

RANDAK-JEZIERSKA Małgorzata<sup>1</sup>

## Rozwijanie umiejętności zarządzania sobą przez kierowcę a problematyka bezpieczeństwa na drogach

Słowa kluczowe:  
zarządzanie sobą; zarządzanie sobą  
w czasie; kierowca; bezpieczeństwo

### Streszczenie

W artykule podjęto problematykę zarządzania sobą obejmującą szereg różnorodnych umiejętności (troska o własny rozwój; opieranie się w życiu na wartościach; stawianie się osobą odpowiedzialną, samodzielną, asertywną; znajomość własnych celów i priorytetów; gospodarowanie czasem; motywowanie siebie i innych; poznawanie zasobów osobistych; koncentrowanie się na mocnych stronach; pogłębianie wiedzy o sobie i swoim funkcjonowaniu, itd.), którą połączono z propozycją wykorzystania jej postulatów przez kierowców w celu poprawy bezpieczeństwa na drogach.

### DEVELOPMENT OF SELF-MANAGEMENT SKILLS BY DRIVERS AND PROBLEMS OF ROAD SAFETY

#### Abstract

The paper discusses the problems of self-management, encompassing a variety of skills (care for your own development; building your life upon positive values, becoming a responsible, independent and assertive person; knowing your goals and priorities; good time management; motivating yourself and others; knowing your personal resources; focus on strengths; deepening the knowledge of yourself), which was extended with the proposal of using the postulates of self-management by drivers in order to improve road safety.

#### 1. WSTĘP

Co się stanie, kiedy człowiek zacznie postrzegać siebie jako szefa firmy „Ja”. S.A.? Najprawdopodobniej będzie chciał nauczyć się taką firmą dobrze zarządzać, aby mogła prosperować, rozwijać się, przynosić zyski, zajmować coraz wyższe miejsce w rankingu na rynku. W literaturze specjalistycznej taka postawa wobec siebie nosi nazwę „zarządzanie sobą” i oznacza pogłębianie przez człowieka wiedzy na swój temat oraz nabywanie różnorodnych umiejętności, które umożliwią mu wszechstronny rozwój oraz doprowadzą go do spełnienia w życiu.

Problematyce wykorzystania umiejętności zarządzania sobą przez kierowcę w celu poprawy jego bezpieczeństwa na drodze poświęcony będzie niniejszy artykuł.

#### 2. IDEA ZARZĄDZANIA SOBĄ

Pojęcie zarządzanie sobą pochodzi ze świata biznesu, do którego wprowadził je pod koniec XX wieku Peter F. Drucker podkreślający jego znaczenie dla zarządzania słowami: „nie można zarządzać innymi lepiej, niż zarządza się sobą” [1]. Zarządzanie sobą, mimo iż jest pojęciem nowym w zarządzaniu, opiera się na wielowiekowej tradycji sięgającej swymi korzeniami czasów przedsokratejskich i hasła ze świątyni w Delfach: „poznaj samego siebie”, na które powoływał się ponoć już Heraklit z Efezu [2]. To wezwanie stało się bardzo bliskie również Sokratesowi, który uważał, że warunkiem osiągnięcia przez człowieka spokoju, szczęścia i prawdziwej wolności jest:

- poznanie własnej duszy będącej siedliskiem ja rozumnego i świadomego, oraz
- troska o duszę [3].

Poniżej przedstawionych zostanie kilka koncepcji współczesnych autorów odnoszących się do problematyki zarządzania sobą.

##### 2.1. Zarządzanie sobą według twórcy pojęcia P. F. Druckera

P F. Drucker zdawał sobie sprawę z tego, że poznawanie siebie nie jest łatwe („poznaj samego siebie”, stara recepta na mądrość, jest dla zwykłych śmiertelników prawie niemożliwie trudna” [4]), jednak zachęcał innych do podjęcia trudu zarządzania sobą wiedząc, że jest to warunek podstawowy dla zrozumienia innych ludzi i zarządzania nimi. Sformułował kilka wskazówek odnośnie zarządzania sobą, wśród których są m.in. następujące propozycje:

1. robienie tego, co najlepiej człowiekowi wychodzi,
2. koncentrowanie się na mocnych stronach,
3. pozbywanie się niekorzystnych nawyków (zwalczanie złych przyzwyczajzeń),

<sup>1</sup> Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania; 42-200 Częstochowa; ul. Armii Krajowej 19b. tel.: +48 34 325-08-50. e-mail: gosiarandak@wp.pl

4. poszerzanie wiedzy i nabywanie nowych umiejętności; otwartość na inne, niż własna, dyscypliny nauki,
5. dbałość o kulturę osobistą,
6. zarządzanie czasem,
7. opieranie się w życiu na wartościach,
8. poznawanie własnego stylu działania, pracy, określenie swojego sposobu uczenia się,
9. stawanie się osobą odpowiedzialną,
10. stawanie się osobą skuteczną,
11. troszczenie się o relacje międzyludzkie,
12. rozwijanie zainteresowań i pasji [5, 6].

### 2.2. Człowiek jako szef firmy „Ja” S.A. według M. Adamca i B. Kozusznik

Na człowieka jako na szefa firmy „Ja” S.A., z którą łączy go dożywotni kontrakt proponują spojrzeć M. Adamiec i B. Kozusznik w książce pt. „*Sztuka zarządzania sobą*”. Podkreślają oni, że człowiek ma szansę stać się aktywnym twórcą swojego życia poprzez rozwijanie już posiadanych oraz nabywanie nowych umiejętności oraz kształtowanie pozytywnego obrazu siebie. Zgodnie z tym założeniem wymieniają oni i opisują elementy składające się na zarządzanie sobą, których posiadanie może pomóc człowiekowi w realizacji własnego potencjału.

Należą do nich m.in.:

1. umiejętność korzystanie z wolności:
  - samodzielność,
  - przedsiębiorczość,
  - asertywność,
2. poznawanie siebie:
  - szukanie odpowiedzi na pytania: „gdzie jestem?”, „czego chcę?”, „co mam robić?”,
  - odkrywanie siebie (potrzeby, pragnienia, zainteresowania, hierarchia wartości, zasoby osobiste, cele),
  - sformułowanie własnej misji,
  - projektowanie siebie (umiejętność doboru celów do osobowości i wartości, postępowanie w zgodzie z sobą),
  - pielęgnowanie uczuć,
3. kierowanie własnym życiem:
  - umiejętność dokonywania wyborów i podejmowania decyzji,
  - planowanie własnej kariery,
  - kształtowanie obrazu firmy „Ja” S.A.,
4. zarządzanie własnym czasem (priorytety, cud zadań dokończonych),
5. motywowanie siebie i innych,
6. rozwijanie kompetencji społecznych,
7. radzenie sobie ze stresem i lenistwem [7].

Szef firmy „Ja” S.A. może ci jakiś czas przeprowadzać tzw. bilans osobisty, w trakcie którego przygląda się wnikliwie liście zawierającej ważne z punktu widzenia własnego rozwoju właściwości i zaznacza, czy dana cecha w konkretnym odcinku czasu wzrosła, zmalała, czy też pozostaje na stałym poziomie. Na takiej liście kontrolnej mogą znaleźć się następujące właściwości: wiara w siebie, zaufanie do siebie, odwaga, zdolność do podejmowania ryzyka, zaufanie do innych, umiejętność komunikowania się z ludźmi, świadomość pragnień i celów, stanowczość, wiedza i umiejętności, silna wola, itp.[ibidem].

### 2.3. Własny rozwój jako wartość nadrzędna według R. Gut, M. Piegowskiej, B. Wójcik

R. Gut, M. Piegowska, B. Wójcik w książce pt. „*Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu*” definiują zarządzanie sobą jako świadome, ekonomiczne, a także ekologiczne wykorzystywanie swoich zasobów oraz energii życiowej. Każdy człowiek posiada cztery kategorie zasobów: fizyczne (związane z ciałem umożliwiającym działanie, posiadającym określony wygląd), mentalne (związane z umysłem umożliwiającym myślenie i uczenie się), emocjonalne (uczucia i emocje) oraz duchowe (szacunek dla życia; wiara, nadzieja, miłość; poczucie związku z wszechświatem; godność). Człowiek w różnym stopniu korzysta ze swoich zasobów. Aby mógł osiągnąć sukces w życiu, stać się osobą szczęśliwą, żyjącą w harmonii ze sobą i innymi, mającą poczucie sensu własnego istnienia powinien nauczyć się zarządzać sobą, tzn:

1. nabywać i pogłębiać wiedzę o sobie,
2. konstruować pozytywny obraz własnej osoby,
3. nauczyć się doceniać intuicję,
4. troszczyć się o rozwój osobisty,
5. nauczyć się radzić sobie w stresie,
6. poznawać i przemodelowywać, jeśli to konieczne, wzorce odpowiedzialne za swoje działania, sposób myślenia, odczuwanie,
7. poznawać swoje zasoby osobiste,
8. korzystać ze swoich zasobów,

9. uczyć się siebie (sposób myślenia, działania, odczuwania, motywowania siebie, reagowania, budowania relacji z innymi ludźmi),
10. koncentrować się na swoich mocnych stronach, itp.[8].

Dla pogłębiania wiedzy o sobie konieczne są informacje zwrotne na nasz temat płynące od innych osób z otoczenia, gdyż to, co sobie uświadamiamy, stanowi tylko część obrazu nas samych. Istnieją w nas obszary, które nie są nam znane. Aby nam to uzmysłowić Autorki zamieściły w książce prosty schemat znany pod nazwą: „okno Johariego”, który ilustruje poniższa tabela.

Tab. 1. Okno Johariego

	Znane sobie	Nieznane sobie
Znane innym	<u>JA PUBLICZNE</u> Dostępne dla siebie i innych	<u>JA ŚLEPE</u> Niewidoczne dla siebie, widoczne dla innych
Nieznane innym	<u>JA SEKRETNE</u> Własne ja ukryte przed innymi	<u>JA NIEŚWIADOME</u> Nieznane ja

Bibliografia[8]

W oknie Johariego wyróżnione zostały 4 obszary Ja:

- **Ja publiczne** (wiem o tym ja i inni),
- **Ja ślepe** (ja tego nie wiem, ale wiedzą inni; rodzaj ślepej plamki),
- **Ja sekretne** (ja to ukrywam przed innymi),
- **Ja nieświadome** (przechowujące treści, do których nikt nie ma dostępu).

Granice w oknie Johariego nie są stałe lecz ruchome – przesuwają się w prawo lub lewo. Kiedy nie chcemy poszerzać wiedzy o sobie, lękamy się jej, nie czujemy się z nią bezpiecznie, wtedy granice przesuwają się w lewo. Natomiast kiedy otwieramy się na innych, nie boimy się informacji zwrotnych na nasz temat, wówczas przesuwają się one w prawo [ibidem].

### 3. ZARZĄDZANIE SOBĄ W CZASIE

Dla wielu osób pierwszym krokiem w nauce gospodarowania czasem jest matryca Eisenhowera, w której zadania pogrupowane są według ich pilności i ważności oraz metoda ABC dotycząca grupowania zadań pod kątem ich efektywności [9].

S. R. Covey bazując na tych dwóch narzędziach opisał w książce pt.: „7 nawyków skutecznego działania” czwartą generację zarządzania czasem polegającą na zarządzaniu sobą w czasie (tab.2).

Tab. 2. Matryca zarządzania sobą w czasie

	PILNE	NIEPILNE
WAŻNE	<b>I</b> AKTYWNOŚĆ: Kryzysy Sprawy naglące Zadania opatrzone datą realizacji	<b>II</b> AKTYWNOŚĆ: Zapobieganie, codzienna aktywność Budowanie związku Szukanie nowych możliwości Planowanie, rekreacja
NIEWAŻNE	<b>III</b> AKTYWNOŚĆ: Niektóre telefony Pewne korespondencje, raporty Niektóre spotkania Najbliższe sprawy naglące Popularna aktywność	<b>IV</b> AKTYWNOŚĆ: Codziennność, zapracowanie Pewna korespondencja Pewne telefony Pożeracze czasu Przyjemności

Bibliografia [10]

Matryca zarządzania czasem ukazuje cztery sposoby, w jaki najczęściej spędzamy czas. W I jej ćwiartce znajdują się sprawy pilne i ważne, na które musimy natychmiast zareagować. Nazywane są one problemami lub kryzysami. Każdy człowiek ma z nimi do czynienia, jednak pozwalanie na to, by sprawy przechodziły do tej kategorii i zajmowanie się nimi w ostatniej możliwej chwili tworzy człowieka zarządzanego przez kryzysy, żyjącego w stresie, który łatwo może się wypalić. Z kolei ludzie skupiający swoją uwagę na sprawach pilnych i nieważnych (III ćwiartka) najczęściej myślą, że są one pilne i ważne, ale w swoim rozumowaniu kierują się oczekiwaniami innych ludzi, a nie własnymi priorytetami. Efektem tego stanu rzeczy może być poczucie utraty przez nich kontroli nad własnym życiem, czucie się ofiarą ludzi i wydarzeń, zaniedbanie spraw mających dla nich rzeczywiste znaczenie. Życie osób wykorzystujących swój czas dla spraw z III i IV ćwiartki jest zwykle pozbawione odpowiedzialności i uzależniające. Natomiast ludzie pragnący zarządzać sobą w czasie poświęcają najwięcej czasu II ćwiartce, w której znajdują się rzeczy ważne oraz niepilne, takie jak:

- szukanie nowych możliwości,
- planowanie,
- osiąganie równowagi w życiu,
- szukanie wizji własnego życia,
- świadomość osobistej misji,
- dyscyplina,
- profilaktyka,
- budowanie więzi z innymi ludźmi,
- tworzenie związków,
- zapobieganie drobnym kryzysom, by nie dać im możliwości przekształcenia się w sprawy poważne i nagłe przynależące tym samym do I ćwiartki.

II ćwiartka nazywana jest również sercem zarządzania sobą w czasie. Ludzie poświęcający najwięcej czasu sprawom ważnym, ale niepilnym „*karmią możliwości i głodzą problemy*” pobierając dodatkowy czas dla spraw z II ćwiartki z obszarów III i IV [10].

#### **4. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZARZĄDZANIA SOBĄ ORAZ ZARZĄDZANIA SOBĄ W CZASIE PRZEZ KIEROWCĘ W CELU POPRAWY BEZPIECZEŃSTWA JAZDY**

W jaki sposób oba pojęcia, czyli zarządzanie sobą i zarządzanie sobą w czasie mogą służyć kierowcy i wpływać na wzrost poziomu bezpieczeństwa na drogach?

Kierowca niezależnie od tego, czy przewozi pasażerów, różnorodne ładunki, czy też jeździ dla własnej wygody i przyjemności, może wykorzystać metaforę zaproponowaną przez M. Adamca i B. Kozusznik i zacząć postrzegać siebie jako szefa firmy „*Ja*” S.A.

Mając na uwadze dobro firmy będzie się zatem troszczył o:

- sformułowanie misji firmy (np. „*jako kierowca dbam o bezpieczeństwo, uczciwość i solidność świadczonych przeze mnie usług*”),
- wizerunek firmy ( np. dbanie o kulturę osobistą, punktualność; bycie dla innych przykładem do naśladowania; troska o stan techniczny i wygląd pojazdu),
- rozwój asertywności (czytanie literatury na ten temat; udział w treningach asertywności; rozróżnianie zachowań agresywnych, asertywnych i uległych; znajomość własnych praw; umiejętność stawiania granic; podkreślanie roli asertywnego kierowcy dla poprawy bezpieczeństwa na drodze; omawianie korzyści płynących z asertywnego zachowania się; troska o relacje międzyludzkie),
- stawanie się osobą odpowiedzialną (za siebie, pasażerów, innych uczestników ruchu, pojazd),
- opieranie się w życiu na wartościach (np. szacunek dla wszelkiego życia; szacunek dla prawa; postępowanie w zgodzie z samym sobą),
- pogłębianie wiedzy o sobie i swoim funkcjonowaniu (np. znajomość własnych potrzeb; respektowanie własnych potrzeb; znajomość celów i priorytetów; hierarchia wartości; umiejętność dokonywania wyborów i podejmowania decyzji; przyjmowanie informacji zwrotnych od innych ludzi dotyczących zachowania się w roli kierowcy; wiedza o tym, jak reaguje organizm pod wpływem zmęczenia, zmiany pogody, jazdy w trudnych warunkach, jazdy nocą; wiedza o własnych reakcjach na stres; zwalczanie złych przyzwyczajeń),
- zachowanie dobrej kondycji psychofizycznej, dobrego samopoczucia, wypoczynek w trakcie dłuższej jazdy, itp.,
- dbanie o własne bezpieczeństwo, jak również bezpieczeństwo pasażerów, innych użytkowników dróg,
- koncentrowanie się na swoich mocnych stronach,
- nabywanie nowych umiejętności (np. rozwijanie umiejętności udzielania pierwszej pomocy; ćwiczenie jazdy w trudnych warunkach; umiejętność postępowania w razie kolizji lub wypadku),
- docenianie wyobraźni i intuicji na drodze,
- zarządzanie sobą w stresie (poznanie źródeł stresu; mechanizmów rządzących jego przebiegiem; strategii radzenia sobie ze stresem; rozwijanie umiejętności przywracania wewnętrznej równowagi),
- zarządzanie sobą w czasie (planowanie; dyscyplina; zapobieganie drobnym problemom, aby nie przekształcały się w kryzysy; zajmowanie się sprawami ważnymi i długofalowymi; troska o zachowanie stanu równowagi w życiu; regeneracja organizmu), itd.

## 5. WNIOSKI

Problematyka zarządzania sobą oraz zarządzania sobą w czasie nie tylko zwraca uwagę na wartość płynącą dla człowieka z pogłębiania wiedzy o sobie, ale podkreśla również znaczenie umiejętności praktycznego zastosowania tej wiedzy w życiu. Każdy człowiek może nauczyć się zarządzać sobą w celu poprawy jakości swojego życia. Dotyczy to również kierowcy, który korzystając z ciekawej metafory proponującej spojrzenie na siebie jako na szefa firmy „Ja” S.A. może nauczyć się taką firmą dobrze zarządzać, z czym wiąże się również troska o własne bezpieczeństwo, a także bezpieczeństwo innych użytkowników dróg.

## 6. BIBLIOGRAFIA

- [1] Drucker P. F.: *Zarządzanie w XXI wieku*, Warszawa, Muza 2000.
- [2] Kuziak M., Rzepczyński S., Sikorski D., Sucharski T., Tomasiak T.: *Słownik myśli filozoficznej*, Warszawa - Bielsko Biała, Wydawnictwo Szkolne PWN 2011.
- [3] Pseudo – Platon: *Alkibiades I i inne dialogi oraz Definicje*, 130d, Warszawa, PWN 1973.
- [4] Drucker P. F.: *Menedżer skuteczny*, Warszawa, Wydawnictwo MT Biznes 2009.
- [5] Drucker P. F.: *Myśli przewodnie*, Warszawa, Wydawnictwo MT Biznes 2008.
- [6] Drucker P. F.: *Jak zarządzać samym sobą*, w: *Zarządzanie samym sobą*, Harvard Business Review, Gliwice, Wydawnictwo HELION 2006.
- [7] Adamiec M., Kożusznik B.: *Sztuka zarządzania sobą*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne 2001
- [8] Gut R., Piegowska M., Wójcik B.: *Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu*, Warszawa, Difin 2008.
- [9] Roguszczyk M.: *Zarządzanie czasem pracy menedżera*, Warszawa, Elipsa 2010.
- [10] Covey S. R.: *7 nawyków skutecznego działania*, Warszawa, Diogenes 2001.