Оптимальная мотивация

Мотивация лежит в основе всего, что делают или не делают сотрудники, и при этом остается одним из наиболее ошибочно понимаемых понятий в концепции лидерства. Без понимания истинной природы человеческой мотивации организации рискуют потратить миллионы долларов на различные инициативы по вовлечению сотрудников в работу, схемы вознаграждения и признания, программы сохранения ценных кадров и обслуживания клиентов, а также системы управления эффективностью.

Онлайн. 3 сессии по 3 часа

Очно. 2 дня

Что вы получите

- Навыки создания рабочей атмосферы для раскрытия потенциала ваших сотрудников благодаря высокой мотивации.
- Умение определять мотивационный статус сотрудников по отношению к конкретной задаче.
- Владение искусством связывать цели и ценности сотрудников с рабочими задачами, а также с целями и ценностями компании.
- Возможность переключать мотивационный статус на более оптимальный как у себя, так и своих сотрудников.
- Убедительность мотивационных бесед, ведущих к увеличению эффективности работы.

Программа

1 «Мотивация — это навык?»

Программа «Оптимальная мотивация»® основана на смелом заявлении о том, что мотивация — это навык, который можно преподавать, изучать, развивать и поддерживать. Сотрудников можно научить работать со своей мотивацией и управлять ею в любой ситуации, в процессе работы над любой задачей. Лидеры узнают о том, что их роль — помочь своим подчиненным сдвинуть мотивационный статус от неоптимального к оптимальному.

- Традиционные убеждения менеджеров, и как они влияют на мотивационный статус подчиненных.
- Может ли лидер мотивировать? Парадигма Оптимальной мотивации.
- Модель ОМ: шесть мотивационных статусов.
- Три навыка для активации ОМ.
- ОМ — результаты для бизнеса (данные исследований).

2 «Первый навык: выяснить текущий мотивационный статус»

Результаты исследований показывают, что люди преуспевают в тех ситуациях, когда удовлетворены их психологические потребности в автономии, принадлежности и компетентности.

- Природа оптимальной и неоптимальной мотивации.
- Оцените, как в текущей ситуации удовлетворены ваши базовые психологические потребности.
- Начните с понимания текущей ситуации: какова ваша задача, в чем ваша цель, бросает ли она вам вызов или является рутинной.
- Определите текущий Мотивационный статус, используя характеристики шести мотивационных статусов.

3 «Второй навык: сдвинуть или поддержать оптимальный мотивационный статус»

При переходе от неоптимального мотивационного статуса к оптимальному с использованием трех стратегий переключения — развитие осознанности, соответствие ценностям и связь с целью — человек будет испытывать более высокое качество своих психологических потребностей (АПК). Руководители могут научиться облегчать этот процесс перехода.

- Выберите желаемый Мотивационный статус.
- Оцените, насколько вы осознаете свои потребности, можете связать задачу со своими ценностями и найти в ней смысл.
- Роль саморегуляции в повышении качества мотивации.
- Используйте стратегии, которые помогут перейти на более высокий мотивационный статус: развивайте осознанность, свяжите с ценностями, найдите смысл.

Оптимальная мотивация

Программа

4 «Третий навык: осознать уровень энергии, жизненной силы и благополучия для закрепления мотивационного статуса»

Согласно исследованиям компании Бланшар вовлеченность и мотивация сотрудников повышается, если руководитель поощряет автономию, усиливает чувство принадлежности, развивает компетентность и осознанность сотрудников, устанавливает связь текущих задач сотрудника с его ценностями и целями

- Опишите уровень энергии, жизненной силы и благополучия, связанный с новым мотивационным статусом.
- Определите текущий мотивационный статус.
- Выберите стратегию для поддержания оптимального мотивационного статуса.
- Язык ОМ: как правильно выбирать слова, чтобы запустить механизм Оптимальной мотивации.

5 «Практика проведения мотивационной беседы»

Сотрудники, обладающие навыками модели ОМ, могут повлиять на уровень вовлеченности в работу всех работников организации в целом. Первичное исследование, проведенное The Ken Blanchard Companies, показало наличие прямой
и существенной взаимозависимости между оптимальной мотивацией и вовлеченностью.

- Пример мотивационной беседы: анализ видео.
- Подготовьтесь к проведению мотивационной беседы: оцените ваш мотивационный статус по отношению к беседе, подготовьтесь к началу беседы.
- Навыки фасилитации: что делать и чего не делать в ходе беседы с подчиненным, если вы хотите раскрыть его внутреннюю мотивацию.
- Проведите мотивационную беседу: практические упражнения в парах, обратная связь по результатам бесед, разбор сложных случаев.
- Завершите беседу: как достичь принятия сотрудником обязательств по поддержанию оптимального мотивационного статуса и спланировать следующие встречи.
- Руководство с помощью Оптимальной мотивации: худшие и лучшие практики.