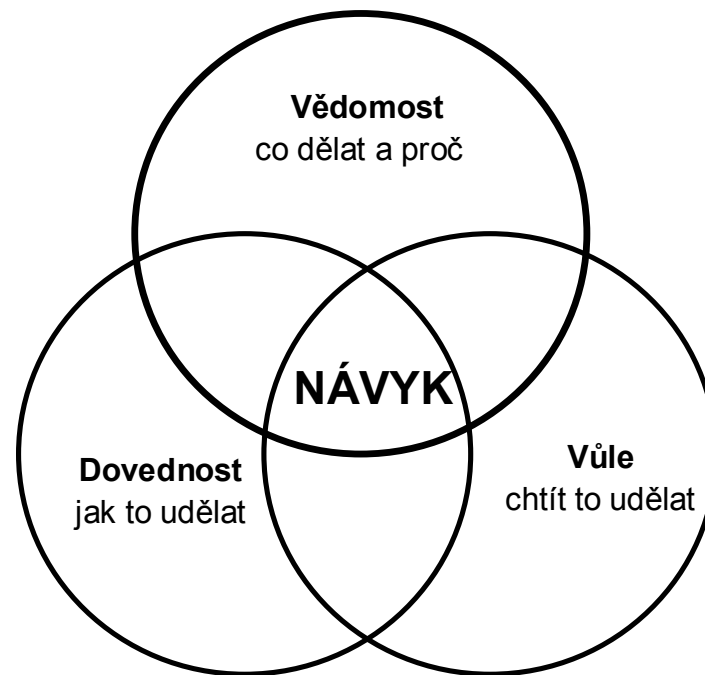
- **Princip integrity**
- **Princip čestnosti**
- **Princip tolerance**
- **Princip trpělivosti**
- **Princip poctivosti**
- **Princip odvahy a statečnosti**
- **Princip zevnitř ven**

„Etika osobnosti“ a „etika charakteru“

„Etika osobnosti“ - *dosažení životních úspěchů pomocí vnějšího dojmu, postojů a chování člověka s využitím obratnosti a dovednosti aplikace vhodných technik*

„Etika charakteru“ - *vychází z existence a lidmi neovlivnitelného působení přírodních zákonů a potažmo mentálních principů*

**Schéma formování návyku na základě průniku tří složek:
vědomosti, dovednosti a vůle**



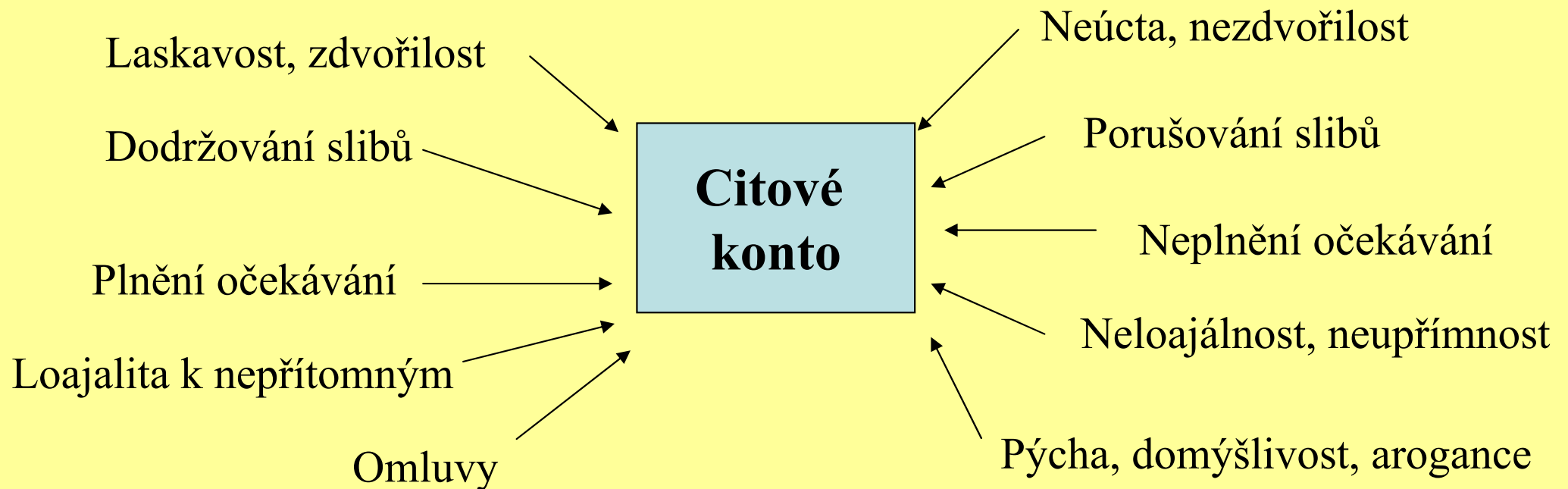
Kontinuum zralosti



1. Buďte proaktivní
2. Začínajte s myšlenkou na budoucnost
3. Tomu nejdůležitějšímu dáváte prioritu
4. Myslete způsobem „Výhra-Výhra“
5. Nejdříve se snažte pochopit a potom být pochopeni
6. Vytvářejte synergii
7. Obnovujte svůj potenciál

„Citové konto“

**Metafora pro míru vzájemné důvěry v mezilidských vztazích:
každý kontakt s jiným člověkem lze posuzovat jako výběr nebo
vklad z resp. na citové konto**



Otázky

1. Proč by měl být náš OM založen na etice charakteru a ne na etice osobnosti?
2. Co představuje osobní paradigma a co způsobuje jeho posun?
3. Co představuje kontinuum zralosti a jak s ním souvisí soukromé a veřejné vítězství?
4. Souvisí naše návyky s našim charakterem?

Úkoly

1. Uveďte příklady porušování mentálních principů!
2. Proveďte sebereflexi vašeho postavení v rámci kontinua zralosti!
3. Zamyslete se nad tím, co byste mohli udělat, abyste si osvojili návyky efektivních lidí!
4. Proveďte ta cvičení, které nebyly uskutečněny při výuce!