

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

Prawie każdy pracownik obejmując nową rolę cieszy się i jest zmotywowany - tę motywację łatwo zepsuć nieodpowiednim motywowaniem i niestety najczęściej tak się dzieje!. Także pracownik pracujący od jakiegoś czasu źle zarządzany będzie tracić motywację. Dlatego w tym poziomie skupiamy się na tym, by wykorzystać "chwasty" i nie niszczyć motywacji, którą każdy pracownik naturalnie ma i która sama potrafi się odradzać jeśli ma do tego odpowiednie warunki - dobrego menadżera:

- Dowiesz się jakie błędy w motywowaniu i zachowania menadżera demotywują pracownika,
- Jednocześnie poznasz odwrotne zachowania i sposoby, które sprawią, że motywacja Twoich pracowników będzie wracała do optymalnego poziomu danej osoby,
- Odkryjesz, jakie nagrody - często stosowane przez menadżerów - niszczą motywację długoterminową pracownika dając jedynie bardzo krótkotrwały efekt,
- **Dowiesz się, jakich nagród używać**, by pielęgnować długotrwałą motywację 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-Mouton ,
  - style wg. Hersey'a-Blancharda
- Jak dopasować styl zarządzania do **osobowości pracownika**:
  - introwertyka / ekstrawertyka,
  - podejmującego decyzje w oparciu o subiektywne lub obiektywne argumenty.



Masz pytania?

Zapraszam do kontaktu

Gabriela Majchrzyk

Koordynator

ds. szkoleń otwartych

789 220 112

[gabriela.majchrzyk@4grow.pl](mailto:gabriela.majchrzyk@4grow.pl)

### #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 próby, 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,
- **Program naprawczy** dla podwładnego – praktyczne narzędzie i wskazówki na te najtrudniejsze sytuacje,

- 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 przećwiczy te techniki z perspektywy szefa i "dyscyplinowanego" doświadczając ich skuteczności: **4AS™** - zaawansowana technika autorska, którą zadbasz o realizację oraz o relację.

### #4 Jak zarządzać zespołem i jaki styl zarządzania wybrać?

- **Expose szefa - poziom I** - jak przedstawić siebie, oczekiwania wobec zespołu i budować poprzez neurolingwistykę autorytet i zaufanie?
- **5 Dysfunkcji zespołu - poziom I** - dostaniesz 4 narzędzia, dzięki którym pracownicy będą w większym stopniu chcieli sobie pomagać i współpracować ze sobą.

## #5 Delegowanie, rozliczanie i ocena efektywności oraz zwalnianie

## 1. Błędy w delegowaniu

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:

- **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:

- na poziomie operacyjnym i menedżerskim,
- uczącym się i specjalistom/ekspertom,
- kreatywnym i szablonowym,
- zaangażowanym i leniwym.

**Jak dbamy  
o Twoje  
potrzeby:**

## 4. Jak rozliczać i oceniać:

- Jakie kryteria przyjąć przy rozliczaniu i ocenie, by była sprawiedliwa,
- Jak wyznaczać wskaźniki sukcesu obiektywne i mierzalne?
- Jak sprawiedliwą oceną wzbudzić motywację do poprawy?
- **STAR+ZPZU** - niezwykle skuteczne techniki do **sprawiedliwej oceny** - zarówno w ramach "instant feedback" jak i prowadzenia okresowych rozmów oceniających.
- 5. Jak zwolnić pracownika będąc szczerym i jednocześnie dodając mu otuchy i wiary w siebie na przyszłość.

