

Opis

Czy wiesz, co motywuje Twoich pracowników?

Skoro jesteś szefem, to z pewnością wiesz, że jednym z największych wyzwań, z jakimi przychodzi się zmagać każdemu, kto kieruje ludźmi, jest ich odpowiednie motywowanie. Jak dodać im skrzydeł? Jak im pomóc i tak nimi pokierować, by w pracy stawali się najlepszą wersją siebie? By chcieli współpracować dla dobra firmy, realizowanych przez siebie zadań i... siebie samych? Efektywna praca daje wiele satysfakcji, niejednokrotnie również w postaci dodatkowych premii, co zawsze i każdego cieszy... Dlaczego zatem tak często jest odwrotnie? Dlaczego ludzie szybko tracą zapał i pracują na pół gwizdka? Czy menedżer z odpowiednim podejściem do ludzi jest w stanie to zmienić?

Jeśli rozumie, czym jest i jak działa skuteczne motywowanie pracowników - na pewno. Ta książka, której trzecie, rozszerzone wydanie trzymasz w rękach, może być w tej kwestii bardzo pomocna. Powstała bowiem na podstawie doświadczeń jej autorów i uczestników szkoleń menedżerskich, które autorzy prowadzili i prowadzą. Bazuje więc na realiach pracy w różnych firmach i rozmaitych branżach, co czyni ją tym bardziej wartościową pozycją.

Pochyl się nad zagadnieniem motywacji i:

- przyswój zasady, których warto się trzymać, by skutecznie motywować ludzi
- przyjrzyj się motywacji jako stałemu i zaplanowanemu procesowi
- poznaj najważniejsze teorie motywacji i sposoby ich zastosowania
- dowiedz się, co motywuje i co demotywuje polskich pracowników

Uwaga! W trzecim wydaniu książki znajdziesz dodatkowo między innymi ciekawą metodę komunikacji stworzoną przez Louise Evans - 5 Chairs 5 Choices

Spis treści

WPROWADZENIE

MOTYWOWANIE DZISIAJ

- Trudne czasy potrzebują nowych liderów
- Kierowanie z sercem
 - Empatia
 - Zauważanie emocji i radzenie sobie z obawami
 - Narzekać czy nie narzekać?
 - Błędy, prototypy i groźny perfekcjonizm
 - A co szef może zrobić dla samego siebie?
- Motywowanie dzisiaj okiem doświadczonych menedżerów

CZĘŚĆ I. PRAKTYKA MOTYWOWANIA

- ROZDZIAŁ 1. TRZYNAŚCIE PRAKTYCZNYCH ZASAD MOTYWOWANIA POZAFINANSOWEGO

- Zasada pierwsza: Motywowanie wymaga prawidłowej komunikacji
 - Siła informacji zwrotnej
 - Krytyka emocjonalna a krytyka rzeczowa - dwa przeciwieństwa
 - Po co krytykujemy?
 - Czego nie mówić - słowa, stwierdzenia zmieniające całość wypowiedzi
 - Kiedy szef dostaje "czerwoną kartkę", a kiedy pojawia się "zielone światło"?
 - Nie tylko suche fakty się liczą
 - Czy rzeczywiście szkoda czasu na przygotowanie się do przekazania krytyki?
 - Jak pracownicy karzą swoich. przełożonych?
- Zasada pierwsza w praktyce: Metoda 5Chairs-5Choices®
 - Na spotkaniu firmowym - to, co i jak powiemy, ma znaczenie
 - Drapieżny szakal i empatyczna żyrafa
 - Po co nam ten zwierzyniec?
 - Na zakończenie
- Zasada druga: Motywowanie zacznij od siebie
 - Niespójne zachowania szefa
 - Grupy ryzyka utraconej motywacji
 - Pułapka zamrożonej konsekwencji
 - Za kulisami, czyli kiedy szef motywuje sam siebie
- Zasada trzecia: Nie motywuj bez podania celu
 - Katedra w Barcelonie
 - Zrozumieć innych
 - Zrozumieć zadanie
 - Menedżer ds. motywacji - w sporcie i nowoczesnej organizacji
- Zasada czwarta: Nieosiągalne cele demotywują
 - Nieśmiertelny SMART
 - Motywacja i stres - prawidłowa niepewność celu
 - SMART w wersji max
- Zasada piąta: Wspólne określenie celu motywuje
 - Ustalenia wspólne i ustalenia zastrzeżone dla szefa
 - Motywacja a styl zarządzania
- Zasada szósta: Nie motywuj innych, dopóki nie poznasz ich potrzeb
 - Nie dla wszystkich to samo
 - Identyfikacja potrzeb całej firmy
- Zasada siódma: Motywuj, umożliwiając rozwój
 - Motywowanie przez rozwój - delegowanie
 - Dlaczego nie delegujemy?
 - Motywowanie przez rozwój - szkolenia
 - Motywowanie przez rozwój - umożliwienie kształcenia poza firmą
- Zasada ósma: Nie oczekuj, że motywacja trwa wiecznie
 - Niewdzięczni motywowani
 - Motywacja dzielona na mniejsze
- Zasada dziewiąta: Motywuj, dostrzegając sukcesy
 - Siła "głasków"
 - Motywowanie w trudnych warunkach - pracownicy firm produkcyjnych
- Zasada dziesiąta: Etyczne współzawodnictwo motywuje
 - Jak stworzyć zdrowe współzawodnictwo?

- Od współzawodnictwa do szkodliwej rywalizacji
 - Grywalizacja. Jak ją wykorzystać do motywowania i nie narazić się na śmieszność
 - Zasada jedenasta: Elitarność motywuje
 - Specjalne przywileje i nagrody
 - Specjalne zadania i elitarność grupy
 - Zasada dwunasta: Przynależność do grupy motywuje
 - Grupy elitarne i atrakcyjni pracodawcy
 - Zasada trzynasta: Motywowanie wymaga dobrej atmosfery
 - Jak się zachowujemy w każdym ze "stanów Ja"?
 - Jak to wszystko wpływa na motywację?
 - Bezpieczna atmosfera
- ROZDZIAŁ 2. INNE ASPEKTY MOTYWOWANIA W PRAKTYCE
 - Nietypowe przykłady motywacji
 - Nietypowe przykłady motywacji
 - Koty
 - Książki i muzyka dla najlepszych
 - Dyrektorzy serwują poczęstunek
 - Obiad na koszt szefa
 - Kącik rozmów
 - Galeria portretów
 - Szkolenia inne niż zwykle
 - Spotkanie z najwyższymi
 - Spełniamy marzenia
 - "Wyszalnia"
 - Chwalipięty
 - Zamiana ról
 - Dzień świętowania
 - Smakołyki
 - Moje ładne biurko
 - Ciasto własnego wyrobu
 - Zaoszczędzimy twój czas
 - "Kolekcja odzieży roboczej"
 - Pieniądze na usprawnienia firmy
 - Wizyta rodziny
 - Gdzie kończy się motywowanie, a zaczyna manipulowanie?
 - Techniki manipulacyjne wykorzystywane do pozornego motywowania
 - Najważniejsze kwestie motywowania finansowego
 - Zarobki podwładnych
 - Skutki złych rozwiązań

CZĘŚĆ II. MOTYWACJA JAKO PROCES

- ROZDZIAŁ 3. MOTYWUJĄCE DZIAŁANIE ORGANIZACJI

CZĘŚĆ III. TEORIA MOTYWACJI

- ROZDZIAŁ 4. NAJWAŻNIEJSZE TEORIE MOTYWACJI I ICH ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE
 - Teorie motywacji

- Historia motywacji
 - Teoria dwuczynnikowa
 - Teoria X i teoria Y
 - Teoria Davida McClellanda
 - Teoria oczekiwań
 - Teoria sprawiedliwości

CZĘŚĆ IV. CO MOTYWUJE POLSKICH PRACOWNIKÓW?

- ROZDZIAŁ 5. POLSKA MAPA MOTYWACJI
 - Kwestionariusz "Polska Mapa Motywacji 2.0"
 - Zastosowane pojęcia
 - Motywatory oczekiwane przez pracownika - wyniki dla całej grupy (n = 1161)
 - Jak motywują pracodawcy - wyniki dla całej grupy (n = 1161)
 - Różnica motywacyjna
 - Co motywuje pracowników różnych płci
 - Jak motywują pracodawcy według opinii płci
 - Różnica motywacyjna wg płci

O AUTORACH

BIBLIOGRAFIA