

Иванов  
Иван Иванович

Структура трудовой мотивации  
Отчет для специалиста



### ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	20.02.2024 12:39:07
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:20:00



### ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	-
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	-



## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Графическое представление результатов в виде столбчатой диаграммы. Позволяет легко оценивать и сравнивать выраженность отдельных качеств респондента, видеть уникальные сочетания черт.



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Описание индивидуальных особенностей респондента на основании баллов, полученных по отдельным шкалам теста.



## МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.

Данный отчёт был сформирован автоматически в Системе Maintest Pro (далее - Система), правообладателем которой является ООО «ЭйчТи Лаб» (ОГРН 1077763957545), по результатам использования Системы Лаборатория «Гуманитарные Технологии» и обработки пройденного респондентом по инициативе Лаборатория «Гуманитарные Технологии» сеанса тестирования.

Пользователем Системы, по инициативе которого был сформирован данный отчет, является Лаборатория «Гуманитарные Технологии». Пользователь несет полную ответственность, в том числе ответственность за качество проведения тестирования, по результатам которого был сформирован данный отчёт, за интерпретацию им показателей, содержащихся в отчёте, за использование указанных в отчёте сведений или их объединение с другими сведениями или оценочными методами, используемыми пользователем для принятия, в том числе, итоговых кадровых и управленческих решений, а также за халатное или небрежное использование и хранение отчёта перед правообладателем, респондентом и иными лицами.

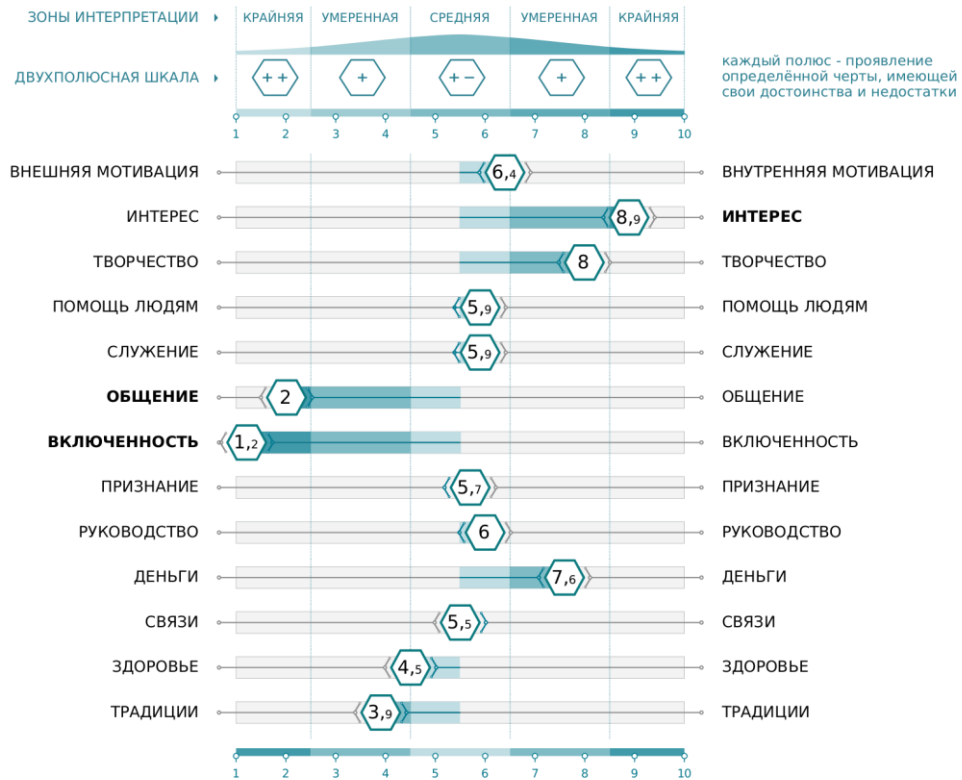
Лаборатория «Гуманитарные Технологии» вправе использовать, копировать и хранить данный отчёт только в пределах прав, предоставленных ему респондентом, и исключительно для своих внутренних и некоммерческих целей с соблюдением законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента.

Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Maintest Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несёт никакой ответственности за использование Лаборатория «Гуманитарные Технологии» отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и Лаборатория «Гуманитарные Технологии».

ООО «ЭйчТи Лаб» предупреждает, что некорректное использование Системы и инструментов оценки (тестов), а также несоблюдение рекомендаций к проведению тестирования могли привести к искажению или снижению качества результатов тестирования, содержащихся в данном отчёте.



## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### +/- ВНЕШНЯЯ/ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ

У респондента не выявлено преобладания внешней или внутренней мотивации. Для него примерно в равной степени значимы как содержание профессиональной деятельности - то, что он делает, так внешнее поощрение - то, что он за свою работу получает. К внутренней мотивации относятся мотивы: Интерес к процессу и содержанию работы, Творчество, Помощь людям, Служение обществу и Включенность в команду. К внешней мотивации: Руководство, Признание, Деньги, Полезные связи, Здоровье, Традиции.

### ++ ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ

Респондент хотел бы заниматься тем, что ему нравится и доставляет удовольствие. Если работа ему интересна, он готов прикладывать усилия и достигать цели ради наслаждения процессом труда и полученным результатом без дополнительного поощрения или принуждения. Однако неинтересная, монотонная и однообразная работа, как правило, даёт такому человеку нелегко и быстро его демотивирует.

Выраженность мотива Интерес к процессу может являться индикатором скуки и потребности в новых разнообразных впечатлениях.

### + ТВОРЧЕСТВО

Респондент стремится к творческой и самостоятельной работе, которая позволяла бы ему, претворяя в жизнь собственные идеи, преобразовывать окружающую действительность и создавать что-то

новое. Он хотел бы иметь возможность реализовывать свои способности и развиваться в процессе решения рабочих задач. Вероятно, респондента будут демотивировать необходимость чётко следовать регламентам и инструкциям, работа по шаблону, жёсткие требования к способам выполнения работы и её результату.

#### **+/- ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ**

Респондент нейтрально относится к тому, приносит ли его работа пользу людям. В данный момент времени при выборе сферы деятельности более значимыми для него являются другие мотивы. Впрочем, ему не присуща и эгоистическая позиция, заинтересованность только своими проблемами. Он не против того, чтобы забота о людях в том или ином варианте входила в его профессиональные обязанности, но и не будет испытывать неудовлетворённость, если работа окажется не связана с этим напрямую.

#### **+/- СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ**

Респондент нейтрально относится к тому, приносит ли его работа пользу обществу. Он не отрицает важность личного участия в достижении общественно значимых целей, не исключает для себя возможность работать на благо общества и государства, но при выборе сферы деятельности ориентируется на другие, более значимые мотивы.

#### **-- ОБЩЕНИЕ**

У респондента не выражена потребность в общении и выстраивании доверительных отношений с другими людьми. Вероятно, он более комфортно чувствует себя, работая с техникой и документами. Либо его вполне устраивают формальные и регламентированные отношения с коллегами и клиентами без необходимости проявлять дружелюбие и заинтересованность. Также, возможно, что потребность респондента в общении полностью удовлетворяется за пределами работы, вне его профессиональной деятельности.

#### **-- ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ**

У респондента не выражена потребность работать в команде. Включённость в команду, ощущение защищённости и поддержка со стороны коллег не являются значимыми факторами, повышающими его вовлечённость и работоспособность. Возможно, респондент комфортнее чувствует себя, работая самостоятельно и не будучи привязанным к качеству и скорости работы других членов команды. Полное вытеснение потребности Включённость в команду может говорить об индивидуализме, желании отвечать только за свою работу и не зависеть от коллег, отсутствии веры в надёжность и качество работы других людей.

#### **+/- ПРИЗНАНИЕ**

Респондент хотел бы получать позитивную обратную связь по результатам своей работы. Как большинству других людей, ему приятно, когда его хвалят и высоко оценивают. Однако внешняя оценка заслуг, персональное отношение, известность в профессиональном кругу - не самые важные для него факторы при выборе сферы деятельности.

#### **+/- РУКОВОДСТВО**

Карьерный рост не так важен для респондента, как другие аспекты работы. В зависимости от требований ситуации он готов сочетать и управленческие, и исполнительские функции.

#### **+ ДЕНЬГИ**

Респондент хотел бы, чтобы работа давала возможность зарабатывать приличные деньги. Причины значимости данного мотива и уровень притязаний разных людей могут сильно отличаться. Возможно, в данный момент респондент испытывает реальные финансовые трудности. А может, он стремится больше зарабатывать, чтобы существенно изменить качество жизни или стабильно поддерживать его на высоком уровне. В любом случае он будет работать тем лучше, чем более явной будет связь между

его результативностью и размером вознаграждения.

#### **+/- СВЯЗИ**

Респондент готов приобретать полезные знакомства и расширять сеть социальных контактов, однако данный мотив не является для него ведущим. При выборе сферы деятельности он ориентируется на другие, более значимые для него аспекты работы.

#### **+/- ЗДОРОВЬЕ**

Респондент в умеренной степени ориентируется на комфорт и безопасность условий труда. Маловероятно, что он готов испытывать постоянный стресс и напряжение, работать в опасных условиях, ставя под угрозу своё здоровье. Однако кратковременные периоды стресса, неопределённости, больших нагрузок, периодическая необходимость переработок его вряд ли сильно испугают.

#### **- ТРАДИЦИИ**

Профессиональные традиции близкого окружения не являются ценностью для респондента. Скорее всего, при выборе сферы деятельности он в первую очередь ориентируется на свои личные желания и потребности, нежели привычки и традиции семьи и близкого круга общения. Вероятно, его привлекает возможность попробовать что-то новое, проявить самостоятельность при выборе того, что делать и как делать. Такой сотрудник демонстрирует больше готовности менять свои профессиональные привычки и отступать от проверенных способов решения проблем, однако может оказаться менее лояльным.



## **МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ**

*Желания человека (мотивация) не всегда совпадают с его возможностями, поэтому при выборе способов мотивирования респондента рекомендуем соотносить результаты с прогнозом профессионального и управленческого потенциала.*

*Условные обозначения:*

*"++" - ярко выраженный мотив;*

*"+" - умеренно выраженный мотив.*

<b>МОТИВ</b>	<b>МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ</b>	<b>ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ</b>
<b>++ ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ</b>	Включение в процесс обучения (тренинги, занятия в учебном центре), деятельность, позволяющая приобретать новые знания и навыки, повышающая профессиональную квалификацию респондента.	Однообразная, монотонная работа.
<b>+ ТВОРЧЕСТВО</b>	Решение сложных, комплексных задач, разработка новых подходов в решении производственных, научных, экономических и других проблем.	Отсутствие возможности воплощать и реализовывать что-то новое, работа по шаблону.

<p>+ ДЕНЬГИ</p>	<p>Рост материального благосостояния. Предпочтительна прогрессивная шкала оплаты.</p>	<p>Низкая заработная плата (по сравнению с аналогичными позициями в организации или других компаниях), фиксированный оклад (воспринимается скорее как отсутствие возможности заработать больше в соответствии с приложенными усилиями).</p>
-----------------	---	---