

## Введение

Данный отчет описывает факторы, влияющие на рабочую мотивацию участника. В нём представлена детальная информация о мотиваторах и демотиваторах участника, а также дано описание предпочтительной и неблагоприятной рабочей среды.

Отчет составлен на основе ответов, полученных при заполнении Мотивационного опросника (MQ). Его точность зависит от степени искренности и осознанности ответов участника.

Данные, представленные в отчете, полностью конфиденциальны и сохраняют свою актуальность, как правило, в течение года со дня заполнения опросника. Если за это время в жизни или работе участника произойдут значительные перемены, мотивационный опросник необходимо будет заполнить заново для получения более актуальной и достоверной информации о мотивации.

## Общий мотивационный уровень



Данный уровень отражает общий мотивационный настрой и количество факторов, которые могут оказывать влияние на готовность участника вовлекаться, вкладывать силы и энергию в работу.

Количество факторов мотивации отображено зелёными секторами в верхней части диаграммы, количество демотиваторов отображено оранжевыми и красными секторами в нижней части диаграммы. Чем больше количество факторов мотивации и демотивации, тем больше существует возможностей управлять мотивацией участника и влиять на готовность участника вкладываться в работу.

## Мотивационный профиль участника по блокам

### Энергичность и динамизм

- Уровень активности
- Задача как вызов
- Соревнование
- Боязнь неудач
- Полномочия
- Сверхурочная работа
- Влияние на коммерческий результат

Мотивация является движущей силой рабочей эффективности и достижений, она определяет, сколько сил и энергии человек готов направить на достижение рабочих целей, как долго и при каких обстоятельствах будут вкладываться дополнительные усилия в работу. Целью мотивационного опросника является определение факторов и рабочих ситуаций, которые оказывают наибольшее влияние на мотивацию сотрудника в существующих рабочих условиях.

Описательный отчет предоставляет информацию о факторах мотивации, предпочтительных для участника рабочих задачах, о благоприятной и неблагоприятной для участника рабочей среде. Эти данные могут применяться в различных направлениях работы с сотрудниками:

- Консультирование по развитию карьеры
- Отбор высокопотенциальных сотрудников
- Управление вовлечённостью персонала
- Управление эффективностью работы
- Развитие менеджерских компетенций
- Формирование и развитие команд

### Совместная деятельность

- Общение и поддержка
- Признание
- Соответствие этическим принципам
- Стабильность и комфорт
- Профессиональный рост

### Внутренние качества

- Интересная работа
- Неопределенность
- Автономия

Мотивационный опросник разработан на основе прикладной модели мотивации и включает в себя 18 универсальных факторов, наиболее полным образом отвечающих реалиям рабочей среды.

### Внешние качества

- Материальное вознаграждение
- Карьерный рост
- Статус

## Мотивационный профиль участника по мотиваторам

### Сильно мотивирует

- ▲ Интересная работа
- ▲ Профессиональный рост

### Мотивирует

- ▲ Задача как вызов
- ▲ Полномочия
- ▲ Автономия
- ▲ Признание
- ▲ Соответствие этическим принципам
- ▲ Карьерный рост

### Незначительный эффект

- Соревнование
- Сверхурочная работа
- Влияние на коммерческий результат
- Неопределенность
- Общение и поддержка
- Стабильность и комфорт
- Материальное вознаграждение
- Статус

### Демотивирует

- ▼ Уровень активности
- ▼ Боязнь неудач

### Сильно демотивирует

В ответах участника не было выделено факторов, значительно снижающих его рабочую мотивацию.

Мотивация является движущей силой рабочей эффективности и достижений, она определяет, сколько сил и энергии человек готов направить на достижение рабочих целей, как долго и при каких обстоятельствах будут вкладываться дополнительные усилия в работу. Целью мотивационного опросника является определение факторов и рабочих ситуаций, которые оказывают наибольшее влияние на мотивацию сотрудника в существующих рабочих условиях.

Описательный отчет предоставляет информацию о факторах мотивации, предпочтительных для участника рабочих задачах, о благоприятной и неблагоприятной для участника рабочей среде. Эти данные могут применяться в различных направлениях работы с сотрудниками:

- Консультирование по развитию карьеры
- Отбор высокопотенциальных сотрудников
- Управление вовлечённостью персонала
- Управление эффективностью работы
- Развитие менеджерских компетенций
- Формирование и развитие команд

Мотивационный опросник разработан на основе прикладной модели мотивации и включает в себя 18 универсальных факторов, наиболее полным образом отвечающих реалиям рабочей среды.

## Подробная информация о факторах мотивации

В этом разделе представлены ключевые факторы, оказывающие влияние на мотивацию участника. Наибольшее влияние на мотивацию оказывают сильные мотиваторы и демотиваторы, их анализ является наиболее эффективным для понимания благоприятной для участника рабочей среды.

Для того чтобы извлечь из этой информации максимальную пользу, мы рекомендуем Вам на обратной связи обсудить с участником, как данные факторы мотивации и демотивации связаны с актуальными потребностями и профессиональной ролью участника.

### Выраженные мотиваторы

Следующие факторы значительно повышают рабочую мотивацию участника:

#### Интересная работа

В высокой степени мотивирует возможность выполнять разнообразные, творческие и интересные задачи. Рутинная работа может значительно снижать мотивацию и вовлечённость.

#### Предпочтительная рабочая среда

- Разнообразие в работе и нестандартные задачи являются важным источником мотивации
- Интересная работа повышает вовлечённость и готовность прикладывать больше усилий
- Возможность применять творческий подход в работе может вдохновлять и повышать рабочую мотивацию

#### Неблагоприятная рабочая среда

- Необходимость постоянно выполнять рутинные и однообразные задачи может значительно снижать готовность и желание работать
- Не проявляет высокой готовности выполнять исключительно шаблонные задачи

## Профессиональный рост

Высоко мотивирует работа, предоставляющая возможности для самосовершенствования, личного и профессионального развития, приобретения новых знаний и навыков. В связи с этим задачи, открывающие возможности для развития и освоения нового, будут оказывать существенное положительное влияние на вовлечённость и мотивацию.

### Предпочтительная рабочая среда

- Возможность обучения и освоения новых навыков может значительно повышать рабочую мотивацию
- Личностное развитие является важным фактором мотивации
- Возможность перенимать опыт у коллег является дополнительным источником мотивации и может повышать вовлечённость в работу

### Неблагоприятная рабочая среда

- Рабочие задачи, не предоставляющие возможностей для профессионального и личного развития, освоения новых знаний и навыков могут существенно снижать мотивацию
- Отсутствие в работе возможностей для развития может существенно снижать мотивацию и вовлечённость в рабочий процесс

## Мотиваторы

Следующие факторы умеренно повышают рабочую мотивацию участника:

### ^ Задача как вызов

Возможность решать сложные разнообразные задачи и достигать амбициозных целей может оказывать положительное влияние на рабочую мотивацию.

#### Предпочтительная рабочая среда

- Получает удовольствие от достижения поставленных целей
- Решение сложных разноплановых задач может повышать мотивацию к работе
- Привлекает корпоративная культура, где поощряется достижение сложных амбициозных целей

#### Неблагоприятная рабочая среда

- Может испытывать неудовлетворённость от чрезмерно лёгкой непритязательной работы, не требующей особых усилий
- Отсутствие сложных амбициозных целей может несколько снижать мотивацию к работе

### ^ Полномочия

Мотивирует наличие полномочий, возможность брать на себя ответственность, влиять и принимать решения в отношении других сотрудников и процессов.

#### Предпочтительная рабочая среда

- Ответственность и возможность контролировать других людей может повышать мотивацию к работе
- Возможность руководить людьми или управлять процессами может мотивировать и повышать готовность прикладывать дополнительные усилия к работе

#### Неблагоприятная рабочая среда

- Недостаточно ответственная работа может снижать рабочую мотивацию и личную вовлечённость
- Отсутствие возможности влиять на принимаемые решения и процессы может разочаровывать и снижать мотивацию к работе

## ^ Автономия

Возможность проявлять инициативу и самостоятельно определять способы работы над задачами, наличие достаточной свободы действий и отсутствие жёсткого контроля со стороны руководства оказывают положительное влияние на мотивацию к работе.

### Предпочтительная рабочая среда

- Наличие некоторой автономии, возможность работать самостоятельно, без жёсткого контроля со стороны руководства оказывает положительное влияние на мотивацию к работе
- Возможность самостоятельно организовывать свою работу и определять способы и порядок выполнения задач может повышать вовлечённость и готовность работать
- Возможность проявлять инициативу в работе может являться дополнительным источником мотивации

### Неблагоприятная рабочая среда

- Жёсткий контроль за ходом работы со стороны руководства может снижать мотивацию
- Недостаток автономии, возможности самостоятельно организовывать свою работу и принимать решения может снижать мотивацию и вовлечённость в работу
- Ограниченные возможности для проявления собственной инициативы могут снижать рабочую мотивацию

## ^ Признание

Получение позитивной обратной связи, похвала, благодарность и другие проявления признания достижений могут оказывать положительное влияние на мотивацию. Признание может повышать готовность работать.

### Предпочтительная рабочая среда

- Похвала и положительная обратная связь со стороны руководства представляют определённую ценность и могут несколько повышать готовность работать
- Признание за качественно проделанную работу может вдохновлять на новые достижения

### Неблагоприятная рабочая среда

- Недостаток поддержки и внимания может разочаровывать и демотивировать
- Отсутствие похвалы и благодарности за личный вклад может снижать рабочую мотивацию
- Ситуации, в которых результаты работы остаются незамеченными руководством, могут вызывать чувство некоторой неудовлетворенности и снижать готовность прикладывать дополнительные усилия к работе



## ^ Соответствие этическим принципам

Может мотивировать корпоративная культура, поощряющая соответствие этическим принципам и стандартам качества. Вдохновляет работа, приносящая пользу обществу, а также работа, выполненная на высоком уровне качества.

### Предпочтительная рабочая среда

- Позитивное влияние на мотивацию может оказывать осознание того, что компания обладает определенным имиджем, который согласуется с личными ценностями и убеждениями
- Соответствие личных ценностей и ценностей организации оказывает положительное влияние на вовлечённость в рабочий процесс
- Соблюдение организацией этических принципов в работе оказывает положительное влияние на мотивацию
- Возможность выполнять свою работу на высоком уровне качества может повышать готовность прикладывать дополнительные усилия

### Неблагоприятная рабочая среда

- Необходимость искать компромисс между личными ценностями и ценностями организации или поступаться личными принципами в работе может демотивировать
- Необходимость выполнять задачи, которые не согласуются с внутренними принципами и убеждениями, может снижать готовность активно вкладываться в работу
- Необходимость сильно снижать качество собственной работы может стать источником дискомфорта и демотивации

## ^ Карьерный рост

Наличие возможностей для карьерного роста и чётких осязаемых перспектив повышения в компании может оказывать положительное влияние на мотивацию и готовность вкладываться в работу. Проявляет заинтересованность в развитии карьеры.

### Предпочтительная рабочая среда

- Карьерный рост и возможность продвижения по службе являются источниками мотивации
- Осязаемые возможности для быстрого продвижения по службе могут положительно влиять на готовность прикладывать дополнительные усилия к работе
- Рабочие задачи, выполнение которых может способствовать продвижению и карьерному росту, оказывают положительное влияние на мотивацию

### Неблагоприятная рабочая среда

- Отсутствие возможностей для продвижения в компании может снижать мотивацию к работе
- Рабочие задачи, не способствующие дальнейшему карьерному росту, в некоторых ситуациях могут снижать готовность интенсивно вкладываться в работу
- Неоправданное продвижение по службе может оказывать негативное влияние на мотивацию

## Демотиваторы

Следующие факторы умеренно снижают рабочую мотивацию участника:

### ✓ Уровень активности

Наличие большого объёма задач и отсутствие возможности работать размеренно может снижать мотивацию. Не проявляет высокой готовности работать в режиме постоянного временного давления.

#### Предпочтительная рабочая среда

- Чувствует себя более комфортно, имея возможность сфокусироваться на одной конкретной задаче в один промежуток времени, предпочитает выполнять задачи последовательно
- Скорее всего, предпочитает спокойную и размеренную работу

#### Неблагоприятная рабочая среда

- Не проявляет высокой готовности активно работать в условиях жёстких временных ограничений
- Вероятно, не получает удовольствия от выполнения большого количества задач в условиях жёстких временных ограничений. Такая работа может демотивировать
- Высокий темп работы может негативно сказываться на мотивации и готовности прикладывать дополнительные усилия

## ✓ Боязнь неудач

Демотивирует перспектива совершить ошибку или получить негативные отзывы о своей работе. Столкнувшись с ситуацией, которая может привести к неудаче в делах или критике со стороны окружающих, испытывает некоторое беспокойство, может снижать свою активность в достижении результата.

### Предпочтительная рабочая среда

- Скорее предпочитает работу, где невелика вероятность совершить ошибку или потерпеть неудачу
- Корпоративная культура, где неудачи не наказываются, будет в большей степени мотивирующе
- Может выбирать более лёгкие задачи, где вероятность потерпеть неудачу заведомо ниже

### Неблагоприятная рабочая среда

- Перспектива совершить ошибку и/или потерпеть неудачу может демотивировать; может терять уверенность в себе, боясь не оправдать ожидания других
- Явная или неуместная критика со стороны окружающих может сильно демотивировать
- Необходимость решать кризисные ситуации и преодолевать трудности может снижать рабочую мотивацию
- Корпоративная культура, в которой строго относятся к ошибкам и подчёркивают каждую неудачу, вероятно, будет восприниматься как некомфортная и демотивирующая

## Выраженные демотиваторы

В ответах участника не было выделено факторов, значительно снижающих его рабочую мотивацию.

## Незначительный эффект на мотивацию

Данные факторы не оказывают значительного влияния на рабочую мотивацию участника:

**Соревнование**

Работа в конкурентной среде, возможность превзойти результат других

**Сверхурочная работа**

Работа, требующая привлечения личного времени

**Влияние на коммерческий результат**

Возможность увидеть свой результат в конкретных финансовых показателях работы компании

**Неопределенность**

Гибкая среда без жёсткой структуры, работа в условиях неясной постановки задач

**Общение и поддержка**

Общение и атмосфера сотрудничества, поддерживающие теплые отношения в коллективе

**Стабильность и комфорт**

Стабильность места в компании и комфортные условия труда

**Материальное вознаграждение**

Уровень материального поощрения, чёткая взаимосвязь между зарплатой, премиями и производительностью

**Статус**

Наличие атрибутов, подтверждающих высокий статус в организации