

Curs deschis: LEADERSHIP ȘI MOTIVARE



Leadership și motivare

Durata: două zile

Grupul țintă: management

Preambul

Despre motivare studiile au aratat ca:

- 25% din oameni cred ca lucreaza la potentialul maxim;
- 50% din oameni spun ca depun efortul minim necesar;
- 50% din oameni nu vad legatura între efort si rasplata;
- 75% din oameni spun ca sefii nu stiu sa-i motiveze;
- cea mai mare parte a celor interviuati spun ca ar lucra mai bine în alte conditii.

Am putea presupune ca salariul ar trebui sa fie un factor motivator suficient pentru ca angajatii sa-si asume îndeplinirea responsabilitatilor si a obiectivelor ce le revin. Din pacate, nu este asa. Un cercetator specializat în motivarea personalului, Frederick Herzberg, explica faptul ca salariul nu este un factor motivator, ci doar unul igienic, care nu motiveaza pentru ca exista, ci demotiveaza atunci când este perceput ca fiind insuficient.

O a doua problema este reprezentata de stilul de management care se bazeaza pe impunerea sarcinilor si a obiectivelor de serviciu, care are în fapt un efect contrar, provocând rezistenta în rândul membrilor echipei. Astfel, devine evident ca avem nevoie sa dezvoltam manageri capabili sa gestioneze corect atât procesele din cadrul companiei, cât si sa mobilizeze personalul din subordine, pentru atingerea rezultatelor urmarite de organizatie. Cum resursele financiare ale oricarei organizatii sunt limitate, iar oamenii raspund foarte bine si la factori motivatori non-financiari, avem nevoie sa formam pentru manageri abilitati concrete de motivare a personalului, pentru construirea unei atitudini pozitive, constructive si deblocarea potentialului angajatilor din subordine.

Obiective

În cadrul acestui modul, participantii vor:

- Înțelege importanta motivarii angajatilor si impactul ei concret în rezultate
- înțelege care sunt sursele demotivarii angajatilor
- constientiza greselile pe care le fac managerii în interactiunea cu subordonatii si cum sa evite aceste greseli
- învata cele 4 stiluri de management si necesitatea adecvarii lor în functie de profilul angajatului, definit prin nivel de implicare si nivel de competenta
- constientiza în ce consta atitudinea constructiva în raport cu dificultatile si nevoile angajatilor
- identifica factorii motivatori si pe cei igienici si vor putea sa-i utilizeze în mod diferentiat
- sti sa utilizeze practic principalele teorii si tehnici de motivare
- constientiza impactul utilizarii adecvate a factorilor motivatori asupra angajatilor, a echipei din care fac parte si asupra rezultatelor

Capitole parcurse

- Leadership si management – înțelegerea notiunilor, diferentiere
- Rolurile unui manager (gestionarea proceselor), rolurile unui leader (gestionarea resursei umane)
- Identificarea propriului stil: atragere versus impunere; aplicarea chestionarului XY
- Teoriile X, Y si XY
- Latura procesuala, orientarea catre sarcini (CE), latura culturala, orientarea catre oameni (CUM)
- Eficacitate si eficienta în demersul managerial; rational si emotional
- Leadership vizionar: Studiu de caz filmat: Cele 5 practici si cele 10 angajamente de leadership –dupa Kouzes si Posner
- -Determinarea maturitatii angajatilor – adoptarea celor 4 stiluri în functie de nevoile angajatilor
- Principalele teorii motivationale si utilizarea lor practica în organizatii:

- Maslow, identificarea directiei motivarii
- Factori igienici, factori motivatori- Herzberg
- Teoria asteptarilor – V. Vroom
- Teoria echitatii – S. Adams
- Teoria motivarii - D. McClelland
- Plan de dezvoltare: construirea unui plan aplicat de motivare pentru membrii propriei echipe

