

Название программы:	ФОРМУЛА УСПЕХА: ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ И ЛОЯЛЬНОСТИ Мастер-класс
Адресат	Опытные руководители, руководители HR служб
Результаты	✓ Вы научитесь формировать стратегии и тактики формирования мотивированности и лояльности персонала, сможете увязать эти задачи с другими стратегическими целями ✓ Вы научитесь диагностировать и применять на практике карты мотиваторов как отдельных сотрудников, так и организации в целом ✓ Вы сможете решать типичные ситуации демотивации и применять полученные на тренинге алгоритмы к нетипичным ✓ Вы получите в готовом виде конкретные инструменты формирования лояльности и нематериальной мотивации ✓ Вы сможете выстроить полный цикл формирования или реформирования системы нематериальной мотивации и повышения лояльности
Содержание программы	Лояльность и ее роль в успехе в бизнесе ✓ Зачем нам лояльность – бизнес-выгоды и влияние на основные факторы успеха в бизнесе ✓ Когда и в чем нужна лояльность? Когда лояльность может повредить. Конкретный алгоритм анализа на примерах, предложенных участниками ✓ Какие выигрыши нам может дать лояльность сотрудников. Анализ на примерах участников ✓ 9 основных объектов лояльности и вариативность лояльности. Выявление объектов лояльности и их ранжирование в зависимости от ситуации в компании ✓ Мотивированности и лояльность – в чем сходство и в чем отличие. Когда за что бороться ✓ Истинная и демонстративная лояльность и мотивированность ✓ Методологии измерения мотивированности и лояльности методами опроса. Основные подходы. Участники получают конкретные варианты опросников, апробированные в российской и международной практике ✓ Оценка по методу 360 применительно к лояльности и мотивированности. Когда применять, как создать. Участники получают образец опросника и методологию проведения Мотивация. Основные идеи и подходы

	✓ Треугольник и весы мотивации - мотивационная модель. Основные ключи к поведению человека, «любимый вопрос» руководителя и варианты ответов ✓ Мотивация и этап жизненного цикла организации. Почему сбой происходит именно тогда, когда все наладилось ✓ Мотивация и корпоративная культура. Пугать или потакать? Или? ✓ Мотивация и рынок труда. Бенчмаркинг как основа для построения или корректировки системы мотивации ✓ Мотивация - привлечение, удержание, результат. Всегда ли нужны три составляющие? Где можно сэкономить, а где упущенная выгода или прямые потери? ✓ Неизвестное известное - новые подходы к практическому применению известных теорий мотивации (Маслоу, Герцберг, Адамс). То, что все знают, но никто не использует, мы начинаем применять на практике Диагностика мотивационного потенциала организации сотрудников ✓ Проективные вопросы как инструмент индивидуальной и групповой диагностики карты мотиваторов и всей сферы мотивационного потенциала. Как узнать о людях то, что они сами не всегда осознают. Диагностика сотен человек за десять минут опроса и два часа обработки ✓ Учет стремления и избегания при анализе результатов диагностики. Где зона демотивации? ✓ Тип референции и мотивация. Что важнее – внутренние стимулы или внешние. В чем основные отличия мотивации топов от рядового персонала? Почему топы часто ошибаются при построении системы мотивации рядовых сотрудников? ✓ Соотношение мотивации на процесс и результат. Проактивный подход к проблемным ситуациям ✓ Типовые сценарии и мотивация. Что говорят люди о мотивации, рассуждая на совсем другие темы Калейдоскоп: нематериальная и материальная мотивация ✓ Воронка идей как метод разработки системы нематериальной мотивации ✓ Опыт успешных российских и западных компаний в формировании малобюджетных форм нематериальной мотивации (более 30 практических решений) ✓ Источники нематериальной мотивации ✓ Основные идеи по материальной мотивации (круглый стол участников тренинга с использованием креативных методик) ✓ Социальный пакет: как правильно определять и использовать ✓ оценка и диагностика мотивированности и удовлетворенности Мотивация и другие составляющие управления и развития
--	--

	персонала √ блок-схема этапов разработки системы мотивации √ роль мотивации в системе управления человеческими ресурсами Опыт российских и зарубежных компаний √ сквозной блок (по всем темам)
Методика проведения	Интерактивная лекция
Продолжительность	1 день 8 академ. часов