



Отчет Drives




Кандидат **Аноним Аноним**

Дата формирования отчета: **16.01.2017**




Отчет по итогам оценки для коучинга 5

Также рекомендуется: Dimensions, Элементы, Отчет по итогам оценки, Отчет непосредственного руководителя

Кто может использовать этот отчет?

-  Коучи
-  Специалисты по работе с персоналом
-  Сертифицированные специалисты

Для каких целей может быть использован этот отчет?

-  Выявление сотрудников с высоким потенциалом
-  Индивидуальное развитие
-  Программа внутреннего продвижения

Оценка	Drives
Дата выполнения	26.05.2016
Язык	Русский



Введение

Drives оценивает особенности индивидуальной мотивации, те "драйверы", которые позволяют кандидату черпать энергию и силы в ежедневной работе. Информация об этих особенностях кандидата помогает более эффективно мотивировать и стимулировать его, повышая тем самым рабочую эффективность. Понимание и обеспечение в работе тех факторов, которые мотивируют и вдохновляют сотрудника - это ключ к повышению его вовлеченности и лояльности. Drives можно использовать на различных уровнях - от руководителей высшего звена до линейных менеджеров, студентов и выпускников ВУЗов, профессионалов любых специальностей; для всех функциональных групп и отраслей экономики. Опросник доступен на нескольких языках, что обеспечивает соответствие единым стандартам в международных проектах.

В основе Drives лежит тщательно проработанная модель, основанная на современных исследованиях о роли мотивации персонала в бизнесе. Опросник подкреплён данными о его надёжности и валидности, что позволяет пользователям быть уверенными в том, что они используют эффективный инструмент, соответствующий лучшим практикам в области оценки персонала. Опросник имеет уникальный формат, в котором сочетается простая оценка утверждений и элементы принудительного выбора ответов, что обеспечивает точность оценки и крайне низкую вероятность "нечестной игры" при заполнении. Drives может использоваться как в качестве самостоятельного инструмента, так и как часть более комплексного процесса оценки.

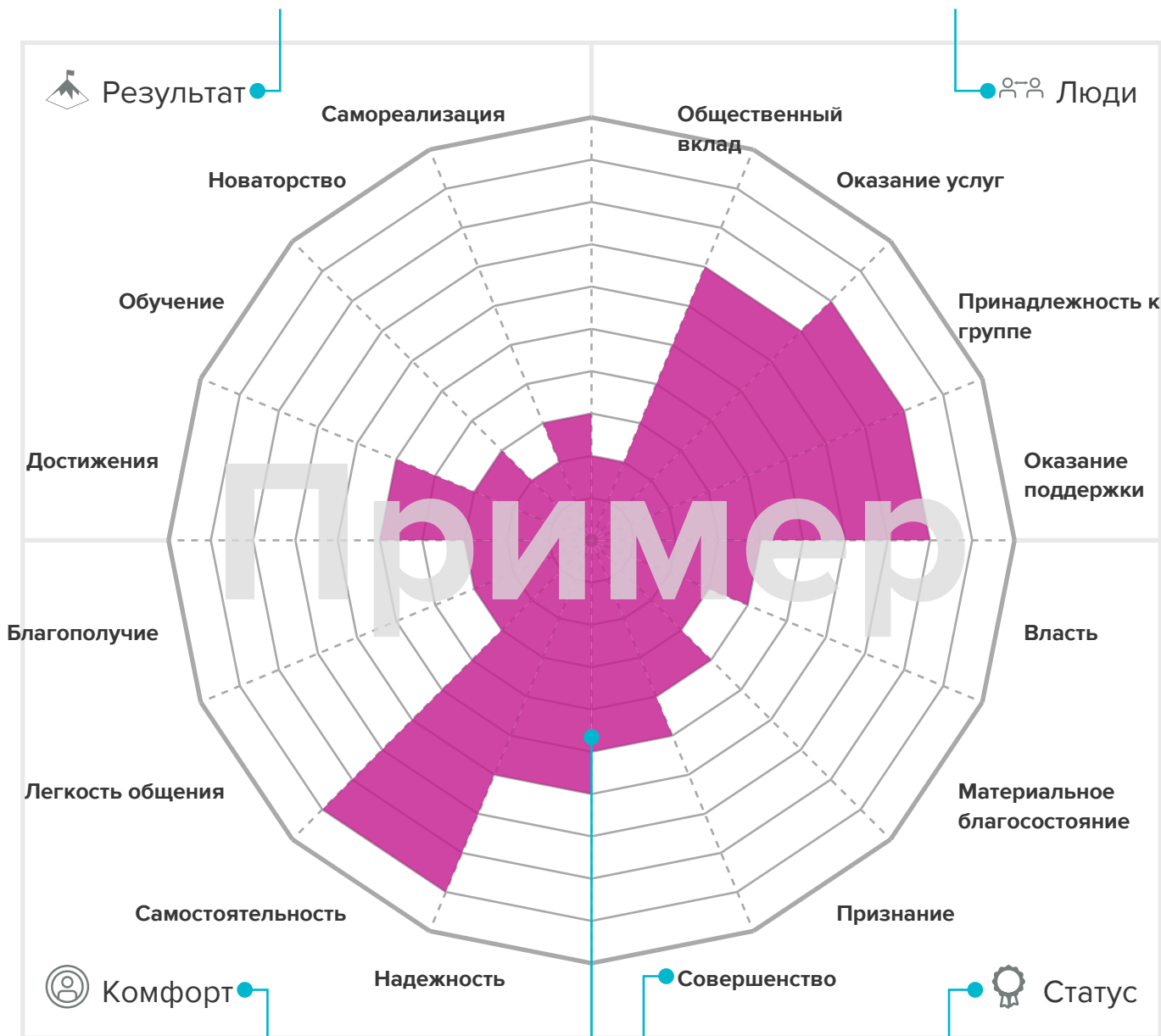


Использование карты профиля "Drives"

Профиль дает обзор факторов, которые вдохновляют и стимулируют человека на работе. Факторы, сильно влияющие на мотивацию, будут находиться ближе к внешнему краю профиля. Это факторы работы, которые мотивируют человека и вызывают энтузиазм. И наоборот, те факторы, которые расположены ближе к центру профиля, едва ли вдохновляют человека или вызывают энтузиазм.

Вызовы: Факторы, связанные с тем, как человек стремится к вызовам и личностному развитию.

Взаимоотношения: Факторы, влияющие на то, как человек относится к другим людям и насколько важны для него взаимоотношения.



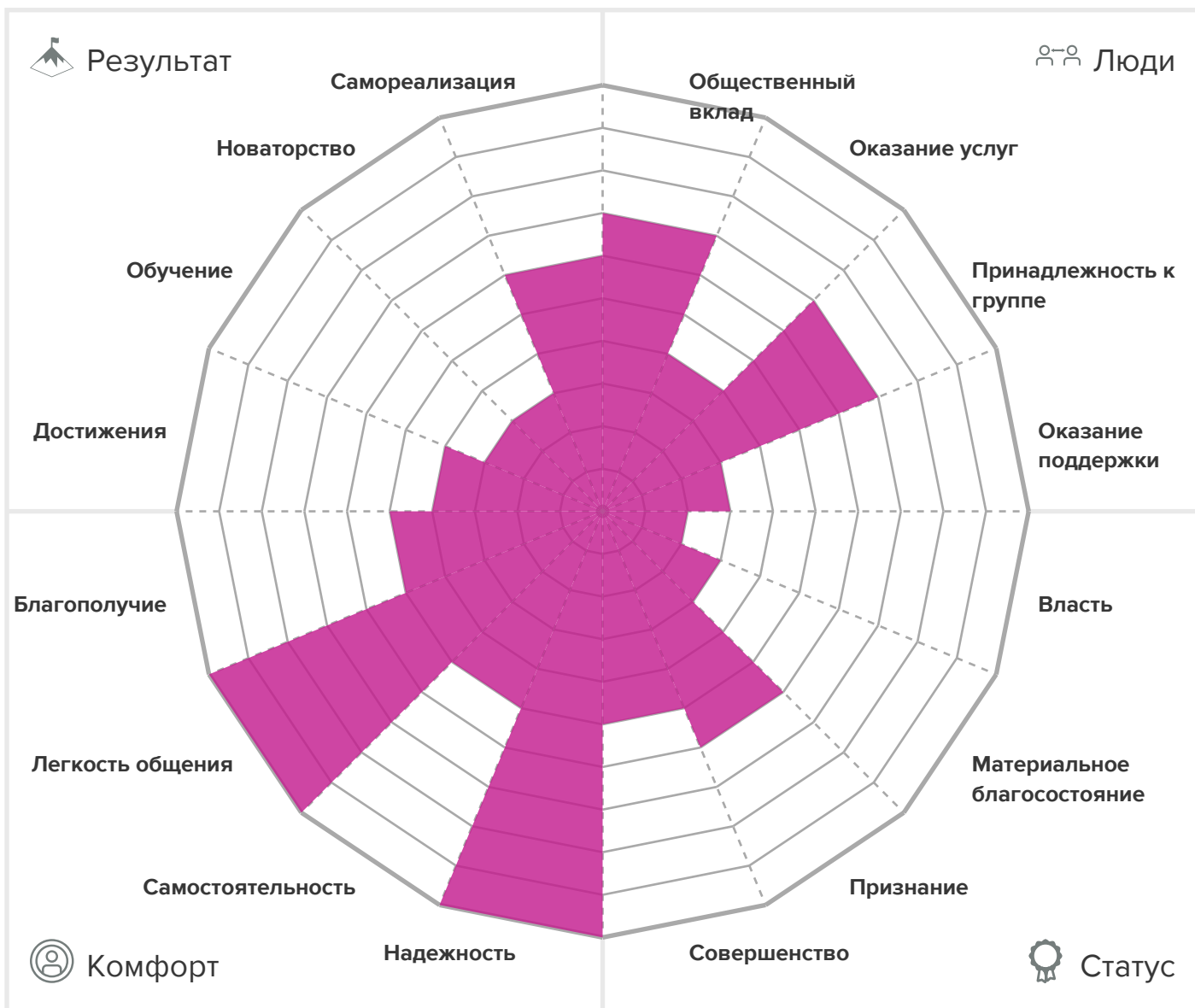
Личные мотивы: Факторы, влияющие на людей на личном уровне и позволяющие им жить так, как они хотят.

Оценка

Самоуважение: Факторы, связанные с тем, как, выполняя свои рабочие обязанности, человек обретает самоуважение таким образом, который мотивирует его.

Шкала Drives

Профиль Drives



Характеристики ответов

Тенденция к самокритичности в оценках; полученный результат может не отражать всех ярких сторон респондента



Тенденция представлять себя позитивно или высокое мнение о себе; рекомендуется осторожность в интерпретации профиля

Плоский профиль: мало различия между шкалами; может быть непоследовательность в ответах или недостаточное знание себя



Выраженный профиль, четко обозначены ключевые мотивационные факторы

Тенденция давать средние оценки, избегание крайних баллов



Использование всех вариантов оценок, частые экстремальные баллы

Коучинговый отчет

Профиль стимулов













Коучинговый отчет предназначен для самого кандидата, его наставника и непосредственного руководителя. Отчет содержит полное описание 48 отдельных стимулов, которые оцениваются в опроснике Drives.















Результат

Драйвер	Стимул	Значимость	Описание
Достижения	Сложные задачи		Решать сложные задачи и бороться с вызовами
	Целеустремленность		Иметь четкие цели и задачи в работе
	Конкуренция		Иметь возможность конкурировать и сравнивать свои успехи в работе с результатами окружающих
Обучение	Любознательность		Интересоваться новыми, нестандартными способами выполнения работы
	Приобретение знаний		Обучаться и усваивать новые знания
	Мастерство		Доводить до совершенства результаты своей работы
Новаторство	Новые возможности		Выявлять новые возможности и открывать новые горизонты в работе
	Творчество		Нестандартно мыслить и предлагать новаторские пути решения рабочих задач
	Инновации		Повышать эффективность рабочих процессов
Самореализация	Личное развитие		Профессионально расти в своей области деятельности
	Сходство ценностей		Разделять ценности компании
	Любимое дело		Испытывать гордость от своего вклада в успех компании

 **Люди**

Драйвер	Стимул	Значимость	Описание
Общественный вклад	Польза для общества		Приносить пользу людям за пределами компании
	Социальная ответственность организации		Работать на организацию, чья миссия социально значима
	Альтруизм		Ставить потребности других людей выше своих собственных
Оказание услуг	Фокус на работе с клиентами		Делать работу для клиентов компании на высочайшем уровне
	Понимание клиентов		Узнавать потребности клиентов
	Радость клиентов		Знать, что клиент счастлив благодаря сделанной для него работе
Принадлежность к группе	Нахождение в команде		Быть частью команды и работать на достижение общего результата
	Поддержание отношений		Поддерживать хорошие отношения с коллегами
	Получение поддержки		Чувствовать, что в работе можно обратиться за поддержкой и помощью к другим
Оказание поддержки	Помощь другим		Иметь возможность помогать другим сотрудникам в работе
	Целенаправленное развитие		Играть важную роль в развитии сотрудников компании
	Успехи других		Видеть рост и развитие других людей в организации

 Статус

Драйвер	Стимул	Значимость	Описание
Власть	Контроль за ситуацией		Быть ответственным за результаты проекта
	Руководство другими		Руководить работой других людей
	Карьерное положение		Стремиться занимать высокие должности в организации
Материальное благосостояние	Рост дохода		Стремиться хорошо зарабатывать
	Приобретение материальных ценностей		Быть в состоянии позволять себе приобретение вещей высокого класса
	Демонстрация успешности		Иметь высокий статус в организации
Признание	Уважение		Чувствовать уважение со стороны других людей
	Оценка заслуг		Быть на хорошем счету у других людей
	Публичное признание		Получать признание за хорошую работу
Совершенство	Качество		Предоставлять работу высочайшего качества
	Профессиональная этика		Руководствоваться высокими этическими стандартами
	Эстетика		Добиваться изящных решений и совершенства в работе

 **Комфорт**

Драйвер	Стимул	Значимость	Описание
Надежность	Надежность работы		Работать в одной компании длительное время
	Стабильность организации		Работать в стабильной, давно существующей организации
	Определенность		Иметь четкое представление о том, что ожидается в работе
Самостоятельность	Самостоятельные решения		Иметь возможность самостоятельно принимать решения
	Управление своим временем		Иметь контроль над планированием времени для решения рабочих задач
	Простор для действий		Иметь свободу действий в том, как выполнять свою работу
Легкость общения	Веселье		Иметь работу, в которой есть место для веселья и возможность хорошо проводить время
	Самовыражение		Иметь возможность быть самим собой на работе
	Приятное окружение		Работать с коллегами в комфортной дружеской обстановке
Благополучие	Здоровье		Иметь работу, которая позволяет вести здоровый образ жизни
	Баланс работы и личной жизни		Иметь режим работы, позволяющий заниматься своими делами и выполнять свои обязательства вне работы
	Безопасность		Чувствовать, что рабочая среда является безопасной

Описание профиля стимулов

В таблицах ниже представлены преимущества и возможные ограничения для наиболее выраженных и наименее выраженных стимулов. Эта информация может использоваться кандидатом, его наставником или линейным руководителем для целей развития.



Результат

Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
Целеустремленность	Может целенаправленно сосредоточиться на одной цели или задаче.	Может быть чересчур сосредоточена на достижении конкретной цели и очень узко видеть свои задачи.
Сходство ценностей	Чувствует связь с организацией, ценности которой разделяет.	Ей может быть сложно чувствовать себя частью команды в организациях, ценности которых отличны от ее собственных.
Любимое дело	Придает большое значение своей работе и испытывает чувство удовлетворения, внося вклад в успех организации.	Эмоционально вкладывается в работу и может потерять уверенность в себе, если ее работа неэффективна.

З
о
н
ы
д
р
а
й
в
а

Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
Любознательность	Может сосредоточиться на ежедневных задачах, не нуждается постоянно в сложных разнообразных задачах, чтобы сохранять интерес к работе.	Не всегда полностью открыта для интеллектуально интересных задач. Это может ограничивать уровень ее понимания дела.
Конкуренция	Не соревнуется с коллегами все время; чувствует себя более комфортно в командной работе.	Вероятно, будет избегать ситуаций, в которых необходимо конкурировать с другими.
Инновации	Сделает все, что в ее силах, в условиях, далеких от совершенства. Понимает, что не всегда возможно изменить обстоятельства и иногда приходится работать с тем, что есть.	Потенциальные решения проблем не приходят ей в голову инстинктивно.
Новые возможности	Чувствует себя комфортно, работая так, как заведено. Частое изменение положения вещей не придает ей сил.	Редко видит возможности для улучшения организации работы.

З
о
н
ы
р
а
в
н
о
д
у
ш
и
я

 **Люди**

	Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
З о н ы д р а й в а	Социальная ответственность организации	В работе видит больше, чем просто заработок, и поэтому стремится работать в организации, чью миссию считает достойной.	Вероятно, не будет чувствовать связи с организацией, которая, на ее взгляд, не делает что-то стоящее.
	Поддержание отношений	Общение на работе создает чувство принадлежности ее и других к одной команде.	Работая над проектами, не оставляющими времени для общения, может чувствовать себя одиноко.
	Нахождение в команде	Сильный командный игрок; чувство принадлежности к команде придает ей сил.	Может чувствовать себя неловко/неуютно, работая в разобщенной команде.
	Фокус на работе с клиентами	Стремится предоставить клиентам исключительный сервис.	Может терять энтузиазм в работе без прямого контакта с клиентами.

	Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
З о н ы р а в н о д у ш и я	Целенаправленное развитие	Потребность вкладывать время в других не является для нее определяющей, и поэтому она может заниматься своей работой автономно.	Иногда ее могут увлечь собственные задачи, нежели помощь остальным развиваться.
	Радость клиентов	Уверена в том, что хорошо выполнила работу, и не нуждается в прямом подтверждении этого со стороны клиента.	Ее может не мотивировать удовлетворение абсолютно каждой потребности клиента.
	Альтруизм	Чувствует себя комфортно, внося вклад в общий процесс в виде выполнения конкретного участка работ. Не всегда нуждается в том, чтобы видеть прямую пользу своей работы для других, чтобы быть преданным сотрудником.	Сосредоточена на своих конкретных обязательствах и может терять из виду положительное влияние своей работы на других.



Статус

	Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
З о н ы д р а й в а	Уважение	Уважение со стороны других мотивирует ее на достижение результатов.	Если она не ощущает определенный уровень уважения, то будет менее мотивирована работать в полную силу.
	Оценка заслуг	Мнение других о ее работе мотивирует ее. Стремится радовать коллег своей работой.	Ей будет сложно выслушивать негативные отзывы.
	Качество	Стремится делать работу на высшем уровне.	Чувствует себя некомфортно, идя на компромисс в вопросах качества, даже если есть ограничивающие факторы.
	Эстетика	Придает большое значение тому, насколько профессионально выглядит работа.	Иногда не может отвлечься от того, как представить выполненную работу, и сосредоточиться на том, что действительно важно.

	Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
З о н ы р а в н о д у ш и я	Контроль за ситуацией	Не чувствуя себя хуже коллег, может занимать должность, дающую меньше управленческих полномочий.	Необходимость взять на себя полный контроль над проектом может нервировать ее.
	Демонстрация успешности	Скромный человек, не стремящийся иметь высокий статус.	Низкая потребность в статусе может снизить желание достичь руководящей должности.
	Руководство другими	Готова работать на вторых ролях, следуя указаниям других людей.	Склонна быть на втором плане, а не брать ответственность на себя.
	Рост дохода	Не нуждается в большой зарплате для поддержки самооценки.	Не имея сильного стремления к деньгам, будет рассчитывать на другие факторы в своей мотивации.

 **Комфорт**

Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
Веселье	Считает, что работа должна приносить радость, и помогает создавать среду, в которой люди работают в удовольствие.	Ей некомфортно работать в среде, в которой коллеги всегда серьезны.
Определенность	Довольна, если у нее есть четкое понимание ежедневных задач.	Менее уверена в работе в неоднозначных ситуациях, требующих быстрого принятия решений.
Надежность работы	Стремится к тому, чтобы занимать в организации долгосрочную позицию.	Чувствует себя уязвимо, если не понимает, что ждет организацию в будущем.
Самовыражение	На работе хочет быть самой собой и позволяет коллегам видеть, кем она является на самом деле.	Не считает, что должна лично меняться ради рабочих целей.

З
О
Н
Ы
Д
Р
А
Й
В
А

Стимул	Преимущества	Возможные ограничения
Самостоятельные решения	В ситуации с высокой степенью риска не стремится быстро принимать сложное решение.	Может сомневаться при принятии решения, если чувствует давление.
Простор для действий	Ей комфортно работать в рамках заданных рабочих процессов и процедур.	Нуждается в том, чтобы чувствовать уверенность перед тем, как браться за сложный проект.
Безопасность	Не позволит чрезмерным мерам по защите труда мешать завершению работы.	Иногда может пойти на компромисс в вопросах безопасности, чтобы упростить работу.

З
О
Н
Ы
Р
А
В
Н
О
Д
У
Ш
И
Я

Глоссарий



Результат

Драйвер

Достижения: Решать сложные задачи и достигать результата

Обучение: Учиться работать лучше и эффективнее, проявлять любознательность

Новаторство: Брать на себя инициативу, изобретать, находить и внедрять новые подходы в работе

Самореализация: Иметь возможности для самореализации в процессе работы, чувствовать, что работа помогает личному развитию

Стимул

Сложные задачи: Решать сложные задачи и бороться с вызовами

Целеустремленность: Иметь четкие цели и задачи в работе

Конкуренция: Иметь возможность конкурировать и сравнивать свои успехи в работе с результатами окружающих

Любознательность: Интересоваться новыми, нестандартными способами выполнения работы

Приобретение знаний: Обучаться и усваивать новые знания

Мастерство: Доводить до совершенства результаты своей работы

Новые возможности: Выявлять новые возможности и открывать новые горизонты в работе

Творчество: Нестандартно мыслить и предлагать новаторские пути решения рабочих задач

Инновации: Повышать эффективность рабочих процессов

Личное развитие: Профессионально расти в своей области деятельности

Сходство ценностей: Разделять ценности компании

Любимое дело: Испытывать гордость от своего вклада в успех компании

👤 Люди

Драйвер

Общественный вклад: Делать общество вокруг и мир в целом лучше

Оказание услуг: Великолепно работать с клиентами, предоставляя им решения, которые превосходят их ожидания

Принадлежность к группе: Быть в дружеских отношениях с коллегами, чувствовать себя частью команды

Оказание поддержки: Получать удовлетворение от вложений в поддержку и развитие других людей и наблюдений за их ростом и успехами

Стимул

Польза для общества: Приносить пользу людям за пределами компании

Социальная ответственность организации: Работать на организацию, чья миссия социально значима

Альтруизм: Ставить потребности других людей выше своих собственных

Фокус на работе с клиентами: Делать работу для клиентов компании на высочайшем уровне

Понимание клиентов: Узнавать потребности клиентов

Радость клиентов: Знать, что клиент счастлив благодаря сделанной для него работе

Нахождение в команде: Быть частью команды и работать на достижение общего результата

Поддержание отношений: Поддерживать хорошие отношения с коллегами

Получение поддержки: Чувствовать, что в работе можно обратиться за поддержкой и помощью к другим

Помощь другим: Иметь возможность помогать другим сотрудникам в работе

Целенаправленное развитие: Играть важную роль в развитии сотрудников компании

Успехи других: Видеть рост и развитие других людей в организации

Статус

Драйвер

Власть: Держать все под контролем и чувствовать свою значимость благодаря высокой позиции в организации

Материальное благосостояние:

Приобретать материальные блага и повышать свой социальный статус

Признание: Чувствовать уважение со стороны других людей, ощущать собственную ценность благодаря вкладу в общее дело

Совершенство: Выполнять работу в соответствии с высокими стандартами качества

Стимул

Контроль за ситуацией: Быть ответственным за результаты проекта

Руководство другими: Руководить работой других людей

Карьерное положение: Стремиться занимать высокие должности в организации

Рост дохода: Стремиться хорошо зарабатывать

Приобретение материальных ценностей: Быть в состоянии позволять себе приобретение вещей высокого класса

Демонстрация успешности: Иметь высокий статус в организации

Уважение: Чувствовать уважение со стороны других людей

Оценка заслуг: Быть на хорошем счету у других людей

Публичное признание: Получать признание за хорошую работу

Качество: Предоставлять работу высочайшего качества

Профессиональная этика: Руководствоваться высокими этическими стандартами

Эстетика: Добиваться изящных решений и совершенства в работе

Комфорт

Драйвер

Надежность: Ощущать надежность, стабильность и социальные гарантии благодаря работе

Самостоятельность: Иметь свободу и автономию в работе, чтобы самостоятельно определять, что и как делать

Легкость общения: Иметь возможности для общения и самовыражения на работе

Благополучие: Иметь безопасную работу и сбалансированный рабочий режим

Стимул

Надежность работы: Работать в одной компании длительное время

Стабильность организации: Работать в стабильной, давно существующей организации

Определенность: Иметь четкое представление о том, что ожидается в работе

Самостоятельные решения: Иметь возможность самостоятельно принимать решения

Управление своим временем: Иметь контроль над планированием времени для решения рабочих задач

Простор для действий: Иметь свободу действий в том, как выполнять свою работу

Веселье: Иметь работу, в которой есть место для веселья и возможность хорошо проводить время

Самовыражение: Иметь возможность быть самим собой на работе

Приятное окружение: Работать с коллегами в комфортной дружеской обстановке

Здоровье: Иметь работу, которая позволяет вести здоровый образ жизни

Баланс работы и личной жизни: Иметь режим работы, позволяющий заниматься своими делами и выполнять свои обязательства вне работы

Безопасность: Чувствовать, что рабочая среда является безопасной

Принимая данный Отчет, Заказчик соглашается с тем, что он: (а) будет соблюдать полную конфиденциальность данного Отчета и всей содержащейся в нем информации, а также будет использовать Отчет только в соответствии с его целевым назначением; (б) будет осуществлять полный контроль над этим Отчетом и содержащейся в нем информацией; а также (в) будет иным образом хранить и использовать данный Отчет, а также всю содержащуюся в нем информацию в соответствии со всеми применяемыми правовыми нормами, в том числе со всеми применяемыми законами о защите персональных данных и конфиденциальности.

Данный отчет получен на основе теста (-ов) Talent Q Drives, который исследует мотивацию респондента по отношению к работе. Результаты респондента сравниваются с результатами нормативной группы. Опросник Drives – это инструмент самооценки, поэтому результаты отражают самовосприятие респондента. Данный отчет составлен компьютером. Korn Ferry не гарантирует того, что в отчет не внесены изменения. Тест Talent Q Drives доступен для использования только лицами, получившими разрешение от Korn Ferry.