

Центр
компетенций

Мотивационный профиль

Отчет по результатам прохождения
Опросника мотиваторов

Отчет по респонденту
ID # 87772605

 строго конфиденциально

19.10.2023

Введение

В основе Опросника мотиваторов лежит теория рабочих ценностей, которые играют ключевую мотивационную роль при выборе профессии и планировании карьеры.

В отчете представлен Ваш индивидуальный мотивационно-ценностный профиль профессиональной деятельности. Профиль построен на основе Ваших ответов на утверждения опросника и отражает те рабочие ценности и предпочтения, которые могут влиять на Вашу вовлеченность в работу и удовлетворенность рабочими задачами.

Индивидуальный профиль ценностей и рабочих факторов, влияющих на Вашу мотивацию, представлен ниже.

Демотивирующие факторы

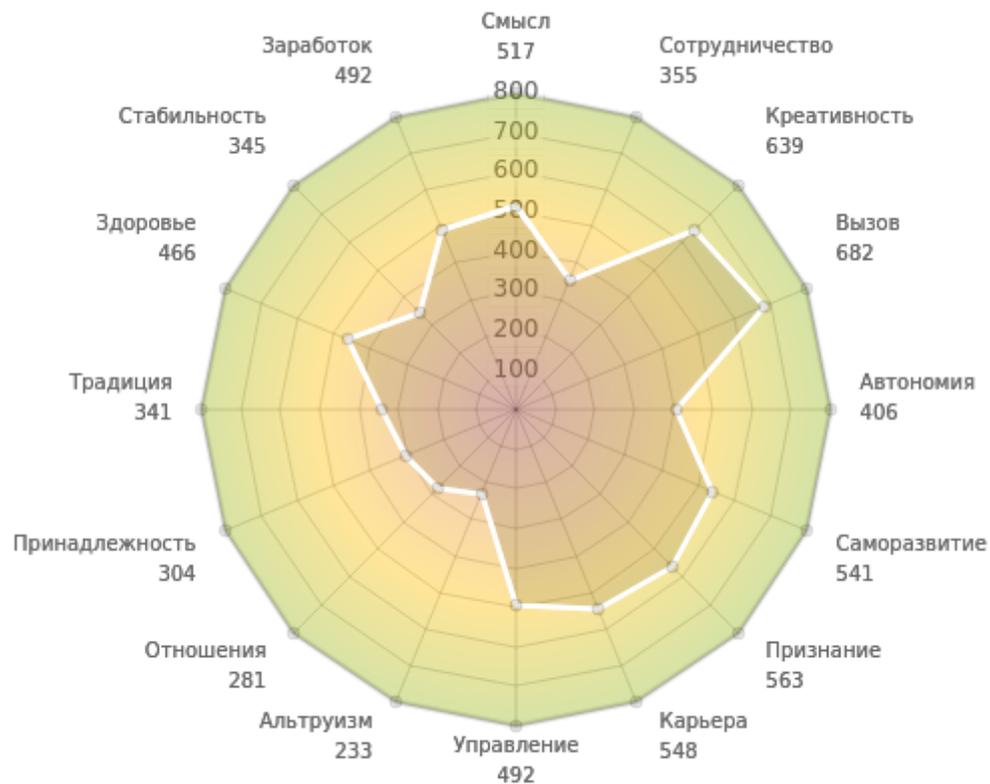
Снижают мотивацию к работе

Нейтральные факторы

Не оказывают значимое воздействие на мотивацию

Мотивирующие факторы

Повышают рабочую мотивацию



Введение

Интерпретация результатов тестирования представлена в разделе «Индивидуальный профиль».

Чтобы извлечь максимальную пользу из отчета, подумайте о том, как описанные ценности и рабочие факторы влияют на Вашу мотивацию к работе и связаны с актуальными и будущими профессиональными задачами и целями.

Данный отчет составлен на основе ответов, полученных при заполнении **Опросника мотиваторов**. Точность отчета зависит от искренности, с которой давались ответы на вопросы, а также от уровня собственного самопознания участника тестирования. Данные отчета конфиденциальны и сохраняют актуальность 1,5-2 года.

Важное примечание: пожалуйста, помните, что не следует сравнивать Ваши индивидуальные результаты по данному тесту с результатами похожих тестов, пройденных Вами ранее, поскольку некорректно

проводить сравнение разных методик оценки, собранных для различных нормативных групп.

Индивидуальный профиль

Ниже представлено распределение рабочих факторов и ценностей на 3 группы. Проанализируйте, каким образом на Вас и Вашу работу могут влиять демотиваторы и мотиваторы? Подумайте, какие профессиональные области и рабочие задачи Вам наиболее подходят с точки зрения Ваших индивидуальных особенностей?



Демотиваторы



- Сотрудничество
- Альтруизм
- Отношения
- Принадлежность
- Традиция
- Стабильность



Нейтральные



- Смысл
- Автономия
- Саморазвитие
- Признание
- Карьера
- Управление
- Здоровье
- Заработок



Мотиваторы



- Креативность
- Вызов

Описание каждого фактора Вы найдете на следующих страницах отчета.

Отчет по результатам прохождения Опросника мотиваторов

ID 87772605

Мотиваторы: аспекты, повышающие мотивацию

Вызов

Работа, наполненная изменениями и событиями, с элементами неопределенности и риска, положительно влияет на мотивацию.

Для поддержания мотивации важны следующие рабочие аспекты:

- возможность заниматься на работе чем-то достаточно сложным, прикладывать усилия;
- ощущение того, что работа интересная, захватывающая и разнообразная.

Креативность

Возможность проявлять креативность положительно влияет на мотивацию.

Для поддержания мотивации важны следующие рабочие аспекты:

- возможность на работе создавать что-то новое, оригинальное, уникальное, ранее не существовавшее;
- развитие собственных идей до продукта, который может быть как материальным предметом, так и текстом, концепцией, новым методом работы.

Демотиваторы: аспекты, снижающие мотивацию

Традиция

Проявления консерватизма в корпоративной культуре снижает мотивацию к работе. Могут демотивировать следующие аспекты:

- жесткость и косность принятых компанией норм и правил;
- отсутствие возможности повлиять на корпоративные правила.

Принадлежность

Ощущение принадлежности к группе и разделение миссии организации снижает мотивацию к работе.

Могут демотивировать следующие аспекты:

- необходимость быть частью организации и принимать на себя её репутацию;
- необходимость отвечать перед своими близкими и друзьями за поступки компании, где Вы работаете;
- отсутствие дистанции между вами и компанией.

Стабильность

Восприятие профессиональных обязанностей, как скучной, одинаковой рутины снижает мотивацию к работе.

Могут демотивировать следующие аспекты:

- ощущение застоя, скуки;
- отсутствие перспектив роста.

Отношения

Большой поток общения и необходимость выстраивать отношения с широким кругом лиц снижают мотивацию к работе.

Могут демотивировать следующие аспекты:

- невозможность побыть наедине с собой;
- попытки ставить отношения выше качества работы;
- доминирование личных отношений над рабочими.

Сотрудничество

Работа в команде, необходимость совместно обсуждать и решать рабочие задачи снижают мотивацию к работе.

Могут демотивировать следующие аспекты:

- ответственность за качество чужой работы;
- отсутствие возможности оценивать свой собственный вклад в результаты работы;
- нечеткие зоны ответственности между коллегами, необходимость делать дополнительную работу;
- невозможность пробовать новые роли в устоявшейся команде.

Альтруизм

Помощь и развитие других людей Вы рассматриваете как угрозу собственному статусу и благополучию на рабочем месте, что снижает мотивацию к работе.

Могут демотивировать следующие аспекты:

- рутинная и сложная работа из-за смещения фокуса на других;
- возможность не получить отдачу от вложенных в развитие других усилий (например, отсутствие благодарности);
- другие люди могут воспринимать Вас безразличным, к Вам вряд ли будут обращаться за помощью и советом.

Нейтральные факторы: не оказывают значимое воздействие на мотивацию

Здоровье

В целом, здоровье может являться для Вас индивидуальной ценностью, но при этом не рассматривается как мотивирующий фактор в контексте трудовой деятельности.

Признание

Высокий статус Вы воспринимаете как профессиональное достижение, при этом он не рассматривается как ключевой фактор выбора профессиональной деятельности или места работы.

Смысл

Вклад в нечто большее, польза обществу и миру, для Вас не являются ключевыми факторами выбора профессии или рабочего места. В целом работа может иметь смысл для общества, но при этом он не становится ключевым фактором выбора этого вида деятельности, а отражает содержательную сторону работы.

Управление

В случае необходимости Вы можете спокойно брать на себя управленческие функции, но это не является мотивирующим фактором, а, скорее, воспринимается как часть работы.

Саморазвитие

Возможность развиваться воспринимается Вами как неотъемлемая часть трудовой деятельности, при этом не является мотивирующим фактором.

Карьера

В целом, перспектива карьерного роста рассматривается Вами как часть трудовой деятельности, но при этом не является определяющим фактором при выборе профессии или места работы.

Автономия

Возможность автономии в профессиональной деятельности имеет для Вас как положительные, так и отрицательные стороны в зависимости от ситуации, однако не является значимым профессиональным ориентиром.

Зарботок

В целом, материальное благополучие имеет для Вас определенное значение, но при этом не является главной составляющей мотивации выбора профессии или места работы.

Методическая информация

- Данный отчет подготовлен по результатам прохождения Опросника мотиваторов, где респондент отвечал на ряд вопросов, представленных в электронном виде.
- Отчет не является основанием для принятия кадровых решений. Рекомендуется использовать данный отчет как дополнительный источник информации о деловых качествах респондента, а также при планировании индивидуального развития.
- Отчет должен храниться с соблюдением требований конфиденциальности: круг лиц, имеющих доступ к отчету ограничен.
- АНО «Россия – страна возможностей» не гарантирует, что данный отчет не подвергался каким-либо изменениям со стороны пользователя или иных лиц.

Для формирования результатов использовалась Нормативная группа:

Студенты учебных заведений и специалисты 2023_ОМ

Дата тестирования: 18.10.2023

Время работы с опросником: 12:15