



Co utváří sebevědomí manažera

aneb Pozdrav nejdřív sám sebe!

Co manažery, a nejen je, během rozhodování posouvá dopředu, motivuje a startuje – nebo naopak, co je váže, brzdí a ničí? Jak si dokážeme stanovit hranice, trvat na nich a zároveň respektovat druhé? Jakým způsobem komunikujeme s lidmi kolem sebe? Nejen na ty, ale i na mnohé jiné otázky hledejme odpověď v souvislosti s tím, do jaké míry jsme si vědomi své ceny, v čem se podceňujeme nebo naopak přeceňujeme.

Ti z nás, kteří měli možnost vidět filmovou pohádku Nekonečný příběh, si vzpomenu na scénu, kde hlavní hrdina Atréj má na své cestě do San Donorika projít jednou ze dvou bran, kterou stráží dvě Sfingy. Oči obou Sfing zůstanou zavřené do doby, dokud se nepokusí projít někdo, kdo nezná svoji cenu. Když se otevřou, dotyčného spálí. Sfingy mají schopnost rozpoznat, co si kdo o sobě skutečně myslí, bez ohledu na to, jak se tváří, jak je obléčen nebo jak se prezentuje.

ZÁKLADEM JE HLEDÁNÍ SAMA SEBE

Snad každý z nás během své pracovní kariéry zažil situaci, kdy se tzv. řečeno spálil. Jednalo se o chvíle, během nichž očekávání naše i kolegů zůstala nenaplněna a my jsme nedokázali odhadnout své síly natolik, abychom dosáhli stanoveného cíle. Přitom jedním z klíčových prvků k jeho dosažení může být schopnost umožňující vnímat („vidět“) naší realitu. Dobré vnímání je výsledkem soustředěné pozornosti, pochopení souvislostí a interpretace toho, co člověk vidí, slyší, pociťuje apod.

Jinými slovy jde o poznávání sebe sama. Jeho úroveň má vliv na vztahy na pracovišti, vedení lidí, úroveň komunikace, získávání potřebných faktů a schopností určit, co je a není pro nás významné. Odměnou nám budou výrazně lepší sebedůvěra, vztahy, výkony a získané dovednosti jako přiměřený odraz našeho sebeuvědomování. Budeme se moci vyvarovat výraznějších odchylek od naší reality a snížit tak negativní dopady z přeceňování a podceňování.

PODMÍNKY RŮSTU FUNGUJÍ V PROCESU

Podobně jako v přírodě: aby něco mohlo postupně vzniknout a růst, je zapotřebí vytvářet vhodné podmínky. Ve firemním světě se týkají minimálně dvou úrovní, firemní kultury a podpory vzdělávání jednotlivce (přitom jedno s druhým souvisí a jde o neoddelitelnou součást v případě, že se nejedná pouze o formální ztvárněná loga, transparentní hesla a o to mít splněno). Jde o vývojový proces, jehož cílem je udržovat a zvyšovat si kondici posilováním uvedených schopností a dovedností spojených s vnímáním. Sebedůvěru

znání podporuje na všech úrovních schopnost volby, jednání a přijímání odpovědnosti. Vzdělávání typu, jak to je a jak to není, co je a není správné, jak se v té které situaci zachovat, jak jednat aj., nabízejí sice rychlá a rádobí efektivní řešení, ale v konečném důsledku nerespektují podstatnou část, individualitu jedince a jeho potenciál.

VYUŽITÍ POTENCIÁLU ŽÁDÁ POZITIVNÍ PŘÍSTUP

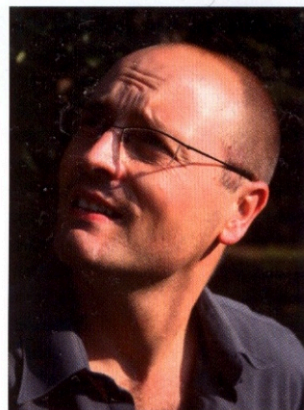
Rozhodně není jednoduché naučit se uvažovat o lidech a o sobě nikoli z hlediska univerzálních pravd, ale z hlediska potenciálu a toho, jak ho uvolnit a využít. Podíváme-li se na těchto pět příkladů:

$$\begin{aligned} 5 + 3 &= 8 \\ 2 + 1 &= 3 \\ 4 + 8 &= 12 \\ 2 + 6 &= 7 \\ 5 - 2 &= 3 \end{aligned}$$

nepochybně si většina z nás všimne, že jeden je špatně. Jsme na to zaměřeni tak, že klidně přehlédneme, že čtyři jsou dobře. Tato zaměřenost nám není dána, je výsledkem naší volby. Sebedůvěru

můžeme budovat buď prostřednictvím chyb, které se dokola snažíme odstranit (troufnu si říci, že u většiny z nás převažoval ve výchově důraz na chybovost), nebo že budeme stavět na tom, co nám jde takřkajíc „samo od ruky“, kde máme výsledky a chybujeme výrazně méně.

Nakonec je růst naší sebedůvěry přímo úměrný dosaženým úspěchům. Kdo z nás by je neměl stále na paměti, když výsledky mluví samy za sebe. Vydat se tímto směrem vyžaduje v mnoha případech odvahu a malé revoluce. Zaměříme-li se na svůj potenciál, budeme daleko více vědět, co chceme, protože kontrolovat můžeme jen to, co vnímáme. Co nevnímáme, kontroluje nás. Jedině já mohu nejlépe vědět, jaké jsou moje dispozice a jak je používat. Nicméně vždy se najde nějaký ten „odborník“, který by nás chtěl kontrolovat a rozhodovat o tom, co je a není vhodné. Ale je otázkou, o čí sebedůvěrou v tu chvíli jde. Mimo jiné by se nám v konečném důsledku mohlo vést jako známé stonožce, které se ve vší počestnosti zeptal šváb, jak dokáže tak elegantně a harmonicky pohybovat tolika nohama. Stonožka se zamyslela – a od té chvíle neudělala ani krok. ☒



Vilém Urban

Věnuje se lektorské činnosti, individuální, skupinové a rodinné terapii v oblasti vzdělávání a psychoterapie. Své zkušenosti využil jako lektor při vedení firemních seminářů a dalších projektů v oblasti hledání talentu, odvahy a rozvoje leadershipu. V současné době uplatňuje svoji specializaci ve vzdělávací společnosti NAVIGO, kterou založil.