

ЭРА

ОТЧЕТ

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

Настоящий отчет подлежит хранению и использованию в соответствии с требованиями о защите персональных данных и является достоверным в течение двух лет

ЛОГИН: логин

ДАТА: 29.05.2024

Общая информация об отчёте



Данный отчёт составлен на основе Ваших ответов, полученных в результате прохождения опросника «Мотивационные драйверы».

Опросник позволяет выявить ключевые составляющие мотивации: ценности и мотивы, которыми Вы руководствуетесь при выборе сферы деятельности, построении карьеры, а также в процессе принятия решений. Карьерный драйверы – движущая сила, которая задаёт направление деятельности в существующих рабочих ситуациях и побуждает Вас к активным действиям. Мотивационные драйверы определяют, сколько сил и энергии Вы готовы направить на достижение рабочих целей.

Результаты тестирования представлены в виде **Вашего мотивационного профиля**, который отражает значимые и не значимые для Вас мотивационные факторы. Полученная информация может быть использована Вами для лучшего понимания себя и своих мотивов и позволит Вам реализовать свой потенциал максимально эффективно.

ШКАЛА РЕЗУЛЬТАТОВ

Ваши ответы обработаны по специальному математическому алгоритму, прошли сравнение с нормативной выборкой бизнес-лидеров из отечественных и зарубежных компаний, работающих на российском рынке, и представлены в стандартизированной шкале стенов*.

Таким образом, показатели по каждой шкале отражают, насколько ярко проявлены те или иные характеристики относительно других людей.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ЗОНА НИЗКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ			ЗОНА СРЕДНИХ РЕЗУЛЬТАТОВ				ЗОНА ЯРКО ПРОЯВЛЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ		
Характеристика выражена у Вас слабее, чем у большинства людей			Характеристика выражена у Вас примерно на том же уровне, что и у большинства людей				Характеристика выражена у Вас сильнее, чем у большинства людей		

* Стен – это система измерения, состоящая из 10 равных частей. Интервалы, близкие к крайним значениям, свидетельствуют о выраженности той или иной личностной характеристики.

ПРАВИЛА РАБОТЫ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПРОСНИКА

1 При работе с отчётом обращайтесь внимание не только на высокие значения, но и на низкие

Высокие значения указывают, что данный фактор сильно мотивирует Вас, а низкие – на то, что Вас демотивирует, или то, чего Вы избегаете.

2 Если в Вашем профиле преобладает тот или иной драйвер, это значит не только то, что Вас мотивирует, но и то, какую культуру Вы создаете как лидер команды

Это установки и принципы, на основе которых Вы выстраиваете базис командного взаимодействия и бизнес- процессов.

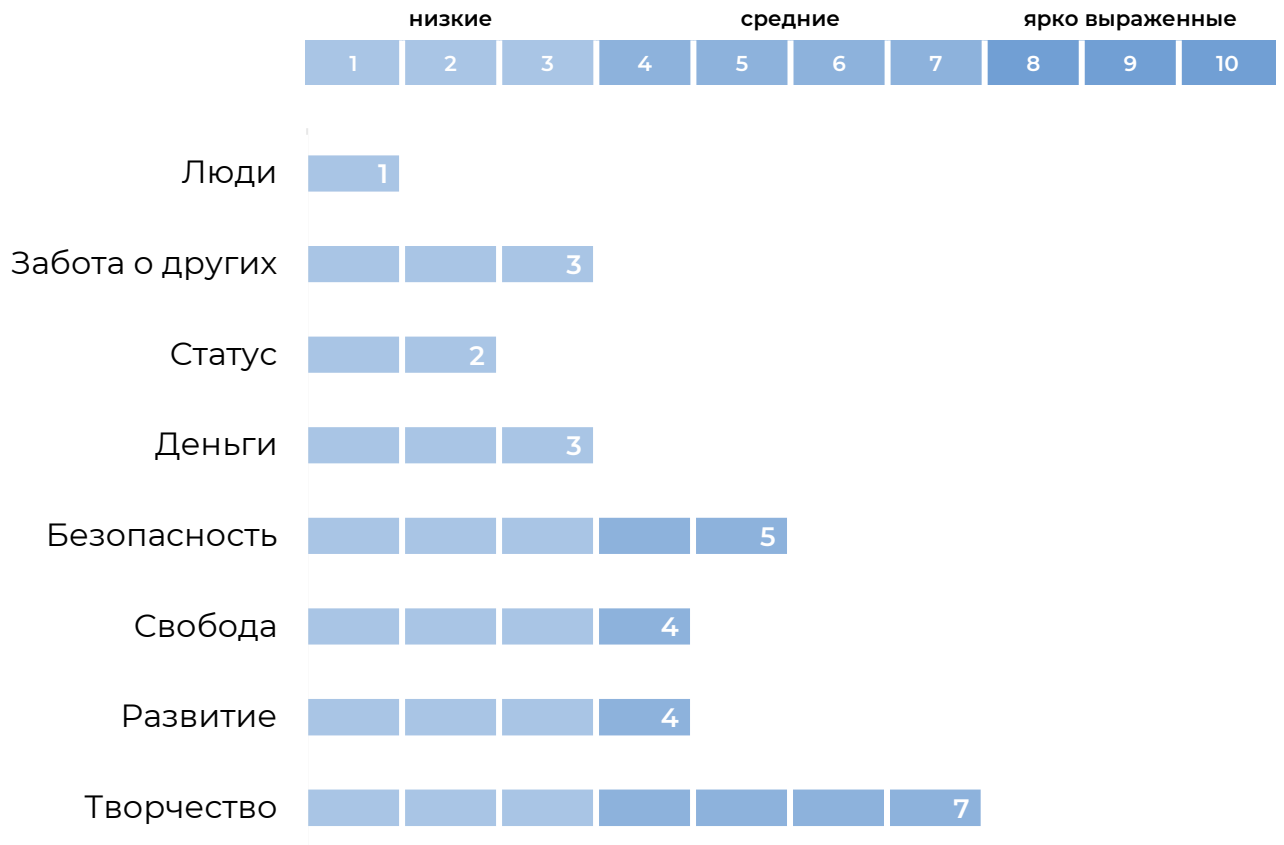
МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ

В основе опросника лежит модель мотивации, состоящая из 8 кластеров.

Классификация построена на основе синтеза общепризнанных содержательных теорий мотивации, которые присущи сотрудникам организаций.

ЛЮДИ	Ценности, которые отражают значимость социума и взаимоотношений для человека. Это потребность во взаимодействии с людьми и стремление быть частью команды
ЗАБОТА О ДРУГИХ	Ценности, связанные со стремлением помогать людям и работать с клиентами. Это желание вносить вклад в общество и ощущать свою социальную пользу
СТАТУС	Ценности, которые связаны со стремлением человека занимать влиятельное положение. Это ориентация на признание и желание оказывать влияние на системы и людей
ДЕНЬГИ	Ценности, ориентированные на обретение стабильного финансового положения. Это потребность в материальных ресурсах и стремление к коммерческой выгоде
БЕЗОПАСНОСТЬ	Ценности, которые отражают ориентацию человека на упорядочивание, стабильность и следование традициям. Это потребность человека в устойчивых системах и чёткой иерархии
СВОБОДА	Ценности, которые отражают желание человека иметь разнообразные перемены на работе. Это ориентация человека получать удовольствие от жизни и работы
РАЗВИТИЕ	Ценности, которые отражают стремление человека к развитию в профессиональном направлении. Это ориентация на процесс и желание решать сложные и интересные рабочие задачи
ТВОРЧЕСТВО	Ценности, которые отражают потребность человека в преобразовании и самовыражении на работе. Это ориентация на созидание, инновации, необычный стиль и привлекательный внешний вид

Профиль результатов наглядно отражает Ваш мотивационный портрет.



КРАТКИЕ ВЫВОДЫ О ВАШЕМ ПРОФИЛЕ МОТИВАТОРОВ

На основе Ваших ответов по опроснику «Мотивационные драйверы» сформирована карта источников Вашей энергии и ресурсов.

ВЫРАЖЕННЫЕ МОТИВЫ

В Вашем профиле не обнаружены ярко выраженные мотиваторы. Возможно, Вы находитесь в ситуации переоценки ценностей. При анализе результатов обращайте внимание на чрезмерно низкие значения и значения близкие к высоким.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

ЛЮДИ

Шкала отражает потребность человека ощущать себя частью команды и его стремление взаимодействовать с разными людьми.

1

На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Люди» выражен на низком уровне. Вы предпочитаете работу с минимальным количеством контактов с другими людьми. Как следствие, Вам нравится работать обособленно, чтобы окружающие меньше отвлекали Вас от рабочих задач. Пожалуй, Вы не нуждаетесь в тёплых и дружеских отношениях на работе. Однако это вовсе не означает, что Вы избегаете взаимодействия с окружающими, скорее Вы стремитесь к тому, чтобы оно было больше ориентировано на решение поставленных задач.

Вы никогда не будете отвлекать коллег лишними разговорами.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- Вероятнее всего, Вам легче работать там, где в коллективе выстроены формальные и деловые отношения. Вас, скорее всего, мало привлекают организации, где уделяют слишком много внимания налаживанию тёплых и дружеских отношений между сотрудниками.
- Вам больше нравится работать в спокойной среде, где от Вас ждут усидчивости и сосредоточенности. Вы чувствуете себя некомфортно, если от Вас требуется общаться с разными людьми и часто находиться в командировках.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- Вы, вероятно, уделяете чрезмерно мало времени построению доверительных отношений в команде. Вы склонны полагать, что окружающие так же, как Вы, не желают связывать себя глубокими и прочными взаимоотношениями на работе.
- Вы, скорее всего, предпочитаете решать рабочие вопросы посредством электронной почты и считаете частые контакты пустой тратой времени. Вы создаете культуру, ориентированную на задачу.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

ЗАБОТА О ДРУГИХ

Шкала отражает потребность быть полезным и стремление оказывать помощь и поддержку окружающим.

3

На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Забота о других» выражен на низком уровне. Вы, пожалуй, не считаете нужным безвозмездно оказывать помощь и поддержку каждому, кто в этом нуждается. В первую очередь при решении задач Вы, скорее всего, ориентированы на собственные интересы и выгоды. В некоторых ситуациях Вы можете транслировать свое безразличие к потребностям других. Работа, требующая учёта интересов клиентов, не приносит Вам удовольствия. Вы убеждены в том, что важно быть сфокусированным на работе и не отвлекаться на просьбы других людей. Вместе с тем нельзя говорить о том, что Вы не проявляете сочувствия и внимания к потребностям других. Вы готовы оказывать помощь близкому кругу людей или тем, кто, по Вашему мнению, действительно в этом нуждается.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- В целом Вы будете комфортно себя ощущать в компании, где социальный пакет либо совсем отсутствует, либо предлагается в небольшом объёме. При выборе места работы это не является приоритетным фактором.
- Вам может не нравиться работа, связанная с оказанием услуг клиентам. Вы не получаете удовольствие от выявления потребностей и поиска решения. Скорее наоборот, Вы будете избегать такой работы.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- Вероятно, Вы считаете, что руководитель должен проявлять заботу о своих сотрудниках, но в то же время быть справедливым в вопросах трудовой дисциплины и продуктивности.
- Как лидер Вы не всегда сосредоточены на нуждах клиента и не слишком требовательны в этом по отношению к своим сотрудникам. Вопросы сервиса Вы скорее ставите на второй план.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

СТАТУС

Шкала отражает потребность в общественном признании и стремление влиять на решения и действия окружающих людей.

2

На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Статус» выражен на низком уровне. Вы предпочитаете сотрудничество, а не конкуренцию. Вероятно, в команде Вы даете возможность другим занимать роль лидера и выбираете для себя позицию последователя. Вы осознаёте необходимость соблюдать субординацию и являетесь хорошим исполнителем. Скорее всего, Вы не любите привлекать к себе внимание и предпочитаете, чтобы Ваши успехи и достижения оставались незамеченными. Вы скромны, мало внимания уделяете вопросам самопродвижения, как следствие, можете упускать хорошие возможности для карьерного роста. Вы независимы от мнения окружающих и не нуждаетесь в одобрении и поддержке других, однако это вовсе не означает, что Вам безразлична обратная связь от коллег и руководителей о результатах Вашей работы.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- Вас, скорее всего, привлекают организации, где успех и карьерный рост зависят от реальных заслуг сотрудников. Вам будет сложно работать в тех организациях, где продвижение сотрудников является результатом саморекламы и хороших отношений с руководителем.
- Вас могут демотивировать организации, где царит культура соревновательности. Вам больше нравятся компании, где ценят сотрудничество и командное достижение результата.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- Вы, пожалуй, не считаете важным поощрять заслуги своих сотрудников, особенно в публичном поле. Вы поощряете скромность и делаете акцент на эффективность. Возможно, Вашим сотрудникам не хватает обратной связи об их работе.
- Вы, скорее всего, предпочитаете командный формат принятия решений в большинстве рабочих ситуаций. Вы можете предоставлять Вашим сотрудникам свободу, передавая лидерские полномочия и ответственность за решения.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

ДЕНЬГИ

Шкала отражает потребность в достатке, финансовой состоятельности и материальном вознаграждении.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Деньги» выражен на низком уровне. Для Вас материальное вознаграждение за результаты работы не имеет особого значения. При поиске решений Вы ставите выгоду на второй план: Вам важнее реализовывать другие Ваши потребности, а не зарабатывать деньги. Как следствие, Вы готовы безвозмездно брать на себя дополнительные обязательства и помогать другим. Возможно, это связано с тем, что Вы удовлетворены Вашим текущим финансовым состоянием. Вместе с тем, поскольку Вас мало заботят вопросы материального благополучия (как своего, так и компании), Вы можете упускать из вида хорошие возможности для извлечения финансовой выгоды.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- В целом Вы обращаете внимание на то, какие материальные возможности приносит организация, однако это не является решающим фактором при выборе компании.
- Продуктивность Вашей работы может снижаться при попадании в бизнес-среду, требующую гибкости и предприимчивости.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- В целом Вы умеете сбалансировать материальные и нематериальные формы поощрения сотрудников за результаты их труда.
- Скорее всего, Вы больше уделяете внимания достижению собственных целей, а не целей компании. Возможно, Вы недооцениваете конкуренцию на рынке.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

БЕЗОПАСНОСТЬ

Шкала отражает потребность в стабильности, определенности, защищенности от изменений и стремление поддерживать традиции.



5

На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Надёжность» выражен на среднем уровне. С одной стороны, Вы цените определенность и стабильность в завтрашнем дне, с другой – Вы достаточно комфортно можете чувствовать себя в неустойчивых условиях. Вы в равной степени готовы придерживаться как консервативных, так и либеральных взглядов в зависимости от того, насколько эти взгляды соответствуют Вашей системе убеждений. Если по какой-то причине Вы считаете, что существующие устои не приносят должной пользы и результативности, то Вы готовы принять новые подходы и твердо их отстаивать. Вместе с тем Вы с уважением относитесь к традиционным ценностям и людям, которые их представляют, и не станете без веских поводов подвергать сомнению авторитеты.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- Пожалуй, Вы комфортно ощущаете себя как динамичной среде, так и в регламентированной корпоративной культуре.
- Вам комфортно работать как в корпоративной культуре с традиционными принципами и иерархической вертикалью власти, так и в компаниях с высоко развитой неформальной культурой.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- Вы считаете, что руководитель должен в определенной мере структурировать работу подчинённых. Вместе с тем допускаете необходимость гибкого отношения к регламентам и процедурам.
- Вам больше нравится балансировать проверенные методы работы и современные решения. Вы считаете, что во всём нужна мера.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

СВОБОДА

Шкала отражает потребность иметь комфортную рабочую среду и условия, стремление получать удовольствие от работы и жизни.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Свобода» выражен на среднем уровне. Вы человек, умеющий сохранять баланс между работой и личной жизнью. С одной стороны, Вы сторонник серьезного отношения к работе, с другой – понимаете, что необходимо предоставлять себе время для отдыха. Вы принимаете точку зрения, что работа должна приносить удовольствие, поэтому в ситуации, когда длительное время Вам будет необходимо выполнять скучную и неинтересную работу, Вы скорее откажетесь от этого. Вы готовы работать в некомфортных условиях труда только в том случае, если работа устраивает вас по другим параметрам, например по деньгам.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- Вы комфортно себя ощущаете, если Вам приходится длительное время выполнять однообразный функционал, но способны и работать в изменчивой среде, наполненной переменами.
- Вы комфортно себя ощущаете как в организациях со строгой трудовой дисциплиной, так и там, где преобладает расслабленный подход к работе.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- В целом Вы умеете находить баланс между переменами и стабильностью при принятии решений. Как лидер Вы поддерживаете неформальные отношения в команде. Субординация между членами команды скорее условная.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

РАЗВИТИЕ

Шкала отражает потребность в развитии в карьерном или профессиональном направлении, ориентацию на продвижение и самосовершенствование.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Развитие» выражен на среднем уровне. Профессиональный рост и интерес к работе для Вас важны, однако не являются ключевыми ориентирами. В целом Вам нравится расширять круг своей ответственности, однако если работа не будет отвечать Вашим ключевым запросам, то профессиональный рост и степень привлекательности задач не смогут Вас заинтересовать и оставить на прежнем месте. И наоборот, если в компании будут сомнительные перспективы профессионального развития и не очень интересные задачи, но работа будет устраивать Вас по другим параметрам, то Вы вряд ли от неё откажетесь.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- Вероятно, Вы будете ощущать себя комфортно в организациях, деятельность которых не согласуется с вашими профессиональными интересами и увлечениями.
- Скорее всего, Вы чувствуете себя некомфортно в организациях, где декларируется необходимость непрерывного профессионального развития.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- Как лидер Вы умеете поддерживать вовлеченность сотрудников посредством задач и при необходимости поддерживаете интерес к работе другими мотивирующими факторами.
- Вероятно, Вы уделяете мало внимания профессиональному развитию своей команды и предпочитаете оставлять эти вопросы на ответственности своих сотрудников.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

ТВОРЧЕСТВО

Шкала отражает потребность в преобразовании и самовыражении на работе, ориентацию на созидание и инновации.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов с результатами других лидеров можно предположить, что мотив «Творчество» выражен на среднем уровне. Творческое самовыражение и искусство не являются ключевыми мотиваторами, на которые Вы ориентируетесь при выборе места работы. Вместе с тем Вы цените возможность проявлять свои творческие способности в ходе профессиональной деятельности и будете испытывать дискомфорт от работы, где от Вас будут требовать выполнения задач строго по заданному алгоритму. Вам важен внешний вид окружающих Вас предметов, красота результатов труда, однако в большей степени Вы отдаете предпочтение их практичности. В целом Вы поддерживаете и принимаете инновации и новые технологии.

ИДЕАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- Вы комфортно себя ощущаете как в творческой среде, где от Вас требуется решение сложных и комплексных задач, так и в прагматичной, где функционал конкретен и строго определен.
- Ориентация компании на инновации для Вас не является значимым фактором при выборе места работы. Вы способны быть продуктивным в инновационной и консервативной культуре.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

- Вы поддерживаете в команде творческое самовыражение и в равной степени уделяете внимание вопросам практичности.
- Вы поддерживаете в команде ориентацию на инновации и стремитесь к рациональному осмыслению целесообразности их внедрения.