

Člověk v moderním světě

Inspirace ze světových univerzit

Přední univerzity se stále více odklánějí od jednostranného důrazu na výkon a úspěch. Do centra pozornosti se dostává schopnost člověka dobře žít a prospívat...

Co říká věda?

Učíme se každý den. Ale učíme se opravdu? Moderní svět se mění rychleji než kdykoli dříve. Jak se v něm zorientovat a držet krok? Nebo dokonce – jak jej utvářet? ...

Rozhovor měsíce

Co může sport naučit manažery o leadershipu? A jak dobrý leader promění skupinu jednotlivců ve fungující tým? O tom jsme si povídali s Milanem Šumným, obchodním ředitelem Autosalonu Klokočka a hostem prvního setkání CERPAMA Talks.

Kniha měsíce

Když se řekne networking, mnoho lidí si představí sbírání vizitek nebo účelové navazování kontaktů. Kniha Nikdy nejez sám ukazuje, že skutečný networking je něco úplně jiného ...



CERPAMA Talks s Milanem Šumným
3. 11. v 17 hod. v Atriu CEVRO Univerzity,
Jungmannova 28/17, Praha 1 – Nové Město



CO ŘÍKÁ VĚDA?

Nestačí jen získávat nové informace – potřebujeme se z nich umět poučit. Přesto každý přistupujeme k učení trochu jinak. Někdo se vrhá do nových situací po hlavě, jiný nejprve pozoruje, přemýšlí nebo hledá obecnější souvislosti.

Psycholog David Kolb popsal učení jako cyklus čtyř navazujících fází. Každá z nich je důležitá. Skutečné učení totiž nezačíná ani nekončí samotnou zkušeností.

Představme si team leadera Tomáše, který má poprvé vést poradu svého týmu.

• Zkušenost

Tomáš jednání připraví, vede diskusi a snaží se dojít se svým týmem ke společnému řešení. Některé části schůzky proběhnou výborně, jinde se diskuse zbytečně protahuje a několik účastníků se téměř nezapojí. Právě tady vzniká první krok učení – skutečný prožitek.

• Reflexe zkušenosti

Po skončení jednání si Tomáš položí několik jednoduchých otázek: Co se povedlo? Kdy jsem ztratil pozornost skupiny? Jak reagovali ostatní? Co bych dnes udělal jinak? Zkušenost se díky zastavení a zamyšlení mění v cennou zpětnou vazbu.

• Zobecnění poznatků

Z jednotlivých postřehů začne vytvářet obecnější závěry. Dochází například k tomu, že jasně stanovený cíl na začátku porady šetří čas, otevřené otázky více zapojují účastníky a pravidelné shrnutí pomáhá udržet diskusi správným směrem. Z jednotlivé zkušenosti se stává obecně použitelný princip.

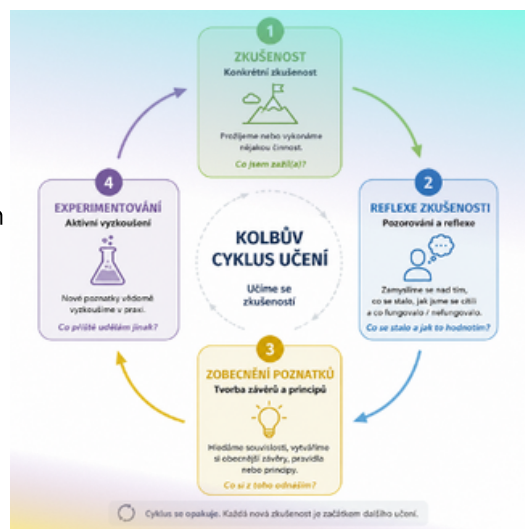
• Experimentování

Na dalším jednání už Tomáš své nové poznatky vědomě využije. Lépe strukturuje program, častěji zapojuje ostatní otázkami a průběžně shrnuje dosažené závěry. Získává novou zkušenost – a celý cyklus učení začíná znovu.

Právě v tom spočívá síla Kolbova modelu. Nestačí jen něco zažít. Stejně důležité je zastavit se, přemýšlet, pojmenovat si, co jsme se naučili, a nové poznatky znovu ověřit v praxi. Hříchem naší doby je spěch, proto je dobré investovat čas do zastavení a vyhodnocení předchozí akce.

V moderním světě, který od nás vyžaduje neustálou adaptaci, je tato schopnost jednou z nejdůležitějších kompetencí. Nejúspěšnější totiž nebývá ten, kdo nasbírá nejvíce zkušeností, ale ten, kdo je dokáže proměnit v porozumění – a porozumění následně ve své lepší jednání.

Každá zkušenost nás může něco naučit. Rozhodující ale není to, co jsme zažili. Rozhodující je, co jsme si z toho odnesli a co příště uděláme jinak. Právě v tom se zkušenost mění v moudrost.





INSPIRACE ZE SVĚTOVÝCH UNIVERZIT

Moderní člověk potřebuje:

- zvládat technologie, aniž by jim odevzdal vlastní myšlení,
- chránit svou pozornost a duševní zdraví,
- vytvářet skutečné vztahy,
- vnímat smysl své práce a života,
- umět odpočívat a regenerovat,
- rozvíjet empatii, charakter a odpovědnost,
- cítit, že někam patří.

John F. Helliwell, emeritní profesor ekonomie na Univerzitě Britské Kolumbie a zakládající redaktor Zprávy o světovém štěstí, řekl: „*Pokud jde o štěstí, budování toho, co je v životě dobré, je důležitější než hledání a opravování toho, co je špatné. Obojí je třeba dělat, a to nyní více než kdy jindy.*“

Co kdyby největším kapitálem firmy nebyly technologie, peníze ani dokonale nastavené procesy, ale to, jak se v ní lidé cítí?

Výzkumníci z Oxfordské a Harvardovy univerzity analyzovali téměř milion zaměstnaneckých hodnocení z 1 782 amerických společností. Zjistili, že firmy, v nichž lidé pociťují více spokojenosti, štěstí a smyslu své práce, dosahují také vyšší ziskovosti, tržní hodnoty a lepších výsledků na akciovém trhu.

Studie sice zatím neprokazuje, zda spokojenější lidé vytvářejí úspěšnější firmy, nebo zda úspěšnější firmy dokážou vytvářet spokojenější zaměstnance. Přináší však podnět k zamyšlení: Wellbeing zaměstnanců není jen příjemným benefitem. Možná je jednou z nejdůležitějších investic do budoucnosti celé organizace.

Zdroj: De Neve, J. -E., Kaats, M. & Ward, G. (2024). Workplace Wellbeing and Firm Performance. University of Oxford Wellbeing Research Centre, Working Paper 2304. Výsledky představují statistické souvislosti, nikoli důkaz příčinného vztahu.

Umělá inteligence nám může pomoci vyhledávat informace, analyzovat data, učit se nebo pracovat rychleji. Může nám ale nahradit člověka?

Profesor Tyler VanderWeele z Harvardovy univerzity upozorňuje, že krátkodobá úleva od osamělosti, kterou nabízejí vztahoví chatboti, může mít v dlouhodobém horizontu přesně opačný účinek. Může oslabovat naši motivaci vytvářet skutečné vztahy, učit se vzájemnému porozumění a přijímat i nedokonalost druhých. Harvard proto navrhuje hodnotit umělou inteligenci nejen podle toho, co dokáže, ale také podle toho, jak ovlivňuje šest oblastí lidského prospívání: naše štěstí, zdraví, vztahy, charakter, smysl života a finanční stabilitu. Technologie by měla naše lidské schopnosti rozvíjet, ne je nahrazovat. Nemůžeme totiž umělé inteligenci odevzdat vlastní myšlení, vztahy, radost ani hledání smyslu a současně očekávat, že budeme jako lidé skutečně prospívat. Možná tedy nestojíme jen před otázkou, co všechno za nás AI jednou dokáže. Mnohem důležitější bude rozhodnout, co bychom jí nikdy přenechat neměli.

Zdroj: VanderWeele, T. J. & Teubner, J. D. (2026). Flourishing Considerations for AI. Information, 17(1), 88; Human Flourishing Program, Harvard University.



ROZHOVOR MĚSÍCE

Leadership není sólová disciplína

Sport a byznys mají společného možná víc, než se na první pohled zdá. Výkon, disciplínu, tlak na výsledek, vítězství i prohry. A především lidi. O tom, co může svět sportu naučit manažery o vedení lidí, jsme si povídali s **Milanem Šumným**, obchodním ředitelem Autosalonu Klokočka a hostem prvního setkání CERPAMA Talks.

1. Ve sportu můžete mít tým plný skvělých jednotlivců, a přesto nevyhrávat. Platí podle vás totéž v byznysu? Co rozhoduje o tom, že se ze skupiny lidí skutečně stane fungující tým?

Určení správného cíle a jasné vysvětlení. Dále chemie, dobrý leadership. Jednotlivec nikdy neudělá takový výsledek jako skvěle fungující tým.

2. Sportovec potřebuje trenéra, ale v rozhodující chvíli musí výkon podat sám. Kde je podle vás hranice mezi tím lidi vést, motivovat a podporovat – a kdy jim naopak musí dobrý leader přestat pomáhat a nechat je převzít odpovědnost?

Správný leader ukazuje směr a lidi by měl inspirovat. Motivace musí být v každém z nás. Mít silné PROČ!

3. Ve sportu se o výsledku rozhoduje i tím, jak člověk zvládne prohru. Co vás sport naučil o neúspěchu – a co děláte jako leader, když se něco nepovede vám nebo vašemu týmu?

Prohra je nedílnou součástí vývoje. Z vrcholu na vrchol vždy vede cesta skrze údolí.

A závěrem...

60 SEKUND S MILANEM ŠUMNÝM

Jedna vlastnost, kterou byste si raději vybral do týmu: talent, disciplína, nebo charakter? A proč?

Určím pořadí: disciplína, charakter, talent. A dodal bych sebereflexe. U člena týmu bych se obešel bez talentu. Důležité je chtít...





KNIHA MĚSÍCE

Networking nezačíná po promoci ani při hledání zaměstnání. Začíná už na vysoké škole. Každý spolužák, vyučující nebo člověk, kterého dnes poznáte, může být za několik let vaším kolegou, klientem nebo obchodním partnerem.

Keith Ferrazzi: Nikdy nejez sám – jak budovat a rozvíjet pracovní vztahy.

Když se řekne networking, mnoho lidí si představí sbírání vizitek nebo účelové navazování kontaktů.

Kniha Nikdy nejez sám ukazuje, že skutečný networking je něco úplně jiného – je to umění vytvářet vztahy založené na důvěře, ochotě pomáhat a vzájemné podpoře.

Proč je to důležité? Protože dobré vztahy otevírají dveře. Přinášejí doporučení, nové informace, inspiraci, podporu i energii. Pomáhají nastartovat kariéru, rozvíjet podnikání, zvyšují osobní vliv a často rozhodnou o tom, jaké příležitosti v životě dostaneme.

Ferrazzi připomíná myšlenku, která stojí za úvahou: Nestačí odvádět kvalitní práci. Stejně důležité je, aby o ní lidé věděli. Každý z nás si proto buduje svou osobní značku – svou profesní identitu. Ne tím, co o sobě říkáme, ale tím, jak jednáme, spolupracujeme a jakou důvěru v nás mají ostatní.

Nejsilnější poselství knihy je ale překvapivě jednoduché.

Skutečný networking nezačíná otázkou „Co z toho budu mít?“, ale otázkou „Jak mohu být užitečný druhým?“ Právě lidé, kteří nejprve dávají a teprve potom očekávají, budují vztahy, které vydrží. Kniha nabízí desítky praktických doporučení, jak navazovat nové kontakty, pečovat o ty stávající a budovat síť lidí, kteří si navzájem pomáhají růst – profesně i lidsky.

V moderním světě plném technologií a sociálních sítí je možná právě tohle jedna z nejcennějších dovedností. Protože technologie lidi propojují, ale důvěra je spojuje.

! 3 myšlenky, které stojí za přečtení !

- BUDUJ VZTAHY DŘÍVE, NEŽ JE BUDEŠ POTŘEBOVAT. DOBRÉ KONTAKTY NEVZNIKAJÍ PŘES NOC.
- TVŮJ ÚSPĚCH ZÁVISÍ NEJEN NA KVALITĚ TVÉ PRÁCE, ALE TAKÉ NA TOM, KDO O NÍ VÍ A JAKOU DŮVĚRU VZBUZUJEŠ.
- NETWORKING NENÍ O TOM, KOLIK LIDÍ ZNÁŠ. JE O TOM, KOLIK LIDÍ VÍ, ŽE SE NA TEBE MOHOU SPOLEHNOUT.



Zkuste tento týden oslovit jednoho člověka, se kterým jste dlouho nemluvili. Ne proto, že něco potřebujete, ale proto, že vás zajímá, jak se mu daří. Možná zjistíte, že právě tak začínají ty nejhodnotnější příležitosti.

- **Pro pedagogy:**

Položte studentům jednu otázku, na kterou neexistuje jediná správná odpověď – a dejte jim prostor své názory obhájit.

- **Pro studenty:**

Každý den si dopřejte 30 minut nerušeného soustředění a jeden rozhovor, při kterém odložíte telefon.



Otázka příštího čísla:
Co vám pomáhá zvládat tlak?



CERPAMA pomáhá porozumět sobě, druhým i světu,
který se mění rychleji než kdy dříve.