**Как сделать так, чтобы глаза «горели» и руки делали**

 В любой даже самой безупречно выстроенной системе мы часто сталкиваемся с «обратной стороной медали». Это формальный подход сотрудников, когда они вроде бы и соблюдают все правила работы, но делают это «спустя рукава» и ориентируются скорее на процесс, чем на результат. Также часто руководители жалуются, что у сотрудников «погасли глаза», отсутствует инициатива и желание работать. Вот и получается, что, несмотря на высокотехнологичную систему, результат все равно оставляет желать лучшего.

Еще одна цель программы это значительно повысить мотивацию и вовлеченность самих руководителей – участников обучения. При этом работа все-таки ведется в рамках бизнес-реальности и тех ситуаций, которые возникают в повседневной деятельности руководителя. На тренинге разбирается большое количество конкретных инструментов, приемов и алгоритмов мотивации.

На тренинге «Мотивация подчиненных» обучаемые научаться доходчиво и красочно излагать свои идеи, убеждать коллег и подчиненных, мотивировать к результативному труду.

***«Легче всего уговорить выпить воды страдающего от жажды»***

*Современные подходы к мотивации*

**Что получат участники тренинга**

* Повысят эффективность взаимодействия с коллегами и клиентами. Разовьют коммуникационные навыки
* Научатся работать в коллективе с высоким уровнем персональных различий
* Изучат техники аргументации и ведения беседы в желаемом ключе
* Поймут, что движет людьми. Изучат типологию людей и узнают, какими словами и аргументами можно воздействовать на каждый психологический тип
* Изучат техники и приемы стимуляции подчиненных
* Изучат технику создания мотивации у подчиненного
* Изменят установку в общении с позиции противоборства и на позицию сотрудничества
* Научатся доверять коллегам, но обеспечивать соблюдение принятых соглашений

**Тренинг адаптирован для:**

* Сотрудников коммерческих организаций

**Продолжительность:** 2 дня - 16 часов

**Программа**

1. **Формирование установок на результативность. Введение в тему тренинга**

Различные уровни осознания своей работы: вертолетный и микроскопный взгляд

Движение по «рельсе сознания»

В чем отличие успешного и неуспешного подчиненного

Локус контроля. Где источник моих успехов и неуспехов? Как сформировать у подчиненных внутренний локус контроля

Современные теории мотивации

1. **Классические теории мотивации**

Исследование Герцберга – что мотивирует белых воротничков

Пирамида Маслоу в современной трактовке. Тестирование обучаемых с последующим анализом индивидуальных и групповых результатов.

«Теория ожидания» или как не передать лишнего

1. **Мотивационные типы сотрудников по В.И. Герчикову**

Пять типов трудовой мотивации

Признаки каждого типа

Что движет каждым мотивационным типом

Виды и формы стимулирования (7 типов)

Связь мотивационных типов и видов стимулирования

Предпочтительные типы мотивации при наборе и расстановке персонала

1. **Видение, как источник мотивационной энергии**

Что такое видение

Как создавать видение (создание разноцветного будущего)

Вовлечение сотрудников в видение

1. **Мотивирование на практике**

Алгоритм мотивации сотрудников: «Тяни- Толкай» или модель SPIN в мотивировании

Техника аргументации ТАП

Где граница между мотивированием и игрой в Бога

1. **Мотивирующая обратная связь**

Два вида обратной связи – развивающая и закрепляющая

Принцип кнута и пряника

Условия предоставления обратной связи

Развивающая ОС – критика. Правильный диалог

Закрепляющая ОС – похвала. Правильный диалог

Ведра, стаканы, наперстки – емкость/чувствительность индивидуума

1. **Создание мотивационной схемы**

Влияние денег на мотивацию персонала

Правильная схема распределения денежного вознаграждения

Обеспечение справедливости в распределении премии

Ограничение финансовых моделей мотивирования

Что можно сделать словом, а не монетой

1. **Создание мотивирующего контекста в своем подразделении**

Позитивная и негативная власть

Специфика и последствия применения позитивной и негативной власти

На чем может основываться власть

1. **Завершение тренинга**

Создание перечня созидательных ритуалов

Создание ментальной карты тренинга

**Что обеспечивает результат тренинга**

Методы, используемые в тренинге:

* Деловые игры, которые снимаются на видео. Просматривая результаты съемки, обучаемые явно видят свои ошибки. Тренер с группой формирует правильный алгоритм действий, который затем отрабатывается - формируется верный навык поведения.
* Групповые дискуссии, в ходе которых обучаемые обмениваются своим успешным опытом и узнают, как добиваются результатов коллеги. Тренер дополняет диспут яркими примерами других компаний .
* Просмотр фрагментов специализированных учебных видеофильмов наглядно демонстрирует, как надо действовать, показывая правильную модель поведения - лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать
* Психогимнастические упражнения поднимают активность обучаемых, держат их в тонусе. Активная групповая динамика создает атмосферу энергия и позитива, позволяющую усвоить больше материала и получить больше навыков. Наши тренинги проходят на одном дыхании.
* Специализированные задания, например, создание ментальной карты тренинга структурирует полученные знания в головах обучаемых