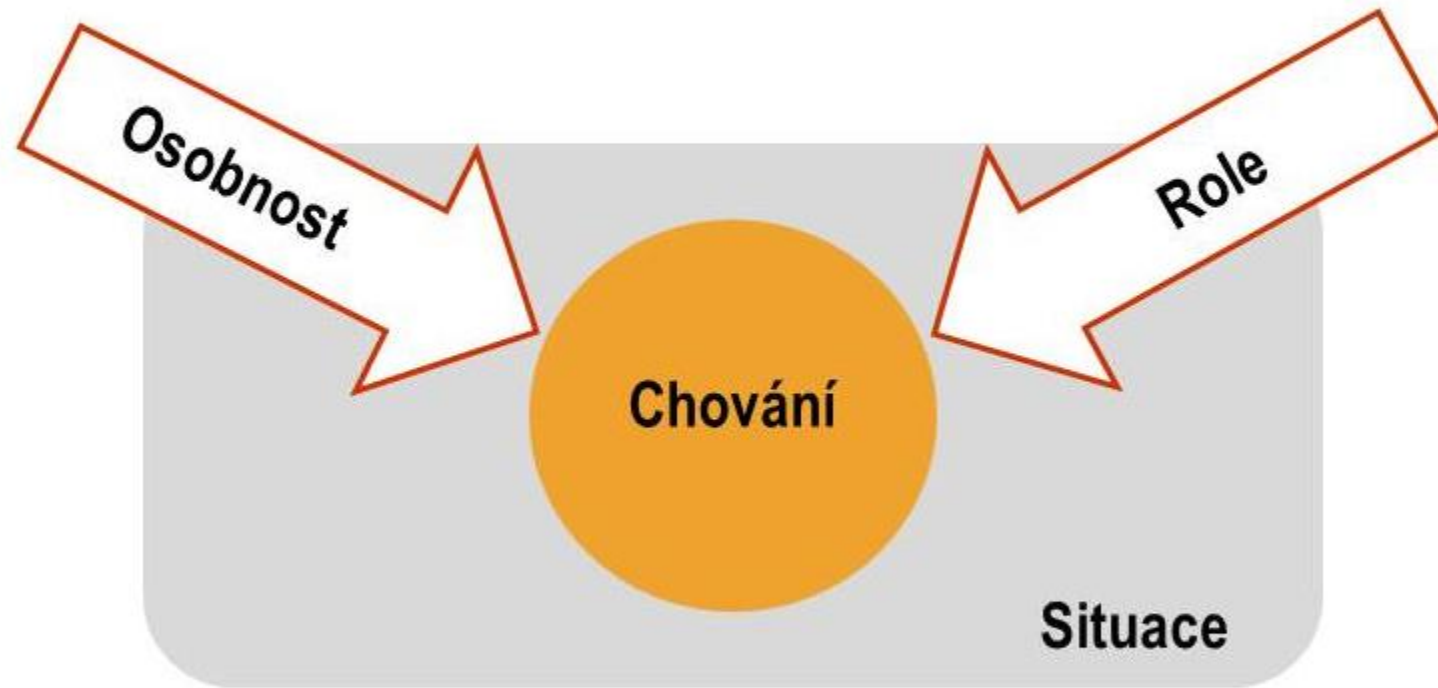


# Řízení informačních institucí [manažerské role]

25. 2. 2022

# Jsme různými lidmi v různých situacích



*Člověk je tím, čím není, a není tím, čím je.*

J.P.Sartre, francouzský filozof

Řada psychologů ji používá pro určení struktury osobnosti.  
Zkoumá **pět základních faktorů** (a jejich opaků):

### **Otevřenost vůči zkušenosti**

- zvědavost, vynalézavost X opatrnost

### **Svědomitost**

- pečlivost X bezstarostnost

### **Extroverze**

- iniciativa, otevřenost, sociabilita X zdrženlivost, samotářství

### **Přívětivost**

- přátelskost, soucitnost X chlad, antagonismus

### **Emocionální stabilita**

- citová stálost X neurotismus

- Proč rozlišovat mezi osobností a rolí
- Jak nevypadnout z role
- Jaké role máme v práci
- Jaké můžeme mít postoje
- Jakou roli má commitment a proč si nevystačíme jen s plněním povinností
- Jaká je manažerská role a jaké je trojrole manažera

# Rozdílná očekávání doma

## Žena

**POPO**

Posedět a popovídat

**DUPO**

Duševní porozumění

**VYPO**

Vycítit, co žena potřebuje

**VYLA**

Vyjadřovat lásku celým svým životem

## Muž

**UUVV**

Uklizeno, uvařeno, vyžehleno, vypráno

**NEST**

Nezatěžovat starostmi

**OBST**

Obdiv stále

**SEZA**

Sex, kdykoli se mi zachce

# Mapa kurzu





Do práce nastupujeme s tím, že chceme uspět.  
Nechceme nadávat, flákat se nebo krást.





U lidí, kteří vydrží, se do cca ½ roku stane jedna  
ze tří věcí...



A group of four people in silhouette, standing in a line and facing forward. They appear to be in a professional or collaborative setting.

# 20%

zaměstnanců  
svou práci  
miluje a  
věnuje se jí naplno  
s nasazením.

A group of four people in silhouette, standing in a line and facing forward. They appear to be in a professional or collaborative setting.

# 50%

lidí „chodí do práce“.  
Raději by byli jinde.  
Práce je,  
z části nebo zcela,  
nebaví a nenaplňuje.

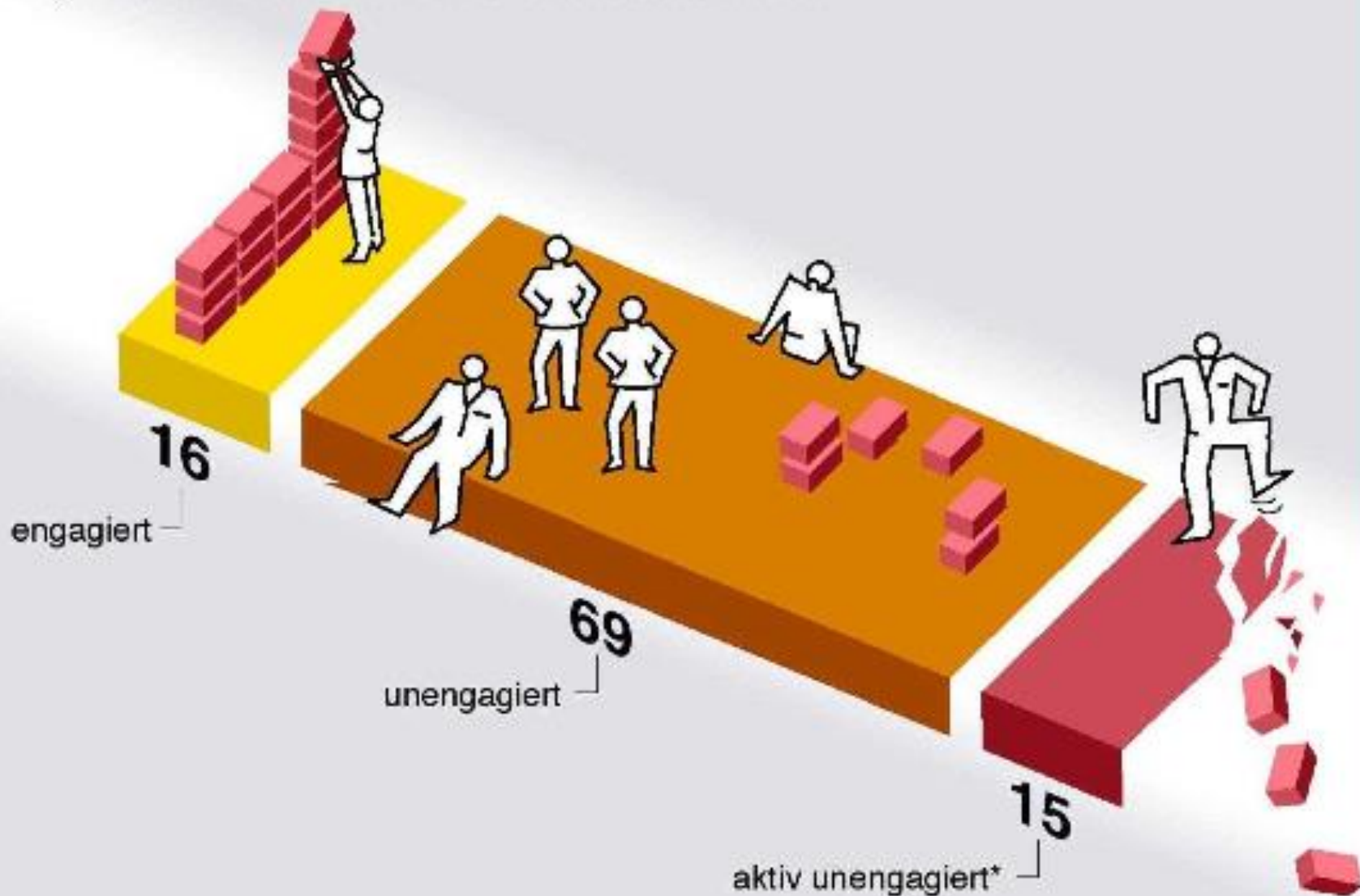
A group of four people in silhouette, standing in a line and facing forward. They appear to be in a professional or collaborative setting.

# 30%

pracovníků  
svou práci  
„aktivně nesnáší“.  
Nadávají na ní,  
často škodí.

# Am Arbeitsplatz: „Innere Kündigung“ kostet Millionen

Von je 100 Mitarbeitern in deutschen Unternehmen sind



Quelle: Gallup

\*arbeiten teilweise aktiv gegen die Interessen des Unternehmens



**1/3 spánek**

**1/3 volný čas**

**1/3 práce**

1/3 života prospíme, 1/3 propracujeme,  
1/3 nám zbývá na všechno ostatní.

Osm dovedností pro úspěšný život v práci





# Jak lépe rozumět druhým?

Až  $\frac{3}{4}$  bdělého času komunikujeme s ostatními.

Z toho jsme až  $\frac{1}{2}$  na příjmu, kdy je naším úkolem porozumět. Jak slyšet i to, co nám druzí neříkají?





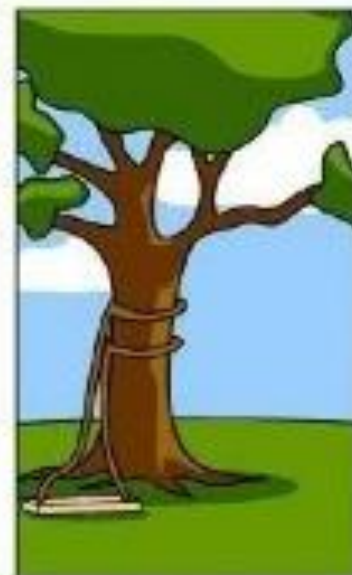
Co zákazník požadoval



Ako to vedúci projektu pochopil



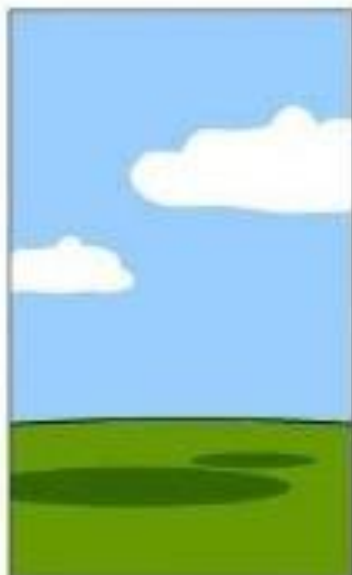
Co analytik navrhol



Co programátor naprogramoval



Co konzultant definoval



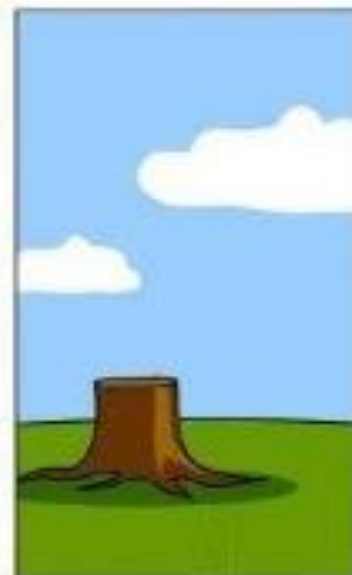
Ako bol projekt zdokumentovaný



Co bolo nainštalované



Co sa klientovi fakturovalo



Ako bol projekt ošetrený



Co zákazník naozaj potreboval



# Aby nám bylo rozumět...

Ve škole nás učili číst a psát. Na schopnost srozumitelně sdělit myšlenku, aby zaujala, se ale nedostalo. Jak se tedy vyjádřit jednoduše, sebevědomě a hlavně jasně?





# Jak lépe využít vrozených darů?

Život je hra. Všichni jsme při narození dostali balíček karet, s kterým jí máme uhrát. Bohužel nám ke kartám nedali manuál. Proto většina z nás netuší, jaké má. Jak tedy přestat pošilhávat po druhých a začít hrát po svém?



A photograph of a beach at sunset. The sand is dark brown and the water is a golden yellow. The words "Carpe Diem" are written in the sand in a decorative, cursive font. The word "Carpe" is on the top line and "Diem" is on the bottom line. The letters are formed by a dark, textured material, possibly seaweed or a similar natural substance, which is being used to create a message on the sand. The overall mood is serene and contemplative.

Carpe

Diem



# Jak žít tady a teď?

Dospělý člověk má zajímavou schopnost být na dvou místech najednou a zároveň nebýt ani tam ani onam. Těšíme se na zítřek a vzpomínáme na včera. Dnešek nám však stále uniká.



# Jak se zorganizovat?

Svět se nafoukl a my máme naráz stovky úkolů. Jak to udělat, abychom je bez stresu a s úspěchem zrealizovali?



# Zapomenuté umění partnerství

Vyrostli jsme v mentalitě „oko za oko, zub za zub“. Porovnávat se, soutěžit a závidět bylo vždy přirozenější než spolupracovat.  
Jak využít našich rozdílů?







## Jak nemanipulovat ale inspirovat?

Máváme cukrem a bičem ve snaze dostat druhé, kam potřebujeme. Nerozumíme podstatě lidské motivace, a proto taháme a taháme. Jak využít lidské přirozenosti, přestat tahat i manipulovat?



# Jak vyměnit moc za autoritu?

Umíme nutit, dokážeme manipulovat, ale získat druhé a přirozeně je vést dokáže málokdo. Jak posílit a hlavně využít svou neformální autoritu?

# Peníze? Nebo něco jiného?

1. Víím, co se ode v práci mne očekává?
2. Mám všechny podklady a výbavu pro to, abych mohl/a dělat svou práci jak nejlépe umím?
3. Mám v práci příležitost dělat každý den to, v čem jsem opravdu dobrý/á?
4. Pochválil mě někdo upřímně nebo poděkoval během posledních sedmi dní za mou práci?
5. Záleží mému nadřízenému na mě jako na člověku?
6. Je v práci někdo, kdo mě podporuje v tom, abych se učil/a nové věci?
7. Berou se v práci v potaz mé názory?
8. Mám pocit, že moje role je pro celkový výsledek naší firmy opravdu důležitá?
9. Podávají mí spolupracovníci ten nejlepší výkon?
10. Mám v zaměstnání opravdového přítele?
11. Mluvil se mnou někdo během posledních šesti měsíců o mém rozvoji?
12. Měl jsem během posledního roku možnost naučit se nové věci a vyrůst?

# Abychom mohli podat výkon, něco potřebujeme

**Například takový fotbalista neodvede stoprocentní práci, když nebude...**

...vědět, kde je brána, kolik má vsítit gólů, kdo a jak mu v tom pomůže a kolik na to má času.

... na místě, které mu nejvíce vyhovuje. Tj. bude stát v bráně, v záloze nebo v roli trenéra přestože je nejlepší v útoku.

...mít kopačky, balón, chrániče, trénink, podporu týmu..., prostě vše pro to, aby mohl dávat góly.

... vidět na tabuli výsledků. Člověku se hraje úplně jinak, když vidí, jaký je stav a kolik má času ho udržet nebo změnit.

# Předpoklady

1

Co konkrétně se ode mne očekává a kdo to potřebuje?

2

Mám vše, co potřebuji, abych mohl(a) splnit očekávání **(viz ot. 1)**?

3

Z kolika procent mám během pracovního dne možnost dělat to, v čem jsem nejlepší?

4

Mám dostatek zpětné vazby, tj. přesný a aktuální přehled o tom, jak naplňuji očekávání ostatních **(viz ot. 1)**?



# Ptejme se

- ✓ Co děláte a proč?
- ✓ Jaké jsou vaše specifické znaky?
- ✓ Jaká je vaše filozofie?
- ✓ Jaké jsou vaše vize a hodnoty, které máme vyjadřovat?
- ✓ Jak to má fungovat?
- ✓ Jak to mají cílové skupiny vnímat?
- ✓ Jak vypadá váš uživatel a jak se chová?
- ✓ Kolik na to máte?
- ✓ Jak dlouho to bude trvat?
- ✓ Jak to budeme měřit?
- ✓ Jaká je strategie udržitelnosti?
- ✓ Jak to dělat týmově?

Musíte někým **BÝT**,  
v něco **VĚŘIT**,  
něco **UMĚT**,  
něco **DĚLAT**  
a něco s ostatními lidmi **SDÍLET**.

# Co to vlastně je a není role



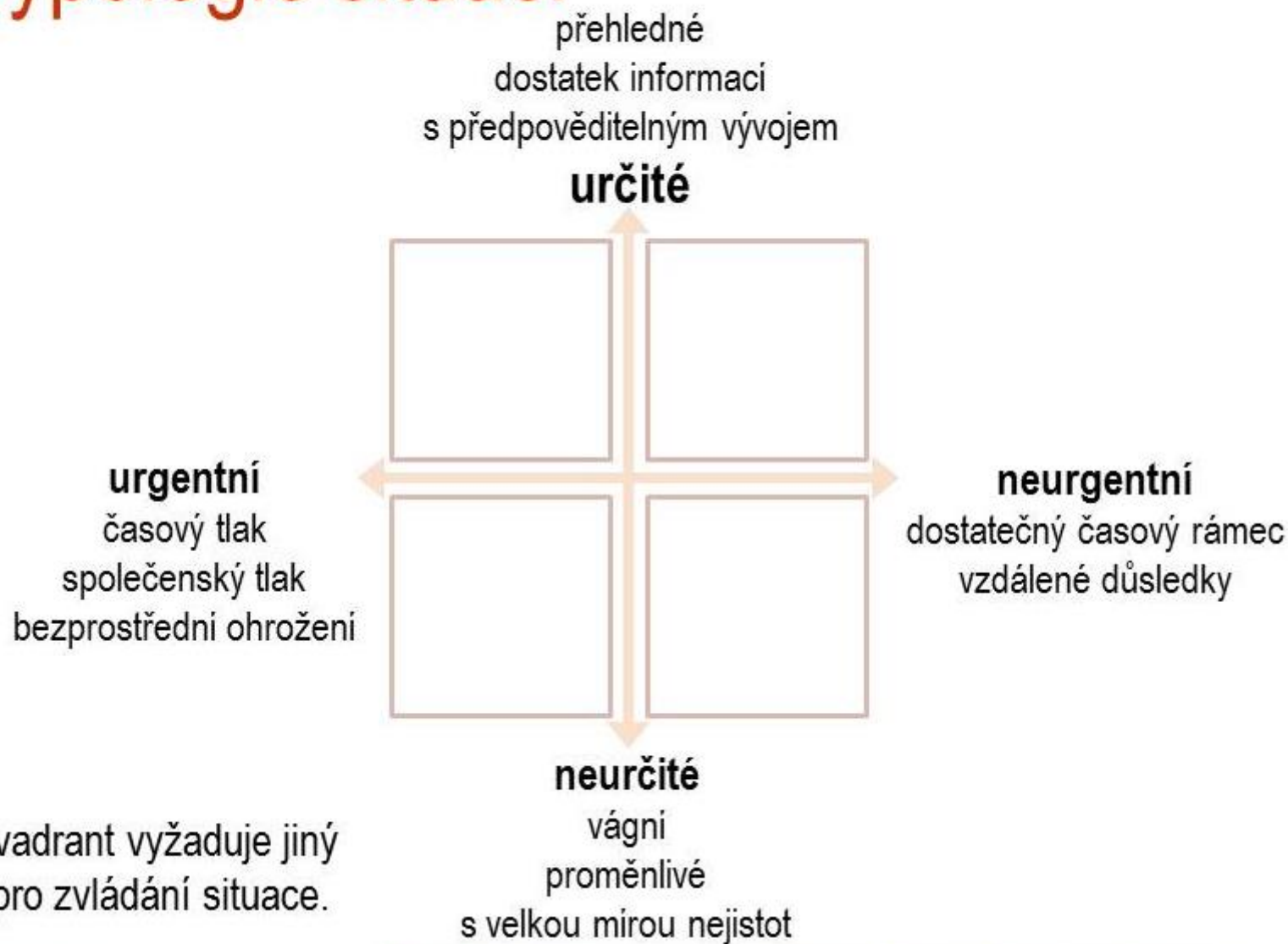
Je:

- Očekávání druhých
- Zvládání nároku práce
- Jsme ve vícero rolích

Není:

- Předstírání
- Odosobnění se
- Obrana či nástroj kázně

# Typologie situací



## Důvěryhodnost (commitment)

## aneb Správná slova ze správných úst

### Důvěryhodný v roli

- Soulad slov a činů
- Inspirace a příklady vhodné k následování
- Jednoznačné přijetí závazku vyplývajícího z role

### Vypadnutí z role

- Kázání vody a pití vína
- Vlastní zájmy v popředí (bližší košile než kabát)
- Soustředění se na obhajobu a vysvětlování



# Trojrole manažera

