

Obsah

O autorovi	9
Úvod	10
1 Zdroje v nás	15
1.1 Anatomie úspěchu	16
1.2 Lidské zdroje	18
1.3 Lidská práce	20
1.4 Péče o zdroje	22
2 Převážně zděděné chování (vlastnosti)	25
2.1 Sdílené dědictví	26
2.2 Preference podnětů	28
2.3 Účel a prostředky	30
2.4 Výzvy a bezpečí	32
2.5 První typologická exkurze	34
2.6 Práce s podněty	36
2.7 Zdroje informací	38
2.8 Příjem informací	40
2.9 Zpracování informací	42
2.10 Rozhodování	44
2.11 Druhá typologická exkurze	46
3 Převážně naučené chování	49
3.1 Proč se učíme	50
3.2 Jak se učíme	52
3.3 Čemu se učíme	54
3.4 Vztah k principům	56
3.5 Vztah k lidem	58
3.6 Třetí typologická exkurze	60
3.7 Skupinové chování	62
3.8 Čtvrtá typologická exkurze	64
3.9 Obsazování rolí	66
3.10 Shrnutí	68
4 Vytvářené chování (schopnosti a postoje)	71
4.1 Vznik požadavků	72
4.2 Požadované schopnosti	74
4.3 „Měkké“ schopnosti	76
4.4 Požadované postoje	78

5 Management změny	81
5.1 Změna	82
5.2 Umění možného	84
5.3 Zdroje kolem nás	86
5.4 Řízení změny	88
6 Management cílů	91
6.1 Člověk v rolích	92
6.2 Relativní důležitost rolí	94
6.3 Strategické cíle	96
6.4 Relativní důležitost cílů	98
6.5 Dílkování a postupné cíle	100
7 Management činností	103
7.1 Pravidelné činnosti	104
7.2 Posuzování činností	106
7.3 Přemisťování činností	108
7.4 Výběr a utřídění činností	110
8 Management času	113
8.1 Distribuce času	114
8.2 Vnitřní faktory kvality času	116
8.3 Vnější faktory kvality času	118
8.4 Přidělování času činnostem	120
9 Poznávání stresu	123
9.1 Zátěž a stres	124
9.2 Fyziologie stresu	126
9.3 Eustres a distres	128
9.4 Působení eustresu a distresu	130
9.5 Motor aktivit	132
9.6 Psychologie stresu	134
9.7 Stresové situace	136
9.8 Sociologie stresu	138
10 Zvládání distresu	141
10.1 Cyklus zvládání distresu	142
10.2 Poznání	144
10.3 Předpověď	146
10.4 Další postup	148
10.5 Prevence	150
10.6 Příprava	152
10.7 Připravenost	154
10.8 Percepce	156
10.9 Stres a sebeřízení	158
10.10 Příklad a poučení	160

11 Vyvolávání eustresu	163
11.1 Hledání štěstí	164
11.2 Hledání rovnováhy	166
11.3 Hledání svobody	168
11.4 Hledání míry	170
11.5 Hledání synergie	172
11.6 Hledání smyslu	174
Doporučená literatura a další zdroje	177
Přehled tabulí	181

zobal na Federálním sýpku pro řešení konfliktů v České republice. V letech 1991 až 1993 byl členem komise pro mediaci ředitel vzdělávacího a výzkumného ústavu pro mezinárodní politiku a součinnost mezinárodního zprostředkovatele.

Počátkem devadesátých let začal mediaci používat v práci a stal se prvním československým mediátorem. Vzpomínkou na tuto přesýrskou dobu je jeho příručka *Řešení konfliktů a změny rozhodování* z roku 1994. V té době se již venoval mediaci a tréninkům vyjadřovačů na plny diváků jako nezávislý konzultant. Jeho služby začaly využívat česká, zahraniční i mezinárodní firmy a instituce. V letech 1992 až 1994 například působil jako náměstek koordinátor programu UNITAR s názvem Conflict Resolution and Decision Making Programme. V období let 1994 až 1996 pracoval pro tréninkový program Johns Hopkins University jako koordinátor trenérů pro Českou republiku.

Tehdy se začal sám věnovat k řešení konfliktů, jejichž příčinou nebyly odlišné zájmy zúčastněných, ale nepriznávané podmínky ve firmách a institucích. Protože je nastavování podniků významnou součástí řízení, dostal se touto cestou k vědecí mangementu. Využil analogie mezi ději v přírodních ekosystémach a ve firmách a vznikl nový výhled na možnosti řízení konfliktů a metodiku synergického managementu, kterýmž dříve využíval vlastní vizi vlastních firem. Zkušenosť z těchto výzkumů shrnul početnou knihu *Management konfliktů a řízení významných firem* z roku 2000.

Příkazy konfliktů jsou ovšem rozmanité. K tématu managementu konfliktů dojde užíváním příbylo vedení lidí a ovlivňováním vztahů ve společnosti nebo v rámci organizací až do *Managementu v firmě* z roku 2002. S tímto tematickým kolaborem byla nově spojená kniha vydána v roce 2004 na české prostředí. A posledních letech článek byl využíván v rámci českých a mezinárodních firm a mezi jeho klienty dnes patří největší i nejznámější z nich, stejně jako některé zejména české malé a střední podniky.

Rád, že k napsání atlasu *Schefčení* jsi vedl „mnohdy těžkouškům“ a zároveň všechny mimořádnosti. Nejdalo jen u toto knihy. Téma schefčení a správování pro plnovoací systém (OMS) dříve členového menšího tréninku základních schefčicích dovedností. Metodice rozvoje firemních systémů a českých zdrojů se v poslední době věnuje nevšedně. Navrhuje diagnostické a vzdělávací programy a jako ponocce či lektor je funguje v našich firmách a institucích. Je autorem nebo spoluautorem dvaceti knih a napsal také desítky odborných a popularizačních článků.