

Тренинг

«Мотив НЕ деньги» - оперативная мотивация без дополнительного бюджета

1. Группа программы

Управление и администрирование

2. Цель и достигаемые результаты обучения

ЦЕЛЬ. На момент окончания тренинга, учащийся умеет определять и использовать в работе (постановке задач) ведущие базовые желания (мотивационные характеристики) персонала.

Достижимые результаты обучения. На момент окончания курса учащийся:

- Определяет ведущую мотивационную характеристику сотрудника
- Умеет вызывать мотивацию в соответствии с базовыми желаниями сотрудника
- Опирается на модель эффективности (Тимоти Голви – QUEST)
- Умеет прояснять ситуации и побуждать сотрудников
- Передает ответственность за результат на исполнителя задачи.
- Повысил компетенции - «Мотивация других сотрудников» и «Оперативная мотивация»

3. Целевая группа и условия начала прохождения обучения

Руководители групп, среднего звена. Владельцы организаций/компаний, предприниматели и сотрудники, осуществляющие контрольные функции. Должны иметь базовые представления об управлении персоналом.

4. Общий объем обучения, структура обучения, учебная среда и учебные средства

Объем: 10 академических часов – аудиторная и практическая работа в группе.

УЧЕБНАЯ СРЕДА: классная комната. Число учащихся в одной группе макс. 10 человек.

УЧЕБНЫЕ СРЕДСТВА: раздаточный материал – рабочая тетрадь, которая входит в стоимость обучения.

5. Описание учебного процесса, в т. ч. содержание обучения, учебные методы и материалы

УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС: Аудиторная и групповая работа, которую учащийся выполняет в форме лекций, упражнений и ролевых игр по заранее подготовленным кейсам.

СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ:

- Фильтры восприятия информации, почему один человек слышит, а другой нет
- Повышение эффективности сотрудника. Чем мерить эффективность?
- 16 мотивационных характеристик сотрудника*

- Мотивация. Как она вызывается у человека и ее возможные источники*
- Передача ответственности - Чья «обезьяна»? Где контроль?
- Модель повышения эффективности и вовлеченности «QUEST»*
- 10 важных вопросов на прояснение и побуждение сотрудника*
- Типология ролей внутри команды. Какие роли играют Ваши сотрудники?*

*Практические упражнения

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ: Аудиторное обучение 10 а/ч: упражнения на фиксацию различий видов ведущих мотиваций. Упражнения на развитие инструментов мотивации и вовлечения сотрудника. Ролевые игры на – вызов мотивации у другого человека, передача ответственности, прояснение ситуаций и побуждение другого человека.

УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ: Разработка материалов и рабочей тетради на основе:

- Steven Reiss «WHO AM I?»;
- Steven Reiss «The normal personality»;
- Тимоти Голви «Работа как внутренняя игра» QUEST;
- практического опыта тренера по управлению персоналом.

6. Оценка, или условия окончания обучения

Предпосылкой для окончания обучения является участие как минимум в 95% аудиторных часов. Кроме того, нужно выполнить поведенческую ролевую игру по побуждению, вовлечению и мотивации в соответствии с заготовленной тренером легенде.

Метод оценки: Устные ролевые игры с использованием пройденных техник по заранее подготовленному тренером кейсе.

Критерии оценки:

Учащийся использует метод проявления ситуации, перед диалогом с другим учащимся, в 80% случаев. Побуждает и вовлекает, используя модель QUEST, не менее 50% от своего монолога. Не использует директивные назначения, обвинения, подмену ведущей базовой потребности. Учащийся использует пройденные техники побуждения, мотивации и передачи ответственности. Учащийся может вызвать мотивацию с учетом базовых желаний.

7. Подлежащие выдаче документы

СВИДЕТЕЛЬСТВО, если требования, действующие в отношении окончания обучения – устная мотивация на выполнение задачи – были выполнены в соответствии с критериями оценки.

СПРАВКА, если результатов обучения достичь не удалось, однако учащийся участвовал в учебной работе. Справка выдается в соответствии с числом контактных часов, на которых присутствовал учащийся, но не в том случае, если учащийся принял участие менее чем в половине аудиторных часов.

8. Квалификация лектора

Образование – высшее (экономическое или в области управления). Дополнительное образование в области развития людей (в т. ч. коучинг). Опыт управления и руководящей работы не менее 5 лет.