

„Vše, co se dá měřit, se dá řídit! Ovšem to, co je pro maximální výkon nezbytné, je jen těžko měřitelné.“

HRANICE maximálního výkonu

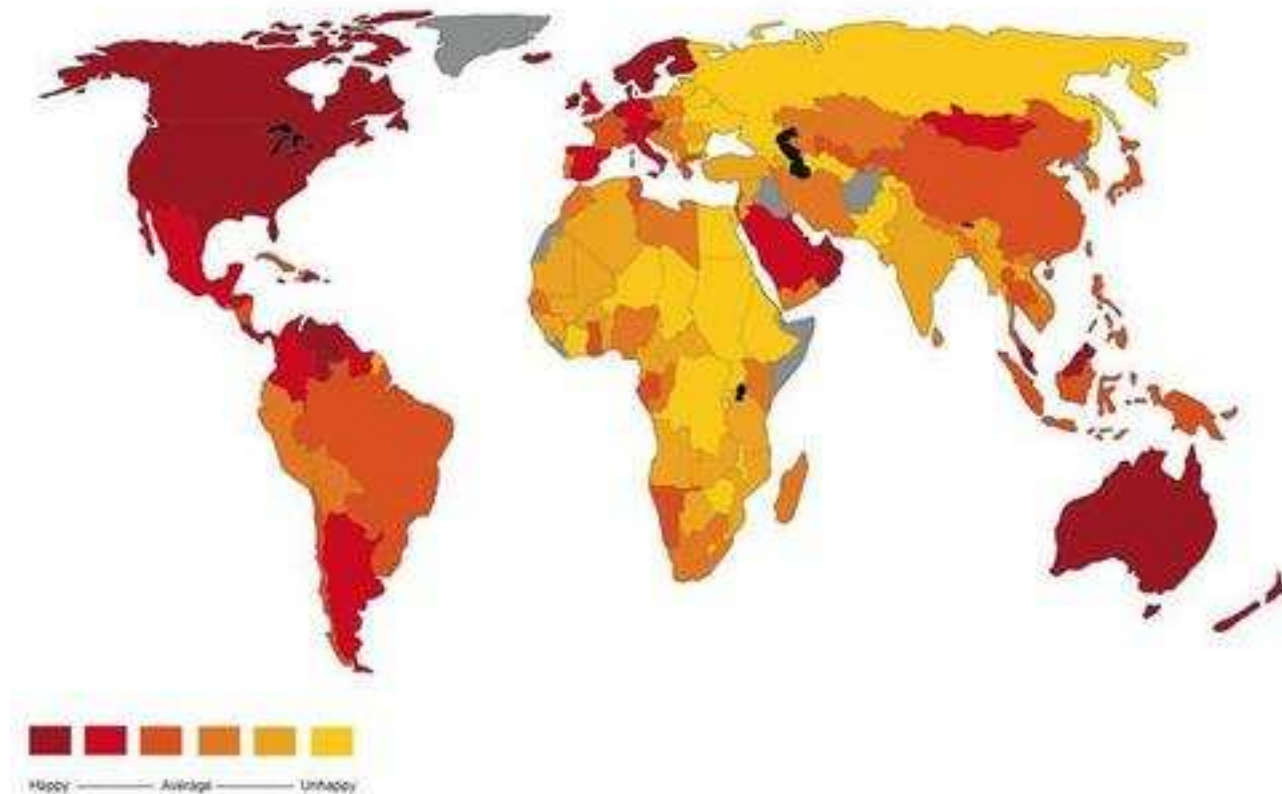
Co jsme si připravili

- Hranice maximálního výkonu
- Výsledky, úspěch a životní spokojenost
- Osobní výkon jednotlivce

- Co brzdí výkon každého z nás
- Jak jet na „maximální výkon“

Štěstí a peníze spolu souvisí

Map of World Happiness



Mapa světa podle životní spokojenosti obyvatel - čím tmavší barva, tím jsou šťastnější.

Autor: Adrian White,
University of Leicester

Štěstí a peníze spolu souvisí

Země		Střední délka života (roky)	HDP na obyv. (v tisících USD)
1	Dánsko	77,2	34,6
2	Švýcarsko	80,5	32,3
3	Rakousko	79	32,7
6	Finsko	78,5	30,9
7	Švédsko	80,2	29,8
10	Kanada	80	34
77	Česká republika	75,6	19,5
82	Čína	71,6	6,8
178	Burundi	43,6	0,7

Štěstí a peníze spolu souvisí

- Na první příčce se umístilo Dánsko, následované Švýcarskem a Rakouskem.
- Naopak jako nejnešťastnější země světa vyšlo Burundi, předcházené Zimbabwe.
- Česko skončilo na 77. místě. Tedy lépe než další postkomunistické země ve středu Evropy - Polsko (99. místo), Maďarsko (107.) a Slovensko (129.).

Štěstí a peníze spolu souvisí

- V soupisu šťastných se například Spojené státy dostaly na 23. místo, Německo na 35., Británie na 41., Francie na 62. a Rusko až na 167. příčku.
- Africký stát Burundi skončil na posledním místě žebříčku štěstí. Sužují jej vnitřní ozbrojené konflikty, chudoba a hlad.

Výkon v čase

- **Produktivita práce a průměrná pracovní doba ve vybraných zemích (za rok 2005)**

- Země Produktivita práce

Belgie 126,8

Francie 119,7

Německo 110,0

Dánsko 102,0

Slovensko 57,6

Portugalsko 57,5

Česko 52,2

Polsko 44,8

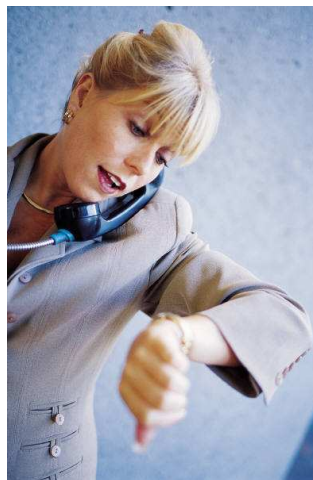
Průměrná pracovní doba

Země	Průměrný počet odpracovaných hodin za týden
Belgie	35,3
Francie	36,2
Německo	34,4
Dánsko	34,7
Slovensko	40,0
Portugalsko	39,1
Česko	40,6
Polsko	40,1

Hranice maximálního výkonu

● Co ovlivňuje osobní výkon

Výsledky, které někdo
ocení - výstup



Zdroje, které k
výsledku
spotřebujeme

- lidi, úsilí, energie
- aktivity
- čas

Radost, uspokojení z
dosaženého výsledku



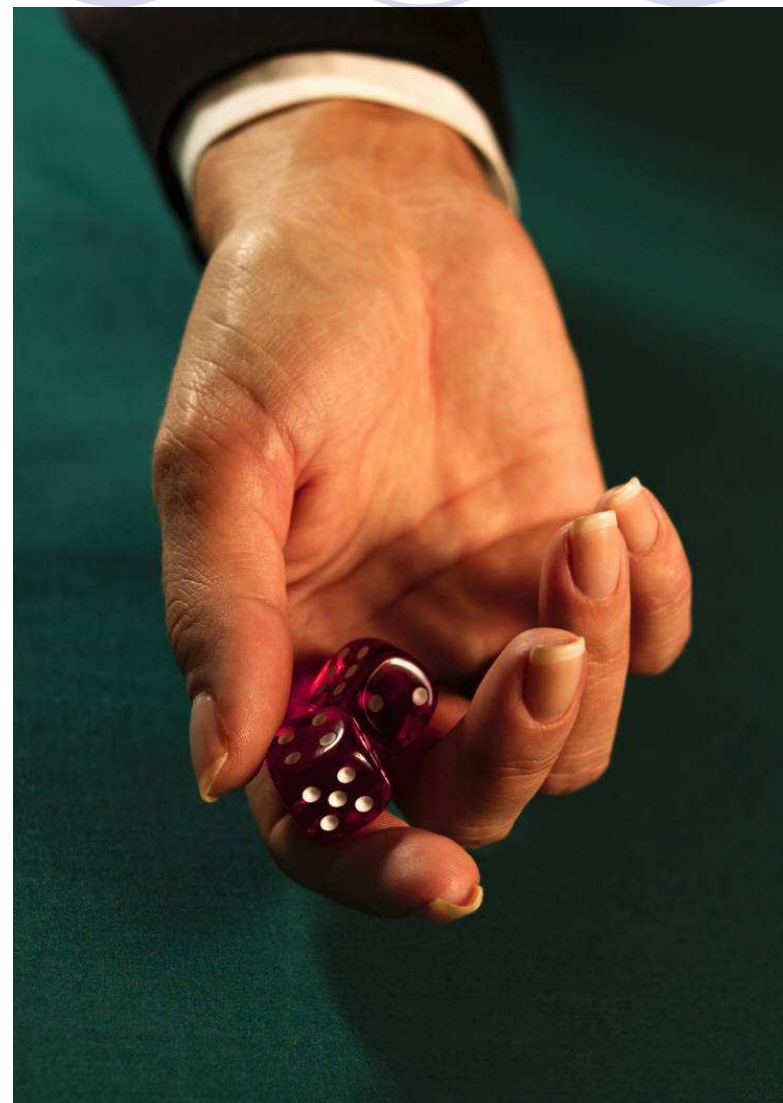
Co je užitečné ovlivňovat

- Optimalizovat/zjednodušovat postupy a procesy („malý krok každý den“)
- Dobře plánovat, řídit priority („skvělá a dobrá práce nikoliv špatná“)
- Controlling
- Účinně **zacházet s lidmi**, jejich časem, energií a potenciálem
- Umět **zacházet se sebou**, svým časem energií a talentem

Kde jsou skryté možnosti?

- Pro každého sedmého Evropana je jeho práce stresující a nudná.
- Odborníci ve svých výzkumech zjistili, že jen asi 20% všech lidí využije svého nadání.
Můžeme tedy říci, že svět jede jen na pětinu své kapacity ..."

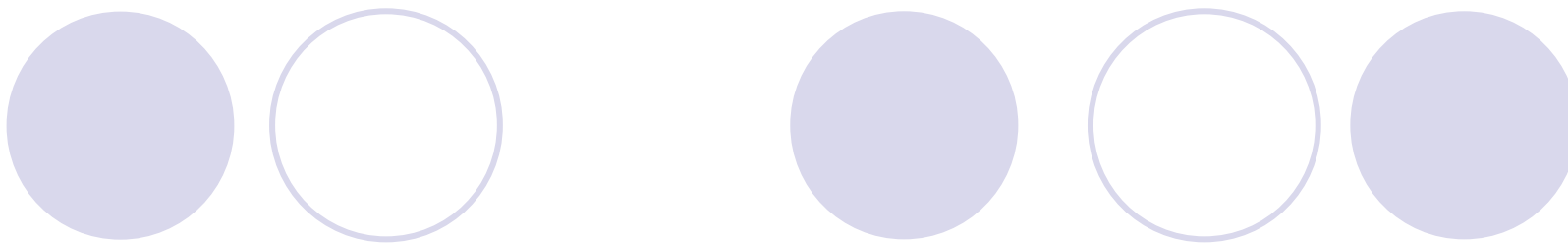
Jan Muhlfelt, Chairman Europe Microsoft Europe,
10.ročník Evropské konference psychologie,
Portugalsko, 3.července 2007



Hranice maximálního výkonu

- Co ovlivňuje osobní výkon
....ovšem toto zjednodušení má háček...
....překážky (stereotyp, negativní myšlenky....





„Nedokážu si to představit“



„Konflikty nemám
zapotřebí.“

„Na to nemám.“

„Nebude to fungovat“

„Vždycky se to dělalo takto.“

Strach má velké oči

CO s ním?

Jaký je Váš opravdový důvod něco měnit ?

Proč byste měli investovat čas, úsilí, riskovat, že neuspějete napoprvé ... ?

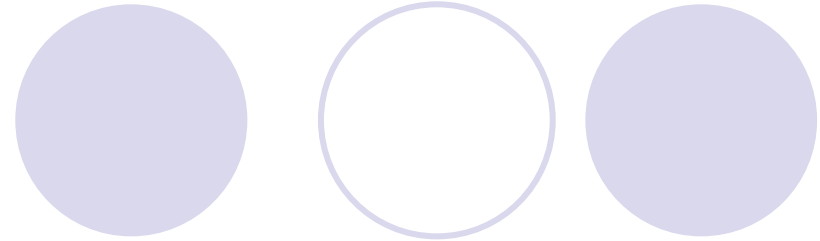
Proč hnát sebe nebo svůj tým za vyšší výkonností ?

Zvažte sami ...



je však zřejmé, že možnost být
výkonnější, dosáhnout více za kratší
dobu, být díky tomu spokojenější a
šťastnější,
TEĎ A TADY REÁLNĚ EXISTUJE !

Výkonný jedinec



- Zná sám sebe a ví co od sebe může čekat – má sebe-vědomí
- Zná svůj talent a silné stránky, umí je uplatnit
- Dělá práci, která ho baví a vidí v ní další výzvy, nové příležitosti (dobrá a skvělá práce)

Výkonný jedinec

- Vede nebo je správně veden
- Umí řídit svůj čas a váží si ho (disciplína)
- Umí pracovat se svými emocemi a emocemi druhých



Šéf výkonného týmu - skupiny

- Rozumí motivům a chování druhých
- Uplatňuje situační vedení (různé přístupy k různým lidem)
- Vytváří a buduje silné vztahy, za výsledky vidí lidi
- Zná silné stránky a talent svých lidí a uplatňuje je

Šéf výkonného týmu - skupiny

- Vytváří podmínky pro dobrou a skvělou práci
- Umí ocenit (nejen dobrý výsledek)
- Měří výkon, ví jak
- Je respektovaný
- Má odvahu vyjádřit svůj názor, jít do konstruktivního sporu



Co dále ? Návrh moudrého postupu ...

Ujasněte si, zda je výkon Váš, nebo výkon Vašeho týmu dostačující pro to, abyste byli spokojeni.

Chcete-li výkonnost zvýšit, Analyzujte skutečnou příčinu toho, proč je výkon nižší než očekáváte (Nejednejte podle projevů, tím mnoho nezmůžete).

Najděte chytrý a fungující postup, jak dokázat to, co se již jinde podařilo ...



Dotazy ? ...

Děkujeme
Vám za
pozornost a
přejeme co
nejméně
spolupracov
níků
výkonných
tak, jako
muž na
posledním
obrázku

