

Мотивационный профиль

Отчет по результатам прохождения
Опросника мотиваторов

Отчет по респонденту
ID # 1288920888

 строго конфиденциально

28.09.2023

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

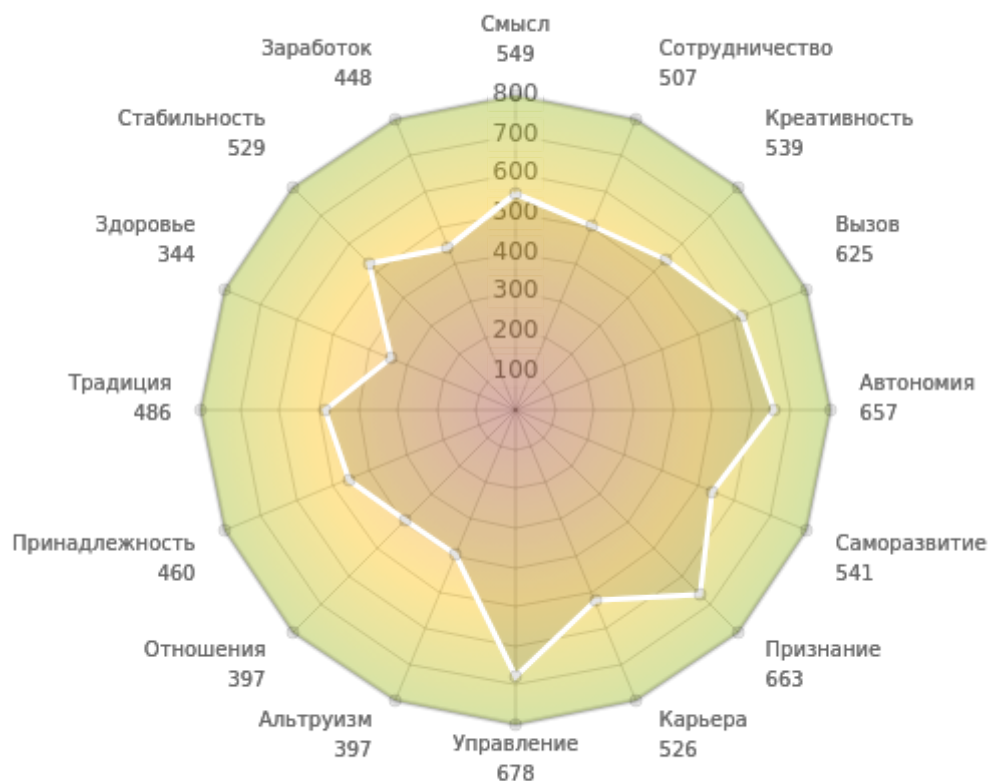
Снижают мотивацию к работе

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



- Альтруизм
- Отношения
- Здоровье



Нейтральные



- Смысл
- Сотрудничество
- Креативность
- Саморазвитие
- Карьера
- Принадлежность
- Традиция
- Стабильность
- Зарботок



Мотиваторы



- Вызов
- Автономия
- Признание
- Управление

Описание каждого фактора Вы найдете на следующих страницах отчета.

Отчет по результатам прохождения Опросника мотиваторов

ID 1288920888

Мотиваторы: аспекты, повышающие мотивацию

Признание

Высокий статус в профессиональном мире положительно влияет на мотивацию.

Для поддержания мотивации важны следующие рабочие аспекты:

- статус, вызывающий уважение, высокую оценку в обществе, восхищение;
- возможность получать признание своих профессиональных качеств;
- стремление к публичности, желание быть узнаваемым экспертом в своей области.

Управление

Возможность иметь определенный уровень влияния на других людей положительно влияет на мотивацию.

Для поддержания мотивации важны следующие рабочие аспекты:

- возможность ставить перед подчиненными (коллегами) задачи и добиваться их выполнения;
- формальный контроль того, каким образом люди выполняют свои задачи;
- контролирование процесса выполнения задач других людей.

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.

Автономия

Возможность автономии в профессиональной деятельности положительно влияет на мотивацию в работе.

Для поддержания мотивации важны следующие рабочие аспекты:

- определение содержательной составляющей и временных рамок работы, подстраивание их под собственные цели;
- возможность действовать независимо в рамках трудовой деятельности.

Демотиваторы: аспекты, снижающие мотивацию

Здоровье

Особенности здоровья, которые ограничивают выполнение профессиональной деятельности, снижают мотивацию к работе.

Могут демотивировать следующие аспекты:

- опасение ограничений, которые Ваше физическое и/или психическое состояние может накладывать на выполнение профессиональных обязанностей;
- ощущение физического или психологического дискомфорта на рабочем месте.

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.

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

Традиция

Принятые в компании нормы и правила воспринимаются Вами как часть работы, но не играют важную роль в выборе места работы и не являются мотивирующим фактором.

Принадлежность

Возможность чувствовать себя частью группы, ощущать принадлежность воспринимаются Вами как часть работы, но не играют важную роль и не являются мотивирующим фактором 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.

Стабильность

В целом, стабильность работы воспринимается Вами нейтрально, не играет ведущую роль в структуре ценностей.

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.

Сотрудничество

Работа в команде для Вас не представляет особой значимости, хотя в случае выгодного и комфортного сотрудничества, Вы рассматриваете ее как дополнительный бонус к работе. Если же сотрудничество на рабочем месте создает дополнительную ответственность, то эта сторона рабочего процесса скорее будет Вас демотивировать.

Заработок

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

Креативность

Для вас успешность и удовлетворенность от выполнения трудовых обязанностей не зависит от возможности проявлять креативность. Вас не пугают рутинные обязанности.

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: 27.09.2023

Время работы с опросником: 11:27