

Masarykova univerzita

Právnická fakulta

Katedra finančního práva a národního hospodářství

„Osobní management“

Sebepoznání

Zpracoval: Dušan Hlavatý, 348467

Datum zadání práce: 13. 4. 2011

Datum odevzdání: 29. 4. 2011

Resumé

Ve své práci jsem se zaměřil na poznání sebe sama. Využil jsem jak techniky osobního managementu, tak názory ostatních lidí na mou osobu. Dospěl jsem k závěru, že mnohé z mých předností jsou velice prospěšné při naplňování mé vize – tj. být výjimečný, zároveň však musí na některých mých slabinách zapracovat, abych jednou mohl být moderním leader, případně kvalitním členem týmu na svém místě.

Klíčová slova

Sebepoznání

Kdo jsem?

Přednosti a slabiny

Způsob mé práce

Můj přínos

Obsah

Resumé.....	2
Klíčová slova	2
Obsah	3
1. Úvod	4
2. Proces sebepoznání.....	5
2.1 Kdo jsem?	5
2.2 Jaké jsou mé přednosti?	7
2.3 Jakým způsobem pracuji?	7
2.4 Čím mohu přispět?	8
3. Závěr	10
Seznam použité literatury	11

1. Úvod

Za téma své seminární práce do předmětu Osobní management jsem si zvolil téma na první pohled možná jednoduché a neoriginální, ale přesto velmi silné, důležité a prospěšné. Velmi často se říká, že v jednoduchosti je krása. Rád bych toto moudro mírně upravil a použil při posuzování tématu mé práce. Domnívám se totiž, že v jednoduchosti je velká hloubka.

Téma, které jsem si zvolil, je dle mého názoru - i názoru mnohých dalších - základem každého úspěšného osobního managementu. Již samotné slovo „základ“ říká, že jde o něco, bez čeho nejde stavět. Rodinný dům bez základů s velkou pravděpodobností při prvním větším větru spadne. Stejně jako člověk nemůže pracovat na svém osobním managementu a rozvíjet techniky úspěšného osobního managementu, aniž by poznal sebe sama, lékař nemůže léčit, aniž by poznal anatomii lidského těla. Právě z těchto důvodů spatřuji v tomto tématu onu velkou **důležitosti**.

Toto téma, ačkoliv se tváří velmi obecně, je velmi jedinečné, individuální a pro každého člověka specifické. Každý člověk na světě je unikát a každý má právo poznat sám sebe. Proto je toto téma stále aktuální. Předmětem mé práce je proces mého sebepoznání, z čehož vyplývá i cíl mé práce - tedy poznat sám sebe.

Pokud jde o metody, které ke zhotovení této práce použiji, pak primárně půjde o analýzu mého já využitím technik, které jsem si osvojil v předmětu Management a Osobní management, dále použiji metodu komparace očekávaných důsledků mých významných životních rozhodnutí s výsledky skutečnými s odstupem času a s nadhledem a také komparaci názorů na mou osobu, které získám od osob, o kterých se domnívám, že mě do určité míry znají.

S ohledem na povahu mé práce – celá práce je pouze a jenom o mě - **mi** byla literatura spíše pomocníkem při mém sebepoznání, nežli zdrojem, který bych měl v mé práci citovat.

2. Proces sebepoznání

Jedním z důvodů, proč jsem si vybral právě téma sebepoznávání, je, že jsem již na toto téma psal krátkou úvahu coby náhradu za absenci na jednom ze seminářů předmětu Osobní management. Právě při psaní zmiňované práce jsem si uvědomil, že poznat sám sebe není vůbec jednoduché. Jde o úkol na celý život, který však nikdy nemůže být zcela splněn.

Život je přeplněn změnami, které se dějí daleko rychleji, než vůbec dokážeme postřehnout. Proto se domnívám, že by člověk měl tyto změny neustále reflektovat a snažit se stále poznávat, jak se sám v důsledku těchto změn mění.

Je nepochybné, že proces sebepoznání je primárně úkolem toto člověka, který je předmětem poznávání. Domnívám se však, že člověk je velmi často zaslepen a nevidí sám sebe takového, jaký skutečně je. Z toho důvodu se pokusím porovnat výsledek vlastního sebepoznání s názory jiných osob, které mě - některé více, některé méně – znají. Mým cílem je objevit i ty charakteristiky, znaky, vlastnosti, přednosti či slabiny, které si sám neuvědomuji. Následující text je tedy kompilací a syntézou mých vlastních poznatků, ale i poznatků, které jsem získal od jiných osob.

Moje práce vychází s profesně-výkonového pojetí osobního managementu, které ve své první fázi požaduje uskutečnit proces sebepoznání, který spočívá v zodpovězení sedmi otázek. Z důvodu rozsahu své práce jsem vybral ty, které se mi zdají nejdůležitější a na které mohu získat odpověď i od jiných lidí. Těmito otázkami jsou:

Kdo jsem?

Jaké jsou mé přednosti?

Jakým způsobem pracuji?

Čím mohu přispět?

2.1 Kdo jsem?

První otázkou, na kterou jsem se pokusil najít odpověď je otázkou výchozí a zcela bazální. Kdo jsem? To je velmi těžká otázka. Na co se vlastně ptá? Vždyť na ní existuje nespočetné množství odpovědí. Hledal jsem něco, z čeho bych u této otázky mohl vycházet. Při posuzování různých možností jsem se vrátil k původní alternativě, tedy použít analýzu osobního profilu. Při vytváření mého osobního profilu, jsem ovšem narazil na zásadní problém: Dokáže člověk vůbec objektivně posoudit své vlastnosti a zhodnotit sebe sama?

Dokázal jsem ke své osobě přiřadit několik vlastností, o kterých jsem si jistý, že mě skutečně plně vystihují. Jenže existují i takové vlastnosti, o kterých mohu přemýšlet sebedelší

dobu, a stejně si nikdy nebudu jistý, jestli takovou vlastnost skutečně **obecně** mám nebo nikoliv. To, jestli se u mě taková vlastnost projeví, závisí totiž velmi na tom, jak je pro mě konkrétní činnost důležitá, respektive jak moc je pro mě důležitý konkrétní člověk. Mám také tendenci chovat se různým způsobem v závislosti na tom, jestli druhého člověka respektuji či nikoliv. Pokud ano, pak se projevují všechny mé dobré vlastnosti, pokud ne, pak mám – ačkoliv to zní velmi arogantně – v některých případech tendenci druhým člověkem svým způsobem pohrdat. Uvědomuji si, že to je velmi špatný přístup k druhým lidem, který není moc výhodný pro mě, ani pro druhé.

I přesto jsem se pokusil sestavit osobní profil. Dospěl jsem k závěru, že jsem mírně dominantní osoba, s neutrálním vlivem na ostatní lidi, mírnou ochotou přizpůsobit se. Pokud však jde o stabilitu, pak tento ukazatel nejvíc ze všech závisí právě na důležitosti konkrétní činnosti. Pokud totiž jde o podle mého názoru důležitou věc, dokážu být velmi rozvážný, spolehlivý a vytrvalý. V takovém případě bude moje stabilita neutrální. Pokud však jde o činnost, které nepřikládám důležitost, pak bude moje stabilita mírně záporná.

Následně jsem tento výsledek porovnal s charakteristikou jednotlivých prvků osobního profilu. Výsledkem byl velmi zajímavý závěr: téměř všechny charakteristiky vysoce dominantní osoby perfektně sedí na mou osobu a přitom mi vyšla pouze mírná dominance. Skutečně mám rád stimulaci a soutěž. Jsem velmi zodpovědný, ale úctu k autoritě mám pouze tehdy, pokud takovou osobu respektuji. Také dokážu pracovat nepřetržitě po dlouhé hodiny, pokud **mám stimulaci**. Při jednání s lidmi jsem přímočarý, otevřený, „říkám, co si myslím“. Jsem také velmi rád středem pozornosti, mám mírný sklon být ješitný. Také si uvědomuji, že svým chování mohu zraňovat city ostatních, jsem velmi kritický, když určité věci nebo lidé nesplňují má měřítko, zároveň mám sklon být nespokojený. Naplňuji tedy velmi mnoho z charakteristik osoby, která je vysoce dominantní a přitom mi vyšla pouze mírná dominance.

Moje vize je velmi jednoduchá: nebýt jedním z davu – něco dokázat, být výjimečný. Dělán vše, co je v mých silách, abych moji vizi naplňoval. Jsem však realista, stojím nohama pevně na zemi a beru věci takové, jaké jsou. Jsem velmi cílevědomý a dokážu obětovat hodně, abych svého cíle dosáhl. Jsem spíše solitér, než týmový hráč. Vyplývá to z toho, že je velmi těžké najít team, jehož členové jsou zodpovědní, důslední a kterým lze důvěřovat. Pokud takový team i přesto najdu, pak práci v něm preferuji, neboť taková práce je daleko efektivnější a výkonnější, než pokud pracuji jako solitér.

Stejně jako ostatní lidé si i já myslím, že jsem poměrně konzervativní člověk, jedním spíše s rozmyslem, nikoliv spontánně či iracionálně. Mám rád své jistoty a jsem upřímný a

sebevědomý. Obecně se lidé shodují na tom, že jsem inteligentní, a považují mě za osobu, která má přehled a hodně toho ví. Na této mé vlastnosti vidím velmi dobře, že záleží na tom, jak se člověk u druhých lidí „zapíše“. Lidé si o mně obecně myslí, že „vždy znám odpověď na otázku“, i když tomu tak ne vždy je.

Zároveň ale vím, že mnohé z mých vlastností mi stěžují naplňování mé vize. Často myslím pouze na sebe a na svoje problémy. Nejsem vůbec empatický, nedokážu se vcítit do potřeb a přání druhých. Často působím arogantně, když vysvětluji své důvody a postoje, ačkoliv to ve skutečnosti s druhým člověkem myslím dobře. Nejsem také ochoten dělat věci, které mi alespoň něco nepřinesou. Myslím si však, že v jádru jsem obecně dobrý člověk.

2.2 Jaké jsou mé přednosti?

Velmi důležité je také zjistit, jaké jsou přednosti člověka, tedy v čem je dobrý. Zároveň není na škodu, když člověk zjistí, jaké jsou jeho slabiny. Primárně by se člověk měl ale zaměřit na přednosti, neboť jsou to právě přednosti, které by měl člověk rozvíjet. Je to jednoduché. Ve věcech, které nám jdou a baví nás, se zlepšujeme velmi snadno. Naproti tomu odstranění našich nedostatků je velmi náročné a někdy i neuskutečnitelné.

Na prvním místě je nutné opět zmínit zcela rozhodující skutečnost. Moje přednosti se projeví tehdy, pokud příkládám něčemu důležitost. Mojí velkou předností je, že všemu, co je pro mě důležité se věnuji s velkou snahou, dávám si na takové věci záležet, jsem velmi pečlivý. Naopak s činnostmi pro mě nedůležitou, stejně jako s člověkem pro mě nedůležitým, neztrácím čas.

Pokud něco považuji za důležité, jsem velmi vytrvalý a snažím se vše „dotáhnout“ do podoby, jaká má být, případně věc ještě vylepšit. Dbám na to, aby vše bylo správně po stránce formální, zároveň se snažím dosáhnout určité kvality mého výsledku i z hlediska estetického. Snažím se věci dělat s dostatečným předstihem, nenechávám práci na nejzazší termín. Svoji práci ani přípravu do školy nepodceňuji.

2.3 Jakým způsobem pracuji?

Odpověď na tuto otázku je velmi důležitá, neboť práci člověk stráví velkou část svého života. Společně s ostatními jsem dospěl k závěru, že pokud dělám důležitou práci nebo mám přidělen důležitý úkol, pracuji velmi dlouho a vytrvale, dokud úkol není hotov. Snažím se být precizní a přesný. Dbám na to, abych splnil vše dle zadání. Zároveň však hledám i informace nad rámec úkolu. Dokážu pracovat i bez přestávek.

Bohužel však mám velmi často tendenci nedůvěřovat lidem, se kterými spolupracuji. Mám potřebu kontrolovat, zda svoji část práce dělají poctivě, pečlivě a důsledně. Myslím si, že tento můj přístup k lidem vychází z toho, že okolo sebe vidím lidi, kteří jsou nezodpovědní, **nespolehlivý**, nedůslední, či laxní. Proto k lidem přistupuji a priori s nedůvěrou a lidé si musí u mě důvěru vybudovat. Pokud vidím, že se na někoho nechá spolehnout, nemám problém s ním spolupracovat, svěřovat mu úkolu, či na něj delegovat pravomoci. Naopak nerad spolupracuji s lidmi, kteří se nestaví k práci odpovědně nebo o kterých se domnívám (někdy určitě milně), že nemají předpoklady k tomu, aby práci udělali správně, dobře, kvalitně. Pak věci předělávám do podoby, o které si myslím, že je správná. Někdy se ovšem stane, že mám potřebu přetvářet k obrazu svému věci, které nemusejí být zase tak špatně.

Nemůžu nezmínit, že můj přístup k práci může být někdy příliš intenzivní a pracuji na úkor odpočinku. Nerespektuji tedy mentální princip tolerance k sobě samému. Tato skutečnost vychází z toho, že nikdy nechci důležité věci podcenit, neboť vím, že vždy je nejlepší udělat věci napoprvé, ať už jde o zkoušky na fakultě nebo jinou důležitou práci. Pokud člověk přípravu podcení, zvyšuje riziko, že neuspěje a v důsledku toho se mu úkoly nabalují, čímž riziko neúspěchu ještě více zvyšuje.

2.4 Čím mohu přispět?

Domnívám se, že odpověď na tuto otázku přímo vychází z odpovědí na tři přecházející otázky. Mohu přispět tím, že jsem schopný být velmi spolehlivým členem týmu. Úkol, který je týmu svěřen, ale musím považovat za důležitý. Zároveň dokážu být velmi dobrý group leader, který umí práci lidem, které vede, smysluplně rozdělit. Snažím se kontrolovat, aby práce byla odváděná kvalitně a aby byla dokončena včas. Pokud se dostanu do situace, kdy není jasné, kdo je leader, snažím se iniciovat činnost tak, aby byl úkol splněn, tedy snažím se členům týmu přidělit práci a práci organizovat.

Na druhou stranu od svých spolupracovníků, respektive osob, které vedu, vyžaduji spolehlivost, vytrvalost a hlavně zodpovědnost. Při práci ve skupině se snažím nenechávat vše na poslední chvíli a rozhodně neakceptuji první řešení, které se naskytne. Vše se svými spolupracovníky konzultuji, snažím najít skutečně co nejvhodnější řešení. V důsledku toho se však mohu ocitnout v situaci, kdy některý ze spolupracovníků již nechce dál vyvíjet úsilí najít nejvhodnější řešení. Takovému spolupracovníku stačí řešení, ke kterému team zatím dospěl, i když všichni členové teamu vědí, že takové řešení není úplně ideální. Já se s takovým řešením však nespokojím. To by mohlo být v některých situacích zdrojem konfliktů. Současně si uvědomuji, že ne vždy jde úkol splnit na sto procent. Někdy je obtížné úkol splnit třeba jen

z poloviny. S tím souvisí skutečnost, že v situaci, kdy jsem přesvědčen, že mám pravdu, se umím prosadit. Pokud mě však druhý dokáže přesvědčit o tom, že má pravdu, pak nemám problém jeho pravdu uznat a říci, že jsem **si** mýlil.

Mohu také přispět svoji cílevědomostí, pílí, vytrvalostí, pečlivostí a precizností. Myslím si, že mým dalším velkým přínosem je to, že můj přístup k věci je velmi seriózní a dokážu vystupovat adekvátně vzhledem ke konkrétní situaci.

3. Závěr

Ve své práci jsem dospěl k závěru, že mnohé z mých vlastností jsou velmi dobrými předpoklady k tomu, abych naplňoval svoji vizi. Zároveň jsem si ještě více uvědomil, že mnohé z mých vlastností mi moji cestu životem velmi ztěžují. Ačkoliv to je v rozporu s tím, co jsem napsal v podkapitole o mých přednostech – tedy, že primárně je nutné zaměřit se na přednosti člověka -, domnívám se, že cestou k mému úspěchu je zaměřit se na moje slabosti. Musím zapracovat na tom, abych více důvěřoval lidem a abych se dokázal vcítit do jejich potřeb a problémů. Pouze pak bude moci být úspěšným leaderem. Moderní leader totiž nevede lidi prostřednictvím strachu, moci a autority, nýbrž má touhu lidem pomáhat a **rozvíjet je**. Necht' je tato má práce prvním krůčkem k mému sebepoznání a tím i k mému budoucímu úspěchu.

Seznam použité literatury

VÁGNER, I., WEBER, M. *Osobní Management*. 2. přep. vyd. Brno: VMU, 2007, 142 s. ISBN 978-80-210-4265-0.

VÁGNER, I. *Systém managementu*. 2. přep. vyd. Brno: VMU, 2007, 432 s. ISBN 978-80-210-4264-3.