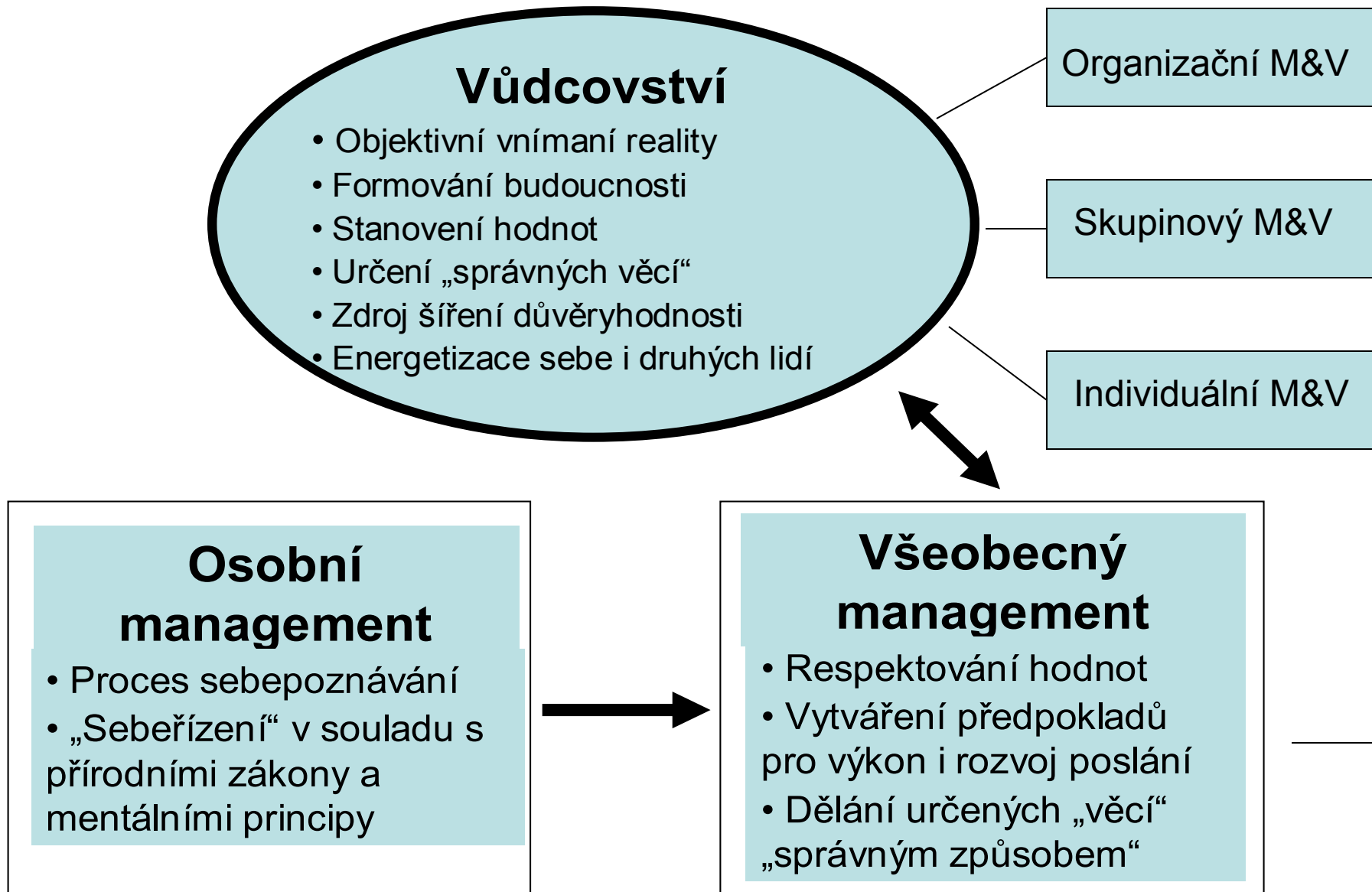


Osobní management – Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP

Osnova

- 1. Model systému managementu**
- 2. Dva přístupy k osobnímu managementu**
- 3. Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP**

Úkoly a otázky pro samostudium 1. modulu



Dva přístupy k osobnímu managementu (OM)

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

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (1)

Faktory ovlivňující výkonnost ZP

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

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (2)

Obsah OM podle přístupu v pojetí výkonnosti ZP

1. Proces **sebepoznávání!!**
2. **Identifikování a nalezení pracovní pozice**, v níž lze 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

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (3)

Proces sebepoznávání (1)

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

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (2) Proces sebepoznávání (2)

Metoda profilových analýz (1)

Zkoumané klíčové faktory:

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

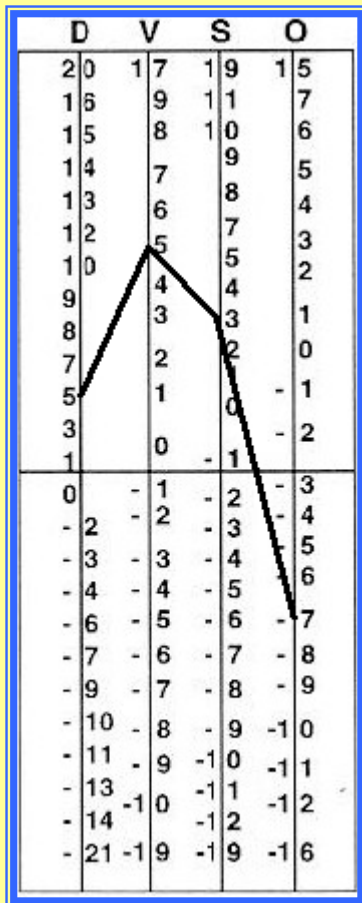
Komparace osobního a pracovního profilů

Vyšší kompatibilita profilů – předpoklad pro úspěšný výkon funkce

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (3)

Proces sebepoznávání (3)

Metoda profilových analýz (2)



Osobní profil kandidáta B.H.

Motivy:

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

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (4)

Proces sebepoznávání (4)

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	3	3	1	
7	2	2	0	
5	1	1	-1	
3	0	0	-2	
1	0	-1	-1	
0	-1	-2	-3	
-2	2	-3	-4	
-3	-3	-4	-5	
-4	-4	-5	-6	
-6	-5	-6	-7	
-7	-6	-7	-8	
-9	-7	-8	-9	
-10	-8	-9	-10	
-11	-9	-10	-11	
-13	-10	-11	-12	
-14	-10	-12	-12	
-21	-19	-19	-16	

Osobní profil kandidáta J.S.

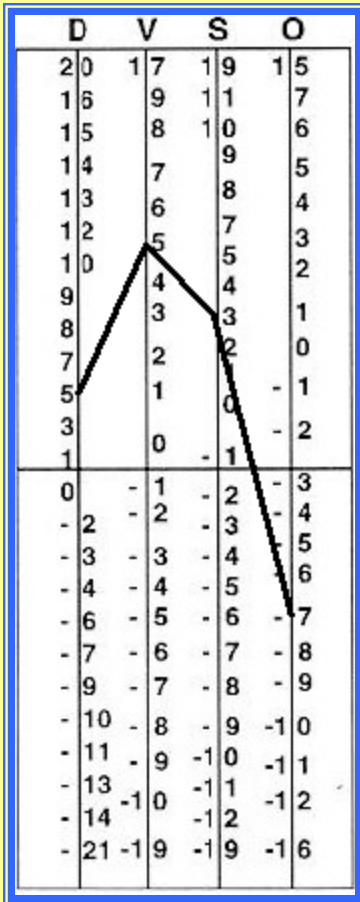
Motivy:

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

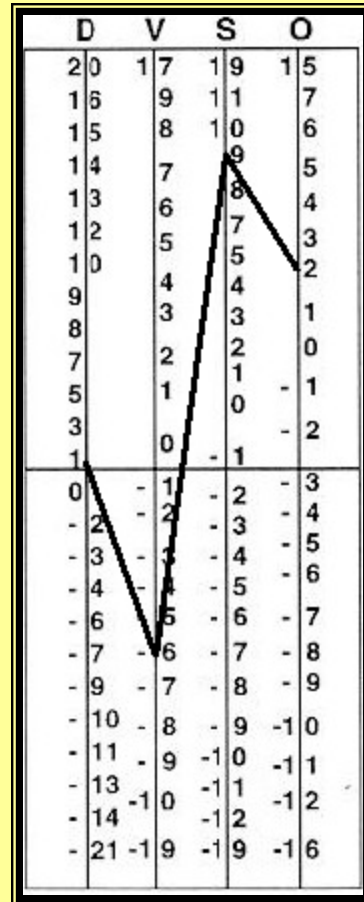
Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (5)

Proces sebepoznávání (5)

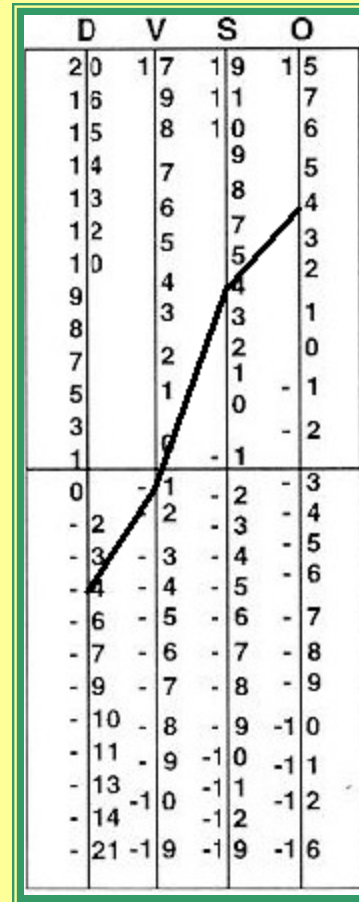
Metoda profilových analýz (4) - Porovnání AOP s APP



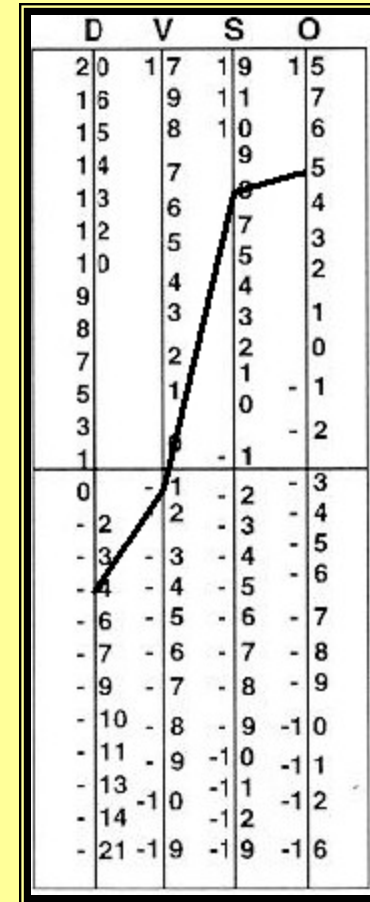
Profil B.H.



Profil soudce



Profil J.S.



Profil notáře

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (6)

Proces sebepoznávání (6)

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”

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (7)

Proces sebepoznávání (7)

Otázka: Jakým způsobem pracuji?

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?**

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (8)

Proces sebepoznávání (8)

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!!!

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (9)

Proces sebepoznávání (9)

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?**

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (10)

Proces sebepoznávání (10)

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 přednosti, 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!**

Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (11)

Úkoly a otázky v rámci samostudia

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!