

Тест

Структура трудовой мотивации

**Иванов Иван
Иванович**

Отчёт для специалиста

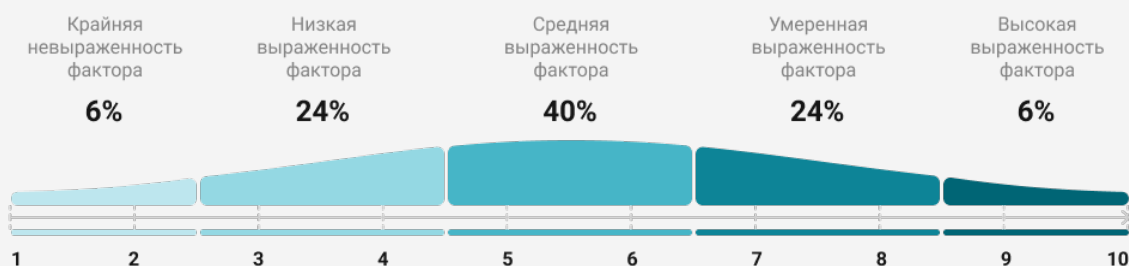
Как работать с отчётом

Перед Вам отчёт для специалиста по тесту «Структура трудовой мотивации», который определяет ради чего человек работает. Мотивация напрямую влияет на эффективность работы и карьерный рост сотрудников.

Согласно [Российскому стандарту тестирования персонала \(п. 10.8.5.\)](#), срок использования результатов подобного тестирования составляет **2 года**. Повторное тестирование рекомендуется не ранее, чем через два года.

Шкала результатов

Результаты тестирования представлены в 10-балльной шкале [СТЭНОВ](#). Для сравнения и интерпретации результатов каждая шкала поделена на 5 диагностических зон:



Баллы по шкалам базируются на сравнении результатов респондента с выборкой, набранной за 2024-2025 годы. Объём выборки – **23 903 человека**.

Краткое резюме

Драйв

Драйв — это общий уровень мотивационной наполненности, «заряженности», мощность внутреннего двигателя сотрудника. Его готовность вкладывать силы и энергию в работу, менять среду вокруг себя и достигать поставленных целей.



Судя по мотивационному профилю, сейчас он полон сил и стремления делать что-то и менять ситуацию к лучшему. Это позволяет ему откликаться на новые задачи, проявлять больше инициативы и настойчивости, заражать энтузиазмом коллег, что ценно в ситуации быстрых изменений, кризиса или необходимости прорыва. Может выступать как соавтор и двигатель проектов.

Ради чего работает:



**Общественная
польза**



Помощь людям



Творчество



Интерес



Признание

Что мотивирует:

Осмысленность деятельности, общественная значимость работы, участие в больших, стратегических проектах.

Видимая польза для окружающих и регулярные благодарности от коллег, клиентов; роль наставника.

Творческая работа, свобода, самореализация и создание нового.

Возможность глубоко погружаться в интересную тему.

Публичное признание заслуг, рост статуса.

Что демотивирует:

Бессмысленность, мелкий масштаб задач.

Конкурентная среда и обесценивание его помощи.

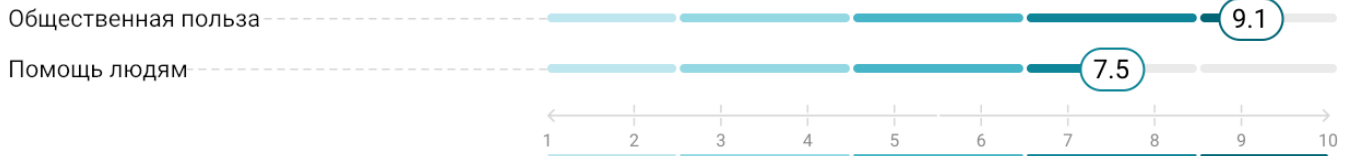
Жёсткий регламент, отсутствие свободы и игнорирование его идей.

Монотонная и однообразная работа.

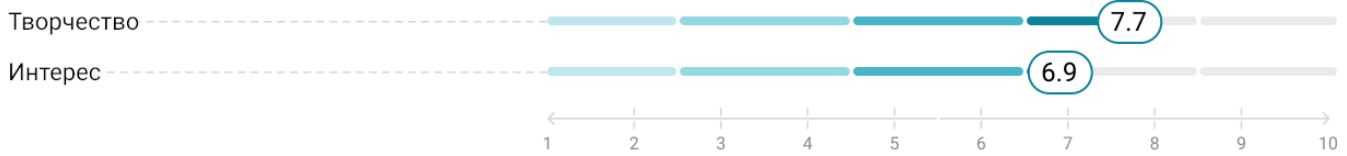
Публичная критика, подрыв его авторитета, работа на чужую репутацию.

Профиль результатов

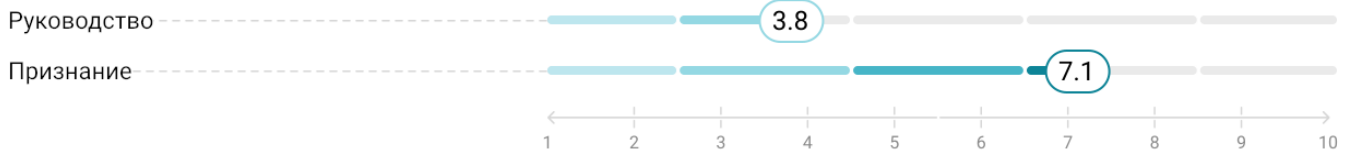
Альтруистическая мотивация



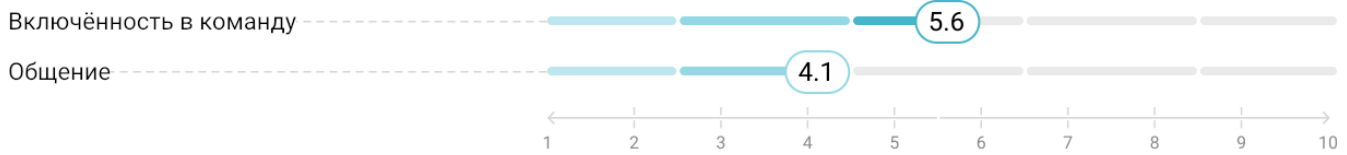
Внутренняя мотивация



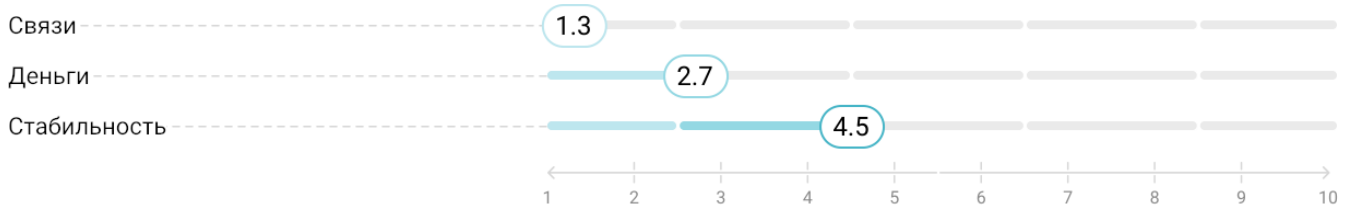
Доминантная мотивация



Социальная мотивация



Прагматическая мотивация



Описание результатов

Значимые мотивы

Значимые мотивы — это индивидуальные движущие силы, источник вовлечённости в работу для данного человека. Невозможность реализовать их в рабочей деятельности может приводить к демотивации и снижению эффективности работы, повышает вероятность увольнения сотрудника.



Общественная польза

Для респондента крайне важна осмысленность его деятельности, общественная или государственная значимость работы. Он хотел бы уважать себя за свой труд и знать, что его работа является частью значимой миссии. Такая мотивация помогает преодолевать преграды и мириться с ограничениями на пути к высокой цели.

Мотивирует:

- ✓ Участие в больших и стратегических проектах
- ✓ Видимость и измеримость результата работы (числовые показатели, отзывы клиентов, видеоотчёты)

Демотивирует:

- ! Бюрократия, бессмысленность задач, имитация бурной деятельности в компании
- ! Подчинение решениям, принятым на базе чьей-то выгоды и интриг
- ! Цинизм, лицемерие, системное равнодушие, обесценивание социальных идей



Помощь людям

Выражена альтруистическая мотивация. Хочет, чтобы его работа приносила пользу и помогала людям, с которыми он лично взаимодействует.

Мотивирует:

- ✓ Видимость пользы его работы для коллег, клиентов и др.
- ✓ Благодарности от коллег, клиентов и др.
- ✓ Роль наставника, бадди, участие в волонёрских программах

Демотивирует:

- ! Конкурентная среда
- ! Отсутствие благодарности, обесценивание его помощи
- ! Бездействие руководства в несправедливой ситуации
- ! Злоупотребление его альтруизмом



Творчество

Выражена потребность в творческой работе: ему приносит удовольствие создание нового. Стремится претворять в жизнь свои идеи, преобразовывать окружающую действительность, совершенствовать

существующее или создавать то, чего ещё не было. Хотел бы реализовывать свои способности и развиваться в процессе решения рабочих задач.

Мотивирует:

- ✓ Решение нестандартных задач, творческий подход
- ✓ Цели (что сделать), а не инструкции (как делать)
- ✓ Пространство для экспериментов
- ✓ Среда единомышленников, где генерируют и ценят идеи

Демотивирует:

- ! Жёстко регламентированная работа
- ! Микроменеджмент и бюрократия
- ! Игнорирование идей и сопротивление изменениям
- ! Неконструктивная и некомпетентная критика

Интерес

Хочет заниматься тем, что ему нравится и доставляет удовольствие. При правильных условиях – если работа ему интересна – может быть увлечён и продуктивен.

Мотивирует:

- ✓ Экспертное углубление в ключевые операции
- ✓ Свобода в выборе задач и способов достижения результата

Демотивирует:

- ! Монотонная и однообразная работа
- ! Хаос в процессах, работа «спустя рукава»
- ! Игнорирование его экспертизы

Признание

Выражена потребность в признании заслуг. Стремится к росту своего статуса, завоеванию авторитета и известности в профессиональном кругу.

Мотивирует:

- ✓ Привлечение к значимым проектам
- ✓ «Видимость» в компании как эксперта (сделать доклад, провести вебинар, написать статью)
- ✓ Публичное упоминание его вклада

Демотивирует:

- ! Работа на чужую репутацию
- ! Непрозрачность или несправедливость оценки личного вклада
- ! Публичная критика, подрывающая его авторитет

Отвергаемые мотивы

Низкий балл свидетельствует об отвержении, вытеснении соответствующего мотива. Возможные причины:

- нет потребности в том, что описывается данным мотивом;
- потребность есть, но полностью удовлетворена на данный момент в работе или в другой сфере жизни – например, хобби;
- потребность есть, но человек не уверен в возможности её удовлетворения.

О мотивах данной группы желательно поговорить с респондентом подробнее: постараться выяснить истинную

причину низких результатов и соотнести её с предполагаемыми рабочими условиями.



Руководство

Почти не выражена потребность в руководстве людьми и процессами, карьерном росте. Не стремится расширять зону своей ответственности и полномочий.

Возможные причины:

- Потребность в стабильности и сохранении ресурсов
- Пассивность, размеренность
- Замкнутость, необщительность
- Скромность, мягкость характера
- Тревожность, ранимость, боязнь нового
- Отсутствие опыта и уверенности в своих силах
- Усталость, выгорание



Общение

Почти не выражена потребность в общении. В сравнении с другими мотиваторами возможность неформально общаться на работе и выстраивать доверительные отношения с окружающими не важны.

Возможные причины:

- Замкнутость, необщительность
- Нечувствительность (не свойственна сензитивность и эмоциональность)
- Переизбыток общения, усталость от него



Деньги

Почти не выражена материальная мотивация. Финансовая отдача от работы на сегодняшний день не является для респондента важным фактором: другие аспекты работы для него более значимы.

Возможные причины:

- Важнее нематериальная мотивация
- Скромность, мягкость характера: считает неудобным заявлять о денежных запросах
- Уже хорошо материально обеспечен



Связи

Не выражена заинтересованность в установлении полезных контактов. Не ищет поддержки, покровительства или новых знакомств, которые могут пригодиться при решении рабочих и личных

проблем.

Возможные причины:

- Важнее нематериальная, внутренняя мотивация
- Высокая этичность: считает, что пользоваться выгодами от взаимоотношений неправильно
- Скромность, неготовность заявлять о себе и привлекать к себе внимание

Приоритеты в роли руководителя

В этом блоке приводятся ведущие мотивы респондента, ценности, которые направляют его деятельность. Они же будут определять, какую атмосферу он будет создавать в компании как руководитель, чему уделять большее внимание, каким решениям будет отдавать предпочтение.



Общественная польза

- Социальная ответственность, интересы общества
- Формирование смыслов деятельности
- Участие в социальных и благотворительных программах



Помощь людям

- Польза работы для других людей
- Забота о подчинённых, развитие команды
- Работа в согласии с этическими принципами



Творчество

- Создание нового, разработка, инновации
- Творческий и свободный подход к работе
- Профессиональный рост и самореализация



Интерес

- Профессиональное развитие и инновации
- Новизна и разнообразие задач
- Обучение и вовлечённость сотрудников



Признание

- Оценка личного вклада сотрудников
- Публичная похвала
- Возможности для выступлений и публикаций