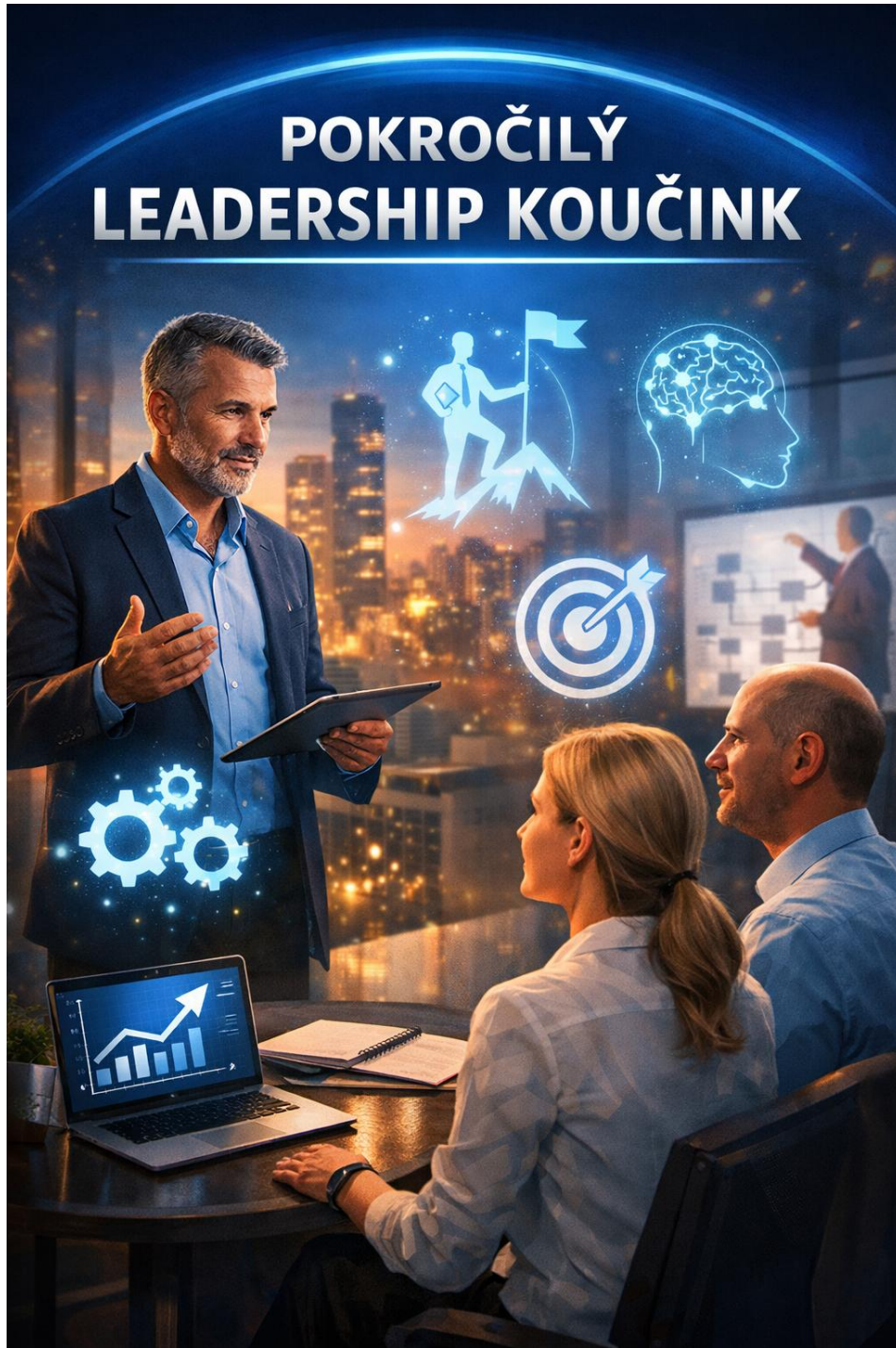


„Pokročilý leadership koučink“:





1. díl: Toxické pracoviště – prostředí, ve kterém převládají negativní vztahy, stres a nevhodná komunikace mezi zaměstnanci či vedením.

2. díl: Efektivní komunikace manažera – klíčový nástroj pro řízení týmu, klíčová pro plynulý chod agend, právní jistotu a kvalitní službu veřejnosti.

3. díl: - Náklad změny (context switching) - klíčový princip produktivity/výkonu zaměstnanců – více změn = méně skutečně odvedené práce, i když lidé „pořád pracují“.

4. díl: Work life balance – rovnováha mezi pracovním a osobním životem, která umožňuje jedinci efektivně zvládat pracovní povinnosti, volnočasové aktivity a rodinný život.

5. díl: Time management – schopnost efektivně plánovat a organizovat čas a energii tak, aby byly úkoly plněny včas a s minimálním stresem (technika Pomodoro).

6. díl: Psychologické příčiny pracovní únavy – vliv ocenění a pracovní motivace, pochopení psychologických souvislostí.

7. díl: Praktické nástroje pro obnovu motivace – motivace není stabilní stav – v průběhu práce kolísá, stanovování realistických cílů, rozdělení úkolů na menší kroky a pravidelné sledování pokroku, role odměny, změny prostředí.

8. díl: Mindset vedoucího zaměstnance – klíčový determinant výkonu organizace, kvality služby a schopnosti adaptace na změny, kdy nejde jen o „měkkou dovednost“, ale o strategický faktor řízení.

9. díl: Rozhodování v nejistotě a komplexitě – decision-making frameworky (rychlé vs. strategické rozhodování), práce s nejistotou a nedostatkem informací, kognitivní biasy v leadershipu, paradoxní rozhodnutí (win-win vs. trade-offs), posun od „jak řídit“ → „jak myslet“

10. díl: Pokročilá práce s lidmi (individuálně) - koučovací styl vedení (GROW, otázky vs. rady), práce s odporem a demotivací, talent management (high performers vs. low performers), psychologické bezpečí v týmu.

11. díl: Identita leadera a vnitřní nastavení – leadership jako identita (ne role), osobní hodnoty vs. firemní realita (alignment / konflikt), vnitřní limitující přesvědčení (např. kontrola, perfekcionismus), práce s egem a mocí.

12. díl: Společenská odpovědnost firem (CSR – corporate social responsibility) – závazek chovat se eticky a přispívat k udržitelnému rozvoji společnosti. Zahrnuje oblasti jako ochrana životního prostředí, péče o zaměstnance či podpora komunity, zlepšení reputace firmy, posílení důvěry zákazníků a dlouhodobé konkurenceschopnosti.

Po celou dobu vás provází kouč Stanislav Loskot

737 977 779

standa@stanislavloskot.cz