

Программа тренинга «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК МЕГА-КОМПЕТЕНЦИЯ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ»

9.20 - 9.40

Знакомство. Оргвопросы.



9.40 - 11.00

1. ПРИРОДА МОТИВАЦИИ ТРУДА:

- мотивация и потребности человека
- связь мотивации и рабочего поведения
- показатели силы трудовой мотивации

ПРАКТИКА: учимся диагностировать признаки мотивации и распознавать мотивированных и немотивированных работников

- основные средства воздействия на мотивацию персонала (материальное и нематериальное стимулирование, индивидуальная работа, мотивирующая рабочая среда и др.)

11.00 – 11.20 – кофе-брейк (1)

11.20 - 12.50

2. ЗАДАЧИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПОДЧИНЕННЫХ:

- ВЛИЯНИЕ: направленное воздействие на трудовую мотивацию с учетом индивидуальных различий людей, общности коллективных целей, социальных и нравственных норм

ПРАКТИКА: калибровка мотивации подчиненных (отработка навыков распознавания поведенческих признаков тех, кто мотивируется «К» и тех, кто «ОТ», активных и рефлексивных людей, зависимых и уверенных в себе, рационально и эмоционально мотивирующихся, и др.),

- ВЛАСТЬ: использование властно-принудительных методов, прямого и опосредованного воздействия в их целостном единстве
- ОЦЕНКА как средство повышения мотивации персонала
- КОНТРОЛЬ: мотивирующая система контроля подчиненных
- ДЕЛЕГИРОВАНИЕ как средство повышения мотивации подчиненных (виды и формы делегирования, препятствия к эффективному делегированию). Барьеры делегирования

ПРАКТИКА: отработываем навыки постановки непопулярных заданий и правильного делегирования задач

- КОНФЛИКТЫ: управление трудовыми противоречиями и столкновением интересов
- ДЕЛОВАЯ ЭТИКА: роль деловой этики в управлении трудовой мотивацией персонала

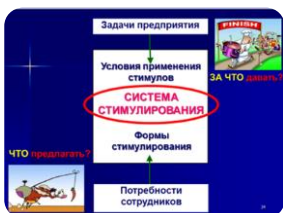
ПРАКТИКА: изучаем и «примеяем» на себя функции руководителя: мотивируем подчиненных разных типов, строим мотивационный профиль коллектива, отработываем навыки адресного стимулирования.

12.50 – 13.50 - обед



13.50 - 15.20

3. СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ



- технология формирования системы стимулирования персонала компании
- основные трудности и препятствия на пути создания эффективной системы стимулирования

Труда

ПРАКТИКА: анализируем систему стимулирования персонала (на примере реальной организации)

15.20 – 15.40 – кофе-брейк (2)

15.40 - 17.10

4. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В КОМПАНИИ:

- что такое грейдинг?
- для чего нужна система грейдов организации?
- практика применения грейдинга в успешных компаниях: кто, как и для чего?

ДИСКУССИЯ: как для своей компании выбрать наилучший вариант грейдирования? Обсуждаем достоинства и недостатки существующих методов, ресурсы, цены, выгоды использования.

МАСТЕР-КЛАСС: строим систему оплаты труда на основе грейдов

- основные элементы системы премирования
- KPI's как основа системы управления по результатам
- премируем сотрудника за эффективную работу: принципы построения системы премирования сотрудника по результатам выполнения матрицы целей

ПРАКТИКА: разрабатываем ключевые показатели эффективности для различных должностей

17.10 -18.00 - вручение сертификатов о прохождении тренинга, заключительный кофе-брейк, обмен контактами