



**Program szkoleniowo-wdrożeniowy**

## Motywowanie pracowników

według koncepcji Piramidy Skutecznego Kierowania

**Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny.**



**25**

lat doświadczeń



**26.900**

przygotowanych  
menedżerów



**232**

zrealizowanych projektów Standard  
Kompetencji Menedżerskich



**1**

partner strategiczny w ramach  
Executive MBA na Uniwersytecie  
Ekonomicznym w Poznaniu – w  
ramach kształcenia menedżerów

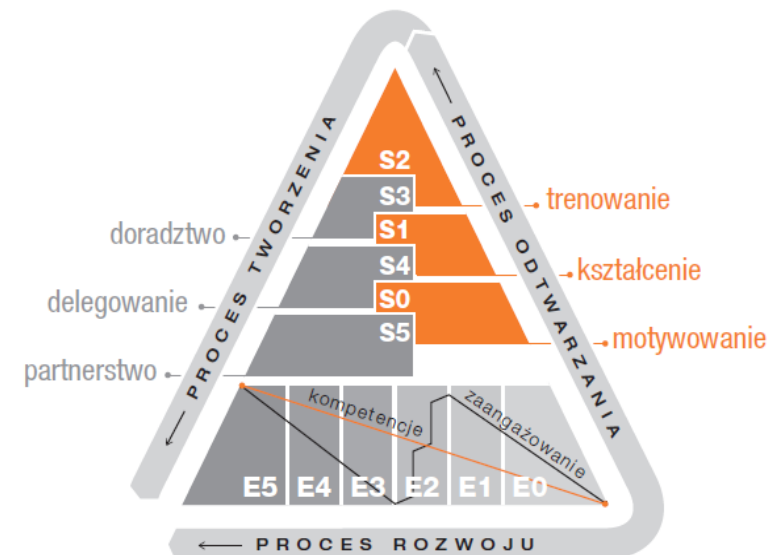
## 14.500 menedżerów korzysta z tej metody zarządzania na co dzień. Dlaczego?

Badania pokazują, że większość użytkowników smartfonów wykorzystuje tylko 10 – 20% ich podstawowych funkcji. – bo nie wie jak z nich skorzystać lub nie wie o ich istnieniu.

Czyli zapłacili za 100 %, a korzystają z 10 – 20%. Jeśli popatrzeć z perspektywy efektywności – można, to nazwać stratą.

Podczas szkolenia przekonasz się, co warto zrobić, aby pracownicy chcieli i potrafili korzystać ze swoich “ukrytych funkcji” i przejęli pełną odpowiedzialność za:

- realizacje celów
- podejmowanie decyzji
- rozwój osobisty
- przejmowanie inicjatywy



## KORZYŚCI DLA CIEBIE JAKO DLA MENEDŻERA:

Oto co zyskasz biorąc udział w szkoleniu i realizując zadania rozwojowe po szkoleniu. Pewność wynika z tego, że wielokrotnie widzieliśmy efekty wdrożenia tej wiedzy.

- Więcej czasu na **zarządzanie strategiczne**.
- Więcej **bezpieczeństwa procesów** – bez konieczności kontrolowania pracowników.
- **Uświadomisz sobie swoje nawyki**, które ograniczają Twój własny rozwój, a także możliwości podnoszenia efektywności Twoich pracowników.
- Dowiesz się jak sprawdzić, w jakich sytuacjach w ramach współpracy **zaciągasz pracownikom hamulec**.
- Będziesz wiedział, w jaki sposób **ustalać i monitorować potrzebne zasoby** do wykonania zadania przez pracownika.
- Dowiesz się, co możesz zrobić, aby **pracownik jak najszybciej osiągnął pełną samodzielność** i pozostawał w tym stanie, przy zmieniających się warunkach.

## KLUCZOWE KORZYŚCI Z PUNKTU WIDZENIA ZARZĄDZANIA FIRMĄ

Co zmieni się w organizacji?	Dzięki temu w biznesie...
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zdefiniowane są <b>zasady współpracy</b> odnośnie do obowiązków i odpowiedzialności w relacjach menedżer – pracownik</li> </ul>	<p>Poświęca się znacznie mniej czasu i pieniędzy na kontrolę, rozwiązywanie problemów i prowadzenie nieefektywnych rozmów.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ustala się <b>miejsca generowania kosztów</b>, na płaszczyźnie relacji menedżer – pracownik i podejmuje się działania związane z ich wyeliminowaniem.</li> </ul>	<p>Następuje szybkie i precyzyjne diagnozowanie głównych przyczyn obniżających efektywność realizacji zadań, a wynikających z ustaleń pomiędzy członkami organizacji.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Są jasno określone <b>kryteria ponoszenia odpowiedzialności</b></li> </ul>	<p>Każda osoba w organizacji wie w jakim zakresie oczekuje się od niej inicjatywy, samodzielności albo wsparcia i dzięki temu może być partnerem do rozmów.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Można świadomie <b>monitorować potrzeby rozwojowe</b> pracowników w wymiarze merytorycznym, organizacyjnym i komunikacyjnym</li> </ul>	<p>Działania rozwojowe i zmiany organizacyjne są precyzyjnie określane tak, aby ograniczać koszty zmian i umożliwić pracownikom przejście odpowiedzialności za zdobywanie i wykorzystanie wiedzy.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stosowane są narzędzia do rozpoznawania jakie warunki sprawiają, że pracownik jest <b>skłonny przejmować odpowiedzialność</b> za zadania i cele</li> </ul>	<p>Jednoznacznie określa się warunki, które muszą ulec zmianie, aby budować zaangażowanie pracowników w przejmowanie odpowiedzialności.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Są stworzone warunki do <b>dzielenia się wiedzą i doświadczeniem</b>, w których możemy wymagać tego rodzaju postaw.</li> </ul>	<p>Pracownicy chcą się uczyć i jednocześnie chcą przekazywać wiedzę i najlepsze praktyki swoim współpracownikom.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Każdy pracownik ma <b>stworzony osobisty plan rozwoju</b> swoich kompetencji, który następnie jest konsekwentnie wdrażany i jest miarą do oceny jego zaangażowania w funkcjonowanie organizacji.</li> </ul>	<p>Każda osoba w organizacji wie w jaki sposób ma podnosić swoją skuteczność poprzez rozwój kompetencji, a przełożeni mogą to precyzyjnie i na bieżąco monitorować.</p>

## Opis programu i jednocześnie efektów, czyli czego nauczy się uczestnik

Jaką odpowiedzialność musi ponosić każdy menedżer w kontekście celów biznesowych i pracowników

Model latarni morskiej – co widzi menedżer podejmując decyzje, a w jakich sytuacjach musi być świadomy że nie widzi i też podejmuje decyzje

Co musi być bazą zaufania do kompetencji menedżerskich ze strony pracowników

Model 45/15 – opisujący w jakich sytuacjach menedżer podejmuje błędne decyzje współpracując z ludźmi, myśląc, że są dobre

Co decyduje o tym, że menedżer jest przewidywalny w swoich postawach i decyzjach oraz jakie korzyści z tego płyną?

Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny, czyli o negatywnych konsekwencjach biznesowych zaniedbania tej zasady

Jak rozumieć kompetencje i zaangażowanie, a miały one wpływ na biznes?

W jakich warunkach uruchamia się naturalny rozwój pracownika i jego motywacja do przejmowania odpowiedzialności?

Przedstawienie i omówienie zasad działania modelu Świadomego Przywództwa

Jak definiować w trakcie rozwoju uruchamiać naturalną motywację pracownika do brania odpowiedzialności za swój rozwój?

Czego potrzebuje pracownik w trakcie rozwoju do zadania, aby potrafił je wykonać od początku do końca samodzielnie?

Przygotowanie planu rozwoju pracownika na każdym etapie rozwoju współpracy - umożliwiającą mu robienie postępów

Omówienie zasad stosowania stylów kierowania i różnic pomiędzy nimi w zakresie świadomego wpływania na pracownika

Łączenie etapów rozwoju pracownika z właściwym stylem kierowania

Jak odbiera się chęć do rozwoju i wypycha pracownika z organizacji.

Jakie konsekwencje ponoszą menedżer i pracownik w momencie niedopasowania stylu kierowania do etapów rozwoju.

Omówienie wyników Analizy Stylów Kierowania wraz z opracowaniem działań w zakresie osobistego rozwoju kompetencji menedżerskich.

Praktyczny trening budowania zaufania w relacji pracownik - przełożony

### Moduł 1 Za co menedżer pobiera wynagrodzenie?

### Moduł 2 Jak zwiększać skuteczność pracowników poprzez wzrost kompetencji i zaangażowania

### Moduł 3 Stosowanie różnych stylów kierowania w praktyce menedżerskiej

## Co uczestnik po szkoleniu ma zrobić, aby zdobyta wiedza przyniosła efekty biznesowe?

- 1 Dokonać diagnozy własnych kompetencji do realizowanych zadań.
- 2 Przekazać zrobioną diagnozę swojemu przełożonemu, żeby odniósł się do niej przed spotkaniem na którym omówią jej wyniki.
- 3 Spotkać się z przełożonym, potwierdzić w których zadaniach zgadza się co do kompetencji, a w których wymagają one rozmowy na temat tego z czego może wynikać różnica w ocenie.
- 4 Przekazać informację swojemu przełożonemu, w których zadaniach otrzymuje od niego wystarczające wsparcie w postaci jego zachowań, a w których uważa, że jest potrzeba aby to przedyskutować .
- 5 W ramach pierwszego spotkania ustalić konkretny plan działania w zakresie rozwoju współpracy, dla obu rozmówców .
- 6 Spotkać się ze swoimi pracownikami, podzielić się wrażeniem po szkoleniu i przekazać wiedzę jaką zdobył w ramach świadomego rozwoju każdego z nas do zadania. Na spotkaniu przekazać pracownikom materiał merytoryczny pomagający w zapoznaniu się z tą wiedzą.
- 7 Przekazać pracownikom, że przygotowuje się do rozmowy z każdym z nich w celu zdiagnozowania ich kompetencji do zadań.
- 8 Gdy będzie gotowy do rozmów, spotkać się z każdym z nich z osobna, przedstawić im ocenę kompetencji z jego perspektywy i poprosić o jego ocenę z komentarzem.
- 9 Zakończyć spotkanie z pracownikiem konkretnymi decyzjami: np. ustalić termin kolejnego spotkania (gdy są między rozbieżności), lub zacząć weryfikować swoje zachowanie jako menedżera i przygotować kompleksowe podejście do zmiany sposobu współpracy.

W ciągu ostatnich 3 lat przygotowaliśmy w oparciu o ten model współpracy  
ponad 1200 menedżerów,  
realizując projekty m.in. dla takich firm jak:



## Co otrzymuje każdy uczestnik szkolenia?



Dawkę pozytywnych emocji wynikających z tego, że wie jak podnieść komfort swojego życia zawodowego.



Udział w praktycznym treningu, pozwalającym zmniejszyć liczbę konfliktów w jego otoczeniu biznesowym.



Instrukcję wdrożenia wiedzy w pracę menedżerską.



Arkusze umożliwiające autodiagnozę własnych preferencji w zakresie stylu kierowania i stworzenie osobistego planu zwiększania efektywności.



Certyfikat ukończenia szkolenia.



Zadania do samodzielnego wykonania po szkoleniu



Plakat merytoryczny ułatwiający transfer zdobytej wiedzy do członków zespołu





Granice Twoich kompetencji są granicami Twojego świata.

Od 25 lat pomagamy przesuwać granice.

[www.MPS.net.pl](http://www.MPS.net.pl)