

# Rola HR w nowoczesnym motywowaniu pracowników

2 dni szkoleniowe (16 godzin)

*Zaangażowania nie da się kupić!*

*Warto je wypracować!*

- Aż **32 %** pracowników w Polsce odczuwa spadek motywacji do pracy
- Co trzeci badany kojarzy pracę z obowiązkiem i rutyną
- Ponad **50%** ankietowanych twierdzi, że programy świadczeń pracowniczych są niewystarczające

*Dowiesz się i nauczysz się:*

- Jak rozmawiać z menedżerami i wspierać ich w motywowaniu pracowników (poziomy logiczne Diltsa, teoria Herzberga)
- Jakie są najbardziej nowoczesne sposoby i systemy motywowania pracowników (Instant Influence Michaela V. Pantalona i Motywacja 2.0 Dana H. Pinka)
- Jak wypracowywać własne koncepcje systemów motywacji dopasowanych do specyfiki firmy i poszczególnych działów (Lean w HR)
- Jak skonstruować dobry system motywacyjny wspierający osiągnięcie celów biznesowych firmy (opierający się na wewnętrznej motywacji pracowników) - SMART'ER / WARTO
- Jak konstruować efektywne systemy premiowe
- Jak tworzyć kulturę umożliwiającą realizowanie celów biznesowych w powiązaniu z celami indywidualnymi pracowników (zarządzanie strategiczne i X i Y McGregora)
- Jak zmierzyć skuteczność systemu motywacyjnego (management accounting – miejsce motywacji w Income Statement = IS POM = Point of Motivation)
- Jak oszacować koszty niskiej motywacji i zyski ze wzrostu zaangażowania (liczby!)
- Jak zaplanować proces wyznaczania motywujących celów biznesowych

*Dla kogo:*

HR Business Partnerów oraz wszystkich osób pracujących w działach HR, którym zależy na rozwoju menedżerów organizacji i wspieraniu ich w tworzeniu systemów budujących zaangażowanie i motywację pracowników.

*Weź udział w szkoleniu, jeśli chcesz aby:*

- Wzrosła wydajność pracy zespołów
- Pracownicy utożsamiali się z firmą
- Pracownicy istotnie angażowali się w życie firmy i sami wykazywali inicjatywę
- Wzrosła lojalność pracowników
- Pracownicy akceptowali wprowadzane zmiany

*Tematy wiodące*

- Lider versus menedżer
- Rola HR w motywowaniu
- Wpływ HR na wyniki sprzedaży
- Skuteczna rekrutacja. Jak zatrudniać odpowiednich pracowników?
- Jak motywować pracowników m.in. działu sprzedaży?
- Narzędzia motywowania

*Metody pracy:*

- 2 trenerów prowadzących
- Ćwiczenia grupowe i indywidualne, dyskusja moderowana, case study, mini wykłady, symulacje, gry, test diagnostyczny

**Cena: 2 250 zł**

**Termin: 16-17 czerwca**

**Miejsce: Warszawa**

## Poruszane zagadnienia:

### Rola menadżera w motywowaniu pracowników:

- Wyłanianie systemu wartości związanych z pracą
- Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna – jak je połączyć
- Koncentracja na talentach i umiejętnościach
- Poszukiwanie szans
- Przełożenie wizji, misji i strategii organizacji na cele indywidualne
- Jak konstruować formularz celów indywidualnych

### Rola HR w motywowaniu menedżerów i pracowników:

- Oceny pracownicze – konstrukcje motywujące i demotywujące
- Wpływ systemu organizacyjnego (struktura, nazwy stanowisk, zakresy obowiązków, umowy, siatka płac itp.) na motywację
- Znaczenie i wpływ używanego języka na motywację

### Wspieranie motywacji:

- Wartości firmowe a wartości osobiste (Robert Dilts)
- Cele: SMART'ER/WARTO + pierwszy krok
- Hierarchia celów
- Dysonans poznawczy – jak działa i co ma wspólnego z motywacją?
- Metoda salami 10, 20, 30
- Rola stresu w motywacji

### Narzędzia motywowania:

- System organizacyjny wyzwalaający motywację z dodatnim sprzężeniem zwrotnym
- Rola właściwych wzorców
- Pozapłacowe metody motywowania zgodne z potrzebami
- Motywacja przy zadaniach prostych 1.0 i zadaniach kreatywnych 2.0
- Błędy w zarządzaniu osłabiające motywację

### Rekrutacja – jak rekrutacja może wspierać wartości firmowe:

- Zatrudnij człowieka, a nie tylko umiejętności; zatrudnij doświadczenie życiowe, a nie tylko zawodowe; zatrudnij chcących, a nie tylko umiejących
- Tworzenie systemów i procesów wspierających wyłanianie właściwych kandydatów (w rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej)

### System premiowy wspierający osiągnięcie celów strategicznych:

- Proste i klarowne zasady obliczania premii
- Metodologia komponowania systemów premiowych
- Wpływ kontroli i zaufania na wyniki
- Kultura uczenia się na błędach
- Różnice w premiowaniu pracowników szeregowych, menedżerów i zarządu

### Firmowy system szkoleń identyfikujący i realizujący realne potrzeby szkoleniowe:

- Zarządzanie wiedzą
- Standaryzacja pracy stymulowana przez dział HR
- Skuteczne rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych (niedeklaratywne) wspierających strategię firmy

## Trenerzy prowadzący:



**Agnieszka  
Maruda-Sperczał**

Trenerka Biznesu, Coach ICF, Master NLP, Trenerka Instant Influence (metody Motywacji Błyskawicznej), mentorka.

Pierwsza trenerka w Europie, która posiada licencję na prowadzenie certyfikowanych szkoleń z metody Instant Influence – Błyskawicznej Motywacji wg dr. Michaela V. Pantalona. Praktyk biznesu, promotorka przedsiębiorczości kobiet, skutecznego motywowania i komunikacji opartej o wartości.

Posiada 15-letnie doświadczenie menedżerskie, 13-letnie doświadczenie w branży marketingowej i PR oraz 8-letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, treningów, prezentacji, prelekcji i coachingu. Ma za sobą setki godzin na scenie, tysiące na sali szkoleniowej i w pracy indywidualnej.

Dzięki prowadzonym przez nią projektom POKL w latach 2011-2014: 180 osób otworzyło firmę, w Szczecinie przez 2 lata funkcjonowała bezpłatna strefa co-workingowa, w ramach której powstało 10 firm oraz 10 projektów na styku biznesu i nauki. W ramach autorskiego projektu Ogólnopolskich Konferencji Kobiet Przedsiębiorczych w latach 2005-2010 przeszkoliła blisko 5 tys. kobiet biznesu.

Jest członkinią organizacji: Vital Voices, IACL/Poland oraz Fundacji Przedsiębiorczości Kobiet.

Realizowała projekty dla takich klientów jak: Komputronik Biznes, British Council, Kompania Piwowarska, Credit Suisse, Piotr i Paweł, Infosys, KIEL, SHILOH, Speed Up, PZU, Schiever Polska, GlaxoSmithKline, Lease Plan, PWN.pl, Stary Browar, Castrol.



**Piotr Bielicki**

Associate Consultant

Posiada 15 letnie doświadczenie menedżerskie zdobywane w kraju i zagranicą. Przez dziewięć lat związany z firmą Beiersdorf (NIVEA), w której pracował na stanowiskach kierowniczych w obszarach IT oraz Logistyki w koncernowych strukturach krajowych oraz zagranicznych. Pełnił funkcję Członka Zarządu oddziału polskiego oraz Dyrektora Zarządzającego Beiersdorf Customer Supply - firmy zarządzającej logistyką koncernu w Europie. Doświadczenie zdobywał też pracując i realizując projekty m.in. dla firm: Altax, Kabat, Unilever, BZ WBK, Raben.

Od 5 lat realizuje i nadzoruje projekty optymalizacji procesów w firmach polskich i zagranicznych głównie w zakresie logistyki i produkcji oraz organizacji prac biurowych.

Opracowuje unikalne i szyte na miarę systemy motywacji, które przekładają się pozytywnie na wyniki finansowe swoich klientów oraz wzrost zaangażowania pracowników.