

**DEPARTAMENT DOSKONALENIA  
KOMPETENCJI KIEROWNICZYCH**

**MENADŻER NA 5+**

**MOTYWOWANIE POZAFINANSOWE I KSZTAŁTOWANIE  
POSTAW DO LEPSZEJ PRACY, ZAANGAŻOWANIA I  
PRZESTRZEGANIA ZASAD WYZNACZONYCH PRZEZ  
ZWIERZCHNIKA**

**OFERTA SZKOLENIA OTWARTEGO**

ul. Wrocławska 18/27  
55-095 Długołęka  
NIP: 886-239-72-70  
Tel. 696 469 074

## **MOTYWOWANIE POZAFINANSOWE I KSZTAŁTOWANIE POSTAW DO LEPSZEJ PRACY, ZAANGAŻOWANIA I PRZESTRZEGANIA ZASAD WYZNACZONYCH PRZEZ ZWIERZCHNIKA**



Jak zmotywować pracowników, by pracowali lepiej, by przestrzegali zasad, współpracowali, byli terminowi, chętnie dzielili się wiedzą i doświadczeniem? By chcieli na długo związać się z firmą? By lepiej współpracowali? Inaczej się komunikowali?

To jedno z najczęściej zadawanych pytań przez zwierzchników. Czy jednak we wszystkich wymienionych sytuacjach „motywowanie” jest właściwym słowem?

Jaka jest różnica między motywowaniem a dyscyplinowaniem, jakich działania te dotyczą sytuacji i których pracowników?

Czy motywowanie to oddziaływanie skierowane do grupy, czy do pojedynczych osób? Na których pracownikach zwierzchnik powinien się koncentrować: na tych, którzy są dla niego problematyczni, czy na tych, którzy wyróżniają się zaangażowaniem? Czy każdego motywuje to samo? Czy, jeśli zwierzchnik wie, co motywuje danego pracownika, powinien mu to zapewnić? A jeśli nie dysponuje żadnymi środkami motywacyjnymi? Jak rozpoznać, czy pracownik ma motywację wewnętrzną czy zewnętrzną? Podobnych pytań można mnożyć bez końca.

Motywowanie to jedno z najważniejszych i najtrudniejszych zadań zwierzchnika. By można je prowadzić, zwierzchnik sam musi być zmotywowany. A jeśli jest zapracowany i nie ma na takie działania czasu? Te i wszystkie inne wątpliwości stanowią tematykę szkolenia. Współpracujemy z kierownikami i menadżerami od 20 lat zakresie efektywnego pełnienia przez nich funkcji kierowniczych. Zagadkę motywowania rozwikłaliśmy. Podzielimy się naszym doświadczeniem, rozwiązaniami, praktyką motywowania. Potrzebujemy tylko Twojej obecności na naszym szkoleniu.

### **DZIĘKI UDZIAŁOWI W SZKOLENIU UCZESTNICY:**

- Dowiedzą się, jak zwiększyć motywację własną i podwładnych do pracy;
- Otrzymają skuteczne narzędzia zarządzania i budowania motywacji pracowników do realizacji postawionych im celów;
- Zrozumieją, jak wielką wartością jest zespół stabilny, czujący się bezpiecznie a przez to zaangażowany;
- Nauczą się rozpoznawać ukryte sygnały spadku motywacji do pracy u swoich podwładnych;
- Pozną lepiej swoich podwładnych i odkryją, co jest dla nich ważne;
- Nauczą się konkretnych technik budowania w zespole zaangażowania oraz identyfikacji z firmą;
- Dowiedzą się czym motywować, jeśli nie pieniędzmi, czyli o motywacji pozafinansowej;
- Pozną techniki wpływu psychologicznego;
- Dowiedzą się, jak poprzez rozmowę i odpowiednią komunikację zwiększyć motywację, zaangażowanie i pobudzić do przestrzegania zasad i realizowania wyznaczonych celów.

### **PROGRAM SZKOLENIA:**

#### **Motywacja – klucz do efektywności**

Wpływ motywacji na wykonywanie zadań  
 Co zrobić, aby pracownikom chciało się chcieć?  
 Modele motywacji a wyniki pracownika (motywacja osiągnięć, hubrystyczna, wewnętrzna, zewnętrzna, nakierowana na cel, na unikanie porażek.)  
 Sytuacje wymagające motywowania

<b>Zaangażowanie Kierownika w rozwój pracowników</b>	<p>Różne sposoby rozumienia rozwoju</p> <p>Jak dać pracownikowi odczuć, że nie tylko firma, ale i zwierzchnik dba o rozwój pracownika</p>
<b>Rola pracownika w firmie</b>  <b>Potrzeby pracownika a kształtowanie systemu motywacji</b>	<p>Zaspokajanie potrzeby ważności każdego pracownika</p> <p>Budowanie identyfikacji pracownika z firmą</p> <p>Cele osobiste pracownika a cele zawodowe</p> <p>Praca – narzędzie osiągania celów osobistych i samorealizacji</p> <p>Potrzeby:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fizjologiczna</li> <li>- bezpieczeństwa</li> <li>- afiliacji</li> <li>- szacunku</li> <li>- samorealizacji</li> </ul> <p>Wykorzystanie teorii potrzeb Maslowa w kształtowaniu nowoczesnych systemów motywacyjnych</p>
<b>Rozpoznawanie spadku motywacji u pracowników:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przyczyny spadku motywacji do pracy</li> <li>• sytuacje i czynniki „niemotywuujące”</li> <li>• objawy jawne i „niepozorne” obniżonej motywacji; najczęstsze przyczyny oraz trafne ich diagnozowanie</li> <li>• rozpoznawanie i przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom</li> </ul>
<b>Co motywuje mój zespół?</b>	<p>Sposoby odkrywania czynników motywujących do pracy indywidualnie dla każdego pracownika</p> <p>Techniki specjalne i standardowe. Kwestionariusz diagnostyczny</p>
<b>Co demotywuje mój zespół?</b>  <b>Walka z demotywatorami</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak pozytywnej informacji zwrotnej, brak docenienia, brak pochwał</li> <li>• brak obiektywizmu szefa, nierówny podział zadań, niesprawiedliwy podział nagród, faworyzowanie, nierówność pracowników;</li> <li>• brak zaufania;</li> <li>• zła organizacja pracy, w tym niejasny zakres obowiązków;</li> <li>• brak decyzyjności, wstrzymywanie spraw;</li> <li>• brak dostępności szefa;</li> <li>• ograniczanie inicjatywy;</li> <li>• zachowania szefa choleryka, agresja;</li> <li>• brak konsekwencji, ciągłe zmiany decyzji;</li> <li>• brak otwartości, lekceważenie pomysłów pracowników;</li> <li>• ograniczanie, brak samodzielności;</li> <li>• kumoterstwo;</li> <li>• rutyna;</li> <li>• ciągła krytyka.</li> </ul>
<b>Budowanie zaangażowania pracownika:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozpoznawanie indywidualnej strategii samomotywowania pracownika</li> <li>• konkretne sposoby zdobywania informacji o potrzebach i wartościach pracownika</li> <li>• jak dobrać skuteczne środki motywowania?</li> <li>• związek pomiędzy zaspokajaniem potrzeb pracownika a jego motywacją do pracy</li> <li>• wykorzystanie dysonansu poznawczego w motywowaniu pracowników</li> <li>• techniki wpływu psychologicznego zwiększające zaangażowanie i budujące chęć przestrzegania wyznaczonych zasad i wartości</li> <li>• rozwijanie określonych przez zwierzchnika kompetencji</li> </ul>

<p><b>Czy pieniądze są skutecznym sposobem motywowania?</b></p> <p><b>Czy można skutecznie motywować nie mając pieniędzy?</b></p>	<p>Rola wynagrodzenia i jego wpływ na wyniki pracownika</p> <p>Satysfakcja a motywacja – czyli dlaczego po podwyżce nie wzrasta jakość pracy?</p> <p>Gdy pracownik zarabia za mało... Gdy pracownik zarabia dużo...</p>
<p><b>Sposoby wpływania na wzrost zaangażowania i odpowiedzialności pracownika</b></p>	<p>Motywowanie poprzez (m.in.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nagrody i kary</li> <li>• wzbudzanie reguły wzajemności i zaangażowania</li> <li>• odwoływanie się do zasobów i mocnych stron</li> <li>• twórcze wykorzystywanie błędów</li> <li>• poprzez dobór rodzaju zadania</li> <li>• jasny podział i zakres obowiązków</li> <li>• pochwały i konstruktywną krytykę</li> <li>• prenumerata branżowych czasopism, dostęp do branżowych, płatnych portali internetowych</li> <li>• zwrot kosztów dojazdu do pracy i przejazdów służbowych na podstawie wewnętrznych regulacji</li> <li>• przywoływanie sukcesów</li> <li>• stymulowanie pracowników do współpracy i wytyczania celów firmy i do współodpowiedzialności</li> <li>• dodatkowe urlopy wypoczynkowe dla poszczególnych grup administracji publicznej</li> <li>• wnioski o nadanie odznaczeń państwowych, orderów, medali za szczególne osiągnięcia zawodowe</li> <li>• świadczenia z ZFŚS</li> </ul>
<p><b>Kij czy marchewka? Techniki budowania motywacji do pracy</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nagrody <ul style="list-style-type: none"> <li>– jak i kiedy je stosować?</li> <li>– nagrody najbardziej motywujące</li> <li>– czy pieniądze są najlepszym sposobem motywowania?</li> <li>– indywidualne podejście do motywowania</li> <li>– konkretne sposoby wpływania na wzrost chęci do pracy i budowania u pracownika odpowiedzialności</li> <li>– formułowanie pochwał i odwoływanie się do zasobów i mocnych stron</li> <li>– o nagrodach, które stają się dla pracownika karą</li> </ul> </li> <li>• Kary <ul style="list-style-type: none"> <li>– czy należy je stosować i w jaki sposób?</li> <li>– przeciwdziałanie spadkowi motywacji do pracy po udzielonej krytyce</li> <li>– błędy pracownika - sposoby na rozwiązanie problemu i jednocześnie podniesienie motywacji</li> <li>– czy błędy można wykorzystać twórczo? Konstruktywna krytyka oraz informacje zwrotne o pracy. Specjalne techniki</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Rozmowa motywująca</b></p>	<p>Kiedy warto przeprowadzić rozmowę motywującą z pracownikiem?</p> <p>Rodzaje rozmów motywujących</p> <p>Schemat rozmowy motywującej</p> <p>Konstruowanie skutecznej informacji zwrotnej</p> <p>Symulacje rozmów z pracownikami</p>

## INFORMACJE ORGANIZACYJNE

	SZKOLENIE
<b>Czas trwania szkolenia</b>	2 dni szkoleniowe (12 godzin zegarowych)
<b>Termin szkolenia</b>	Zgodnie z harmonogramem, w godzinach od 9:00 do 15:00
<b>Grupa szkoleniowa</b>	Menadżerowie i kadra kierownicza
<b>Inwestycja (ceny netto)</b>	1100 zł netto + 23% VAT od osoby
<b>Miejsce szkolenia</b>	Siedziba firmy ARU, Ul. Wrocławska 18/27, 55-095 Długołęka
<b>Forma szkolenia</b>	Aktywny trening, ćwiczenia praktyczne, case study, symulacje rozmów, próbki pracy, eksperymenty, prezentacje, testy, zadania i zabawy o charakterze diagnostycznym
<b>Materiały szkoleniowe</b>	Bardzo bogate, obfitujące w konkretne przykłady do zastosowania po szkoleniu w rzeczywistej pracy

### Cena szkolenia obejmuje:

- przeprowadzenie szkolenia przez trenera praktyka z wieloletnim doświadczeniem zawodowym i trenerskim w szkolonej tematyce, z wieloma sukcesami;
- bogate materiały szkoleniowe z praktycznymi wskazówkami do zastosowania w codziennej pracy;
- certyfikaty uczestnictwa w szkoleniu;
- przerwy kawowe, słodki poczęstunek, obiad.

Jeśli chcą Państwo zorganizować to szkolenie w formie zamkniętej – dla pracowników Państwa firmy, w dowolnym miejscu w Polsce lub poza granicami kraju – z przyjemnością przygotujemy wycenę tego szkolenia z uwzględnieniem Państwa oczekiwań, potrzeb i życzeń.

Prowadzimy także wszystkie szkolenia także w języku angielskim i niemieckim.

**ZAPRASZAM DO KONTAKTU: Krzysztof Kucyper, Tel. 696 469 074, [k.kucyper@akademiaru.pl](mailto:k.kucyper@akademiaru.pl)**

## ZREALIZOWANE PROJEKTY SZKOLENIOWE / COACHINGOWE / DORADCZE

<p><b>BRANŻA MOTORYZACYJNA</b></p>	<p>AAM Poland , Accuromm Central Europe, Atex, Autoliv Poland, Clavey Maintenance Service, Daicel Soflety System Europe, Eurenov Polska, Faist Chemtec, Firestone Industrial, GABMAT, Gkn Driveline Polska, Gst Automotive Safety Poland, Hmt, Kiel Polska, Nordglass Ii, Nifco, Quin Polska, Ronal Polska, Sanden Manufacturing, Sitech, Stelweld, Takata Petri Parts Polska, TRW Braking Systems, Winkelmann Automotive, Volkswagen Motor Polska, Vibracoustic Polska, Voestalpine Rotec, Voss Automotive Polska, Volvo Poland, Wix – Filtron, Weber Hydraulika, Wezi-Tec, Wielton,SCS Polska Sp. z o.o., Sumika Ceramics, Mando Corporation Poland, Silesia Plastic, HP Polska, Polaris, Dr. Schneider Automotive Polska, Spinko, Zakłady Elektrotechniki Motoryzacyjnej, Italmetal, TRW Polska, POLST, SAGE Automotive Interiors Poland, Spółdzielnia Pionier, Eto Magnetic</p>
<p><b>BRANŻA FARMACEUTYCZNA I MEDYCZNA</b></p>	<p>Al – Bis, Arjohuntleight Polska, Cefarm, Colgate-Palmolive, Dga, Fatro Polska, Forte, Herbapol, Medivet, Mediq Polska, Macopharma, Oleofarm, Oriflame Products Poland, Pgf Urtica, Pelion, Polfa, Promedis, Steri Pack Medical Poland, Salus International, Sunrise Medical Polska, Torf Corporation Fabryka Leków, Us Pharmacia, Vetoquinol Biowet, Vision Express Sp. z o.o., Polpharma, MPS International</p>
<p><b>BRANŻA MASZYNOWA</b></p> <p><b>DOBRA PRZEMYSŁOWE</b></p>	<p>ABB Poland, Afriso, Agremo, Alu Trans, Atlas Copco, Alstom Power, Airpol, Brokelmann, Capricorn, Chespa, Delaval Operations, Dofama Thies, Dolfamex, Frohe, GDF SUEZ Bioenergia, Gt Engineering, Halfen, Hanza Poland, Harris Calorific International, Jadan Automatyka, KGHM Polska Miedź, Lincoln Electric Bester, MCPP Poland, Parker Hannifin, PCE Polska, PGNiG Oddział Wrocław, Pneumat System, Polska Ceramika Ogniotrwała Żarów, Roba Metals Polska, Sauer Danfoss, Sapa Aluminium, Schade Stal Polska, SDA, Severstallat Silesia, Simona Polska, TCM Polska, Toyota Tsusho Europe S.A, Wamag S.A., Winkelmann Polska, Wuppermann Polska, Vlassenroot Polska, Vita Polymers Poland, Vorwerk Dichtungssysteme Polska, Zetkama, ZPAS, IMC Engineering Poland, ALU-S.V, LiuGong Dressta Machinery, Fortaco, WAGONY Świdnica, Boxmet LTD, MM Systemy, Oerlikon Balzers Coating Poland, Venetion Investment, Demetec Polska</p>
<p><b>BRANŻA SPOŻYWCZA</b></p>	<p>Baha Polska, Brugman Fabryka Grzejników, Cabinplant, Cadbury Polska, Cargill, Eisberg, Hj Heinz Polska, Hfp, J. J. Darboven Poland, Lorenz Bahlsen Snack-World, Mccain Poland, Miś, Piekarnia Familijna, Prima Poland, Wrigley Poland, Zott Polska, Żywiec Trade Wrocław, Consonni Bartelak, Colian, DIJO Baking Horeca Service, Podravka Polska, Sushi Corner, Fanex, Z.P.S.“JAMAR” Szczepaniak</p>
<p><b>BRANŻA ELEKTRYCZNA</b></p> <p><b>ELEKTRONICZNA</b></p>	<p>Aga Light , Berker Polska, Centrum Elektryczne EI 12 , Diehl Controls Polska, Dong Yang Electronics, Energobud, Elmega , Energiapro Gigawat , Eti Polam, Fega Poland, Heesung Electronics Poland, Hager Polo Produkcja Sp. z o.o., Lange Łukaszuk , Lapp Kabel, Lg Display, Kogeneracja, Kimball Electronics Poland, Mentor Poland, Moeller Electric, Phoenix Contact, Siemens, Rosa Sp.z o.o., Tim, Vattenfall Heat, Vector, Johnson Electric Poland, Nico Poland Sp. z. o o.</p>
<p><b>BRANŻA BUDOWLANA</b></p>	<p>Agc Silesia, Armacell, Bims Plus, Brvz, Carina Silicones, Cermag, Cerpol, Domex, Dyka, Danwood S.A., Eurovia, Eurosystem Polska, Górażdże Cement, Henkel, Hormann Legnica, Jordahl&amp;Pfeifer Technika Budowlana, Kludi Armaturen, Korff Isolmatic, Kronospan, KTR Group Konstrukcje Stalowe, Libet, Libra, Lincoln Electric</p>



	Baster, Monier, Novoferm, Nb Polska, Quick – Mix, Poliplast, Roben, Selena, Sitaco, Strabag, Thermaflex Izolacja , Winkhaus Polska, ZR-B. Paweł Chrzan, Śnieżka, Visbud-Projekt, MK, Perschmann, Johnson Controls International, Venetian Investment, ZPHU Bratex, Vantage Development, ROSA
<b>AGD</b>	Crival Polska, Elica Group Polska, Electrolux Poland, Fagor Mastercook, Karcher Center, Lovink, Neonet, Mix Electronics, Plastmer, T&P Polska, Aquaform, AMICA Wronki, HI-P Poland Sp. z o o.
<b>ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA</b>	Dolnośląska Instytucja Pośrednicząca, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Dolnośląski Urząd Wojewódzki, DPS w Obornikach Śląskich, Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad, Komenda Powiatowa i Miejska Państwowej Straży Pożarnej, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Pup Nysa, Pup Wałbrzych, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Zus, Generalna Dyrekcja Lasów Państwowych, Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Szczecinku, Spółdzielnia PIONIER, Powiatowe Centrum Medyczne w Wieruszowie, Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy W Bedoniu, Gmina Dobroszyce, Gmina Zawonia, Gminny Ośrodek Kultury i Biblioteka w Zawoni, Dom Pomocy Społecznej w Obornikach Śląskich, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Górnośląskie Przedsiębiorstwo Wodociągów
<b>BRANŻA INFORMATYCZNA</b>	Capgemini, Dagma, HP Polska, Ikaria, MIECZ NET, Teta, Toya, Senetic, Point, FARMACOL ITB
<b>DYSTRYBUCJA I USŁUGI FINANSOWE</b>	Aig Credit S.A, As-Bau, Alianz, Confronter Sp.z o.o., Pzu Zycie, S.K.O-K. PIAST, Tnt Express Worldwide, Meritumkredyt, Cedit Suisse
<b>OPAKOWANIA</b>	Georg Utz, Granpak, Hirsch Porozell, Linpac Packaging Production, Netbox Polska, Odra Pak, Schumacher Packaging, Werner Kenkel, Viva Manufacturing, August Faller, Artdam, Sonoco Poland Packaging, Poprawa Producent Opakowań Tekturowych
<b>UCZELNIE</b>	Dolnośląska Szkoła Wyższa, Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu i w Opolu
<b>BRANŻA MEBLARSKA</b>	Meble Wajnert, HBZ Meble, Ato, HM Helvetia Meble Wieruszów, Porta KMI Poland Sp. z o.o., Steipol Central Services
<b>BRANŻA LOGISTYCZNA</b>	Apreo Logistics, Hi Logistic Europe, Odratrans, Wincanton Polska
<b>HANDEL I USŁUGI</b>	Hortico Zielone Centrum, Kaiser+Kraft, Key, Kwesto, Kompozyty Sp. z o.o., Lambda, Weltech, Emediator, Ordipol, RR Donnelley Europer Sp. z o.o., AG Projekt Tomasz Żukrowski
<b>MEDIA I REKLAMA</b>	Agencja Reklamy B&J, Mobidruk, Cam – Media, Contra
<b>INNE BRANŻE</b>	AHC Technologia Powierzchni Polska, AMB Technic, Arcapol, Arctic Paper Kostrzyn, BGH Polska Sp. z o.o., Bolsius Polska, Boryszew, BP Europa, BP Servive Poland, De Dietrich Technika Grzewcza Sp.z o.o., Faist Chemtec, Fortaco Sp. z o.o., HEICHE Polska Sp. z o.o., ICT Poland Sp. z o.o., ICSO Blachownia, Kancelaria Domański Zakrzewski Palinka, Merida, Mobile Climate Control Sp. z

	<p>o.o., Pakt, Panek, PCPR Głogów, Peter Lacke Polska, PPG Deco Polska, PPO, Redan, Rileta, Rogala Grzegorz, RO.SA.-HALE, SCA Hygiene Products, Silesian Grain, Technisat Digital, Twentebelt Personnel, ORAS Olesno, Euro-Comfort, A&amp;S Service A.caputo, S. Głodowski, Zeibina Kunststoff- Technik Polska, Spółdzielnia „Pionier”, Tabiplast, BGH, Centrum paliw i Rozpuszczalników, Heraeus Electro-Nite Polska, De Dietrich, Confronter, ART.-AS Firma Inżynieryjno Produkcyjna Artur Sawicki, ZEIBINA Kunststofftechnik, Fundacja U Źródeł</p>
--	--