

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Self-management**

Jakub Krčma

Plzeň 2022



Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Self-management“*

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 24.04.2022

*v. r. Jakub Krčma*

podpis autora

Děkuji panu Ing. Miroslavu Pavlákovi, Ph.D. za jeho odborné rady, zpětné vazby a rychlé odpovědi na dotazy. Především ale děkuji za jeho čas, který do mě vložil, a za což jsem mu nesmírně vděčný.

Dále bych rád poděkoval celé své rodině, přítelkyni a přátelům, kteří mi pomohli svými názory a poznámkami na téma self-management.

Poslední poděkování bych chtěl na závěr věnovat všem účastníkům mého empirického šetření, bez kterého bych práci nebyl schopen zpracovat tak dobře, jak bych chtěl.

# Obsah

Úvod .....	7
<b>1 Self-management – teoretická část .....</b>	<b>8</b>
1.1 Definice pojmu .....	8
1.2 Time management.....	12
1.2.1 Time management – definice.....	12
1.3 Organizování.....	15
1.3.1 Organizování – definice.....	15
1.4 Stanovení cílů .....	17
1.4.1 Stanovení cílů – definice.....	18
1.5 Další vlastnosti spojené se self-managementem.....	19
1.5.1 Sebemotivace .....	19
1.5.2 Zvládání stresu.....	21
1.5.3 Zodpovědnost.....	22
1.5.4 Emoční inteligence .....	24
1.5.5 Iniciativnost .....	25
1.5.6 Trpělivost.....	27
1.5.7 Soustředěnost.....	28
1.6 Self-management na pracovišti a v osobním životě .....	29
1.6.1 Na pracovišti .....	30
1.6.2 Osobní život.....	31
<b>2 Self-management – praktická část .....</b>	<b>32</b>
2.1 Analýza cílových skupin.....	32
2.1.1 Analýza zaměstnanců .....	35
2.1.2 Vyhodnocení skupiny .....	41

2.1.3	Analýza podnikatelů.....	42
2.1.4	Vyhodnocení skupiny.....	48
2.1.5	Analýza studentů.....	49
2.1.6	Vyhodnocení skupiny.....	55
2.2	Návrh opatření pro efektivní uplatnění self-managementu.....	56
2.2.1	Time management.....	56
2.2.2	Organizování.....	58
2.2.3	Stanovení cílů.....	59
2.2.4	Zbylé vlastnosti spojené se self-managementem.....	60
2.3	Posouzení efektivnosti navržených opatření.....	62
<b>Závěr.....</b>		<b>64</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>		<b>65</b>
<b>Seznam grafů.....</b>		<b>68</b>
<b>Abstrakt</b>		
<b>Abstract</b>		

# Úvod

V dnešním světě, kdy lidé po celém světě museli, nebo dokonce stále ještě musí, pracovat z domova v rámci tzv. „home office“ kvůli přetrvávající pandemické situaci, je dobré a velice užitečné umět řídit sám sebe. Není to užitečné jen v situaci, jaká je zde teď, ale je to obecně přínosné jak pro člověka, tak pro lidi v jeho okolí.

Slovo „management“ se do českého jazyka z anglického překládá jako „vedení“, „správa“, „řídící“ anebo taky jako „řízení“. „Řízení“ je část slova, kterým se tato práce bude hodně zabývat. Ta další část slova pochází také z anglického jazyka. Je jím slovo „self“, když ho přeložíme do českého jazyka, získáme slova jako jsou „ego“, „osobnost“ a také „já“, když jej ale použijeme s jinými slovy, lze ho přeložit jako „sebe“, a to je přesně tato situace. „Self-management“ v českém jazyce znamená „sebeřízení“, a tomu se tato práce bude věnovat.

Cílem této práce bude zjištění, jak self-management u lidí přispívá k úspěchu na pracovišti i v osobním životě. Dalším cílem bude navrhnout opatření pro efektivní uplatnění self-managementu v pracovním a osobním životě a také zjistit efektivnost navržených opatření.

**Hypotéza č. 1:** Self-management přispívá k úspěchu na pracovišti a v osobním životě.

**Výzkumná otázka č. 1:** Přispívá self-management k úspěchu jak na pracovišti, tak i v osobním životě?

**Hypotéza č. 2:** Lidé, kteří podnikají, ovládají self-management spíše než ti, kteří jsou zaměstnaní.

**Výzkumná otázka č. 1:** Ovládají vlastnost self-management více podnikatelé než zaměstnanci a v jaké míře?

# 1 Self-management – teoretická část

První ze dvou hlavních kapitol je teoretická část, která má za úkol čtenáři podat osvětu o pojmu self-management. Tato část je rozdělena na šest podkapitol, první se zabývá definicí samotného pojmu, představuje několik definic od významných lidí a některé zas od osob ne příliš významných, ale pocházejících z tohoto oboru. V této podkapitole jsou definice představeny, vždy okomentovány a doplněny o případné porovnání. Další podkapitoly jsou věnovány vlastnostem, které jsou spojené se self-managementem. Těmi hlavními vlastnostmi jsou time management, organizování a stanovení cílů. Konec této kapitoly představuje self-management z hlediska úspěšnosti na pracovišti a v osobním životě.

## 1.1 Definice pojmu

„[...] Brichcín (1999) uvádí, že k označení seberegulace používáme množství termínů, které se obsahově prolínají. Jedná se o termíny jako sebevedení, self-management, sebekontrola, vůle, chtění, atd. Dle Carvera a Scheiera (1998 in Vohs, & Baumaister, 2011) je seberegulace snaha změnit vlastní myšlenky, citění a chování ve vztahu k vyšším cílům. Další z definic self-managementu je definice Milse (1983) a Gerherda (2007), kteří uvádí, že self-management je úsilí jedince kontrolovat své chování, a to jak v životě, tak i v práci.“ (Vavrysová, & Seitlová, 2014, s. 1)

Můžeme si povšimnout na těchto třech definicích, že self-management nemá jasně daný termín a je velice nejednoznačný. Někde se dočteme, že je to seberegulace, jinde sebevedení anebo také sebekontrola.

Trošku snáze se dá porozumět definici pojmu self-management od kouče **Ian Munro** z platformy Beterup.com, přes kterou pomáhá ostatním najít cestu k osvojení této vlastnosti a její konečné využití. Poskytuje články a nabízí i online konzultačně-poradenské služby.

Munro ve své originální definici

„Self-management is our ability to manage our behaviors, thoughts, and emotions in a conscious and productive way.“ (Munro I., 2021)



, vnímá self-management jako schopnost vědomě a produktivně řídit naše chování, myšlenky a emoce (Munro, 2021).

Když se pozorně zaměříme na tuto definici a na předchozí dvě, tak si můžeme všimnout, že jsou lehce podobné, akorát se mění v tom, co děláme s našim chováním, myšlenkami a emocemi nebo jak je řečeno v definici od Carvera a Scheiera: **cítěním**. V definici od Carvera a Scheiera jde o **snahu změny**. V definici od Milse (1983) a Gerherda (2007) jde o **úsilí kontrolovat** a v poslední od Munro (2021) jde o vědomé a produktivní **řízení**.

Další podobná definice je od **týmu editorů** z platformy Indeed.com, která funguje jako pracovní portál. Poskytuje lidem přístup do vyhledávání pracovních podmínek, pomáhá jim zveřejnit jejich životopis a vyhledat detailní informace o zaměstnavateli.

Tým editorů

„Self-management skills are the abilities that allow people to control their thoughts, feelings and actions. If you have strong self-management skills, you’re able to set goals independently and take the initiative to achieve them. Purposeful self-management can help you direct the trajectory of your career and ensure you seek opportunities that get you closer to your goals.“ (Indeed Editors Team, 2020)

, chápe self-management dovednosti jako schopnosti, které lidem umožňují ovládat své myšlenky, pocity a činy. Pokud máte silné schopnosti sebeřízení, jste schopni samostatně si stanovit cíle a převzít iniciativu k jejich dosažení. Cílevědomé sebeřízení vám může pomoci řídit trajektorii vaší kariéry a zajistit, že budete vyhledávat příležitosti, které vás přiblíží k vašim cílům. (Indeed Editors Team, 2020)

Tato definice rozšiřuje ty předchozí. Kromě první části, která je podobně stejná, jako ty předchozí, nám také říká, jaký je člověk, který ovládá self-management a čeho je schopný. V závěru pojednává o tom, jak je výhodné jej ovládat v kariéerní části života. Všimnout si také můžeme na této definici od týmu editorů, že self-management definuje pouze z hlediska kariéry, a to kvůli tomu, že je tato webová platforma především určená k vyhledávání pracovních nabídek. Tudíž se snaží návštěvníkům stránky ukázat self-management v kariéře.

Lehce odlišná definice z jiného odvětví je od **Kate R. Lorig, Dr.P.H.** a **Halsted R. Holman, M.D.**, kteří na Stanford University School of Medicine vypracovali práci na téma Self-Management Education: History, Definition, Outcomes, and Mechanisms.

Jejich definice v originále

„Whether one is engaging in a health promoting activity such as exercise or is living with a chronic disease such as asthma, he or she is responsible for day-to-day management. Gregory Bateson (3) once said, “one cannot not communicate.” The same is true for health behavior and disease management. One cannot not manage. If one decides not to engage in a healthful behavior or not to be active in managing a disease, this decision reflects a management style. Unless one is totally ignorant of healthful behaviors it is impossible not to manage one’s health. The only question is how one manages. The issue of self-management is especially important for those with chronic disease, where only the patient can be responsible for his or her day-to-day care over the length of the illness. For most of these people, self-management is a lifetime task.“ (Kate R. Lorig & Halsted R. Holman, 2003, s. 1)

, říká ať už se člověk věnuje činnosti podporující zdraví, jako je cvičení, nebo žije s chronickým onemocněním, jako je např. astma, je zodpovědný za každodenní péči. Gregory Bateson (3) kdysi řekl, že "člověk nemůže nekomunikovat". Totéž platí pro zdravou životosprávu a zvládání nemoci. Člověk nemůže neřídit. Pokud se člověk rozhodne, že se nebude chovat zdravě, nebo že nebude aktivní při zvládání nemoci, toto rozhodnutí odráží styl řízení. Není-li člověk zcela neznalý zdravého chování, není možné, aby své zdraví neřídil. Jedinou otázkou je, jakým způsobem se člověk řídí. Otázka sebeřízení je zvláště důležitá pro osoby s chronickým onemocněním, kde za každodenní péči o sebe může být po dobu trvání nemoci zodpovědný pouze pacient. Pro většinu těchto lidí je sebeřízení celoživotním úkolem. (Kate R. Lorig & Halsted R. Holman, 2003, s. 1)

Zde je pojem self-management použit ve zdravotnictví. Poprvé při cvičení u lidí a podruhé u osob s chronickým onemocněním. Můžeme si povšimnout, že self-management je u lidí s chronickým onemocněním velice důležitý kvůli jejich zdravotnímu stavu. Musí užívat lékařem indikovanou medikaci, vyvarovat se situacím zhoršující aktuální stav a musí se nepřetržitě hlídat. Lehce podobné, ale ne tak v konečném důsledku vážné, je to u lidí, kteří se rozhodnou pro zdravý životní styl. Začít cvičit může vypadat dvěma způsoby, buď člověk po nějaké době přestane kvůli nedostatečné motivaci, anebo si ze cvičení vytvoří návyk, který bude pravidelně dodržovat a jen při opravdu dobrém důvodu jej vynechá.

Poslední definicí, kterou by chtěl autor bakalářské práce představit, je definice od českého psychologa **Alberta Kšíňana**, který napsal na webovou platformu Psychologie.cz článek s názvem „Umění seberegulace“. Tato platforma slouží pro sdílení profesních a osobních zkušeností. Autory jsou především psychologové, psychoterapeuti a publicisté.

**Albert Kšíňan** v originále chápe seberegulaci

„Sebekontrolu lze definovat jako schopnost odolávat impulzům a pudům ve prospěch dlouhodobých cílů. Dalo by se říci, že jde o jednu ze zásadních věcí, která nás odlišuje od zvířat. Zvířata totiž jednají na základě pudů a odložení bezprostředních potřeb ve prospěch vzdálených cílů nejsou schopna.“ (Kšíňan A., 2017)

Pohled z psychologického hlediska nám ukazuje, jak takový self-management, v případě této definice sebekontrola, funguje. Také se můžeme povšimnout porovnání člověka se zvířaty, které nám vysvětluje, že člověk má jako jediný předpoklady pro osvojení vlastnosti self-managementu.

## 1.2 Time management

První z vlastností, která tvoří self-management je vlastnost time management neboli v překladu do českého jazyka „organizování času“. Čas je tou nejdražší měnou na světě, a každá osoba na této planetě by měla vědět a chápat, že je to ta nejcennější věc, kterou každý vlastní. Lidé by podle toho měli se svým časem nakládat a opravdu přemýšlet, zdali činnosti, do kterých jej vkládá mají tu cenu, jelikož ho má každý v omezeném množství. Někdo má času méně, někdo zase víc a je jen na člověku, jak jej využije.

Time management umožňuje jedinci organizovat si svůj čas, tj. do které činnosti ho vloží, kolik ho využije u dané činnosti a zdali ho využívá efektivně. Efektivní využití času by mělo vypadat tak, že člověk svůj čas využívá, co nejvíce k získávání jiných věcí, které za tento čas směňuje, např. získávání znalostí, zkušeností, peněz, pozitivních emocí, atd... Zkrátka umět směnit čas, tak aby jedinec získal na oplátku něco, co mu v budoucnu umožní jeho čas „navýšit“.

### 1.2.1 Time management – definice

První definice, která autora zaujala, pochází z webové stránky MindTools.com, kde tým, který se na článku podílel o time managementu říká, že

„Time management is the process of organizing and planning how to divide your time between different activities. Get it right, and you'll end up working smarter, not harder, to get more done in less time – even when time is tight and pressures are high.“ (Mind Tools Content Team, n.d.)

time management je proces organizování a plánování, jak rozdělit váš čas mezi různé činnosti. Když to zvládnete, budete pracovat chytřeji, ne tvrději a zvládnete toho více za kratší dobu – i když máte času málo a tlak na vás je velký. (Mind Tools Content Team, n.d.)

Tato definice krásně shrnuje hlavní podstatu time managementu a říká nám, čeho díky jejímu osvojení dosáhneme. Také si můžeme všimnout, že definice obsahuje i jiné vlastnosti, jako je organizování a plánování, které jsou nedílnou součástí time managementu.

Další definice je z webové stránky [corporatefinanceinstitute.com](http://corporatefinanceinstitute.com) a zaměřuje se spíše na výhody, které nám osvojení vlastnosti přinese, říká že

“The ability to manage your time effectively is important. Good time management leads to improved efficiency and productivity, less stress, and more success in life.”  
([corporatefinanceinstitute.com](http://corporatefinanceinstitute.com), n.d.)

je důležité řídit svůj čas efektivně. Dobrý time management vede ke zlepšení efektivnosti a produktivity, snižuje stres a zvyšuje celkovou úspěšnost v životě.  
([corporatefinanceinstitute.com](http://corporatefinanceinstitute.com), n.d.)

Definice nám jasně ukazuje, co získáme osvojením vlastnosti, že nám zvedne naši efektivnost a produktivitu, které jsou při práci velice důležité. Také nám ale pomůže snížit stres, jelikož budeme vše stíhat včas, a dosáhneme mnohem více úspěchů.

Stručnou definici autor bakalářské práce objevil na stránce [publi.cz](http://publi.cz), která jako první nedefinuje vlastnost pouze na pracovní úrovni, ale i v té osobní. Říká nám tedy, že

„Time management je sadou postupů, doporučení a nástrojů pro plánování času, obvykle za účelem zvýšení efektivnosti využití pracovního i osobního času.“ ([publi.cz](http://publi.cz), n.d.)

Nedefinuje tedy time management z pohledu člověka, který vlastnost již ovládá, ale definuje ji z pohledu osoby, která si chce danou vlastnost osvojit. Pro něj je to spíše sada postupů, doporučení a nástrojů, které mu pomohou plánovat si svůj čas.

Poslední definicí, o které se autor zmíní je ze stránky toggle.com, která uceluje předchozí definice do jedné. Říká, že

„Time management is the way we organize and distribute our time between activities, with the result of maximizing productivity and achieving goals. Good time management leads to lower levels of stress and higher levels of job performance and life satisfaction.“  
(toggle.com, n.d.)

time management je způsob organizování a přiřazování našeho času mezi jednotlivé činnosti s výsledkem maximální produktivity a dosahování cílů. Dobrý time management vede ke snížení stresu, zvýšení pracovního výkonu a uspokojení v životě. (toggle.com, n.d.)

Touto definicí by autor práce rád ukončil část zabývající se time managementem, která ukazuje, že tato vlastnost je docela pevně definovaná a její definice se tolik neliší, jako u self managementu.

## 1.3 Organizování

Organizování je úzce spojeno s time managementem, jelikož si v našem životě můžeme organizovat několik základních věcí. Čas, energii, mentální schopnosti a fyzický prostor. Naši energie a mentální schopnosti máme omezeně. Každá činnost, které se věnujeme je totiž vyžadují. A náš fyzický prostor si také můžeme sami uzpůsobit tak, abychom mohli pracovat efektivně a pohodlně. Nemuseli bychom vynakládat naši energii a čas na hledání věcí, které bychom snadno našli, kdybychom po sobě hned uklízeli a dávali věci na svá místa.

Jelikož jednou z důležitých organizovaných věcí je čas, je díky tomu vlastnost organizování propojena s vlastností time management, jak již bylo zmíněno. Tudíž jestli člověk využívá time management není tak daleko od toho, aby se stal organizovaným a zvládal si k organizování času také organizovat svoji energii a svůj fyzický prostor.

Kromě fyzického prostoru mají všechny věci společné rysy a tzn. jsou omezené, většinou je nemůžeme přiřadit k více důležitým činnostem v jeden čas a je jen na nás do jakých aktivit je vložíme a v jaké míře.

### 1.3.1 Organizování – definice

První definice definuje organizování z pohledu manažera a zní

„Organizování (anglicky Organizing) je jednou ze základních manažerských činností (funkcí). Důvodů k organizování je více, mezi ty nejdůležitější patří dělba práce, delegování pravomocí a zodpovědností, nastavování rozpětí řízení a další. Z hlediska organizační struktury znamená uspořádávání, vytváření řádu a systému, tj. vymezení vztahů mezi lidmi, tedy organizování lidí a dalších zdrojů, procesů, služeb, struktur a systémů uvnitř organizace. Z hlediska dennodenní práce manažera znamená proaktivní organizování práce lidí.“  
(managementmania.com, n.d.)

Tato definice, jak můžeme vidět, nám říká, co zahrnuje management, tudíž neřeší organizování sebe sama, ale jiných lidí a věcí. Mezi manažerské organizování patří především přerozdělování práce, delegování pravomocí a zodpovědností. Vymezuji mezilidské vztahy na pracovišti, organizují lidi, zdroje, procesy, služby, struktury a systémy uvnitř organizace.

Další definice je ze souboru pdf., který lze najít na webové stránce [assets.press.princeton.edu](http://assets.press.princeton.edu) a zabývá se sebeorganizací. Tato definice je od F. E. Yates z knihy *Self-Organizing Systems: The Emergence of Order*. V originále zní

„Technological systems become organized by commands from outside, as when human intentions lead to the building of structures or machines. But many natural systems become structured by their own internal processes: these are the self-organizing systems, and the emergence of order within them is a complex phenomenon that intrigues scientists from all disciplines.“ (Yates, F. E., 2012, s. 12)

Technologické systémy se staly organizovanější na příkaz z vnějšku, jako když lidské záměry vedou ke stavění konstrukcí nebo strojů. Mnoho přírodních systému se však strukturuje vlastními vnitřními procesy: jedná se o sebeorganizační systémy a vznik řádu v nich je složitý jev, který zajímá vědce ze všech oborů. (Yates F. E., 2012)

Tato definice se více hodí do této části práce. Ukazuje podstatu sebeorganizace v přírodě, že věci v přírodě dostávají podněty k změnám zevnitř a ne zvenčí, jako je to u jiných věcí. Oproti předchozí definici, je tato více zaměřená na organizaci sebe než jiných věcí nebo lidí.

Další z definic udává hlavní výhody osvojení si této vlastnosti. Zní

„Asi je všem jasné, že mezi hlavní výhody toho, když si umíte poradit s nepořádkem, je větší produktivita, efektivita a lepší výkon. S nimi totiž přichází pocit kontroly, který je důležitou součástí, abychom mohli zvládat každodenní stres. To vše přispívá k větší odolnosti a celkovému pocitu pohody.“ (Šraibová N., n.d.)

Oproti předchozím definicím tato hovoří přímo o sebeorganizaci člověka, jak v pracovním prostředí, tak i v tom osobním. Na výhodách, které jsou zde uvedeny vidíme, že mají zásluhu na celém self managementu, jelikož organizování je hlavním stavebním kamenem self managementu. Také je vidět na této definici organizování, a i předchozí vlastnosti time management, že čím více člověk disponuje vlastnostmi, které mu pomáhají k větší efektivnosti a zlepšení kontroly nad svými činnostmi, tím ve svém životě přispívá ke snižování stresu, který v dnešním světě bývá každodenním problémem mnoha lidí.



## 1.4 Stanovení cílů

Každý člověk má nebo měl nějaké své cíle, bohužel ne všech dosáhne. Od spousty cílů člověk v průběhu života upustí, může tomu být kvůli nedostatku motivace, změny preferencí v životě nebo zkrátka přestane cíl být cílem. Často nelze dosáhnout cíle kvůli absenci monitorování, špatné definici anebo také nedostatečně/úplně postrádá vyhodnocení dosažení cíle. Cíle může dotyčná osoba dosáhnout jen částečně, to ale neznamená, že cíle dosáhla. Když si vezmeme například prostý cíl *pořídít si rodinný dům*. Za splnění budeme brát, že si daný člověk pořídí rodinný dům, a ne třeba, že si pořídí bytovou jednotku. Ano, je to podobné. Možná to i splní účel, že bude mít dotyčný kde bydlet, ale rodinný dům to není.

Když chce člověk dosáhnout svých cílů, nejenom si je stanovit, i když spousta lidí si žádné cíle nepředdefinuje a tím pádem moc cílů ve svém životě nedosáhne, je také za potřebí si je barvitě představit, sepsat si je a k tomu si připsat důvod, proč by jich měl dosáhnout. Další důležitou částí je jejich monitorování, jak moc se k danému cíli blížíme a jestli se od něj spíše nevzdalujeme. K tomu nám pomůžou milníky, které můžeme použít, když si například vytvoříme časovou osu cíle, kde si vyznačíme dnešek jako začátek a konec jako náš vytoužený cíl. Na tuto osu nanese milníky, může být jeden, ale nemusí, které slouží pro kontrolu cíle a toho, jak daleko se od něj nacházíme.

Důležitý je především začátek, a to stanovit si cíl samotný, bez toho by lidé těžko něčeho dosáhli. Pro správné stanovení cíle je vhodné využít například metodu SMART. Cíl by měl být specifický, měřitelný, dosažitelný, reálný a časově ohraničený. To vše přiblíží člověka mnohem blíže k cíli, než by si myslel. Jelikož své kroky bude vést na základě toho, aby se co nejvíce s každým krokem přiblížil k jeho dosažení.

### 1.4.1 Stanovení cílů – definice

První z definic zvolil autor bakalářské práce z knihy *Sebeřízení vedoucího pracovníka ve školství*, jelikož velice trefně definuje, co je to cíl. Píše se zde

„Na základě sebepoznání je možné stanovení cílů. Cíl představuje konečný stav, ke kterému se chceme prostřednictvím určitých aktivit v daných termínech a za pomoci dosažitelných zdrojů dostat. Termíny jsou důležité nejen z hlediska práce s časem, ale také z hlediska rozhodnutí danou věc uskutečnit, a tedy získání určité motivace: „Dejte svým cílům konkrétní termíny, ať se můžete vydat na cestu. A mějte na paměti, že dnes je první den zbytku vašeho života.“ (Bohoňková, 2010).“ (LHOTKOVÁ, I., ŠNÝDROVÁ, I. & TURECKIOVÁ, M, 2013)

Tato definice je velice výstižná a přesně popisuje cíl, kterým se práce zabývá. Je zde řečeno, že cíl je konec, kterého dosáhneme pomocí aktivit, které budeme konat v daných termínech a za pomoci dosažitelných zdrojů. Tento postup od začátku, kdy si člověk stanoví cíl a poté dojde do konečného stavu, autorovi práce připomíná knihu, kterou četl, a kterou napsal Paulo Coelho s názvem *Alchimista*. Tato kniha popisuje příběh španělského chlapce Santiaga, který pase stádo ovcí. Tomu se zdá sen o pokladu a on se poté vydává na cestu ho najít. Po cestě narazí na spoustu překážek, které zkouší jeho vůli pro získání onoho pokladu. Veškeré překážky zdolá, i když se čas od času jeví nemožné. Také se na své cestě za snem naučí spoustu dovedností, životních lekcí, a dokonce pozná i lásku. Nakonec dojde na ono místo, kde na něj jeho poklad měl čekat, ale zjistí, že byl celou dobu ve Španělsku, kde pásal ovce. Jak si můžeme všimnout tato knížka je vlastně o dosažení cíle a popisu její cesty k němu, která není vždy lehká a neobejde se bez různých překážek.

Další zvolená definice je z pracovního textu od Arnošta Veselého, který je zaměřen na politiku, ale význam cíle se napříč obory nemění.

„Cíle jsou stavy v budoucnosti, kterých bychom chtěli dosáhnout. Jinak řečeno, jsou to prohlášení o tom, jaký je ideální stav a čeho bychom chtěli dosáhnout. Cíle mají smysl samy o sobě.“ (Veselí A., 2017)

Tato definice vysvětluje cíl jako budoucí stav a zároveň ideální stav, kterého chce člověk dosáhnout.

Poslední definici, kterou autor práce představí, je ze světa sportu. Je od sportovního psychologa zaměřujícího se na mentální aspekty vrcholového sportovního výkonu Mgr. Václava Petráše. Definice je z webového blogu psychologie výkonu, který založil pan Petráš.

„Být si schopen optimálně stanovit cíle a při jejich plnění postupovat systematicky je podstatnou součástí mentálních dovedností, které by měl sportovec mít. Toto téma je úzce provázáno s problematikou sebevědomí, koncentrace, či vůle.“ (Petráš V., n.d.)

Jestli si někdo stanovuje cíle, tak jsou to sportovci a na jejich cíli si lze dobře představit cestu za ním. Většinou se jedná o výhru místa ve sportovní soutěži. Aby toho dosáhli, musí ujit dlouhou cestu tréninků a různých příprav než se jim podaří jejich vytouženého cíle dosáhnout.

## **1.5 Další vlastnosti spojené se self-managementem**

Tato část se bude zabývat dalšími sedmi vlastnostmi, které jsou spojené se self managementem a bez kterých by to nešlo. Tyto vlastnosti jako ty předchozí jsou mezi sebou vysoce provázané a osvojení si jedné z nich pomáhá k osvojení si další díky výhodám, které přináší. Těmito vlastnosti jsou sebemotivace, zvládání stresu, zodpovědnost, emoční inteligence, iniciativnost, trpělivost a soustředěnost.

### **1.5.1 Sebemotivace**

Správné využití motivace může splnit spoustu cílů které nám pomůžou se v životě posunout správným směrem. Motivace se dělí na základní dva druhy, vnější a vnitřní motivace a poté ještě na další dva druhy, a to pozitivní a negativní. Ta vnější vychází z okolních podnětů. V práci to může být například, že nám šéf zvedne plat při větším pracovním výkonu nebo obdržíme nějaký hodnotný poukaz. To je příkladem pozitivní motivace, která nás může nakopnout a díky ní se přinutíme více pracovat a dosáhnout toho co nás motivuje. Ta negativní na druhou stranu není úplně příjemná, ale může být často efektivní u jistého typu lidí. Může to být například v pracovním prostředí, že nám hrozí snížení platu, změna pracovní pozice k horšímu nebo dokonce propuštění.

Vnitřní motivace je o mnoho silnější a zdravější. Vychází z člověka, z jeho vlastní hlavy a je to něco, co dotyčného skutečně dokáže posunout. Tato motivace je ze všech nejsilnější, a proto je dobré najít si svou motivaci.

V předchozí části byli představeny cíle, kterých bez pořádné motivace těžko ve svém životě dosáhneme, proto je dobré věnovat se sebemotivaci, když chceme dosáhnout cílů.

Jednou z definic, kterou by rád autor představil, je z webové stránky [zdravezdravi.cz](http://zdravezdravi.cz), která nabízí praktické a zajímavé informace ze světa zdraví. Definice je od autora, který si říká Jad a zní

„Sebemotivace je pro úspěch klíčová, obzvláště v dnešní době, kdy jsme neustále obkloповání negativními myšlenkami a obavami o budoucnost. Alespoň občasné deprese a pochybnosti již nejsou záležitostí několika mála jedinců, ale naopak, trápí čím dál tím větší část společnosti. Dostatečná sebemotivace je často jediným způsobem, jak získat energii, kterou tolik potřebujeme k překonání úkolů a problémů, které nás v životě provázejí.“ (Jad, 2017)

Sebemotivace je zde líčena jako jediný způsob, jak získat energii, která se dnes už těžko hledá kvůli vysoké negativitě, která nás obklopuje každý den. Slyšíme ji z rádia, z televize, a především na celém internetu, kde ještě ke všemu se v dnešní už tak nelehké době nachází lidé, kteří negativitu podporují nepravdivými články, videi a obrázky.

### 1.5.2 Zvládání stresu

Stres je emoční stav, který v dnešním světě zažívá spousta lidí dnes a denně. Je to emoce, která podporuje onu negativitu, o které již autor psal. Stres bere člověku energii a je to ten největší nepřítel. Dokázat ovládat svůj stres je nejen užitečné v pracovním prostředí, ale také v osobním životě, do kterého si ho přenášíme z práce. Stres nemusí být nutně pouze špatnou vlastností, když ho člověk dokáže využít, může se z něj stát velice dobrý motivátor.

Ve své diplomové práci píše Jana Chalupová toto

„Aniž bychom si toho museli být přímo vědomi, stres se stal součástí každodenního života. Spolu s měnícími se životními podmínkami, novými vynálezy a rychlejším životním tempem, je na nás kladeno čím dál tím více požadavků. Pokud chceme něčeho dosáhnout, něco znamenat, je potřeba, abychom byli odolní vůči stresu.“ (Chalupová J., 2015, s. 10)

Stres je důvodem rychlejšího životního tempa a více požadavků, které jsou na lidi kladeny.

A také je pravda, že člověk, který něčeho ve svém životě chce dosáhnout, tak musí být odolný vůči stresu a naučit se ho zvládat.

Další vysvětlení stresu je z webové stránky radkaloja.cz je to osobní stránka Ing. Radky Loji, která vede komplexní kurzy osobního rozvoje, koučuje, poskytuje psychologické poradenství, píše články a knihy.

Rozeznáváme dva základní druhy stresu: eustres a distres. Eustres znamená pozitivní zátěž, která v přiměřené míře jedince stimuluje k vyšším a lepším výkonům a distres naopak představuje nadměrnou zátěž, která může jedince poškodit a vyvolat různá onemocnění nebo dokonce smrt. Eustresu a distresu má vliv na celkovou výkonnost. (Loja R., n.d.)

V této definici je stres rozdělen na dvě části, eustres a distres. Eustres má pozitivní vliv na výkon člověka, kdežto distres má naopak negativní vliv, může vyvolat různá onemocnění až smrt dokonce.

### 1.5.3 Zodpovědnost

Zodpovědnost je u každého člověka opravdu ceněnou vlastností a takový člověk má mnohem větší šanci být zaměstnán, protože moc zaměstnavatelů ve své firmě nechce lidi, kteří jsou nezodpovědní. Zodpovědný člověk je hodně spolehlivý a stojí si za svými činy a názory, tím pádem si je snáze odůvodní.

Autor bakalářské práce narazil na jeden článek na stránce Inc.com od autora jménem Gordon Tredgold. Stránka se zabývá obecně rozvojem a patří známé žurnalistické společnosti Inc. V článku stojí

„Having worked with hundred of businesses, senior executives and management teams one topic that is always difficult to broach is accountability. Many people don't understand what accountability is, why it's important, or where it starts. Yes they understand accountability is important, but don't know how to create a culture of accountability, they just hope it will happen.“ (Tredgold G., 2017)

Po práci se stovkami podniků, vedoucích pracovníků a manažerských týmů jsem zjistil, že mají jedno společné a to, že je vždy u nich obtížné otevřít téma zodpovědnosti. Mnoho lidí nechápe, co je to zodpovědnost, proč je důležitá a kde začíná. Ano, chápou, že zodpovědnost je důležitá, ale nevědí, jak vytvořit kulturu zodpovědnosti, jen doufají, že se tak stane. (Tredgold G., 2017)

Velice autora zaujalo, že jako žurnalista, který pracoval a stále pracuje se spoustou podniků, vedoucími pracovníky a manažerskými týmy říká, že otevřít téma zodpovědnosti není lehké. Spousta lidí nerozumí zodpovědnosti, tak jak by měla a prostě jen doufají, že se tak stane, což se nestane. Sami ale nic proaktivně nedělají, aby se tak změnilo, přestože ví, jak moc důležitá ve skutečnosti je.

Vhodnou definici autor práce našel na webové stránce [saylor.org.github.io](https://saylor.org.github.io), kde je zajímavá práce na téma *Focusing on Organizational Change* neboli *Zaměření na organizační změny*. Práce je velmi propracovaná a kvalitně zpracovaná. Definice zní “Accountability refers to an obligation or willingness to accept responsibility for one’s actions. When a person accepts responsibility, that person is committed to generating positive results, what some people call “taking ownership.” Sometimes responsibility is obligated by assuming a specific role within an organization. For example, the chief financial officer of a corporation is obligated for knowing about and protecting the financial well-being of the firm. However, lots of work gets done within organizations for which the person is not obligated. For example, that same chief financial officer might demonstrate concern for the natural environment even though he or she is not formally responsible for it.” (Saylor Academy, 2012)

Zodpovědnost znamená povinnost nebo ochotu přijmout zodpovědnost za své činy. Když pak člověk přijme zodpovědnost, zavazuje se, že bude vytvářet pozitivní výsledky, což někteří lidé nazývají "předstíraným vlastnictvím". Někdy se k zodpovědnosti zavazujeme přijetím konkrétní role v organizaci. Například finanční ředitel korporace se zavazuje k tomu, aby věděl o finanční prosperitě firmy a chránil ji. V rámci organizací se však vykonává spousta práce, za kterou daná osoba není zavázána. Například tentýž finanční ředitel může projevovat zájem o přírodní prostředí, i když za něj formálně neodpovídá. (Saylor Academy, 2012)

Tato definice naprosto vystihuje pojem zodpovědnost, a to co by měla pro každého člověka znamenat. Když vstupujeme do organizace tak se u některých pozic zavazujeme k zodpovědnosti, která přidává na platovém ohodnocení. Říká se, „Risk je zisk.“ a přesně to platí u této vlastnosti, je to ve skutečnosti riziko, s kterým souhlasíme, že ho vezmeme na sebe.

#### 1.5.4 Emoční inteligence

Emoce jsou velice zajímavé, a ne lehce jim člověk porozumí. Umět ovládat své emoce může být vysoce přínosné pro dosahování svých cílů, ale naučit se to chce mít trpělivost a pevnou vůli. Každý nedokáže ovládat své emoce, někdo se umí ovládat více, jiní méně. Těžko říct, jak moc by se měl člověk ovládat. Málo znamená, že při každém menším emotivním spouštěči se dotyčný naštve a začne své emoce projevovat. Při velké míře ovládání by to mohlo vypadat tak, že by člověka obrovský emoční podnět zasáhl, ale navenek by nedal znát ani kousek emoce, což může být na konci zdravotně nebezpečné a vyvolat jiné problémy. Člověk by měl své emoce regulovat a neměl by na ně být sám, ale sdílet je například s partnerem/partnerkou.

Snáze například ovládají svoje emoce psychopaté, kteří s tím nemají takový problém. Psychopaté nejsou jenom špatní lidé, kteří za každou cenu něco museli provést. Jsou to i lidé, kteří jsou den, co den mezi námi, pracujeme s nimi, kamarádíme atd. Je pravda, že díky své emoční inteligenci nás občas využijí, ale většinou jde o maličkosti, a ne o nic vážného. Často takové osoby najdeme na manažerském postu, jelikož dokáží využít potenciál přiděleného týmu, aby dosahoval dobrých výsledků.

Bariso Justin ve své knize *Emoční inteligence*. Vlastnost definuje jako

„Emoční inteligence je schopnost zaznamenávat emoce a pocity své vlastní i druhých, rozlišovat je a tyto informace využívat při myšlení a konání“ (Bariso J, 2019, s. 26)

Velice se autorovi bakalářské práce líbila tato definice, jelikož je krátká a stručná. Lze si po přečtení udělat rychlou představu, co to emoční inteligence ve skutečnosti je. Není to tedy ve skutečnosti pouze jenom o identifikaci našich emocí, ale i jiných lidí. Emočně inteligentní člověk si tedy všímá a rozpoznává své a jiných emoce pro následné myšlení a konání.



Další definici má autor z článku o emoční inteligenci z webového portálu Psychology Today. Tento článek je zkontrolován skupinou psychologů, tudíž by měl být důvěryhodný. Část, kterou si vypůjčil zní

„Emotional intelligence refers to the ability to identify and manage one’s own emotions, as well as the emotions of others. Emotional intelligence is generally said to include a few skills: namely emotional awareness, or the ability to identify and name one’s own emotions; the ability to harness those emotions and apply them to tasks like thinking and problem solving; and the ability to manage emotions, which includes both regulating one’s own emotions when necessary and helping others to do the same.“ (Psychology Today, n.d.)

Emoční inteligence označuje schopnost rozpoznat a zvládat vlastní emoce i emoce druhých. Obecně se říká, že emoční inteligence zahrnuje několik dovedností: zejména emoční uvědomění neboli schopnost identifikovat a pojmenovat vlastní emoce, schopnost tyto emoce ovládat a používat je při řešení úkolů, jako je myšlení a řešení problémů, a schopnost zvládat emoce, což zahrnuje jak regulaci vlastních emocí, když je to nutné, tak pomoc druhým, aby udělali totéž. (Psychology Today, n.d.)

Tato definice rozšiřuje tu předchozí a rozděluje emoční inteligenci na tři části. První částí je její uvědomění, druhou je ovládání emocí a jejich využití ve prospěch a poslední je regulace vlastních emocí a popřípadě pomoc druhým.

### **1.5.5 Iniciativnost**

Iniciativnost je potřebnou vlastností člověka, který začíná podnikat nebo už podniká, protože bez iniciativy by se do toho nikdy sám nepustil. Ano, může začít podnikat na základě iniciativy druhého, ale v tom už není taková motivace jako když je vlastní. S iniciativou je úzce spojena motivace a stanovení si cílů. Bez motivace bychom vlastní iniciativy těžko dosáhli, ale za její pomoci máme definováno, proč se ji chopit a posunout se dál. Stejně tak je to i se stanovením svých cílů, jelikož naše cíle nám dodávají také motivaci.

Tato vlastnost není využívána pouze v podnikání, ale je i hodně ceněná u zaměstnanců. Zaměstnavatel rád zaměstná člověka, který vezme iniciativu do svých rukou a udělá něco na víc, například pomůže spolupracovníkům, přebere zodpovědnost za nějakou část práce anebo prostě jenom nepotřebuje, aby mu nadřízený pořád říkal, co má dělat a on sám práci udělá bez nutnosti neustálé kontroly a vysvětlování.

Najít nějaké vhodné definice není vůbec lehké. Většina vyhledávání skončí u překladů, synonym nebo krátkých vysvětlení, ale pořádnou definice, která se hodí do této práce, musí člověk hledat hlouběji. Webový portál Indeed, který se zabývá tématem self-management si autor práce velice oblíbil, jelikož se zabývá především rozvojem člověka, který chce mít větší šanci nechat se zaměstnat. Článek, z kterého autor vybral definici se jmenuje *9 Ways To Take Initiative at Work* neboli *9 způsobů, jak převzít iniciativu v práci* a zní

“Initiative is a keyword that appears in many job postings. Companies prefer employees who are self-starters and who can work independently with minimal direction from supervisors. Taking initiative demonstrates valuable skills by showing that you can manage different tasks on your own and work with a variety of different people and departments.” (Indeed Editorial Team, 2021)

Iniciativa je klíčové slovo, které se objevuje v mnoha pracovních nabídkách. Společnosti dávají přednost zaměstnancům, kteří jsou samostatní a dokážou pracovat samostatně s minimálním vedením ze strany nadřízených. Iniciativa prokazuje cenné dovednosti tím, že dokážete samostatně zvládat různé úkoly a spolupracovat s různými lidmi a odděleními. (Indeed Editorial Team, 2021)

V této definici je dobře řečeno, že spousta pracovních nabídek je pro lidi, kteří jsou iniciativní a dávají jim přednost. A také, že tato vlastnost prokazuje cenné dovednosti, jelikož se dotýká nebojí ukázat, jaký potenciál je v něm.

### 1.5.6 Trpělivost

Vlastnost trpělivost je důležitá nejen v našem pracovním životě, ale také v tom osobním. Není snadné být trpělivý, určitě by nebylo špatné, kdyby se věci děly hned, jak bychom chtěli na základě našeho přání, ale tomu se tak neděje. Všechno na světě chce svůj čas a nám tak nezbyvá nic jiného než být trpělivý a počkat si, než nadejde ten správný čas, kdy to, na co celou dobu čekáme se vyplní.

V práci musí být člověk trpělivý například s povýšením, jelikož musí prokázat svoje kompetence a získat potřebné zkušenosti na danou pozici a nestane se tak ze dne na den. Musí si to pořádně odpracovat a sám nabít zkušeností, které se mu budou posléze hodit.

V osobním životě je to podobné jako v tom pracovním, akorát nepostupujeme na žádné pozice. Možná jen v těch akademických, kdy můžeme za pomoci studia dosáhnout titulů, které nás v životě posunou ve znalostech a dovednostech také někam jinam. Při studiu je také za potřebí hodně trpělivosti, abychom nepolevili a šli si za svým. Jinak je trpělivost v životě uplatněná například v rodině, když vychováváme děti, s kterými je zapotřebí asi nejvíce trpělivosti, jelikož ji dnes a denně zkouší.

S trpělivostí je úzce spojeno stanovení cílů, protože cíle máme stanovené na nějakou určitou dobu. Ty, které jsou dlouhodobé ji potřebují obzvláště, jelikož jsme po celou dobu postupování k cíli testováni, zdali ho dosáhneme. Kvůli tomu potřebujeme trpělivost, abychom to nevzdali hned na začátku anebo dokonce těsně před cílem.

Definici, kterou autor bakalářské práce zvolil a chce ji představit, je od Dominiky Čechovové z blogu [counseling.cz](http://counseling.cz) a zabývá se psychoterapií. Článek, ve kterém se nachází se nazývá *Trpělivost je zatrápené utrpení!* a říká

„Trpělivost je možné definovat jako výsledek mnoha malých utrpení, která jsme museli překonat, abychom se dobrali k výsledku, jaký potřebujeme. Co je ale na trpělivosti kouzelné, že v sobě skýtá naději. Pokud bychom totiž pouze trpěli a pomyslnou třesničku na dortu nezískali, jednalo by se o čiré utrpení. Ale protože to dobře dopadlo, naše trpění bylo smysluplné, můžeme se ocenit za to, že jsme skutečně trpěliví.“ (Čechová D., n.d.).

Jelikož slovo trpělivost pochází ze slova utrpení, lze to podle článku definovat jako výsledek několika malých utrpení, kterými si člověk musel projít, aby dosáhl svého. Trpělivost neobsahuje pouze ono utrpení, ale i naději, že to, čím si člověk prošel bude na konci ohodnoceno.

### **1.5.7 Soustředěnost**

Není lehké se v jeden čas soustředit pouze na jednu aktivitu, a tak jí dát maximum naší pozornosti. Dokázat to bude pro danou činnost hodně přínosné, a my ji tak uděláme efektivně a s maximálním soustředěním. Člověk pak ví, že do ní dal to co nejlépe a není ani zdaleka zanedbaná. Asi každý se někdy ve svém životě přistihl u toho, že místo toho, aby dělal, co má, tak dělá okolo spousty jiných věcí. Kdyby je ve skutečnosti nechal na pokoji, tak má danou věc dávno hotovou a nemusel by tak nad ní pořád přemýšlet a říkat si, že ji musí udělat.

Soustředěnost je provázaná s time managementem a organizováním, protože soustředit se na jednu aktivitu najednou nám ve finále může ušetřit spoustu času, který bychom poté mohli lépe využít. Abychom se nenechali vyrušit při práci a byli tak stoprocentně soustředění, je dobrým začátkem správná organizovanost našeho času a prostoru. Naplánovat si pouze jednu aktivitu a pro práci využít klidné prostředí, ve kterém se nebudou nacházet žádné rušivé elementy. Jedním z nejvíce rušivých elementů a prokrastinačním prostředkem je mobilní telefon. Je tedy vhodné si zbytečná upozornění vypnout a ponechat si zapnuté jen ty skutečně důležité, tudíž nedoporučuji úplně vypínat telefon nebo si zapínat režim letadlo.

Vhodný článek na toto téma s názvem *Soustředěnost*, objevil autor na webovém blogu jménem *Filozofie úspěchu*, kde se tímto tématem zabývala osoba pod názvem Admin. Úryvek z článku zní

„Vědomě jsme schopni soustředit se maximálně na jednu věc. Můžeme sice přepínat rychle pozornost a vytvořit tím iluzi vnímání více věcí najednou, ale tím jen rozptylujeme cennou soustředěnost. Jednou z cest k lepší soustředěnosti je striktní vyhýbání se multitaskingu. Ale to už určitě víte, jen vám nikdo pořádně nevysvětlil, jak se tohoto nešvaru zbavit. Základem je vybudování reflexivních návyků, především filtrů.“ (Admin, 2021)

Je zde psáno, že vědomě je možné soustředit se pouze na jednu jedinou věc a multitasking je pouze rychlé přepínání pozornosti, které snižuje naši soustředěnost a činí to naši práci neefektivní. Je tedy dobré, co nejvíce se multitaskingu vyhýbat a nejlépe se ho úplně odnaučit. Je proto dobré vybudovat si reflexní návyky, které nám umožní soustředit se pouze na jednu věc.

## **1.6 Self-management na pracovišti a v osobním životě**

V této části už víme, že self management je velice užitečný v pracovním životě a známe vlastnosti, které jsou nedílnou součástí, a které jsou mezi sebou úzce provázané. Osvojit si jednu z nich znamená osvojit si část jiných. V osobním životě se tyto vlastnosti využívají také ve velkém. Obě části si shrneme v této kapitole.

### 1.6.1 Na pracovišti

Na pracovišti je self management důležitý, jestliže se chce člověk ve své kariéře posunout a něčeho dosáhnout. Time management se zde hodí z důvodů plánování svého času, protože bez řádně naplánovaného času, který máme to nejde. Plánovat si činnosti vždy jednu v jeden čas nám pomůže při soustředěnosti na naši práci a tím se nám zvýší efektivnost. Spojená je s tím organizovanost, díky které si můžeme organizovat kromě času ještě svůj prostor. Například v kanceláři si můžeme organizovat svůj pracovní stůl, na kterém je jen na nás, jak moc ho budeme mít uklizený. A při práci, když začneme na stole něco hledat a není úplně uklizený, tak nás hledání dané věci může stát čas, který můžeme jinak zhodnotit. Tyto vlastnosti nám samy o sobě pomůžou zvládnout stres, se kterým se člověk v práci běžně setkává.

Stanovení cílů je také spojené s předchozími vlastnosti, jelikož bez time managementu si člověk nemůže naplánovat budoucí cíle, kterých chce dosáhnout a v práci to může být například větší platové ohodnocení, povýšení anebo také získání nových zkušeností. Spojená je s tím i trpělivost, bez které bychom od cíle upustili při prvním výskytu nějaké překážky. V práci je trpělivost důležitá z hlediska dotažení všech úkolů, důležitých povinností a firemních záležitostí. Stanovení cílů taky může fungovat jako motivace, která slouží jako důvod, který člověk využije pro postup v jeho pracovním životě. Bez iniciativy by to také nešlo, jelikož bez ní by si dotyčný sám cíle nenastavil. Například v zaměstnání se iniciativa hodí pro získání důvěryhodnosti a možnosti dalšího kariérního postupu. Jako poslední je emoční inteligence, která se v práci hodí na všech pozicích, především na těch vedoucích, kde manažer může využít svoji emoční inteligenci na své podřízené, kteří díky tomu mohou dosahovat nadprůměrných výsledků.

## 1.6.2 Osobní život

V osobním životě využijeme všechny již předem zmíněné vlastnosti. Time management se nám hodí v tom, že když si pořádně naplánujeme pracovní aktivity, tak díky tomu můžeme mít více času ve svém volnu na jiné naše volnočasové činnosti. S tím je spojená také organizace, jelikož tu nevyužíváme jen v práci, ale i v našem osobním životě. Například to, jak máme doma uklizeno nebo jak si organizujeme mimopracovní aktivity a jiné, například rodinné záležitosti.

Stanovení cílů nám pomáhá v životě dosáhnout nejen našich pracovních cílů, ale i těch osobních. Například pořízení vlastního bydlení, zakoupení auta, ale také to mohou být nehmotné cíle, jako založení rodiny nebo naučení se nějaké dovednosti. K tomu také pomáhá sebemotivace, kterou se může stát náš vytoužený cíl, anebo také naše motivace pomůže k dosažení cílů, které jsme si stanovili. Zvládnutí stresu je důležité nejen v práci, ale i ve svém osobním životě, jelikož stres si nosíme všude sebou z práce domů, i z domova do práce, a to snižuje naši efektivitu a soustředěnost.

Lidé mají rádi ty zodpovědné víc než ty, který jimi nejsou, jelikož se na ně mohou vždy spolehnout, že jim v životě pomohou, když budou potřebovat. Stejně tak je to u emoční inteligence, kde ti, kteří ji využívají v dobrém slova smyslu mají výhodu. Lidé s touto vlastností mohou jiným pomoci s vyrovnáním emocí, které je trápí. Iniciativnost nám v životě může přinést spoustu příležitostí nejenom těch pracovních, ale i těch osobních. Například ve většině případů bez naší iniciativy by člověk neměl partnera/partnerku, pokud ten druhý není iniciativní. Trpělivost je asi v osobním životě nejdůležitější při výchově dětí, jelikož to je v životě opravdová zkouška trpělivosti. Soustředěnost v osobním životě nám může ušetřit několik zdravotních úrazů. Když se člověk bude při každodenních činnostech soustředit pouze na jednu aktivitu, snižuje tím pravděpodobnost, že si něco udělá.

## **2 Self-management – praktická část**

Druhá část bakalářské práce je praktická část, která se zabývá v první řadě vyhodnocením a posouzením empirického šetření tří cílových skupin a v závěru vyhodnocením výsledků v závislostech na výzkumných otázkách.

Dále se bude zabývat návrhem opatření pro efektivní uplatnění self-managementu, a to nejen v pracovním životě, ale i v tom osobním. Podrobně tato část bude pojednávat o vlastnostech jako jsou time management, organizování a stanovení cílů. Zbylé vlastnosti budou krátce shrnuty.

Poslední část bude mít na starost posouzení efektivnosti navržených opatření z předchozí kapitoly.

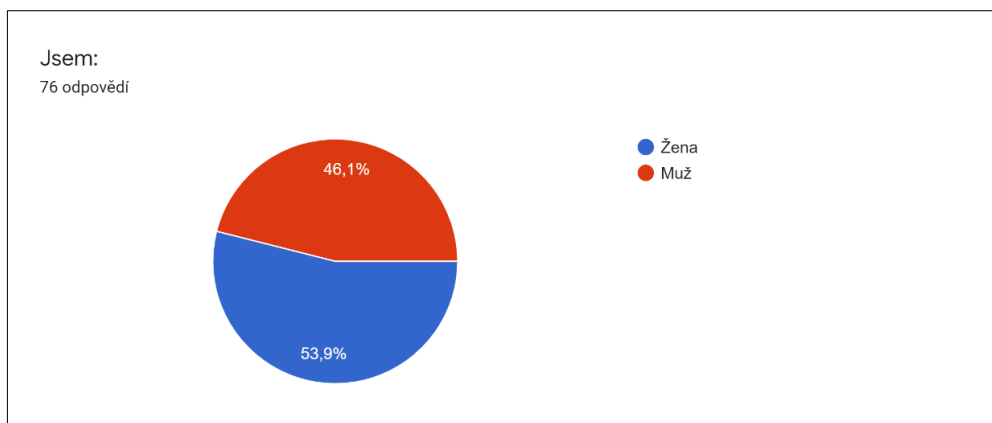
### **2.1 Analýza cílových skupin**

Praktická část začíná analýzou cílových skupin neboli vyhodnocením empirického šetření, které bylo provedeno u třech cílových skupin, a to u zaměstnanců, podnikatelů a i studentů. Mělo za cíl zjistit, zdali osoby, které vlastnosti self-managementu využívají, je využívají i v osobním životě a zda jim přispívají k úspěchu. Další cílem bylo zjistit, jestli podnikatelé využívají self-management více než zaměstnanci.

Dotazník byl tvořen přes webovou aplikaci Google forms. Díky funkci sekce, kterou dotazník disponuje, člení otázky na části podle odpovědí respondenta, aby dotyčný respondent nemusel odpovídat na otázky, které se ho netýkají a tím dotazník nezabere tolik času. Dotazník byl tvořen čistě uzavřenými otázkami, na které byly předem sepsané a vybrané odpovědi, aby se respondent nemusel zbytečně rozepisovat a celé vyplnění pak zabralo minimální dobu.



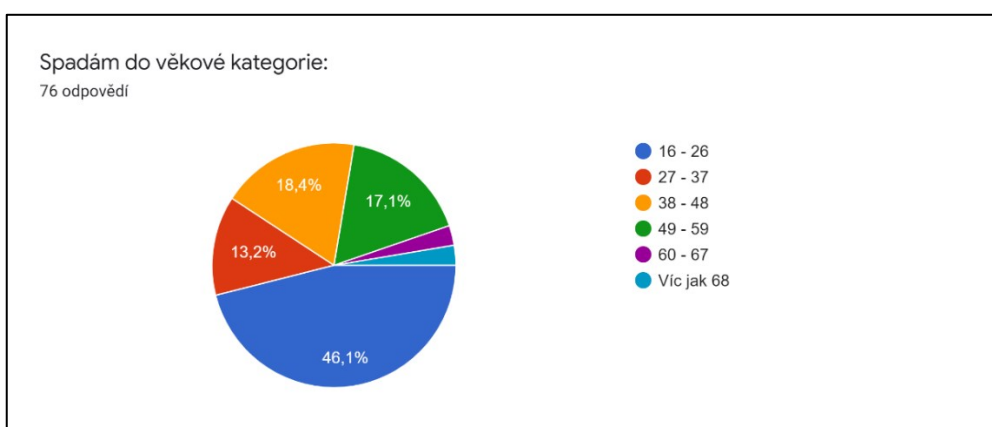
Graf 1 – Ženy x muži



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Emperického šetření se zúčastnilo 76 lidí z toho 53,9 % byly ženy a zbylých 46,1 % muži. Bohužel se šetření nezúčastnili všichni dotazovaní, ale přesto je autor bakalářské práce vděčný za počet respondentů.

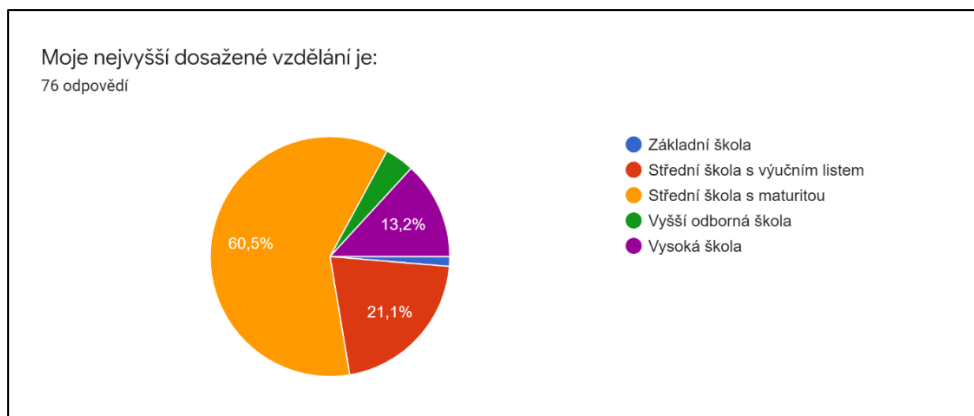
Graf 2 – Věková kategorie



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Druhá otázka hned po pohlaví je zaměřená na věk. Největší zastoupení zde má věková skupina 16-26, která činí 46,1 %. Další početnou skupinou je skupina 38-48 s počtem 18,4 %. O něco méně má kategorie 49-59, do které spadá 13,2 % a zbylých pár procent mají skupiny 60-67 a 68+.

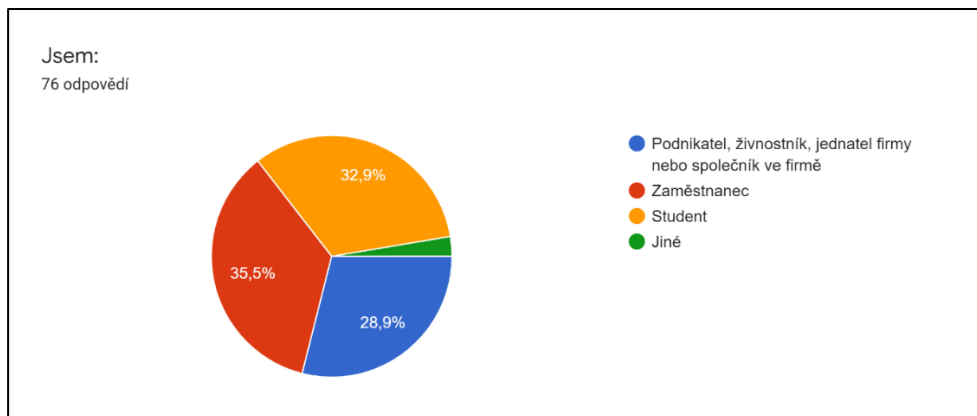
Graf 3 – Vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Hodně respondentů, konkrétně 60,5 %, u vzdělání uvedlo, že jejich dosavadní nejvyšší vzdělání je střední škola s maturitou. Na druhé pozici je střední škola s výučním listem s počtem 21,1 %, O něco méně má pak vysoká škola, kterou vystudovalo 13,2 % respondentů. Na zbylých pár procentech je pak vyšší odborná škola a základní škola.

Graf 4 – Způsob práce



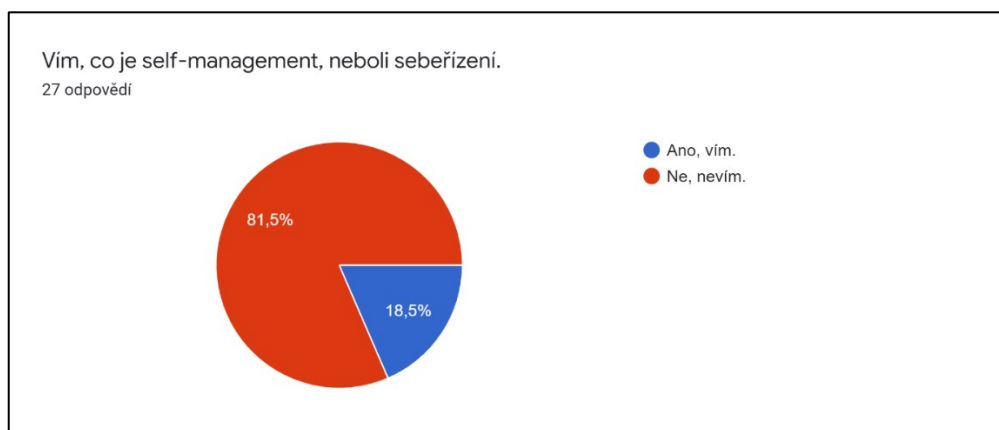
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Poslední, a nejdůležitější rozřazovací částí, je otázka, zdali je respondent podnikatel, zaměstnanec nebo student. Je zde také odpověď jiné, ale pro tyto osoby není dotazník cílený, a tudíž se dotazník zavře. Tato otázka po odpovědi rozřídí respondenty do třech sekcí, aby vyhodnocení bylo co nejefektivnější. Nejvíce zastoupení jsou zde zaměstnanci, kterých je 35,5 %. Druhou největší skupinou jsou studenti s počtem 32,9 % a jako poslední jsou podnikatelé, kteří činí 28,9 %.

### 2.1.1 Analýza zaměstnanců

Jako první cílová skupina jsou zaměstnanci. Předpokladem u hypotéz a výzkumných otázek je, že moc self-management nevyužívají, a to se v této části vyhodnotí.

Graf 5 – Zaměstnanec znalost self-managementu



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Tato otázka ukazuje, že většina zaměstnanců neví, co je to self-management, konkrétně 81,5 %. Zbytek už ví, co to je, a pravděpodobně ho bude i využívat.

Graf 6 – Zaměstnanec zná pojem self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Z osob, které mají ponětí o self-managementu, jich 80 % tuto vlastnost využívá a zbylých 20 % ne.

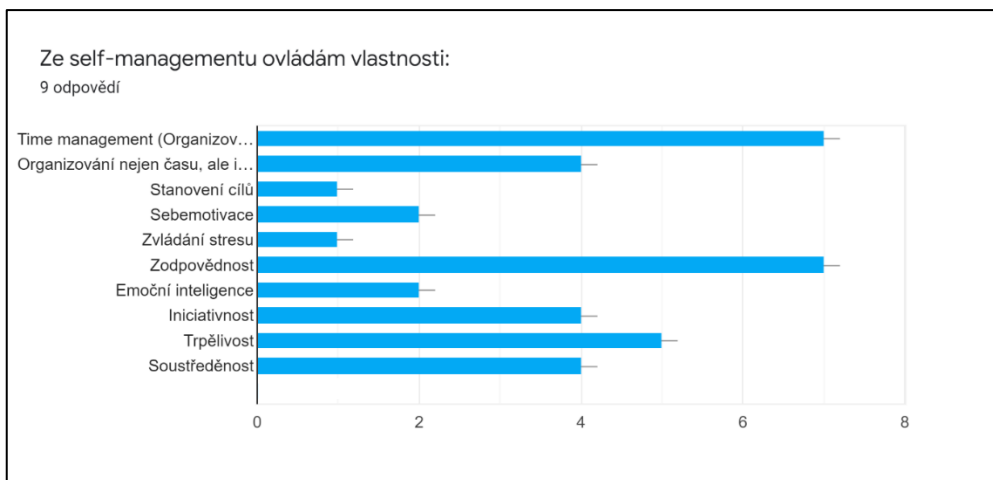
Graf 7 – Zaměstnanec nezná pojem self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Zaměstnanci, kteří neznají pojem self-management, byli přesměrováni na otázku, která jim ho v rychlosti představila a dotázala se jich, zdali nějakou z dílčích vlastností dotýčný využívá. Odpovědi jsou lehce překvapující, jelikož 77,3 % lidí odpovědělo, že žádnou z nich nevyužívá a zbytek, že ano.

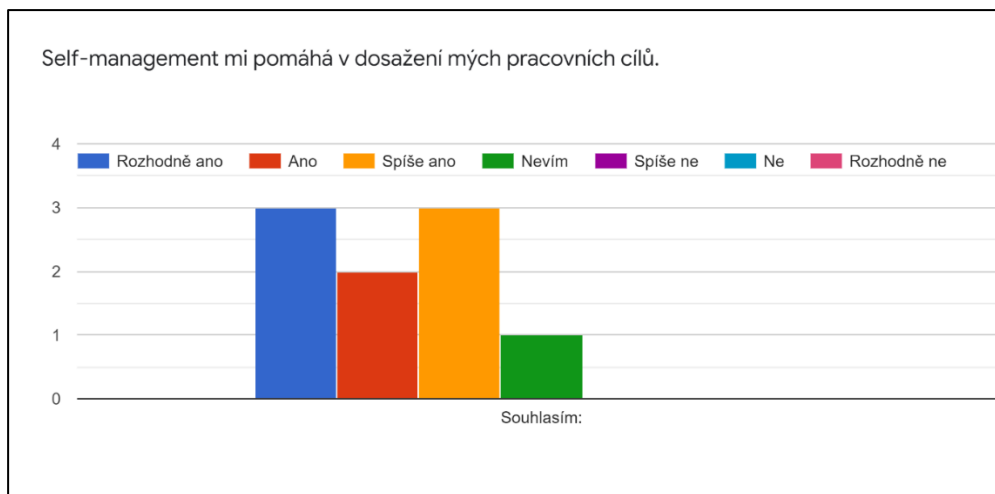
Graf 8 – Zaměstnanec využívá self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Respondenti, kteří využívají self-management, byli blíže zkoumáni, jaké konkrétní vlastnosti využívají. Nejvíce využívané vlastnosti mezi zaměstnanci jsou time management a zodpovědnost. Poté se s pěti body nachází trpělivost a hned za ní se čtyřmi body organizování, iniciativnost a soustředěnost. Dále se zde se dvěma body nachází seběmotivace a emoční inteligence a jako poslední s jedním bodem jsou zde vlastnosti zvládání stresu a stanovení cílů. Opravdu zajímavé je, že z devíti respondentů si pouze jeden člověk stanovuje své cíle.

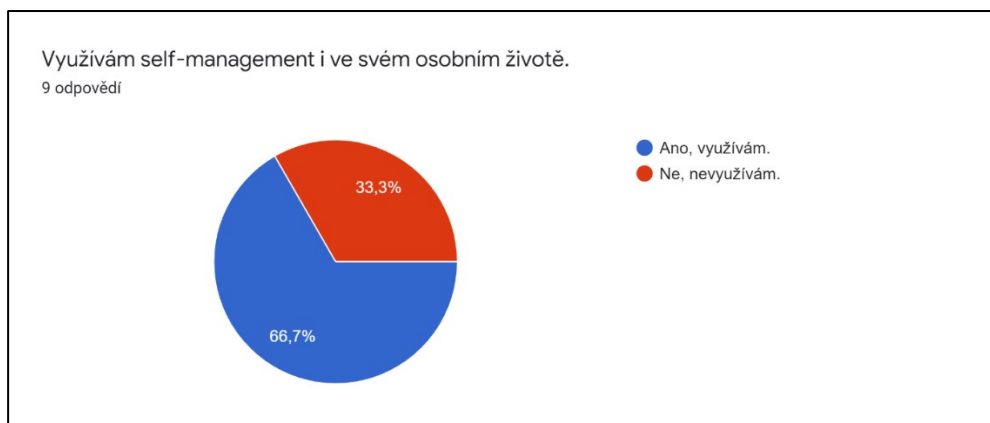
Graf 9 – Zaměstnanec využívá self-management (pomoc v dosažení cílů)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Kromě jednoho respondenta si všichni zaměstnanci myslí, že jim self-management pomáhá dosahovat jejich pracovních cílů. Někteří jsou o tom více přesvědčeni než jiní. Konkrétně tři s tím naprosto souhlasí, dva tvrdí, že ano a zbylí tři, že spíše ano.

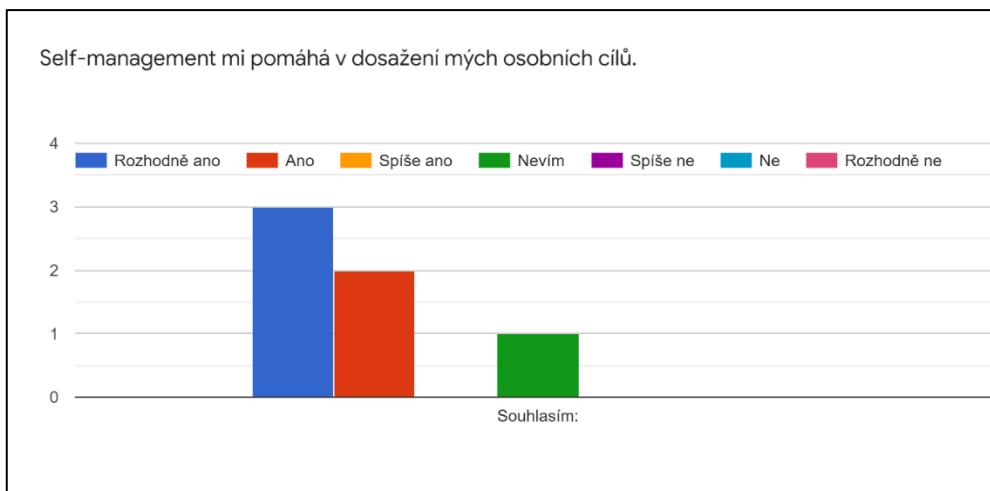
Graf 10 – Zaměstnanec využívá self-management (i v osobním životě)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Dvě třetiny respondentů využívají self-management i ve svém osobním životě, a ne pouze v pracovním. Zbylá jedna třetina pracuje se self-managementem jen v práci.

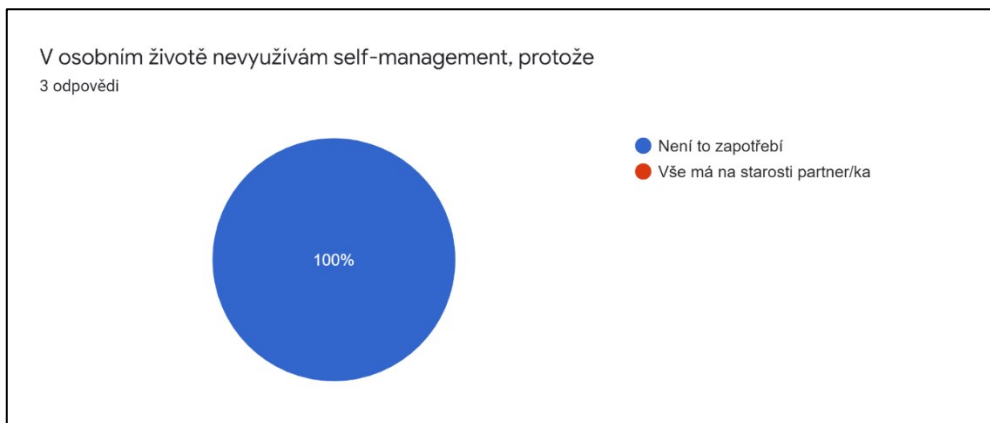
Graf 11 – Zaměstnanec self-management v osobním životě využívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Kromě jednoho zaměstnance, který si není jistý, jsou všichni rozhodnutí, že jim self-management pomáhá dosahovat cílů nejen v práci, ale i v jejich osobním životě.

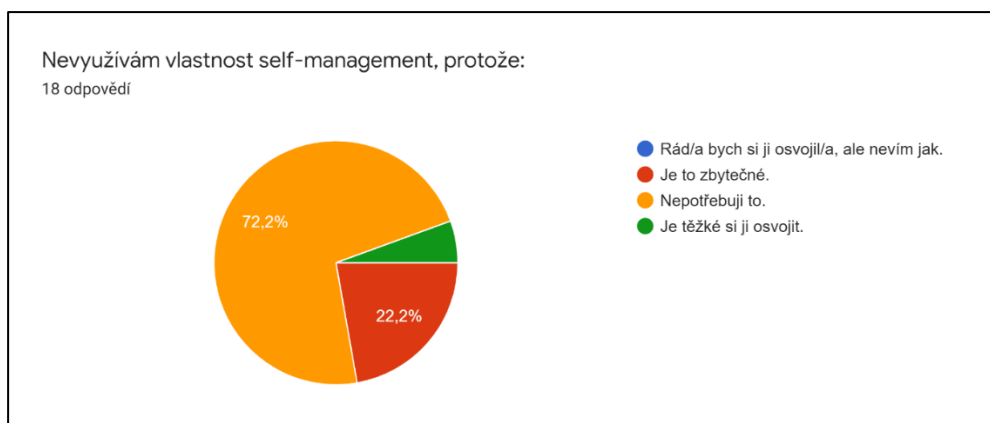
Graf 12 – Zaměstnanec self-management v osobním životě nevyužívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Respondenti, kteří odpověděli na dotaz, zdali využívají self-management i ve svém osobním životě záporně, byli odkázáni na otázku, proč jej nevyužívají. Odpovědi byli jednohlasné, že není zapotřebí využívat self-management v jejich osobním životě.

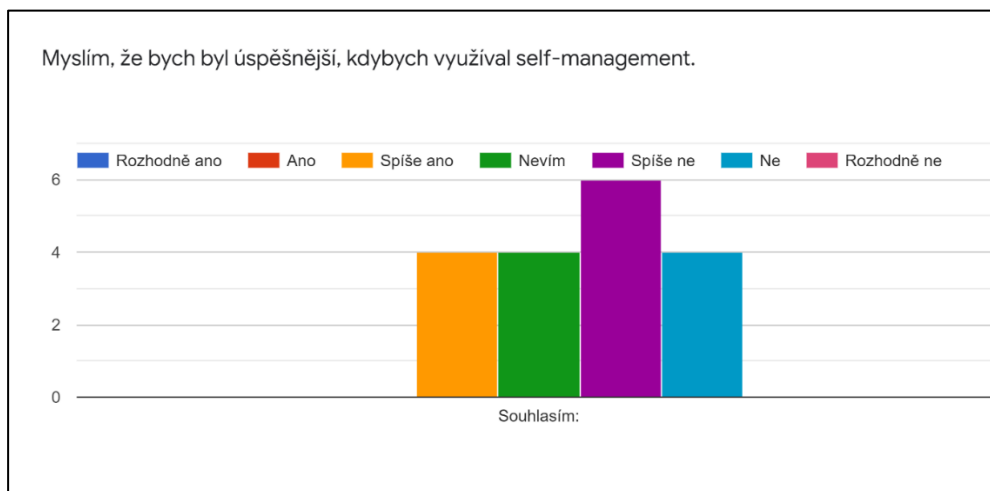
Graf 13 – Zaměstnanec self-management nevyužívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Lidé, kteří u otázek, zdali využívají self-management, uvedli, že jej nevyužívají, byli dále dotázáni, proč tomu tak je. Odpovědi byly takové, že 72,2 % lidí si myslí, že to nepotřebuje. Dalších 22,2 % tvrdí, že je to zbytečné a nejzajímavější je zde jeden člověk, který tvrdí, že je těžké si vlastnost self-management osvojit.

Graf 14 – Zaměstnanec self-management nevyužívá (pomohl by?)

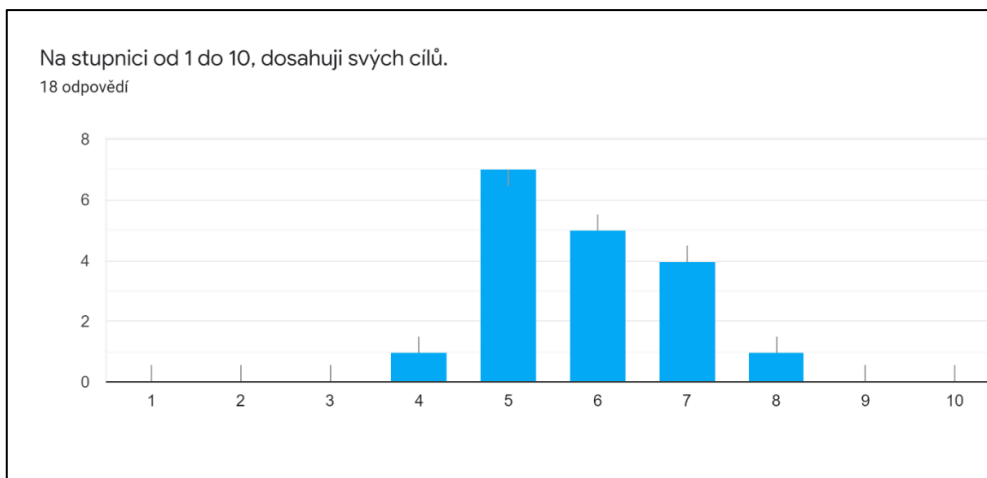


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- V tomto grafu je zajímavé, že většina si myslí, že by díky self-managementu nebyla úspěšnější, ale nikdo není natolik přesvědčen, aby odpověděl „rozhodně ne“. Další zajímavostí je, že čtyři zaměstnanci si myslí, že by jim tato vlastnost mohla pomoci k většímu úspěchu.



Graf 15 – Zaměstnanec self-management nevyužívá (dosahování cílů)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Poslední otázka pro zaměstnance se zaměřuje na to, jak moc dosahují svých cílů bez self-managmentu. Vyjádřit to měli na stupnici od 1 do 10. Sedm lidí zaškrtnulo 5, pět lidí si myslí, že 6, čtyři respondenti 7, jeden 8 a jeden 4. Tudíž z toho vyplívá, že většina si myslí, že svých cílů poměrně dobře dosahují.

### 2.1.2 Vyhodnocení skupiny

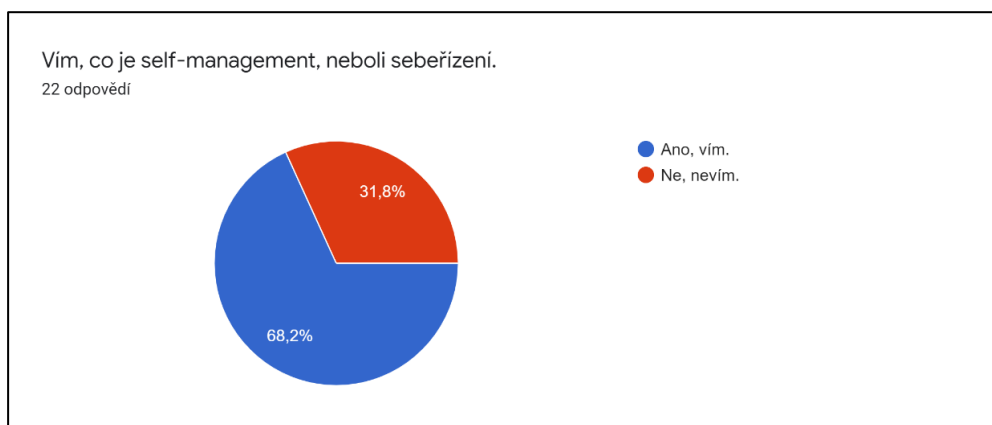
Na základě předem stanovené hypotézy, která říká, že zaměstnanci moc self-management nevyužívají, lze dle odpovědí z empirického šetření tvrdit, že tomu tak ve skutečnosti je. Přibližně jedna třetina zaměstnanců využívá vlastnost self-management nebo alespoň její část. Z této jedné třetiny přibližně dvě třetiny vlastnost uplatňují nejen ve svém pracovním životě, ale i v tom osobním. Zajímavé porovnání je u otázek s úspěšností v životě a dosahování cílů. Lidé, kteří self-management využívají jak v pracovním životě, tak i v osobním tvrdí, že jsou převážně vysoce úspěšní, kdežto lidé, kteří jej nevyužívají si svojí úspěšností nejsou tak jistí jako ti, kteří self-management využívají. Stejně tak je to i u osob, které self-management využívají jen v pracovním životě. V práci jsou si jistí, že jim tato vlastnost pomáhá dosahovat cílů a taky jich dosahují, ale v osobním životě, kde ji mohou uplatnit stejně dobře, ji nevyužijí, především protože to nepotřebují anebo jim to přijde zbytečné, ale pak v odpovědích, zdali dosahují cílů i ve svém osobním životě, si nejsou moc jistí.

Lze předpokládat, že zaměstnanci, kteří self-managment využívají, jsou především na vysokých postech např. manažeři či ředitelé ve společnosti, tudíž si musí svoji práci řídit především oni a jen částečně je reguluje společnost.

### 2.1.3 Analýza podnikatelů

Druhou cílovou skupinou, na kterou se práce zaměřuje, jsou podnikatelé. Celkem se empirického šetření zúčastnilo 22 podnikatelů. Předem daná hypotéza říká, že podnikatelé využívají self-management spíše než ti, kteří jsou zaměstnaní. Tato část stejně jako ta předchozí rozebere jednotlivé otázky položené podnikatelům a v závěru je vyhodnotí. Otázky jsou identické, ale pro lepší a kvalitnější vyhodnocení jsou skupiny zaměstnanci, podnikatelé a studenti rozdělené.

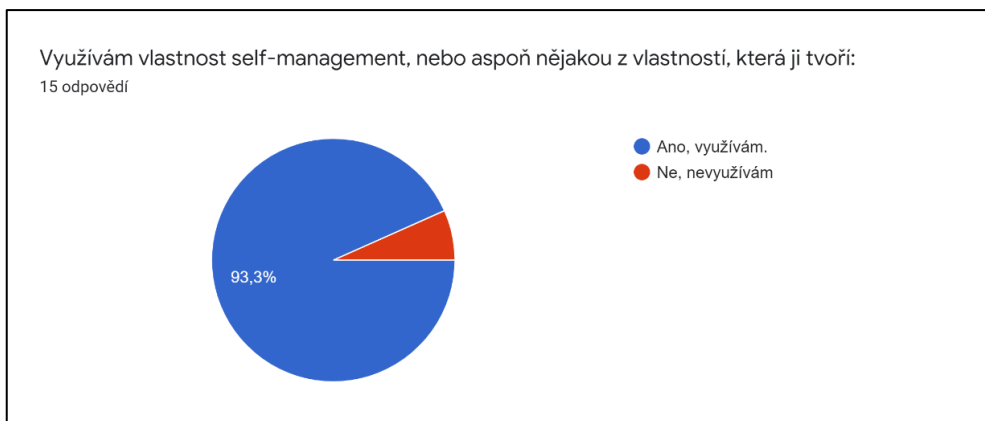
Graf 16 – Znalost self-managementu podnikatel



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Zajímavé na tomto grafu je, že je skoro identický jako u zaměstnanců, akorát je prohozený. Většina podnikatelů zná pojem self-management nebo sebeřízení a pravděpodobně se s ním již setkala.

Graf 17 – Podnikatel zná pojem self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Podnikatelům, kteří self-management znají, byla položena otázka, zdali ho využívají. Kromě jednoho respondenta se všichni shodli, že jej ve své práci využívají.

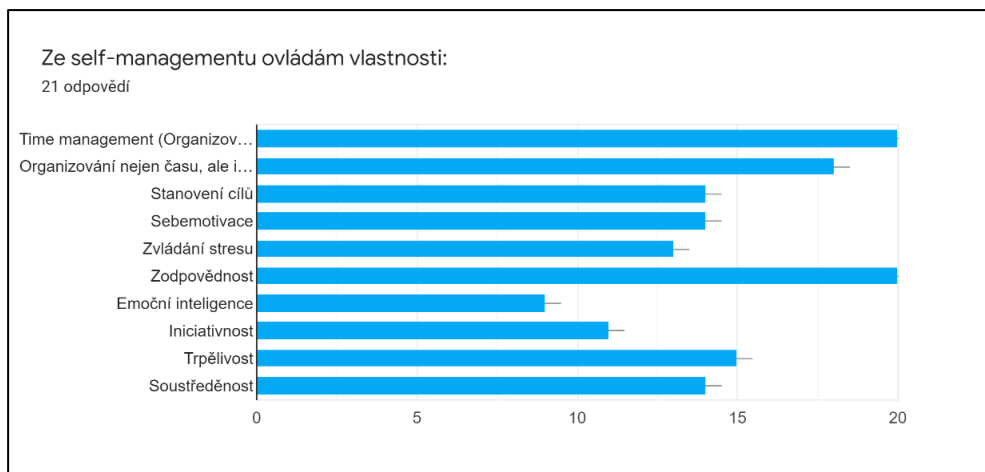
Graf 18 – Podnikatel nezná pojem self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Těm, kteří vlastnost self-management neznají, bylo vysvětleno, jaké dílčí vlastnosti ji tvoří a byla jim položena otázka, zda některou z vlastností ovládají. Jednohlasně se podnikatelé shodli, že některou z nich využívají.

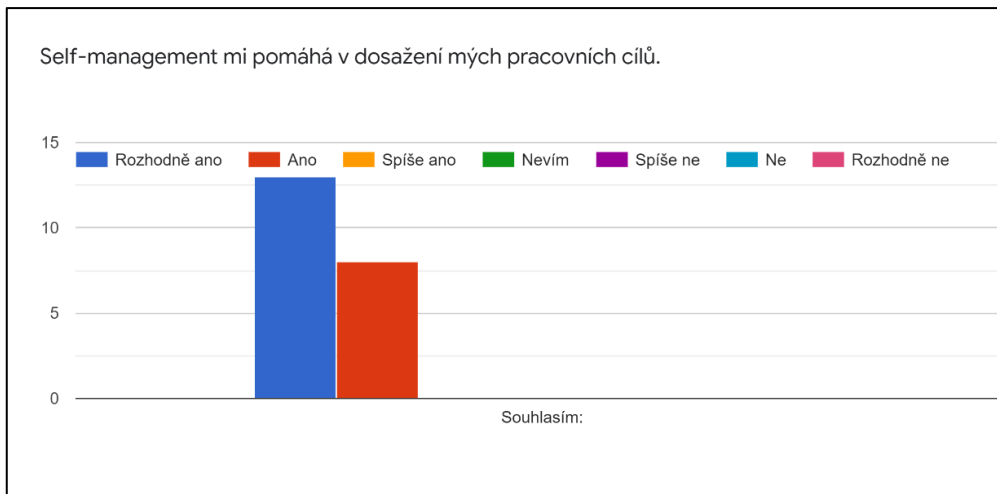
Graf 19 – Podnikatel využívá self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Stejně jako u zaměstnanců, tak i u podnikatelů vede v nejvyužívanějších vlastnostech time management a zodpovědnost, lze usoudit z tohoto výstupu, že tyto vlastnosti jsou nejdůležitější a snadno se jim člověk navykne. Na druhém místě je zde organizování, které u zaměstnanců bylo až na třetím místě. O tři body níže je trpělivost a pouze s rozdílem jednoho bodu se nachází vlastnosti soustředěnost, sebmotivace a stanovení cílů. Dále se za těmito vlastnostmi nachází zvládání stresu. Předposlední místo zaujala iniciativnost a jako poslední je emoční inteligence, která je pravděpodobně nejtěžší k naučení.

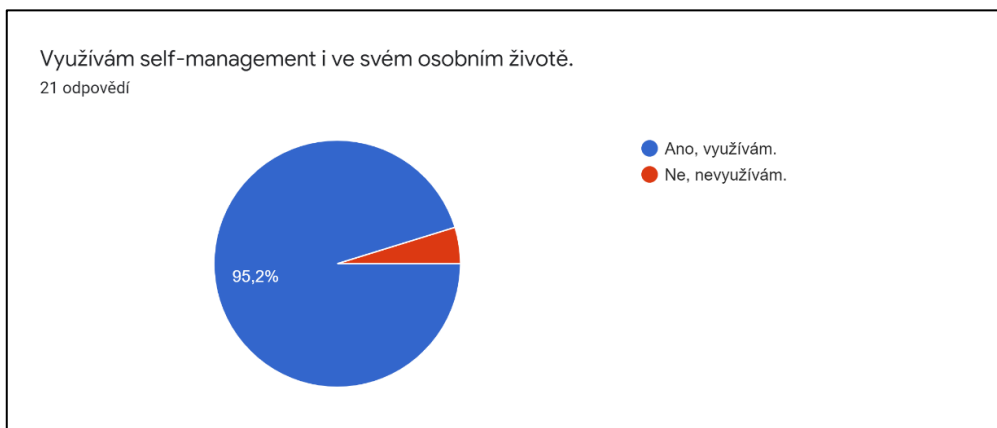
Graf 20 – Podnikatel využívá self-management (pomoc v dosažení cílů)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Téměř všichni podnikatelé, kteří self-management využívají, si jsou jisti, že jim pomáhá v dosažení jejich cílů. Oproti zaměstnancům, kde si u této otázky přibližně polovina nebyla jistá a odpovědi směřovali spíše k prostředku. Třináct respondentů s tímto výrokem naprosto souhlasí a osm pouze souhlasí.

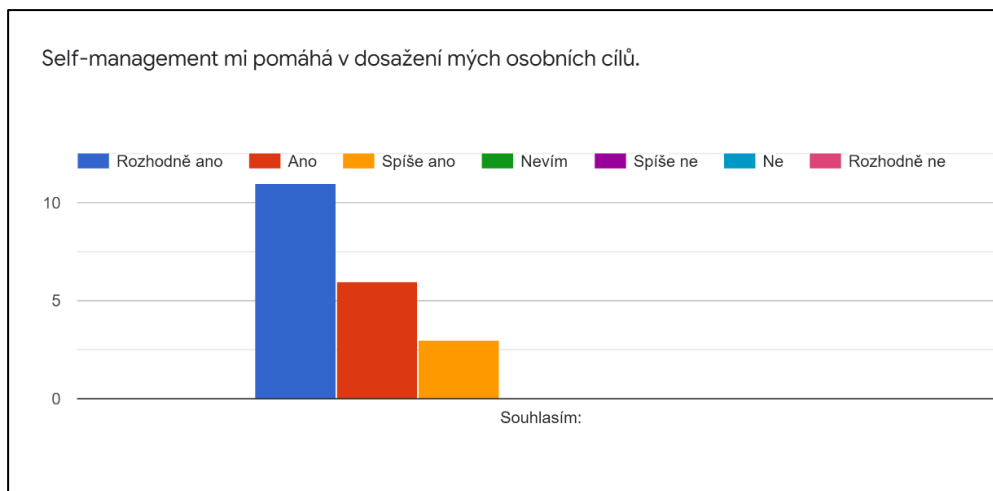
Graf 21 – Podnikatel využívá self-management (i v osobním životě)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Kromě jednoho podnikatele využívají všichni self-management jak ve svém pracovním životě, tak i v tom osobním. U zaměstnanců jsme si mohli všimnout, že odpovědi u této otázky nebyly tak jednoznačné jako u podnikatelů.

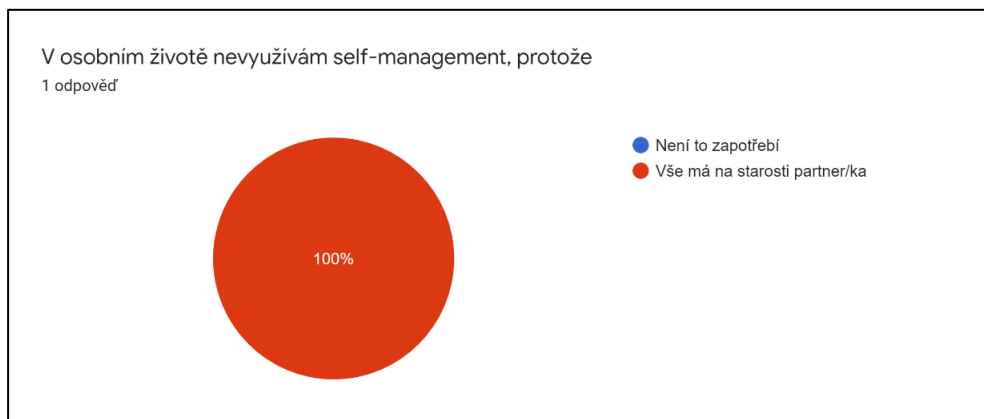
Graf 22 – Podnikatel self-management v osobním životě využívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Respondenti, kteří využívají self-management ve svém osobním životě si myslí, že jim tato vlastnost pomáhá dosáhnout cílů nejen v pracovním životě, ale i v tom osobním a jsou si tím převážně jistí.

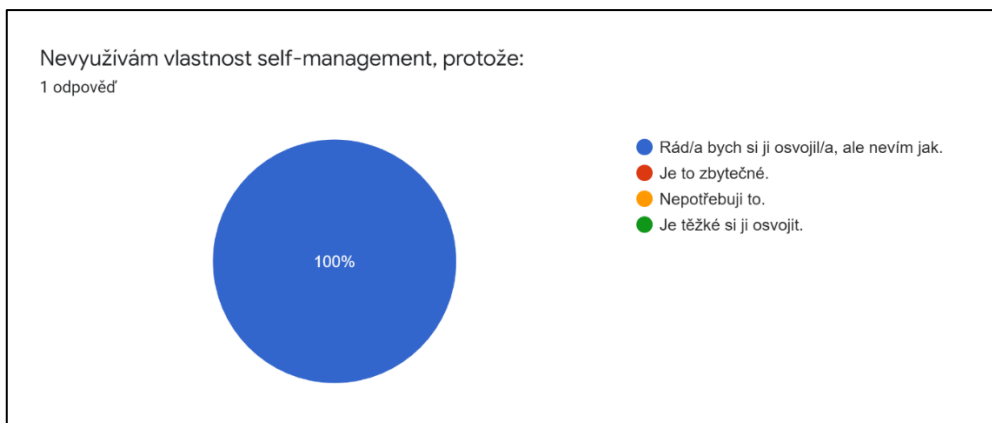
Graf 23 – Podnikatel self-management v osobním životě nevyužívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Jedna jediná osoba, která nevyužívá jako podnikatel self-management ve svém osobním životě, tvrdí, že má vše na starosti partner/ka, tudíž není za potřebí, aby tu vlastnost využívala.

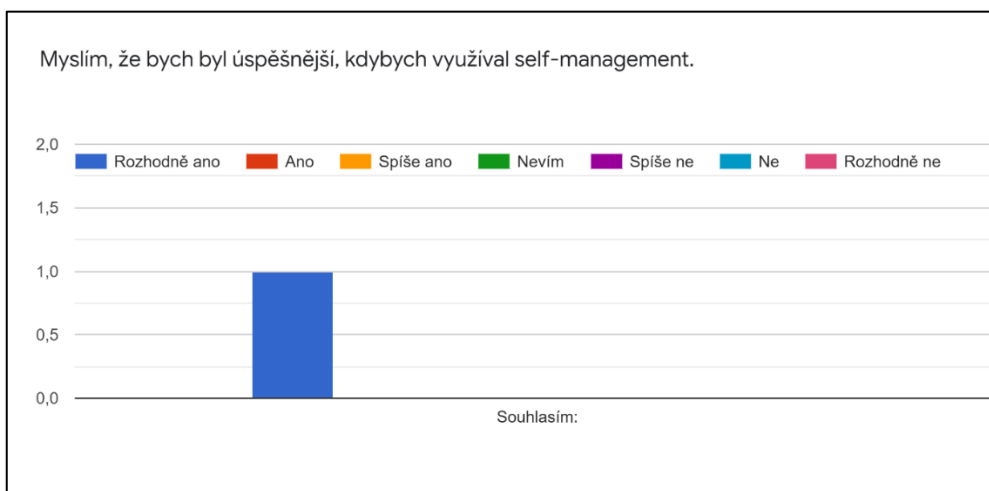
Graf 24 – Podnikatel self-management nevyužívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Je zajímavé, že jediný podnikatel, který vlastnosti self-managementu nevyužívá, tak nečiní, protože by to nepotřeboval, nýbrž protože by si je rád osvojil, ale neví jak na to.

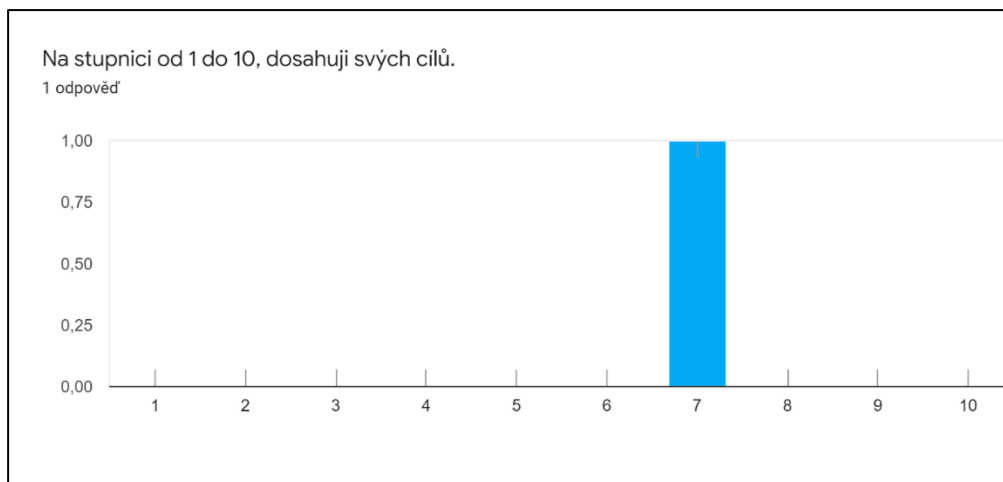
Graf 25 – Podnikatel self-management nevyužívá (pomohl by?)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Dotyčný, který by si rád osvojil vlastnost self-managementu si myslí, že by byl ve svém životě celkově úspěšnější než bez této vlastnosti.

Graf 26 – Podnikatel self-management nevyužívá (dosahování cílů)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Podnikatel, který self-managment nevyužívá, ale rád by si ho osvojil, se na stupnici jak moc dosahuje svých cílů teď od jedné do desíti označil na čísle sedm. To znamená, že svých cílů poměrně dosahuje, ale ne úplně všech, a to by chtěl zlepšit osvojením této vlastnosti.

#### 2.1.4 Vyhodnocení skupiny

Na základě předem stanovené hypotézy, která říká, že podnikatelé využívají self-management více než zaměstnanci, lze toto tvrzení porovnat s odpověďmi z dotazníku. Výstupem je, že tomu opravdu ve skutečnosti je, jelikož skoro všichni podnikatelé při své práci self-management využívají, někdo v menší míře, někdo zase ve větší, to se pak odvíjí od povolání.

Další stanovenou hypotézou je, že lidé, kteří využívají vlastnost self-managementu, jsou úspěšnější než ti, kteří ne. U podnikatelů je toto těžké určit, jelikož jenom jeden člověk vlastnost nevyužívá, ale lze předpokládat na základě odpovědí, že ti, kteří s ní pracují, jsou úspěšnější.

Je opravdu zajímavé, že podnikatelé pracují mnohem více s touto vlastností než zaměstnanci, i když to dává smysl, jelikož lidé, kteří pracují sami za sebe a musí si všechno, anebo jen část zařizovat, tak se musí spoléhat především na sebe, že budou provozovat aktivity, které budou vést k přínosu peněz, a tudíž se musí oni sami řídit. Kdežto řadoví zaměstnanci mají nad sebou člověka, který jim říká, co přesně mají dělat, kdy a jak. Tudíž nemají vůbec potřebu, anebo ani prostor si řídit svoji práci sami.

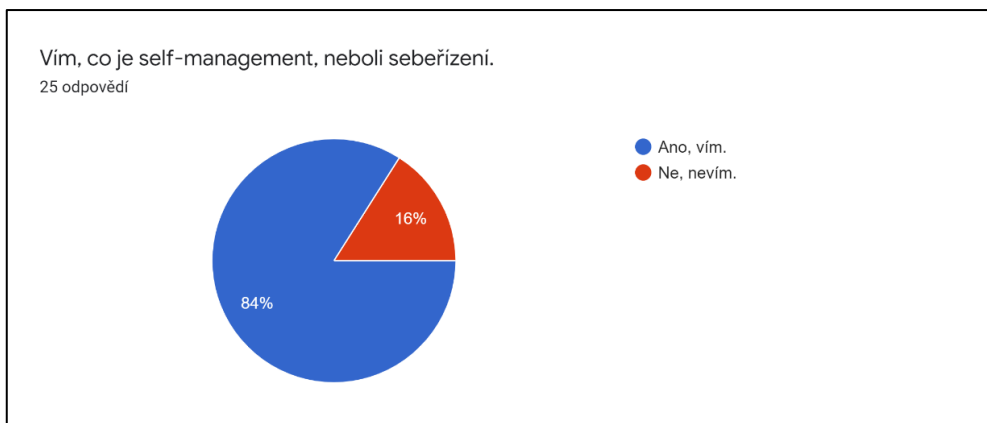


### 2.1.5 Analýza studentů

Poslední cílovou skupinou, kterou se tato bakalářská práce bude zabývat, jsou studenti. I když nám nepomohou s potvrzením nebo vyvrácením hypotéz, bude zajímavé podívat se na člověka, který ještě nezačal pracovat, a tudíž ještě nemá zvolený směr, kterým se bude ubírat. Zda-li se bude nadále spoléhat na sebe, jako tomu bylo doteď při studiu a bude podnikat, nebo pracovat na vysoké pozici v zaměstnání. Nebo dotyčnému tento způsob nevyhovuje a bude chtít, aby mu někdo jiný říkal, co má kdy dělat a bude se tím pádem spoléhat na jiné a ne, jako tomu bylo doteď při studiu, kdy se musel spoléhat pouze sám na sebe.

Celkově se empirického šetření zúčastnilo 25 studentů, kterým byly položeny identické otázky, jako zaměstnancům a podnikatelům.

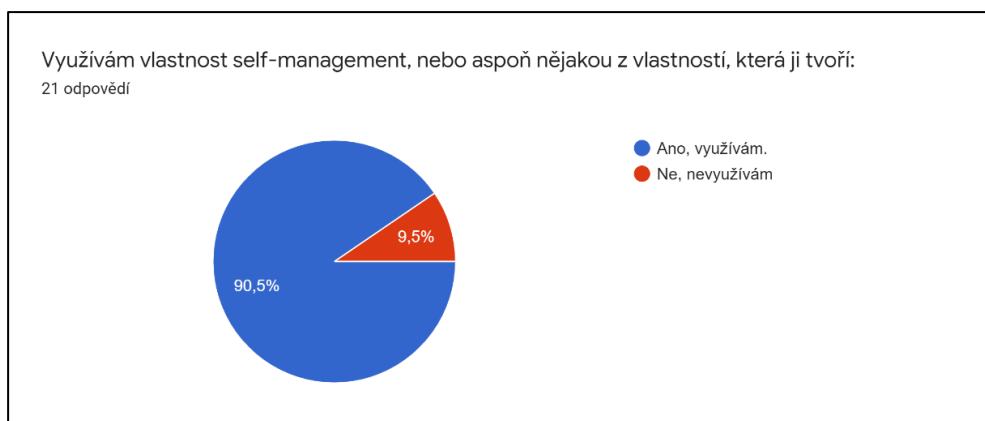
Graf 27 – Student – znalost self-managementu



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Převážná většina, konkrétně 84 % studentů, ví, co je self-management. Pravděpodobně to bude tím, že v dnešní době je tato vlastnost hodně rozšířená a některé předměty ve školách se o ní hodně zmiňují.

Graf 28 – Student zná pojem self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Ze studentů, kteří self-management znají, jich ho 90,5 % využívá a pouze necelých deset procent ne. Při porovnání se zaměstnanci a podnikateli zjistíme, že respondenti nehledě na způsobu výkonu práce odpovídají na otázku poměrně stejně. Vždy většina bude vlastnost využívat a pár lidí ne.

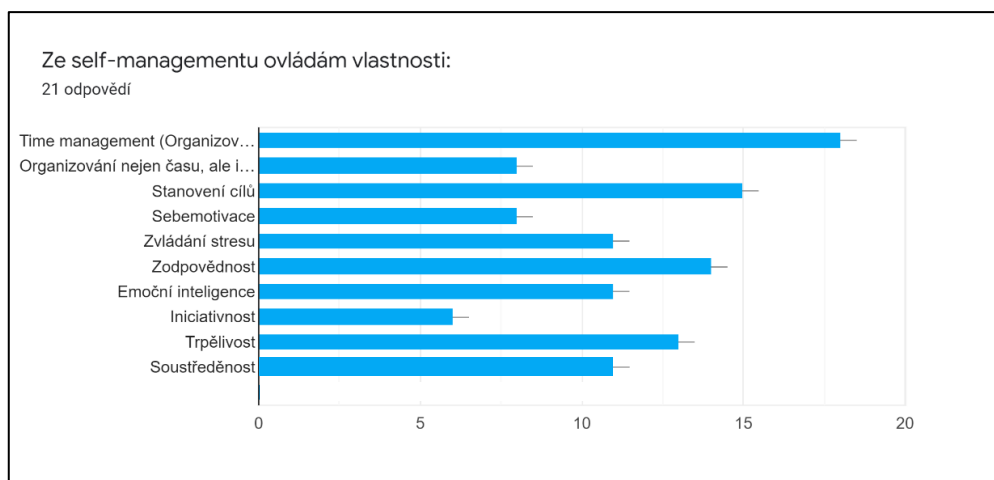
Graf 29 – Student nezná pojem self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Čtyřem studentům, kteří neznali pojem self-management, byla tato vlastnost představena a polovina z nich využívá některou z vlastností, kterou obsahuje self-management, zbylá polovina nevyužívá žádnou z vlastností.

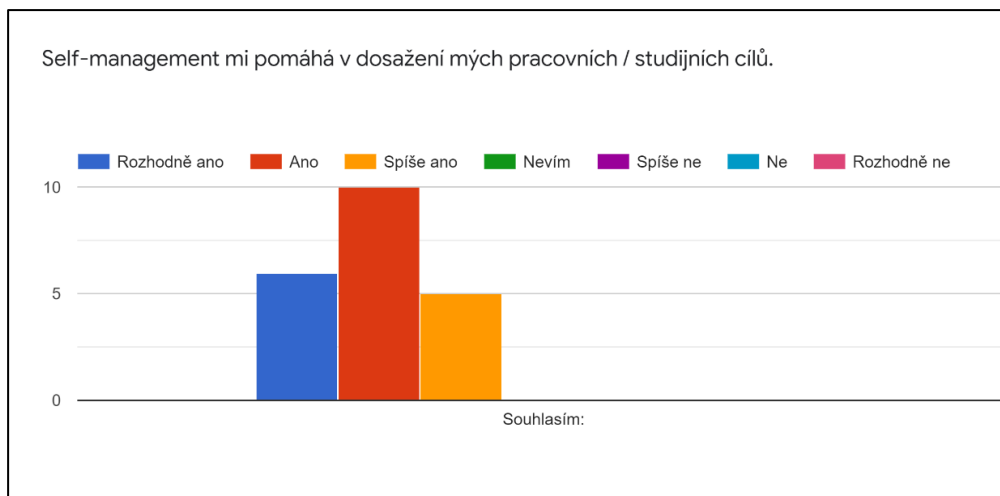
Graf 30 – Student využívá self-management



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Jedna z nejzajímavějších otázek je zaměřena na vlastnosti, které dotyční využívají. Oproti zaměstnancům a podnikatelům, kde na prvním místě byly vlastnosti time management a zodpovědnost, tak u studentů jednoznačně vyhrává time management. Na druhém místě je stanovení cílů, které u podnikatelů nebylo na prvních třech místech a u zaměstnanců bylo až poslední. Jako třetí je zodpovědnost, která byla u pracujících lidí na prvním místě. Za ní se nachází trpělivost, která je u studentů jako čtvrtá. Na dalším místě jsou rovnou tři vlastnosti najednou, a to zvládání stresu, emoční inteligence a soustředěnost. Zde je hodně zajímavé, že se vlastnost emoční inteligence objevila jedenáctkrát, a je tím pádem docela vysoko oproti podnikatelům a zaměstnavatelům. Za nimi se nachází vlastnosti organizování a sebmotivace. Stejně jako u zaměstnanců, moc studentů nepracuje se sebmotivací, ale zajímavější na tomto místě je, že je zde organizování, které bylo u obou skupin vysoko, ale u studentů je až jako předposlední. Na posledním místě je u studentů iniciativnost, která se stejně jako u podnikatelů nachází na posledních místech.

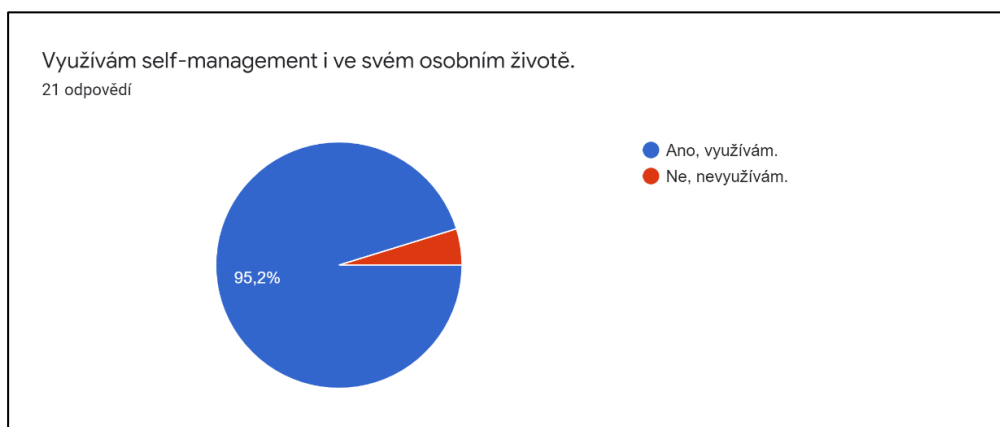
Graf 31 – Student využívá self-management (pomoc v dosažení cílů)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Šest studentů je přesvědčeno, že jim self-management pomáhá dosahovat cílů. Deset studentů si to myslí, ale nejsou si tím jistí, a pět studentů tvrdí, že spíše s tím souhlasí, ale nejsou si jistí. Při porovnání s podnikateli si studenti nejsou tak jistí jako oni, ale na druhou stranu jsou si více jistí než zaměstnanci.

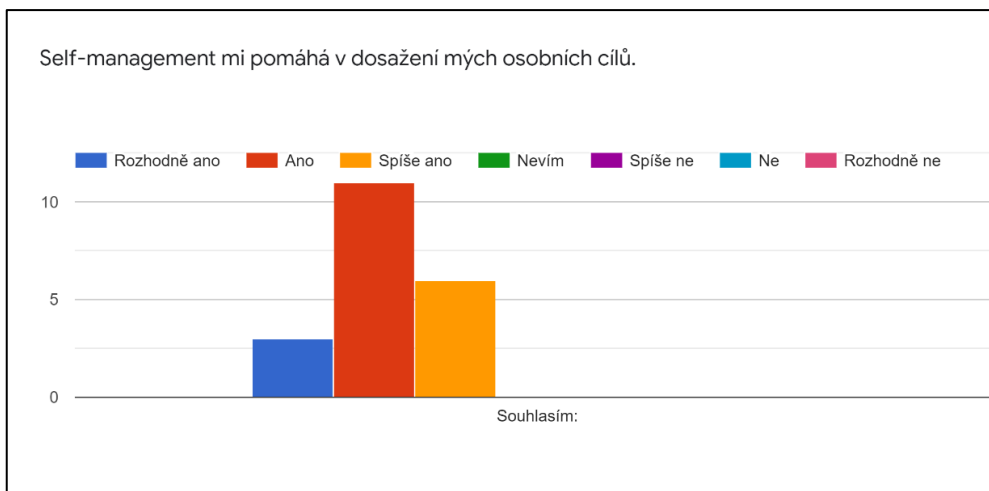
Graf 32 – Student využívá self-management (i v osobním životě)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Kromě jednoho člověka všichni studenti, kteří využívají self-management při studiu, ho využívají i ve svém osobním životě. Tento graf přesně odráží graf na totožnou otázku u podnikatelů, kde také pouze jeden respondent odpověděl, že ho nevyžívá v osobním životě.

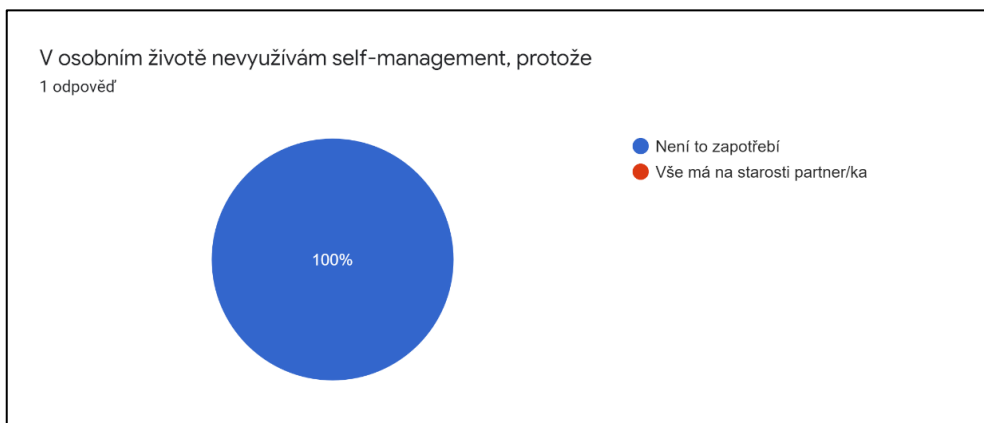
Graf 33 – Student self-management v osobním životě využívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Na otázku, jak moc dosahují respondenti díky self-managementu svých osobních cílů, tři sdělili, že rozhodně ano, tudíž jsou si jisti, že jim pomáhá. Jedenáct pouze souhlasilo a šest studentů tvrdí, že spíše jim s tím pomáhá. Je zajímavé, jak si studenti tímto nejsou tolik jisti, jako je to u podnikatelů, či zaměstnanců.

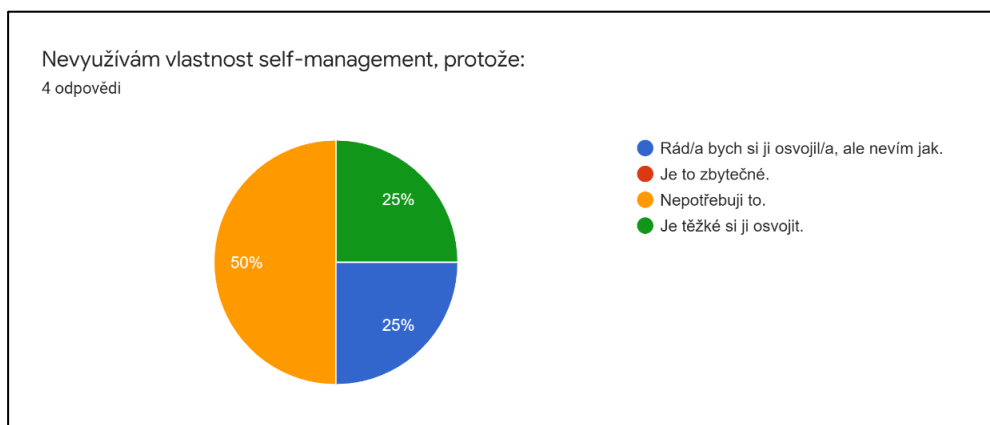
Graf 34 – Student self-management v osobním životě nevyužívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Jediný člověk, který self-management nevyužívá, tak činní, jelikož si myslí, že jej nepotřebuje.

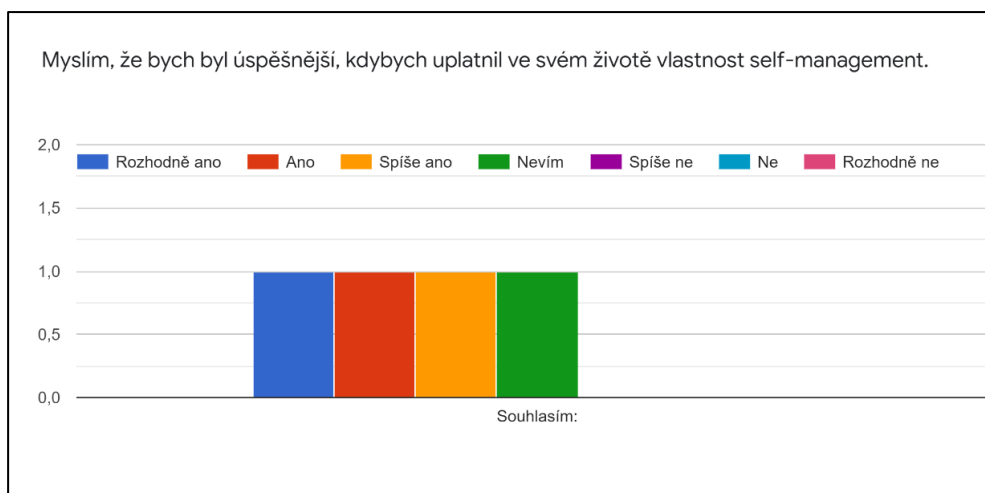
Graf 35 – Student self-management nevyužívá



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Studenti, kteří na otázku, jestli využívají vlastnost self-management odpověděli, že ne, byli dále tázáni, proč tomu tak je. Polovina respondentů tvrdí, že ji nepotřebují. Čtvrtina, že je těžké si ji osvojit, ale ráda by se ji naučila a druhá čtvrtina říká, že je těžké si ji osvojit.

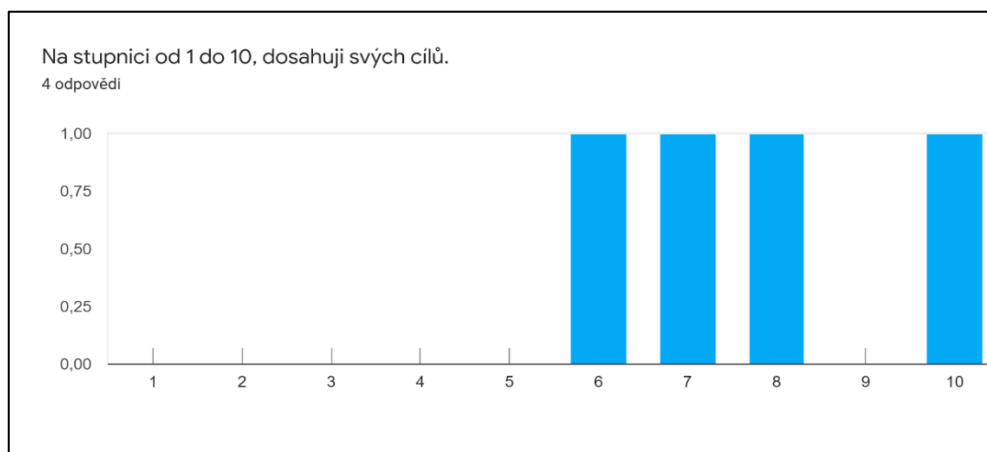
Graf 36 – Student self-management nevyužívá (pomohl by?)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Zde jsou odpovědi zajímavě rozdělené, jelikož jsou zde 4 studenti, kteří self-management nevyužívají, každý odpověděl jinak. Jeden student si je jistý, že by mu tato vlastnost pomohla v úspěšnosti. Další si to myslí, ale není tolik přesvědčen. Třetí tvrdí, že spíše ano než ne, a poslední neví, zdali by mu to pomohlo k úspěchu.

Graf 37 – Student self-management nevyužívá (dosahování cílů)



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

- Poslední graf je zaměřen na míru dosahování cílů ve svém životě u studentů, kteří self-management nevyužívají. Zajímavé je, že u zaměstnanců a podnikatelů je graf hodně podobný, je spíše nad polovinou, ale je tu jeden student, který tvrdí, že dosáhl úplně všeho, co zatím v životě chtěl dosáhnout. Buď si dotyčný stanovuje opravdu málo cílů, které nejsou tak těžké získat, nebo má obrovskou pomoc od jiných lidí, anebo zkrátka je hodně cílevědomý, a každého svého cíle vždy dosáhne.

### 2.1.6 Vyhodnocení skupiny

Tato poslední cílová skupina nemá předem stanovenou hypotézu ani žádnou výzkumnou otázku, která z ní vychází, ale lze ji porovnat s ostatními cílovými skupinami. V porovnání s podnikateli jsou jim studenti hodně podobní, využívají sice vlastnosti self-managementu trochu jinak, v jiné míře a také nejsou tak moc přesvědčeni o své úspěšnosti spojené se self-managementem, jako je to u podnikatelů. Jinak jsou si ve spoustě věcech hodně podobní.

V porovnání se zaměstnanci, už si tolik podobní nejsou. Zaměstnanci oproti studentům tolik self-management nevyužívají a ti, kteří ano, preferují více jiné vlastnosti než studenti a podnikatelé.

Je zajímavé popřemýšlet nad tím, jestli studenti, kteří momentálně využívají self-management, v tom pokračovali nadále, i kdyby byli zaměstnáni na nějaké nižší pozici ve společnosti, která by self-management nevyužila.

## 2.2 Návrh opatření pro efektivní uplatnění self-managementu

Tato kapitola se věnuje vlastnostem self-managementu a jak si jednotlivé vlastnosti snáze osvojit.

Pro snazší osvojení je u každé vlastnosti důležité, více či méně, pracovat na ní každý den a nepřestávat s tím. Tato část představí aktivity, které je dobré provozovat v práci a které zase doma, aby osvojení jednotlivých vlastností a po sléze celého self-managementu bylo co nejrychlejší a nejefektivnější.

### 2.2.1 Time management

**Vedení svého času** – nejdůležitější aktivitou je začít využívat diář nebo kalendář, záleží, co každému vyhovuje. Diář se jeví jako nejlepší způsob pro udržování pořádku ve svém čase, jelikož do něj může dotyčný zapisovat, škrtat a také si ho jakkoliv graficky upravovat. Vhodné diáře disponují prostorem pro zápis úkolů a předtištěnými hodinami v každém dnu, aby si uživatel mohl daný úkol přesně časově vymezit.

Dalším způsobem je využívání papírového kalendáře, který představuje další možnost jak si spravovat svůj čas, ale je bohužel velice nepraktický. Nevýhodou je, že si jej člověk nemůže brát všude s sebou kvůli rozměrům, okénka pro zápis do dnů jsou většinou malá a nedostačující a většinou postrádají předem vypsané hodiny.

Poslední možností je vedení si elektronického kalendáře, který má největší výhodu v přenositelnosti. Většina lidí vlastní chytrý telefon, ve kterém mají předem nainstalovaný kalendář od svého výrobce. Telefon nosí všichni skoro pořád u sebe, i když jdou někam ven a nechtějí s sebou tahat batoh, tak ho mají v kapse, jelikož moc místa nezabere. Využívat kalendář na mobilu znamená, že člověk nemusí nosit s sebou diář nebo něco jiného, ale stačí mu pouze telefon, ve kterém kdykoliv vidí své úkoly, aktivity nebo jiné činnosti.



Nelze říct, který způsob je nejlepší, každý je dobrý v něčem jiném. Všichni lidé nejsou stejní, každému vyhovuje něco jiného z nějakého důvodu, ať už je to z toho, že jsou na to zvyklí a nechtějí to měnit, nebo mají radši modernější způsoby, protože jsou dostupnější. Jedno je ale jisté, důležité je začít jednu z metod používat denně. Pro lidi, kteří nemají zkušenost s vedením diáře či kalendáře, je dobré začít s diářem, jelikož je snadný na pochopení a dá se s ním graficky vyhrát a tím je přehlednější.

**Priority** – další důležitou aktivitou je stanovení si priorit. Ideální je dát svým úkolům čísla podle důležitosti a také podle toho, jak rychle musí být zpracovány. Všechny úkoly by měly mít svoji prioritu a na základě přidělených čísel by si je měl člověk zadávat do svého diáře, popřípadě kalendáře. Představte si, že jeden den je jako zavařovací sklenice a jednotlivé úkoly v daný den představují kamínky, které mají podle své důležitosti a časové potřeby velikost. Čím důležitější úkol, tím větší představuje kamínek. Málo důležité aktivity pak představují písek. Když člověk začne dávat do své sklenice, neboli svého diáře, při plánování dnů menší věci, protože se mu nechce dělat to důležité a dlouhé, tak na konci bude mít sklenici plnou písku a malých kamínků a velké kameny nebude mít kam dát. Naopak, když dotyčný začne důležitými úkoly, které pak zasype malými kamínky a nakonec pískem, tak má na konci svůj den perfektně naplánovaný a nestane se mu, že by měl čas na zbytečnou prokrastinaci anebo neměl čas na důležité úkoly.

**Plánování** – když už má člověk vybraný způsob vedení svého času a nastavené priority, je už jen třeba pustit se do plánování. U priorit bylo již zmíněno, jak s nimi pracovat, abychom za ten čas, který v každém dni máme, stihli vše, a především to důležité. Plánování je klíčem k time managementu a bez něj svůj čas nemůžeme řídit efektivně.

Kdy tedy plánovat svůj diář? Je dobré plánovat pořad, záleží ale především na práci, kterou dotyčný vykonává a jí přizpůsobit plánování. U každého typu práce je ale základem hned jak dotyčný dostane úkol či nějakou aktivitu, která obsahuje přesně vymezený čas, kdy to bude a na jak dlouho, ihned si to zapsat do diáře. Stejně tomu tak je i v osobním životě, když člověk má termín nějaké aktivity, která bude i například mimo pracovní dny, je důležité si to hned zapsat do diáře, předejde se tak komplikacím, které by mohly vzniknout při střetu více aktivit najednou.

Zajímavou metodou je také při plánování dnů nejprve naplánovat svůj volný čas, protože je sice dobré mít skvěle naplánovaný pracovní život, ale kde je ten osobní. Naplánovat si například dopředu dovolenou a nečekat tak na práci, až bude možnost a bude volněji.

**Správná komunikace se spolupracovníky** – je poslední částí, která pomůže s efektivním uplatněním self-managementu. Proč je důležitá? Jelikož když člověk pracuje v týmu lidí a má možnost delegovat některé úkoly na jiné, aby tak zvládl ty opravdu důležité, tak proč toho nevyužít. Je dobré udělat svou práci dobře, ale ne na úkor toho, že by se zpozdily ostatní úkoly. Delegování úkolů pomáhá zvládat úkoly včas, ale důležitá je komunikace. Při převedení aktivity na spolupracovníka musí dotyčný dbát na správné pochopení úkolu daným spolupracovníkem, jelikož při špatném pochopení může daný úkol zabrat více času, než by zabral při provedení úkolu samotným pracovníkem bez delegování.

## 2.2.2 Organizování

**Úklid věcí po použití** – jednou ze základních aktivit je vracet věci hned po použití na své místo, jak v práci, tak i doma. Tato na první pohled prostá činnost zaručí, že dotyčný nebude muset vynakládat extra čas pro úklid věcí, který tím zároveň ušetří a stejně tak i mentální energii, jelikož bude mít pořádek uklizeno.

**Zbavování věcí** – další aktivita pro organizování našeho fyzického prostoru se týká zbavování se nepotřebných věcí. Aby si člověk udržoval pořádek v práci i doma, je třeba, aby se naučil zbavovat zbytečných věcí, které jsou buď rozbité, staré, nebo zkrátka které už dále nevyužije.

**Aktuální diář** – s organizováním je spojený time management. Je nutností udržovat svůj diář aktuální, jak již autor zmínil v předešlé části, nejlépe člověk udělá, když si píše věci hned do diáře, aby zamezil možnému opomenutí. Tato činnost mu pomůže s organizovaností a zároveň i jeho okolí bude spokojenější, jelikož na nic nezapomene. Jak už bylo zmíněno, je důležité psát si do diáře i osobní věci, a ne jenom ty pracovní.

**Stanovení termínů** – i když má člověk zadaný úkol, který nemá přesně stanovený konečný termín anebo má, ale až za dlouho, je dobré stanovit si svůj termín, kdy na dané věci začne pracovat a kdy úkol splní. Je dobré dávat si termíny vždy dříve, aby dotyčný měl poté čas, když by se něco nepovedlo, nebo by se něco stalo, co by vyžadovalo více času.

**Čas jsou peníze** – při práci se svým časem je dobré nad ním přemýšlet, jako nad penězi, i když je teda čas mnohem víc než peníze, ale to si spousta lidí neuvědomuje. Lidé musí se svým časem nakládat, jako by to byla měna, které mají omezené množství a neplýtvat s ním, proto je dobré využít svůj čas na maximum a na činnosti, které za to opravdu stojí.

**Vyhýbat se dokonalosti** – všechna práce nemusí být odvedena dokonale, stačí, když splní svůj účel. Lidé by si měli dát pozor na dokonalost. Sice je dobré odvádět svou práci perfektně, ale dokonalost něco stojí a tím je čas. Je tedy rozumnější dělat věci správně, ale ne dokonale.

**Odměny za hotové úkoly** – pro začátek je dobré začít s odměnami za splněné úkoly, například šálkem kávy nebo chvilkou odpočinku u novin či jiné uvolňující aktivity. Člověk se pak bude vždy těšit a snažit dokončit úkol co nejdříve, aby byl odměněn.

### 2.2.3 Stanovení cílů

**Osobní a pracovní cíle** – pro stanovení svých cílů je dobré začít s rozdělením na osobní a pracovní cíle, kterých nedosáhneme stejným způsobem, proto je dobré si je rozdělit. Osobních cílů dosáhneme ve svém osobním životě, ale může nám s tím hodně pomoci naše práce, pokud bude daný cíl vyžadovat například peníze. Pracovního cíle dosáhneme především správnou, tvrdou a vytrvalou prací. S tím nám může hodně pomoci náš osobní život, buď pozitivně nebo negativně, jelikož co se stane v osobním životě zasáhne i ten pracovní a naopak.

**Krátkodobé a dlouhodobé cíle** – další rozdělení je na krátkodobé a dlouhodobé cíle, jelikož jich dosáhne člověk za jinou dobu a je třeba ty dlouhodobé průběžně vyhodnocovat. Krátkodobé cíle jsou snadné, jelikož k jejich splnění dochází během několika dní, týdnů, měsíců, ale maximálně dvou let. Kdežto dlouhodobé cíle mohou trvat od tří let výše. U těch je zapotřebí milníků, které dotyčnému pomohou s průběžným vyhodnocením toho, jak moc se blíží k jejich dosažení, popřípadě ho nasměrují správným směrem.

**SMART cíle** – každý cíl by měl být specifický, měřitelný, dosažitelný, realistický a časově ohraničený. Jelikož čím více si člověk daný cíl vymezí, tím rychleji se začne měnit na reálný a nezůstane pouze někde v hloubi mysli. Také dotyčnému lépe dojde, co vše pro něj musí udělat, aby ho dosáhl.

#### **2.2.4 Zbylé vlastnosti spojené se self-managementem**

**Sebemotivace** – jelikož sebemotivace je mnohem silnější než vnější motivace, která pochází od někoho jiného, a ne od nás, je dobré zeptat se sám sebe, proč například chodím do práce, nebo proč chci dosáhnout nějakého cíle a tak dále. To pomůže člověku přijít na to, jaká je jeho sebemotivace a proč to chce dělat.

**Zvládání stresu** – je dobré najít si ve svém životě nějakou činnost, kterou může člověk provozovat ideálně sám, která ho bude bavit, a především je uklidňující. Příkladem aktivit pro zvládání stresu je běhání, jóga, meditace, cvičení, hraní na hudební nástroj, ale může to být například i hraní některých počítačových her. Na to, která aktivita pomůže danému člověku nejvíc zvládat jeho stres, musí přijít sám.

**Zodpovědnost** – nejdůležitější aktivitou, jak být zodpovědný, je vést si diář a vše si do něj psát, jelikož tak na nic člověk nezapomene. Další činnost je plnit sliby, které daný dá jiným lidem. Poslední aktivitou je umět být zodpovědný za svá slova a činy, za které je důležité následně přebrat i následky.

**Emoční inteligence** – dle autora bakalářské práce je to nejtěžší vlastnost k osvojení. Pro začátek je dobré umět lidem naslouchat, snažit se pochopit, co chtějí říct a dokázat s tím následně pracovat.

**Iniciativnost** – není dobré čekat na ostatní, až člověku řeknou, co má dělat a kdy to má dělat, jelikož to čekání stojí čas. Když člověk ví, že se má něco udělat, ať je on ten, který začne a na konci sklídí nejvíce ovoce.

**Trpělivost** – aby byl člověk trpělivý, musí pochopit, že všechno na světě má svůj čas, nic není hned, nic není zadarmo, a že cíle mají i překážky, které zkouší vůli člověka.

**Soustředěnost** – je za potřebí, aby se člověk při své činnosti soustředil pouze na jeden úkol najednou, jelikož když rozdělí svoji pozornost, rozděljuje tak i kvalitu, a i když se může zdát, že strávil nad úkoly méně času, ve finále mu to zabere více.

Kvůli mobilním telefonům je soustředěnost hodně narušena, a to díky oznámením ze sociálních sítí atd. Je dobré si zařízení vždy při práci ztlumit, aby tak nebralo pozornost, kterou člověk usilovně dává danému projektu, protože při každém oznámení telefon pozornost člověku sebere a ten poté musí vynakládat svůj čas, aby se znovu začal soustředit pouze na daný projekt.

## 2.3 Posouzení efektivity navržených opatření

Efektivnost navržených opatření posuzuje autor bakalářské práce na sobě. Jelikož studuje a zároveň podniká, potřebuje využít self-management naplno, aby zvládal obě činnosti najednou a k tomu ještě měl čas na svou rodinu a pro sebe.

Při práci s time managementem autor začínal s diářem, do kterého se snažil psát veškeré úkoly a aktivity, které musel splnit, a které ho čekaly. Později zjistil, že si nestíhá psát všechno do diáře, jelikož diář má velikost A5 a špatně se nosí u sebe, tudíž si musel všechny termíny pamatovat. Dlouho netrvalo a zjistil, že takhle to nepůjde, proto začal využívat jak diář, tak elektronický kalendář v mobilním telefonu. Po nějaké době autor práce přešel kompletně na elektronický kalendář, jelikož bylo kontraproduktivní vést si diář a kalendář, kde byly zapsané identické úkoly, aktivity, poznámky atd. Kalendář v mobilním telefonu je při práci s time managementem opravdu velice dobrý, jelikož je vždy po ruce a kdykoliv si lze do něj ukládat nové úkoly a termíny.

U priorit má autor jedno hlavní pravidlo a to, že to, co je v kalendáři/diáři platí a má přednost, tudíž když už něco musí přesunout v kalendáři, musí to být hodně důležité. Autor studuje a podniká zároveň, proto si jasně stanovil dny v týdnu, kdy studuje a dny kdy podniká. Pomáhá to s nastavením mysli a využitím svého času v plné míře, jelikož dva dny v týdnu věnuje práci a řeší skutečně pouze práci a věci s ní spojené. Zbylé tři dny v týdnu nechává pro studium a pracuje na různých pracích a projektech s ním spojených. Víkend si nechává na dodělávání nedostatků u studia a v práci, ale převážně ho využívá na odpočinek a úlevu od stresu a věnuje se rodině, přítelkyni a sobě.

Organizování svého fyzického prostoru nepatří mezi autorovo silné stránky, proto nebylo lehké osvojit si organizovanost, ale pustil se do toho. Začal s úklidem věcí hned po použití a zbavovat se věcí, které už nebude potřebovat. Zabralo to nějakou dobu, ale na konci ve svém životě uplatnil nové aktivity při organizování svého fyzického prostoru. V pracovním životě nebylo těžké implementovat tyto činnosti, ale horší to bylo ve svém osobním životě, proto si stanovil jeden den v týdnu, který věnoval většímu úklidu doma. Po několika týdnech se u autora z aktivit staly převážně návyky.

Při spojení organizování a time managementu autorovi bakalářské práce došlo, že když má možnost využít jiné lidi, aby mu pomohli nebo poradili s prací či studiem, tak proč toho nevyužít, proč všechno nechat pouze na sobě a strávit tak nad tím nespočetně mnoho času. Toto uvědomění mu ušetřilo v jeho životě spoustu času, který může teď zhodnotit mnohem kvalitněji.

S cíli autor pracuje už dlouho, vyzkoušel spoustu zajímavých metod, také už některých svých cílů i dosáhl, ale pořád to nebylo ono. Stanovil si tedy své krátkodobé cíle a některé dlouhodobé cíle, jak pracovní, tak osobní, podle toho, jakým směrem by chtěl, aby se jeho život ubíral. Zajímavou metodou pro zjištění vlastních cílů je, sepsat si na papír sto cílů. Ze začátku budou na papíře především hodně materiální cíle, ale ke konci už zůstanou jen skutečné cíle, které pro člověka budou hodně znamenat a ani o tom nevěděl.

Zbylé vlastnosti má autor bakalářské práce buď již osvojené anebo s nimi neustále pracuje, čímž se je snaží zakomponovat do své běžné denní činnosti. Na dvou vlastnostech pracuje nejvíce, a to na trpělivosti a soustředěnosti. Ačkoliv trpělivost není jeho silnou stránkou, v této dovednosti se již lepší, jelikož si uvědomil, že vše potřebuje čas a nelze chtít výsledky hned. Se soustředěním měl problém kvůli mobilnímu telefonu, protože při práci často bral jeho pozornost a ke svému podnikání ho potřebuje. Naučil se ale využívat přednastavené režimy v mobilu, které potlačily rušivé upozornění a může nerušeně pracovat.

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak moc přispívá self-management k úspěchu lidí v pracovním a osobním životě. Dalším cílem bylo navrhnout opatření pro efektivní uplatnění self-managementu a poté vyhodnocení navržených opatření.

K vyhodnocení výzkumných otázek, které byly stanovené již v úvodu, lze říci, že autor bakalářské práce dospěl k určitým závěrům. Na otázku, jestli self-management přispívá k úspěchu jak na pracovišti, tak i v osobním životě, bylo z empirického šetření zjištěno, že self-management skutečně přispívá k úspěchu v obou součástech života. Na druhou otázku, zdali ovládají vlastnost self-management více podnikatelé než zaměstnanci a v jaké míře, se díky empirickému šetření došlo v bakalářské práci k závěru, že více ovládají vlastnost self-management podnikatelé než zaměstnanci, a to ve velké míře.

První teoretická část se zabývá definicemi self-managementu a vlastnostmi, které ji tvoří. Podrobně rozebírá několik definic, které se na dané téma nachází v různých literaturách a internetových blozích zaměřených na seberozvoj a porovnává je vzájemně.

Na konci teoretické části se poté práce zabývá self-managementem v pracovním a osobním životě, a faktem, že i když se může jevit, že tato vlastnost je pouze užitečná na pracovišti a doma pro ni není prostor, není tomu ani zdaleka tak. Čím více člověk používá v celém svém životě self-management, tím lépe ho ovládá a také je celkově úspěšnější.

Praktická část se na začátku zabývá analýzou cílových skupin, kterými byli zaměstnanci, podnikatelé a studenti. Analýza byla provedena formou empirického šetření, které mělo za úkol dosáhnout odpovědí u tří různých skupin a ty mezi sebou porovnat a díky tomu také získat odpovědi na předem zadané výzkumné otázky.

Finální část bakalářské práce se zabývá návrhem opatření pro efektivní uplatnění self-managementu u každé z předem zmiňovaných vlastností, a nakonec vyhodnocením navržených opatření.

Autor bakalářské práce pevně věří, že lidem, kteří mají zájem se rozvíjet a chtěli by si osvojit self-management a vlastnosti s ním spojené, pomůže tato práce k jeho pochopení. Dodá jim potřebné informace a znalosti, které by je na toto téma zajímaly, a to jim tak později pomůže k jejich rychlejšímu a snazšímu osvojení.



## Seznam použitých zdrojů

Admin (2020). *Soustředěnost*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://www.filosofie-uspechu.cz/soustredenost/>

Assets.press.princeton.edu (2012) *What Is Self-Organization?*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <http://assets.press.princeton.edu/chapters/s7104.pdf>

Brichcín, M. (1999). *Vůle a sebekontrola. Teorie, metody, experimenty*. Praha: Karolinum.

Čechová, D. (n.d.). *Counseling. Česká asociace pro psychoterapii*. Cit. 18.05.2020, dostupné z: <https://www.counseling.cz/post/utrpení-trpělivosti>

Corporatefinanceinstitute.com (n.d.). *Time Management*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/time-management-list-tips/>

Gerhard, M. (2007). *Teaching Self-management: The Design and Implementation of Self-management Tutorials*. Ohio: Heldref Publications

Chalupová, J. (2015). *ZVLÁDÁNÍ STRESU A JEHO PREVENCE U VYSOKOŠKOLSKÝCH STUDENTŮ (Diplomová práce)*. Olomouc: Pedagogická fakulta Univerzity Palackého

Indeed Editorial Team (2020). *Indeed career guide*. Cit. 10.11.2021, dostupné z: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/self-management-skills>

Indeed Editorial Team (2021). *9 Ways To Take Initiative at Work*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/ways-to-take-initiative-at-work>

Kšišňan A. (2017). *Umění seberegulace*. Cit. 10.11.2021, dostupné z: <https://psychologie.cz/umeni-seberegulace/>

LHOTKOVÁ, I., & ŠNÝDROVÁ, I., & TURECKIOVÁ, M. *Sebeřízení vedoucího pracovníka ve školství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2013. 98 s.

Loja, R. (n.d.). *Tipy na zvládání stresu*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://www.radkaloja.cz/portfolio/tipy-na-zvladani-stresu/>

- Lorig K. R., & Holman H. R. (2003). *Self-Management Education: History, Definition, Outcomes, and Mechanisms*. Stanford: University School of Medicine
- Managementmania.com (n.d.). *Organizování (Organizing)*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://managementmania.com/cs/organizovani>
- Mind Tools content team (n.d.). *What Is Time Management?*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: [https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE\\_00.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_00.htm)
- Munro I. (2021). *What Is self-management, and how can you improve it?*. Cit. 10.11.2021, dostupné z: <https://www.betterup.com/blog/what-is-self-management-and-how-can-you-improve-it>
- Petráš, V. (n.d.). *Jak si stanovit cíl*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://psychologievykonu.cz/blog12102016cl.html>
- Psychology Today (n.d.). *Emotional Intelligence*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/us/basics/emotional-intelligence>
- Publi.cz (n.d.). *Time Management*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://publi.cz/books/114/12.html>
- Saylor Academy (2012). *Focusing on Organizational Change*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: [https://saylordotorg.github.io/text\\_focusing-on-organizational-change/s10-01-what-does-it-mean-to-be-account.html](https://saylordotorg.github.io/text_focusing-on-organizational-change/s10-01-what-does-it-mean-to-be-account.html)
- Šraibová, N. (n.d.). *7 tipů pro lepší sebeorganizaci*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://soulmio.com/cs/blog/7-tipu-pro-lepsi-sebeorganizaci:53/>
- Toggl.cz (n.d.). *32 Time Management Tips To Work Less and Play More*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://toggl.com/track/time-management-tips/>
- Tredgold, G. (2017). *7 Truths About Accountability That You Need to Know*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://www.inc.com/gordon-tredgold/7-truths-about-accountability-that-you-need-to-know.html>
- Vavrysová, L., & Seitlová, K. (2014). *Self-management (Pracovní sešit)*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci
- Veselí, A. (2017) *Stanovení cílů a priorit (Pracovní text)*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: [https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/533898/mod\\_resource/content/1/Vesely Stanoveni\\_cil\\_u\\_a\\_priorit\\_171016.pdf](https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/533898/mod_resource/content/1/Vesely Stanoveni_cil_u_a_priorit_171016.pdf)

Vohs, K. D., & Baumaister, R. F. (2011). *Handbook of self-regulation*. New York: The Guilford Press, p. 3 – 21

Yates, F. E. (2012). *Self-Organizing Systems: The Emergenc of Order*. New York: Plenum Press

Jad (2017). *Jak zlikvidovat zabijáky sebemotivace*. Cit. 01.01.2022, dostupné z: <https://zdravezdravi.cz/osobni-rozvoj/tajemstvi-sebemotivace>

## Seznam grafů

Graf 1 – Ženy x muži .....	33
Graf 2 – Věková kategorie .....	33
Graf 3 – Vzdělání .....	34
Graf 4 – Způsob práce .....	34
Graf 5 – Zaměstnanec znalost self-managementu.....	35
Graf 6 – Zaměstnanec zná pojem self-management .....	35
Graf 7 – Zaměstnanec nezná pojem self-management.....	36
Graf 8 – Zaměstnanec využívá self-management .....	37
Graf 9 – Zaměstnanec využívá self-management (pomoc v dosažení cílů).....	38
Graf 10 – Zaměstnanec využívá self-management (i v osobním životě).....	38
Graf 11 – Zaměstnanec self-management v osobním životě využívá.....	39
Graf 12 – Zaměstnanec self-management v osobním životě nevyužívá .....	39
Graf 13 – Zaměstnanec self-management nevyužívá .....	40
Graf 14 – Zaměstnanec self-management nevyužívá (pomohl by?).....	40
Graf 15 – Zaměstnanec self-management nevyužívá (dosahování cílů).....	41
Graf 16 – Znalost self-managementu podnikatel .....	42
Graf 17 – Podnikatel zná pojem self-management .....	43
Graf 18 – Podnikatel nezná pojem self-management.....	43
Graf 19 – Podnikatel využívá self-management .....	44
Graf 20 – Podnikatel využívá self-management (pomoc v dosažení cílů).....	45
Graf 21 – Podnikatel využívá self-management (i v osobním životě).....	45
Graf 22 – Podnikatel self-management v osobním životě využívá.....	46
Graf 23 – Podnikatel self-management v osobním životě nevyužívá .....	46
Graf 24 – Podnikatel self-management nevyužívá .....	47
Graf 25 – Podnikatel self-management nevyužívá (pomohl by?).....	47

Graf 26 – Podnikatel self-management nevyužívá (dosahování cílů) .....	48
Graf 27 – Student – znalost self-managementu .....	49
Graf 28 – Student zná pojem self-management.....	50
Graf 29 – Student nezná pojem self-management .....	50
Graf 30 – Student využívá self-management.....	51
Graf 31 – Student využívá self-management (pomoc v dosažení cílů) .....	52
Graf 32 – Student využívá self-management (i v osobním životě) .....	52
Graf 33 – Student self-management v osobním životě využívá .....	53
Graf 34 – Student self-management v osobním životě nevyužívá .....	53
Graf 35 – Student self-management nevyužívá .....	54
Graf 36 – Student self-management nevyužívá (pomohl by?) .....	54
Graf 37 – Student self-management nevyužívá (dosahování cílů) .....	55



## **Abstrakt**

Krčma, J. (2022). *Sylf-management* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

**Klíčová slova:** self-management, sebeřízení, time management, organizování, stanovení cílů, sebemotivace, zvládání stresu, zodpovědnost, emoční inteligence, iniciativnost, trpělivost, soustředěnost, osobní rozvoj

Bakalářská práce s názvem *Self-management* se zabývá vlastnostmi, které self-management tvoří, a které jsou vzájemně propojené. Zaměřuje se na různé cílové skupiny, které s těmito vlastnostmi pracují a využívají je i ve svém osobním životě.

Teoretická část se zaměřuje především na různé definice jednotlivých vlastností, které poté rozvádí a porovnává mezi sebou. V závěru rozděluje self-management na pracovní a osobní život a ukazuje, jaké benefity z jeho osvojení plynou pro člověka v daných částech jeho života.

Praktická část je zaměřená na empirické šetření, které bylo provedeno za účelem dosažení odpovědí na předem položené výzkumné otázky. Odpovědi respondentů jsou v práci popsány a v závěru vyhodnoceny. Zároveň jsou všechny tři cílové skupiny porovnány mezi sebou a okomentovány. Poslední oddíl praktické části se zabývá návrhem opatření pro efektivní uplatnění self-managementu a jejich posouzením.

## **Abstract**

Krčma, J. (2022). *Self-management* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

**Key words:** self-management, time management, organizing, goal setting, self-motivation, stress management, responsibility, emotional intelligence, initiative, patience, concentration, personal development

The bachelor thesis entitled as Self-management deals with the characteristics that make up self-management and that are interrelated. It focuses on different target groups that work with this trait and use it in their personal lives.

The theoretical part focuses mainly on the different definitions of each trait, which are then elaborated and compared with each other. In the conclusion, it divides self-management into work and personal life and shows the benefits of mastering it for a person in these types of life.

The practical part focuses on the empirical investigation that was carried out to obtain answers to the pre-set research questions. The answers of the respondents are described in the thesis and evaluated at the end. At the same time, the three focus groups are compared with each other and commented upon. The last practical part deals with the design of measures for the effective application of self-management and their assessment.