

Detech

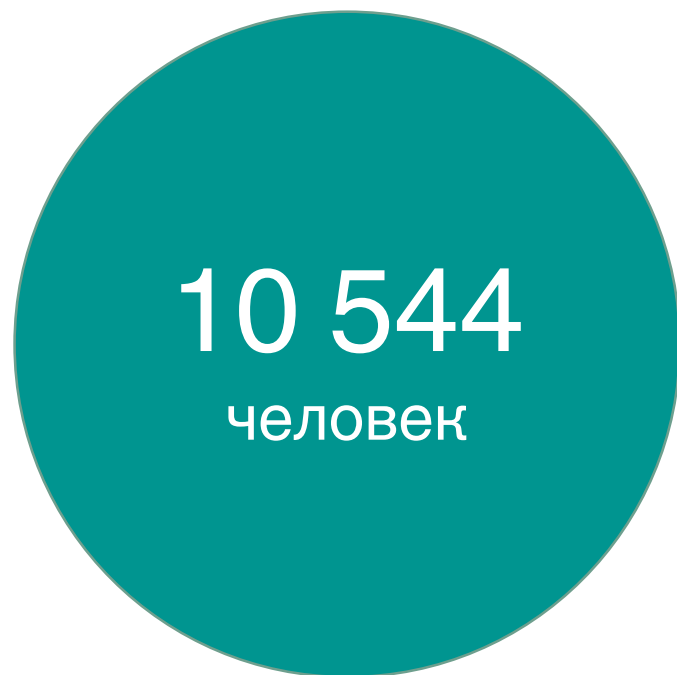


Когда деньги не главное.
Исследование мотивации 2019-2020

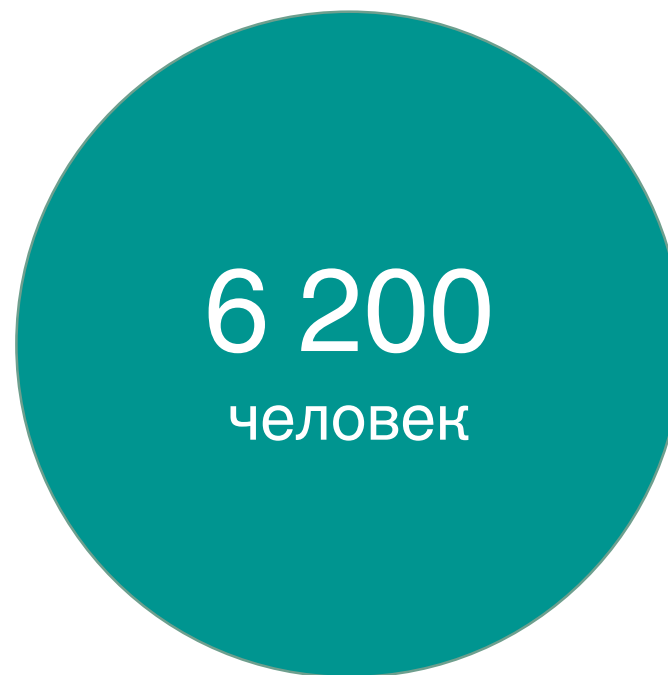
Содержание:

- Что такое мотивация
- Инструментарий
- Рейтинг мотиваторов
- Возрастная динамика
- Связь мотиваторов и личностных качеств
- Стимулирование инноваций
- Выводы

2016-2017



2019-2020

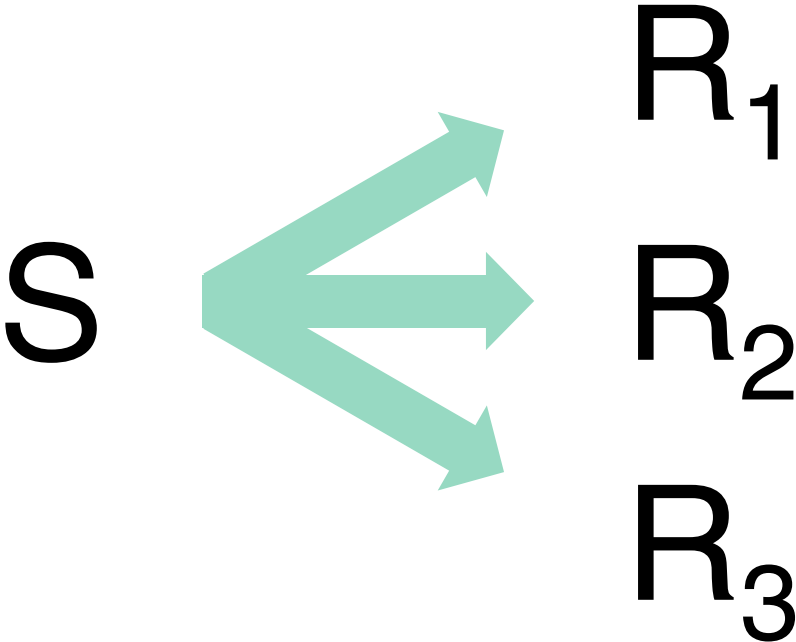


Мотивация?

S → R



Мотивация?







Что из перечисленного ниже больше всего мотивирует вас работать хорошо?





Инструментарий

Оценка мотивации персонала: DEEP Drivers



10

Вопрос № 1 из 55

Моя мотивация к работе повысится, если...

Больше всего

Меньше всего

мне предоставляются дополнительные полномочия для достижения цели.



я работаю в хорошо обустроенном офисе.



у меня есть возможность довести начатое дело до конца.



Справка по управлению с клавиатуры

← Предыдущий вопрос

Следующий вопрос →

Ведущие мотиваторы

Благодаря этому графику можно понять, что компания может предложить респонденту в качестве дополнительной мотивации в работе.



Ведущие демотиваторы

В этой группе перечислены первостепенные для респондента факторы (т. е. те факторы, чье отсутствие будет восприниматься крайне болезненно).



DEEP Drivers — 15 факторов



12

Опросник DEEP Drivers* предназначен для выявления факторов, которые оказывают влияние на мотивацию человека на работе и побуждают его прикладывать максимальные усилия для выполнения своих обязанностей или, наоборот, демотивирующего. Всего оценивается 15 факторов, сгруппированных в 5 блоков:

Достижение	Работа	Уважение	Коммуникация	Условия
Карьера — Профессионализм — Получение результата	Осведомленность — Разнообразие — Творчество	Статус — Признание — Сопричастность	Связи — Командная работа — Влияние	Деньги — Комфорт — Стабильность

*Разработан лабораторией Detech в 2010 году

Доказанная эффективность

150 000+ человек прошли тестирование, используется крупными российскими и международными компаниями для принятия кадровых решений

Оценивает потенциал человека:

скрытые ресурсы и психологические барьеры, склонность к работе определенного типа



DEEP

Прогнозирует поведение

человека в различных ситуациях на период до 3х лет

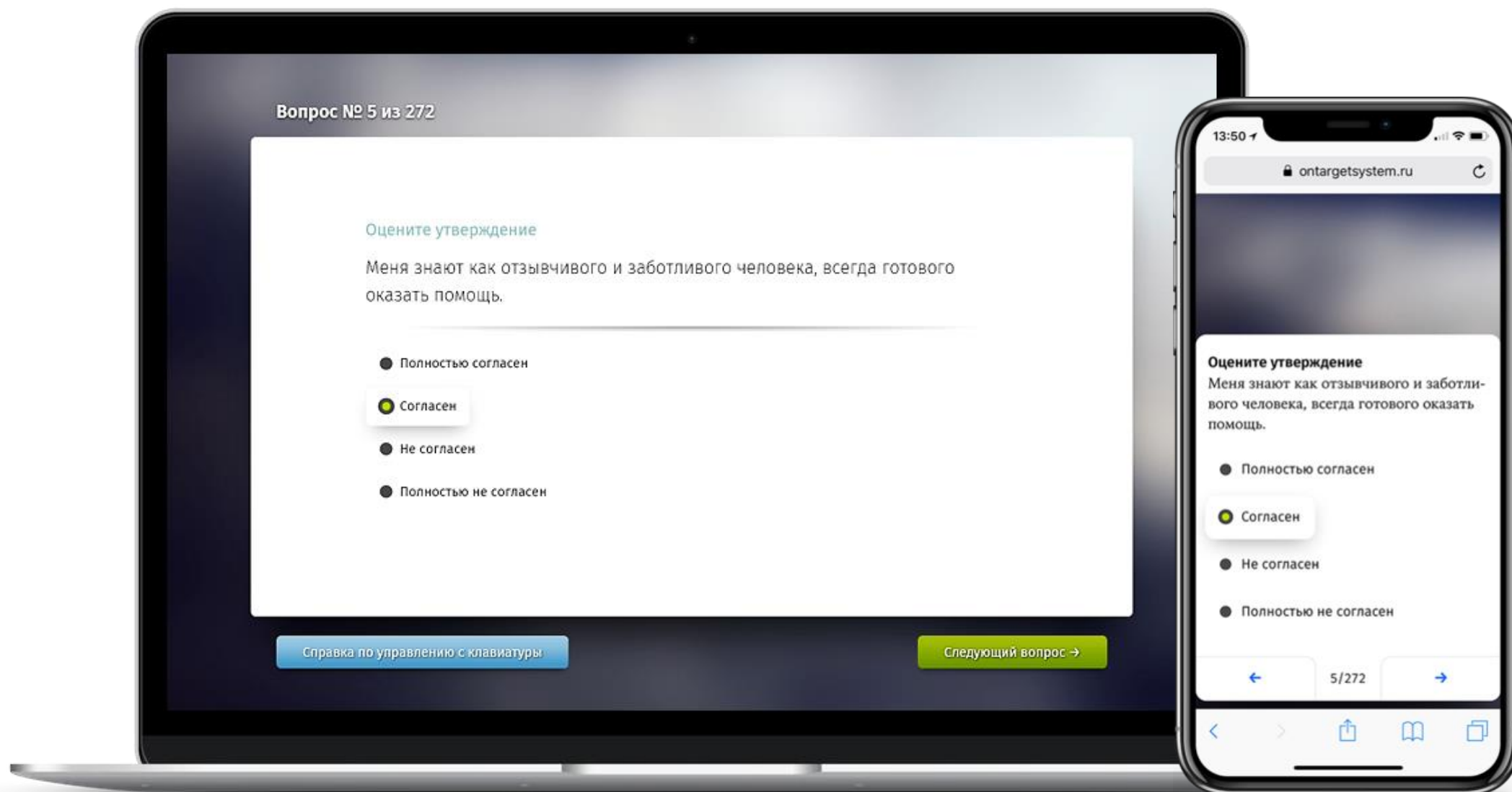
Оценивает личность по 33 параметрам:

детальный психологический портрет человека

Дает ответы на множество вопросов о человеке, команде, организации:

стиль лидерства, командные роли, сильные и слабые компетенции, индекс инновационности, взаимодействие с клиентами, стрессоры, адаптивность, стиль взаимодействия в коллективе и решения задач и т.д.

DEEP – пример вопросов



DEEP – результаты

Управленческие компетенции



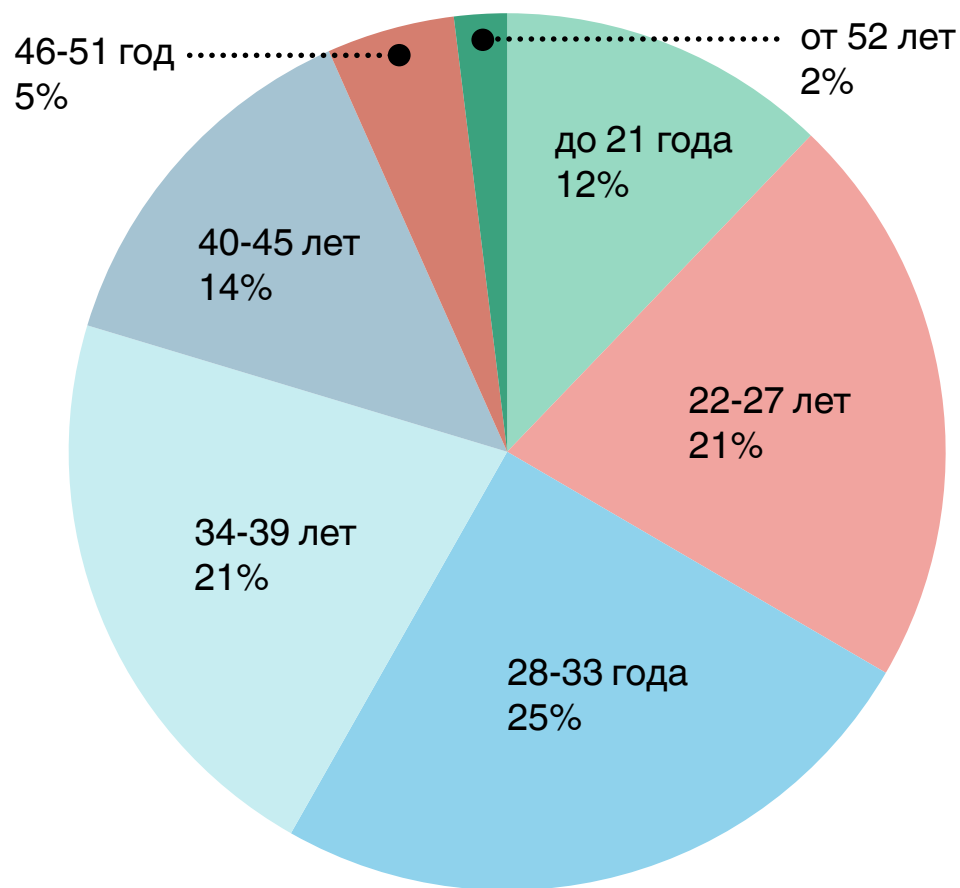
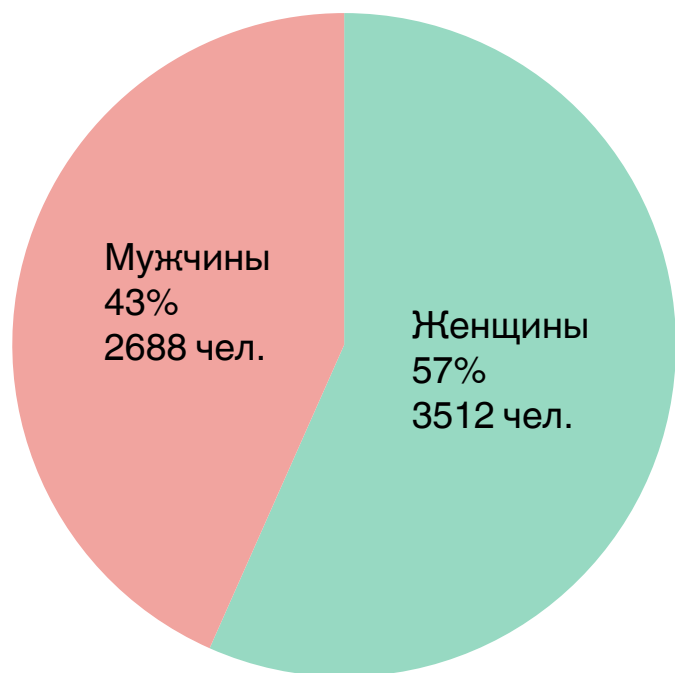
Компетенции «20 граней»

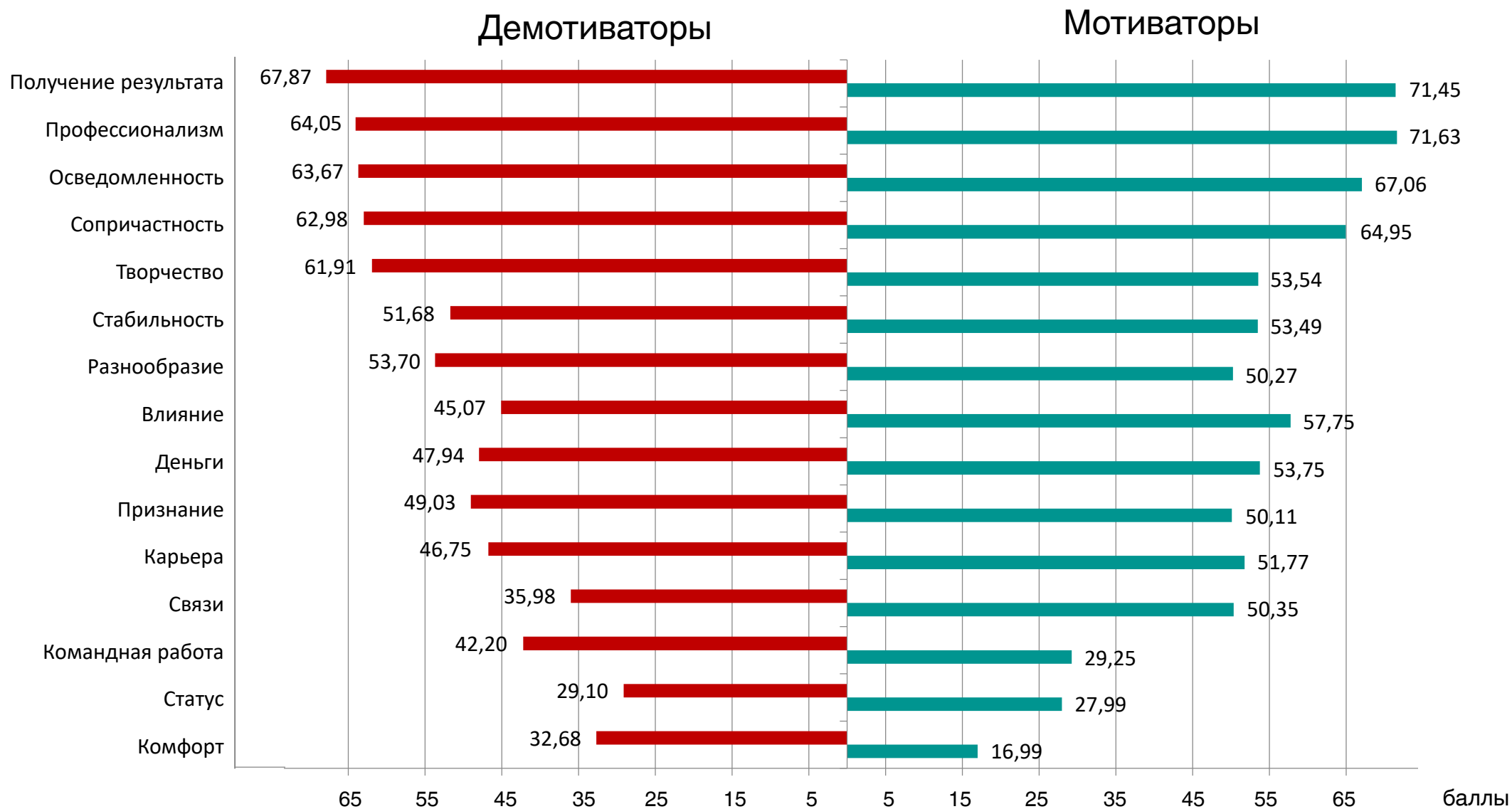


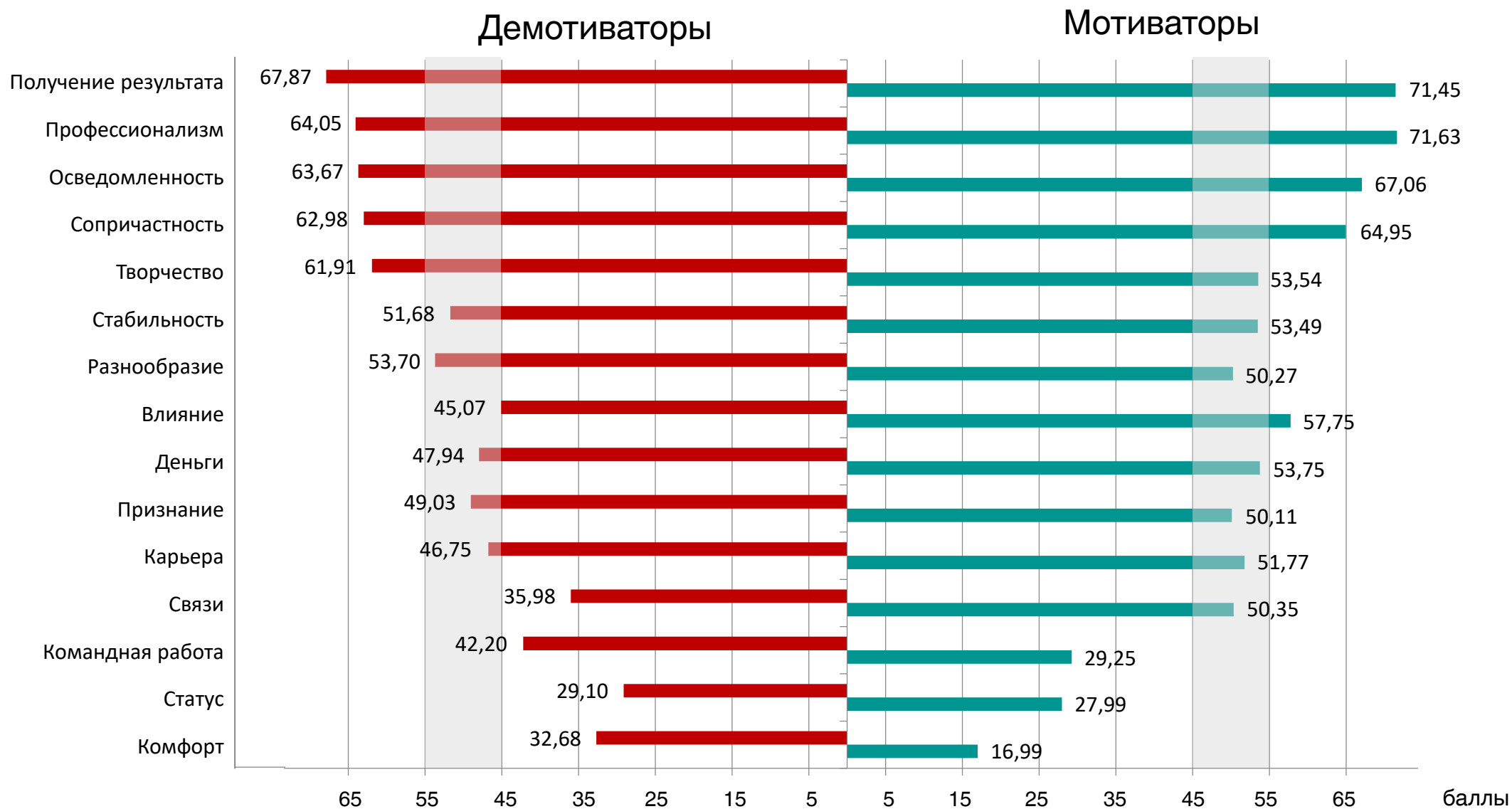


Результаты. Рейтинг мотиваторов

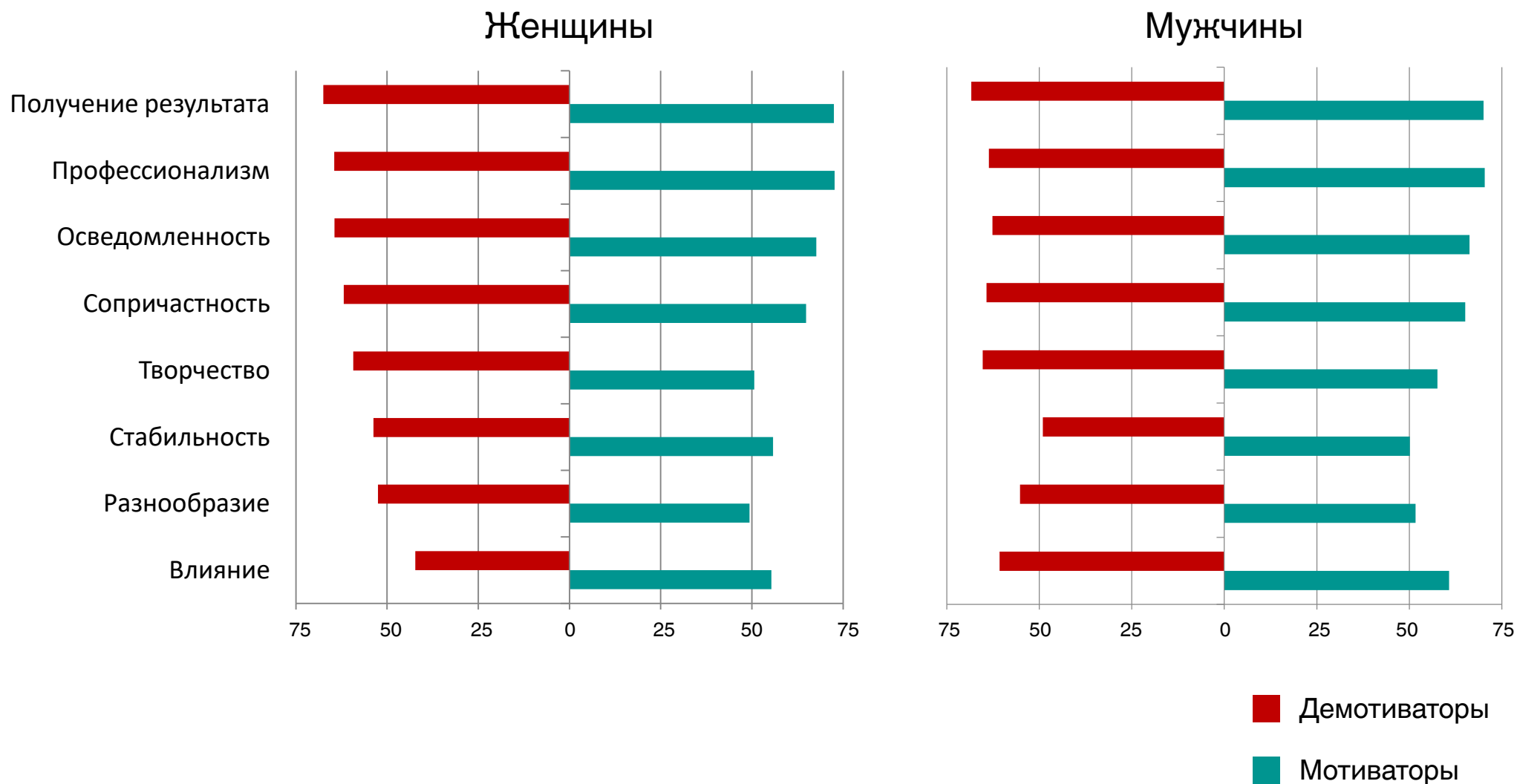
Выборка 6200 человек



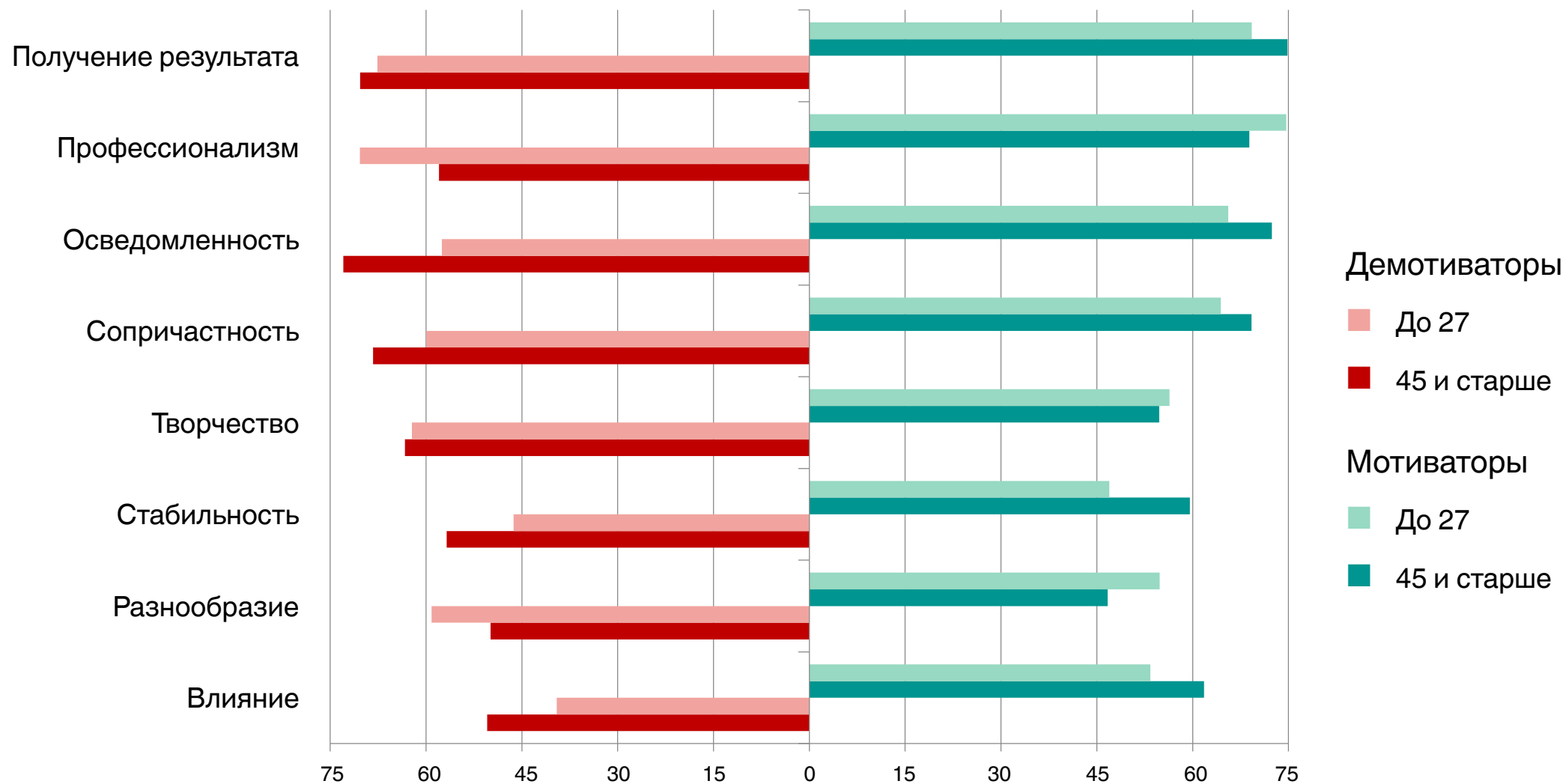




Сравнение мужчин и женщин



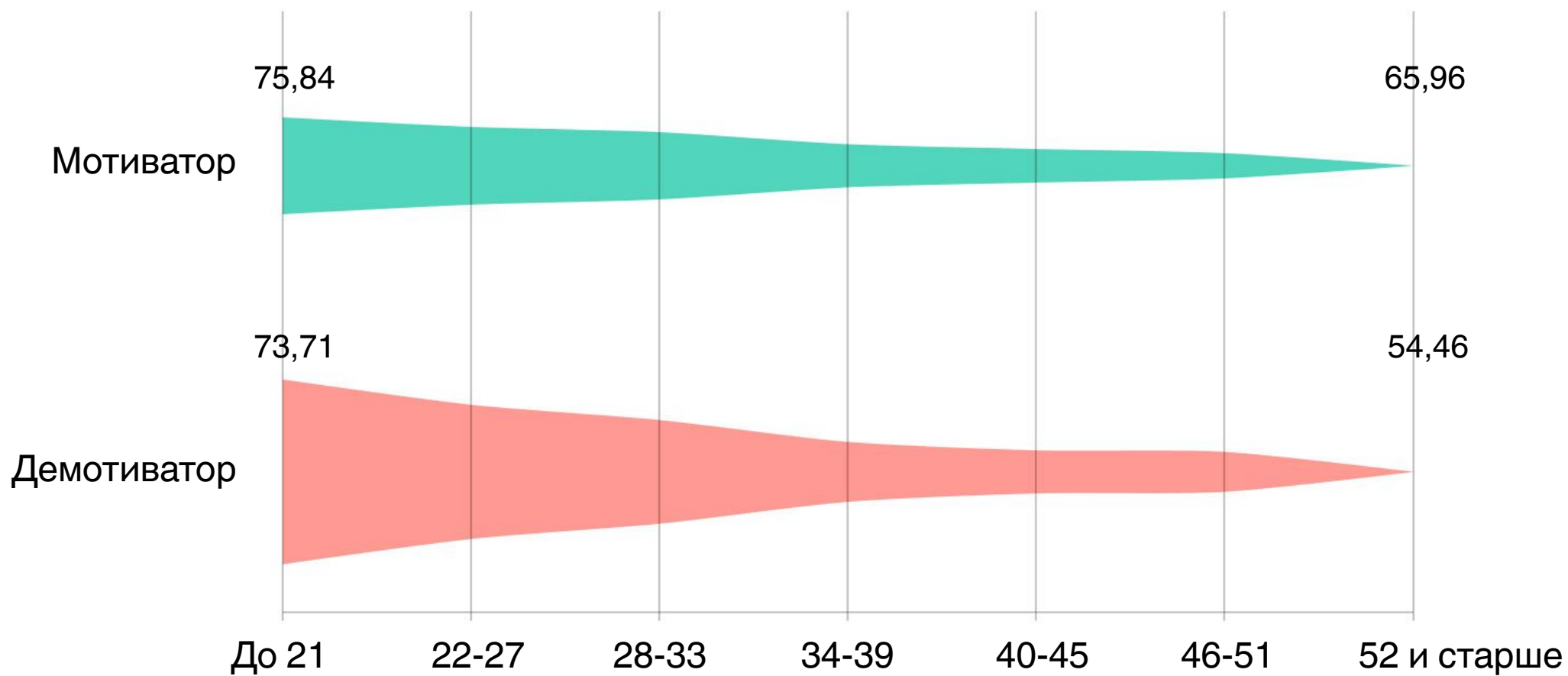
Сравнение поколений: до 27 и после 45



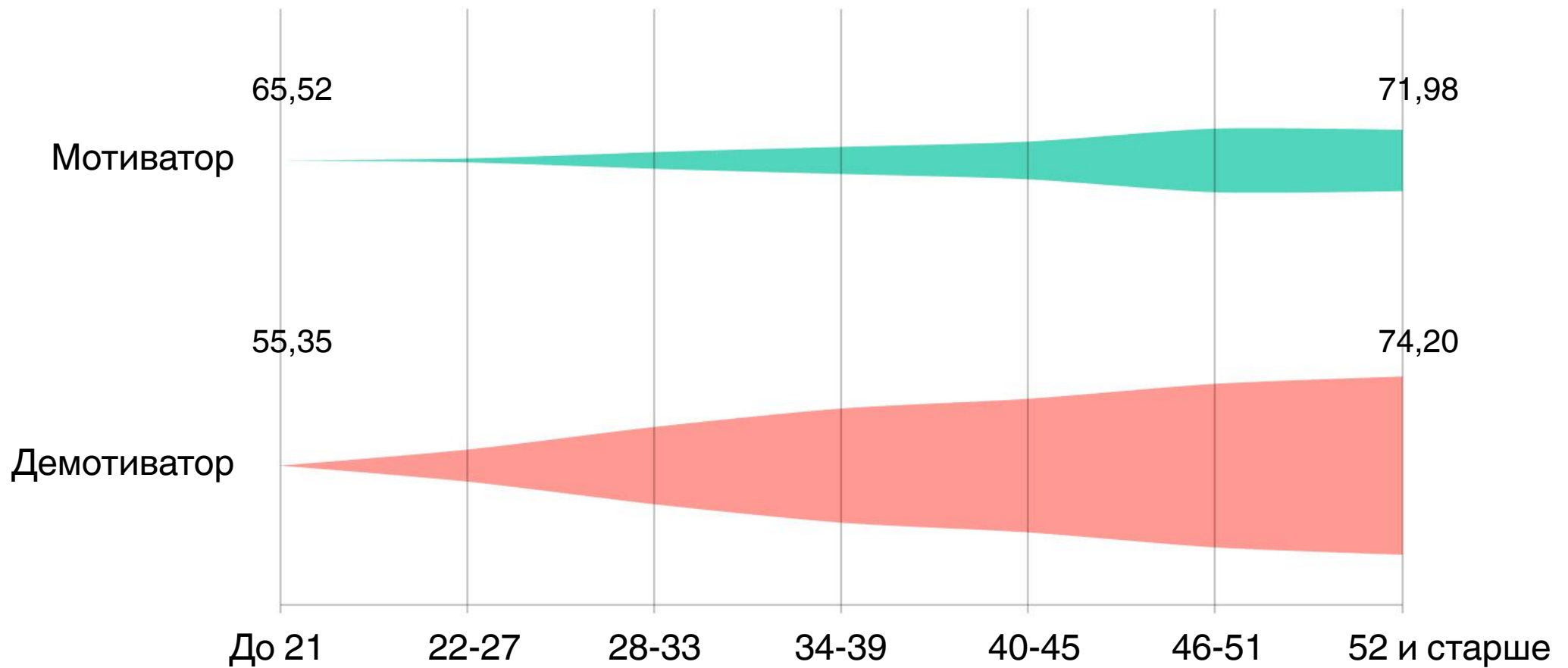


Возрастная динамика факторов

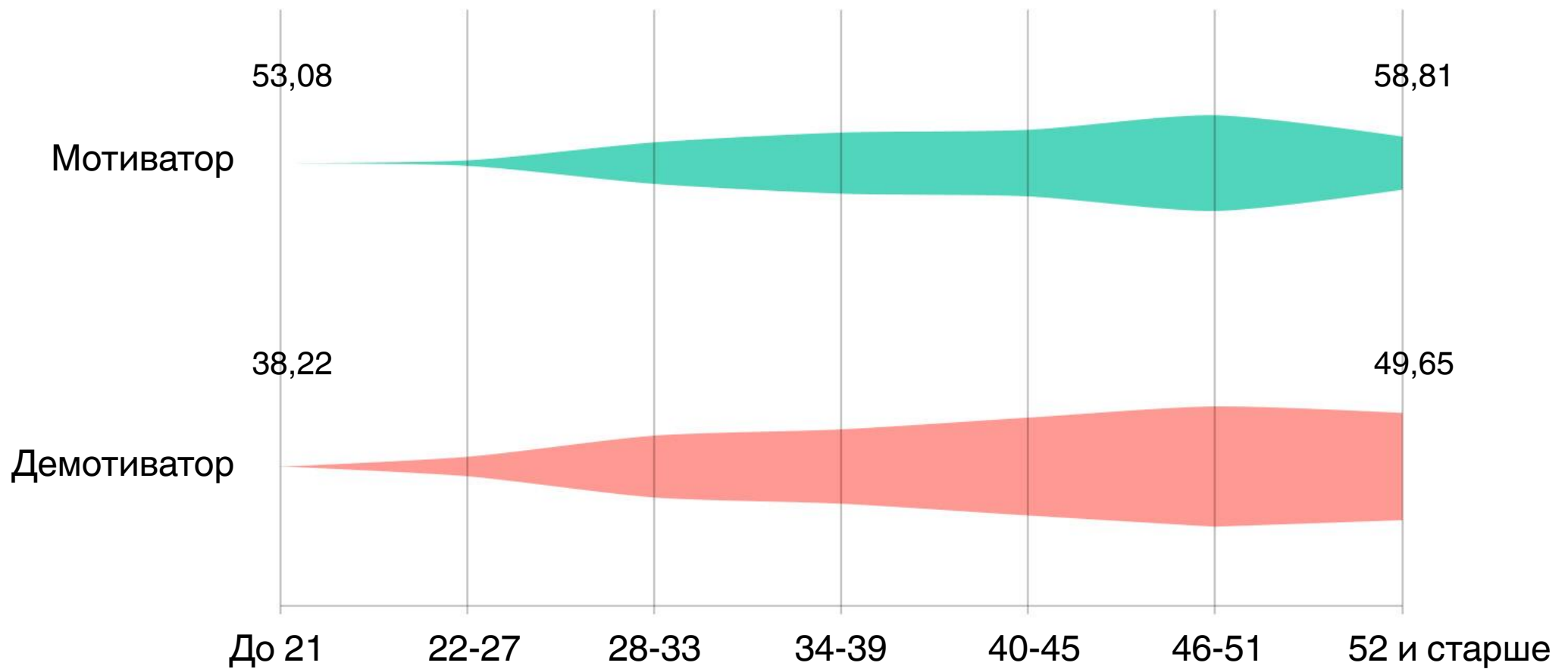
Возможность профессионального развития, приобретения новых знаний и навыков, опыта. (№2 в рейтинге факторов)



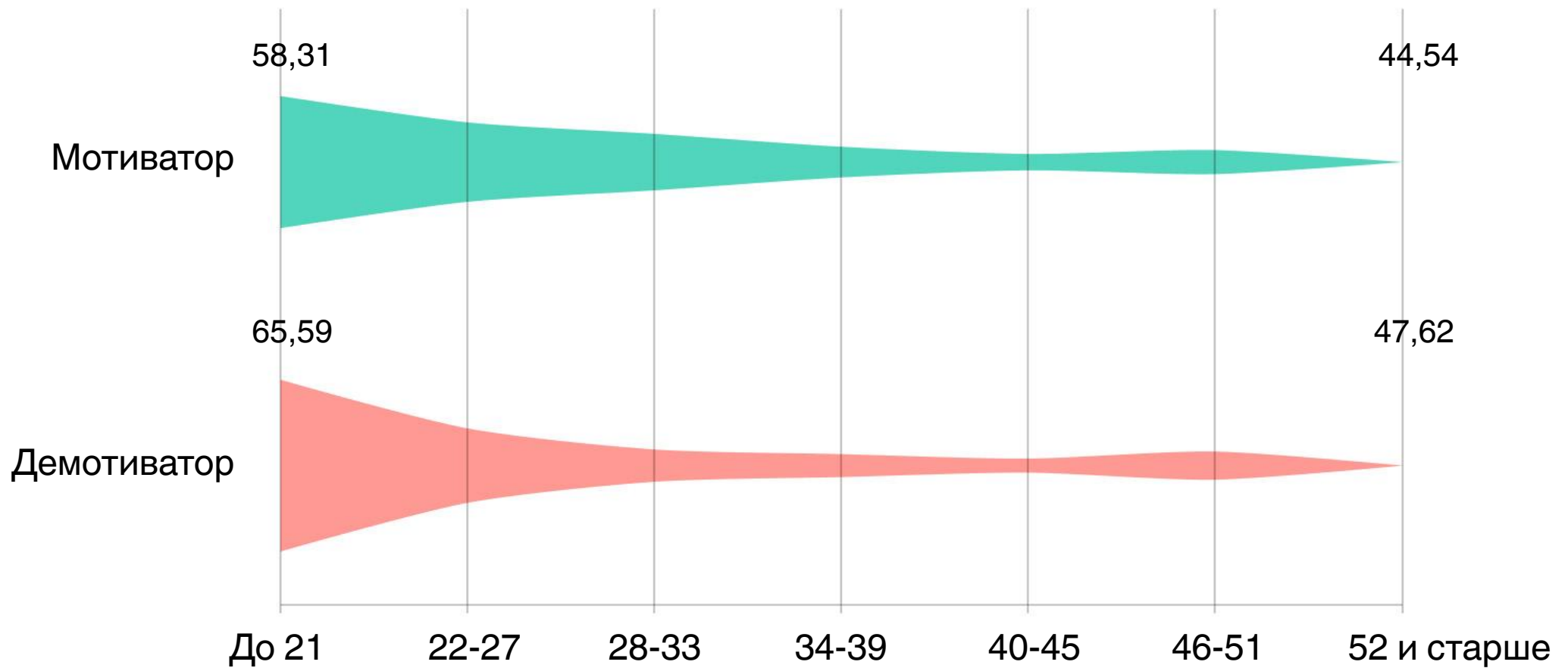
Ясность и понимание своей роли в организации, поставленных целей и задач.
(№3 в рейтинге факторов)



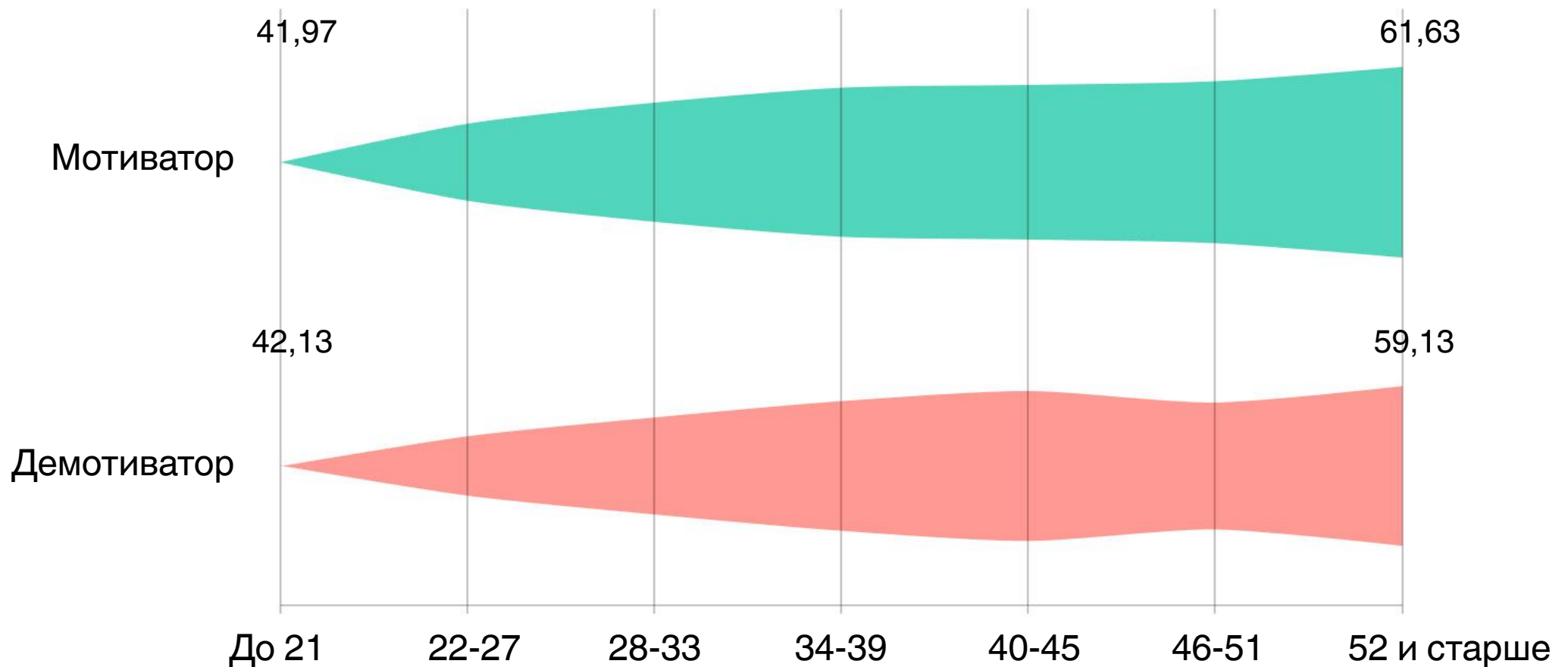
Контроль ситуации, управление другими людьми и процессами.
(№8 в рейтинге факторов)



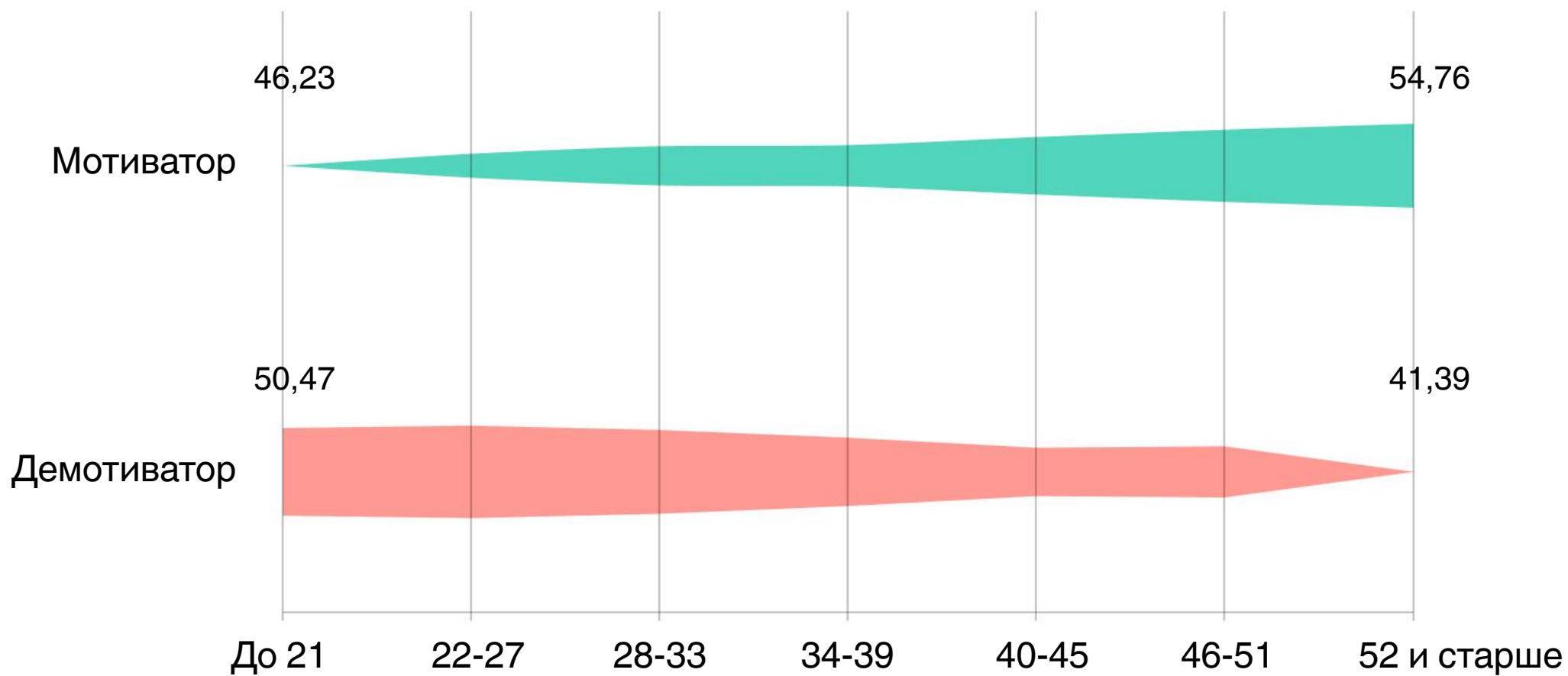
Работа в динамичной среде, смена областей деятельности, решение новых задач.
(№7 в рейтинге факторов)



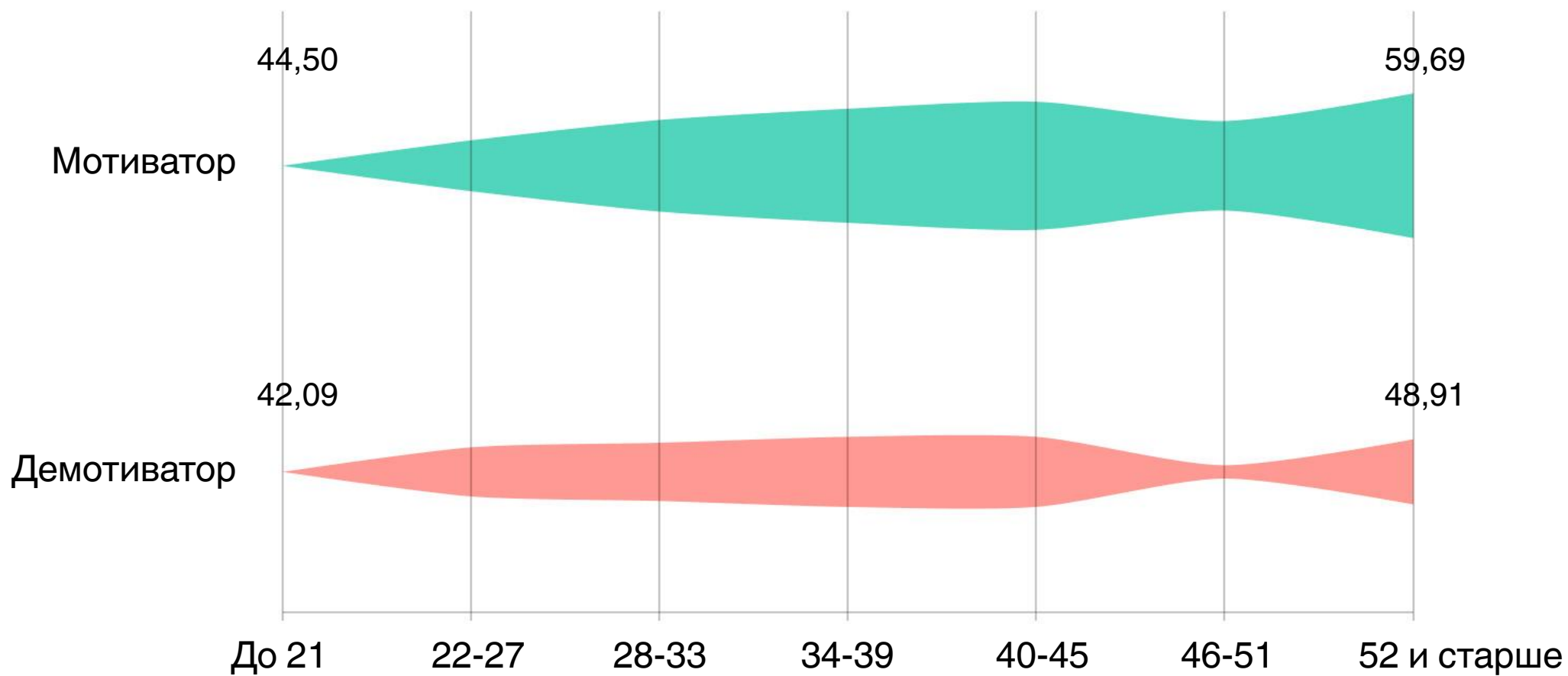
Гарантии, предоставляемые компанией относительно работы, зарплаты, социальных программ и пр. (№6 в рейтинге факторов)



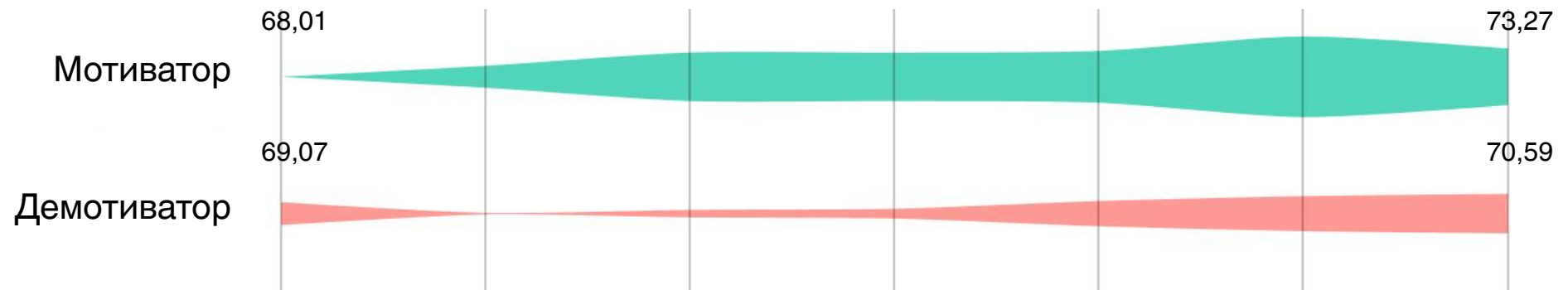
Получение позитивной обратной связи о своей работе, публичное признание достижений. (№10 в рейтинге факторов)



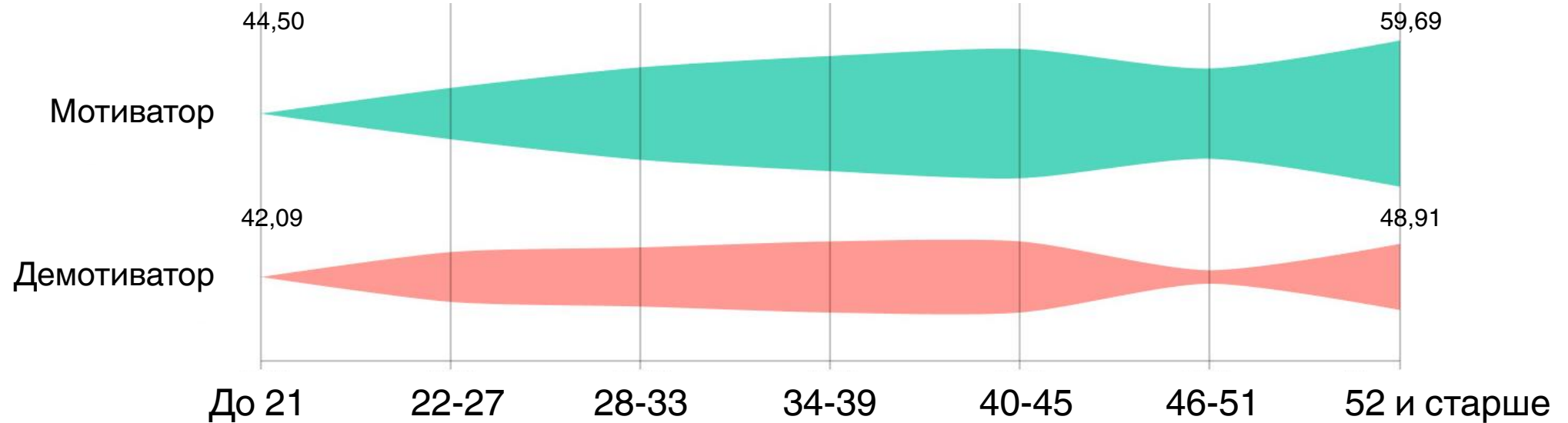
Материальное вознаграждение и возможность увеличения своего дохода.
(№9 в рейтинге факторов)



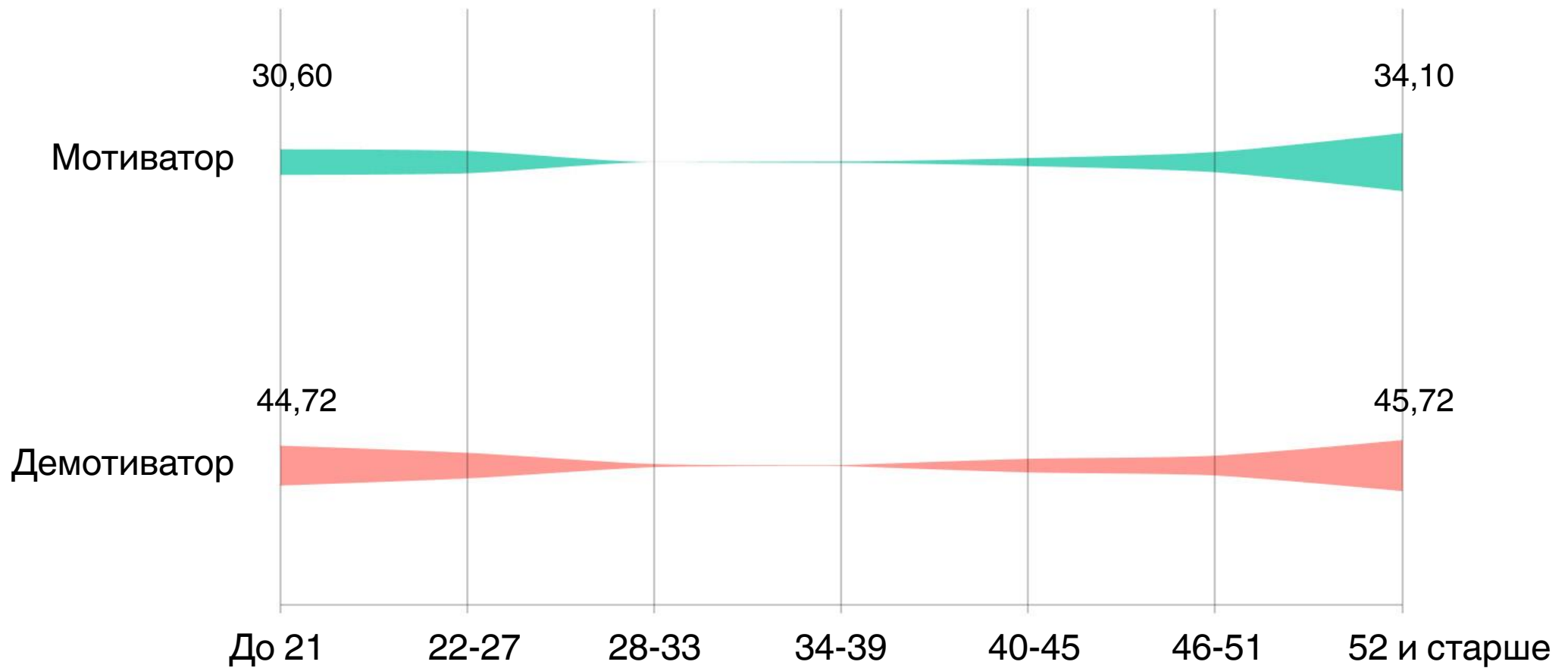
Получение результата (№1)



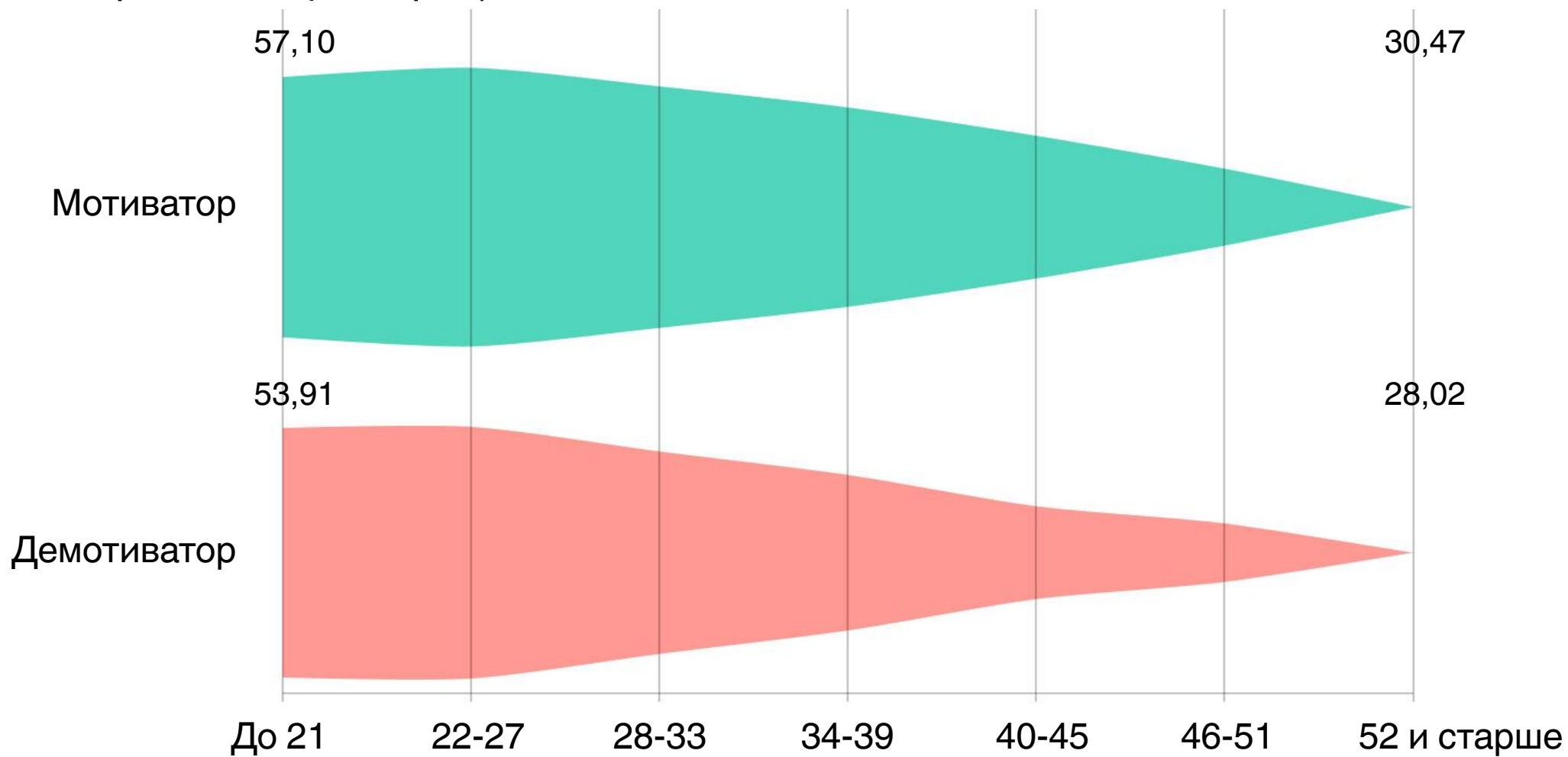
Деньги (№9)



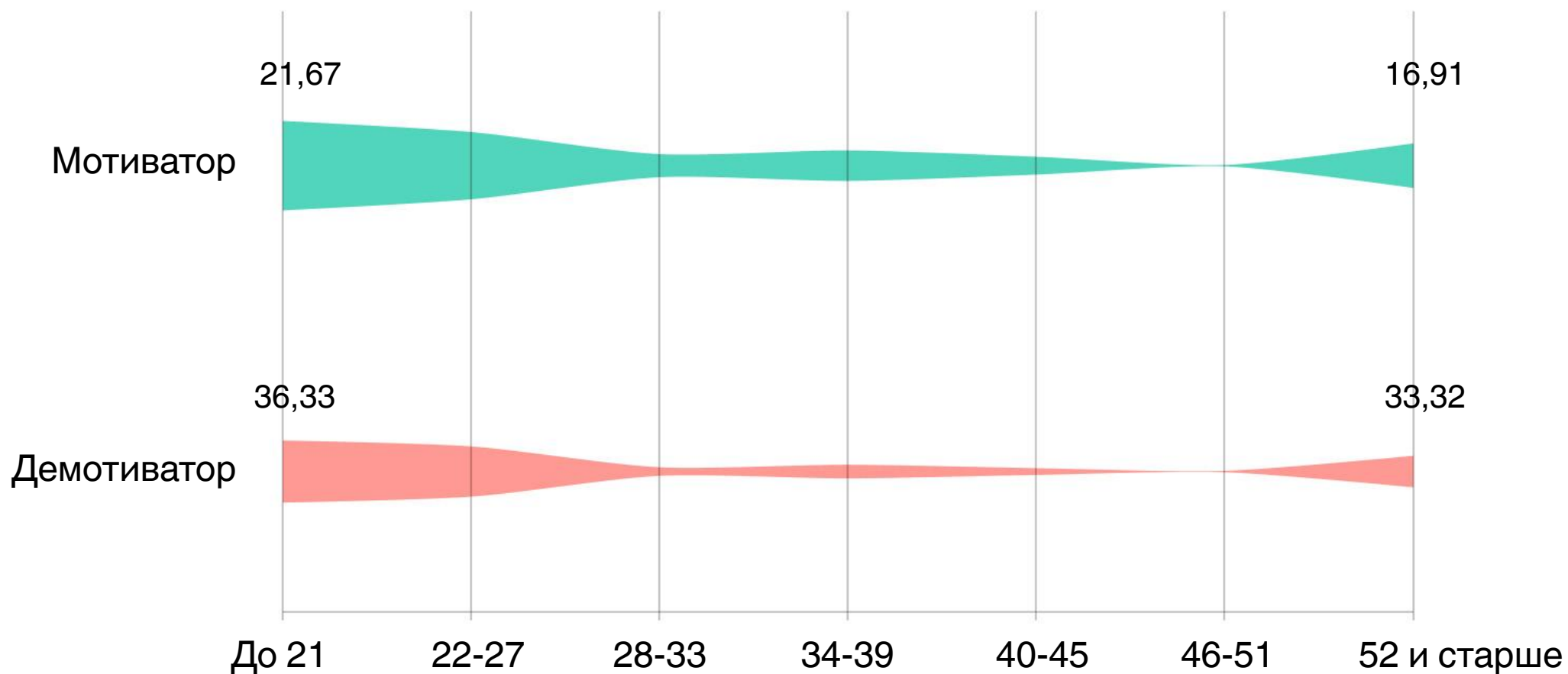
Доброжелательность коллег, доверительные отношения в команде.
(№13 в рейтинге факторов)



Наличие перспектив карьерного роста, планирование карьеры.
(№11 в рейтинге факторов)



Комфортные условия работы, баланс между работой и личными потребностями человека. (№15 в рейтинге факторов)

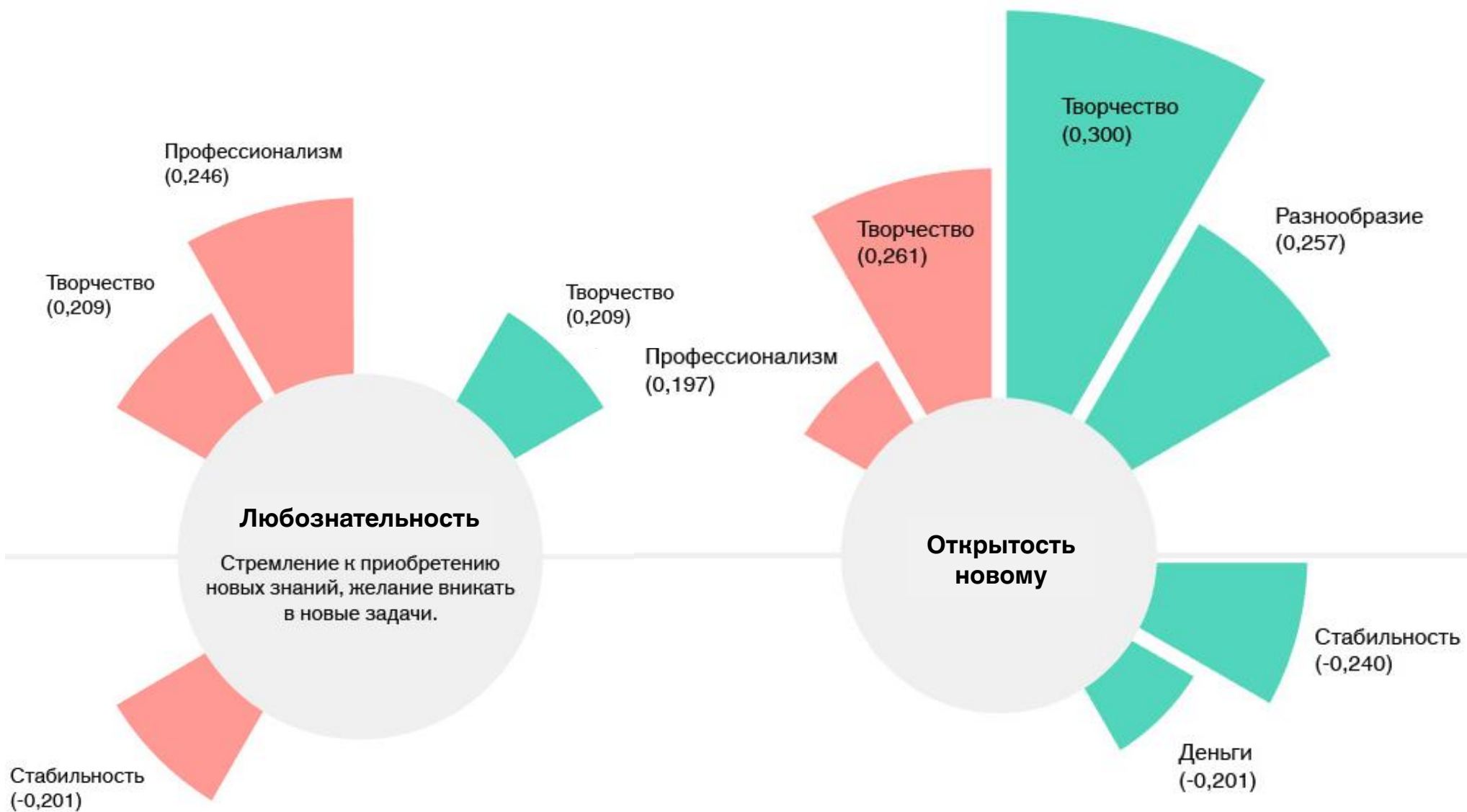


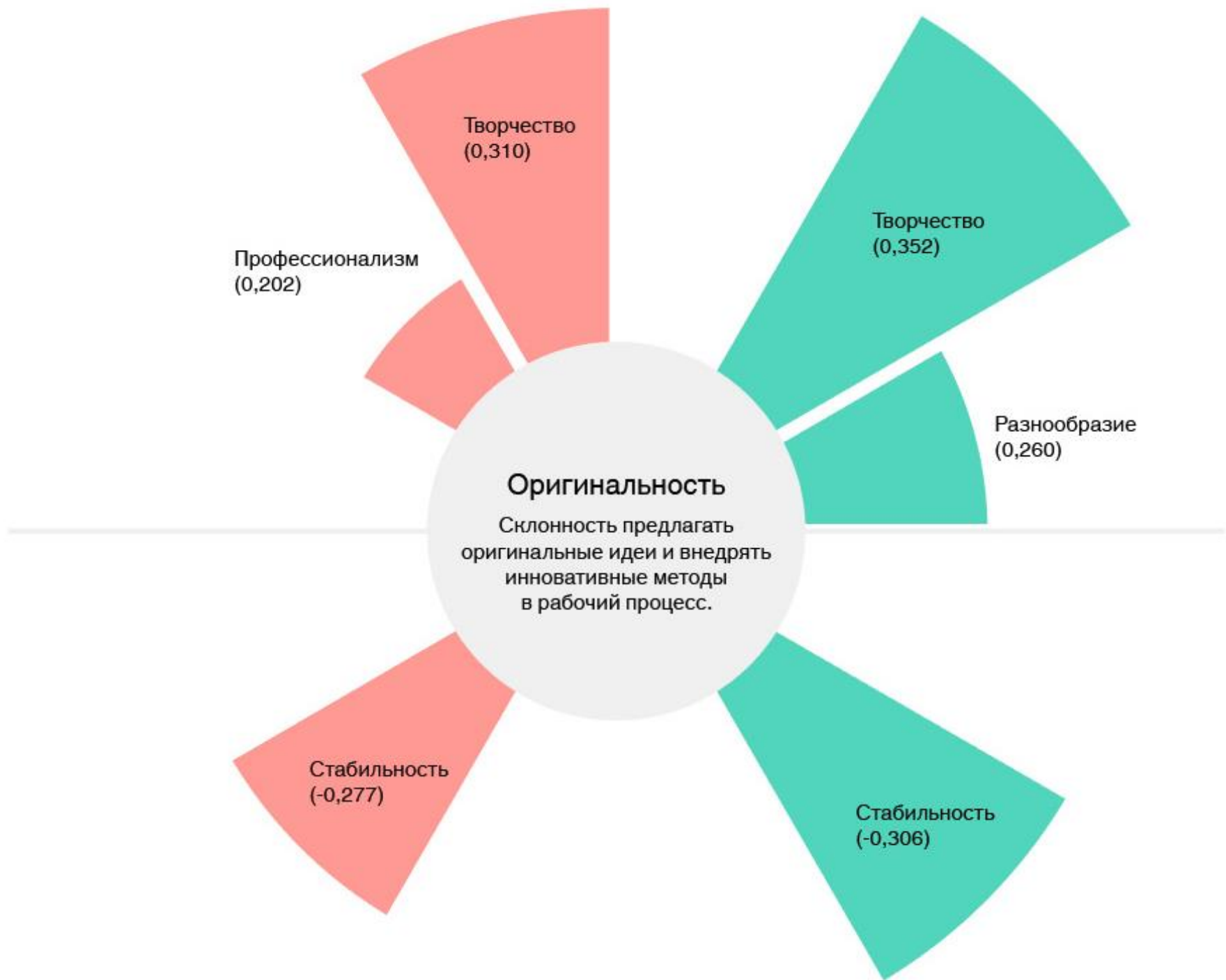


Связь мотиваторов и личностных качеств

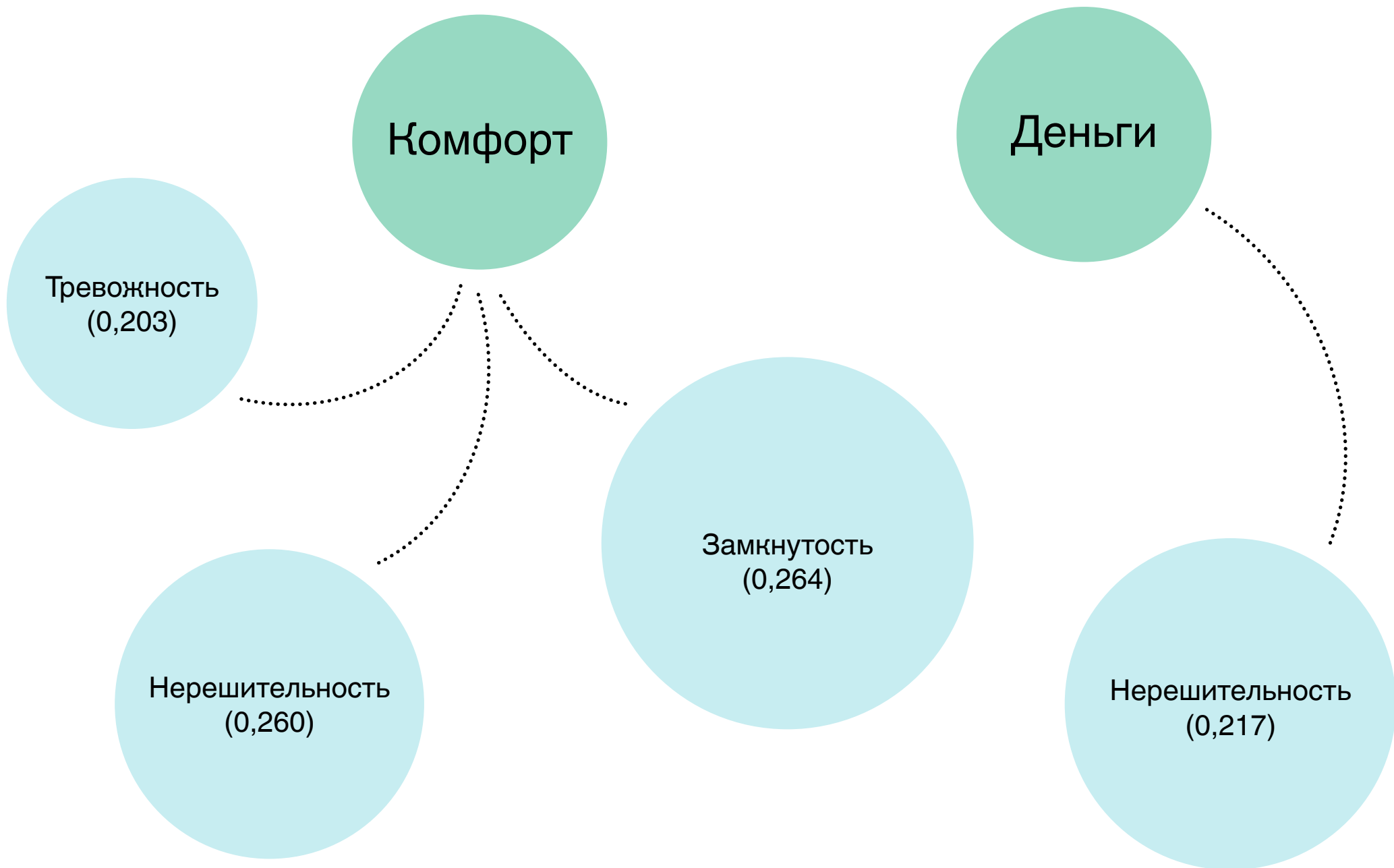












Комфорт

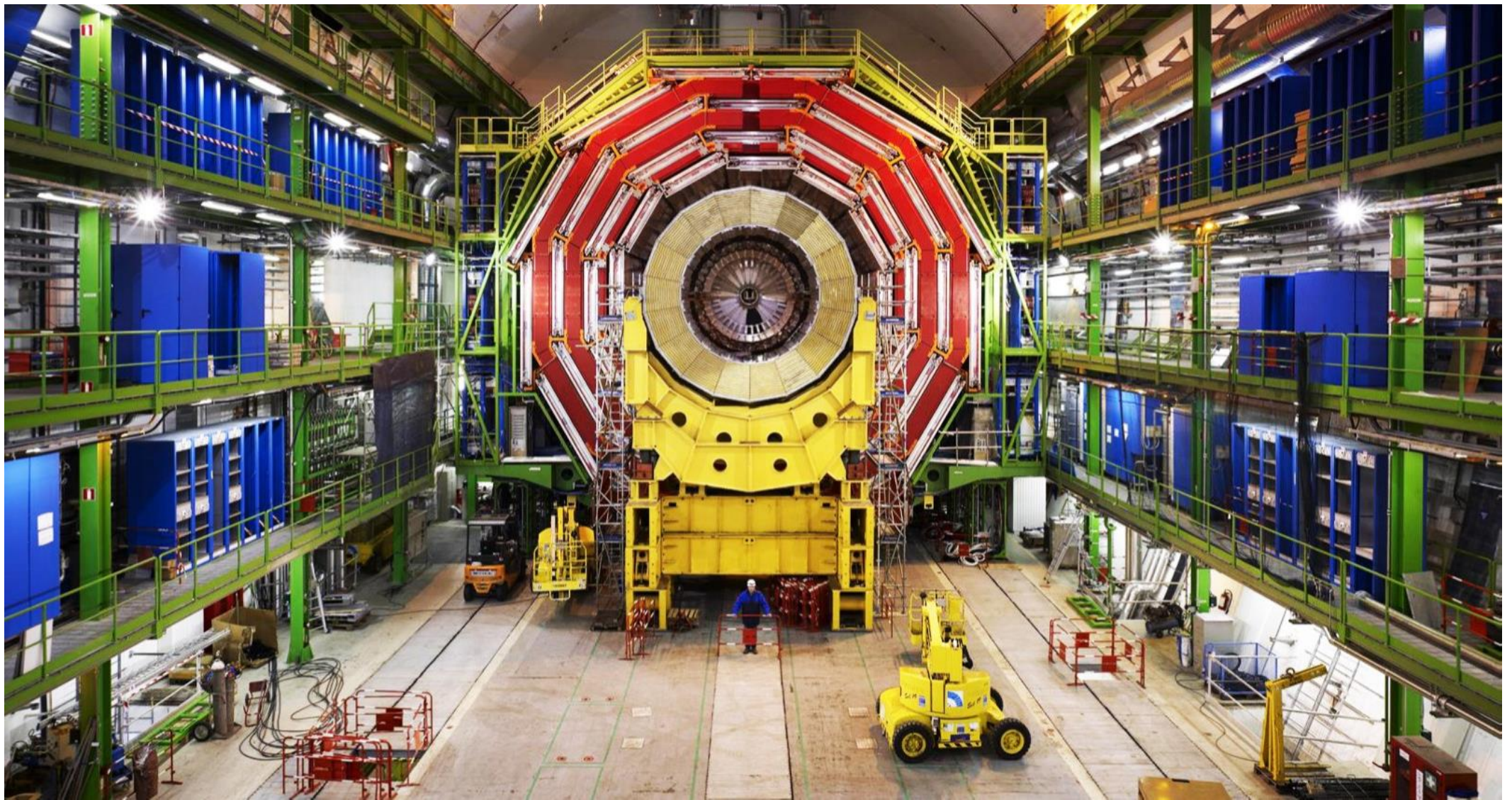
Деньги

Тревожность
(0,203)

Замкнутость
(0,264)

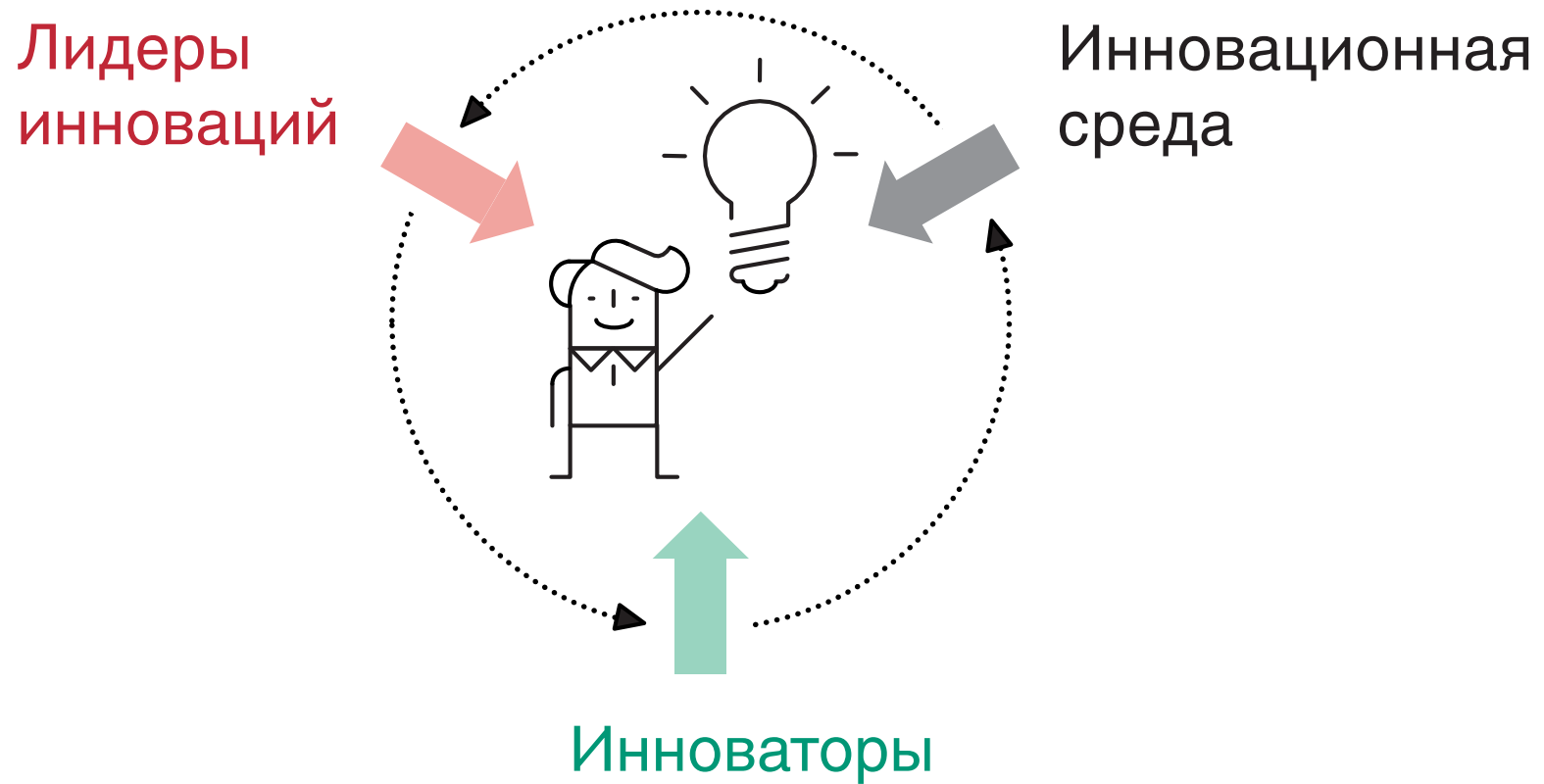
Нерешительность
(0,260)

Нерешительность
(0,217)



Стимулирование инноваций в организациях

Индекс инновационности организации







Выводы

Деньги

Материальное вознаграждение и возможность увеличения своего дохода.

Карьера

Наличие перспектив карьерного роста, планирование карьеры.

Стабильность

Гарантии, предоставляемые компанией относительно работы, зарплаты, социальных программ и пр.

Признание

Получение позитивной обратной связи о своей работе, публичное признание достижений.

Связи

Знакомство с новыми людьми, расширение сети контактов.

Командная работа

Доброжелательность коллег, доверительные отношения в команде.

Статус

Улучшение собственного имиджа за счет статусной должности, престижа компании, бренда и пр.

Комфорт

Комфортные условия работы, баланс между работой и личными потребностями человека.

Получение результата

Возможность видеть результаты своего труда и практическую пользу от своей работы.

Профессионализм

Возможность профессионального развития, приобретения новых знаний и навыков, опыта.

Осведомленность

Ясность и понимание своей роли в организации, поставленных целей и задач.

Сопричастность

Ощущение собственной причастности к важному делу, значимому событию.

Влияние

Контроль ситуации,
управление другими
людьми и процессами.

Разнообразие

Работа в динамичной среде,
смена областей
деятельности, решение
новых задач.

Творчество

Свобода самореализации:
проявлять инициативу,
вносить идеи и воплощать
их в жизнь.

» Всякая работа носит творческий характер, если разумно выполняется.
Твоя работа есть достижение твоих ценностей, и утратить стремление к ценностям – значит утратить стремление жить.

Айн Рэнд «Атлант расправил плечи»

Тренинг «Профессиональное тестирование» в онлайн-формате

Курс предназначен для HR-специалистов, руководителей, использующих психометрические инструменты оценки.

Цели тренинга:

- научиться разбираться в разных типах тестов и опросников;
- понимать их возможности и границы применимости;
- точно подбирать инструменты оценки в зависимости от бизнес-потребностей;
- управлять проектами оценки в онлайн-системе ONTARGET;
- осуществлять аналитику результатов и прогнозировать возможности сотрудника в долгосрочной перспективе.

Длительность программы - 3 дня.

Ближайшие даты проведения - 28-30 апреля 2020.

Бонус - дополнительная возможность бесплатного участия в очном тренинге в любой группе данной программы.

АКЦИЯ: оцени до 120 человек в системе ONTARGET бесплатно!



Программа курса:

1 день

введение в психометрику

—

тесты способностей как
составляющая системы онлайн
оценки

—

администрирование онлайн
тестов

—

практические задания

—

основы валидности
и надежности тестов

2 день

личностные опросники как
составляющая системы онлайн
оценки

—

практические задания

—

интерпретация результатов
личностного онлайн опросника
DEEP

—

система онлайн-оценки
персонала ONTARGET

3 день

дополнительные профили
личностного опросника DEEP

—

обратная связь по результатам
личностного опросника DEEP
и тестам способностей

—

практические задания

—

другие инструменты оценки
ONTARGET

Будем рады ответить
на ваши вопросы!



Тел.: +7 495 663-20-62 www.detech-group.com