

## AZ ÖNMENEDZSELÉS, MINT HATÉKONY ESZKÖZ A MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA<sup>⊗</sup>

**MATKÓ Andrea**

adjunktus

Debreceni Egyetem Műszaki Kar

Műszaki Menedzsment és Vállalkozási Tanszék

4028, Debrecen, Ótemető utca 2-4

[andim@eng.unideb.hu](mailto:andim@eng.unideb.hu)

**Kivonat:** A mai felgyorsult világ, illetve a kiélezett gazdasági versenyhelyzet a munkaerő piaci versenyre is hatással van. A pályakezdőknek ahhoz, hogy el tudjanak helyezkedni, illetve a munkavállalóknak ahhoz, hogy megtartsák pozíciójukat szükségük van önmaguk menedzselésére. A tanulmány célja, hogy bemutassa az önmenedzseléshez kapcsolatos főbb fogalmakat és ismertesse azokat a technikákat, amelyek segítségével a munkavállalókat hatékonyan menedzselhetik önmagukat.

**Kulcsszavak:** Önmenedzselés, önismeret, motiváció, karrier SWOT

**Abstract:** Nowadays, the accelerated world and the intense economic competition determine the labor market competition. The leavers and the employees need to manage themselves to get a job or keep a job. This study aims to describe the basic concepts related to self-management and those techniques which can help in self-management.

**Keywords:** Self-management, self-awareness, motivation, career SWOT

### 1. BEVEZETÉS

A mai modern korban szinte nélkülözhetetlen hogy az emberek fel tudják mérni a saját képességeiket, értékeiket és úgymond el tudják adni magukat. Legtöbbször úgy vélik, hogy az önmenedzselés a fontoskodó, törtető, kíméletlenül karrierista emberek érvényesülési stratégiája. Magabiztos fellépés nélkül nehézkesen juthatunk egyről a kettőre. Ehhez pedig szükségük van egy olyan személyiségre, hogy embertársaink elfogadjanak bennünket, ezáltal az új helyekre történő beilleszkedés se jelentsen nehézséget a számunkra. A teljesítményünket is növelnünk kell, hogy az időnként a lehető legjobban hasznosítsuk. Fontos hogy pozitív legyen a kisugárzásunk és meg legyen bennünk a hajlandóság a változásra. Ezek nélkül nem valósítható meg az önmenedzselés.

Az önmenedzselés fogalom és ennek jelentősége a mai felgyorsult világunkban egyre nagyobb jelentőséggel bír. A kialakult nehéz gazdasági helyzet a vállalatokat is egyre nehezebb helyzetbe hozta. Ezek a változások a munkaerőt is érintik, ugyanis a munkaerőpiacon nagyon éles verseny alakult ki. Egyre kevesebb a munkahely, illetve a már meglévő pozíciókat is egyre nehezebb megtartani. Ezért vált fontossá a dolgozó emberek számára, mind az alsóbb szinteken, mind pedig a felsővezetői szinteken, hogy önmagukat menedzselni tudják. Ehhez szükségük van a megfelelő önismeretre, illetve azokra a technikákra, amelyek segítségével önmagukat fejlesztve és menedzselve biztosan megállhatják helyüket a munkaerő piaci versenyben.

### 2. AZ ÖNMENEDZSELÉS FOGALMA

Az 1950-60-as években a vállalati alkalmazottaknak életük során általában maximum 2 cégnél volt munkaviszonyuk. Ebben az időszakban a dolgozók nagyobb hányada férfi volt, akik tanulmányaik befejeztével bevonultak katonának, majd ezután álltak munkába egy cégnél. Ez a rendszer az 1970-es

---

<sup>⊗</sup> Szaklektorált cikk. Leadva: 2014. szeptember 15., Elfogadva: 2014. október 7.  
Reviewed paper. Submitted: 15.09. 2014. Accepted: 07.10.2014.  
Lektorálta: SZÚCS Edit/ Reviewed by Edit SZÚCS

évek végére kezdett háttérbe szorulni. Ennek egyik oka a világgazdasági válság, amely hatására nyugaton megnőtt a munkanélküliség, a cégeknél megindultak az átszervezések. Az 1970-es években egyre gyakoribbá vált, hogy az emberek másodállást vállalnak a könnyebb megélhetés miatt.

Az 80-as évek vége felé egyre elterjedtebbek lettek a számítógépek, amelynek következtében egy bizonyos munkavállalói réteg, főként a középvezetők kezdtek feleslegessé válni. Az emberek felismerték, hogy érdemesebb vállalkozásokat indítani és így építeni a saját karrierjüket. A nők is egyre nagyobb arányban dolgozhattak, így még telítettebb lett a munkaerőpiac. A megnövekedett munkaerő következtében a teljesítményt kezdték előtérbe helyezni. Emellett már kevés volt az, ha csak jól dolgoztak, megnőtt az önmenedzselés jelentősége is. Az lett a fontosabb, hogy valaki alkalmazható legyen, nem pedig alkalmazott. Minden munkavállaló elsődleges céljává vált, hogy növelje a kapcsolati hálóját. Az önmenedzselés fogalma felértékelődött, mind alsóbb szinteken, mind pedig a felső vezető szinten egyaránt.

A munkavállalóknak el kellett sajátítani azokat a képességeket, hogy hogyan adhatják el magukat a munkaerőpiacon, hogyan tudják leginkább kihasználni a lehetőségeiket, és hogyan legyenek jókor jó időben, mikor szükséges munkahelyet váltani és hogyan kell ismeretségi kört gyűjteni. A mai világban a kapcsolatok által könnyebben tudunk haladni és gyorsabban építhetünk karriert.

A szakmai tudás önmagában nem elég, tudni kell menedzselni magunkat különben nehézkes a továbbjutás a szervezeti hierarchiában, ugyanis mások is alkalmazzák az önmenedzselést, tudatában vannak, annak mit érhetnek el ez által. [7.]

Az önmenedzselés fogalmának tisztázásához elsőként a menedzselés szó tartalmi háttérét szükséges meghatározni, illetve azokat a fogalmakat, amelyek ehhez a tudományterülethez társulnak. A hétköznapi szóhasználatban leginkább e szavakkal jellemezhetjük:

- ❖ kézben tartani,
- ❖ vezetni,
- ❖ igazítani,
- ❖ alakítani,
- ❖ irányítani,
- ❖ szabályozni,
- ❖ végrehajtani,
- ❖ meggyőzni,
- ❖ valakivel a versenyt felvenni.

Az emberek valamilyen szinten a saját életüket is menedzselik. Ehhez elengedhetetlen, hogy ismerjük saját magunkat. Van, amikor valaki hiába próbál magán segíteni, mert nem tudja, mindezt hogyan tegye. Ennek kivitelezéséhez reális önismeretre van szükség. Fel kell ismernünk először is, hogy egyediek vagyunk. Ha mások számára eladhatóvá akarunk válni első körön saját magunknak, kell eladni magunkat. Növelnünk kell az önbizalmunkat és menedzselnünk kell saját magunkat.

„Az önmenedzselés azt jelenti, hogy saját magunkat tudatosan irányítjuk, céljainkat magunk határozzuk meg, életünket és szakmai tevékenységünket célorientáltan, rendszerezetten és ésszerűen tervezzük meg, bevált módszerekkel és eszközökkel oldjuk meg problémáinkat, az energiánkat, a rendelkezésre álló időnket, az eszközeinket hatékonyan és eredményesen osztjuk be és használjuk. „ [4.]

„Az önmenedzselést a Kislexikon.hu úgy definiálja, hogy valakinek a maga érvényesülését elősegítő, önmagát népszerűsítő ügyeskedése.” [4.]

Az „Én” mint márka megjelenik, egyszóval nem egy terméket kell eladnunk, hanem saját magunkat, mi magunk vagyunk a termék. Így a rólunk alkotott kép meghatározó hatással van az életünkre ezen belül pedig a karrierünkre. Kedvezőbb, ha ezt a képet mi alkotjuk meg magunkról mintha mások teszik ezt. Az életünket pontosan meg kell szerveznünk ezzel csökkentjük a problémák kialakulását.

Purkiss (2010) úgy vélekedett az önmarketingről, hogy az emberek kapcsolatokat építenek, próbálják kideríteni kinek mire, van igénye és ahol csak alkalmunk nyílik. [7.]

„Olya életet gazdagító cselekvések összessége, amelyek összecsengenek a saját örökölt léttel, továbbá a kívánságok beteljesedését is jelenti, melyek saját adottságainkból származnak. Az önmegvalósítás

állandó törekvés arra, hogy saját tudatos énképünknek megfelelően cselekedjünk, fejlődjünk, és önmagunkat megtapasztaljuk.” [5.]

„Az önmenedzselés alapvetően annyit jelent, hogy élünk lehetőségeinkkel” [4.]

„Az önmenedzselés azt jelenti, hogy saját magukat céljainkat tudatosan irányítsuk: szakma tevékenységünket célorientáltan, rendszerezette és ésszerűen tervezzük meg: bevált módszerekkel és eszközökkel oldjuk meg a problémáinkat, a rendelkezésre álló energiát, eszközöket, időt hatékonyan eredményesen osztjuk be és használjuk ki.” [9.]

### 3. AZ ÖNISMERET, MINT AZ ÖNMENEDZSELÉS ALAPJA

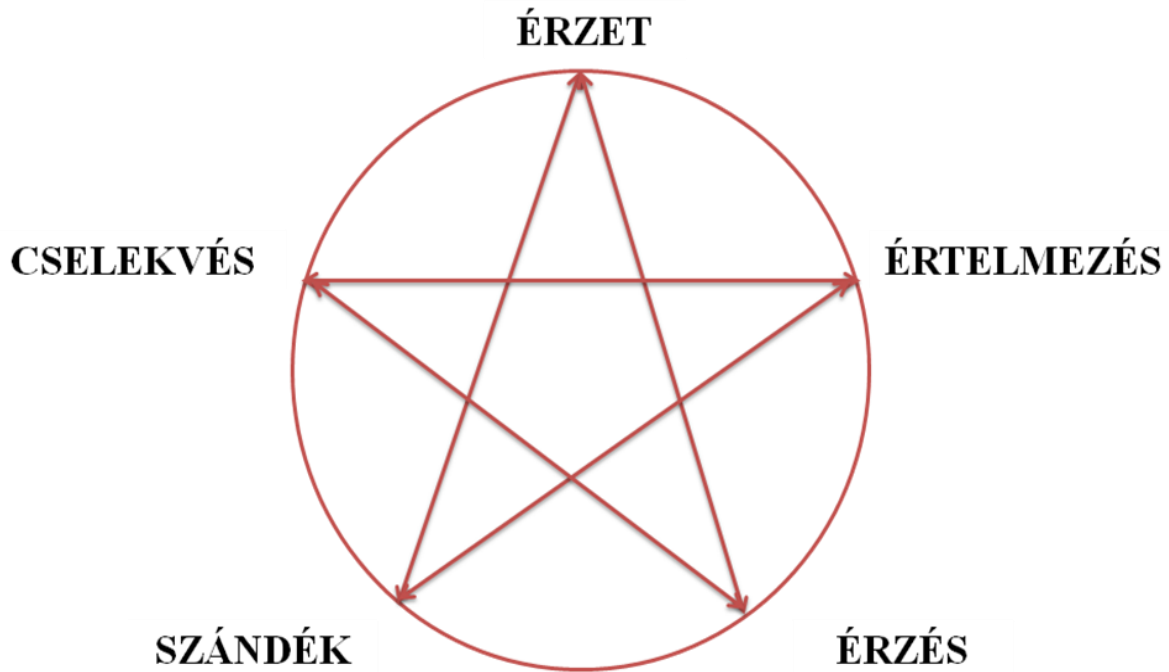
Ahhoz, hogy önmagunkat megfelelőképpen menedzselni tudjuk szükségünk van megfelelő önismeretre. Ennek birtokában ugyanis az egyes önmenedzselési módszereket a saját személyiségünkhöz igazítva érhetjük el a kívánt eredményeket. „A helyes önismeret magában foglalja képességeink és lehetőségeink felismerését, ismeretét, a testi-lelki és társas valósághoz való értő igazodást, az alkalmazkodás egyéni és társas szempontból leghasznosabb ránk szabott módjainak ügyes megtalálását, az öröme és teljesítményre, alkotó kibontakozásra érett és változtatásokra nyitott életvezetés megvalósítását.” [1.]

A munka-szocializáció is annál eredményesebb lesz akkor, ha kellő önismeretre építve minél nagyobb a megfelelés (az összeillés) a személy sajátosságai és az egyén által betöltött munkakör jellemzői között. A legtöbb alkalmazott tisztában van vele, hogy bizonyos hatáskörük van, aminek ellátására szerződötték őket, mégis gyakran híján vannak azon ismereteknek, hogy a személyes viselkedési stílusuk miként gátolhatja munkahatékonyaságukat, vagy hogyan befolyásolhat fontos munkakapcsolatokat. Ha a viselkedés és képesség terén megfelel a munka követelményeinek, egy dolgozónak elő kell tudni mozdítania és fenn kell tudni tartania sikeres kapcsolatokat bizonyos kulcsfontosságú személyekkel - ilyen a főnök; a kritikus csoporttagok; az olyan emberek, akikért felelősek; a bel- és külföldi fogyasztók -, azokkal, akiktől munkája sikere függ. Ezek a kritikus kapcsolatok, amik a különbséget jelenthetik siker és bukás között. Azon alkalmazottak, akik felismerik és megértik mi a megfelelő viselkedési stílus, vagy dacolnak a legfontosabb munkatársak stílusával, jobban képesek a stratégiákat irányítani és fejleszteni a kompatibilitás pótlására és javítására. Ahhoz, hogy egy dolgozó megismerje és megértse a hiányokat és előnyöket a munkahelyi kapcsolatokban, fontos, hogy értékelje, hogy önmaga hogyan illeszkedik bele a vállalat kultúrájába.

Ha nyilvánvalóvá válik, hogy mit követel meg a siker az egyéntől. Akkor jó, ha az alkalmazott elkészít egy sajátos akcióttervet, ami segít megvalósítani az egyéni és szervezeti sikereket. Ezzel az újonnan megszerzett tudatossággal - az erősségeikről és hiányosságairól - a dolgozók felhasználhatják erősségeiket, hogy megvalósítsák a sikert, és hogy stratégiákat kreáljanak a felmerülő problémák áthidalására. Ezzel a fajta információval az alkalmazottak nemcsak az aktuális munkapozícióiknak körülményeit és kapcsolatait tudják fejleszteni, hanem egyúttal képesek kiválasztani és versengeni magasabb pozíciókért, azáltal, hogy felismerik azokat a területeket, ahol aktívák jobban érvényesülnek. A szervezetek részéről fontos lépés lehet tehát, ha az alkalmazottakat teszik meg saját sikerük felelőseivé. Azon dolgozók, akik felhatalmazást kapnak arra, hogy menedzseljék saját munka gyarapodásukat és teljesítményüket, hajlamosak nagyobb önelégedettségre, és több együttműködésre, valamint tevékenyebbek a hibakeresésben és problémák megoldásában. Végül soron, többet fektetnek abba, hogy hozzájáruljanak a vállalat hatékonyságához és nyereségéhez, mert tudják, hogy megvan a kompetenciájukahhoz, hogy befolyásolják a cégen belüli változásokat, és hogy előremozdítsák és kontrollálják saját karrierjüket. [1.]

#### 3.1 Az önismeret fejlesztése

Az egyéneknek kellő önismeret birtokában kell állniuk annak érdekében, hogy személyes sajátosságaikat és a munkahelyi pozíciójukat össze tudják hangolni, ezáltal munkájuk eredményesebbé váljon.



**1. ábra: Önismereti kerék**  
(Forrás: [1.]

A beosztottak munkaköri leírásokban foglalt szerepükkel a legtöbb esetben tisztában vannak, azonban a személyes viselkedésük hatásairól, - miszerint ezek befolyásolhatják teljesítményüket és kapcsolataikat- kevésbé tájékozottak. Amennyiben egy alkalmazott képes viselkedését és képességeit megfelelően összehangolni, az lehetőséget jelent számára az eredményesebb munka és a sikeres kapcsolatok kialakítására, legyen szó a kritikus esetekről is. A kritikus kapcsolatok ugyanis jelentős mértékben meghatározzák, hogy az egyén munkája sikeres lesz-e a későbbiekben, avagy sem. Azok akik a környezetet tanulmányozva érzékelik, mely viselkedési stílust kell az adott esetben alkalmazniuk, ügyesebb stratégiairányítóknak bizonyulnak. Ezek az emberek képesek felismerni az előnyöket és a hiányosságokat a munkahelyi környezetben, és értékelni tudják saját helyzetüket a szervezeti struktúrában.

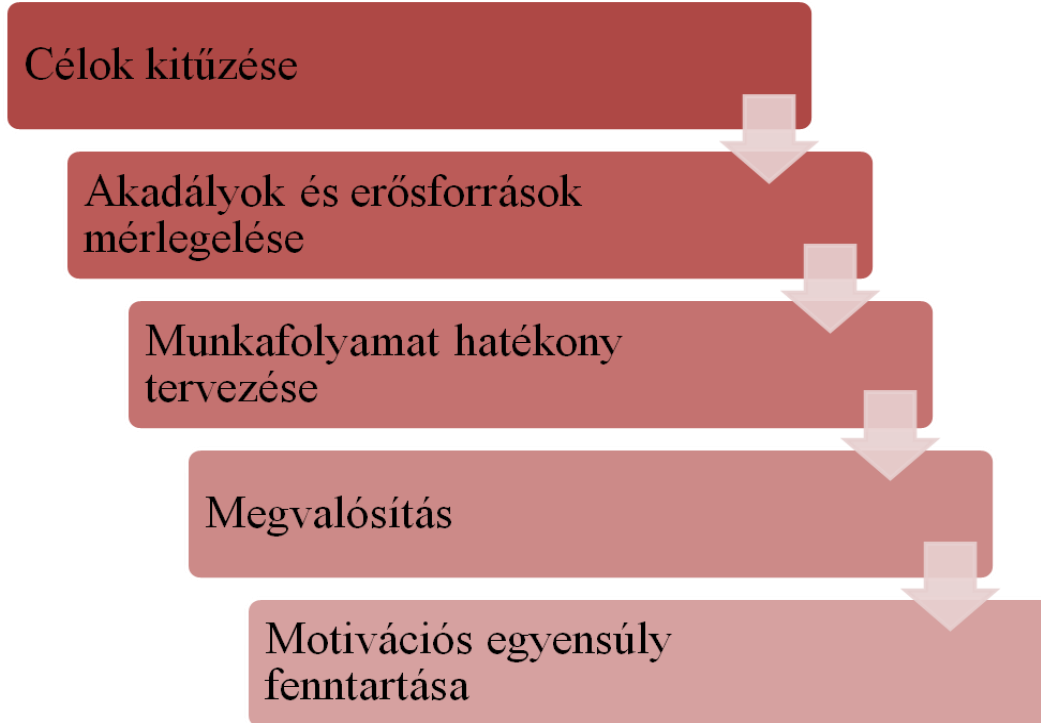
Annak érdekében, hogy az egyén összehangoltan tudja véghezvinni az egyéni és a szervezeti célokat, mindenképpen érdemes a sajátos akcióterv elkészítése, ugyanis ez elősegíti a sikeres megvalósítást. Az erősségek feltárásával megoldhatóvá válnak különböző egyéni és szervezeti szintű problémák, kialakításra kerülnek az új stratégiák. Ebből kifolyólag nem csupán a jelenlegi helyzet javítható és fejleszhető az alkalmazottak számára, hanem előrelépési lehetőségek nyílnak meg előttük a pozíciójukat tekintve. Szervezeti szinten ezért válik kiemelkedő feladattá, hogy az alkalmazottnak biztosítsanak lehetőséget saját maguk menedzselésére, ezáltal növelhetik teljesítményük eredményét, így szorgalmazzák egyrészt saját, másrészt a szervezet munkáját. Amennyiben a munkavállalók hozzá tudnak járulni a hatékonysághoz és a sikerekhez, úgy önelégedettségük megnő, amely szintén a munkamorál növekedését eredményezheti, ugyanis karrierjük előremozdítását szorgalmazzák.

A személyiség fejlesztésének módjára S. Miller, E.S Nunally és D.B. Wackman létrehozta egy úgynevezett önismereti kereket, amely az önismeret fejlesztésére nyújt alapvető fogalmat.

Az önismereti kerék alkalmazása az önismeret folyamatában segít. Amennyiben az alábbi öt kategória nem függnek össze egymással, nem helyes önismeretet kifejező viselkedés fordulhat vagy a kommunikáció hiányos lesz.

#### 4. AZ ÖNMENEDZSELÉS FOLYAMATA

Minden önmenedzselési törekvés egy meghatározott lépéseken keresztül történő folyamat, mely kognitív és aktív lépések sorozatára épül. Ez a folyamat a legtöbb esetben nem tudatos, azonban mindig öt lépésből áll.



2. ábra: Az önmenedzselés folyamata

(Forrás: [6.]

Az önmenedzselés folyamatát az x. ábra szemlélteti, mely alapján láthatjuk, hogy az első lépés a célok kitűzése, melyet az akadályok és erőforrások mérlegelése követ, ezt követően történhet meg a munkafolyamat hatékony tervezése, majd maga a megvalósítás lépésről lépésre és végül a motivációs egyensúly fenntartása jelenik meg, mint az önmenedzselés utolsó lépése.

##### 4.1 Célok meghatározása (SMART – képlet)

Első és legfontosabb dolog, hogy legyenek konkrét határozott céljaink. A célok vezérlik az életünket. Ezekre tudunk alapozni. Látnunk kell előre, hogy mit kívánok elérni, hogy megtehessek az ehhez szükséges lépéseket. A célokat pontosan meg kell határozni és időintervallumokat kell kapcsolni hozzájuk a végső siker érdekében. A jó cél felírható, az úgynevezett SMART-képlettel, amely az alábbi mozaikszókból tevődik össze:

- ❖ **S-specific** (specifikus): A cél legyen a valóságban is megvalósítható.
- ❖ **M-measurable** (mérhető): Ha specifikáltam tudom mérni, hogy mi az amit elértem belőle.
- ❖ **A-available** (elérhető): Ne kössük a célt feltételekhez.
- ❖ **R-real** (reális): Megvalósítható legyen. Az egyén tudása, képességei valamint a van-kell állapot közé tervezett időtartam határozza meg.
- ❖ **T-time** (idő): Mindig tűzzünk ki határidőt. [9.]

Ebből kifolyólag elengedhetetlen hogy proaktívak legyünk. Előrelátóan kell cselekednünk felelősséget vállalva önmagunkért és a tetteinkért. A sikerorientáltság is nélkülözhetetlen hisz e nélkül nem vágyunk újabb célokra, nem törekszünk a szakmai fejlődésre, az előre haladásra. Ahhoz viszont, hogy mindezeket el tudjuk érni kellő motivációra van szükségünk. A motiváció általában egy kívánt

célállapot elérésére irányul. Ennek oka lehet az hogy elkerüljük a kudarcot vagy épp ellenkezőleg sikereket érzünk el. Mindenkit más ösztönöz. Ehhez mérten beszélhetünk belső és külső motiváltságról. Belső olyan tényezőket sorolunk, mint például a megfelelni vágyás, a versenyszellem. Ezekben az esetekben csak a saját céljainkat, érdekeinket tartjuk szem előtt. De előfordulhat, hogy külső faktorok is hatással lehetnek a motivációkra például a mai társadalom divatja.

#### **4.2. Akadályok és erőforrások mérlegelése**

Az önmegvalósításhoz az egyénnek fel kell mérnie, hogy milyen akadályokba ütközhet. Ezek az akadályok lehetnek személyesek (például családi háttér), illetve kapcsolódhatnak a munkakörhöz és munkahelyhez is. Az akadályok felmérésekor fontos, hogy realiztikusak maradjunk. Ezek leküzdésében megoldást jelenthetnek a csoportmegbeszélések.

Az erőforrások felmérésekor a cél megvalósításához szükséges szempontokat kell figyelembe vennünk, melyek lehetnek az idő, pénz és szociális szempontok is. Ebben az esetben fontos, hogy mindig a támogató erőforrásokra koncentráljunk. [6.]

#### **4.3 Munkafolyamat hatékony tervezése**

Egy munkaterv és egy időterv kialakítása szükséges, amelynek a valóságot kell fednie. Ebben sok eszköz lehet a segítségünkre, mint például a következő öt kérdés feltétele:

- ❖ Mit: Mit akarok elérni?
- ❖ Miért: A cél elérésének konkrét oka, célja, hozadéka.
- ❖ Ki: Ki vesz még benne részt?
- ❖ Hol: A helyszín megnevezése.
- ❖ Milyen: Szükségletek és kényszerek azonosítása. [6.]

#### **4.4 Megvalósítás**

A megvalósítás lépésben a terveknek megfelelő kivitelezés történik lépésről-lépésre. Fontos, hogy a helyes sorrendet követve haladjunk és igazodjunk az időrendhez és határidőkhöz. A megvalósítás szakaszban felléphetnek nem tervezett akadályok is, ezekre rugalmasan kell reagálnunk. A megvalósítás szakaszt segíti a megfelelő motiváltság.

#### **4.5 Motiváció (Maslow – piramis)**

A munkahelyi siker hajtóereje a motiváció. Ez határozza meg, hogy mennyi energiát fektetünk a munkába, mennyi ideig tart ki az erőfeszítésünk. Legtöbb esetben a motiváció gyakorolja legnagyobb hatást a teljesítményünkre. Egyik típusa a személyiség motivációs szemléletű megközelítés. Ez a szemléletmód azt feltételezi, hogy viselkedésünk mögöttes szükségleteket tükröz. Ezt szemlélteti ábrán keresztül a Maslow-piramis (1. ábra).



**3. ábra: Maslow-piramis**  
(Forrás: [2.]

Maslow hierarchia alapú modellt állított fel, amelyen az általa elkülönített öt egyetemes szükséglet helyezte el. A legalsó szinten a fiziológiai szükségletek találhatóak, amik a mindennapi élet részei. Ettől eggyel fentebb a biztonság és védelem szintje van. Nem mindenkinek ugyanolyan fontos szerepet játszik az életében, mint például az e fölött található szeretet és összetartozás szintje.

Maslow szerint az újabb szintekre csak akkor léphetünk fel, ha az alattuk lévő szinteket legalább részben kielégítettük. Tehát a negyedik szinten lévő önbecsülés iránti szükségletéről csak akkor lehet fellépni, ha a szeretet és összetartozás szükséglete részben teljesültek. A piramis csúcsán az önmegvalósítás található. Ez alatt Maslow a bennünk található lehetőségek kiteljesedését érti. Természetesen ez is, mint minden elmélet megcáfolható és nem feltétlen igaz minden emberre. Előfordul, hogy különböző személyek esetében valamennyi szint felcserélődik. De ettől eltekintve a motivációnak mindenki életében meghatározó szerepe van, csak vannak személyek, akiknél ez kevésbé jellemző.

A motiváció magával hordozza a pozitív hozzáállás jelenségét is, amely szintén fontos eleme az önmenedzselésnek. Hiszen egy negatív beállítottságú ember kevesebb sikerrel járhat akár már az állásinterjúk során, mindemellett a munkahelyén is, ha csapatban dolgozik, magával rántja és visszahúzza a többieket. Ellentétben egy pozitív emberrel, akivel bárki szívesen kerül kapcsolatba.

## 5. AZ ÖNMENEDZSELÉS MÓDSZEREI

Önmaga menedzselése az emberek számára elengedhetetlen feladat, de nem tekinthető egy csodaszernek, amely minden szakmai és személyes problémára megoldást nyújt. Azt azonban bátran állíthatjuk, hogy életünk átgondolt szervezésével a problémák száma jelentős mértékben csökkenthető. Az Önmenedzselés több lényeges komponensből áll, amik szoros összefüggésben vannak egymással.

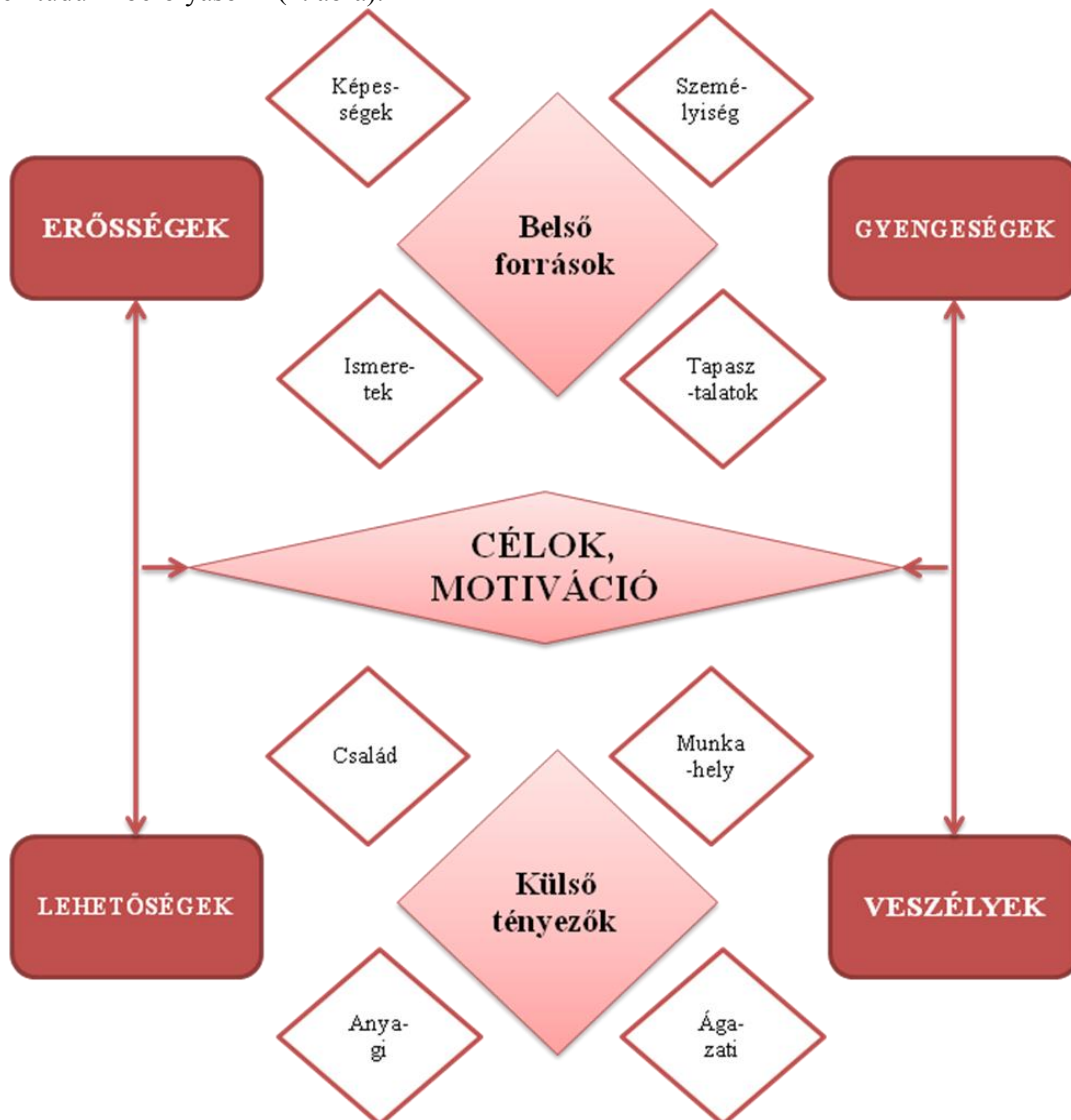
Akár egy gépnél itt is ha hiányzik egy alkatrész ne fog rendesen működni a folyamat. Nem is gondolná az ember mennyi alapvető dolog tartozik az Önmenedzselés tényezői közé.

### 5.1 Karrier SWOT

Az önmenedzselés elengedhetetlen része a karrierépítésnek, amelynek egyik sikeresen alkalmazható módszere a marketingből már jól ismert és bevált SWOT elemzés. A mozaikszo négy angol szó kezdőbetűiből áll, amelyek a következők:

- ❖ S – Strengths (Erősségek)
- ❖ W – Weaknesses (Gyengeségek)
- ❖ O – Opportunities (Lehetőségek)
- ❖ T – Threats (Veszélyek)
- ❖

Ahogy a vállalatok esetében, úgy saját belső forrásainkkal is tisztában kell lennünk ahhoz, hogy eladhatóvá tegyük képességeinket. Ehhez elemeznünk kell erősségeinket (S), hiányosságainkat, gyenge pontjainkat (W). Ismernünk kell saját tulajdonságainkat, mit helyezünk, előtérbe miről hallgassunk. Másrészt elemeznünk kell a külső tényezőket, amik egyrésztől lehetőségek (O), másrésztől viszont veszélyforrást (T) jelentenek. Bizonyos külső faktorokat egyáltalán nem vagy csak részben tudunk befolyásolni (4. ábra).



4. ábra: Karrier – SWOT



(Forrás: [3.]

Az előbb említett két csoportot a motiváció és a célkitűzések milyensége köti össze. Léteznek olyanok, akiket sokkal inkább a külső tényezők ösztönöznek, míg vannak, akiket a belső tényezők.

A célkitűzéseket három csoportba tudjuk sorolni. Van, aki az intellektuális gyarapodást tűzi ki célul, míg mások a materiális gyarapodást helyezik előtérbe. A harmadik csoportba pedig azok tartoznak, akiket a szakmai gyarapodáson kívüli célok motiválnak. E három tényező az életünk során folyamatosan összhangban van egymással.

Életünk során a belső és külső források valamint a motiváció szoros kapcsolatban állnak egymással. Például hiába rendelkezik valaki egyik oldalról kiváló szintű ismeretekkel, képességekkel és még motivált is, ha különféle külső tényezők miatt nincs arra lehetősége, hogy ezeket megmutassa. Az is előfordul, hogy megvan a magas szintű képesség, szakismeret, továbbá a külső tényezők is kedvezőek, de hiányzik a motiváció, nem nyílik lehetőség a személy kibontakozására. De az is hatalmas problémát jelenthet, ha hiányoznak az ideális munkavégzéshez szükséges alapképességek vagy a szaktudás.

Annak érdekében, hogy sikeresekké váljunk, elengedhetetlen, hogy tevékenységünket egy működő folyamat rendszereként szemléljük. Ha ezt eredményesen alkalmazzuk, ezáltal kellő önismeret birtokába jutunk, könnyebben elérhetjük céljainkat. [9.]

## 5.2 Pozitív gondolkodásmód

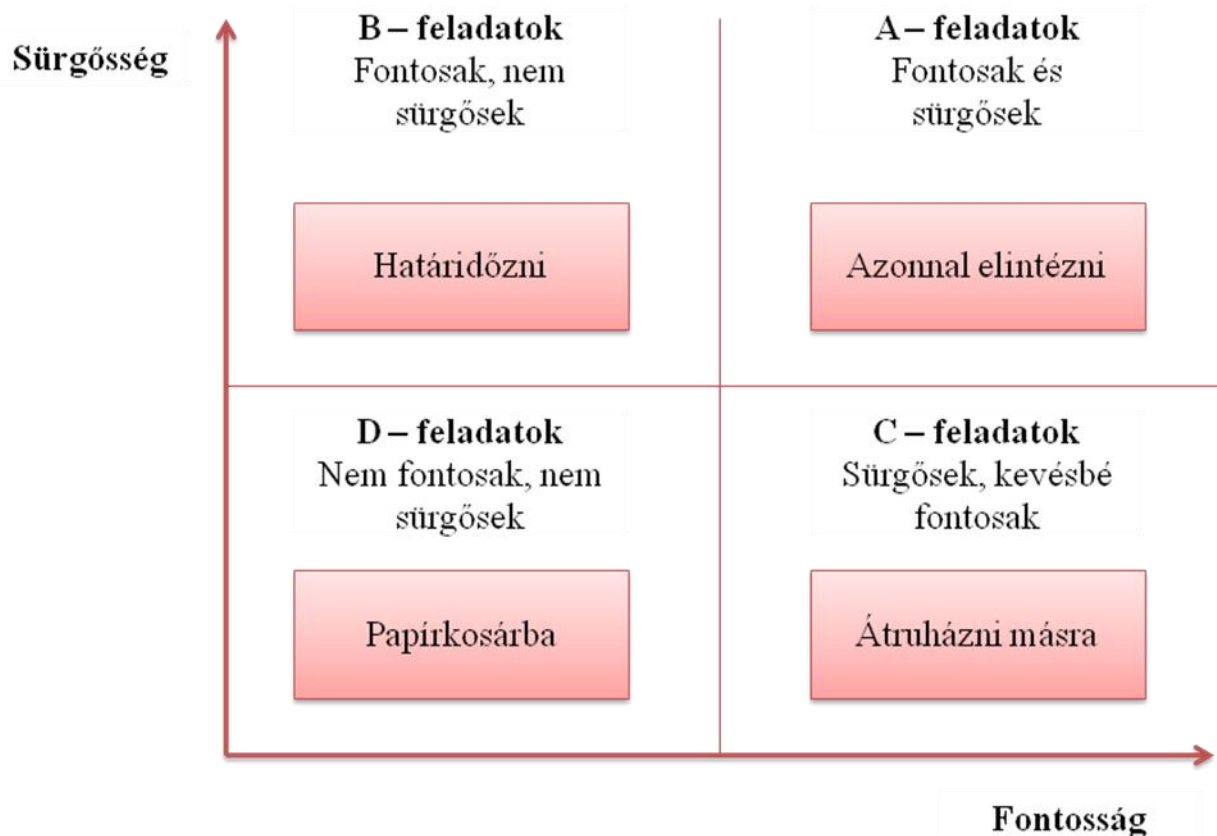
A szakirodalom számos esetben szembesíti azzal az embert, hogy az élet jobbra tételéhez elengedhetetlen a pozitív gondolkodásmód. Az önmenedzseléshez hozzá tartozik ez is, ugyanis ez segíti elő az egyének számára, hogy kellő mennyiségű önbizalommal rendelkezzenek. Nagyon fontos hogy higgyünk önmagunkban, hiszen e nélkül nem lehetünk boldogok és sikeresek.

A cselekedetet nagymértékben befolyásolják a gondolatok, hiszen ezek hatnak ki rá leginkább. Amire az ember képesnek tartja magát azt meg is tudja valósítani, ezáltal könnyen elérhetővé válnak a kitűzött célok. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a problémákról nem kell tudomást venni csupán mindenben meg kell látni a tanulságot és nyitottan kell fogadni a környezetből érkező új dolgokat.

Az emberi akaratnak hatalmas ereje van, egyetlen egy pontra koncentrált energia. Akarattal és kitartással a lehetetlennek tűnő célok is elérhetővé válnak. A célok elérése érdekében azonban nem szabad keresztül gázolni mindenben és mindenkin. Fontos hogy a szavaknak ereje van, tehát ami kimondásra kerül, annak legyen tartalma is. Ezeknek ugyanis következményei lehetnek, amit mások könnyen felhasználhatnak az egyén ellen, és az imázs rontást eredményezhet. Azonban ahhoz hogy pozitív gondolkodás kialakuljon, és ez hasznosíthatóvá váljon elengedhetetlen, hogy tisztázzuk önmagunkra számára kik vagyunk, mik a céljaink és azok merre tartanak. [5.]

## 5.3 Időgazdálkodás

Az önmenedzselés nélkülözhetetlen velejárója a megfelelő időbeosztás kialakítása, ugyanis a jó időbeosztás következménye az eredményes munka. Ahogy a mondás is tartja az idő pénz. Az emberek idejük jelentős részében kialakult szokások, rutinok szerint élik az életüket. Megszokták, hogy milyen elvek szerint rangsorolják a teendőiket. Sok esetben észre sem veszik, hogy egyes feladatok elvégzésre sokkal több időt fordítottak, mint amennyit az valójában igényelt volna. Ezt legkönnyebben úgy tudják elkerülni, ha tevékenységnaplót vezetnek. Az idő megtervezése nem egyenlő az időgazdálkodással, hiszen ez csak akkor kerül előtérbe, ha már van mit és van hova megtervezni. Ennek két fázisát különíthetjük el, amelyből az első a tervezés, a második az ütemezés feladatait foglalja magában. A tervezés során dől el, hogy az adott időben mi lesz a feladat. Az ütemezés pedig már arról szól, hogy ezek a feladatok mikor, milyen sorrendben kerülnek elvégzésre. A teendőket sürgősség és nem fontosság alapján állítjuk rangsorba. A fontos dolgokhoz olyan tényezők tartoznak, amelyek céljaink elérésében döntő szerepet játszanak, a sürgősek pedig határidővel rendelkeznek, ezért kerülnek előtérbe. E két kritériumot különítette el Dwight D. Eisenhower tábornok és alkotott meg egy egyszerű, de kiváló döntési elvet (5. ábra). [7.]



5. ábra: Eisenhower elv  
(Forrás: [9.]

Nem állíthatjuk azt, hogy minden sürgős, csupán a szervezésen múlik az egész. A fontos és sürgős dolgok nem zárják ki egymást ez az ábrán is látható, de nem is tartoznak össze egyértelműen. A legfontosabb az A feladatok elvégzése, mert azok fontosak és sürgősek is egyben ezáltal előtérbe kerülnek. Majd a C feladatok következnek mivel ezek sürgősek, határidővel rendelkeznek. Ezek kevésbé fontosak így akár másokat is megbízhatunk az elvégzésükkel. Azok, amik a B kategóriába tartoznak számunkra fontosak, de nincs határidejük ebből kifolyólag az emberek nagy része hajlamos ezeket előtérbe helyezni a többivel szemben. Végül a D csoportba tartozó feladatok maradnak ugyanis ezek se nem fontosak, se nem sürgősek. Ide tartozhatnak a mindennapok kis apró dolgai, ami bármikor elvégezhető. Az Eisenhower-elv hatalmas segítség abban, hogy jól és hasznosan osszák be az emberek az idejüket. [9.]

## 6. AZ ÖNMENEDZSELÉS HIÁNYA ÉS ENNEK OKAI

Előfordulhat, hogy valaki nem alkalmazza az önmenedzselést vagy csak nagyon gyengén. Egyik oka a szocializálódásunk. A generációs különbségek miatt nem mindenki egyformán viszonyul ehhez a témához, nem ugyanolyan a tájékozottságunk. Az idősebb korosztály, aki abban a szemléletben nőtt fel, hogy az a helyes, ha szerények és alázatosak egyértelműen nem fogja akkora lelkesedéssel alkalmazni az önmenedzselést a gyakorlatban, mint a fiatalabbak, aki ebben a szemléletben nőtt fel. Bennük nincs, akkora sikerorientáltság mivel alapvetően úgy vannak vele, hogy nap, mint nap ledolgozzák az x munkaórájukat megszokott módon, így kevésbé motiválja őket az előrelépés, a karrierépítés. A többi motiváló tényező náluk is fennállhat, hiszen alapvetően ugye rájuk is igaz a Maslow piramis. Ellentétben mondjuk egy pályakezdő fiatalal, aki friss végzettséggel bekerül a munkaerő piacra, és próbál karriert építeni. Sokkal erősebben mutatkozik nála a sikerorientáltság, erősebb a motivációs tényező.

Az önmenedzselés mértéke függ attól is, hogy milyen hivatást választunk. Beleeshetünk abba a hibába, hogy túl sok energiát fordítunk arra, hogy a munkáltatónkat menedzseljük magunk helyett.

Vagy épp ha az értékesítő piacon dolgozunk, akkor akár egy terméket is előtérbe helyezhetünk. Pedig saját magunk menedzselése is ugyanolyan fontos, ha nem fontosabb. Meg kell találnunk az összhangot. Az is előfordulhat, hogy valaki állása kevésbé követeli meg az önmenedzsmentet, így elhanyagolja ebből kifolyólag. De erre is nagyon oda kell figyelni, hogy ez ne fordulhasson elő.

Az sem elhanyagolható tényező hogy más-más személyiségtípusú emberek vagyunk. A Success Insights rendszer személyiségük és képességeink feltáráásával lehetőséget ad arra, hogy képességeink optimalizálásával professzionálisak lehessünk. Alapja, hogy bizonyos viselkedési stílusok szerint csoportosíthatóak az emberek. Egyesek hasonlóan viselkednek, és viselkedésük egyértelműen megkülönbözteti őket másoktól. Az emberi viselkedés egyértelmű jelek alapján csoportosítható. Minél többet tudunk valaki temperamentumáról, motivációjáról, félelméről, kommunikációs stílusáról, kétségeiről és aggodalmairól annál inkább meg tudunk felelni az elvárásainak, sőt meglepetést tudunk neki okozni. A Success Insights rendszer négy alapsortot különböztet meg. C. G. Jung, William Marston, Jolande Jacobi kutatásain és megállapításain, valamint Mayers/Briggs típusbesoroláson alapuló módszere alapján jött létre ez a modell. A SuccessInsights rendszer a könnyebb alkalmazhatóság érdekében egy-egy szint rendelt az egyes típusokhoz.

- ❖ Piros: A cselekvő
- ❖ Sárga: A kifejező
- ❖ Zöld: A kapcsolatépítő
- ❖ Kék: Az elemző

E rendszerrel meghatározhatjuk, melyik személyiségtípusba tartozunk. Általában mindenkiben több típus jegyei is fellelhetőek egyszerre. Ezáltal felismerhetjük személyiségbeli erősségeinket és gyengeségeinket. Eme tudást felhasználhatjuk arra, hogy szembesüljünk, vele milyennek látnak bennünket mások. Ezáltal növekszik az önbizalmunk, és a hitelességünk is. Hamarabb felismerjük, hogy beszélgető partnerünk melyik színcsoportba tartozik, ebből kifolyólag hogy mit szeret, mit nem, hogyan reagál a stresszre. Ez nagy előny lehet például egy állásinterjún vagy akár a munkatársainkkal való kapcsolat kialakításában.

Az alábbiakban bemutatom, mik jellemzik az egyes személyiségtípusokat.

A piros személyiségek: megbízhatóak, célorientáltak, kitaróak, teljesítmény orientáltak, pontosak, könnyen konfrontálódnak, vezér egyéniségek, csak a lényegre figyelnek, jó megfigyelők, lobbánékony.

A sárga személyiségek: igényli a figyelmet, könnyen teremt kapcsolatot, szívesen kezdeményez beszélgetést, kíváncsi, nem szeret a száraz tényeket, sokat beszélnek, vidámak, őszinték, érzelmeik uralják őket.

A kék személyiségek: alaposak, meg akarják érteni a dolgok működését, amibe bele kezdenek, azt be is fejezik, figyelnek a részletekre, befelé fordulóak, nehezen nyitnak mások felé, töprengőek, önfeláldozóak, precízek.

A zöld személyiségek: visszafogottak, higgadtak, tárgyilagosak, figyelmetlenek, halk szavúak, kiegyensúlyozottak, megértőek, megbízhatóak, nyugodtak, elfogadóak

Az egyes típusokra van néhány nagyon jellemző foglalkozás.

*Piros:* igazgatók, felső vezetők olyan emberek jellemzően, akik vezető beosztásban dolgoznak, másokat irányítanak.

*Sárga:* festők, művészek, életművészek olyan foglalkozási körök ahol a sárga személyiséget kibontakoztathatják kreativitásukat.

*Zöld:* óvónő, ápoló, tűzoltó főleg olyan munkák, amiben a zöld emberek kamatoztatni tudják az érzelmeiket és segítőkészségüket. Ahol fontos, hogy empatikusak legyenek és tudnak másokon segíteni.

*Kék:* matematikusok, fizikusok, mérnökök tehát ahol a pontosság és a precizitás mérvadó.

Persze nem törvényszerű, hogy csak ezeket az állásokat tölthetik be, csak jellemzően itt fordulnak elő. A személyiség mellett meghatározó a hozzáállásunk és a gondolkodás módunk is. [8.]

## 7. ÖSSZEGZÉS

A kiélezett munkaerő piaci versenyhelyzet számos, a munkavállalókkal kapcsolatos fogalom felértékelődését vonja maga után. Az önismeret és önmenedzselés fogalmának szintén fontos szerepet tulajdonítanak mind a vállalatok, mind pedig a munkavállalók. Ahhoz, hogy egy alkalmazott a már meglévő pozícióját megtarthassa, illetve egy pályakezdő el tudjon helyezkedni szükségük van arra, hogy a megfelelőképpen el tudják adni magukat a munka világában. Ehhez viszont a megfelelő önmenedzselési technikákra van szükségük. Ahhoz, hogy ezeket a megfelelőképpen el tudják sajátítani és alkalmazni először szükség van az önismeretre. Ugyanis minden önmenedzselési technika akkor lesz a leghatékonyabb, hogyha személyre szabottan alkalmazzák őket. Emellett az egyes technikák hatékonyságának növelése érdekében mindegyik alkalmazása esetén egy meghatározott lépéssorozatot szükséges követni. Amennyiben mindezeket ismeri az egyén hatékony és eredményes önmenedzselést valósíthat meg.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1.] Budavári-Takács Ildikó (2011): Karriertervezés. Szent István Egyetem.
- [2.] ektf(2014):  
[http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow\\_motivcis\\_piramisa.html](http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow_motivcis_piramisa.html) 2014.03.12., 10:35
- [3.] felnott (2014) : <http://felnott.hu/html/index.php-mainid-413.htm> 2014.05.04., 19:16
- [4.] Gyimesi L. (2008) : Menedzselés, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Budapest
- [5.] Langer K. (2008) : Karriertervezés- Személyiségmarketing, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő (ISBN 978-963-269-043-8)
- [6.] Önmenedzselési készségek:  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LTtF5Ocy7FMJ:www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/trainer/hu/ProSkills\\_Selfmanagement\\_skills\\_HU\\_%25D6nmenedzsel%25E9si\\_k%25E9szs%25E9gek\\_prezent%25E1ci%25F3.ppt+%&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LTtF5Ocy7FMJ:www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/trainer/hu/ProSkills_Selfmanagement_skills_HU_%25D6nmenedzsel%25E9si_k%25E9szs%25E9gek_prezent%25E1ci%25F3.ppt+%&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu) Letöltés időpontja: 2015.02.18. 10:41
- [7.] Purkiss J.- Roytson-Lee D. (2010) : Énmárka: Tedd magad eladhatóvá, HVG Nemzeti Tankönyv kiadó Zrt., Budapest (ISBN 978-963-304-006-3)
- [8.] Scheelen F. M. (2005) : Ismerjük meg önmagukat, ismerjük meg ügyfeleinket, A Succes Insight módszer az értékesítő kompetenciák fejlesztésére, HVG Tankönyv kiadó Zrt., Budapest (ISBN 963 7525 653)
- [9.] Szabóné Fenyvesi É. (2007) : Önmenedzselés, Modern Üzleti Tudományok Főiskolája, Tatabánya (ISBN 978-963-8445-29-2)