

Tạo động lực làm việc

“Làm thế nào để nhân viên hết mình cống hiến?”

Cưỡng ép nhân viên làm việc bằng hình phạt có thể nhìn thấy sự chuyển biến ngay, song kết quả không lâu dài. Ngược lại, kích thích để họ mong muốn làm việc sẽ đem lại sự hưng phấn, sức sáng tạo.

Để kết quả vượt xa hơn sự mong đợi của chính chúng ta...

“Chúng ta không thể ép con ngựa uống nước nhưng chúng ta có thể làm nó khát nước.”

Nhóm chuyên gia UNICOM

Không ít nhà quản lý đặt câu hỏi: “Sao nhân viên của tôi chỉ làm việc hết giờ, chứ không hết việc? Phải chăng vì lương mình trả ít?”. Một số khác thì lại hỏi: “Sao tôi tăng lương cho nhân viên mà họ vẫn nghỉ?” ...

Bản chất của con người vốn phức tạp. Tiền có thể là động lực quan trọng của nhân viên này, nhưng lại là thứ yếu của nhân viên khác. Vấn đề ở chỗ, chúng ta có thật sự hiểu động lực khi đi làm của mỗi nhân viên không và tiền chỉ là **một** trong những yếu tố tạo động lực cho nhân viên. Vậy làm thế nào biết được các yếu tố tạo động lực khác và cách tạo động lực nào giúp nhân viên phát huy tối đa năng lực?

Khóa đào tạo ứng dụng: **Tạo động lực làm việc** - “Làm thế nào để nhân viên hết mình trong công việc?” giúp chúng ta trả lời những câu hỏi hóc búa của thực tế.

MỤC TIÊU KHOÁ ĐÀO TẠO

Sau khi kết thúc khóa đào tạo ứng dụng, học viên có thể:

- Nhận thức được tầm quan trọng của việc kết nối động lực và hiệu quả làm việc của nhân viên;
- Áp dụng các công cụ phân tích để hiểu rõ động lực của nhân viên;
- Định hướng các giải pháp xây dựng môi trường làm việc tích cực trong doanh nghiệp;
- Xác định các biện pháp tạo động lực cho nhân viên từ phía nhà quản lý trực tiếp;
- Thực hành một số kỹ năng tạo động lực cơ bản;
- Xử lý được một số tình huống thiếu động lực làm việc;

NỘI DUNG CHÍNH

Khoá đào tạo ứng dụng gồm 4 phần nội dung chính

Phần 1: Công cụ phân tích động lực làm việc của nhân viên

Mục đích: Hiểu rõ các động lực làm việc của nhân viên là nền tảng cho các giải pháp tạo động lực.

- Sai lầm của nhà quản lý và doanh nghiệp trong **nhận thức** về tạo động lực làm việc;
- Sai lầm của nhà quản lý và doanh nghiệp trong **cách thức** tạo động lực - **Nỗ lực tạo động lực hay ngược lại chính sự nỗ lực đó là nguyên nhân “lấy đi” động lực làm việc của nhân viên?**
- Sử dụng các công cụ phân tích động lực của nhân viên khi làm việc - “Nhân viên của tôi sẽ **cống hiến** với động lực gì?”
- Xác định vai trò và trách nhiệm của nhà quản lý và doanh nghiệp trong các giải pháp tạo động lực cho nhân viên.

“Làm thế nào để xác định được điều gì khiến họ sẽ cống hiến trong công việc?”

“Liệu có công cụ gì giúp tôi xác định nhanh các yếu tố tạo động lực của nhân viên hay không? Liệu các công cụ đó có áp dụng được vào doanh nghiệp Việt nam hay không?”

☛ **Làm như thế nào để giữ nhân viên giỏi?**

Mức lương không cao, doanh nghiệp chưa có danh tiếng, doanh nghiệp cảm thấy mệt mỏi và “bất lực” trước tình trạng “chảy máu chất xám”.

☛ **Làm thế nào để “tối đa hóa hiệu quả” làm việc của nhân viên trong doanh nghiệp?**

Bằng những biện pháp, cách thức, công cụ cụ thể nào? Bằng những kỹ năng nào của nhà quản lý để có thể “tăng lực” cho nhân viên?...

☛ **Tạo động lực làm việc “phải chăng chỉ có thể bằng tiền”?**

Tôi trả lương nhân viên khá cao so với thị trường song mức độ hoàn thành công việc của họ thấp hơn nhiều so với yêu cầu, tình hình cũng không khá hơn sau đợt tăng lương đầu năm ... Vấn đề nằm ở đâu?...

☛ **Bằng cách nào để các giải pháp động viên phát huy hiệu quả?**

Tôi thực sự đã áp dụng rất nhiều các công cụ, biện pháp động viên nhân viên... Song kết quả không như mong đợi, thậm chí nhiều khi tiền mất tật mang...

THỜI LƯỢNG KHÓA HỌC

PHÍ THAM DỰ

Phần 2: Tạo động lực bằng các yếu tố nội tại trong hệ thống doanh nghiệp

Mục đích: Xác định được các yếu tố, giải pháp giúp tạo động lực từ phía doanh nghiệp.

- Thực tế tại Việt nam có thể cho phép ứng dụng cách thức, phương pháp cơ bản nào để duy trì và tạo động lực cho hệ thống nhân viên?
 - ➔ Hai định hướng cốt lõi cho các giải pháp tạo động lực của doanh nghiệp.
- Làm như thế nào doanh nghiệp có thể tạo ra một hệ thống đủ năng lực tạo động lực cho nhân viên?
 - ➔ Suy nghĩ ứng dụng vào thực tế bối cảnh doanh nghiệp.

Phần 3: Tạo động lực thông qua ảnh hưởng và kỹ năng của nhà quản lý trực tiếp

Mục đích: Nắm bắt các biện pháp tạo động lực hiệu quả mà nhà quản lý trực tiếp có thể làm. Thấu hiểu các nguyên tắc tạo động lực từ đó áp dụng thành công một số kỹ năng tạo động lực cốt lõi.

- Gắn kết công việc của nhà quản lý trực tiếp và cách thức tạo động lực cho nhân viên khi thực hiện các công việc đó.
 - ➔ Làm thế nào để sử dụng tốt nhất nguồn lực con người khi nhà quản lý thực hiện các hoạt động tác nghiệp?
 - ➔ Suy nghĩ ứng dụng vào thực tế bối cảnh doanh nghiệp.
- Các kỹ năng tạo động lực cốt lõi của nhà quản lý
 - ➔ Làm thế nào để thành công?
 - ➔ Sai lầm nào sẽ dẫn đến thất bại?
 - ➔ Suy nghĩ ứng dụng vào thực tế bối cảnh doanh nghiệp.

Phần 4: Ứng dụng xử lý một số tình huống thiếu động lực

Mục đích: Ứng dụng xử lý các tình huống thiếu động lực làm việc một cách linh hoạt.

- Tình huống 1: Nhân viên có năng lực, tham vọng hiện đã có biểu hiện chán nản trong công việc
- Tình huống 2: Kết quả không tệ nhưng họ không làm việc hết mình
- Tình huống 3: ...

Tổng kết khoá đào tạo

Xây dựng **Kế hoạch hành động** sau khoá đào tạo

Kết thúc

03 buổi TỐI thứ 6, 7, Chủ nhật

Ngày 31 / 07 & 01+02 / 08 / 2009 (Từ 18h00 đến 21h00)

Học phí chuẩn: **4.800.000 VNĐ / 01 HV**

(Mức phí khuyến học: 2.400.000 VNĐ)