

OM 1. přístup k OM

Osnova

Dva přístupy k osobnímu managementu
Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP

Úkoly a otázky pro samostudium

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 spojena s kvantitou vykonané práce, ale s její kvalitou

Obsah osobního managementu (OM)

1. Proces sebezpoznávání!!
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)

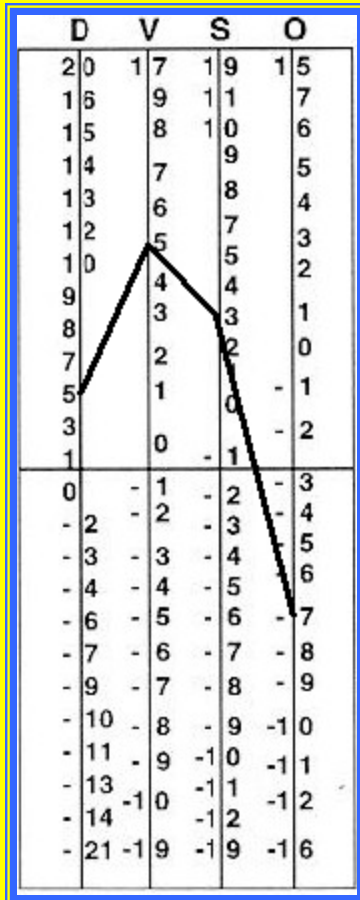
Zkoumané klíčové faktory:

- **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)

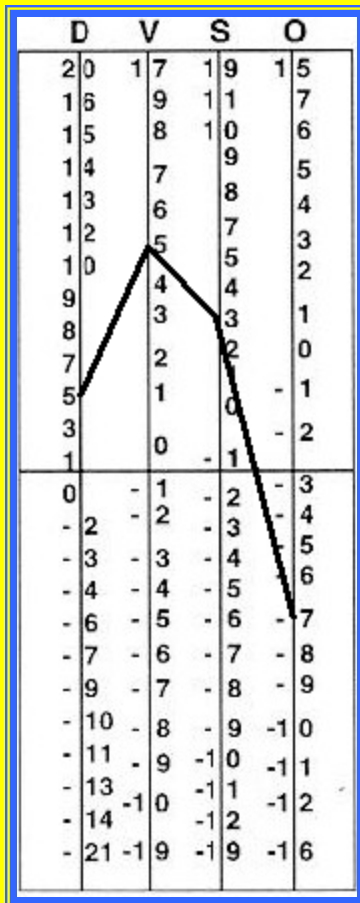
	D	V	S	O
20	17	19	15	
16	9	11	7	
15	8	10	6	
14	7	9	5	
13	6	8	4	
12	5	7	3	
10	4	5	2	
9	4	4	2	
8	3	3	1	
7	2	2	0	
5	1	1	-1	
3	0	0	-2	
1	0	-1	-2	
0	-1	-2	-3	
-2	-2	-3	-4	
-3	-3	-4	-5	
-4	-4	-5	-6	
-6	-5	-6	-7	
-7	-6	-7	-8	
-9	-7	-8	-9	
-10	-8	-9	-10	
-11	-9	-10	-11	
-13	-10	-11	-12	
-14	-11	-12	-13	
-21	-19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

Osobní profil kandidáta J.S.

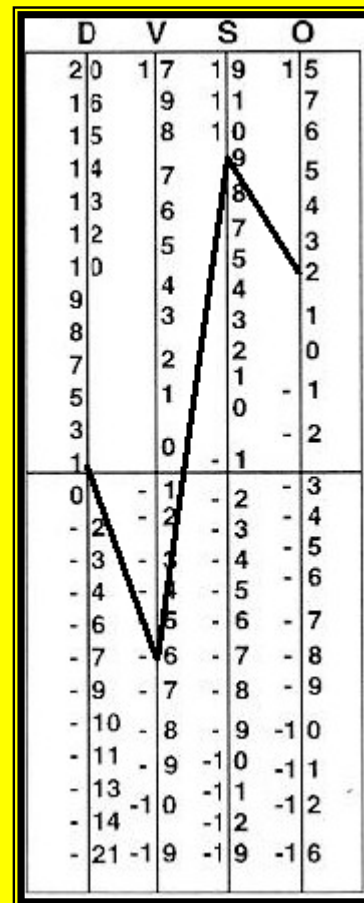
Motivy:

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

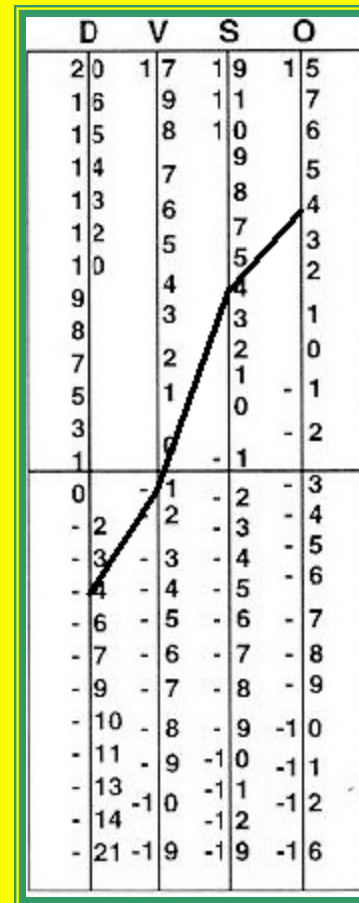
Metoda profilových analýz (4) - Porovnání AOP s APP



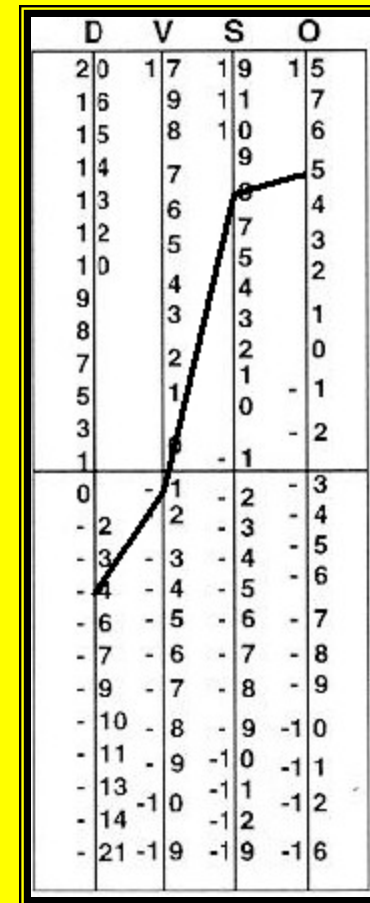
Profil B.H.



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? (viz též samostatná soubor.doc)

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!**