

vynikající práce, příkladné skloubení literatury, přednášek
a vlastního názoru i přístupu, hodnocení "A"

Masarykova univerzita

Právnická fakulta

Katedra finančního práva a národního hospodářství

„Osobní management“

**Poznat sama sebe,
ale jak? A proč?**

Zpracovala: Iveta Rohová, učo 325602

Seminární skupina: č. 1

Datum zadání práce: 14. 4. 2010

Datum odevzdání: 27. 4. 2010

-

Resumé

Žijeme v hektické, uspěchané době, protkané hladovou touhou po úspěchu i každodenním stresem, plynoucím zejm. z nedostatku času a naší neustálé nespokojenosti. „Řešením“ (resp. únikem) je nám přitom permanentní negativní přístup a hledání chyb u druhých. Začarovaný kruh. Neměli bychom se ale raději zastavit, zamyslet se, změnit přístup a začít u sebe??

Vždyť vše, většina našich problémů a neštěstí, pochází z nás samých, z našeho špatného přístupu a mnohdy opomíjení toho nejdůležitějšího, a to jen proto, že jiná cesta je pro nás v daný okamžik snazší, přijatelnější, rychlejší. Na dlouhodobý efekt už se neohlížíme. Skutečným řešením je však zpytování vlastního svědomí a akceptování zásady „vždy začínej u sebe.“ A jak tedy začít? Poznáním sama sebe, neboť jak se ukazuje, řada lidí o sobě má mylnou představu.

Klíčová slova

Cíle – představují velmi konkrétní stanovení toho, čeho má být dosaženo; odpovídá na otázky jako Kdo? Kdy? Kolik? Jak (dobře)?¹; měl by splňovat podmínky SMART

Dovednosti – naučené schopnosti, učením získané dispozice pro vykonávání určité činnosti; dle zaměření na druhy činností je můžeme dělit na senzorycké, intelektové, senzomotorické a sociální (vlastní definice)²

Hodnoty – skutečnosti, způsoby jednání, cílové stavy, jež lidé považují za důležité; v průběhu života se zpravidla u každého jedince mění³

Motivace – hybná síla všech našich činů, jejímž nástrojem je motiv (podnět, pohnutka) (vlastní definice)⁴

Osobnost – individuální jednota biologických, fyzických, duševních a sociálních aspektů, která tvoří celistvou strukturu (ale i dynamiku), individualitu konkrétního jedince⁵

Osobnostní typ – typ konkrétního člověka podle některé z mnoha typologií osobnosti (mezi zřejmě nejznámější patří členění na choleriky, melancholiky, sangviniky a flegmatiky)⁶

Postoje – vyjadřují vztah člověka k nějakému objektu (jinému člověku, předmětu, jevu, organizaci aj.)⁷

Sebehodnocení – jak sebe sami vidíme a hodnotíme; postoj k sobě samému, schopnost sebereflexe (vlastní definice)

Sebeuvědomění – niterné zkoumání vlastních myšlenek, nálad a vlastního chování⁸

Schopnosti – kapacita člověka vykonávat nějakou činnost, vzniká rozvíjením vlohy, která je v organismu zakódována geneticky; člení se na rozumové, mechanické a psychomotorické⁹

Vlohy – vrozené, geneticky zakódované, fyziologické dispozice (vlastní definice)

¹ VÁGNER, I., WEBER, M. *Osobní management*. 2. přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2007. s. 128.

² Vlastní definice poprvé použita: ROHOVÁ, I. *Maturitní otázky ze základů společenských věd – vlastní zpracování. Psychologie a sociologie*. 2008. s. 4.

³ *Studijní text k modulu II*. s. 5.

⁴ Vlastní definice poprvé použita: ROHOVÁ, I. *Maturitní otázky ze základů společenských věd – vlastní zpracování. Psychologie a sociologie*. 2008. s. 11.

⁵ Vlastní definice poprvé použita: ROHOVÁ, I. *Maturitní otázky ze základů společenských věd – vlastní zpracování. Psychologie a sociologie*. 2008. s. 13.

⁶ VÁGNER, I., WEBER, M. *Osobní management*. 2. přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2007. s. 131.

⁷ VÁGNER, I., WEBER, M. *Osobní management*. 2. přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2007. s. 131.

⁸ VÁGNER, I., WEBER, M. *Osobní management*. 2. přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2007. s. 133.

⁹ *Studijní text k modulu II*. s. 4.

OBSAH

Resumé	2
Klíčová slova.....	3
OBSAH	4
1 Úvod.....	5
2 Věcná základní část.....	6
2. 1 Proces sebepoznání v našem životě	6
2. 2 Poznej sám sebe podle P. U. Bendera	7
2.3 Sebeoznání a já.....	8
3 Závěr.....	12
4 Seznam použité literatury.....	13
Příloha č. 1: Osobnostní mřížka dle P. U. Bendera a graf AOP.....	14

1 Úvod

Cílem mé seminární práce je blíže se zaměřit na (bohužel stále tolik, zejm. v našich podmínkách, podceňovanou) problematiku sebepoznání a poukázat na jeho důležitost. Jeho nesnadnost si myslím, že prokazovat nemusím, ta je (pokud vůbec nějaké povědomí o poznání sama sebe existuje) všeobecně známá a rozšířená, dokonce přeceňovaná, řekla bych, proto bych naopak ráda na příkladu své osoby doložila nejen relativitu oné „tvrdomi“ procesu sebepoznání (ono když se chce, všechno jde), ale také jeho opodstatněnost v našem životě a potažmo i zábavnost. Poznání sebe sama nám totiž může odhalit spoustu nových a zajímavých informací o nás samých. Je ale také klíčem k úspěchu, radostnému, spokojenému a vyrovnanému životu – a kdo by si něco takového nepřál?

Poznat sebe sama, vidět se ve nezkresleném světle, vědět, čeho jsme a čeho nejsme schopni, znát své vlohy, dovednosti, pocity a postoje či hodnoty nám umožní vybalancovat naše přednosti a slabiny, naučit se s nimi pracovat, účinně je využívat, ovládnout své ego, stanovit efektivní motivy (evt. i stimuly) a dosahovat tak vytyčených cílů. Nehledě na to, že být schopen poznat sama sebe znamená být schopen poznat druhé a pochopit jejich jinakost.

S ohledem na výše uvedené se ve své práci budu věnovat zakotvení procesu sebepoznání v našem životě, jeho stěžejní povahou (což ostatně koresponduje i se systémovým pojetím managementu v podobě tří pilířů), zmíním různé metody, nástroje a tipy. Dále bych ráda prezentovala některé názory a doporučení vynikající autora švýcarského původu Petera U. Bendera a pokusila se na své osobě představit a aplikovat jeho velmi jednoduchou metodu osobnostní analýzy. Pro inspiraci zmiňuji i jiné více či méně známé způsoby sebepoznání i moje vlastní tipy a náměty, jak se za pomoci vnímání sebe sama a následného využití metody analýzy, dedukce a komparace se dobrat poznání svého já.

2 Věcná základní část

2.1 Proces sebepoznání v našem životě

Při volbě tématu své seminární práce jsem vycházela z předpokladu, podle mého názoru (tuším, že i objektivně vzato) pravdivého, že převážná většina lidí nezná sama sebe. A to jednoduše proto, že nechce. Často je to pro ně ztráta času („vždyť zajímavější je poznávat druhé“), příliš náročný úkol, obava z objevení pravdy, upřímnosti k sobě samým, projev zbabělosti, mylná představa, že sebe znají dokonale („vždyť sami se sebou jsme dvacet čtyři hodin denně, sedm dní v týdnu“), či nedůvěra v důležitost procesu sebepoznání. Opak je však pravdou. Právě poznání sebe sama by mělo být prvním krokem, východiskem, či chcete-li, prvním pilířem v rámci lidské interakce. Možná si to ani neuvědomujeme, ale svým chováním, jednáním a postoji ovlivňujeme desítky, možná i stovky lidí, ať už přímo či nepřímo. Jak s nimi ale chceme vycházet, komunikovat, jednat, efektivně a cíleně je ovlivňovat, potažmo je řídit a vést, když je neznáme a nepoznáme do hloubky? A jak je můžeme dobře poznat a pochopit, když nejsme schopni poznat a pochopit ani sami sebe?

Ano, sebepoznání je skutečně tvrdým oříškem, pro mnohé přímo nerozlousknutelným, osobně však zastávám názor, že to úsilí a trocha sebezapření za výsledek rozhodně stojí. Sama bych tomu mohla být snad dobrým příkladem.

Žádný univerzální návod na „správné“ sebepoznání neexistuje. Každý z nás je jiný, každý jinak uvažuje, jedná, každému vyhovuje něco jiného. Jedno je však společné – naučit se naslouchat sama sobě. Z vlastní zkušenosti mohu doporučit pokusit se vnímat veškeré projevy a reakce svého já i svého těla, tedy stránky nejen psychické, ale i somatické, hledat souvislosti a analyzovat. Jedno s druhým souvisí více, než nám vůbec může být příjemné si připustit. Vnímání všech dimenzí, včetně duchovní i společenské, nám ještě hlouběji umožní poznat svou osobnost a naučit se s ní pracovat. Tato „*moje*“ metoda naslouchání sama sobě – svým pocitům, postojům, návykům, vlastnostem, schopnostem a reakcím, zasazení do kontextu a následná analýza se mi mnohokrát osvědčila. Je to totiž způsob, který mohu provozovat prakticky kdykoli, kdekoli a umožňuje neustálou aktualizaci a posun kupředu.

Vedle toho existuje nepřeberné množství ustálených metod a tipů pro proces sebepoznání. Každá z nich má zajisté „něco do sebe“ a je na každém z nás, aby si zvolil takovou, která jej

osloví, bude mu vyhovovat a bude pro něj efektivní. Z těch, s nimiž jsem měla možnost se seznámit, mě v poslední době asi nejvíce zaujala metoda profilových analýz, jíž jsem se podrobněji věnovala ve své seminární práci pro předmět management v minulém semestru. Dále mě hluboce oslovily názory a doporučení vynikajícího teoretika, ale i praktika moderního (niterného) leadership Petera U. Bendera, jak nám byly postupně prezentovány na jednotlivých modulech. Proto jsem se rozhodla nechat se inspirovat právě jím a nejen pro tuto seminární práci, ale především i pro svůj budoucí život čerpat z jeho východisek a doporučení, velmi čtivě shrnutých v jeho knize *Niterný leadership*. I když samozřejmě nejen z nich.

2. 2 Poznej sám sebe podle P. U. Bendera

Na úvod této subkapitoly si dovoluji použít nádherný a velmi výstižný citát Benjamina Franklina, stejně jako jej uvádí P. U. Bender (čtenářům se omlouvám za svou neoriginalitu).

„Existují tři nesmírně tvrdé věci: ocel, diamant a poznání sama sebe.“

Opakuji jej proto, že si myslím, že v něm tkví hluboká pravda, a také proto, že bych si přála, aby stejně jako mě i ostatní paradoxně nabádal a motivoval k sebepoznání a k dokázání, že ona pomyslná tvrdost není absolutní a sebepoznání není nezdolatelné a nedosažitelné. Ba naopak, může být i zábavné a značně obohacující.

Peter U. Bender ve své knize zmiňuje řadu jednoduchých, zato efektivních způsobů, jak poznat sama sebe a být tak o velký krok blíže k dosahování svých cílů, úspěchů, ke spokojenému životu, jakož i k niternému vůdcovství, a to v první řadě ve vztahu k sobě samým (vůči druhým už to přijde následně samo). Jediným způsobem, jak dosáhnout svých cílů, je dozvědět se víc sám o sobě, odpovědět si na otázky, co je pro mě důležité, co mi přináší osobní naplnění a čeho chci v životě dosáhnout, co chci vytvořit nebo vykonat.¹⁰

Nástrojem dosahování výsledků jsou v pojetí P. U. Bendera naše postoje a chování. Je tedy důležité vědět a znát, co si myslím, co pociťuji, co mě ovlivňuje, motivuje, stimuluje, jednoduše co mi umožní uspět. Roli hrají i naše představy - ty ovlivňují naši budoucnost, tedy to, co se skutečně stane, proto je důležitý pozitivní přístup. Zde se hodí zmínit známé přísloví „sami jsme strůjci svého štěstí.“ A tak se dostáváme zpět k samotnému sebepoznání. To začíná identifikací vlastních názorů, návyků, hodnot a postojů, ale také motivů i obav, což nám umožní odhalit naše přednosti a nedostatky. Díky jejich rozpoznání a především připuštění si, že nejsme dokonalí, se pak můžeme obklopit takovými lidmi, kteří nám pomohou kompenzovat naše nedostatky, a my pak můžeme stavět na svých přednostech

¹⁰ BENDER, P. U. *Niterný leadership*. 1. vyd. (dotisk). Praha : Management Press, 2004. s. 47.

(zároveň však i na přednostech těch, s nimiž pracujeme). Vzniká tak vlastně jakýsi dokonale funkční mechanismus – stroj, jehož ozubená kolečka do sebe dokonale zapadají. „*Výsledkem je lepší produkt, méně námahy a situace, v níž vyhrávají všichni.*“¹¹

Aby to takto skutečně mohlo fungovat, je ovšem dobré nejprve rozpoznat vlastnosti a osobnostní typ nás samých, ale i druhých. Peter U. Bender proto na základě prací jiných odborníků vypracoval svou vlastní metodu dotazníkové osobnostní analýzy. Je založena na vyplnění krátkého dotazníku, rozdělného do čtyř částí, následném sestavení osobnostní mřížky a identifikace osobnostního typu. Každá ze čtyř částí (A, B, C, D) obsahuje skupinu popisných slov či frází, jež vystihují určité lidské vlastnosti či způsoby chování. Úkolem je podtrhnout ty, jež nás co nejpřesněji charakterizují, za každou skupinu slov sečíst zvlášť skóre a následně porovnat A versus C a B versus D. Určení, která v rámci dvojice je větší a o kolik nám umožní sestavit tzv. osobnostní mřížku v podobě grafu, na němž průsečík kolmic vycházející z bodu na ose X (B vs. D) a bodu na ose Y (A vs. C) označí kvadrant v němž leží náš osobnostní typ – analytický, poháněčský, expresivní či laskavý. Ten je důležitý zejména pro identifikaci našich potřeb, postojů a nástrojů motivace, potažmo i stimulace, stejně tak našich předností i nedostatků a rozpoznání příčin neshod a nedorozumění mezi lidmi. Platí totiž, že čím více jsme od druhého na osobnostní mřížce vzdáleni, tím obtížněji se s ním dorozumíváme.¹² Zároveň je důležité si uvědomit, že i přestože, že jeden ze čtyř typů je vždy dominantní, není nikdy zcela vyhraněným – každý z nás v sobě má i vlastnosti jiných, jen je v sobě objevit a naučit se s nimi pracovat.

Tato metoda mě zaujala svou jednoduchostí, univerzální aplikovatelností (na osobnost v pracovní i soukromé sféře) a možností rychlého provedení při současném zachování přesnosti, pravdivosti a relativně vysoké výpovědní hodnoty. V následující subkapitole se ji proto pokusím aplikovat na sebe.

2.3 Sebepoznání a já

Jak jsem se již zmínila, odmalička skutečně tíhnu k tomu naslouchat sama sobě – vnímat své já, poslouchat své tělo, své pocity, postoje, nálady, touhy, snažím se hodnotit své vlastnosti, přednosti i nedostatky, své úspěchy i neúspěchy, mít určitou zpětnou vazbu, analyzovat, dávat do souvislostí, stále se učit, zdokonalovat a rozhodně se nebráním dalším metodám a způsobům sebepoznání. Vyzkoušela jsem na sebe aplikovat již mnohé, systematické i nesystematické, odborné i neoborné, více či méně věrohodné. A musím říci,

¹¹ BENDER, P. U. *Niterný leadership*. 1. vyd. (dotisk). Praha : Management Press, 2004. s. 52.

¹² BENDER, P. U. *Niterný leadership*. 1. vyd. (dotisk). Praha : Management Press, 2004. s. 72.

že mě vždy potěší, když výsledky nově vyzkoušené metody či testu korespondují s již dříve zjištěnými či s mým osobním stanoviskem, úhlem pohledu. Utvrdí mě v důležitosti a platnosti procesu sebepoznání, jakož i správnosti mých poznatků. Na druhou stranu ale velmi ráda objevuji něco nového, dosud nepoznaného, anebo naopak důkaz, že se mi podařilo eliminovat určitý nedostatek, něco naopak rozvinout, posílit, něčeho dosáhnout. To je pro mě silnou motivací – ostatně je známo, že úspěch plodí úspěch.

Z vyzkoušených praktik sebepoznávání bych mohla jmenovat mnohé, počínaje známými učebnicovými typologiemi významných psychologů, jako byl Hippokrates, Galenos, Carl Gustav Jung, Ivan P. Pavlov, přes analýzu osobnosti dle přesného dne a data narození, dle znamení zvěrokruhu, podle čínského horoskopu, rozbor písma, dále nejrůznější inteligenční a osobnostní testy, hledání odpovědí na otázky „Kdo jsem?“, „V čem jsou mé přednosti?“, „Jakým způsobem se učím/ pracuji?“, „Kam patřím?“ aj., až po naposledy osvojenou SWOT analýzu či metodu analýzy osobnostních (a potažmo i pracovních) profilů, která mě velmi zaujala, zejména z hlediska své vysoké míry platnosti. Pro tentokrát jsem se však rozhodla na sebe aplikovat pro mě novou, výše představenou, velmi jednoduchou metodu osobnostní analýzy, s níž jsem se seznámila při čtení knihy *Niterný leadership* od Petera U. Bendersa.

Podle pokynů autora jsem nejprve v každé ze čtyř skupin potrhla popisy, jež mě co nejpřesněji a nejobjektivněji vystihují v profesní situaci. Ve skupině A jich bylo celkem pět: věcný, náročný sám na sebe, racionální rozhodování, užívá fakta, formální; ve skupině B jsem jich zvolila nejvíce: soutěživý, rád se ujímá velení, rychlé tempo, ochota riskovat, vyhraněné názory, iniciátor, své soudy pronáší nahlas, pevný stisk ruky, jasná představa o potřebách, expresivní hlas, tedy celkem deset; ve skupině C čtyři, a to komunikativní, otevřený, přátelský, zjevně snadné ho blíže poznat; a ze skupiny D jsem nevybrala žádný. Poté jsem porovnála, která ze skupin A vs. C a B vs. D je větší a o kolik, a výsledky zaznamenala do mřížky takto: na ose Y kolmice vedená z bodu A-1 a na ose X kolmice z bodu B-10, jež se protnou v druhém kvadrantu a ukáží tak na „poháněčský“ typ (viz Příloha č. 1, obr. 1). Ten je stručně charakterizovaný jako výkonný, nezávislý, upřímný, rozhodný, odhodlaný a pragmatický, k čemuž zřejmě nemám co dodat. Poháněčský typ je dle teorie čtyř temperamentů znám jako choleric, dle C. G. Junga jako ředitel, dále jako extrovert, akční typ, dominantní, behaviorální či jako velitel. Charakterizuje jej zelená barva, symbolem je orel či lev, což je ostatně i znamení zvěrokruhu, v němž jsem narozená, tudíž vše skutečně poukazuje na to, že uvedená charakteristika odpovídá realitě. Doložit bych to ostatně mohla i svou profilovou osobnostní analýzou, jež mě přiřadila k jedincům s vysokým „D.“ Jediné, na čem bych rozhodně nestavěla je snaha o kontrolu a vedoucí postavení – to je jeden z aspektů, který

u mě sice nebyl nikdy primární, ovšem i tak jsem zapracovala na jeho potlačení, neboť v interakci s druhými bývá spíše na škodu a je důležité akceptovat i jinakost, odlišné názory a postoje a umět se přizpůsobit. Navíc touhu po moci a ovládání druhých rozhodně nepovažuji za jeden ze svých cílů ani motivů. Obdobně bych měla výhradu proti zelené barvě, neboť si myslím, že ta mou osobnost absolutně nevystihuje. Sama bych si v určitých situacích přiřadila spíše světle modrou či tyrkysovou, ovšem nejlépe si myslím, že mě vystihuje oranžová barva. Ta je dle typologie osobností přisuzována osobám expresivním, tedy sangvinikům, intuitivním, instinktivním extrovertům, společensky založeným jedincům s vysokým „V,“ jimž se ovšem podle provedené analýzy blíží hned po vysokém „D“ nejvíce. Jak jsem si ostatně potvrdila i provedením Benderovy osobnostní analýzy na svůj soukromý život, v mimopracovní sféře jsem dokonce přesně na pomezí poháněčského a expresivního typu. Tento drobný nesoulad však podle mého, ostatně i jako podle P. U. Bendera, není ničím neobvyklým. *„Mnozí z nás projevují v práci jinou stránku své osobnosti než doma. Po pravdě řečeno žijeme rozpolceným životem. Navykneme si na nějakou práci, v níž volíme jiné cíle, hodnoty, etické normy způsoby sebevyjádření.“*¹³ To už je ale podle mě extrémní případ, který má za následek nesoulad mezi soukromým a profesním životem, dlouhodobou nespokojenost, disharmonii a chybějící naplnění v pracovní sféře až negativní postoj.

Mezi mé potenciálně slabé stránky patří problematická spolupráce s ostatními, dodala bych nevyhovující týmová práce (na čemž jsem se snažím skutečně zapracovat, neboť si uvědomuji její důležitost a nevyhnutelnost, přestože preferuji práci individuální, o samotě, jež ne vždy je možná), příliš rychlé tempo, projevující se často v přijetí rozhodnutí bez zvážení jiných perspektiv, zbrklé až unáhlené závěry, neochota se podřizovat, měnit své názory a stanoviska. Naopak mými přednostmi jsou zajisté rozhodnost, odhodlanost, ochota riskovat, otevřenost, upřímnost, vítání změn, komunikativnost a výřečnost (což ovšem může být i na škodu věci). Motivujeme mě zejména dosahování cílů samo o sobě, dobrý pocit ze splněného úkolu, z vykonané práce, a to především dobře vykonané práce, vidina úspěchu, dobrého postavení a ohodnocení (i když ne ve smyslu materiálním, naopak spíše ve smyslu uznání okolí či nadřízených) a spokojenosti, a to nejen své, ale i druhých kolem sebe – jakési všeobecné blaho a pohoda v mém okolí.

Upřímně mě velmi potěšilo, že vše výše zmíněné koresponduje jak s výsledky provedené Benderovy osobnostní analýzy i profilové analýzy osobnosti dle „DVSO“ (jejich výsledky zaznamenané v podobě grafu uvádím pro úplnost a porovnání v Příloze č. 1), tak i s mým

¹³ BENDER, P. U. *Niterný leadership*. 1. vyd. (dotisk). Praha : Management Press, 2004. s. 76.

vnitřním postojem a sebehodnocením. Tímto jsem se jen utvrdila, jako ostatně již dříve při zpracovávání svého osobního profilu, v tom, že sama sebe znám vcelku dobře – jednoduše „mám sama sebe přečtenou“ – neříkám, že zcela a na sto procent, neboť jsem toho názoru, že i sami sebe občas překvapíme, neboť i my se vyvíjíme (a to po všech stránkách!), jako se vyvíjí vše kolem nás. Proto by proces sebepoznání měl být procesem celoživotním, a to permanentním a kontinuálním. Tedy nikoli jednorázovým ani nárazovým a měl by stavět na již poznaném. Navíc tím, že znám své přednosti i slabiny, své negativní i pozitivní vlastnosti, své motivy i stimuly, stejně jako své vize a cíle, ještě nemám vyhráno. Důležité je, jak efektivně s těmito znalostmi dokážu naložit a využít je ve svůj prospěch. A nejen svůj. Na Coveyho čtvrtý návyk „výhra-výhra“ (byť může v naší společnosti působit sebevíc jako utopická myšlenka, a možná právě proto) se rozhodně snažím nezapomínat!

3 Závěr

- nejenže jsem si osvojila další metodu poznání sama sebe a opětovně si alespoň o něco málo rozšířila své obzory, ale získala jsem také spoustu užitečných námětů a tipů pro budoucnost
- potvrdila jsem si platnost svého sebehodnocení, poznatků o sobě samé, využívání správných nástrojů motivace a pravděpodobně i správnost svého zájmového i budoucího profesního zaměření
- utvrdila jsem sebe a doufám, že i své čtenáře, v důležitosti a přínosnosti procesu sebepoznávání
- pevně věřím, že se mi na mé osobě podařilo demonstrovat platnost a účelnost provádění osobnostních analýz, či obecně jakýchkoliv metod poznávání sebe sama
- práce mě opětovně motivovala ke kontinuálnímu sebepoznávání, rozvíjení a sebezdokonalování, i pro další studium problematiky osobnostních analýz a typologií osobnosti

4 Seznam použité literatury

BENDER, P. U. *Niterný leadership*. 1. vyd. (dotisk). Praha : Management Press, 2004. 219 s. ISBN 80-7261-069-4.

ROHOVÁ, I. *Maturitní otázky ze základů společenských věd – vlastní zpracování. Psychologie a sociologie*. 2008. 34 s.

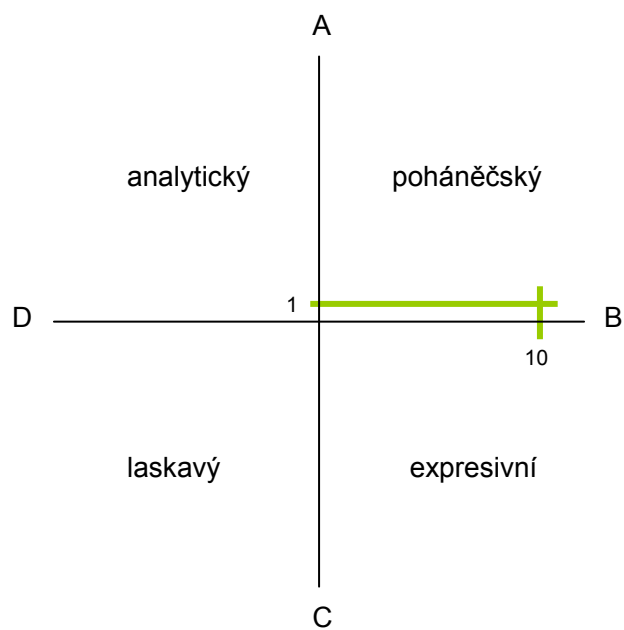
VÁGNER, I., WEBER, M. *Osobní management*. 2. přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2007. 142 s. ISBN 978-80-210-4265-0.

Příprava Modul II. Příloha: Studijní text k modulu II [online]. Brno : Masarykova univerzita, 2008 [cit. 2010-04-24]. 7 s. Dostupné z:

<https://is.muni.cz/auth/dok/rfmgr.pl?fakulta=1422;obdobi=4744;kod=MP302Z;furl=%2Fel%2F1422%2Fpodzim2009%2FMP302Z%2Fum%2F4113999%2F4114057%2F;info=>>.

Příloha č. 1: Osobnostní mřížka dle P. U. Bendera a graf AOP

Obr.1: osobnostní mřížka (pracovní) – **Iveta Rohová**



Obr.2: AOP graf – **Iveta Rohová**

