

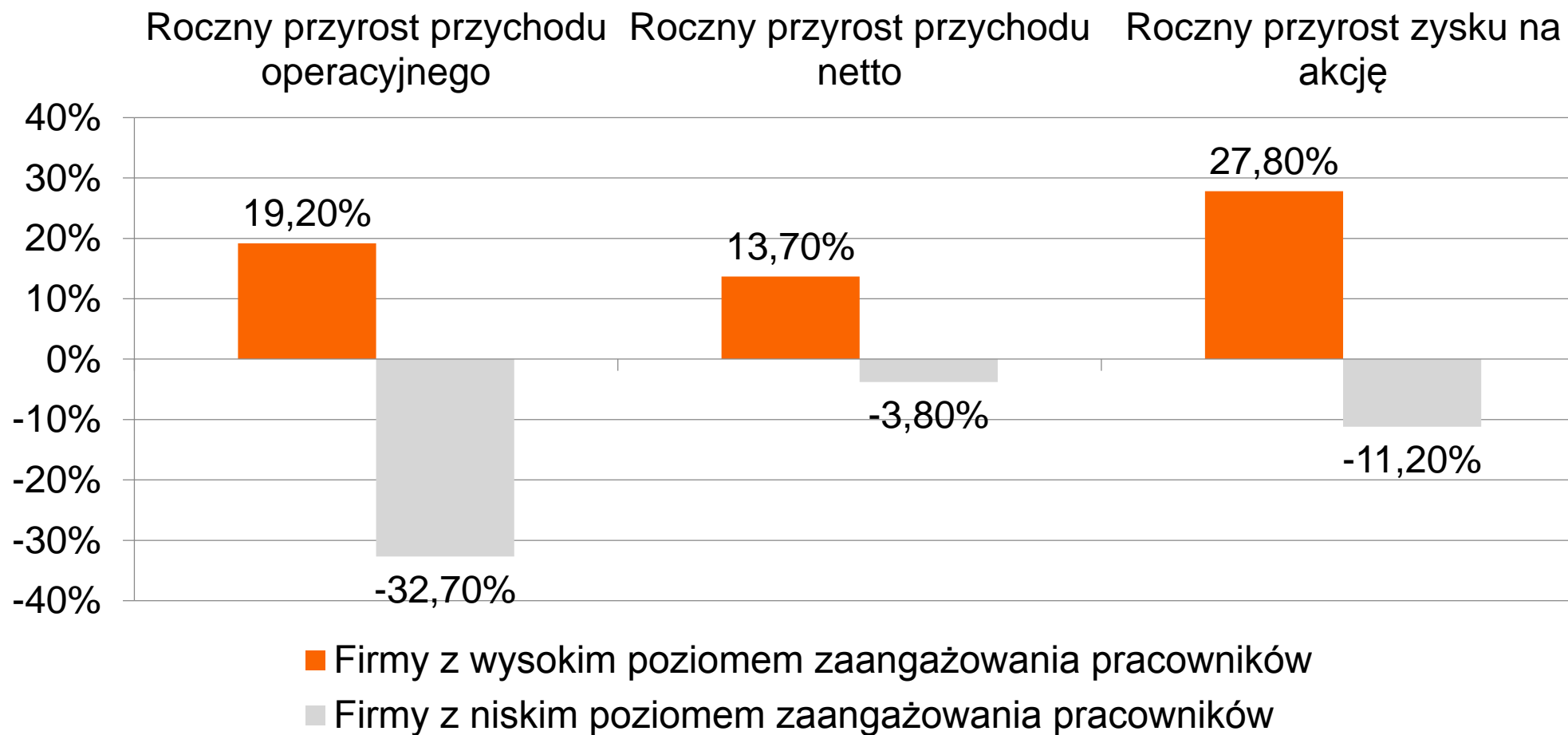
Rewolucja w zarządzaniu motywacją

Nieważne ile, ważne jaka ona jest.

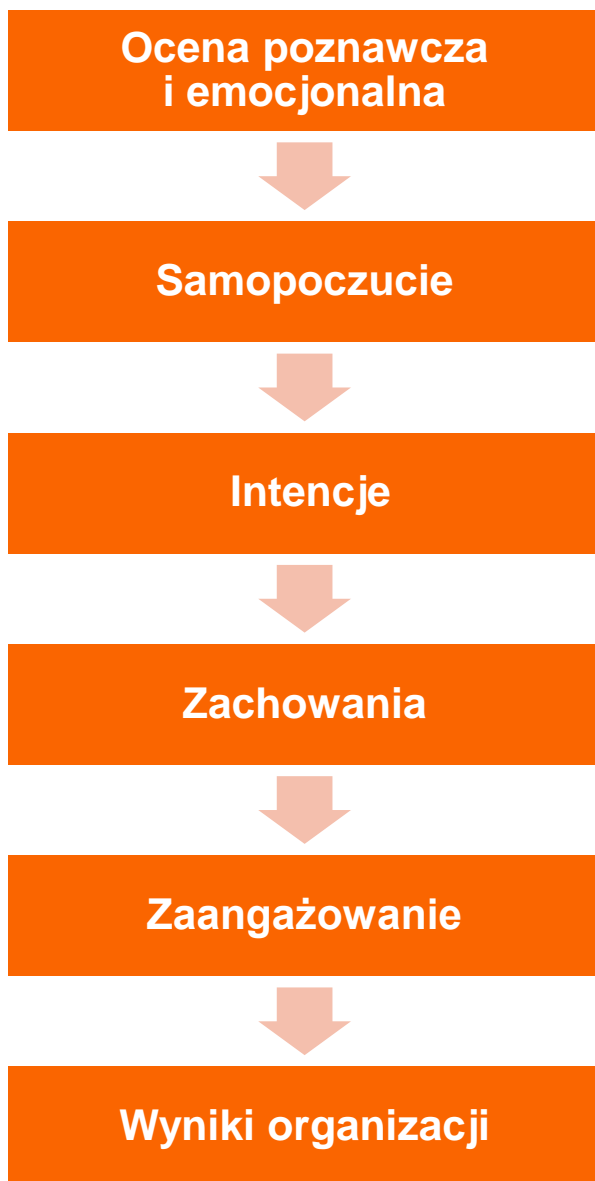
VIII Konferencja dla Budownictwa

14-15.04.2015

Dlaczego?



Dlaczego?



1. Chęć do pozostania w organizacji.
2. Chęć do wydajnego pracowania na rzecz osiągnięcia celów organizacji.
3. Gotowość do dawania z siebie więcej, niż określa to zakres ich obowiązków.
4. Chęć i gotowość do pomocy swoim współpracownikom.
5. Wypowiadać się pozytywnie o organizacji, jej usługach
6. i produktach.

Rewolucja w zarządzaniu motywacją

Agenda

- Tradycyjne podejście do motywacji – o skuteczności kija i marchewki
- Nowe podejście do motywacji – o optymalnej motywacji
- Budowanie optymalnej motywacji w organizacjach

Tradycyjne podejście do motywacji

**o skuteczności
kija i marchewki**

Tradycyjne podejście do motywacji

Ludzie są zmotywowani, albo nie



Paradygmat gołębi



Eksperyment z klockami SOMA



Nowe podejście do motywacji

o optymalnej motywacji

Obojętna perspektywa motywacyjna



➤ Robię, bo robię

Zewnętrzna perspektywa motywacyjna



- Robię, bo chcę dostać coś w zamian
 - Pieniądze
 - Uznanie
 - Władzę
 - Szacunek
 - Sympatię

Narzucona perspektywa motywacyjna



- Robię, bo muszę
- Bo jak nie, to:
 - Popsuję relacje
 - Będę się źle czuć

Dopasowana perspektywa motywacyjna



- Robię, bo potrafię znaleźć w tym sens
- Jest to:
 - Zgodne z moimi wartościami
 - Zbieżne z ważnymi dla mnie celami

Zintegrowana perspektywa motywacyjna



- › Robię, bo taki jestem
- › Jest to:
 - › Zgodne z moimi wartościami
 - › Zbieżne z ważnymi dla mnie celami

...i nie muszę się nad tym zastanawiać.

Spontaniczna perspektywa motywacyjna



› Robię, bo to lubię

Jesteś zawsze zmotywowany/a...

Różnicę stanowi jakość Twojej motywacji.

Paradygmat Optymalnej Motywacji

**Możesz nauczyć się wybierać
motywację wyższej jakości.**

Motywacja jest umiejętnością.

Paradygmat Optymalnej Motywacji

Budowanie optymalnej motywacji w organizacjach

Jak?

NIE DZIAŁA

- Stosowanie presji, wymuszanie odpowiedzialności.
- Ignorowanie uczuć.
- Obniżanie wartości procesu uczenia się.
- Wymaganie natychmiastowej reakcji i działania.
- Poleganie na władzy formalnej.
- Orientacja na parametry i liczby.

DZIAŁA

- Zachęcanie do samodzielności.
- Pogłębianie relacyjności.
- Rozwijanie kompetencji.
- Promowanie świadomego kierowania uwagą.
- Budowanie powiązań z wartościami.
- Orientacja na głębszy cel.

Przekonania

- To tylko biznes. To nic...
- Celem prowadzenia biznesu jest...
- Jako lider masz...
- Liczą się tylko...
- Jeśli nie możesz tego zmierzyć, to...

Zapraszam do kontaktu



Maciej Sikorski

Maciej.Sikorski@weknowhow.pl

508 011 016