

#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,
- Poznasz technikę STAR w kontekście motywującego doceniania pracownika jako wzmacniająca "instant feedback"

#2 Od informacji zwrotnej 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.



Masz pytania?
Zapraszam do kontaktu

Adrianna Ostrowska
Koordynator ds. Szkoleń Otwartych
789 220 112
adrianna.ostrowska@4grow.pl

- 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.
- Program naprawczy dla podwładnego – praktyczne narzędzie i wskazówki na te najtrudniejsze sytuacje menadżerskie.

#3 Delegowanie, rozliczanie i ocena efektywności oraz zwalnianie

- **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.
- **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.
- SMART to nie wszystko. Poznasz nasz autorski model SMART-UP i odkryjesz, **jak wyznaczać cele** (i zadania) pracownikom:
 - na poziomie operacyjnym i menadżerskim
 - uczącym się i specjalistom/ekspertom
 - kreatywnym i szablonowym
 - zaangażowanym i leniwym
- **Jak rozliczać i oceniać**
 - **STAR+ZPZU** - niezwykle skuteczne techniki do **sprawiedliwej oceny** - zarówno w ramach "instant feedback" jak i prowadzenia okresowych rozmów oceniających

- Jakie kryteria przyjąć przy rozliczaniu i ocenie, by była sprawiedliwa?
- Jak wyznaczać wskaźniki sukcesu obiektywne i mierzalne?
- Jak sprawiedliwą oceną wzbudzić motywację do poprawy?
- **Jak zwolnić pracownika** będąc szczerym i jednocześnie dodając mu otuchy i wiary w siebie na przyszłość

#4 Jak budować zaufanie oraz prawdziwy zespół?

- **5 Dysfunkcji zespołu** - poziom I - dostaniesz 4 narzędzia, dzięki którym pracownicy będą w większym stopniu chcieli sobie pomagać i współpracować ze sobą

#5 Zarządzanie sytuacyjne zespołem - jaki styl zarządzania wybrać?

- **6 Poziomów Shermana** – czyli jak dopasować delegowanie, do sytuacji i kompetencji pracownika by uchronić się przed błędami oraz wzmacniać odpowiedzialność i proaktywność w pracowniku
- **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