



Akademia
Controllingu

Sztuka motywacji - Jak umiejętnie motywować pracowników



SZKOLENIE ZAMKNIĘTE



AKREDYTACJA WIELKOPOLSKIEGO
KURATORA OŚWIATY
(Decyzja nr 110.2.870.2015)

WWW.AKADEMIACONTROLLINGU.PL



Sztuka motywacji - Jak umiejętnie motywować pracowników

KONTAKT

Marta Elimer
marta.elimer@akademiacontrollingu.pl
Tel. + 48 61 852 33 53
Fax. + 48 61 666 03 63

TRENERZY

dr Paweł Błaszkiwicz

Opis szkolenia

Adresaci szkolenia

Szkolenie adresowane jest do osób zajmujących stanowiska:

- kierownicze
- menedżerskie
- liderów
- brygadzystów

oraz osób, które chcą rozwinąć swoje kompetencje w zakresie motywowania pracowników oraz poszerzyć świadomość w obszarze własnej motywacji, by w ten sposób sprzyjać osiągnięciu zawodowych celów.

Cele szkolenia

Celem szkolenia jest:

- zdobycie wiedzy z zakresu zdobycia praktycznej wiedzy z zakresu psychologii motywacji
- poznanie narzędzi skutecznego motywowania
- nabycie umiejętności w obszarze motywowania innych
- uświadomienia czynników ryzyka, które wpływają na pojawienie się zjawiska wypalenia zawodowego w funkcjonowaniu osoby pracującej
- nauka praktycznego rozwijania umiejętności potrzebnych do zdrowego funkcjonowania w pracy zawodowej

Program

Sztuka motywacji – Jak umiejętnie motywować pracowników

Program:

1. Wprowadzenie

- Rozpoczęcie szkolenia. Oczekiwania uczestników. Program i cele szkolenia. Dlaczego pracujemy? Mity motywacji.

2. Automotywacja menedżera – praca z własnymi zasobami

- Pozytywny wpływ własnej automotywności na pracowników
- Sposoby wpływania na wzrost zaangażowania i odpowiedzialności pracownika
- Budowanie automotywności oraz motywacji u innych, czerpanie nauki i siły z porażek – dlaczego pracę zaczynam od siebie?

3. Podstawowe założenia dotyczące motywowania pracowników

- Różne podejścia do motywacji. Maslow, Mc Gregor, Herzberg, McClelland. Motywatory – lista motywatorów (czynniki motywujące i higieniczne). Co jest motywatorem, a co nie?
- Środowisko pracy sprzyjające motywacji
- Odwoływanie się do wartości profesjonalizmu, zespołowości, odpowiedzialności
- Satisfakcja z pracy (osiągnięcia, codzienna radość z pracy, nadzieja na przyszłość)
- Co motywuje pracowników? Czynniki motywujące i higieniczne – potrzeby zaspokajane przez firmę. Utożsamienie pracowników z firmą. Możliwości zaspokajania potrzeb motywujących przez menedżera
- Motywacja finansowa i poza finansowa
- Za co pracownicy lubią być docenieni (również odpowiednim słowem)
- Ambitne cele – motywacja przez wyzwania

4. Skuteczne motywowanie pracowników – dobór indywidualnych motywatorów

- Jak rozpoznawać motywację pracowników?
- Rozpoznawanie spadku motywacji u pracowników
- Psychologiczne aspekty braku zaangażowania w pracy, analiza przyczyn i skutków
- Różne środki motywowania pracowników.

5. Brak motywacji jako problem do rozwiązania

- Przyczyny po stronie firmy
- Przyczyny po stronie szefa
- Przyczyny po stronie pracownika

6. Praca z przekonaniami, modelami mentalnymi, założeniami utrudniającymi zrozumienie problemu

- Szybkie vs wolne przetwarzanie informacji
- Wpływ motywacji na efektywność rozwiązywania problemów
- Zdolność do dostrzegania problemu z różnych perspektyw.
- Postawa kreatywności w generowaniu rozwiązań vs. działania schematyczne
- Myślenie systemowe o problemie vs. działania prowizoryczne
- Docenianie każdej inicjatywy pracowników

7. Promowani kultury organizacji nastawionej na otwartej komunikacji i rozwiązywaniu problemów

- Syndrom prostych rozwiązań – szukanie winnych nie załatwia sprawy
- Pobudzanie do myślenia, inicjatywy, przedsiębiorczości
- Inspirowanie i stymulowanie intelektualne pracowników
- Gotowość do rozmawiania o problemach i trudnych sprawach

7. Zakończenie

- Podsumowanie sesji informacji zwrotnych. Przygotowanie Action planu.

Sylwetka trenera

Dr Paweł Błaszkiwicz

Konsultant, praktyk zarządzania zasobami ludzkimi. Doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii.

W pracy doktorskiej zajmował się problematyką motywacji do pracy pod kierunkiem prof. Janusza Czapińskiego.

Absolwent Uniwersytetu Mikołaja Kopernika. Ukończył socjologię, podyplomowe studia z doradztwa personalnego oraz Studium Menedżerów Personalnych w Gdańsku.

Wykładowca na studiach podyplomowych z Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Politechnice Gdańskiej, Wyższej Szkole Zarządzania w Gdańsku oraz Wyższej Szkole Bankowej. Zanim rozpoczął pracę jako trener-konsultant, zdobył doświadczenie w pracy w działach personalnych dużych firm produkcyjnych: Philips Consumer Electronics Industries w Kwidzynie oraz Flextronics International w Tczewie.

Uczestniczył w transferze najlepszych metod zarządzania zasobami ludzkimi na grunt polskiego przedsiębiorstwa (zarządzanie kompetencjami, wycena zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki, wskaźniki biznesowe w dziale personalnym). Pełnił role menedżerskie kierując projektami doradczymi i szkoleniowymi w Ośrodku Doradztwa i Treningu Kierowniczego w Gdańsku. Od 2001 roku realizował projekty szkoleniowo-doradcze m.in. dla:

Avans, Agalight S.A., Budimex S.A., Bank Zachodni WBK, Boehringer Ingelheim Pharma, C.Hartiwig Gdynia, Delecta, DeLaval Polska, Elektrociepłownia Gdynia, Goodyear Polska, Geofizyka Toruń, GPEC, Instytut Marka Kamińskiego, International Paper Kwidzyn, Invest Komfort, Kujawska Fabryka Manometrów, Legro, LOT, LOTOS, Lukas Bank S.A., Polar Wrocław, Philips Piła, Port Gdynia, Pipelife Polska, PZU, Provident Polska, Prokom Software S.A., Skok im. Mikołaja Kopernika, Strabag S.A. Thompson Polkolor, Poczta Polska, Synthos Oświęcim, Torfarm S.A, Tensho Corporation, ThyssenKrupp Energostal, Telekomunikacja Polska, Organika S.A., Unilever Poznań, Viterra Energy Services, Wojewódzki Urząd Pracy, Związek Pracodawców Kolejowych, Żabka Polska S.A. i innych organizacji.

W sumie przeprowadził ponad 300 warsztatów w czasie 15 lat pracy trenerskiej.

Uczestnicy jego szkoleń doceniają w ankietach dużą ilość przykładów praktycznych, podoba się forma zajęć praca w grupach, symulacje. Podkreślają kompetencje, profesjonalizm, doświadczenie i jego zaangażowanie.

