

Оптимальная мотивация

Программа разработана компанией Mojo Moments. Мотивация лежит в основе всего, что делают или не делают сотрудники, и при этом остается одним из наиболее ошибочно понимаемых понятий в концепции лидерства. Без понимания истинной природы человеческой мотивации организации рискуют потратить миллионы долларов на различные инициативы по вовлечению сотрудников в работу, схемы вознаграждения и признания, программы сохранения ценных кадров и обслуживания клиентов, а также системы управления эффективностью.

Ключевые темы:

- Традиционные убеждения менеджеров, и как они влияют на мотивационный статус подчиненных
- Может ли лидер мотивировать? Парадигма Оптимальной мотивации
- Модель Оптимальной мотивации: шесть мотивационных статусов
- Три навыка для активации Оптимальной мотивации
- Первый навык: выяснить текущий мотивационный статус
- Второй навык: сдвинуть или поддержать оптимальный мотивационный статус
- Третий навык: осознать уровень энергии, жизненной силы и благополучия для закрепления мотивационного статуса
- Природа оптимальной и неоптимальной мотивации
- Роль саморегуляции в повышении качества мотивации
- Стратегии, которые помогут перейти на более высокий мотивационный статус: развитие осознанности, связь с ценностями, поиск смысла
- Язык ОМ: как правильно выбирать слова, чтобы запустить механизм Оптимальной мотивации
- Практика проведения мотивационной беседы

Вы получите:

- **Навыки создания рабочей атмосферы** для раскрытия потенциала ваших сотрудников благодаря высокой мотивации
- **Умение определять мотивационный статус** сотрудников по отношению к конкретной задаче
- **Владение искусством связывать цели и ценности** сотрудников с рабочими задачами, а также с целями и ценностями компании
- **Возможность переключать мотивационный статус** на более оптимальный как у себя, так и своих сотрудников
- **Убедительность мотивационных бесед**, ведущих к увеличению эффективности работы



Вебинары: 3 сессии по 3 часа



Очно: 2 дня

Создание обучающего опыта

Чтобы создать наиболее эффективный обучающий опыт для участника программы, CBSD рекомендует использовать следующие элементы вместе с тренингом:

Кастдев перед стартом программы



Глубокий анализ потребностей бизнеса и участников, чтобы разработать тренинг, максимально отвечающий целям компании

Подробнее [здесь](#)

Чат с тренером



Оперативная поддержка участников, ответы на вопросы и дополнительные рекомендации в удобном формате

Геймификация



Использование игровых элементов для повышения вовлеченности участников и мотивации к обучению. Разрабатывается под специфику каждого обучения

Разработка кейсов



В основе — реальные бизнес-ситуации. Создание задач, которые отражают актуальные вызовы, чтобы участники могли отрабатывать навыки в условиях, приближенных к реальной работе

Follow-up встреча с тренером



Через 2–3 недели после тренинга. Сессия, которая помогает закрепить знания, обсудить успехи и устранить возможные барьеры в применении новых навыков

Оценка эффективности обучения



По Киркпатрику. Анализ результатов программы для измерения достигнутых изменений и оценки влияния на бизнес

Подробнее [здесь](#)