

Zarządzanie zespołem poziom I i II

#1 Jak utrzymać motywację pracowników? Zasady oraz praktyczne techniki - motywowanie 3.0

Odkryjesz potęgę psychologii motywowania oraz poznasz i dostaniesz praktyczne narzędzia, które pomogą Ci utrzymać motywację Twoich pracowników na najwyższym poziomie.

- 10 najsilniejszych uniwersalnych, profilaktycznych **motywatorów pozafinansowych**, silniejszych od podwyżki,
- Jakie znaczenie mają potrzeby w motywowaniu i jak je wykorzystać w motywowaniu? **Teoria Masłowa i Herzberga** wraz z praktycznym narzędziem do jej zastosowania,
- **Jak motywować pokolenia X/Y/Z (Millenialsów)?**
- Jak regularnie badać poziom motywacji i reagować na bieżąco, by nie dopuścić do jej spadku? Praktyczne narzędzie: **Matryca Motywacji™**,
- Na czym polega **Motywacja 3.0** i czemu model „kija i marchewki” już nie działa?
- **Jakie nagrody i jak stosować**, by nie stracić motywacji pracownika?

#2 Jak zarządzać zespołem i jaki styl zarządzania wybrać?

- **Zarządzanie sytuacyjne wg. Hersey'a-Blancharda** - jak rozpoznać dojrzałość pracownika, aby optymalnie dopasować styl zarządzania, narzędzia i techniki:
 - R1 - entuzjastyczny debiutant,
 - R2 - rozczarowany adept,
 - R3 - kompetentny-ostrożny praktyk,
 - R4 - samodzielny ekspert,
- Jak dopasować styl kierowania do sytuacji i pracownika:
 - style wg. Blake'a-auton,
 - style wg. Hersey'a-Blancharda.

Zarządzanie zespołem poziom I i II

#3 Od informacji zwrotnej, poprzez wspieranie rozwoju aż do egzekwowania i dyscyplinowania opornego pracownika

Nauczysz się przekazywać Twoim pracownikom konstruktywną informację zwrotną, bazującą zarówno na tzw. czystym feedbacku, jak i na elementach tzw. feedforward. Nauczysz się eskalować stosowane techniki aż do tych najmocniejszych, gdy Twoje wcześniejsze prośby, wskazówki, pytania i informacje zwrotne zawiodły!

- **Feedback** - jak rozmawiać z pracownikiem, by delikatnie zwrócić mu uwagę na obszary "rozwojowe"? Nauczę Cię paru potężnych technik, które gdy poprawnie rozumiane i stosowane, przynoszą pożądane efekty,
- **Informacja zwrotna z elementami feedforward** – gdy chcesz przekazać informację zwrotną doceniającą lub gdy chcesz przyspieszyć pozytywne zmiany i sam feedback nie wystarcza: technika ZFPUP,
- Twój pracownik nie wykonuje poleceń? Odmawia? Albo mówi, że coś zrobi i nie robi? Na Twoich realnych sytuacjach zawodowych pokażę Ci najefektywniejsze **techniki egzekwowania i dyscyplinowania** w trudnych sytuacjach. Każdy przećwicz te techniki z perspektywy szefa i "dyscyplinowanego" doświadczając ich skuteczności: **4AS™** - zaawansowana technika autorska, którą zadbasz o realizację oraz o relację,
- **Program naprawczy** dla podwładnego – praktyczne narzędzie i wskazówki na te najtrudniejsze sytuacje menadżerskie,
- **Rozmowa rozwojowa** i pytania budujące odpowiedzialność i proaktywność po stronie pracownika – praktyczne wskazówki i techniki.

Zarządzanie zespołem poziom I i II

#4 Delegowanie, rozliczanie i ocena efektywności

1. Zobaczysz jakie błędy 90% menedżerów popełnia w procesie wyznaczania celów przy użyciu arkuszy wyznaczania celów (np. MPD, MPO, IPD, itp.), w efekcie czego proces ten jest parodią a oceny okresowe są krzywdzące,
2. Jak delegować, czyli:
 - o jak planować podział zadań, by odciążyć się z pracy operacyjnej – dwa praktyczne narzędzia, która Ci w tym pomogą: **model delegowania 4GROW™** oraz **6 Poziomów Delegowania wg. Harvey'a Shermana**;
 - o jakiego języka i zwrotów używać do delegowania, w zależności od efektu, jaki chcesz uzyskać, od kompetencji pracownika i od Waszej relacji – elementy neurolingwistyki w delegowaniu.
3. SMART to nie wszystko. Poznasz nasz autorski model SMART-UP i odkryjesz, **jak wyznaczać cele** (i zadania) pracownikom:
 - o na poziomie operacyjnym i menedżerskim,
 - o uczącym się i specjalistom/ekspertom,
 - o kreatywnym i szablonowym,
 - o zaangażowanym i leniwym.
4. **Jak rozliczać i oceniać**
 - o Jakie kryteria przyjąć przy rozliczaniu i ocenie, by była sprawiedliwa?
 - o Jak wyznaczać wskaźniki sukcesu obiektywne i mierzalne?
 - o Jak sprawiedliwą oceną wzbudzić motywację do poprawy?
 - o Poznasz niezwykle proste, skuteczne i praktyczne narzędzie, które pomoże Ci w prowadzeniu okresowych rozmów oceniających – dzięki tej technice, Twój pracownicy będą mieli pewność sprawiedliwej oceny. Dodatkowo, narzędzie to pomoże Ci w diagnozie kompetencji / talentów Twoich podwładnych.

Zarządzanie zespołem poziom I i II

#5 Przywództwo – umiejętność inspirowania i rozwijania innych

- **Wizja** - najpotężniejszy motywator używany przez największych liderów - w Polsce przeważnie wisi tylko na ścianie. Jak posługiwać się wizją, by wydobyć z niej potęgę motywowania do działania?
- Jak wykorzystać psychologię do wzmocnienia odpowiedzialności, samodzielności i zdrowych relacji w zespole? Odkryjesz model Analizy Transakcyjnej (wg. E. Berna) w relacjach zespołowych oraz znaczenie Trójkąta Dramatycznego (wg. Karpamana) w budowaniu efektywnych zespołów,
- Narzędzia Coacha w rękach menadżera:
 - techniki uruchamiające zaangażowanie dzięki wartościom,
 - techniki bazujące na zmianie przekonań,
 - pytania uruchamiające odpowiedzialność i poczucie wpływu.
- Poznasz techniki bazujące na psychologii emocji, dzięki którym zbudujesz autorytet przywódcy - lidera, który w nieinwazyjny sposób rozwija, zmienia, motywuje i inspirowuje!
- Dodatkowo, narzędzia i techniki, które przećwiczysz i otrzymasz „na wynos”, pomogą Ci przeciwdziałać **Pięciu Dysfunkcjom Pracy Zespołowej (wg modelu Patricka Lencioniego)** takim jak: brak zaufania, strach przed konfliktem, brak zaangażowania, odpowiedzialności i dbałości o rezultaty. Więcej narzędzi do budowania efektywnie współpracujących, zjednoczonych zespołów poznasz na II poziomie szkolenia,
- Przez całe szkolenie, trener będzie zwracał Ci uwagę na Twój język i mowę ciała w kontekście budowania autorytetu lidera – **neurolingwistyka to potężna wiedza**, która pomoże Ci świadomie operować słowem!

Zarządzanie zespołem poziom I i II

#6 Przywództwo – budowanie jedności zespołu i zarządzanie przez wartości

- Czy wiesz, że najnowszym i najskuteczniejszym modelem jest zarządzanie przez wartości **Management By Values (MBV)**? Zarządzanie tylko przez cele (**MBO**) nie wystarcza do długofalowego utrzymania efektywnych i zaangażowanych zespołów. Poznaj narzędzia i techniki do zarządzania przez wartości, dzięki którym:
 - stawiającym oczekiwania (np. chce podwyżkę, awans, inne projekty, inną zmianę, nowy samochód, itp.)
 - zdemotywowanym (pracuje poniżej 90% możliwości, narzeka, psuje atmosferę, odmawia wykonywania zadań, itp.)
- uruchomisz w pracownikach **autorefleksję, zaangażowanie i motywację;**
- wzmocnisz **odpowiedzialność i zaufanie** w zespole;
- Zbudujesz **jedność zespołu, nawet w oparciu o jego różnorodność!**
- Odkryjesz, jaki związek z motywacją ma zarządzanie przez wartości – dzięki tej wiedzy, będziesz umiał prowadzić motywujące rozmowy w najtrudniejszych sytuacjach. Dostaniesz i przećwiczysz **zaawansowany Algorytm Motywowania Niefinansowego 4GROW™**, który pomoże Ci krok po kroku poprowadzić rozmowę w modelu zarządzania przez wartości z pracownikiem:
 - niezaangażowanym (np. pakuje się przed czasem, pracuje maksymalnie na 100%, nie wychodzi z inicjatywą, itp.)
 - Jak zarządzić konfliktem w zespole? Odkryjesz w jaki sposób poprowadzić rozmowę z pracownikami w konflikcie tak, by pomóc im zbudować porozumienie bez rozwiązywania problemów za nich – poznasz nasz autorski algorytm **POWAPRO™**
 - **Jedność zespołu** – odkryjesz proste sposoby na prowadzenie jednoczących zespół spotkań – wzmacniających współpracę, otwartą komunikację, szacunek, „granie do jednej bramki” oraz rozwijających efektywność całego zespołu.
 - Podczas szkolenia dostaniesz do ręki i doświadczysz na sobie praktycznych narzędzi do pracy z wartościami w zespole – pomogą Ci one w prowadzeniu spotkań motywacyjnych, moderowaniu spotkań zespołowych, w prowadzeniu rozmów o wartościach podczas spotkań rekrutacyjnych oraz – w rozmowach rozwojowych z podwładnymi.

Zarządzanie zespołem poziom I i II

#7 Rola menedżera w zarządzaniu zespołem

- **Zarządzanie pracownikiem jest procesem i zarazem cyklem** - żeby lider mógł zapewnić swojej organizacji efektywną pracę swoich podwładnych, powinien mieć czas na wywiązywanie się z 4 podstawowych funkcji menadżerskich:

1. Organizowanie,
2. Delegowanie,
3. Motywowanie,
4. Rozliczanie,

- Podczas szkolenia poznasz techniki i narzędzia, które pomogą Ci w realizowaniu powyższych funkcji a także będą składały się na cały cykl zarządzania pracownikiem, który jest jednocześnie klamrą spinającą wszystkie elementy szkolenia:

1. Określanie celów i zadań,
2. Badanie potrzeb, motywatorów i demotyatorów pracownika,
3. Delegowanie zadań, odpowiedzialności,
4. Monitorowanie realizacji zadań i adekwatne do poziomu kompetencji pracownika, wsparcie w realizacji zadań,
5. Egzekwowanie w oparciu o wskaźniki efektywności,
6. Ocena poziomu realizacji projektu/zadania oraz efektywności pracownika,
7. **Podsumowanie** – rozmowa okresowa i wyznaczenie ścieżki rozwoju.



Masz pytania?
Zapraszam do kontaktu

Ania Łukasiewicz

Koordynator
ds. kluczowych klientów

531 314 431
ania.lukasiewicz@4grow.pl