

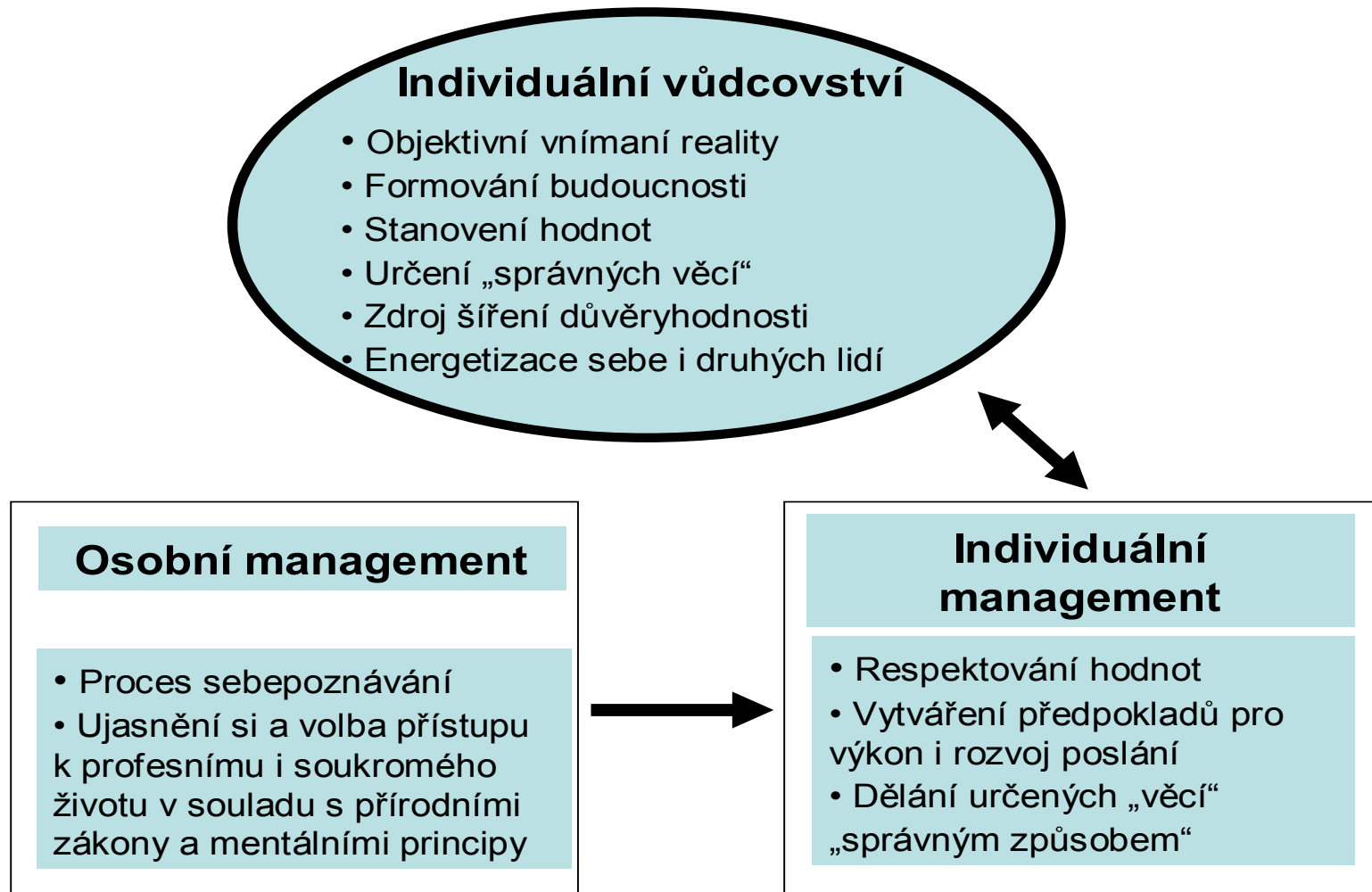
# **Osobní management – Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP**

## **Osnova**

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

**Úkoly a otázky pro samostudium 1. modulu**

# 1. Model systému managementu znalostního pracovníka



### 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

#### 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**

### 3. 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

## 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

### 3. Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (4)

#### 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)

	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		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	-11	-12	-13	
-21	-19	-19	-16	

Osobní profil kandidáta B.H.

Motivy:

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



## 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	4	5	2	
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.

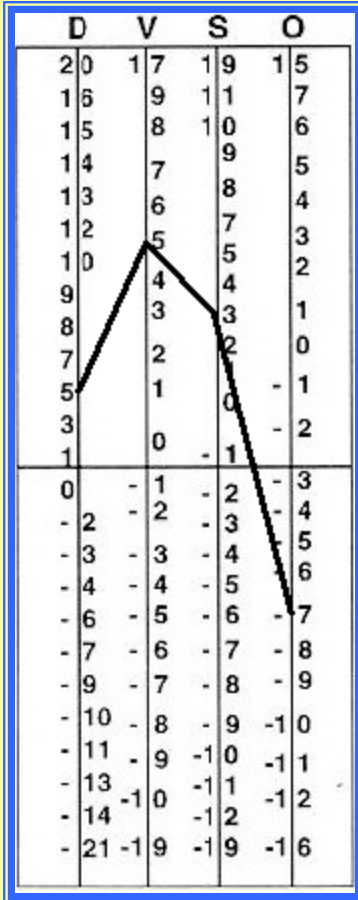
### Motivy:

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

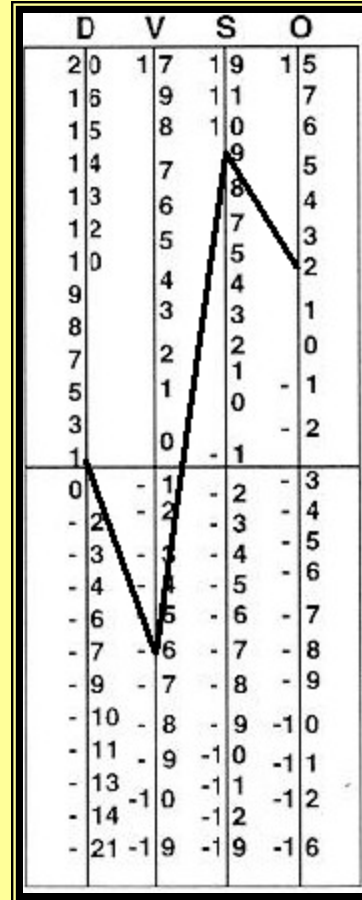
## Přístup v pojetí zvýšení výkonnosti ZP (5)

### Proces sebepoznávání (5)

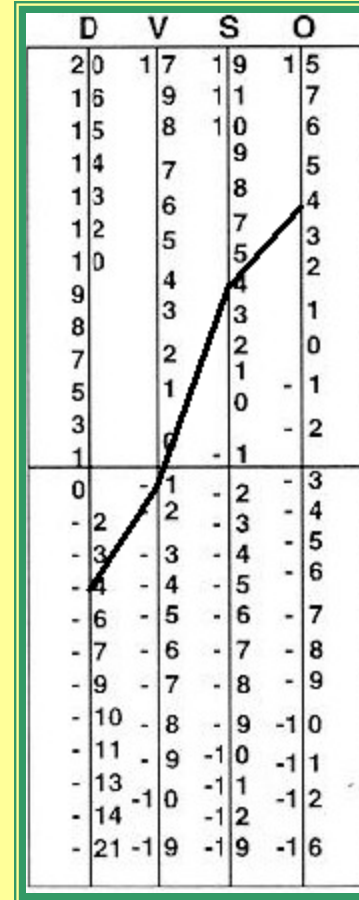
#### Metoda profilových analýz (4) - Porovnání AOP s APP



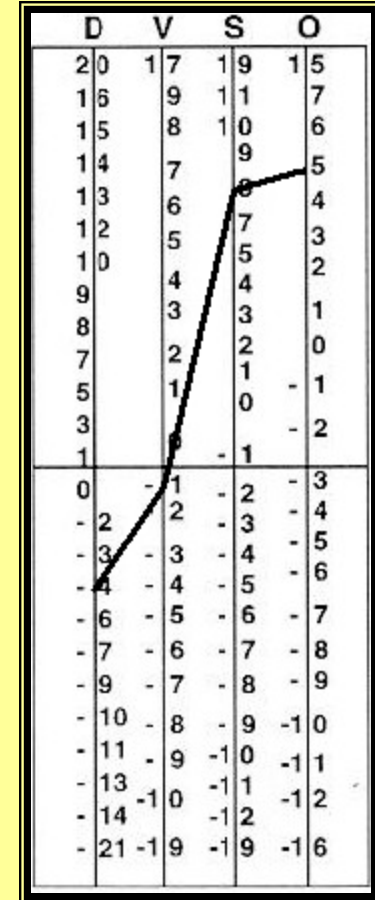
Profil B.H.



Profil soudce



Profil J.S.



Profil notáře

#### 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”

#### 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**?

## 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!!!**

#### 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?**

#### 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!**

## 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!