

Управление мотивацией

Программа направлена на развитие навыков определения мотивационных факторов у сотрудников, определения уровня зрелости подчиненных, мотивации подчиненных в зависимости от их уровня зрелости и карты мотиваторов.

Развиваемые компетенции: Развитие подчиненных, Управление лояльностью, Лидерство в группе

Содержание программы:

1. Мотивация как часть регулярного менеджмента

- ☞ Понятие мотивации: структура мотивов и потребностей
- ☞ Мотив и мотивация
- ☞ Цикл управления: функции руководителя, их баланс и взаимосвязь

2. Мотивационные факторы и способы их выявления

- ☞ Базовые мотивационные факторы человека
- ☞ Карта мотиваторов и их интерпретация
- ☞ Методы определения индивидуальных мотиваторов в ходе управленческой беседы: проективные вопросы; case-интервью; психолингвистический анализ речи
- ☞ Отработка навыков определения карты мотиваторов и навыков ее интерпретации

3. Особенности мотивирования сотрудников разного уровня зрелости

- ☞ Уровни зрелости подчиненных
- ☞ Специфика постановки задач в зависимости от уровня зрелости подчиненного
- ☞ Особенности мотивации сотрудников разного уровня зрелости
- ☞ Методы нематериального стимулирования: эффективная обратная связь, делегирование полномочий, формирование лояльности, личность руководителя, управленческая беседа, карьера, обучение и развитие
- ☞ Стимуляция и мотивация: критерии перехода
- ☞ Алгоритм мотивирования

4. Корпоративная культура как мотивирующий фактор

- ☞ Мотивационное воздействие через корпоративную культуру: корпоративные легенды и мифы, корпоративные ценности и нормы поведения
- ☞ Мотивация и система коллективных отношений: влияние климата в коллективе на рабочую мотивацию персонала

5. Особенности коллективной мотивации

- ☞ Взаимосвязь мотивационного воздействия и лидерства
- ☞ Мотивация и влияние через коммуникационные средства. Правила убеждающей речи.
- ☞ Диалог с подчиненными как способ эффективной мотивации

Практическая часть тренинга

- ☞ **Синемалогия - просмотр и анализ фильма.** В этом случае фильм используется как кейс, на примере которого разбираются примеры успешных и ошибочных стратегий поведения, давая тем самым участникам возможность обучаться самоанализу и способности находить более функциональные решения.
- ☞ **Ролевые игры и индивидуальные упражнения на отработку навыков:**
 - определения мотивационных факторов у сотрудников
 - мотивирования сотрудников различного уровня зрелости
- ☞ **Разработка плана действий по внедрению полученных знаний в ежедневную практику**