
МОТИВАЦИОННЫЙ ОПРОСНИК

Описательный отчет

Имя:
Фамилия Имя Отчество

Дата тестирования:
ДД-ММ-ГГГГ



Мотивационный отчёт

Введение

Данный отчёт 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.

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

Данные, представленные в отчёте, 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 правой части диаграммы, количество демотиваторов отображено синими секторами в левой 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

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 отчёт 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. Данные факторы представлены на «Диаграмме мотивационного профиля» в соответствии с их влиянием на рабочую мотивацию участника.

Диаграмма мотивационного профиля участника



* Цветовой фон каждого из фактора мотивации – отражает его направленность и силу:



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.

Сильно мотивирует
Материальное вознаграждение
Карьерный рост
Статус

Сильно демотивирует
Боязнь неудач

Мотивирует
Задача как вызов
Соревнование
Полномочия
Общение и поддержка
Признание
Соответствие этическим принципам
Стабильность и комфорт
Профессиональный рост
Интересная работа

Демотивирует
Сверхурочная работа

Выраженные мотиваторы

Следующие факторы значительно повышают рабочую мотивацию участника:

Материальное вознаграждение	Мотивация в значительной степени зависит от уровня материального вознаграждения и возможности видеть чёткую взаимосвязь между зарплатой, премиями и вложенными в работу усилиями. Восприятие вознаграждения как недостаточно справедливого или недостаточно высокого снижает уровень мотивации.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> Поощрение усилий повышением заработной платы, бонусами, премиями и дополнительными материальными преимуществами оказывает положительное влияние на готовность вкладываться в работу Важна возможность видеть отражение собственного профессионализма и производительности в уровне заработной платы. Может фокусироваться на связи между вложенными в работу усилиями и полученной за них компенсацией 	<ul style="list-style-type: none"> Длительное отсутствие повышения заработной платы или других финансовых выгод может значительно снижать уровень мотивации Отсутствие очевидной связи между уровнем материального вознаграждения и количеством усилий, вложенных в работу, может негативно сказываться на рабочей мотивации Ситуации, когда заработная плата, бонусы, премии и другие материальные преимущества не зависят от результатов и качества работы, могут вызывать значительное снижение интереса к рабочим задачам Выплата заработной платы ниже среднерыночного эквивалента, соответствующего уровню должности и сфере деятельности, а также неоправданная разница в зарплатах коллег могут являться источником неудовлетворённости и демотивации

Карьерный рост	Наличие возможностей для карьерного роста и чётких осязаемых перспектив повышения в компании положительно влияет на мотивацию и готовность вкладываться в работу. Проявляет выраженное стремление к развитию карьеры.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> Карьерный рост и возможность продвижения по службе являются важным источником мотивации Осязаемые возможности для быстрого продвижения по службе повышают готовность прикладывать дополнительные усилия к работе Рабочие задачи, выполнение которых может способствовать продвижению и карьерному росту, оказывают значительное положительное влияние на мотивацию 	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие возможностей для продвижения в компании может значительно снижать мотивацию к работе Рабочие задачи, не способствующие дальнейшему карьерному росту, могут снижать готовность интенсивно вкладываться в работу Неоправданное продвижение по службе может оказывать негативное влияние на мотивацию

Статус	Придаёт большое значение своему положению в компании. Наличие внешних признаков, подтверждающих высокий статус в организации, и признание высокого положения в компании оказывают благоприятное влияние на рабочую мотивацию.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> Название занимаемой должности, отражающее статус и важность роли в организации, может оказывать положительное влияние на рабочую мотивацию Привилегии занимаемой должности, такие как собственный кабинет или служебный автомобиль могут значительно повышать готовность больше вкладываться в работу Проявление окружающими уважения к занимаемой должности оказывает положительное влияние на рабочую мотивацию 	<ul style="list-style-type: none"> Недостаток уважения, проявляемого коллегами к занимаемой должности, может разочаровывать и снижать рабочую мотивацию Если выполняемая работа не даёт ощущения подкрепления собственного статуса, положения в компании, может ощущать снижение рабочего настроения Отсутствие внешних проявлений статуса и привилегий, соответствующих занимаемой должности, может негативно сказываться на удовлетворённости и рабочей мотивации

❖ 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	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> Получает удовольствие от достижения поставленных целей Решение сложных разноплановых задач может повышать мотивацию к работе Привлекает корпоративная культура, где поощряется достижение сложных амбициозных целей 	<ul style="list-style-type: none"> Может испытывать неудовлетворённость от чрезмерно лёгкой непритязательной работы, не требующей особых усилий Отсутствие сложных амбициозных целей может несколько снижать мотивацию к работе

Соревнование	Возможность превзойти результат коллег и более высокая оценка собственных достижений по сравнению с другими сотрудниками оказывают положительное влияние на мотивацию.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> Возможность превзойти результаты коллег придаёт дополнительную энергию и повышает вовлечённость в работу Сравнение с другими сотрудниками может стимулировать лучшее исполнение работы Может получать удовольствие от работы в конкурентной среде 	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие возможности превзойти результат других сотрудников может снижать рабочую мотивацию Уравнивание сотрудников без явного сравнения результатов их работы может снижать мотивацию и разочаровывать Неконкурентная среда может восприниматься как скучная, и как следствие снижать вовлечённость в работу

Полномочия	Мотивирует наличие полномочий, возможность брать на себя ответственность, влиять и принимать решения в отношении других сотрудников и процессов.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

Общение и поддержка	Мотивирует взаимодействие с коллегами на работе, возможность общения с другими людьми и атмосфера сотрудничества. Поддерживающие тёплые отношения в коллективе могут несколько повышать мотивацию и вовлечённость в рабочий процесс.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> Рабочая среда, предполагающая взаимодействие с людьми, наличие и поддержание контактов, может повышать желание и готовность прикладывать дополнительные усилия в работе Возможность работать в команде, получать и оказывать поддержку коллегам может являться источником мотивации и энергии Возможность знакомства с новыми людьми на работе может являться дополнительным фактором мотивации 	<ul style="list-style-type: none"> Недостаток взаимодействия с коллегами на работе может несколько снижать мотивацию и вовлечённость в работу Неблагоприятная психологическая обстановка в коллективе может демотивировать и снижать готовность работать Рабочие задачи и ситуации, предполагающие исключительно индивидуальную работу без возможности общаться и выстраивать взаимодействие с другими людьми, могут несколько снижать мотивационный настрой

Следующие факторы умеренно повышают рабочую мотивацию участника:

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	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Стабильность и комфорт	Мотивирует ощущение стабильности, уверенность в компании и собственной должности, а также комфортные условия труда и благоприятная рабочая обстановка.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> • Безопасность труда и комфортные условия работы могут оказывать положительное влияние на рабочую мотивацию • Уверенность в завтрашнем дне и стабильность места в компании могут оказывать положительное влияние на мотивацию и повышать готовность вкладываться в работу • Предоставление компанией социального пакета может являться дополнительным фактором мотивации 	<ul style="list-style-type: none"> • Небезопасные условия работы могут отталкивать и вызывать беспокойство • Некомфортные условия труда могут значительно снижать мотивацию и отвлекать от выполнения рабочих обязанностей • Отсутствие стабильности в компании, уверенности в завтрашнем дне может негативно сказываться на рабочей мотивации • Работа, непосредственно связанная с риском, может демотивировать

Следующие факторы умеренно повышают рабочую мотивацию участника:

Профессиональный рост	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, оказывают положительное влияние на мотивацию и вовлечённость в рабочий процесс.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> • Возможность обучения и освоения новых навыков может положительно влиять на мотивацию • Личностное развитие является достаточно важным фактором мотивации • Возможность перенимать опыт у коллег может являться дополнительным источником мотивации 	<ul style="list-style-type: none"> • Некоторое снижение мотивации могут вызывать рабочие задачи, не предоставляющие возможностей для профессионального и личного развития, освоения новых знаний и навыков • Полное отсутствие в работе каких-либо возможностей для развития может отталкивать и снижать мотивацию к работе

Интересная работа	Привлекает возможность выполнять разнообразные и интересные задачи. Рутинная работа может несколько снижать уровень мотивации.	
	Предпочтительная рабочая среда	Неблагоприятная рабочая среда
	<ul style="list-style-type: none"> • Разнообразие в работе может являться источником мотивации • Интересная работа может повышать вовлечённость • Возможность применять творческий подход в работе может вдохновлять и оказывать положительное влияние на мотивацию 	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость постоянно выполнять рутинные и однообразные задачи может снижать готовность и желание работать

❖ Демотиваторы

Следующие факторы умеренно снижают рабочую мотивацию участника:

<p>Сверхурочная работа</p>	<p>Регулярная сверхурочная работа, требующая проведения дополнительного времени на рабочем месте, или необходимость брать работу на дом может снижать мотивацию. Стремится к балансу между работой и личной жизнью. Не проявляет высокой готовности тратить личное время после формального окончания рабочего дня.</p>	
<p>Предпочтительная рабочая среда</p>	<p>Неблагоприятная рабочая среда</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Работа строго по рабочему графику без дополнительных затрат личного времени является наиболее комфортной и может положительно влиять на мотивацию • Предпочтительна корпоративная культура, в которой уважают соблюдение баланса между работой и личной жизнью, когда у сотрудников есть возможность заняться после работы своими делами 	<ul style="list-style-type: none"> • Сверхурочная работа, за исключением редких случаев вынужденных переработок (нерегулярных командировок или периода ежегодной отчётности), может являться демотивирующим фактором • Наличие регулярных командировок может снижать мотивацию к работе • Необходимость демонстрировать свою приверженность компании, работая сверхурочно в личное время, может отталкивать и снижать рабочую мотивацию 	

❖ Выраженные демотиваторы

Следующие факторы значительно снижают рабочую мотивацию участника:

<p>Боязнь неудач</p>	<p>Значительно 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 беспокойство, снижает свою активность, не прилагает дополнительных для преодоления возникших трудностей.</p>	
<p>Предпочтительная рабочая среда</p>	<p>Неблагоприятная рабочая среда</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Скорее предпочитает работу, где вероятность совершить ошибку или потерпеть неудачу очень невелика • Корпоративная культура, где неудачи не наказываются будет в большей степени мотивирующей • Может выбирать более лёгкие задачи, где вероятность потерпеть неудачу заведомо ниже 	<ul style="list-style-type: none"> • Перспектива совершить ошибку и/или потерпеть неудачу может сильно демотивировать и снижать активность в работе; может терять уверенность в себе, боясь не оправдать ожидания других • Явная или неуместная критика сильно демотивирует • Необходимость решать кризисные ситуации и преодолевать трудности может снижать рабочую мотивацию • Корпоративная культура, в которой строго относятся к ошибкам и подчёркивают каждую неудачу, воспринимается как некомфортная и демотивирующая 	

❖ Незначительный эффект на мотивацию

Данные факторы не оказывают значительного влияния на рабочую мотивацию участника:

Уровень активности	Работа в условиях жёсткого временного давления и одновременного выполнения нескольких запросов в ограниченных временных рамках
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
Автономия	Возможность проявлять инициативу и самостоятельно определять способы работы над задачами

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

Опросник	Дата	Нормативная группа
Мотивационный опросник MQ5 RUS	ДД-ММ-ГГГГ	Нормативная группа

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

Имя	Фамилия Имя Отчество
Результаты MQ	E1=22/3, E2=30/5, E3=30/6, E4=13/1, E5=31/6, E6=18/3, E7=26/4, S1=30/6, S2=31/6, S3=32/6, S4=31/6, S5=32/6, I1=34/7, I2=21/4, I3=27/4, X1=38/8, X2=36/9, X3=36/10
Отчет	Описательный отчет MQ v1.0 ^{RR}

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Данный отчет создан с помощью интернет-системы SHLTOOLS[®] v.3. Он включает информацию из Мотивационного Опросника MQ[™]. Использовать данный опросник должны только специалисты, прошедшие соответствующий тренинг по его применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы мотивационного опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Group Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подверглось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности никакого типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

www.shl.ru

© Business Psychologists Ltd. | SHL Russia & CIS, 2015 г.

Этот отчет подготовлен компанией Business Psychologists Ltd. для своих клиентов и представляет собой интеллектуальную собственность Business Psychologists Ltd. Business Psychologists Ltd. разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей.

Все остальные права Business Psychologists Ltd. защищены.

**SHL Russia&CIS -
Business Psychologists Ltd.**
127486, Россия, Москва
Коровинское шоссе, д. 10, строение 2
Тел.: +7 495 646 75 16
E-mail: shl@shl.ru

Филиал в Санкт-Петербурге
197022, Россия, Санкт-Петербург,
ул. Профессора Попова,
дом 37, литер А
Тел.: +7 812 332 1728
E-mail: shl_spb@shl.ru

Филиал в Казахстане
050009, Казахстан, Алматы
ул.Абая, 151/115
тел. +7 727 334-1006
E-mail: shl@shl.kz

Филиал в Украине
01030, Украина, Киев
ул. Богдана
Хмельницкого, 52
тел. +380 44 383 67 70
E-mail: ukraine@shl.ru