

Тест

Тест индивидуальной мотивации

**Иванов Иван
Иванович**

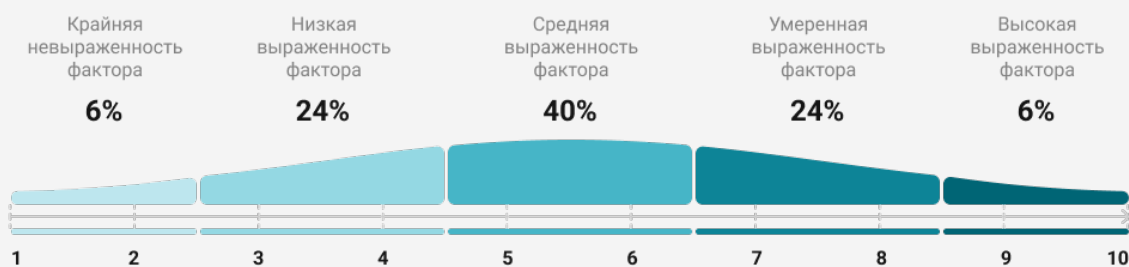
Отчёт для специалиста

Как работать с отчётом

Перед Вами отчёт с результатами тестирования респондента по методике «Тест индивидуальной мотивации». С помощью этого отчёта Вы сможете проанализировать мотивационные предпочтения, стремления и интересы, которыми руководствуется респондент и которые важны для него при выборе работы.

Шкала результатов

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



Низкие баллы интерпретируются по-разному в зависимости от типа шкалы:

- **Однополюсная шкала** (профиль мотивации): низкие баллы означают незначимость мотива или низкий уровень развития способности.
- **Двухполюсная шкала** (интегральные факторы мотивации): низкие баллы означают крайнюю выраженность самостоятельного левого полюса шкалы, имеющей свои достоинства и недостатки (например, Мотивация сохранения на шкале «Мотивация сохранения – Мотивация достижения»).

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

Краткое резюме

Мотивация

Значимые мотивы:

-  Здоровье и комфорт
-  Творчество и независимость
-  Деньги

Неактуальные мотивы:

-  Вечность
-  Взаимоотношения
-  Престиж

Карьерный профиль

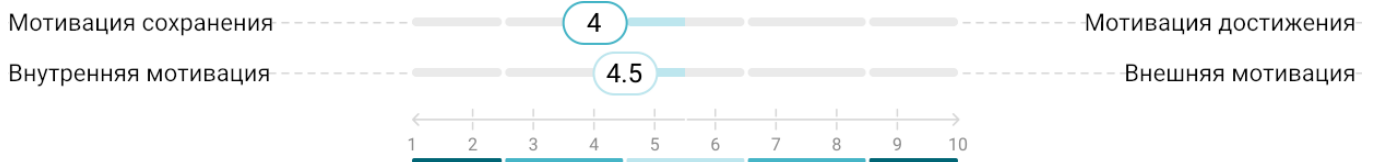
Предпочитаемый тип карьеры:

Корпоративный / Профессиональный

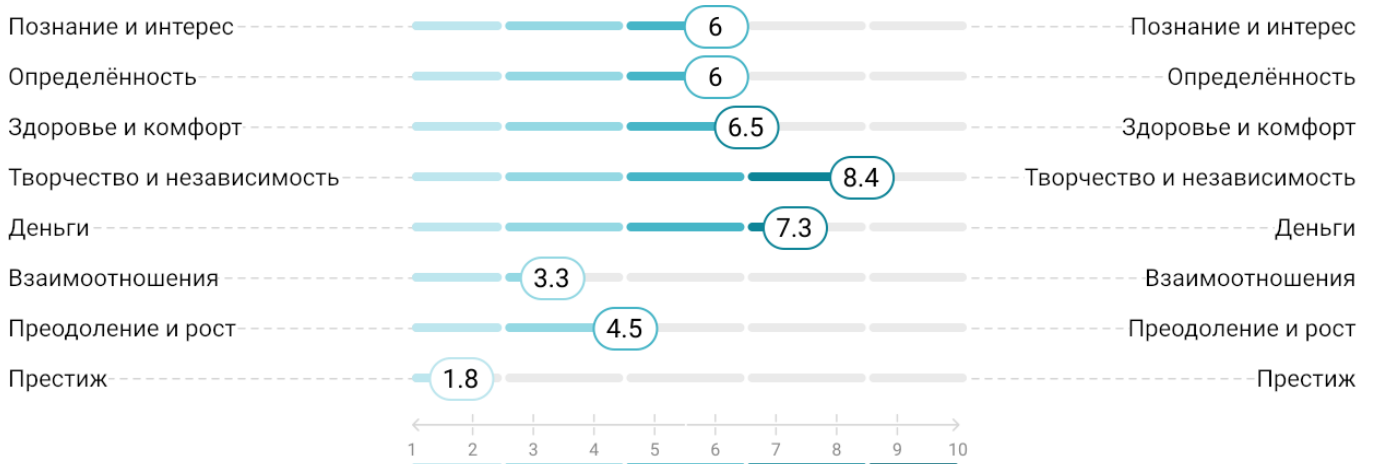
Предпочитает интересные задачи в надежной и предсказуемой рабочей среде.

Профиль результатов

Интегральные факторы мотивации



Мотивация



Описание результатов

Интегральные факторы мотивации

Интегральные факторы мотивации – общая мотивационная направленность респондента. То, что движет им в работе, ради чего он готов вкладывать силы и энергию в работу: достижение новых высот или сохранение стабильности, увлечённость самой идеей или ориентация на осязаемые результаты.



Мотивация сохранения

Выше среднего

Респондент скорее стремится к определённости в своей деятельности, заинтересован в хороших условиях труда. Не вполне готов к переменам и к риску, скорее хочет сохранить то, что имеет уже сейчас, чем стремиться к достижению чего-то нового. Возможно, это связано с осторожностью, стремлением избежать неудач или с неудачным опытом рискованного, энергозатратного поведения.

Мотивирует:

- ✓ Стабильная и предсказуемая работа (выполнение операционной деятельности)
- ✓ Поддерживающая рабочая среда без избыточного давления
- ✓ Возможность работать в привычном режиме без резких изменений

Демотивирует:

- ! Неопределённость, частые изменения и нестабильность
- ! Необходимость принятия решений и личная ответственность за результат, особенно если ставки высоки



Внутренняя мотивация – Внешняя мотивация

Средний уровень

Респондента не так легко заинтересовать выгодным предложением, если работа не будет ему интересна и привлекательна по содержанию, не будет давать возможность проявить себя. Деньги и материальные поощрения также могут быть важны для респондента, но не только они определяют его удовлетворенность от той деятельности, которой он хочет заниматься.

Мотивирует:

- ✓ Сочетание интересных задач и достойного материального вознаграждения
- ✓ Разнообразие задач и возможность самореализации

Демотивирует:

- ! Перекос в какую-то одну сторону (неинтересные задачи даже при высокой оплате либо интересная работа без адекватного вознаграждения)
- ! Отсутствие развития и возможности проявить себя

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.



Здоровье и комфорт

Выше среднего

Выражена ориентация на поддержание внутреннего комфорта и заботу о здоровье, а также избегания перенапряжения. Экономит свои силы и ресурсы. Такая мотивация может быть устойчивой (в силу особенностей темперамента и характера) или ситуативной (быть следствием усталости и выгорания, болезни, необходимости заботиться о близких и т.д.).

Мотивирует:

- ✓ Комфортные условия труда и безопасная рабочая среда
- ✓ Нормированный график и предсказуемая нагрузка
- ✓ Поддерживающая и спокойная рабочая атмосфера

Демотивирует:

- ! Высокий уровень стресса и постоянное напряжение
- ! Перегрузки и ненормированный график



Творчество и независимость

Выше среднего

Выражена потребность в самостоятельной и 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 максимально реализовывать свои способности и развиваться в процессе решения рабочих задач.

Мотивирует:

- ✓ Возможность реализовывать собственные идеи
- ✓ Возможность самостоятельно принимать решения и выбирать способы работы
- ✓ Творческие и нестандартные задачи

Демотивирует:

- ! Жёсткие регламенты и ограничение самостоятельности
- ! Однообразные, строго заданные задачи
- ! Отсутствие возможности влиять на результат и проявлять инициативу



Деньги

Выше среднего

Выражена материальная мотивация. Для респондента важен уровень оплаты труда (зарплата, бонусы, премии), финансовая стабильность и перспектива увеличения заработка.

Мотивирует:

- ✓ Конкурентный уровень заработной платы
- ✓ ИПР с финансовым планом
- ✓ Понятная системы KPI и премирования

Демотивирует:

- ! Непрозрачность, несправедливость системы оплаты труда
- ! Невозможность повлиять на свой доход

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.



Взаимоотношения

Ниже среднего

Почти не выражена потребность в общении. В сравнении с другими мотивами возможность устанавливать новые контакты и взаимодействовать с другими людьми в рабочем процессе скорее не важна. Предпочтение может отдаваться видам деятельности с минимальным уровнем коммуникации.

Возможные причины:

- Смещение фокуса на задачи, не требующие активной коммуникации
- Усталость от интенсивного общения и перегрузка коммуникациями
- Предпочтение индивидуального формата работы и самостоятельных задач
- Негативный прошлый опыт, связанный с профессиональным взаимодействием



Престиж

Низкий уровень

Не выражена потребность в престиже. Статус работы, профессии, должности или организации не является значимым фактором: Респондент скорее ориентирован на другие аспекты работы.

Возможные причины:

- Ориентация на автономию и независимость в профессиональной деятельности
- Приоритет содержания работы над её внешним статусом
- Склонность к индивидуальному формату работы
- Возможная дистанцированность от корпоративной культуры и формальных иерархий

Карьерный профиль

Тип карьеры

Интегральные факторы мотивации показывают, какая корпоративная культура и тип карьеры наиболее подходят человеку. Это позволяет понять, в какой профессиональной среде респонденту скорее удастся лучше реализовать себя и работать стабильнее.

Существенное несоответствие желательного типа карьеры для сотрудника и корпоративной культуры организации может быть источником скрытого конфликта или привести к потере лояльности. А их совпадение – повышать эффективность работы.



Между **Корпоративным** и **Профессиональным**

Как работает: стремится найти баланс между возможностью проявить и развить своё мастерство и иметь стабильность в работе – комфортные условия и достойное вознаграждение. Не готов жертвовать комфортом ради призрачных идей, но и пустая рутина без развития может быстро утомлять. Готов к реализации сложных задач там, где ценят профессионализм и гарантируют уверенность в завтрашнем дне.

Ожидания от работы: стабильность, комфортные и предсказуемые условия, интересные задачи при достойной оплате.