



SEBAHODNOTA, ZRUČNOSTI A ŠŤASTIE

Akú rolu hrajú pri dosahovaní úspechu?

V živote každého človeka sú momenty, ktoré sú pre neho tak intenzívne, že sa na ne nedá zabudnúť. Keď sa pozriem na niečo – čo sa dá nazvať sebavedomým, objavia sa mi pred očami dva obrazy. Jeden hneď zo začiatku mojej kariéry projektového manažéra. Po získaní dôležitých praktických znalostí z prvých projektov v Čechách, na ktorých som pracoval ako konzultant, som sa chcel posunúť na pozíciu projektového manažéra. Moje rozhodnutie bolo jasné, ale zatiaľ len v mojej hlave. Okrem túžby stať sa projektovým manažérom mi v hlave víril nekonečné množstvo pochybností a prekážok, ktoré ma držali pri zemi. Na jednej strane ma moja hlava varovala pred neúspechom, priamou zodpovednosťou za projekt a tím ľudí. Na strane druhej bola silná túžba a jasný cieľ. Tento boj som sám so sebou viedol asi dva mesiace. Porovnával som svoje teoretické znalosti a zručnosti viesť projekt

s niekoľkoročnými praktickými skúsenosťami „seniornejších“ kolegov. Nech som robil čokoľvek, moja situácia sa mi javila stále negatívne. Túžba ísť si za svojím cieľom bola síce teoreticky veľmi silná, ale prakticky na bode mrazu. Odvahu konať mi dodal kolega, ktorý patril medzi mladších projektových manažérov a jeho ľudský prístup mi dodal sebavedomie. Práve realizoval projekt v Rusku. Bol v novom prostredí a vo veľa veciach odkázaný len na vlastné schopnosti. No napriek tomu šliapal na 120 % a veril si. Darilo sa mu. Rozumel mojej situácii, lebo pred pár rokmi prežíval niečo podobné.

LEN RAZ MAŤ TO ŠŤASTIE A DOSTAŤ ŠANCU...

Príprava na rozhovor s mojim šéfom bola dlhá. Mal na starosti niekoľko projektov v rámci Európy a stretnúť sa s ním osobne bolo náročné. Dostal som od neho 30 minút na letisku

v Budapešti, keď prilietal z Moskvy. Ako som ich využil? Prvých 29 minút som sa s ním rozprával o všetkom možnom, len nie o mojej požiadavke stať sa projektovým manažérom. Bol som nervózny a dnes viem, že to nikam nevedlo. Až keď mi povedal, že mám poslednú minútu, lebo odchádza, vyšlo to zo mňa: „Chcem riadiť projekt.“ Jeho reakcia bola pre mňa zarážajúca. Bez akýchkoľvek emócií povedal: „OK, budeš mať projekt.“ Potom dodal s obrovským úsmevom: „V Rusku ☺.“ O sedem dní som s ním letel do Moskvy, kde som sa na letisku učil čítať azbuku. Dostal som šancu a urobil som všetko preto, aby som ju využil na maximum.

ZRUČNOSTI BY AJ BOLI, LEN SEBAVEDOMIE SA CHÚLI KDESI V KÚTIKU

Keď som sa s ním po rokoch rozprával o našom rozhovore, povedal mi, že už dlhšie čakal na to, kým sám naberiem

odvahu a sám sa rozhodnem stať sa projektovým manažérom a nielen bežným konzultantom. Vedel, že mám dostatočné teoretické znalosti aj základné praktické skúsenosti. No necítil zo mňa dôveru a istotu v seba samého. Bol som prekvapený, keď mi povedal, že veril v moje schopnosti viesť ľudí. Videl vo mne človeka, ktorý dokáže nadchnúť tím. Viesť ho a rozvíjať jeho schopnosti. Videl vo mne človeka, ktorý dokáže obhájiť zvýšenie produktivity a zefektívnenie procesov pred riaditeľmi a majiteľmi firiem. Videl vo mne človeka, ktorý dokáže prevziať zodpovednosť za projekt, dosiahnuť plánované zlepšenia a priniesť klientom výsledky. Jediný problém bol, že v tom čase môj potenciál videl on, a nie ja. **Až po rokoch som si uvedomil, že problém nebol v ňom, ale vo mne. On mi veril, ale ja nie.** Stále som sa obzeral okolo seba, porovnával som sa s okolím. Svojich kolegov som dával na piedestál. Ich som preceňoval a seba podceňoval. **Jednoduchá matematika. Čím viac som sa zameriaval na iných, tým viac som mal problém uveriť vo svoje vlastné schopnosti.** Bál som sa urobiť prvý krok, bál som sa lepšej budúcnosti a s tým súvisiacej zodpovednosti. Bál som sa šéfovej negatívnej odpovede a zamietnutia. Môj problém bol jasný: „**Riešil som iných a nie seba.**“

Mať skúsenosti ešte neznamená, že viem dosahovať výsledky v praxi a som úspešný.

SCHOPNOSTI = ÚSPECH? ŠŤASTIE = ÚSPECH?

Paradoxne na mojom prvom ruskom projekte som stretol veľa špecialistov, ktorí boli skvelí vo svojej oblasti, ale nevedeli to využiť vo svoj prospech a v prospech tímu. Skvelí odborníci v danej oblasti, ktorí ale nemali dostatočné vnímanie svojej sebahodnoty a dostatok odvahy posunúť sa ďalej vo svojej kariére. Na prvý pohľad boli

veľmi sebavedomí, ale akonáhle sme išli mimo ich oblasť záujmu, strácali sa. **Neboli schopní urobiť si vlastný názor, vidieť veci v súvislostiach. Keď bolo potrebné zaujať jasné stanovisko a rozhodnúť, prenechali to radšej na mňa, aby sa vyhli zodpovednosti a riziku zo zlyhania.**

V každodennej praxi stretávam veľa ľudí, ktorí vyjadrujú svoju nespokojnosť s tým, ako je ich oddelenie, projekt či firma riadená. Hovoria o tom, ako by to robili oni, ak by mohli. Keď sa ich spýtam na konkrétne návrhy a požiadam ich, aby svoje návrhy dali na papier a ponúknem možnosť prerokovať ich návrhy spoločne s vedením, idú radšej na balkón fajčiť a sťažujú sa ďalej. Keď sa stretnú s vedením, len málokto sa odváži otvoriť citlivé témy.

KDE TO CELÉ ZAČÍNA?

Prednedávnom som bol so synom v detskom centre. Skladal si niečo – podľa neho to bol dom – z veľkých legových stavebníc. Vedľa nás sa hral iný chlapec s otcom. Lepšie povedané syn podával otcovi legové tehly a otec stavал dom. Malý chalanisko bol dokonale podávač tehál a otec starostlivo budoval asi ten najväčší dom, aký kto v tomto detskom centre postavil. Otec bol aj patrične na svoju stavbu hrdý. Keď zakončil svoje dielo, chcel si syna pri ňom vyfotiť. Ten však o gigantickú stavbu nejavil záujem a radšej sa presunul k iným hračkám. Hral sa potom s tým, čo sám chcel a evidentne ho to aj bavilo.

V detstve sme si niekoľko tisíckrát vypočuli, ako sa veci nemajú robiť. Ako sme niečo urobili zle. Ako máme reagovať v rôznych situáciách, či ako sa správne rozhodnúť a čo nerobiť. **Pre rodičov je jednoduchšie deťom veci zakázať, ako im náročne vysvetliť ich pohľad na situáciu a nechať dieťaťu možnosť urobiť si vlastný názor.** Za veľa detí rozhodujú rodičia nielen v čase, kedy si formujú svoje návyky prevzatia zodpovednosti a vlastného názoru, ale aj v dospelosti. Rodičia im namiesto zodpovednosti za vlastné rozhodnutia vstúpajú ich vlastný názor. Na prvý pohľad tým svoje deti aktívne vychovávajú a zdanlivo posúvajú dopredu. V samotnej podstate

ich ale oberajú o možnosť poučiť sa na vlastných chybách v čase, „keď ešte o nič nejde“. Ale naozaj o nič nejde? Brzdia ich v rozvoji vlastnej zodpovednosti za svoje rozhodnutia a činy. Tým, že rozhodujú za svoje deti, oberajú ich o schopnosť zaujať a obhájiť si svoj vlastný názor. Deti si vytvárajú svoju hodnotu na základe toho, ako sú vnímané svojím najbližším okolím. Ich sebavedomie je budované rodičmi, priateľmi, učiteľmi v škole. Ak počúvajú, ako robia veci zle, ako neposlúchajú a akí sú rozmaznaní, ich sebavedomie sa rozvíja adekvátne... Podobné správanie nie je nič nezvyčajné vo firme, ktorá naberá nových ľudí. **Ako sa občas správame k novým ľuďom vo firme?** Netvrdíme náhodou, že veci vieme najlepšie a mladí majú málo skúseností?



SEBAHODNOTA JE AKO SVAL

Čím viac ju trénujeme, tým je silnejšia. Najdôležitejším krokom pri budovaní sebavedomia je schopnosť konať. Pracovať na niečom konkrétnom a sledovať krok po kroku realizáciu vlastných cieľov. Nie je asi nič horšie, ako zostať sedieť doma medzi štyrmi stenami a premýšľať o tom, ako som sa mohol mať lepšie. Časy, keď vianočné darčeky nosil „Dedo Mráz“ sú za nami. V realite neexistuje žiadny čarovný prútik alebo zlatá rybka, ktorá nám bez nášho pričinenia splní naše tri prania. Bez našej aktivity sa naše výsledky nebudú zlepšovať. Ak sa bojím neúspechu, radšej zostávam v pasivite. Strach z neúspechu je jedna z najsilnejších zábran konať. Na druhej strane prekonanie vlastného strachu a zábran je akceleračný ►

úspechu. Ten, kto sa nebojí čeliť svojmu strachu, je na najlepšej ceste rozvíjať svoje sebavedomie. Úspešní ľudia si zámerne vyberajú náročné úlohy, aby sa po ich dosiahnutí posúvali vpred. A tak krok za krokom rastli. Vlastný úspech a radosť je najsilnejší motivátor. S výsledkami rastie náš potenciál, sebavedomie a chuť napredovať a dosahovať ďalšie lepšie a náročnejšie výsledky. Nepotrebujem počúvať, aký som dobrý, ak viem, že som dobrý. Je to ako s krásou. Ak je žena pekná, nemusí sa na to pýtať všetkých okolo seba. Každý to vidí.

AKÚ SEBAHODNOTU MAJÚ NAŠI ĽUDIA, TAKÚ SEBAHODNOTU MÁ AJ CELÁ FIRMA

Kríza. Kríza. Kríza. Od roku 2008 je kríza jeden z najčastejšie používaných argumentov, ak sa veci nedaria. Ak je náš postoj taký, že sa iba vyhovárame na externé prostredie, len strácame našu energiu a čas. Schopnosť dosahovať výsledky nám to nezlepší. Trh sa za posledných pár rokov prečistil. O firmy, ktoré neponúkajú požadovanú hodnotu na trhu, nie je záujem. Ak chce firma prosperovať na dnešnom presýtenom trhu, musí ponúkať atraktívne produkty či služby. V dnešnej dobe si ľudia aj firmy veľmi dôkladne zvažia, do čoho sa im oplatí investovať. Ak nie je o firemné produkty záujem, chyba nebude v zákazníkovi, ale pravdepodobne v produkte.

To isté platí aj pre sebahodnotu manažéra, resp. človeka všeobecne. Každý z nás niečo ponúka a niečo dostáva. V každom vzťahu je to niečo iné, ale princíp je rovnaký. Manažér riadi tím a ľudia ho rešpektujú. Dosahujú definované ciele a uspokojujú požiadavky svojich zákazníkov. Herec či spevák ponúka svoje umelecké zručnosti a teší sa z vďačného publika. Rodič vychováva svoje deti a teší sa z ich úspechov. Sebahodnota sa nedá budovať na vode. Ak to, čo ponúkame, nie je dostatočne atraktívne a tento stav sa stáva trvalý, naša sebahodnota bude klesať aj napriek tomu, že sme boli predtým veľakrát úspešní. Prázdna sebahodnota je ako na-

fúknutý balón, ktorý postupne splasne, ak ho nebudeme pravidelne dofukovať. Naše sebavedomie nie je rovnaké pre všetky oblasti nášho života. Každý má svoje silné a slabšie stránky. Úroveň nášho sebavedomia je iná pre rôzne aktivity či oblasti nášho života. Napríklad môžeme si byť istí pri vedení predajného rozhovoru, ale pri dávaní spätnej väzby už nepocitujeme takú silnú úroveň sebahodnoty.

DÁ SA SEBAVEDOMIU NAUČIŤ?

Sebavedomie nie je dedičné. Musíme sa ho naučiť. Konštatovanie, že niekomu chýbajú gény na sebavedomie, je jedna z obľúbených výhovoriek. Isté veci si každý človek musí zažiť na vlastnej koži. Inak nedokáže získať zo situácie tú esenciu, ktorá ho posúva vpred a zvyšuje mu sebavedomie. Tak ako nefajčiari nikdy nepochopí, aké náročné je prestať fajčiť. Zdravý človek nepochopí chorého, ktorý zvíťazil nad ťažkou chorobou. Šťihly nepochopí, aké je náročné schudnúť, ak má obezita človeka zlé návyky. Radový zamestnanec nepochopí manažéra, pretože nikdy nebol v jeho koži. Dobrá správa je, že viera v seba sa dá vedomým procesom zvyšovať. Schopnosť úspešne zrealizovať každú úlohu nie je výsledkom šťastia či náhody. Výsledky neprichádzajú skokovito, ale krok po kroku. Malé úspechy sa postupne kumulujú a s radosťou sa púšťajú do náročnejších úloh je jednoduchšie. Ak si verím, svoje ciele dosahujem s väčšou istotou

a hravosťou. Ľudia okolo mňa to vycítia a uvidia v mojej schopnosti.

AKO BUDOVAŤ SEBAHODNOTU?

zisk

1. Prestaňte byť závislí na tom, čo si o vás myslia ostatní ľudia.
2. Buďte aktívny – neustále si dávajte náročnejšie ciele.
3. Tešte sa aj z malých úspechov a inšpirujte sa nimi.
4. Prekonávajte svoj strach – prekročte svoje hranice krok po kroku.
5. Pýtajte sa, ak niečomu nerozumiете.
6. Nespoliehajte sa na šťastie – naučte sa povedať NIE.
7. Realizujte svoje ciele s radosťou a chuťou – nie z donútenia.

Ľudia si často zamieňajú sebadôveru s aroganciou. Arogancia vzniká zo strachu a neistoty. Sebadôvera pochádza z pevnosti a integrity. Vysoká sebahodnota nám umožňuje lepšie chápať ľudí a rozumieť ich skutočným potrebám. Len ak správne pochopíme ľudské potreby, vieme ich osloviť a tak sa stať žiadaným. Viacerí účastníci projektu „Úspech po slovensky“ pomenovali ako najväčšiu prekážku dosahovania úspechu ich samých. To isté platí aj o našom sebavedomí – najväčším zdrojom našich pochybností sme my sami ☺.

Autor: Peter Minárik,
COMM-PASS



COMM-PASS
...enjoy your change

zmena je radosť a inšpirácia

tréningy a poradenstvo | www.commpass.sk

MESAČNÍK PRE OSOBNÝ A PROFESIONÁLNY RAST



Zisk
manažment
si môžete objednať
telefonicky na:
041 70 53 222
alebo e-mailom na:
služby@ezisk.sk
www.ezisk.sk

Zisk manažment je mesačník, ktorý čitateľom prináša praktické informácie a návody na to:

- ako viesť a riadiť firmu,
- ako úspešne podnikať,
- ako nájsť správnych zamestnancov,
- ako ich motivovať inou ako finančnou formou,
- ako odhaliť povalačov,
- ako hodnotiť a odmeňovať,
- ako vybudovať dobré meno firmy,
- ako na trhu preraziť a ochromiť konkurenciu,
- ako pri podnikaní ušetriť,
- ako sa úspešní stali úspešnými,
- ako byť spoločensky zodpovedný,
- ako si získať a udržať zákazníka,
- ako zákazníka nestraťiť,
- ako robiť marketing (nielen) na internete,
- ako na sociálne siete,
- ako riadiť seba a svoj profesionálny rast,
- ako sa stať lídrom,
- ako profesionálne „nevyhorieť“.

Manažérom, personalistom, marketérom a podnikateľom poskytuje praxou overené rady a nápady, ktoré smerujú k zvyšovaniu zisku v podniku. Viac o mesačníku Zisk manažment nájdete na www.ezisk.sk.

**VŽDY
SA NÁJDE
DIERA NA TRHU,
KDE UVIDÍTE
ZISK**