

# Osobowość menedżera,

## czyli jaki powinien być profesjonalny menedżer spa & wellness

### cz. I

Ryzyka nie można do końca przewidzieć i opisać, nawet gdybyśmy zastosowali najbardziej wyszukane systemy informatyczne. Presja realiów rynkowych przewiduje, że działaniu współczesnych menedżerów towarzyszy stan permanentnie podwyższonego poziomu stresu.

**B**adania wskazują, że menedżerowie o silnej, integralnej osobowości są bardziej odporni na stres od osób niezintegrowanych osobowościowo, czyli inaczej mówiąc niepewnych siebie. Profesjonalnych menedżerów odpornych na stres, czyli działających skutecznie nawet przy bardzo wysokim jego poziomie (w odczuciu innych), charakteryzuje:

- optymizm;
- stały rozwój i aktywność;
- odpowiedzialność za skutki własnych decyzji;
- bycie na „właściwym miejscu” w życiu.

- Menedżerowie pewni siebie
- postrzegani są jako osoby integralne
- – spójne w myśleniu, słowach, czynach
- i emocjach.

Są czytelni dla innych, ich zachowania są przewidywalne i zrównowa-

żone. To oni potrafią zaakceptować oczywisty fakt zależności od innych, uruchomić potencjał ludzi, którym przewodzą. Sami budują swój autorytet nieustannie monitorując własną osobowość, oraz w oparciu o szacu-

nek dla innych i ustawiczne uczenie się, również na swoich błędach.

Profesjonalni menedżerowie „przeżywają” problemy razem z ludźmi, którymi kierują, a nie „wyzywają się” na nich z powodu nierozwiązanych

problemów z samym sobą. Sprawą wielkiej wagi dla każdej osoby na stanowisku kierowniczym jest stworzenie dla siebie przestrzeni wewnętrznej ciszy, harmonii i wglądu w siebie, aby móc tworzyć i realizować nowatorskie pomysły i strategie.

#### Adekwatna pewność siebie

Często słyszymy, czy mówimy o kimś, a nawet zazdrościmy, że jest pewny siebie. Dla wielu osób to określenie kojarzy się z przebojowością, aktywnością, karierą, a nawet agresywnością, czy „przepychaniem się łokciami” i zapewnianiem sobie „pleców”. Ten sposób postrzegania pewności siebie cechuje ludzi, którzy znają siebie, akceptują swoje zalety, ale i wady. Wyznaczają sobie cele, które są w stanie osiągnąć dzięki swoim mocnym stronom. Nie budują karier i swojego życia na słabych fundamentach. Ważni są dla nich inni ludzie – wymieniają się z nimi wsparciem.

Wgląd w siebie (samoświadomość) można zwiększyć poprzez



poznanie mocnych i słabych stron własnego charakteru, zdolności, umiejętności i wiedzy. Jeżeli nie możemy czegoś zmienić lub zneutralizować, to jedynym sensownym wyjściem jest to coś zaakceptować, w myśl zasady: „jak się nie ma co się lubi, to się lubi, co się ma”, a nie walczyć z wiatrakami.

Samoświadomość w sposób naturalny prowadzi do samoakceptacji, czyli szacunku dla samego siebie, lub przynajmniej nielekceważenia własnej osoby (postawa asertywna).

- Samoakceptacja
- wiąże się
- z pewnością siebie
- i dużą zdolnością
- przystosowawczą
- do różnych ludzi,
- zespołów i grup.

Tylko człowiek pewny siebie może autentycznie być z ludźmi i akceptować ich odrębność, nie oczekując z ich strony tylko dobra lub tylko zła. Może koncentrować się na treści kontaktów z nimi, a nie tylko na własnym „ego”, urazach i fantazjach na swój temat.

Menedżer akceptujący siebie prezentuje następujące zachowania:

- wyznaje pewne wartości i zasady, i gotów jest ich bronić nawet wbrew odmiennej opinii grupy. Czuje się jednak na tyle pewnie, że potrafi zmienić zdanie pod wpływem nowych doświadczeń;
- postępuje według własnego rozeznania, a nie pod dyktando i scenariusze napisane dla niego przez inne osoby;
- najczęściej zaangażowania wkłada w rozwiązywanie problemów „tu i teraz”;
- wierzy, że potrafi dać sobie radę nawet w bardzo trudnych sytuacjach (ma zaufanie do siebie);

- czuje się równy innym jako człowiek – ani lepszy, ani gorszy, niezależnie od różnic w pochodzeniu społecznym, pozycji materialnej, wykształceniu czy wyglądzie;

- przyjmuje za naturalne, że dla innych jest interesujący i wartościowy, a przynajmniej dla tych, których towarzystwo sobie wybiera;

- potrafi przyjąć pochwały bez pozorów fałszywej skromności i poczucia winy;

- opiera się próbom zdominowania go;

- jest otwarty wobec życia i ludzi, nie ukrywa emocji i pragnień, cieszy się pracą, zabawą, twórczym wyrażaniem siebie, ludzkim towarzystwem i próżnowaniem;

- jest wrażliwy na potrzeby innych ludzi, na panujące zwyczaje, a zwłaszcza wie, że nie można być szczęśliwym kosztem innych.

Menedżerowie z pozytywnym poczuciem własnej wartości nie są uzależnieni od ciągłych wzmocnień pozytywnych ze strony innych, gdyż nauczyli się, jak być dla siebie swoimi najlepszymi przyjaciółmi i największymi propagatorami. Nie załamują się pod wpływem krytyki i nie czują się zniszczeni, gdy ktoś ich odrzuci. Łatwo im być optymistami – w większości przypadków dostają to, czego chcą. w ich przypadku działa samosprawdzająca się przepowiednia pozytywna. Otwierają się na innych ludzi, lubią ich i przez to wraca do nich to samo, a to stale potwierdza pozytywne nastawienie do innych i ciągle trwającą otwartość.

Optymiści:

- przyjmują życie, takim, jakim jest;
- rzadko są zdziwieni faktem występowania trudności;
- są gotowi iść na kompromis;

REKLAMA

100x280 mm

- wierzą, że sami decydują o własnej przyszłości;
- potrafią „zacząć wszystko od początku”;
- nie dopuszczają do siebie „czarnych myśli”;
- potrafią być wdzięczni innym za coś;
- są twórczy i aktywni;
- wnoszą przyjaźń i miłość w otaczający świat.

Inaczej funkcjonują menedżerowie o niskiej samoświadomości i samoakceptacji, a w związku z tym i niskiej pewności siebie.

- W przypadku osób z niską samooceną działa samosprawdzająca się przepowiednia negatywna.

Są smutni, znerwicowani, wpatrzeni w swoje „ego”, brak im otwartości i zaufania do ludzi. Prezentując się w ten sposób, są przez innych odrzucani, co potwierdza ich postawę, że inni ludzie są źli, należy ich więc unikać, nie ufać im – koło się zamyka.

Menedżerowie o niskim poczuciu własnej wartości, robią wrażenie jakby łatwo ich było omamić sukcesem i pieniędzmi. Są mniej aktywni, ulegają naciskom lub izolują się, są mniej lubiani. Są nadmiernie wrażliwi na krytykę, skoncentrowani na sobie. Poczucie własnej wartości, to również wynik oceny siebie w porównaniu z innymi ludźmi.

Dokonując tych porównań:

- uważaj kogo wybierasz jako swój model (najgorsze to połączenie kilku ideałów w jeden);
- zainteresuj się, ile pracy i czasu, a może i pieniędzy, kosztuje bycie kimś znaczącym, a nie tylko



tym, co ta osoba ma i znaczy (może nie warto?);

- miej świadomość ukrytych kosztów sukcesów, które odnoszą inni menedżerowie;
- uświadom sobie, w jakim stopniu w swoim życiu realizujesz scenariusze napisane przez innych ludzi.

#### Typologia temperamentów

Nie ma dwóch takich samych menedżerów. Przychodzimy na świat z wrodzonymi cechami temperamentu. To temperament decyduje o naszym prawdziwym „JA”. Grecki lekarz Hipokrates już 2400 lat temu podzielił ludzi na cztery typy temperamentalne:

- sangwinik – optymistyczny, radosny;
- melancholik – pogrążony w myślach, wierny i wytrwały;
- choleryk – impulsywny i drażliwy;
- flegmatyk – powolny, niezawodny.

Żaden z menedżerów nie reprezentuje w całości jednego z wymienionych typów, ale raczej ich kombinacje.

Określenie rodzaju temperamentu może pomóc w zrozumieniu siebie i innych ludzi. Najbardziej naturalne są połączenia typów osobowości: sangwinik-choleryk oraz flegmatyk-melancholik. Połączenia uzupełniające, to: sangwinik-flegmatyk oraz choleryk-melancholik. Przeciwności to: sangwinik-melancholik i flegmatyk-choleryk.

Kiedy w jednym menedżerze zderzą się przeciwieństwa temperamentalne, prowadzi to do powstania konfliktów wewnętrznych i związanych z nimi problemów emocjonalnych. Człowiek taki ma dwie twarze – jedną z nich jest wyczołowana maska. Maskowanie uczymy się już w dzieciństwie, kiedy nie możemy sprostać oczekiwaniom, ani nie mając wpływu na zmianę trudnych sytuacji, stosujemy zachowania, które pomagają przetrwać.

Na przykład towarzyski sangwinik, chcąc zaśluzić na pochwałę przełożonych, nałoży maskę poważnego, odpowiedzialnego melancholika lub odwrotnie: melancholik za wszelką cenę będzie udawał sangwinika.

Te przeciwstawne postawy przejawiają się także w przeciwstaw-

nych emocjonalnych skłonnościach i dochodzą do głosu np. w konflikcie wewnętrznym „pracować, czy nie pracować?”. Spokojny flegmatyk woli odpoczywać, a energiczny choleryk czuje się winny, nie pracując. Problem ten zwykle rozwiązuje się sam – poprzez podział życia na dwie części – harówka w pracy, odpoczynek w domu. Menedżerowie nie zintegrowani temperamentalnie postrzegani są jako osoby zafalszowane, nieczytelne. Trudno z takimi menedżerami współpracować, a jeszcze trudniej ich szanować.

c.d.n.

podyskutuj o tym w serwisie fitness.wp.pl w WP.PL



Katarzyna Świtalska

Trener i konsultant zarządzania. Psycholog, wiedzę i doświadczenie zdobywała na Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu.