

Нематериальная мотивация персонала

Количество участников: 6-16 человек (Руководители и кадровый резерв)

Продолжительность: 8 часов

Место проведения: по согласованию

Формат: тренинг, фасилитация, business case

Соотношение теории и практики: 20%/80%

Методы проведения: интерактив, фасилитация, практические кейсы, игры, упражнения.

Постподдержка на 3 месяца: бесплатно

Анонс целей, задач и результатов тренинга «Нематериальная мотивация персонала»

Цель:

- Увеличение эффективности управления за счет достижения более высоких результатов без увеличения затрат на ФОТ и мероприятия условно-нематериальной информации.

Задачи:

- Научить управленцев понимать механизмы мотивации своих подчиненных, отличать внутреннюю мотивацию от стимулирования.
- Прокачать практические навыки мотивирования персонала.
- Освоить инструменты определения персонального мотивационного профиля сотрудника
- Научить управленцев определять внутреннюю мотивацию своих сотрудников
- Освоить инструменты персонального и группового стимулирования
- Освоить методы профилактики угасания внутренней мотивации сотрудников

Результаты тренинга:

- Повышение результативности подразделения, вследствие возросшего мастерства руководителя

- Повышение лояльности сотрудников вследствие более профессионального руководства и более полной самореализации сотрудников
- Понимание руководителями механизмов и основных принципов нематериальной мотивации персонала
- Навык нахождения ключевых ценностей своих сотрудников и более полного использования внутренней мотивации сотрудников.
- Целый арсенал идей, как можно повысить мотивацию своих сотрудников без дополнительных затрат

Программа тренинга «Нематериальная мотивация персонала»

Природа мотивации

- Что такое мотивация? Материальная, условно-нематериальная и нематериальной мотивацией. Наиболее распространенные мифы о нематериальной мотивации.
- Внутренняя и внешняя мотивация: мотив и стимул
- Запускающая и поддерживающая: что нужно, чтобы начать сложное/большое/новое дело и довести его до результата.
- Формула мотивации
- Три принципа успешной мотивации.

Внутренняя мотивация

- Связь мотивации и ключевых ценностей сотрудника.
- Типология сотрудников по ценностям в отношении трудовой мотивации
- Как определить внутреннюю мотивацию сотрудника?
- Как определить ключевые ценности человека?
- Инструменты для построения мотивационного профиля сотрудника

Стимулирование

- Как определить необходимую интенсивность мотивационного воздействия и привести ее в соответствие с задачей?
- Определение направления мотивационного воздействия: Позитивная или негативная? К или ОТ? Достижение или избегание? Кнут или пряник? Особенности определения и применения.

- Когда необходимо стимулирование? Как выбрать оптимальный момент для стимулирующего воздействия?
- Мозговой штурм: инструменты нематериального стимулирования
- Алгоритм мотивационной беседы с сотрудником при постановке задачи (запускающая мотивация)

Профилактика угасания внутренней мотивации

- Как руководители демотивируют своих сотрудников? Разбор типичных ошибок мотивации.
- Поддержка мотивации в процессе решения задачи. Как сделать, чтобы мотивация сотрудника сохранялась, вопреки сложностям и неудачам.
- Негативная и позитивная спираль мотивации.
- Обратная связь как инструмент поддержки мотивации: Позитивная обратная связь: как хвалить сотрудника, чтобы не возникла «звездная болезнь»?
- Корректирующая обратная связь. Как скорректировать нежелательное поведение сотрудника? Как ругать, чтобы не убить мотивацию?
- Мотивация при введении новых правил и регламентов.
- Планирование регулярных управленческих мероприятий для поддержания мотивации сотрудников. Что необходимо учитывать при мотивировании группы сотрудников? Мотивационный спич как инструмент групповой мотивации сотрудников.