

M O R A V S K Á V Y S O K Á Š K O L A O L O M O U C
Ústav společenských věd

Pavína Škrabálková

ŽIVOTNÍ STYL VRCHOLOVÝCH MANAŽERŮ
THE LIFESTYLE OF TOP MANAGERS

Bakalářská práce

Vedoucí práce: doc. PhDr. Kateřina Ivanová, Ph. D.

Olomouc 2009

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

Ve Vrbátkách dne 25.4.2009

.....

vlastnoruční podpis

Poděkování:

Především bych chtěla velmi poděkovat mé vedoucí bakalářské práce doc. PhDr. Kateřině Ivanové, Ph. D., za její pomoc, trpělivost a odborné rady. Rovněž velmi děkuji MUDr. Kateřině Žeravové za oponenturu a cenné informace.

OBSAH

OBSAH	4
ÚVOD	6
CÍL PRÁCE	7
1 ŽIVOTNÍ STYL	8
1.1 Vymezení pojmu	8
1.2 Obecný obsah kategorií životního stylu	10
1.3 Časové kategorie	12
2 ZÁKLADNÍ KATEGORIE ŽIVOTNÍHO STYLU	13
2.1 Kategorie VOLNÝ ČAS	13
2.2 Kategorie PRÁCE	13
2.2.1 Režim práce a odpočinku	14
2.3 Kategorie ŽIVOTOSPRÁVA	15
2.3.1 Spánek	15
2.3.2 Pitný režim	16
2.3.3 Strava	17
2.4 Kategorie POHYBOVÁ AKTIVITA	19
2.4.1 Centrální nervový systém	19
2.4.2 Metabolismus	19
2.4.3 Srdce a cévy	20
2.4.4 Svaly	20
2.5 Kategorie STRES	20
2.6 Kategorie RODINA	21
2.6.1 Bydlení	22
3 HISTORIE ŽIVOTNÍHO STYLU	23
3.1 Pravěk	23
3.2 Starověk	23
3.3 Středověk	23
3.4 Novověk	24
3.5 20. století	24
3.6 Současnost	25
4 MANAŽER	26
4.1 MANAŽER a životní styl	28
4.1.1 Manažer a VOLNÝ ČAS	28
4.1.2 Manažer a PRÁCE	29
4.1.2.1 Režim práce a odpočinku	29
4.1.3 Manažer a ŽIVOTOSPRÁVA	30
4.1.3.1 Spánek	34
4.1.3.2 Pitný režim	34
4.1.3.3 Strava	35
4.1.4 Manažer a POHYBOVÁ AKTIVITA	35
4.1.5 Manažer a STRES	35
4.1.6 Manažer a RODINA	38

4.1.6.1	Bydlení.....	40
4.2	MANAŽERKA - žena	40
5	PRAKTICKÁ ČÁST	44
5.1	Petr KELLNER (43)	44
5.2	Martin ROMAN (38)	45
5.3	Vlasta DOLANSKÁ (53).....	45
5.4	Alena LUDROVSKÁ (52).....	46
	ZÁVĚR	47
	ANOTACE	49
	LITERATURA A PRAMENY	50
	SEZNAM OBRÁZKŮ	55
	SEZNAM PŘÍLOH.....	56
	PŘÍLOHY	58

ÚVOD

Má práce Životní styl vrcholových manažerů se zabývá volným časem, pracovní náplní, životosprávou, pohybovou aktivitou, stresem a rodinným životem osob, které jsou pracovníčně velmi zaneprázdněné. Životní styl je souhrn pravidel, zvyklostí, návyků a potřeb, jenž nás provázejí životem a mají vliv na utváření životní úrovně, postojů a názorů. Toto se liší u každého člověka a zvláště pak u osob nadměrně pracovníčně vytížených, což jsou zejména pozice vrcholových manažerů. Tito lidé jsou často ohroženi workholismem, a proto je pro ně nezbytně nutné vymezit si ve svém denním harmonogramu čas na práci, spánek, odpočinek, zábavu, koníčky, rodinu a svého partnera. Pokud člověk dělá něco na úkor druhého, pak i sebeúspěšnější manažer končí v lepším případě u psychologa, v horším případě propadá alkoholismu, drogám a depresím. Velkou oporou pro takto časově zaneprázdněné lidi je stabilní fungující rodina, které však musí tento člověk umět dávat a nejenom od ní brát. Skloubení všech těchto činností může i velmi zaneprázdněným lidem přispívat k psychické vyrovnanosti a tzv. umění dobíjet svůj organismus novou energií, většinou opačnými zálibami, než je jejich pracovní náplň. Manažeři, kteří pracují duševně, by se měli odreagovávat manuální prací a naopak. Ve své práci srovnávám muže a ženy ve vrcholových manažerských funkcích, neboť náplň života, povinnosti, zájmy, společenské postavení a funkce v rodině jsou zcela odlišné a tudíž mají velký vliv na výkon profese manažera. Nepochybně lze konstatovat, že většina manažerských pozic je obsazena muži a ženy mají tudíž poněkud menší možnosti uplatnění na těchto pozicích, což vyplývá z podstaty funkce ženy a muže ve společnosti. Žena se musí umět vyrovnávat s předsudky, které ve společnosti převládají, jež ji staví do role matky, manželky a opatrovatelky, která má za úkol především stmelovat rodinu, udržovat rodinné zázemí a vychovávat děti. V současné době je v naší společnosti role ženy chápána zcela rovnoprávně a tudíž mají ženy stejné možnosti jako muži, ale stále přetrvává hlavně u žen pocit prvořadosti v mateřství. Pokud se žena po založení rodiny rozhodne budovat svoji pracovní kariéru, má v tomto směru těžší podmínky sebeuplatnění, pokud její protějšek (manžel) na sebe nepřevzme část zodpovědnosti za výchovu dětí, chod domácnosti a zabezpečení rodinného života.

CÍL PRÁCE

Cílem práce je posouzení životního stylu a srovnání způsobu života manažera muže a manažerky ženy. Zaměřuji se především na volný čas, práci, životosprávu, pohybovou aktivitu, stres a rodinu. V praktické části práce popisuji způsob života manažerů a manažerek, které jsem náhodně vybrala mezi úspěšnými manažery v České republice. Za tímto účelem jsem prostudovala celou řadu publikací zabývajících se tímto problémem, abych si utvořila reálnou představu o životním stylu manažerů.

1 ŽIVOTNÍ STYL

1.1 Vymezení pojmu

Životní styl je obsahově velice rozsáhlá oblast zahrnující i na první pohled navzájem málo související témata. Životní styl je běžně používaný výraz a jeho význam v běžném povědomí a reálné každodennosti se liší od pojetí používaného v oblasti vědeckého zkoumání. V běžném povědomí má řadu různých asociací, souvislostí a představ, váže se na módu a odívání, zdraví a pohyb, bydlení, volný čas, atd.

Životní styl je projevem lidské osobnosti a závisí na věku, vzdělání, zaměstnání, příjmu, příslušnosti k rase, pohlaví a na hodnotové orientaci člověka.

Nejobecnější vymezení životního stylu je, že životní styl je způsob, jakým lidé žijí – tedy jak bydlí, stravují se, vzdělávají se, chovají se v různých situacích, baví se, pracují, spotřebovávají, vzájemně komunikují, rozhodují se, cestují, vyznávají a dodržují určité hodnoty, starají se o děti, pěstují potraviny, vyrábějí, atd. Již z tohoto neúplného nástinu namátkou vybraných nejrůznějších momentů životního stylu je zřejmé, že životní styl je kategorií neobyčejně širokou, složitou, mnohodimenzionální. Životní styl je typická multidisciplinární problematika. Zároveň je životní styl možné chápat i jako typickou interdisciplinární problematiku, kterou nelze v komplexnosti uchopit a studovat z pohledu jen jedné jediné vědy.¹

Z hlediska dopadu na zdraví člověka je životní styl jedním z rozhodujících faktorů při vzniku a rozvoji civilizačních chorob, kterými jsou zejména srdečně cévní onemocnění, nádorová onemocnění a poruchy metabolismu, kupř. obezita a cukrovka. Tato onemocnění jsou v současné době nejčastější příčinou úmrtí v naší populaci. Nesprávný životní styl, tedy nesprávné stravovací zvyklosti, nedostatek pohybu, projevy rizikového chování (kouření, nadměrná konzumace alkoholu nebo jiných návykových látek) a neschopnost zvládnání stresu, se pak stává základním rizikovým faktorem pro vznik těchto onemocnění.²

Stručná charakteristika životního stylu by tedy mohla znít: „Životní styl je specifický typ chování jedince nebo sociální skupiny s trvalými zvláštnostmi jednání,

¹ Srov. DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 51-52.

² https://www.zdravcentra.cz/cps/rde/xchg/zc/xsl/3141_1335.html

způsoby, zvyky, sklony, atd., který dává jedinci nebo skupině specifický vnější výraz.“³

Pojem životní styl, nebo-li styl života, se užívá pro charakterizování individuálních (sociálně-psychických, morálních) zvláštností života jednotlivce nebo sociální skupiny. Na styl života se usuzuje na základě vnějších forem života jedince a sociální skupiny, jako např. z organizace pracovního a volného času, ze zájmů a koníčků mimo oblast práce, uspořádání rodinného života, účasti na veřejném životě apod.

Na rozdíl od pojetí způsobu života se v pojetí stylu života akcentují osobnostní rysy a psychologické zvláštnosti chování jedinců. Životní styl vystupuje jako skutečný znak jedince, jako projev jeho relativní samostatnosti, schopnosti utvářet se jako osobnost podle vlastních představ o plnohodnotném, intenzivním, duchovním a mravním životě.

Svůj životní styl si formuje každý člověk či skupina. Tento pojem není možné spojovat pouze se zdůrazňováním určitých zvláštností některých lidí, se snahou o originalitu, s přáním vydělit se ze skupiny za každou cenu, odlišit se od ostatních. Formování osobního životního stylu je záležitostí výchovy a v obecném rámci respektuje kulturu a morálku společnosti.⁴

Pro pochopení významu životního stylu je dobré uvést následující příklad: „V celkovém životním způsobu jednoho středoevropského města, který by mohl být souhrnně označen jako konzumní, se můžeme setkávat s rozličnými sociálními skupinami a vrstvami, které se od sebe určitým i dost výrazným způsobem odlišují. Tyto odlišnosti vyplývají často mimo jiné i ze specifčnosti prožívání jejich sociálního života. V tomto jednom městě s obecně konzumním způsobem života se lze setkávat s revoltujícími squatterry, extremistickými punkery, s žebráky a mnoha dalšími skupinami, leckdy demonstrujícími svůj postoj k životnímu způsobu právě svým životním stylem. Reprezentanty skupin, jejichž životní styl bývá také známkou loajality či konformity, je možné identifikovat podle takových vnějších rysů, jako jsou druh bydlení, používané dopravní prostředky, specifický způsob oblékání, apod.“⁵

³ NOVÝ, I., SURYNEK, A., a kol., *Sociologie pro ekonomy a manažery*, str. 214.

⁴ Srov. tamtéž, str. 214-215.

⁵ Tamtéž, str. 215.

1.2 Obecný obsah kategorií životního stylu

Životní styl má celou řadu komponent, prvků, složek, aspektů a ovlivňuje jej celá řada faktorů. Sociologové si při zkoumání životního stylu nejčastěji kladou následující otázky:

Otázka „CO“

Zde jde o otázku, co se vlastně konkrétně zkoumá. Na nejobecnější úrovni se objevují při vymezování kategorie životního stylu termíny jako „životní projevy“, „životní zvyklosti“, „formy života“ nebo „životní praktiky“, o stupeň méně obecné jsou používané termíny „chování“, „jednání“. V konkrétnějším vyjádření se používají především termíny „činnosti“ a „vztahy“, považované za určité jádro problematiky životního stylu.⁶

„Životní styl je systémem důležitých činností a vztahů a s nimi provázaných praktik charakteristických pro určitý subjekt v jeho každodennosti.“⁷

Otázka „KDO“

Tato otázka se ptá po subjektu, nositeli životního stylu. Obvykle se může jednat o některý ze tří typů subjektu životního stylu. Prvním typem je individuum, kde jde o nejkonkrétnější rovinu, v jejímž zkoumání se výrazně promítají i poznatky a přístupy psychologické a sociálně psychologické. Dalším typem je skupina. Skupina je nejčastější případ v sociologickém zkoumání, kdy jde o určitou skupinu osob, jejichž životní styl vykazuje podstatné společné rysy. Posledním typem je společnost, což je nejobecnější a zároveň nejproblematičtější subjekt. Vystává zde otázka, zda lze vůbec hovořit o životním stylu celé společnosti. Pokud by životní styl celé společnosti měl být jakousi sumací životních stylů jedinců tvořících společnost, jak shrnout různé životní styly, jimiž lidé žijí? Dalo by se zde zabývat variantou, která by v životním stylu celé společnosti prezentovala to, co je společné pro většinu populace. Muselo by se to ale zobecnit na to, jak lidé bydlí, baví se, vykonávají pracovní činnosti, ... tedy na obecnosti, které životní styl vůbec nijak nespecifikují.

V rámci otázky „KDO“ na úrovni skupin se sledují charakteristické rysy (typické pro jednu skupinu a odlišující ji od skupin jiných) zejména podle pohlaví

⁶ Srov. DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 55.

⁷ DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 55.

nebo genderu, věku, vzdělání, profese, zdravotního stavu, rodinného stavu nebo postavení v sociální struktuře společnosti.

Poslední moment, který je významný v rámci této otázky, se týká pojetí sociální role. Sociologie životního stylu zkoumá jak (a proč) člověk žije jako člen různých skupin, tedy jako občan, člen rodiny, spotřebitel, pracovník, soused,...⁸

Otázka „KDY“

Životní styl se odehrává v různých časových dimenzích. Jednak dimenze individuálního času (fáze životního cyklu člověka), dále dimenze vymezující pracovní, vázaný a volný čas, na něž lze rozdělit každý konkrétní časový úsek (den, týden, měsíc,...). Pro sociologii je kromě toho velice zajímavá dimenze historického času – vývoj životních stylů, srovnávání životních stylů v různých historických obdobích (škála minulost – přítomnost – budoucnost).⁹

Otázka „KDE“

Každý životní styl se odehrává v určitém prostoru, tedy obecně vzato v životním prostředí, které je možné rozdělit v základním členění na prostředí fyzické a sociální. V rámci fyzického prostředí se nejčastěji sledují životní styly ve městě a na venkově a jejich případné odlišnosti.¹⁰

Otázka „PODLE ČEHO“

Zde se jedná o skupinu momentů, které jsou bezprostředně vázány na sociální prostředí, v mnohém přímo vyplývají ze soužití člověka s jinými lidmi. Patří sem kultura, sociální normy, morálka, hodnoty, potřeby a ideje.¹¹

Otázka „ZA KOLIK“

Jde o ekonomické podmínky života, které bývají v rámci zkoumání životního stylu většinou reprezentovány kategorií životní úrovně.¹²

Otázka „KAM“

Otázka se ptá na to, kam chce člověk ve svém životě dojít, popř. kam by se chtěl dostat. Jde tedy o kvalitu života.¹³

⁸ Srov. DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 57-59.

⁹ Srov. tamtéž, str. 59.

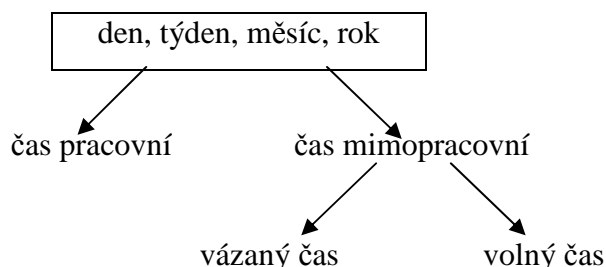
¹⁰ Srov. tamtéž.

¹¹ Srov. tamtéž, str. 64.

¹² Srov. tamtéž.

1.3 Časové kategorie

Život člověka lze rozdělit na následující specifické časové kategorie (viz obr. 1).



Obr. 1 – Schéma rozdělení časových kategorií

Čas mimopracovní

Čas mimopracovní je „mezikategorií“ bez vlastního specifického obsahu, mající svůj hlavní význam ve dvojici s časem pracovním.¹⁴

Čas vázaný

Čas vázaný je vymezený pouze obsahově. Je to čas vynakládaný na monotónně se opakující činnosti každodenního života (spánek, jídlo, osobní hygiena, zajištění chodu rodiny a provozu domácnosti, dojíždění do práce).¹⁵

Čas volný

„Volný čas je doba, kdy člověk koná činnosti podle své vůle takovou intenzitou, aby si odpočinul, bez záměru produktivity pro prospěch společnosti.“¹⁶

¹³ Srov. DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 64.

¹⁴ Srov. tamtéž, str. 144.

¹⁵ Srov. tamtéž.

¹⁶ Cit. http://www.fsp.s.muni.cz/~kse/vyuka/vyuka_dokumenty/rekreologie/rekre_002_odpocinek.pdf

2 ZÁKLADNÍ KATEGORIE ŽIVOTNÍHO STYLU

2.1 Kategorie VOLNÝ ČAS

Čas volný není konkrétně vymezovaný ani obsahově ani časově. Je to ten časový prostor, který člověku zbývá po splnění pracovních a mimopracovních povinností.¹⁷

Obecná charakteristika volného času zní: „Volný čas je ta část mimopracovní doby, která zůstane po odečtení doby placené práce a činností s výkonem práce spojených a dále po odečtení doby spojené s činnostmi umožňujícími reprodukci člověka jako druhu, tj. po uspokojení fyziologických potřeb jedince a jeho rodiny.“¹⁸

Ovšem vymezit zcela jednoznačně pojem volný čas, je vcelku složité. Činnosti vykonávané v rámci volného času by měly vést k přímému uspokojení jedince. Je to potřeba odreagování se, odpočinku, uvolnění.¹⁹

Rozlišují se tři základní funkce volného času, které spolu souvisí a doplňují se:

1. Odpočinek, zotavení, reprodukce pracovní síly.
2. Zábava, rozptýlení, únik z monotónnosti práce.
3. Rozvoj osobnosti (fyzický, kulturní, sociální).²⁰

2.2 Kategorie PRÁCE

„Čas pracovní je obecně vymezený obsahově i časově (popisem práce je dáno co a zpravidla i kdy se má udělat); je to čas strávený pracovní výtěžnou činností.“²¹

¹⁷ Srov. DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 144.

¹⁸ NOVÝ, I., SURYNEK, A., a kol., *Sociologie pro ekonomy a manažery*, str. 219.

¹⁹ Srov. NOVÝ, I., a kol., *Sociologie pro ekonomy*, str. 151.

²⁰ http://www.fsps.muni.cz/~kse/vyuka/vyuka_dokumenty/rekreologie/rekre_002_odpocinek.pdf

²¹ DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 143.

2.2.1 Režim práce a odpočinku

Člověk potřebuje odpočívat, ale zdaleka ne každý stejně. Jak a v jaké míře bychom měli odpočívat, závisí na způsobu života, na přístupu k práci, ale dokonce i na charakteru každého jedince.²²

Vhodný režim práce a odpočinku pomáhá zvládnout následky únavy, stresu i některých typů zvýšené zátěže. Základem takového režimu bývá přesně daný průběh pracovního dne, kdy pro optimalizaci výkonnosti pracovníků je nutné stanovit časové rozdělení práce a odpočinku. Při výkonu dané práce je důležité zařadit odpovídající množství přestávek, které práci přirozeně přerušují. Zařazení přestávek v rámci pracovního dne by mělo vycházet z obtížnosti dané práce a také z pravděpodobného poklesu výkonnosti. Ze zákona jsou v rámci pracovního dne stanoveny přestávky v cca polovině pracovního dne, tj. asi po čtyřech hodinách práce. Další přestávky bývají kratší, tzv. oddechové, přičemž jejich zařazení i délka trvání vycházejí z typu dané pracovní činnosti. Fyzicky náročná práce musí mít více přestávek než středně těžká nebo lehká. Více kratších přestávek se musí také zařazovat u jednotvárné, monotónní práce. U práce s vnuceným tempem bývá obvyklé zařazovat mikropauzy, s nimi se již kalkuluje, např. při regulaci rychlosti výrobního pásu.²³

U práce duševní a práce ve styku s lidmi je stanoven odlišný režim přestávek. Taková práce má řadu specifických znaků, především je velmi odpovědná, což je samo o sobě zátěží, dále nebývá ohraničená pevnou pracovní dobou. Na základě těchto dalších faktorů je třeba vysvětlit pracovníkům, že je nutné, aby si co nejlépe zorganizovali režim práce a odpočinku v průběhu celého dne. Lidé zabývající se především duševní prací a prací ve styku s lidmi by měli mít vhodně rozložen pasivní a aktivní odpočinek. Mezi pasivní formy odpočinku patří spánek, který by měl u dospělých lidí trvat cca 6 až 9 hodin. Ostatní pasivní formy odpočinku by měly mít malý rozsah. Odpočinkové aktivity by se měly vhodně střídát a zároveň by měly být pokud možno navzájem protikladné a přirozeně se doplňovat. K zajištění vysoké účinnosti odpočinku by měli lidé, kteří se věnují duševní práci, volit jako kompenzaci psychických sil určitou formu fyzické námahy. Naopak ti, kteří pracují fyzicky (většinou manuálně), by si pro vhodné odpočinkové aktivity měli zvolit takové činnosti, které jim umožní rozvoj duševních potencií a procesů. Praxe je ovšem jiná.

²² <http://www.jobzurnal.cz/tipy/odpocinek-je-umeni>

²³ Srov. PAUKNEROVÁ, D., a kol., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, str. 148-149.

Lidé obvykle volí pro odpočinek podobný typ aktivit, jaké si zvykli používat v rámci své práce. Odpočinek bývá za těchto okolností méně účinný.²⁴

2.3 Kategorie ŽIVOTOSPRÁVA

Součástí režimu práce a odpočinku by měla být i vhodná životospráva. Vhodně zvolená životospráva ovlivňuje pozitivně výkonnost pracovníků a celkově rozvíjí osobnost. Důležité součásti životosprávy jsou především: vhodná výživa a pitný režim; spánek a uspořádání pracovních a životních podmínek.²⁵

Řada lidí podceňuje jak vhodnou životosprávu, tak odpočinkové aktivity. To má negativní důsledky, které se projevují nejen ve snížení samotné výkonnosti v pracovním procesu, ale i v dlouhodobém přetížení organismu stresem, nedostatkem spánku, psychickým a fyzickým vyčerpáním. Lidé mají často velmi zkreslené představy o vhodných odpočinkových aktivitách, což je dáno jejich biologickými a individuálně-psychickými dispozicemi. Pouze někteří si uvědomují tyto zákonitosti a důsledky takového jednání. K tomu slouží osvěta a vzdělávání v oblasti duševní hygieny, které mohou pracovníky v tomto problému zorientovat a vhodně je usměrnit.²⁶

2.3.1 Spánek

Ideální počet hodin spánku je odlišný pro každého jedince. Obecně platí, že se stoupajícím věkem počet hodin spánku klesá a zvyšují se i případné problémy s nespavostí. Novorozenec spí až 22 hodin denně, dospívající okolo 9 hodin, dospělý člověk v průměru 7 hodin a staří lidé 5-6 hodin. Nemůžeme věřit, že si lze zvyknout například na 4 hodiny spánku denně. Nejlépe bychom neměli spát méně než 6 hodin a zároveň ne více jak 12 hodin denně. Záleží i na kvalitě spánku, protože pouze v hlubokém spánku si tělo odpočine a zregeneruje se. Pokud člověk bere léky na spaní, nepřivodí si hluboký spánek, což neprospívá jeho organismu.²⁷

Rozdíly v požadovaném množství spánku souvisí vedle individuálních metabolických odlišností i s různým temperamentem a s množstvím zábavy, které člověk z denní činnosti získává. Lidé s převážně nudným a nezáživným zaměstnáním

²⁴ Srov. PAUKNEROVÁ, D., a kol., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, str. 148-149.

²⁵ Srov. tamtéž, str. 149.

²⁶ Srov. tamtéž.

²⁷ <http://www.topshop.cz/Jaknazdravspnek-135863-4047-article.html>

mají někdy tendenci spát déle proto, aby se vyhnuli své nudné denní rutinně. Potřeba spánku kolísá i u stejné osoby v závislosti na množství stresu, nemoci, apod. Důležitá je ale i kvalita spánku, tedy navození všech fyziologických fází spánku ve správném poměru.²⁸

Nespavost (insomnie) patří k velmi častým zdravotním problémům současné populace. Nespavost může být doprovodným symptomem tělesných nebo duševních poruch, ale stejně tak můžeme hovořit o nespavosti jako o primárním onemocnění.²⁹

Za chorobu se nespavost považuje z lékařského hlediska tehdy, když doba usínání přesahuje pravidelně půl hodiny, nebo když se člověk v průběhu noci probudí na delší dobu více než čtyřikrát. Pokud tyto potíže trvají déle než měsíc, stává se nespavost chronickou a nastupuje léčba. Nevýhodou většiny léků je ale to, že navozují pouze některé fáze spánku a tím pak se značně snižuje výsledný efekt spánku pro regeneraci sil organismu.

Kromě chronické nespavosti existuje i přechodná, která se dostavuje pravidelně při určitých situacích, například při spaní mimo domov.

Kromě stresu a přepracovanosti má na kvalitu spánku vliv také správná „spánková hygiena.“ Člověk by například neměl před spaním pít alkohol, intenzivně cvičit, kouřit, jíst těžká jídla a poslední šálek kávy vypít minimálně čtyři hodiny před odchodem do postele. Aby měl spánek ty správné osvěžující účinky, měl by být spojen s nějakým rituálem – třeba s pokusem přečíst nějakou knihu nebo s poslechem oblíbené desky. Kvalitě spánku rovněž napomůže vstávání a uléhání ve víceméně stejnou hodinu. A to i o víkendech. Nejdůležitější zásadou je, že v posteli by se rozhodně nemělo pracovat.³⁰

2.3.2 Pitný režim

Pro doplňování tekutin se vžil pojem **pitný režim**. Správný pitný režim v průběhu celého dne, a tedy dostatečný přísun tekutin, je nezbytný pro fyziologický chod všech funkcí v organismu, ať už se jedná o činnost orgánů jako jsou ledviny, srdce a cévy, ale i celý pohybový aparát nebo centrální nervový systém a psychické pochody. Pitný režim je také hlavní způsob, jak pokrýt každodenní ztráty tekutin v těle. Pro zachování našeho zdraví je nutné vždy udržet rovnováhu mezi příjmem

²⁸ Srov. URBAN, J., *Manažer a jeho čas*, str. 76-77.

²⁹ <http://www.zdravspanek.cz/>

³⁰ <http://www.novinky.cz/kariera/137346-malo-spanku-prinasi-zdravotni-rizika-i-nizkou-vykonnost.html>

a výdejem tekutin. Doplnovat tekutiny bychom měli ještě dříve, než pocítíme žízeň. Optimálně bychom měli vypít denně mezi 2-3 litry tekutin. Pohybujeme-li se v horku, těžce pracujeme nebo sportujeme, musí být příjem tekutin přiměřeně větší. Potřebné množství tekutin ovlivňuje i jídelníček - pokud je základem zelenina, ovoce a mléčné výrobky, může být příjem tekutin formou nápojů o něco nižší. Příjem tekutin by měl být plynulý v průběhu celého dne. Zcela zavádějící a nebezpečná je například domněnka, že v zaměstnání stačí vypít několik šálků kávy a potom vše dohnat večer. Základem pitného režimu mají být především nekalorické nápoje, hlavně voda, nejlépe minerální s nízkou až střední mineralizací, s vyváženým poměrem minerálů.³¹

2.3.3 Strava

„Strava je směs živin, kterou tělo potřebuje k získání energie a stavebních látek nutných pro růst a obnovu buněk, tkání a orgánů. Výživové látky jsou rozděleny do dvou hlavních skupin: základní živiny (makronutrienty) a doplňkové živiny (mikronutrienty).“³² Jejich denní potřebné množství pro organismus je stanoveno tzv. „doporučenými výživovými dávkami“ pro obyvatelstvo a je rozdílné podle věku, pohlaví a činnosti.³³

Lidská strava má být vyvážená pro správné fungování organismu. Sacharidy mají tvořit 58 % z potravinového příjmu, bílkoviny 12 %, nasycené tuky 10 % a nenasycené tuky 20 %. Základní živiny se dělí na bílkoviny, sacharidy a tuky, ze kterých naše tělo získává energii a stavební prvky.³⁴ Bez stálého přísunu energie organismy nemohou přežívat.

Energetická hodnota potravy se vyjadřuje v kilojoulech (kJ) nebo v kilokaloriích (kcal).³⁵

Pro praxi se lépe osvědčují nejrůznější směrnice výživy, které radí spotřebitelům, co jíst a kolik. Příkladem toho může být pyramida zdravé výživy (viz obr. 2).

³¹ <http://www.prirodni-zdravi.cz/clanky/pitny-rezim/>

³² <http://cs.wikipedia.org/wiki/Strava>

³³ <http://www.cba.muni.cz/prevencenemoci/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=5>

³⁴ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Strava>

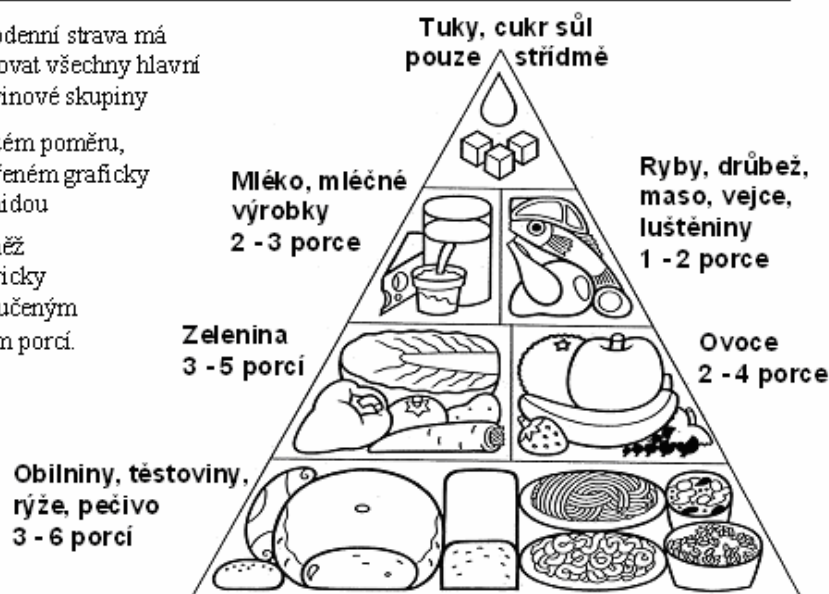
³⁵ Srov. VONDRUŠKA, V.; SOULEK, V.; a kol., *Poradny zdravého životního stylu - fyzická aktivita*, str. 6.

Výživová doporučení ve formě potravinové pyramidy

Každodenní strava má obsahovat všechny hlavní potravinové skupiny

v určitém poměru, vyjádřeném graficky pyramidou

a rovněž numericky doporučeným počtem porcí.



Obr. 2 – Potravinová pyramida

Obr. 2 představuje potravinovou pyramidu, která znázorňuje, co všechno by naše strava měla obsahovat, a zároveň v jakých poměrech – čeho by mělo být více a čeho naopak méně. Pokud si člověk zařazuje do svého jídelníčku jednotlivé potravinové skupiny podle tohoto jednoduchého vodítka, má v podstatě zaručeno, že jeho strava obsahuje v dostatečném množství vše, co je pro zdraví žádoucí, a zároveň neobsahuje příliš mnoho těch složek, které při nadměrném přísunu zdraví neprospívají. Pro pojem „správná výživa“ je kromě pestrosti stravy také důležitý pravidelný režim stravování, kdy by celkový denní příjem jídla měl být rozložen do více dávek v častějších časových intervalech. Nepravidelnost ve stravování má stejný negativní účinek na zdraví jako nesprávné složení stravy.³⁶

Zajímavá je v režimu stravování např. úloha snídaně, která by měla podle odborníků tvořit přibližně čtvrtinu denního energetického příjmu, a dodat tak ráno tělu potřebnou energii. Pokud někdo nesnídá, má zpravidla v poledne či k večeru velký hlad a jí zbytečně velké porce jídla - "přecpává se". Nesnídat je také jednou z cest, jak nabírat přebytečné kilogramy. Nejčastěji si lidé k snídani dají chléb namazaný rostlinným tukem, tvrdý sýr a čaj. Tvrdý sýr se také často nahrazuje sýrem taveným, medem, marmeládou, salámem či šunkou. při snídani pijí nejčastěji čaj nebo kávu.

³⁶ <http://www.cba.muni.cz/prevencnemoci/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=5>

Lidé, kteří chtějí svůj organismus nastartovat do nového dne pouze kávou, dělají podle odborníků velkou chybu. Káva totiž organismus spíš odvodní, zatímco člověk po noci potřebuje tekutiny doplnit. Vhodné jsou ovocné džusy, čaj nebo mléko.³⁷

2.4 Kategorie POHYBOVÁ AKTIVITA

Pohyb vytváří a utužuje svaly, srdce, cévy, vazy, kosti a všechny ostatní součásti lidského těla, kterým pohybová činnost přináší ve svém konečném důsledku výhody.³⁸

Dostatečná pohybová aktivita je spolu se správnou výživou to hlavní, co člověk může vykonat pro svoje dobré zdraví a prevenci nemocí.³⁹

2.4.1 Centrální nervový systém

Na centrální nervový systém má pohybová aktivita příznivý vliv v tom, že vede větší přívod kyslíku do mozku, dochází k lepšímu využívání zdrojů energie, které se projeví zlepšením paměti a získáním odolnosti vůči všem typům stresu. Po intenzivnější zátěži produkují mozkové buňky tzv. endorfin, který navozuje velice příjemný stav psychiky. Zátěž poměrně vysoké intenzity však musí trvat nejméně 30 – 60 minut. Mezi tělem a mozkem se tak vytváří pozitivní zpětná vazba, která však není jediným vysvětlením touhy člověka po pohybu. Člověk, který má dostatek přiměřené pohybové aktivity, lépe spí, lépe zvládá stres a cítí se fit.⁴⁰

2.4.2 Metabolismus

Pohybová aktivita pozitivně působí na rozvoj svalové hmoty a na metabolismus tím, že snižuje hladinu celkového a LDL cholesterolu, který je zodpovědný za vznik mnoha vážných srdečně cévních onemocnění tím, že se spolu s vápennými solemi ukládá na vnitřní stěně cév a může je zúžit. Pravidelné cvičení naopak zvyšuje hladinu HDL cholesterolu, který chrání před vznikem aterosklerózy (kornatění) cév. Pravidelný pohyb dále snižuje hladinu tuků v krvi, které jsou používány jako bohatý zdroj energie a jsou ve větší míře uvolňovány z tukových zásob a „spalovány“. Zvyšuje také citlivost inzulínových receptorů, což vede ke snížení hladiny krevního cukru u diabetiků s následným snížením dávky inzulínu.⁴¹

³⁷ <http://www.podnikatel.cz/clanky/manazeri-nejcasteji-snidaji-v-klidu-domova/>

³⁸ Srov. VONDRUŠKA, V.; SOULEK, V.; a kol., *Poradny zdravého životního stylu – fyzická aktivita*, str. 5.

³⁹ <http://www.cba.muni.cz/prevencenemoci/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=6>

⁴⁰ Srov. VONDRUŠKA, V.; SOULEK, V.; a kol., *Poradny zdravého životního stylu – fyzická aktivita*, str. 6.

⁴¹ Srov. tamtéž.

2.4.3 Srdce a cévy

Srdce jako nejnamáhavější, ale také nejsilnější sval v těle zásobuje kyslíkem a živinami všechny orgány. Za den přečerpá asi 9000 l krve. Při mírné námaze potřebují svaly čtyřikrát více krve a při maximální zátěži může představovat dodávka svalům až dvacetinásobek klidového stavu. Při cvičení dochází vlivem svalových stahů k lepšímu návratu krve k srdci a svaly zde působí jako pomocná pumpa. Dobré svalstvo napomáhá dobrému oběhu, slabé a ochablé svaly brání dobré cirkulaci a nutí srdce pracovat více, ale s menší efektivitou. Zatěžované srdce sílí a zvyšuje se jeho výkonnost.⁴²

2.4.4 Svaly

Pravidelný tělesný pohyb má příznivý vliv na rozvoj svalů a jejich prokrvení. Cévy se v pracujících svalech rozšiřují, to znamená, že se do horních a dolních končetin přivádí více krve a tím se nohy a ruce lépe prokrví, protože krev přináší do těchto periferních míst více tepla. Lidské tělo se skládá z asi 600 různých svalů. Každý sval je tvořen svalovými vlákny, která se buď stahují (sval se zkracuje) nebo prodlužují (sval se natahuje). Během každodenní činnosti je v „provozu“ vždy jen část svalů, ostatní „odpočívají“. Zdravé svaly jsou ve stavu tzv. „tonické relaxace“. To znamená, že i když jsou v klidu, jsou částečně kontrahovány a zásobeny krví, kyslíkem, živinami a jsou připraveny okamžitě reagovat na signál z mozku k aktivitě. Při stresu se aktivizuje prakticky veškerá svalová hmota. Brzy se však dostavuje únava a při častém a déletrvajícím stresu se může dostavit i porucha svalové funkce. Svaly přivyklé na pravidelnou zátěž jsou lépe připraveny snášet častější stresy a zátěže, dříve a lépe se regenerují.⁴³

2.5 Kategorie STRES

Stres je stav živého organismu, kdy je tento organismus vystaven nepříznivým životním podmínkám (stresorům), a jeho následné obranné reakce, které mají za cíl zachování homeostázy a zabránit poškození nebo smrti organismu.

Druhy stresu:

⁴² Srov. VONDRUŠKA, V.; SOULEK, V.; a kol., *Poradny zdravého životního stylu – fyzická aktivita*, str. 6-7.

⁴³ Srov. tamtéž, str. 7.

- Eustres – pozitivní zátěž, která v přiměřené míře stimuluje jedince k vyšším anebo lepším výkonům.
- Distres – nadměrná zátěž, která může jedince poškodit a vyvolat onemocnění či dokonce smrt.

Psychické reakce na stres zahrnují depresi a úzkost. U fyzické reakce je to především mozek, který vyhodnocuje zátěž a má za úkol tuto zátěž překonat, ale zároveň vyvolává v těle fyziologické reakce umožňující krátkodobě aktivovat rezervy pro útěk nebo boj. V tomto případě je potřeba dodat živiny a energii do svalů a dalších orgánů, které mají podat zvýšený výkon. Stres stimuluje i srdeční činnost a zvyšuje krevní tlak, a to právě kvůli zabezpečení dostatečné distribuce živin krevním oběhem.

Dlouhodobý stres vyvolává různé zdravotní obtíže, které nejprve přispívají ke snížené kvalitě života. Později se podílejí na rozvoji onemocnění, která představují reálné nebezpečí ohrožení života. Jedná se především o zvýšené uvolňování glukózy, což je jedním z faktorů vzniku diabetes mellitus (tzv. cukrovka), ale také trvale zvýšený tlak (tzv. hypertenze). Dnešní nejrozšířenější civilizační nemoc je ischemická choroba srdeční, jejímž asi nejobávanějším projevem je infarkt myokardu. Stres také působí sníženou odolnost žaludeční sliznice k vnějším vlivům, snížením prokrvení sliznice, a to může vyústit v tzv. stresový vřed žaludku. K jiným možným důsledkům stresu patří zvýšené riziko astmatu.

Stres jako takový se dá řešit jedinečně snahou o odstranění jeho příčin. Léky nebo potravní doplňky mohou pomoci zvládnout některé průvodní obtíže (depressivní nebo úzkostné stavy, apod.) Za určitých okolností mohou být užitečnými pomocníky při překonávání těžké životní situace. Každodenní stres se lidé snaží zvládat různými způsoby, které zahrnují např. fyzické cvičení, různé relaxační techniky, meditace, atd.⁴⁴

2.6 Kategorie RODINA

„Rodina představuje skupinu osob přímo spjatých pokrevními svazky, manželstvím nebo adopcí, jejíž dospělí členové jsou odpovědní za výchovu dětí.“⁴⁵

⁴⁴ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Stres>

⁴⁵ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Rodina>

„Ačkoliv právní řád České republiky neobsahuje explicitně vyjádřenou definici rodiny, za rodinu pokládá především rodinu založenou manželstvím. Rodinu lze však zároveň i chápat jako malou skupinu osob, které jsou navzájem spojeny nejen manželskými a příbuzenskými, ale i jinými obdobnými vztahy a zvláště společným způsobem života. Další definice popisují rodinu prostřednictvím jejich funkcí: funkce reprodukční, sociálně ekonomické, kulturně výchovné, sociálně psychologické a emocionální.“⁴⁶

V moderním světě se role rodiny uvolňuje především v souvislosti s majetkoprávními vztahy. Žena během 20. století získala značnou samostatnost a dokonce nepovažuje za nutné udržovat vztah s mužem kvůli společné výchově dětí.⁴⁷

2.6.1 Bydlení

Bydlení patří mezi základní lidské potřeby. Rodinný dům je v současné době bezpochyby považován za nejlepší a nejdokonalejší způsob bydlení, kterého může jednotlivec dosáhnout. Ovšem vyžaduje vyšší finanční náklady, tudíž mnozí lidé dají raději přednost bydlení v bytě.

Srovnávací průzkum společnosti RE/MAX zjistil, že nejpočetnější skupinu nejčastěji se zajímající o koupi nemovitosti tvoří lidé do 35 let. O pronájem se nejvíce zajímají lidé do 25 let, kteří dosud studují a nedisponují dostatečnými finančními prostředky, ale svou bytovou situaci potřebují přechodně vyřešit. Největší poptávka mezi zájemci vlastního bydlení je o byty. Po bytech se přes realitní kanceláře poohlíží 92 % z nich. Méně častější zájem je pak o domy a pozemky. Více než dvě třetiny bytů jsou prodávány v panelových domech. Hlavním důvodem je jejich nižší pořizovací cena, než jaká je u nové výstavby, dále pak široká nabídka, dobrá lokalita a v neposlední řadě i vybudovaná dopravní infrastruktura. Kupující dále upřednostňují byty v cihlových domech. Těch je však na trhu nedostatek a jsou navíc velmi drahé. To je důvod, proč nakonec zvolí bydlení v panelových domech. Z hlediska dispozice jsou pak nejvyhledávanější byty 2+1. Mezi priority zájemců o koupi nemovitosti patří především cena, velikost a lokalita.⁴⁸

⁴⁶ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Rodina>

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ <http://www.tvujdum.cz/dum-stavba/bytove-projekty/bydleni-ktere-nas-zajima.aspx>

3 HISTORIE ŽIVOTNÍHO STYLU

3.1 Pravěk

Lidé v období pravěku měli „životní styl“ takový, jaký jim určoval přirozený živočišný pud. Živili se tím, co jim přirozeně zakódované zábrany dovolovaly. Žili jen pro přežití a rozmnožení, nijak zvlášť se v tuto dobu nelišili od bezpočtu jiných živočišných druhů.⁴⁹

3.2 Starověk

Starověk, přinesl velký zvrat v životním stylu. Lidé se více zajímali o svůj zevnějšek, a ještě více o osvícenost ducha. První velké civilizace jako Mezopotámie a Egypt přinesly velký zvrat v hygienických podmínkách. Každý měl přístup k vodě a lidé se usadili na jednom místě. Avšak velká koncentrace obyvatelstva v jednom městském státu přinesla rozsáhlé zdravotní problémy. Vypukaly nejrůznější epidemie, které byly jen obtížně vymýtitelné. Starověké Řecko a říše Římská přinesly velký vrchol ve zdravém životní stylu této doby. Lidé milovali čistotu, dobré chutné a zdravé jídlo a pečovali o svůj zevnějšek. Stavěli malé, velké i pompézní lázně pro stovky lidí.⁵⁰

3.3 Středověk

Středověk byl velkým pádem civilizovanosti i zdravého životního stylu. Většina lidí žila v malých vesnicích. Celková životní úroveň obyvatelstva klesla téměř na minimum. Lidé žili v úzkých skupinkách v blízkosti zásob pitné vody. Farmařili, lovili a jakékoliv hygienické návyky šly stranou. Postupem času se celkový stav zlepšil, Evropa se částečně sjednotila a začala existovat první velká města. Hygienické a stravovací návyky vzrostly, ale stále by se tato doba dala nazvat jako úpadková. Lidé opět žili jen pro své vlastní přežití. Objevily se nové léčebné metody, jako pijavice, atd. Doba byla ovlivněna silnou pozicí konzervativní církve, která brzdila jakýkoliv pokrok. Celkové snížení hygienických návyků přineslo nové epidemie, jako je např. tzv. „černá smrt“ (mor).⁵¹

⁴⁹ <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/528508-zdravy-zivotni-styl-v-historii>

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ Tamtéž.

3.4 Novověk

Novověk (1460 – 1789) se pomalu navracel zpět k civilizovanosti a myšlence zdravého životního stylu. Nastala doba kolonizace a tím příliv zdrojů a poznatků z „nového světa“. Nastal návrat rozumu a osvícenosti. Lidé začali o sebe více dbát, chtěli být čistotní a krásní, zajímala je kultura, umění a móda. Módním výstřelkem se stal korzet. Lidé začali jíst zdravě. Stavěli si prostorné domy s otevřenou zahradou. Medicína nepokročila tolik kupředu jak by mohla, stále občasně zabrzdována silnou mocí církve. Bylo zrušeno nevolnictví a roboty, což v důsledku způsobilo zlepšení životních podmínek. Naneštěstí se objevila nová pandemie zákeřné cholery, která sužovala celou Evropu. Nebyla tolik zákeřná jako tzv. „černá smrt“, ale moderní medicína neměla prostředky aby jí vymýtila. Začala fungovat nová zařízení a to lékařské ordinace. Objevují se zubaři a jiná lékařská zařízení.⁵²

3.5 20. století

20. století přineslo převrat jak v obrovském technickém pokroku, tak i ve zlepšení medicíny a životních podmínek. První světová válka přinesla velkou ránu do koloběhu 20. století, miliony lidí zahynuly jak v boji, tak na následky zákeřných chorob, na nedostatek potravin, atd. Ve 2. světové válce, kde zahynuly desítky milionů lidí a miliony lidí trpěly bídou, paradoxně válka přinesla obrovský pokrok, jak technického rázu, tak i v medicíně. Těsně po válce byl učiněn jeden z největších objevů medicíny a to vynalezení penicilinu Alexanderem Flemmingem. Dále byl vynalezen inzulin, antibiotika a poprvé byla použita krevní plazma. Celkově vzato 20. století bylo zásadním obdobím, kdy se změnila celková podoba lidského žití. Lidé chtěli zapomenout na válečné hrůzy, tak navštěvovali zábavní podniky. Stavěla se obrovská města, nastala centralizace veškerých orgánů, a zavedly se preventivní prohlídky obyvatelstva, aby se předcházelo náhlým epidemiím. Část lidstva se snažila žít zdravě, o zdravém životním stylu se psalo v odborných knihách.⁵³

Ve druhé polovině 20. století si lidé začali uvědomovat, že je Země ohrožována znečištěním ovzduší a nadměrnou těžbou surovin. Do ovzduší se dostávaly výfukové plyny z automobilů a kouř z továren. Některé plyny se v oblacích smísily s parami, a vznikl tak kyselý déšť, který ničil rostliny. Ve větších městech byl vzduch tak znečištěný, že se nad městy vytvořil smog. Dlouhodobé působení smogu vyvolává

⁵² <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/528508-zdravy-zivotni-styl-v-historii>

⁵³ Tamtéž.

vážné problémy s dýcháním a může vést k předčasné smrti lidí. V 70. letech objevili britští vědci, pracující v Antarktidě, že se nad tímto světadílem ztenčuje ozonová vrstva, která je životně důležitá pro veškerý život na Zemi, protože zachycuje velké množství škodlivého slunečního ultrafialového záření. Velké ekologické katastrofy, jako např. nehody atomových reaktorů, exploze v chemických továrnách nebo úniky ropy do moře, ukázaly lidem, že Zemi hrozí skutečné nebezpečí a je třeba ji začít více chránit. Začaly se objevovat neznečišťující výrobky, ale ukázalo se, že jsou drahé a jejich výroba přináší nižší zisky. Byly vydány různé zákony na ochranu životního prostředí, na podporu péče o přírodu a o recyklaci odpadu. V chudších zemích světa však mají lidé jako jediný příjem ze zemědělství nebo těžby dřeva, které často poškozují půdu. Například v Jižní Americe se ničí obrovské plochy tropického deštného pralesa, aby měli farmáři kde pást dobytek. Vládám těchto zemí se nelíbí, když jim rozvinutější státy doporučují, aby zpomalily hospodářský růst a snížily znečišťování životního prostředí.⁵⁴

3.6 Současnost

Z pohledu 21. století to byla právě průmyslová revoluce, která náš osud ovlivnila přímo fatálně. Intenzita a nevratnost lidských zásahů do přírody s procesem industrializace totiž dosáhla takových rozměrů a rychlosti, že se z člověka sběrače, člověka rolníka a později člověka dělníka či továrníka stal také člověk (ne)chtěný strážce a bohužel i nemilosrdný ničitel všeho živého. Člověk se s růstem svých schopností, dovedností, ale i početností stal správcem planety Země.⁵⁵

Dochází k masivnímu rozvoji moderní farmacie, ale zároveň s tímto rozvojem dochází k výskytu stovek nových nemocí (AIDS, virus Ebola, SARS, apod.), které se snažíme postupně vymýtit. Staronový zásadní problém, který nastal už v minulosti a v dnešní době přerostl v extrémní rozměry, je obezita lidí. Obezita je vesměs způsobena špatnými stravovacími návyky obyvatelstva. Částečně to způsobuje nový druh každodenního stravování tzv. „fast food“ neboli rychlé občerstvení, konkrétně hamburgery; osmažené, přesolené a v oleji ponořené hranolky; opékané brambory, atd. až po „kentucky fright chicken“.⁵⁶

⁵⁴ Srov. *Encyklopedie historie světa*, str. 456-457.

⁵⁵ Srov. DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., a DUBSKÝ, J., *Sociologie životního stylu*, str. 11.

⁵⁶ <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/528508-zdravy-zivotni-styl-v-historii>

4 MANAŽER

Slovo manažer se odvodilo ze slova management a nazývá se tak osoba, která řídí procesy v podnikatelské sféře. Pomocí různých pokynů, pravidel a norem řídí společnost přímo anebo nepřímo, tj. přenáší zodpovědnost za řízení firmy na nižší články managementu. Takto se vytvořila struktura řídicích složek od vrcholového manažera, po nejnižší články vedení firmy. Každý zodpovídá za svůj úsek činnosti. Vývoj a rozvoj firem přinesl nutné změny v řízení firmy. Dřívější manažer a majitel v jedné osobě byl schopen řídit menší firmu, ale s rostoucí velikostí firmy a zakládáním různých poboček, dceřiných firem, holdingů, akciových společností, atd. již nebylo možno účelně řídit firmu jednou osobou, a proto vznikl nový fenomén „vrcholový manažer“. Je to osoba, která určuje směr chodu firmy a kapitálové toky, ale méně důležité řídicí pravomoce deleguje na manažery nižších linií s odpovědností za určitý proces. Majitel firmy se většinou zcela oddělil od postu vrcholového manažera a pouze dohlíží na chod firmy, zisk a přijímá důležitá strategická rozhodnutí dalšího rozvoje firmy.⁵⁷

Manažer je tím, kdo určuje, co, kdy a jak se bude na pracovišti odehrávat. Je to řídicí pracovník, neboli také vedoucí firmy. Musí umět vhodně komunikovat s pracovníky, sdělovat jim své požadavky, ale také jim naslouchat. Úspěšně řídit a vést může jen ten manažer, který zná názory a potřeby svých spolupracovníků, dokáže je vhodně ovlivňovat a také propojovat jejich zájmy a cíle s cíly podnikovými. Práce každého manažera představuje komplexní činnost, která má technické, technologické, ekonomické, organizační, sociální a psychologické aspekty.⁵⁸

Za obecně již dobře známou skutečnost lze považovat to, že u manažerů záleží více, než u všech dalších zaměstnanců, na jejich osobnostních charakteristikách.⁵⁹

Přiměřenost prosazování individuality manažera je důležitá především proto, že vším, co dělá, působí na své okolí, které ho podle toho hodnotí a v odpovídající míře také akceptuje. Čím více si je řídicí pracovník vědom toho, že je všem na očích, tím snadněji by měl považovat za nezbytné do určité míry potlačit vlastní individualitu. V mnoha případech si manažeři závaznost svého postavení ani konkrétní atributy

⁵⁷ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Mana%C5%BEer>

⁵⁸ Srov. PAUKNEROVÁ, D., a kol., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, str. 210.

⁵⁹ Srov. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., *Psychologie a sociologie řízení*, str. 138.

řízené skupiny a své role v ní v dostatečné míře neuvědomují. Jednají jen za sebe, aniž by chápali, že někdy je více na místě vystupovat v roli reprezentantů, zatímco jindy by se měli raději projevovat jako organizátoři, iniciátoři nebo kontroloři. Nezasupitelná je však i jejich role vychovatelů a poradců.

Rozdíl mezi očekáváním ostatních a skutečně uplatňovanými projevy v životě i v pracovní oblasti bývá obvykle považován za největší právě v případě řídicích pracovníků. Je tomu tak proto, že je lidé pokládají za váženější a moudřejší, s větší pravomocí řešit problémy. Očekávají proto od nich v mnohem větší míře odpovědnost za pracoviště i za celý podnik, a to, že budou umět překonat své individuální problémy ve prospěch co nejkompexnějšího a nejúplnějšího působení na pracovníky. Podřízení pracovníci jim často nejsou ochotni odpustit, pokud tomu tak není.

Manažeři mívají rozdílné možnosti jednak v organizaci a jednak v občanském životě. V domácích podmínkách nemají výhodu mocenské pozice. Tam záleží jen na kvalitách jejich osobnosti. Čím méně se v těchto podmínkách dokázali prosadit pouze svými osobnostními kvalitami, tím více obvykle využívají získanou mocenskou pozici k určitému překompenzování. Zatímco doma jsou spíše v defenzívě, s podřízenými pracovníky jednají tvrdě a nekompromisně. V některých případech se ale naopak stává, že se naprosto identifikují se svou mocenskou pozicí a chovají se tak i tam, kde to není vhodné.⁶⁰

Jací jsou manažeři v České republice?

Čeští manažeři patří ve střední a východní Evropě mezi nejlepší ve spolupráci a v plnění termínů. Oproti ostatním ale ztrácejí v osobních vztazích a ve smyslu pro humor.

Vyplývá to z průzkumu, který uskutečnila společnost TARGET International Executive Search Group spolu s britskou Henley Business School v šesti zemích střední Evropy.

Česká republika se nakonec v konkurenci Polska, Maďarska, Slovenska, Rumunska a Bulharska umístila celkově na třetím místě.

Mezi pozitiva českých manažerů patří pracovitost, dobrá organizovanost, dodržování termínů a časových rozvrhů a také fakt, že rozhodnutí přijatá během jednání jsou

⁶⁰ Srov. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., *Psychologie a sociologie řízení*, str. 147-148.

akceptována a následně plněna. Negativně byla naopak hodnocena nízká míra flexibility, špatné osobní vztahy na pracovišti a přílišná formalita.

Například v Polsku z výzkumu vyplynulo, že tam je nejmenší korupce při podnikání, Slovensko vychází jako nejméně byrokratické, Rumunsko nejvíc pracovité, v Maďarsku jsou nejlepší osobní vztahy a v Bulharsku existuje silná vůle manažerů učit se novým věcem.

Manažeři střední a východní Evropy se podle průzkumu obecně nedostatečně zaměřují na zákazníka a neefektivně řídí firmy. Dobrým obchodním výsledkům brání také byrokracie a korupce. Na druhé straně jsou místní manažeři pracovití a ambiciózní, podnikatelské prostředí je dynamické a ženy manažerky překonávají manažery muže. Země střední a východní Evropy jsou také velmi kladně hodnoceny jako místa, kde cizinci rádi pracují a žijí.

Studie byla uskutečněna na podzim roku 2008. V rámci ní bylo dotázáno přes 5000 manažerů v Polsku, Maďarsku, na Slovensku, v Rumunsku a Bulharsku.⁶¹

4.1 MANAŽER a životní styl

Řídící činnost manažera je mimořádně náročná. Požadavky na úspěšnost jeho působení ve firmě její náročnost dále zvyšují. Díky tomu se řídící pracovníci dostávají do situace zvýšené zátěže, jejímiž důsledky bývají nejrůznější zdravotní a psychické potíže. To je stinnou stránkou této jinak velmi atraktivní oblasti pracovního a životního uplatnění.⁶²

4.1.1 Manažer a VOLNÝ ČAS

Na internetových stránkách www.podnikatel.cz je databáze manažerů českých firem, která obsahuje jejich náplň práce ve firmě, životopis a volný čas. Zaměřila jsem se na kategorii volného času, kde jsem sečetla nejčastěji uváděné aktivity, které jsem pak následujícím způsobem vyhodnotila:

Vrcholoví manažeři tráví svůj volný čas nejčastěji cestováním, s rodinou, lyžováním a cyklistikou. Dále pak hraním golfu, četbou knih a poslechem hudby. Někteří se pak věnují turistice, tenisu, jachtingu, fotografování nebo fotbalu.

⁶¹ <http://aktualne.centrum.cz/finance/penize-a-investice/clanek.phtml?id=631125>

⁶² Srov. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., *Psychologie a sociologie řízení*, str. 183.

Ženy manažerky nejčastěji uváděly jako svou zálibu ve volném čase cestování, četbu knih, lyžování, rodinu a degustaci vín.⁶³

4.1.2 Manažer a PRÁCE

Vrcholoví manažeři nebo-li TOP management usměřňují a koordinují všechny činnosti, vytvářejí hospodářskou politiku. Na jejich práci v podstatě závisí konečné výsledky podniku.

4.1.2.1 Režim práce a odpočinku

Psychologické výzkumy jednoznačně dokazují, že kognitivní výkonnost po 45 minutách značné koncentrace výrazně klesá a lze ji regenerovat krátkou přestávkou. Jen třetina manažerů si udělá každý den během své pracovní doby přestávku. Zhruba třetina manažerů si ji nedělá nikdy. Přestávky v práci jsou však pro manažery, kteří přijímají důležitá rozhodnutí a mají velkou odpovědnost, nezbytné, protože podstatně zvyšují schopnost koncentrace a výkonnosti.⁶⁴

Většina manažerů pracuje hodně přes 45 hodin týdně a nemají čas na odpočinek. Psychicky pak strádají, a to se projeví i na jejich vztahu k zaměstnancům.⁶⁵ Spolehlivost výkonu manažera významně ovlivňuje únava. Únava je přirozeným důsledkem každé vykonávané práce a námahy s ní spojené. Projevuje se dočasnými psychickými a fyziologickými změnami a zhoršením výkonu pracovníka. Obvykle ji charakterizuje snížená pozornost, ospalost, špatná koordinace pohybů, zhoršená ostrost vidění, apod.⁶⁶

V důsledku toho by manažeři neměli pracovat dlouhou dobu bez přestávky. Pracovní energie se při dlouhodobém provádění jedné činnosti postupně snižuje, nastupuje zrudnutí, akumuluje se stres a napětí. Nemění-li se během dne pracovní tempo, přichází postupně tendence k podrážděnosti, chronické únavě, bolesti hlavy, úzkosti, či apatii. Přestávka ovšem nemusí být jen přestávkou spojenou s odpočinkem – vhodnější je přechod k jinému druhu práce, který většinou dokáže poskytnout stejnou úlevu od napětí jako pouhá relaxace. I odpočinek je však často velmi dobrým, někdy dokonce nejlepším způsobem relaxace a přestávku na odpočinek by manažeři

⁶³ <http://www.podnikatel.cz/databaze-manazeru/manazeri-a-c/>

⁶⁴ http://www.bozpinfo.cz/utf/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/Zdravi_manazeru040728.html

⁶⁵ <http://prace.dama.cz/clanek.php?d=1188>

⁶⁶ Srov. PAUKNEROVÁ, D., a kol., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, str. 142.

neměli považovat za špatně využitý čas. Odpočinek zvyšuje pracovní efektivitu, ale také uvolňuje, což působí příznivě na zdravotní stav.⁶⁷

Správný odpočinek je důležitý pro srdce, hormony i obranyschopnost organismu. V moderní době má většina lidí, zejména výkonných manažerů, vyhrazen k odpočinku obvykle velmi krátký čas. Občas večer, někdy o víkendu, případně v době dovolené. Vnitřní rovnováha nemá možnost se obnovit. Důležitý je také způsob odpočinku. Manažer se sedavým zaměstnáním potřebuje pohyb.⁶⁸

4.1.3 Manažer a ŽIVOTOSPRÁVA

Životospóra bývá u každého jedince vysoce individuální. Její podoba je zpravidla značně závislá na celkovém způsobu života v primární rodině a mnohé návyky si lidé upevňují doslova na celý život. Je tomu tak přesto, že mohou jejich život omezovat, popř. i ohrožovat.

Za základní lze v této souvislosti považovat rytmus spánku a bdění a dále rytmus, ve kterém pracuje metabolismus každého jedince. Pro manažera je pak zvláště důležitý rytmus práce a odpočinku. Obecně lze říci, že v určitých rytmech, tzv. „biorytmech“, probíhají veškeré fyziologické i psychické procesy provázející život člověka.⁶⁹

„Jako rytmus můžeme označit určité plynule a pravidelně v určitých intervalech se opakující stavy organismu, obvykle střídané stavy protikladnými.“⁷⁰

Jakékoliv narušení těchto rytmů nese člověk velmi těžce, má to nepříznivý dopad na jeho organismus i psychiku. Práce manažerů jejich fyziologické i psychické rytmy často značně narušuje.

Jedním z nejtypičtějších projevů tohoto narušení je dnes již dobře známý workholismus. Manažer, který se zaměřuje jen na práci a zcela jí propadá, začíná obvykle být postupně stále unavenější a podrážděnější. Ztrácí chuť k životu, chuť k jídlu, ale i chuť angažovat se v rodinném životě, být aktivní v zájmové oblasti, věnovat se nějakým pohybovým aktivitám či objevovat kulturní zážitky.

Jiným případem narušení individuálních biorytmů psychického či fyzického života člověka může být to, že nezvládá požadavky své pracovní pozice a role, resp.

⁶⁷ Srov. URBAN, J., *Manažer a jeho čas*, str. 64.

⁶⁸ <http://www.jobzurnal.cz/zdravi-a-prace/umeni-odpocivat>

⁶⁹ Srov. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., *Psychologie a sociologie řízení*, str. 184.

⁷⁰ Tamtéž.

některé závažné role další, jako je partner, rodič, apod. Takový člověk bývá ve stálém stresu, nic nestíhá, přičemž svému organismu, aniž by si to uvědomoval, často zasazuje těžké rány. Jejich důsledky se sice neprojeví hned, ale nenechají na sebe dlouho čekat. V této souvislosti se mnohdy vedle případných fyzických onemocnění objevuje např. i závislost na některých stimulujičích lécích, jejichž prostřednictvím se takto postižená osoba snaží svou situaci vylepšit, popř. závislost na alkoholu, který nadužívá ve snaze svým problémům uniknout.

Narušení biorytmů člověka může však rovněž vycházet již z jeho určité neschopnosti organizovat si vlastní život a dodržovat řádnou životosprávu. Může přitom jít o oblast stravování či o dostatečný spánek, režim práce a odpočinku, nebo o celkové hospodaření s časem. Pro člověka v tomto případě bývá obvyklé, že si nezbytnost uspokojení těchto základních potřeb, které souvisí s optimálním průběhem života, neuvědomuje.

Změnit uvedené skutečnosti lze na základě komplexního přístupu k průběhu vlastního života a takové jeho organizace, v jejímž rámci je věnována pozornost nejprve principům a pravidlům správné životosprávy.

Jak uvádí *Eva Bedrnová* a *Ivan Nový* ve své knize *Psychologie a sociologie řízení*, každý manažer by měl dodržovat následující pravidla správné životosprávy:

- Je třeba si stanovit a průběžně doladřovat zásadní i konkrétnější dílčí životní cíle. Výzkumy ukázaly, že lidé, kteří si již od mládí vymezovali vysoké cíle, jich také ve většině případů dosáhli. Naopak ti, kteří si žádné cíle nevymezili, zůstali často jen u dolní hranice svých možností.
- Člověk musí o dosažení stanovených cílů usilovat. Měl by však přitom vždy umět správně odhadovat své individuální možnosti. To se týká jak pracovního zařazení, tak i realizace dalších aktivit. U manažera k tomu navíc přistupuje fakt, že je pro své podřízené určitým vzorem. Nemůže na ně působit pozitivně a vést je k „vyšším metám“, pokud si neví rady sám se sebou.
- Uskutečňování stanovených cílů vyžaduje mít vždy konkrétní program a v jeho rámci dobře vyřešené hospodaření s časem. Znamená to umět rozlišovat záležitosti důležité a naléhavé a věnovat jim potřebný prostor. Manažer musí

být pánem svého času, stanovit si priority činnosti v reálných časových proporcích.

- Každou činnost je třeba dělat s plným nasazením, má-li v ní být dosahováno objektivně žádoucích a současně i subjektivně uspokojujících výsledků. To se snáze zvládá tam, kde manažera práce baví, kde není „otrokem“ vykonávané řídicí funkce, ani jí odpovídající mocenské pozice. Práce jako zábava nebo hobby je výhodou proto, že člověku dává větší pocit naplnění.
- Každou práci je třeba kompenzovat vhodným odpočinkem. Za vhodný se považuje především odpočinek aktivní, v jehož rámci člověk dělá něco jiného než v rámci výkonu práce. Čas od času je třeba změnit prostředí a alespoň jednou za rok odpočívat souvisle delší dobu (čtrnáct dní). Na odpočinek i na aktivity realizované v jeho rámci se má člověk těšit a měl by si je také umět užít.
- Každý manažer by měl dostatek času věnovat spánku. Jde o stav psychiky a těla, který je obvykle lidem subjektivně velmi příjemný. Umožňuje člověku odpočinout si hlouběji, „zaspat“ některé nepříznivé skutečnosti, problémy a starosti. Spánek by měl proto být vždy nejméně šestihodinový, pokud možno s pravidelnou dobou usínání. Pokud je pro člověka kvůli starostem usínání obtížné, měl by k jeho navození umět využít např. procházku, vlažnou sprchu, četbu, hudbu, apod. Spánek by měl být nepřerušovaný, vyžaduje proto pohodlné lůžko a klidné prostředí.
- Důležitý je vhodný způsob stravování. Měl by spočívat na následujících principech:
 - klid při jídle,
 - pravidelné rozdělení jídla v průběhu dne (raději často a menší porce – nejlépe 5 x za den, nepřejídat se),
 - alespoň jedno teplé jídlo denně,
 - převaha bílkovin (rostlinných i živočišných) a vitamínů,
 - hodně čerstvého ovoce a zeleniny,
 - dostatek nápojů, ne však alkoholických,
 - pokud možno nekouřit a nepřehánět to ani s černou kávou.

- Obvykle se zapomíná na pobyt na čerstvém vzduchu a na pohybové aktivity. Obojí dobře kompenzují sedavý způsob života (kancelář i automobil). Je třeba zde postupovat uměřeně – nedávat si olympijské mety ani s postupujícím věkem aktivity nelikvidovat úplně. Nejvíce si člověk odpočine při tom, co ho baví. Za nejvšestrannější aktivity bývají považovány: tanec, plavání, tenis, turistika, veslování a kolektivní hry.
- Vedle pohybových je třeba mít i další zájmové aktivity. Jsou velmi důležité mimo jiné proto, že mohou čas od času kompenzovat problémy či neúspěchy v práci nebo v rodinném životě. Již označení „aktivity“ odpovídá požadavku, že mají jít nad rámec pouhé reflexe (např. pasivní, bezvýběrové sledování televize, tisku, apod.). Mohou se stát významným činitelem ochrany manažera před nápirem určité životní rutiny.
- V průběhu každého dne si vždy najít čas i na rodinný život, tj. jak na děti, tak na partnera, a počítat s tím, že určitý čas si obvykle vyžádá také domácnost. Mnoho manažerů se nedokáže v dostatečné míře „přeladit“ a chápat i výchovné aktivity (ve vztahu k dětem) a komunikaci s partnerem jako určitou formu odpočinku. Taková situace bývá přitom ideální. Vyžaduje to však překročit častou jednoznačně převažující orientaci na vlastní osobu a naučit se svou účast v rodinném životě i svůj podíl na domácí práci (kterou lze rovněž brát jako svého druhu odpočinek či koníčka) příznivě prožívat.
- Vedle rodiny a koníčků mít čas i na přátele. Manažer by si je neměl nechat vzít ani náročným pracovním vyčerpáním, ale ani partnerem či rodinou. V přátelských vztazích lze optimálně relaxovat, zejména pokud si člověk své přátele vybírá podle toho, že se s nimi dobře cítí, a ne v závislosti na tom, jaké mají postavení nebo jaké výhody od nich může čekat.
- Mimořádně důležité je, aby si manažer vždy uvědomoval sám sebe jako osobnost a cílevědomě formoval svůj přístup k práci, životu, druhým lidem i k vlastní osobě. Měl by mít optimistické vidění světa a lidí (zejména svých podřízených) a také smysl pro humor. Neměl by naříkat nad svou nedokonalostí, ale usilovat o její překonání. Na druhé straně by však rovněž neměl mít pocit naprosté dokonalosti. Svě seberealizační aktivity by pak měl

považovat za samozřejmost a uplatňovat je i ve prospěch druhých. Optimální bývá, umí-li se také sám sobě a své situaci zasmát.⁷¹

4.1.3.1 Spánek

Dostatečně dlouhý čas věnovaný spánku je nezbytný k tomu, aby naše tělo správně fungovalo. Spánek pomáhá především regenerovat organismus po nemoci, minimalizovat dopady stresového způsobu života, zvyšovat schopnost koncentrace a zlepšovat paměť a koordinaci. Všechny uvedené pozitivní efekty spánku jsou důležité i pro manažery. Na většinu z nich je ale často vyvíjen velký pracovní tlak, a proto raději omezují spánek, aby zadanou práci stihli v termínu. Ovšem i krátký spánek může mít dobrý vliv na naše zdraví, pokud se dodržují následující pravidla:

- Důležitá je vysoká kvalita spánku, nemělo by se jít alespoň 2 hodiny před ulehnutím, spát by se mělo v tmavé a tiché místnosti, která je dobře vyvětraná a neměla by se pít káva alespoň 4 hodiny před usnutím.
- Zkracování spánku musí být postupné. Každé tři dny by měl člověk vstát o 5 minut dříve. Vstávání z postele by mělo být rychlé.⁷²

Nejčastější příčinou potíží se spánkem u lidí v produktivním věku jsou starosti, stres a přílišné pracovní vypětí. S nespavostí mají čím dál tím větší problém podnikatelé či manažeři, kteří spí obvykle jen pár hodin denně kvůli zodpovědnosti a starostem v práci. Tito lidé často považují čas strávený odpočinkem a spánkem za promrhaný. Jenže si neuvědomují, že správného fungování mozku se dá docílit jedině vydatným spánkem. Takoví lidé ohrožují sebe i své okolí. Například až 30 % dopravních nehod je každoročně zaviněno nevyspalými řidiči.⁷³

4.1.3.2 Pitný režim

Více než dvě třetiny českých podnikatelů a manažerů tráví všední večery a víkendy v práci. Evropská nadace Eurofond ale tvrdí, že jde pouze o českou zvláštnost, že manažeři nepovažují své každodenní, více než dvanáctihodinové nasazení za něco mimořádného. Neúnosné pracovní tempo kompenzují někteří z nich alkoholem a lehkými drogami, jako je lecitin, ginkgo, kofein nebo piracetam. Úspěšné působení ve firmě si bez některých z těchto prostředků nedovede představit asi žádný manažer.

⁷¹ Srov. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., *Psychologie a sociologie řízení*, str. 184-187.

⁷² <http://zdravi.dama.cz/clanek.php?d=10069>

⁷³ <http://www.novinky.cz/kariera/137346-malo-spanku-prinasi-zdravotni-rizika-i-nizkou-vykonnost.html>

Psychologové i psychiatři se shodují, že pro zvýšení pracovního výkonu a povzbuzení unaveného těla i duše si manažeři ordinují různé směsi vitaminů, litry kávy, energetických nápojů a alkohol. Zejména alkohol u nás patří k drogám číslo jedna.⁷⁴

4.1.3.3 Strava

Výživa má velký vliv na zdraví. Přitom nejde jen o to „co“ se jí, ale také „jak“ se jí a jestli si člověk vytvoří pravidelný stravovací režim. Dennímu příjmu potravy věnují manažeři mezi 30 až 60 minutami, každý čtvrtý potřebuje na jídlo méně než půl hodiny denně.⁷⁵

4.1.4 Manažer a POHYBOVÁ AKTIVITA

Nejrozsáhlejším rizikovým faktorem v životě manažera je nedostatek pohybové aktivity. Pro manažery je typické, že zhruba 50 % jich ujde denně méně než jeden kilometr a stráví méně než 30 minut na čerstvém vzduchu. U těch, kteří se málo pohybují, je pravděpodobnost onemocnění zúžení cév o 90 % vyšší než u těch, kteří se pohybují dostatečně. Za "dostatečné" se přitom považuje být nejméně půl hodiny denně tělesně aktivní.⁷⁶ Většina manažerů v dnešní době provozuje sporty, které jsou pro jejich tělo fyzicky náročné, jako je squash, fitness, tenis, apod. Těmito sporty se chvilkově vyčerpají, ale nejde o pravidelnou denní pohybovou aktivitu, která je důležitá a prospěšná pro zdraví organismu. Manažeři by proto měli omezit jízdu autem a raději by si měli vyjít na procházku přírodou.

4.1.5 Manažer a STRES

Základním problémem stresu u manažerů je to, že se s ním musí naučit vyrovnávat, protože z jejich pracovní pozice nelze vyloučit. Měli by proto navštěvovat psychology, kteří je naučí, jak stres zvládat. Proti prevenci stresu existují různé kurzy pro manažery. Podle průzkumu Hospodářské komory pracuje až 60 % manažerů pod permanentním stresem. Údajně každý pátý k jeho zvládnutí potřebuje litry kávy nebo jiných legálních drog. S tím vypětím souvisí i pracovní doba manažerů, která je kolem

⁷⁴ <http://procne.ihned.cz/c1-25295530-pomackane-limecky>

⁷⁵ http://www.bozpinfo.cz/utf/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/Zdravi_manazeru040728.html

⁷⁶ Tamtéž.

11 až 12 hodin denně. Nepřiměřený a dlouhotrvající stres má pak negativní dopad na jejich organismus. Způsobuje úzkost, horší spánek, nervozitu a únavu svalů.⁷⁷

Manažerská práce je velmi náročná a stresující. Je proto nutné vědět, co stres vyvolává a jak lze se stresem efektivně zacházet. Dnešní pracoviště produkují množství napětí a úzkosti. To je způsobeno trvalým tlakem na výkonnost, snižováním počtu pracovníků, ale také třeba přestěhováním firmy na jiné místo. Nebo i častými změnami na vedoucích místech, čímž se podřízení musejí neustále adaptovat na jiný styl řízení a jiné požadavky nadřízeného. Není divu, že výsledkem je všudypřítomný stres.⁷⁸

Odborníci rozlišují tři vrcholy trojúhelníku manažerského stresu (viz obr. 3):



Obr. 3 – Trojúhelník manažerského stresu

POŽADAVKY

Požadavky jsou trojího druhu:

1. Pracovní požadavky zahrnují například:

- Pracovní zátěž,
- Krátké termíny pro splnění úkolů,
- Cestování,
- Nároční zákazníci,
- Rozčilení zaměstnanci,
- Osobnostní konflikty na pracovišti.

2. Rodinné požadavky jsou neméně stresující

- Rodinné konflikty,

⁷⁷ <http://www.impuls.cz/co-mohu-udelat-dnes-mohu-udelat-i-zitra/article.html?id=222995>

⁷⁸ Srov. THORNTON, P.B.: Trojúhelník manažerského stresu, *Moderní řízení*, č. 7 (2004), str. 53.

- Společenský život,
- Nutnost přizpůsobovat se partnerovi,
- Nutnost věnovat čas dětem,
- Nutnost starat se o staré rodiče,
- Finanční problémy,
- Obstarávání osobních potřeb a záležitostí.

3. Osobní požadavky jsou ty, které ukládáme sami sobě.

- Snaha o perfektnost („Na každou poradu musím být dokonale připraven.“),
- To, co jsme si uložili jako osobní povinnost („Každý den musím uběhnout pět kilometrů bez ohledu na počasí.“).

DOVEDNOSTI

Dovednosti, které lidé používají, aby zvládli nejrůznější požadavky, zahrnují například manažerské a interpersonální dovednosti, emocionální inteligenci a také relaxační techniky.

1. Manažerské a interpersonální dovednosti

- Stanovování cílů – schopnost stanovovat specifické, měřitelné cíle.
- Priority – schopnost rozlišovat priority a soustředit se na to, co je nejdůležitější.
- Time management – schopnost plánovat svůj čas a dodržovat časový plán.
- Organizování – schopnost zařídit si pracovní činnost a pracoviště tak, aby to optimalizovalo výkonnost.
- Management konfliktů – schopnost řešit konflikty na principu „výhra – výhra“ (win – win).
- Řešení problémů – schopnost identifikovat problém, nalézt kořenové příčiny, navrhnout možná řešení a zvolit nejlepší variantu.
- Realizační schopnost – schopnost uskutečňovat plány, záměry a rozhodnutí.
- Delegování – schopnost předávat úkoly pracovníkům.

- Schopnost říci „ne“ – schopnost vyhybat se úkolům a závazkům, které nepatří k prioritám manažerské práce.

3. Relaxační techniky

Fyzická kondice a schopnost relaxovat ovlivňují schopnost zvládat stres. Většina odborníků doporučuje pravidelnou pohybovou aktivitu a používání relaxačních technik, jako jsou meditace a jóga. Doporučují se například pětiminutové přestávky na protažení těla, krátké procházky, nebo jen to, aby se člověk utišil, zůstal chvíli v klidu. Rovněž se doporučuje zhluboka a pomalu dýchat a být si vědom dýchání. To je jeden z nejrychlejších způsobů, jak uvolnit napětí a relaxovat. Zábavné aktivity jsou rovněž důležité.

REAKCE

Četnost, prudkost a naléhavost požadavků, kterým manažer čelí, v kombinaci s jeho schopnostmi a dovednostmi čelit stresu, vyvolávají širokou škálu reakcí. Tak například manažer vystavený středně náročným požadavkům, zvládne svojí práci bez stresu nebo s minimálním stresem, pokud oplývá dovedností zvládat stres. Naproti tomu člověk s průměrnou dovedností čelit stresu, bude při vystavení náročným požadavkům prožívat silný stres.

Stres se může projevovat mnoha způsoby. Běžné tělesné reakce na stres zahrnují bolesti hlavy, žaludeční potíže, svalová napětí a poruchy spánku. Běžné emocionální a psychické reakce zahrnují úzkost, strach, kolísání nálady a potíže s koncentrací.⁷⁹

4.1.6 Manažer a RODINA

Práce i rodina stojí v české společnosti vysoko na hodnotovém žebříčku. Proto bývá obtížné skloubit tyto dvě priority dohromady, aniž by jedna z nich strádala. Mezi faktory, které pozitivním způsobem přispívají k harmonizaci pracovního a rodinného života patří alternativní nebo také family-friendly formy práce, které se však zatím ukazují jako nereálné a zatím se příliš nevyužívají.

⁷⁹ Srov. THORNTON, P.B., Trojúhelník manažerského stresu, *Moderní řízení*, č. 7 (2004), str. 53-55.

Mezi tyto zmiňované formy práce patří:

- flexibilní pracovní doba,
- zkrácený pracovní úvazek,
- práce na směny,
- sdílení pracovního místa,
- práce vykonávaná z domova (homeworking),
- teleworking nebo computerworking (práce přes telefon nebo přes počítač).⁸⁰

Vzhledem k tomu, že manažerská práce je velmi intenzivní a vyžaduje velké časové investice, manažerům nezbývá mnoho času, který by investovali do partnerských vztahů. Všichni se proto shodují na tom, že vedle sebe potřebují mít někoho, kdo bude jejich pracovní vytížení respektovat a pomůže jim v jejich soukromém životě. Manažeři - muži upřednostňují tradiční model uspořádání rodinných rolí. Muž se věnuje práci a profesní kariéře, žena jej podporuje a zajišťuje chod rodiny a domácnosti. Jediná oblast práce v domácnosti, za kterou manažeři bez problémů přebírají odpovědnost, jsou údržbářské a stavební práce okolo rodinného domu. Pokládají je za svůj koníček a jsou pro ně zdrojem odpočinku. Jejich podíl na péči o děti je ale jen velmi omezený a týká se skutečně jen krátkých, přesně vymezených časových úseků věnovaných hrám či přípravě do školy. Vcelku mezi muži manažery převažuje názor, že sféra péče o děti náleží ženám. Pro manažery představují děti základní životní hodnotu a neumějí si představit svůj život bez nich, a to i přesto, že jejich pracovní nasazení jim neumožňuje trávit s nimi mnoho času. V jistém smyslu ale pracují a vydělávají peníze právě pro své děti. Problém sladění práce a rodiny řeší muži manažeři v jiných dimenzích než pracující ženy: je pro ně normální nebýt přes den doma s dětmi, ale rádi by s nimi alespoň trávili večery, kdy s nimi často sdílejí uspávací rituály, a víkendy, kdy se jim chtějí věnovat.⁸¹

Ve zvláštní kapitole (viz 4.2), nazývané MANAŽERKA – žena, se zabývám postavením ženy, coby vrcholové manažerky, ve společnosti a harmonizací práce a soukromého života.

⁸⁰ Srov. ŠNÝDROVÁ, I.; Manažerka a stres, str. 34-35.

⁸¹ <http://www.soc.cas.cz/download/582/Manažeři.pdf>

4.1.6.1 Bydlení

Jak uvádí marketingové noviny, typickou formou bydlení manažerů je rodinný dům (82 %). Nájemní byty představují s 15 % výjimku. Čtvrtina navíc vlastní letní sídlo v zahraničí, především v přímořských oblastech.⁸²

Manažeři v České republice stále častěji vyhledávají bydlení v tzv. inteligentních bytech či domech, které nabízejí elektronické řízení a ovládání základních funkcí, tj. automatizovanou domácnost, která nevyžaduje výraznější údržbu ze strany svého uživatele. Uživatel inteligentního bytu vlastní malý elektronický diaľ PDA. Protože se s největší pravděpodobností jedná o osobu velmi vytíženou, ocení po návratu domů po náročném pracovním dni příjemné prostředí – otevře svůj PDA diaľ s jednoduchým ovládacím panelem a pomocí jedné z několika ikon nastaví tlumenou světelnou scénu a pustí si oblíbenou relaxační hudbu. Díky automatické koordinaci chlazení, vytápění a větrání po celých 24 hodin denně se vrací do bytu plného čerstvého vzduchu správné teploty, případně si pro maximální tepelný komfort pomocí další ikony teplotu nepatrně zvýší a při té příležitosti pro jistotu zkontroluje měsíční statistiku spotřebovaných energií.⁸³

4.2 MANAŽERKA - žena

Postavení ženy ve společnosti je v současné době velmi diskutovaným tématem. Otázky týkající se diskriminace a nerovného postavení žen v práci a v rodině se řeší dokonce na celosvětové úrovni. V rozvojových zemích se jedná především o dodržování základních lidských práv, zatímco ve vyspělých společnostech se zabývají zejména postavením ženy ve veřejné sféře.

Život žen ve společnosti se odehrává ve dvou rovinách, a to v rovině pracovní a v rovině rodinné. Zatímco u mužů nevzniká v tomto ohledu žádný problém, u ženy, a zejména u ženy ve vedoucím postavení, může vzniknout citový rozpor mezi její rolí manažerky a rolí, které zastává v domácnosti (manželka, matka). Tento rozpor mezi prací a rodinou ještě více zvýrazňuje struktura společnosti, která je postavena na mužském modelu přístupu k práci.⁸⁴

⁸² http://www.marketingovenoviny.cz/index.php3?Action=View&ARTICLE_ID=1513&Print_Able=Yes

⁸³ <http://www.inteligentnibydeni.cz/novinky/ovladani-inteligentniho-bytu.html>

⁸⁴ Srov. ŠNÝDROVÁ, I., *Manažerka a stres*, str. 9.

Budování kariéry a plánování rodiny představuje pro mnoho žen zásadní okamžiky jejich života. Bohužel dosud často dochází k tomu, že žena je nucena zvolit jen jednu z těchto dvou možností seberealizace. Z toho důvodu je stále velmi málo žen ve vedoucích pozicích, neboť tato práce vyžaduje mnoho úsilí, energie a časové dotace. Ženy jsou stejně dobré manažerky jako muži, i když většinou vedou lidi a řídí práci odlišným způsobem. Ženy více využívají interpersonálních dovedností a povahových vlastností při vedení lidí, snaží se neustále pracovat na vztazích s podřízenými tak, aby byly pozitivní pro všechny zúčastněné strany.⁸⁵

Žena - manažerka je však velmi zatěžována. Často není schopna sladit pracovní a rodinné povinnosti a to nepříznivě ovlivňuje její duševní rovnováhu. Rodinné starosti, nedorozumění a konflikty snižují pozornost a výkon v práci, odrážejí se v jejich společenských vztazích, a naopak, různé konfliktní pracovní a společenské situace narušují její rodinný život.⁸⁶

„Hlavní překážky, se kterými se ženy potýkají při budování manažerské kariéry, souvisejí s jejich rodinnými povinnostmi. Vzhledem k tomu, že se od nich očekává, že budou zvládat zároveň úkoly vyplývající ze zaměstnání i s jejich rolí matky a manželky, manažerky volí a rozhodují se podle svých životních priorit a hodnot, zda dají jednoznačně přednost práci, rodině nebo budou kombinovat obojí. Problém ale spočívá v tom, že tato volba není tak úplně svobodná. Vždy závisí na konkrétních okolnostech a na objektivních podmínkách, které k tomu mají. Překážkou, která je vede k tomu, aby daly prioritu rodině, může být nevstřícnost zaměstnavatele či znemožnění dalšího kariérního postupu. Svou roli hraje také společenský tlak odsuzující ženu za to, že je špatná matka, nezůstane-li s dítětem tři roky doma či nechá-li o své rodiče pečovat cizí osobou.“⁸⁷

Žena, coby vrcholová manažerka, se musí vyrovnat nejen s počáteční nedůvěrou svého okolí, ale i časovými možnostmi skloubení pracovní činnosti a rodiny, popř. osobního volna. Zatímco muž bývá praktický ve svém úsudku, žena podléhá více emocím, a proto klade větší důraz na komunikaci s podřízenými, což ji samozřejmě stojí více úsilí a času. Mnohdy je problém odlišit podstatné věci od nepodstatných a

⁸⁵ Srov. ŠNÝDROVÁ, I., *Manažerka a stres*, str. 9, 61.

⁸⁶ Srov. tamtéž, str. 9.

⁸⁷ DUDOVÁ, R.; KRÍŽKOVÁ, A.; a FISCHLOVÁ, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*, str. 46.

oprostit se od pocitu zodpovědnosti za vše kolem a umět část svých povinností a odpovědnosti převést na své podřízené. Jen tak může vrcholový manažer bez stresu, s přehledem řídit chod firmy. Nedá se však sestavit jednoznačný vzorec, kterým bychom mohli vypočítat procentuální čas strávený prací, s rodinou a volným časem. Vesměs se od ženy očekává starost o rodinné zázemí a od muže finanční zabezpečení rodiny. Pokud je to z jakýchkoli příčin naopak, pak velmi záleží na toleranci obou partnerů, aby rodina fungovala v harmonii. Důležité je, aby ať již muž nebo žena, vrcholoví manažeři, nepřenašeli své pracovní problémy do rodinného soužití a uměli tzv. vypnout nebo přejít na jiný režim chování.⁸⁸

„Ženy tvoří 44,8 % zaměstnaných na českém trhu práce. I když jejich podíl na české zaměstnanosti je téměř poloviční, nejsou české ženy na trhu práce celkově zdaleka tak úspěšné v porovnání s muži. Pokud za měřítko úspěšnosti vezmeme dosažení vyšších – vedoucích a řídicích pozic a mzdu, kterou je jejich práce ohodnocena, pak je jejich úspěšnost odhadem poloviční, než úspěšnost mužů. Průměr zemí Evropské unie (EU) je z hlediska podílu zaměstnaných žen velmi podobný, i když jednotlivé země se od sebe výrazně liší. Vyšší zaměstnanost žen je např. ve Finsku (52 %), Francii (51 %), Švédsku (50 %) a Dánsku (49 %). Výrazně nižší podíl žen na pracovním trhu pak je převážně v jihoevropských zemích.“⁸⁹

Podíl žen v České republice na celkovém počtu manažerských pozic je 30,3 %. Ve srovnání s Evropskou unií je Česká republika asi uprostřed. Nejvíce žen – manažerek je v Lotyšsku, zato nejméně manažerek je na Kypru (viz Příloha č. 1).⁹⁰

Dle výsledků výzkumu Českého statistického úřadu (ČSÚ) z roku 2005, bylo zjištěno, že ve všech strategických a řídicích pozicích v národním hospodářství převažují muži nad ženami. Nejvíce jsou ženy zastoupeny mezi vedoucími pracovníky finančních a hospodářských útvarů (45,1 %) a mezi vedoucími pracovníky v organizacích zaměřených na poskytování obchodních služeb (40,7 %). Nejméně je žen mezi vedoucími pracovníky ve stavebnictví a zeměměřičství (6,9 %), v průmyslu (7,8 %) a ve výzkumu a vývoji (8,6 %). Muži celkově převažují nad ženami i v podílu na zákonodárné, výkonné a soudní moci. Nejvíce žen je mezi soudci Ústavního soudu

⁸⁸ Srov. KRÍŽKOVÁ, A.; VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*, str. 33.

⁸⁹ ČERMÁKOVÁ, M.; HAŠKOVÁ, H.; KRÍŽKOVÁ, A.; aj. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*, str. 21.

⁹⁰ <http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=47&b=13&c=14.htm#dva>

(30,8 %), mezi soudci Nejvyššího soudu je to 23,7 % a mezi soudci ostatních soudů jsou ženy téměř dvě třetiny (64,2 %). Nejméně je žen mezi senátory (12,3 %). V řídicích funkcích u policie je žen celkově 4,7 %.⁹¹

⁹¹ <http://www.osops.cz/muziazenyn/page.php-a=47&b=13&c=14.htm#dva>

5 PRAKTICKÁ ČÁST

V České republice a v celém světě jsou vrcholoví manažeři vystaveni značné zátěži a často se musí pohybovat ve svých rozhodnutích na hraně zákona, aby udrželi prosperitu firmy. Celá řada manažerů se dostala za pomyslnou hranu zákonnosti, což vede k jejich stíhání státními orgány. Povšimnutí si zaslouží hlavně ti vrcholoví manažeři, kteří umí podnikat v mezích zákona, na které jsem se v níže uvedeném textu zaměřila.

5.1 Petr KELLNER (43)

Majetek: 126 miliard Kč.

Je to úspěšný český manažer a miliardář ovládající skupinu PPF (První privatizační fond). Kellner je nejbohatším Čechem a v roce 2006 se jako první Čech objevil na seznamu miliardářů, který každoročně vypisuje magazín Forbes. Petr Kellner má 4 děti a je podruhé ženatý.

V roce 1987 vystudoval Vysokou školu ekonomickou v Praze, obor ekonomika průmyslu. Na počátku jeho kariéry stojí brněnská firma Impromat, která prodává kopírky značky Ricoh. V této firmě se seznámil s Milanem Maděryčem a Milanem Winklerem. Winkler byl v roce 1994 zatčen za padělání směnek v hodnotě okolo půl miliardy údajně podepsané Petrem Kellnerem. Byl odsouzen a po dvou letech byl propuštěn na svobodu. Nato obvinil Kellnera z toho, že jej z firmy vystrnadil.⁹²

Kellner vlastní tři vily v Praze. Bydlení má ale i v Londýně, v Moskvě, čínském Pekingu, v Katalánsku, v Alpách si pořídil luxusní srub, na Barbadosu má vilu a na Novém Zélandu vlastní ovčí farmu. Na Panenských ostrovech v Karibiku si koupil za 460 milionů Kč celý ostrov. Na sousedním ostrově má vilu např. zpěvák Phil Collins. Panenské ostrovy jsou místem, kde je nejdražší dovolená na světě. Týdenní luxusní pobyt zde průměrně vyjde na 7,2 milionu Kč.

Nejvíce času tráví ve vile v Praze na Hanspaulce. Odhadovaná cena vily je 250 milionů Kč. K rezidenci patří pozemek o velikosti 7000 m². Vilu střeží kamery a armáda bodyguardů. Na zvonku má uvedeno fiktivní jméno.⁹³

⁹² http://cs.wikipedia.org/wiki/Petr_Kellner

⁹³ <http://www.iaha.cz/cz/z-domova/27543/jak-bydli-cesti-miliardari>

5.2 Martin ROMAN (38)

Majetek: 1 miliarda Kč.

Šéf energetického gigantu ČEZ.

Vystudoval gymnázium v Havířově, poté odešel na pražskou právnickou fakultu. Uplatnil se ale především na studijních stážích ve Švýcarsku a v Německu – díky tam sepsané seminární práci o českém maloobchodě zaujal hned několik německých společností, kterým se pokoušel práci prodat. Těžil tak z toho, že bylo krátce po revoluci a v Německu byl o českém maloobchodu nedostatek informací. Vybral si firmu Wolf Bergstrasse a ta ho v Česku jmenovala ředitelem prodeje. V době, kdy nastoupil, neměl ještě ani dostudovanou vysokou školu. Prošel vedením několika firem, jako je např. Janka Radotín nebo Škoda Holding. V roce 2004 se stal generálním ředitelem ČEZu.⁹⁴

V jeho majetku je vila v Chuchli na okraji Prahy v odhadované ceně 100 milionů Kč. Stavba rozsáhlého domu se v současné době dokončuje.⁹⁵

Významné manažerky pracující ve firmách v České republice mají společné především to, že jsou to v převážné většině cizinky, které šéfuji českým pobočkám nadnárodních společností. České generální ředitelky má z těch největších firem u nás snad jen Poštovní spořitelna a finanční firma Cetelem.⁹⁶

5.3 Vlasta DOLANSKÁ (53)

Výkonná ředitelka Poštovní spořitelny ČSOB, a. s.

Vystudovala Vysokou školu ekonomickou v Praze, obor národohospodářské plánování, při studiích a krátce po nich pracovala v ČNB. Po mateřské dovolené pracovala jako úvěrový pracovník Komerční banky. Od roku 1992 byla ředitelkou pobočky IPB v Táboře a od roku 1996 regionální ředitelkou této banky (posléze ČSOB) v Českých Budějovicích. V roce 2001 se stala výkonnou ředitelkou Poštovní spořitelny. Pod sebou má samostatnou banku, ve které má účet přes milion lidí - což je při sčítání drobných střadatelů víc než v mateřské ČSOB. Její postavení ji tedy řadí mezi nejmocnější postavy na české finanční scéně, natož počítají-li se jen ženy. V roce

⁹⁴ <http://www.financnici.cz/martin-roman-financnik>

⁹⁵ <http://www.iaha.cz/cz/z-domova/27543/jak-bydli-cesti-miliardari>

⁹⁶ http://ekonomika.idnes.cz/sefky-v-cesku-je-jich-hrstka-a-maji-cizi-pas-fjl-ekonomika.asp?c=A071220_881222_ekonomika_spi

2007 se objevila na 17. místě v žebříčku nejúspěšnějších českých manažerek (sestavily Hospodářské noviny).

Je vdaná a má dvě děti. Ve volném čase sportuje - lyžuje, plave a chodí na procházky se psy.⁹⁷

5.4 Alena LUDROVSKÁ (52)

Generální ředitelka Cetelem pro střední Evropu.

Před deseti lety ji coby právničku najala francouzská firma Cetelem, když zakládala svou českou pobočku. Alena Ludrovská patřila k vůbec prvním místním zaměstnancům. Postupem času se vypracovala až na generální ředitelku. A pod jejím vedením se Cetelem stala jednou z nejvýznamnějších společností zabývajících se splátkovým prodejem a půjčkami. Jenom v loňském roce půjčili téměř 7,5 miliardy korun. I proto si ji francouzská centrála před čtyřmi lety vybrala jako ředitelku pro celou střední Evropu. Kromě toho, že měla obrovský vliv na to, jak masově se půjčky v Česku rozšířily, stala se i předsedkyní Rady sdružení SOLUS - organizace, která vede registr neplatičů. Tedy ovlivňuje i to, jestli vám vůbec někdo půjčí.

Je svobodná a bezdětná.⁹⁸

Domnívám se, že závěrem lze konstatovat, že ženy na rozdíl od mužů ve vrcholových manažerských funkcích na sebe méně upozorňují a chovají se nenápadněji, chrání si lépe své soukromí a jsou citlivější na zkreslující líčení jejich osobnosti. To lze i částečně přičíst k tomu, že tolik nefigurují v různých mediálních kauzách a jejich jednání je skromnější a zodpovědnější, aby dokázaly, že se plně vyrovnají svým mužským kolegům. Určitou roli v tom hraje i daleko menší zastoupení žen ve vrcholových manažerských funkcích, a tudíž se ani nemohou tolik vyskytovat v různých kauzách.

⁹⁷ http://ona.idnes.cz/zenstvi-je-vyhoda-i-v-praci-tvrdi-reditelka-postovni-sporitelny-px5-/ona_ony.asp?c=A071203_132746_ona_ony_jup

⁹⁸ http://ona.idnes.cz/vlivne-cesky-ktere-zeny-nam-nejvic-mluvi-do-zivota-fw6-/ona_ony.asp?c=A070115_105939_ona_ony_ves

ZÁVĚR

Bakalářská práce má za cíl posoudit a srovnat životní styl vrcholových manažerů a manažerek. V práci se zabývám odlišnostmi životního stylu mezi muži a ženami, které jsou zcela specifické a jsou značně ovlivněny postavením muže a ženy ve společnosti a rodině. Z práce vyplývá, že muži mají více času, jsou progresivnější, praktičtější, ale i více riskují. Naopak ženy ve vrcholových funkcích na sebe tolik neupozorňují, snaží se podvědomě vyrovnat svým mužským protějškům, byť mají daleko větší zodpovědnost i za chod a zabezpečení své rodiny po stránce budování rodinného zázemí a vztahů v rodině. Finanční zabezpečení rodiny není příliš rozdílné ve vztahu k pohlaví manažera, ale hlavně u žen, coby vrcholových manažerek, je pro harmonický život rodiny nutný tolerantní přístup manžela, který musí ženu v domácnosti v mnoha směrech zastoupit, aby měla čas na svoji práci a budování kariéry. Je nutné, aby manažer ve své práci působil sebevědomě, rozhodně a měl přirozenou autoritu, zatímco v rodinném životě musí být příjemný, vstřícný, ohleduplný a partner nesmí pociťovat nějakou nadřazenost. Skloubit fungování rodiny a manažerské práce je náročné a ne každý je schopen zvládnout tyto činnosti, aniž by nadřazoval pracovní nebo soukromé záležitosti. Perfektní zázemí je jistě přáním a prvořadým úkolem každého manažera, aby mohl vykonávat svoji práci co nejlépe a nebyla jeho pozornost odváděna osobními problémy. Ne každý manažer je schopen takového chování, a proto je nemálo manažerů, kteří jsou po stránce pracovní perfektní, ale v osobním životě selhávají v důsledku obrovského tlaku na psychiku, nedostatku času a pracovní přetíženosti. Je důležité, aby si manažer na jakékoli pozici uvědomil, že práce není nejdůležitější součástí života, ale je pouze zdrojem příjmů, které však nemohou nahradit lásku, city a osobní vztahy v rodině. Peníze nemohou nahradit, ani jimi nelze zaplatit, nedostatek času věnovanému rodině. Proto by měl každý manažer dělit čas mezi práci a osobní život rovnoměrně, aby si zachoval psychickou odolnost pro výkon své profese. Nezřídkou je důsledkem této nerovnováhy alkoholismus, užívání drog, léků, popř. psychické zhroucení a pomoc psychologa. Vrcholový manažer, který chce zůstat na této pozici co nejdéle, musí část svých pravomocí a pracovní náplně umět rozdělit na své podřízené a věnovat se kontrole plnění zadaných úkolů a v neposlední řadě pouze strategicky řídit chod firmy a přijímat zásadní rozhodnutí, jejichž detailní naplňování zajišťují manažeři na nižších úrovních. Důležité pak je věnovat se též svým koníčkům, sportu, zábavě,

společenským akcím a samozřejmě dostatek času věnovat vlastní rodině. Životní styl je zásadní pro vznik a rozvoj civilizačních chorob, jako je obezita, diabetes mellitus, ateroskleróza, a další. Proto by měli zejména manažeři pečovat o své zdraví tím, že budou dodržovat pravidelný stravovací režim, budou více času věnovat pohybu, omezí činnosti, které jsou škodlivé pro jejich organismus, jako je kouření, alkohol a drogy a v neposlední řadě by se měli vyhýbat stresovým situacím jak v práci, tak doma.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Škrabálková Pavlína
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Životní styl vrcholových manažerů
Název práce v anglickém jazyce:	The Lifestyle of Top Managers
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Kateřina Ivanová, Ph. D.
Počet stran:	58
Počet příloh:	1
Rok obhajoby:	2009
Klíčová slova v českém jazyce:	Životní styl, manažer, manažerka, volný čas, práce, životospráva, pohybová aktivita, stres, rodina.
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Lifestyle, manager, manageress, leisure time, work, way of living, physical activity, stress, family.

Anotace v českém jazyce

Tato bakalářská práce se zabývá životním stylem vrcholových manažerů a odlišnostmi životního stylu mezi muži a ženami ve vrcholových pozicích. Jsou zde definovány pojmy životní styl a manažer. Životní styl je rozdělen na kategorie: volný čas, práce, životospráva, pohybová aktivita, stres a rodina a dále na podkategorie: režim práce a odpočinku, spánek, pitný režim, strava, bydlení. V praktické části jsou uvedeny čtyři příklady vrcholových manažerů a manažerek, kde je popsána především jejich kariéra.

Anotace v anglickém jazyce

This bachelor thesis deals with the lifestyle of top managers and the differences between lifestyles of men and women at top positions. The concepts of lifestyle and manager are defined here. The lifestyle is divided into categories: leisure time, work, way of living, physical activity, stress and family and further into work and rest regime, sleep, drinking regime, diet and housing. In the practical part four examples of top managers and manageresses are introduced and their career is described in particular.

LITERATURA A PRAMENY

Knižní publikace

- BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan; a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2007. 800 s. ISBN 80-7261-169-0.
- ČERMÁKOVÁ, Marie; HAŠKOVÁ, Hana; KŘÍŽKOVÁ, Alena; aj. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. 140 s. ISBN 80-7330-013-3.
- DUDOVÁ, Radka; KŘÍŽKOVÁ, Alena; a FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 120 s. ISBN 80-87007-32-8.
- DUFFKOVÁ, Jana; URBAN, Lukáš; a DUBSKÝ, Josef. *Sociologie životního stylu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 237 s. ISBN 978-80-7380-123-6.
- Encyklopedie historie světa*. Praha: Ottovo nakladatelství, 2001. 496 s. ISBN 80-7181-567-5.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena; VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, Lenka. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. 46 s. ISBN 80-7330-035-4.
- NOVÝ, Ivan; a kol. *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Grada, 1997. 164 s. ISBN 80-7169-433-9.
- NOVÝ, Ivan; SURYNEK, Alois, a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. rozšířené vyd. Praha: Grada, 2006. 287 s. ISBN 80-247-1705-0.
- PAUKNEROVÁ, Daniela; a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2. aktual. vyd. Praha: Grada, 2006. 254 s. ISBN 80-247-1706-9.
- ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Praha: Grada, 2006. 176 s. ISBN 80-247-1272-5.
- URBAN, Jan. *Manažer a jeho čas: Efektivní zacházení s časem (nejen pro manažery)*. Praha: Prospektrum, 1999. 109 s. ISBN 80-7175-076-X.

Tištěné seriálové publikace

THORNTON, P.B. Trojúhelník manažerského stresu. *Moderní řízení*, Praha:

Economia, ISSN 0026-8720. 2004, č. 7, příl. s. 53-55.

VONDRUŠKA, Vladimír; SOULEK, Vojtěch; a kol. *Poradny zdravého životního stylu*

- *fyzická aktivita*, 1. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 1997. 35 s. ISBN 80-7071-043-8. Kap. 1, Kouzlo pohybu a jeho výhody, s. 5-7.

Internetové zdroje

BINAROVÁ, Monika. Vlivné Češky: Které ženy nám nejvíc mluví do života? Ona idnes [online]. 2007 [srov. 2009-04-13]. Dostupné na WWW:

<http://ona.idnes.cz/vlivne-cesky-ktere-zeny-nam-nejvic-mluvi-do-zivota-fw6-/ona_ony.asp?c=A070115_105939_ona_ony_ves>.

DANÍČEK, Jiří. Co mohu udělat dnes, mohu udělat i zítra. Rádio Impuls [online]. 2009 [srov. 2009-04-04]. Dostupné na WWW: <<http://www.impuls.cz/co-mohu-udelat-dnes-mohu-udelat-i-zitra/article.html?id=222995>>.

DUDOVÁ, Radka. Manažeři – vlajkonoši individualizace? Národní program výzkumu a vývoje [online]. 2007 [srov. 2009-03-19]. Dostupné na WWW: <<http://www.soc.cas.cz/download/582/Manažeři.pdf>>.

FAKULTA SPORTOVNÍCH STUDIÍ MU V BRNĚ. Rekrece a rekreologie [online]. 2008 [srov. 2009-04-23]. Dostupné na WWW: <http://www.fsps.muni.cz/~kse/vyuka/vyuka_dokumenty/rekreologie/rekre_002_odpocinek.pdf>.

FICENCOVÁ, Monika. Manažeři nejčastěji snídají v klidu domova, přesto ne příliš zdravě. Podnikatel [online]. 2007 [srov. 2009-03-01]. Dostupné na WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/manazeri-nejcasteji-snidaji-v-klidu-domova/>>.

HAVLÍKOVÁ, Magdalena. Ženství je výhoda. I v práci, tvrdí ředitelka Poštovní spořitelny. Ona idnes [online]. 2007 [srov. 2009-04-13]. Dostupné na WWW: <http://ona.idnes.cz/zenstvi-je-vyhoda-i-v-praci-tvrdi-reditelka-postovni-sporitelny-px5-/ona_ony.asp?c=A071203_132746_ona_ony_jup>.

HRABÁLEK, Martin. Martin Roman. Finančníci [online]. 2006 [srov. 2009-04-07]. Dostupné na WWW: <<http://www.financnici.cz/martin-roman-financnik>>.

HUGHES, James. Strava. Velká obrazová všeobecná encyklopedie [online]. 1999 [srov. 2009-02-22]. Dostupné na WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Strava>>.

LÉKAŘSKÁ FAKULTA MU V BRNĚ. Prevence nemocí a podpora zdraví [online]. 2004 [srov. 2009-04-17]. Dostupné na WWW: <<http://www.cba.muni.cz/prevencenemoci/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=6>>.

LÉKAŘSKÁ FAKULTA MU V BRNĚ. Prevence nemocí a podpora zdraví [online]. 2004 [srov. 2009-04-17]. Dostupné na WWW: <<http://www.cba.muni.cz/prevencenemoci/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=5>>.

MELNIČUK, Petr. Drogově pomačkané límečky manažerů. Ihned [online]. 2008 [srov. 2009-04-01]. Dostupné na WWW: <<http://procne.ihned.cz/c1-25295530-pomackane-limecky>>.

PAVLICA, Tatjana. Zdravý spánek potřebuje každý. Zentiva, zdravý spánek [online]. 2004 [srov. 2009-02-23]. Dostupné na WWW: <<http://www.zdravyspanek.cz/>> .

PROVAZNÍK, Kamil. Manuál prevence v lékařské praxi, Státní zdravotní ústav. Pacient [online]. 1998 [srov. 2009-04-17]. Dostupné na WWW: <https://www.zdravcentra.cz/cps/rde/xchg/zc/xsl/3141_1335.html>.

STRAKA, Eduard. Málo spánku přináší zdravotní rizika i nízkou výkonnost. Novinky [online]. 2008 [srov. 2009-02-23]. Dostupné na WWW: <<http://www.novinky.cz/kariera/137346-malo-spanku-prinasi-zdravotni-rizika-i-nizkou-vykonnost.html>>.

TOUFAR, Jan. Optimální pitný režim. Přírodní zdraví [online]. 2006 [srov. 2009-02-22]. Dostupné na WWW: <<http://www.prirodni-zdravi.cz/clanky/pitny-rezim/>>.

Jak na zdravý spánek. Top shop [online]. 2006 [srov. 2009-02-21]. Dostupné na WWW: <<http://www.topshop.cz/Jaknazdravspnek-135863-4047-article.html>>.

Stres. Wikipedie [online]. 2007 [srov. 2009-03-03]. Dostupné na WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Stres>>.

Rodina. Wikipedie [online]. 2007 [srov. 2009-03-07]. Dostupné na WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Rodina>>.

Bydlení, které nás zajímá. Tvůj dům [online]. 2007 [srov. 2009-03-13]. Dostupné na WWW: <<http://www.tvujdum.cz/dum-stavba/bytove-projekty/bydleni-ktere-nas-zajima.aspx>>.

Zdravý životní styl v historii. Seznam encyklopedie [online]. 2007 [srov. 2009-02-21]. Dostupné na WWW:

<<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/528508-zdravy-zivotni-styl-v-historii>>.

Management. Wikipedie [online]. 2006 [srov. 2009-03-25]. Dostupné na WWW:

<<http://cs.wikipedia.org/wiki/Management>>.

Manažer. Wikipedie [online]. 2008 [srov. 2009-04-23]. Dostupné na WWW:

<<http://cs.wikipedia.org/wiki/Mana%C5%BEer>>.

Jací jsou manažeři v Česku? Neosobní a bez humoru. Finance aktuálně [online].

2009 [srov. 2009-03-25]. Dostupné na WWW:

<<http://aktualne.centrum.cz/finance/penize-a-investice/clanek.phtml?id=631125>>.

Databáze manažerů. Podnikatel [online]. 2008 [srov. 2009-03-18]. Dostupné na

WWW: <<http://www.podnikatel.cz/databaze-manazeru/manazeri-a-c/>>.

Zdraví manažerů ve světle průzkumu. BOZP [online]. 2004 [srov. 2009-03-28].

Dostupné na WWW: <http://www.bozpinfo.cz/utf/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/Zdravi_manazeru040728.html>.

<http://www.bozpinfo.cz/utf/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/Zdravi_manazeru040728.html>.

Jaký je váš šéf? Dáma [online]. 2001 [srov. 2009-03-29]. Dostupné na WWW:

<<http://prace.dama.cz/clanek.php?d=1188>>.

Umění odpočívát. Jobžurnál [online]. 2004 [srov. 2009-03-29]. Dostupné na

WWW: <<http://www.jobzurnal.cz/zdravi-a-prace/umeni-odpocivat>>.

Odpočinek je umění. Jobžurnál [online]. 2005 [srov. 2009-04-23]. Dostupné na

WWW: <<http://www.jobzurnal.cz/tipy/odpocinek-je-umeni>>.

Nacvičte si kratší spánek. Dáma [online]. 2009 [srov. 2009-03-30]. Dostupné na

WWW: <<http://zdravi.dama.cz/clanek.php?d=10069>>.

Jak myslí a jednají manažeři ve Švýcarsku. Marketingové noviny [online]. 2003

[srov. 2009-03-25]. Dostupné na WWW:

<http://www.marketingovenoviny.cz/index.php3?Action=View&ARTICLE_ID=1513&Print_Able=Yes>.

Ovládání inteligentního bytu. Easyhome [online]. 2006 [srov. 2009-03-30].

Dostupné na WWW:

<<http://www.inteligentnibydeni.cz/novinky/ovladani-inteligentniho-bytu.html>>.

Jak bydlí čeští miliardáři. Aha [online]. 2008 [srov. 2009-04-07]. Dostupné na

WWW: <<http://www.iaha.cz/cz/z-domova/27543/jak-bydli-cesti-miliardari>>.

Petr Kellner. Wikipedie [online]. 2006 [srov. 2009-04-07]. Dostupné na WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Petr_Kellner>.

Šéfky v Česku? Je jich hrstka a mají cizí pas. Idnes [online]. 2007 [srov. 2009-04-08]. Dostupné na WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/sefky-v-cesku-je-jich-hrstka-a-maji-cizi-pas-fjl-/ekonomika.asp?c=A071220_881222_ekonomika_spi>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 – Schéma rozdělení časových kategorií	12
Obr. 2 – Potravinová pyramida	18
Obr. 3 – Trojúhelník manažerského stresu	36

SEZNAM PŘÍLOH

Příl. 1 – Genderové statistiky zemí Evropské unie.....	58
--	----

PŘÍLOHY

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

GENDEROVÉ STATISTIKY ZEMÍ EVROPSKÉ UNIE (EU) podíl žen na celkovém počtu manažerských pozic (rok 2005)	
Lotyšsko	44,3
Litva	42,7
Estonsko	37,5
Francie	37,1
Velká Británie	34,5
Maďarsko	34,3
Portugalsko	34,2
Belgie	32,9
Slovinsko	32,8
Polsko	32,5
Španělsko	32,3
Itálie	31,9
Slovensko	31,2
Česká republika	30,3
Irsko	30,2
Švédsko	29,8
Finsko	29,7
Rakousko	27,0
Německo	26,4
Luxemburg	26,3
Řecko	25,8
Nizozemí	25,6
Dánsko	23,0
Malta	14,5
Kypr	13,6

Výše uvedená tabulka pojednává o podílu žen na celkovém počtu manažerských pozic v roce 2005 v rámci Evropské unie.

Chybí zde dva státy, a to Bulharsko a Rumunsko, které přistoupily k EU až v roce 2007.