



Отчет Drives

Кандидат **Аноним Аноним**

Дата формирования отчета: **16.01.2017**

Отчет непосредственного
руководителя 5

Также рекомендуется: Dimensions, Элементы, Отчет по итогам оценки, Отчет по итогам оценки для коучинга

Кто может использовать этот отчет?



Специалисты по работе с персоналом



Линейные менеджеры

Для каких целей может быть использован этот отчет?



Выявление сотрудников с высоким потенциалом



Индивидуальное развитие



Программа внутреннего продвижения



Подбор персонала

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.

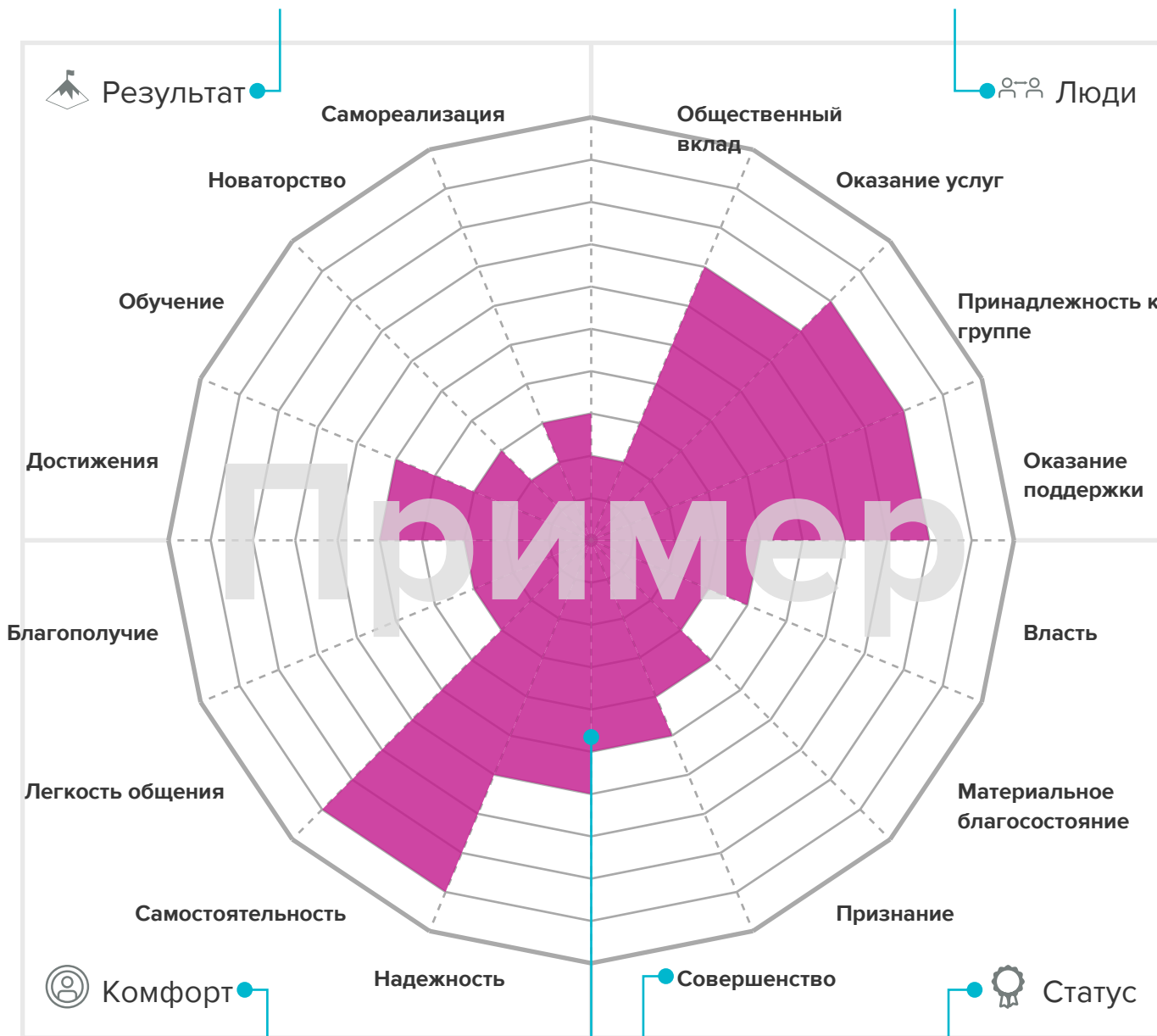


Использование карты профиля "Drives"

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.



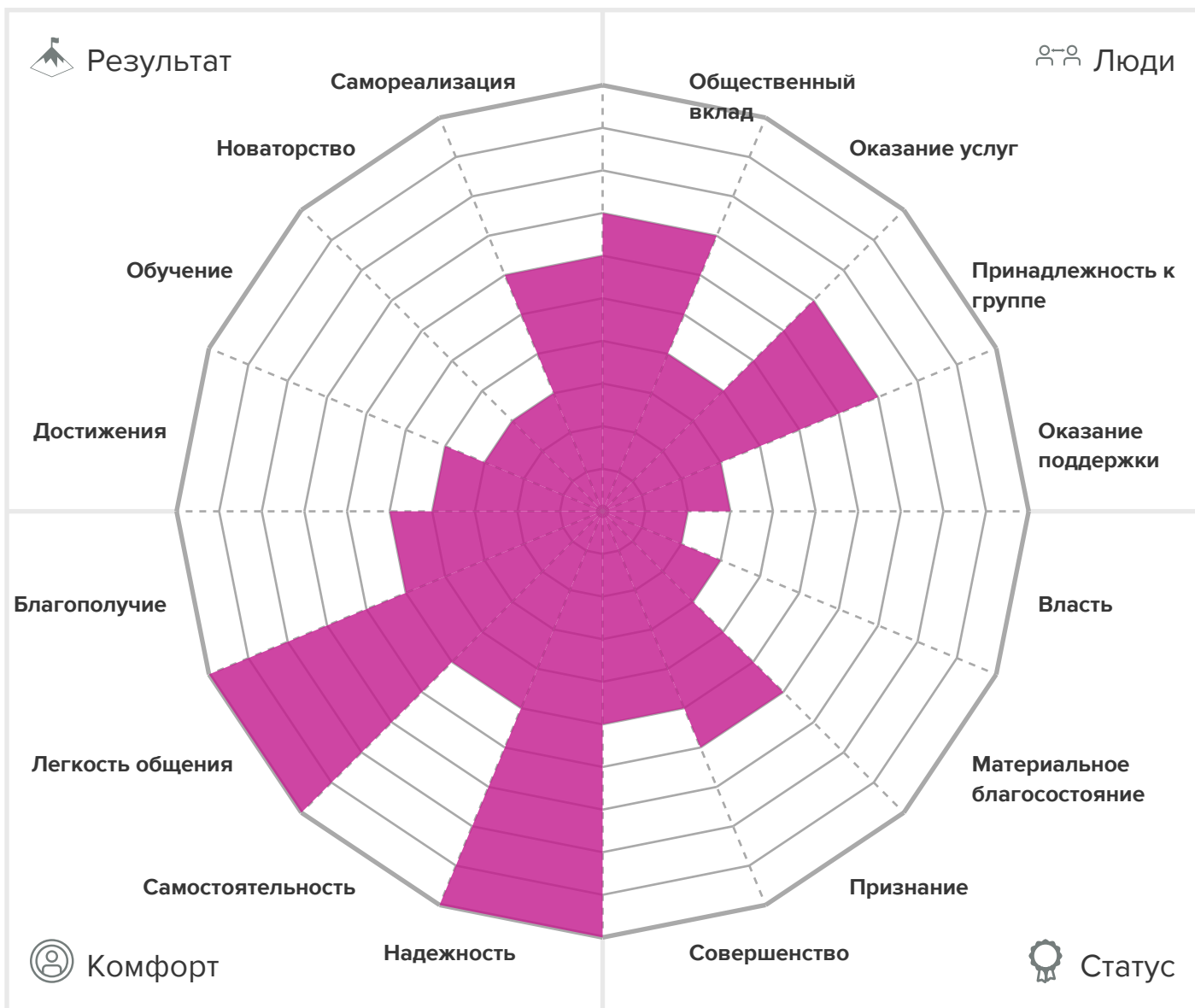
Личные мотивы: Факторы, влияющие на людей на личном уровне и позволяющие им жить так, как они хотят.

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

Отчет непосредственного руководителя

Рекомендации для руководителей

Данный отчет разработан для использования линейными менеджерами и позволяет им выявлять те факторы, которые могут помочь замотивировать Аноним и в конечном итоге повысить эффективность в работе. В отчете описаны три наиболее сильных драйвера - Легкость общения, Надежность и Принадлежность к группе - и содержится список практических рекомендаций для повышения мотивации Аноним.

Легкость общения

Ей важны общение и самовыражение, и она хочет, чтобы работа приносила удовольствие.

Рекомендуется

- ✓ Предоставьте ей возможность взаимодействия с другими людьми на работе. Открытый офис с развитой культурой общения поможет ей почувствовать себя включенным в работу организации.
- ✓ Напоминайте ей, что другие могут строго разделять свою работу, где основу составляют профессиональные ценности, и внерабочую жизнь, где есть место неформальному общению и развлечениям. Это означает, что у людей бывает разное мировоззрение, и она должна знать и уважать это.
- ✓ Предоставляйте ей обратную связь в формате диалога, давайте ей возможность комментировать и делиться идеями.
- ✓ Используйте ее потребность в социальной активности и общении с людьми для того, чтобы помочь построить хорошие отношения там, где необходимо. Ее навыки помогут сломать границы между различными группами в организации и свести разные заинтересованные стороны вместе.

Не следует

- ✗ Не создавайте ей препятствий для обмена мнениями, так как в них может содержаться возможность для усовершенствований как лично для нее, так и для существующих в организации процессов.
- ✗ Не ожидайте, что она сможет слушать и понимать обратную связь в виде длительного монолога; это не будет лучшим средством для ее развития. Ее занимает социальный аспект работы, поэтому совместные цели, которые включают коммуникацию и тесную связь с коллегами, увлекают ее.
- ✗ Не забывайте, что рабочая среда, в которой задачи решаются индивидуально, не мотивирует ее. Она лучше работает в рамках социальной рабочей культуры.
- ✗ Не пренебрегайте диалогом о ее достижениях, если она делает работу на высоком уровне. Это поможет поделиться лучшим опытом и позволит лучше использовать ее способности.

Надежность

Для нее важно ощущать, что она работает в стабильной организации, и знать, что ее ожидает и что от нее требуется.

Рекомендуется

- ✓ Держите ее в курсе положения организации на рынке и общей ситуации в отрасли. Покажите ей, что компания и ее роль в ней стабильны, т.к. это поможет развеять ее опасения по поводу ненадежности ее позиции.
- ✓ Обеспечьте понимание ею своей роли и развития в ее рамках, поскольку понимание стабильности будущего мотивирует ее.
- ✓ Давайте обратную связь, которая бы отражала как ее прогресс, так и прогресс организации в целом. Это поможет ей убедиться в стабильности своего будущего в компании.
- ✓ Максимизируйте ее вклад, обеспечивая ее четкими ожиданиями и структурируя ее работу. Хвалите ее за вклад в решение каждодневных задач.

Не следует

- ✗ Не создавайте рабочую среду, где она должна будет постоянно адаптироваться к изменениям, иначе она не сможет эффективно работать, поскольку любит решать знакомые задачи, позволяющие использовать свой опыт в стабильной среде.
- ✗ Не думайте, что ей постоянно требуются разнообразные задачи, чтобы вовлечь ее в работу. Ей более комфортно, когда она выполняет свои основные функции.
- ✗ Не заставляйте ее сосредотачиваться на новых проектах, т.к. она предпочтет сосредоточиться на том, как можно отрегулировать текущие процессы. Она акцентирует свое внимание на каждодневных результатах, а не на новых возможностях.
- ✗ Не давайте ей работать с тем, что ей незнакомо, иначе она может испытывать тревогу от постоянной необходимости адаптироваться к новому. Ее больше мотивирует привычная, рутинная работа.

Принадлежность к группе

Она ценит возможность работать в команде, опирается на поддержку и позитивное взаимодействие с коллегами.

Рекомендуется

- ✓ Организуйте командные мероприятия, такие как встречи по проектам, фокус-группы или сессии мозгового штурма, что будет мотивировать ее. Она лучше всего работает в сотрудничестве с другими, когда она может отталкиваться от идей других людей и узнавать мнения ее коллег.
- ✓ Встраивайте в ее проекты элемент взаимодействия с людьми, в противном случае она может потерять направление и почувствовать себя выключенной из работы организации. Социальное взаимодействие необходимо ей, чтобы быть вовлеченным в свою и командную работу.
- ✓ Организуйте корпоративные мероприятия, направленные на сплочение команды. Это поможет ей почувствовать себя частью команды и, соответственно, причастной к своей работе.
- ✓ Отмечайте, когда она вносит значимый вклад в работу команды и достижение общих целей. Она значительно мотивирована на поддержание контактов с другими людьми и стремится завоевать их расположение и уважение к себе.

Не следует

- ✗ Не используйте персональную критику, давая обратную связь, будьте чутким, так как она, вероятно, чувствует себя лично связанной с Вами и видит в Вас больше, чем просто своего начальника. Проводите четкое разделение между ее работой и ее личностью в рамках сессий обратной связи.
- ✗ Не отстраняйтесь от частого взаимодействия с ней, которое может показаться поверхностным и незначимым, но являться важным для нее. Игнорирование ее потребности в общении расстроит ее и заставит чувствовать непричастность к команде.
- ✗ Не препятствуйте необходимому уровню коммуникации; дайте ей и ее команде возможность обсудить статус проектов и лучшие решения по ним.
- ✗ Не давайте ей слишком много индивидуальных задач или не требуйте от нее частой работы без привлечения других, т.к. она может почувствовать себя в изоляции. Для нее более комфортно решение общих задач в совместной работе с другими людьми.

Влияние на других людей

Этот раздел отчета описывает, какое влияние Аноним может оказывать на её коллег. Эта информация может помочь понять, насколько она встроится в команду, какое влияние будет оказывать на мотивацию команды в целом.

Легкость общения

Ей важны общение и самовыражение, и она хочет, чтобы работа приносила удовольствие.

Влияние

- Она зависит от социального взаимодействия и, таким образом, будет ждать от коллег, что они будут ее развлекать, а также стимулировать ее работу. Хотя это кажется незначительным, это поможет ей почувствовать себя частью команды и сломать барьеры, мешающие открытому и эффективному взаимодействию с коллегами.
- Другие, возможно, предпочитают работать, не отвлекаясь на коллег, чтобы лучше сосредоточиться на своих обязанностях. Ей следует быть осторожной, поменьше отвлекать других и сохранять должный уровень профессионализма на рабочем месте.
- Коллеги, скорее всего, позитивно отнесутся к ней и будут видеть, как она помогает создать позитивные отношения в офисе. Однако ее подход может зачастую отвлекать их от работы. Ей необходимо сбалансировать свое стремление к общению и понимать, когда людям необходимо пространство, чтобы справиться с рабочими нагрузками.

Надежность

Для нее важно ощущать, что она работает в стабильной организации, и знать, что ее ожидает и что от нее требуется.

Влияние

- Будучи вовлеченной в решение стандартных задач, она с трудом может устанавливать отношения с теми, кто постоянно ищет новые возможности.
- Ей, вероятно, нужно понять, что организация развивается, и ей нужно сохранять свои позиции на рынке. Хотя она озабочена тем, что радикальные перемены могут не соответствовать ее потребности в стабильности, важно, чтобы она поддержала тех, кто пытается перестроить процессы в организации и способствует тем самым ее развитию.
- Другие могут видеть ее излишне косной и нежелающей включаться в новые рабочие процессы.

Принадлежность к группе

Она ценит возможность работать в команде, опирается на поддержку и позитивное взаимодействие с коллегами.

Влияние

- Она будет стремиться к частому взаимодействию с коллегами, поскольку нуждается в подтверждении того, что она на правильном пути, или просто проявляет интерес к работе других.
- Ей может не хватать взаимопонимания с теми, кто не хочет взаимодействовать так же открыто, как она. Она может воспринимать их как замкнутых и не увлеченных истинным духом командной работы.
- Ее сильная ориентация на окружающих может заряжать команду и давать другим чувство сопричастности, однако, чрезмерно частое и активное общение может отвлекать других от работы.

Глоссарий



Результат

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



Люди

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



Статус

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



Комфорт

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

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.