



## Отчет Drives





Кандидат **Аноним Аноним**

Дата формирования отчета: **16.01.2017**







Отчет по итогам оценки 5

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

### Кто может использовать этот отчет?

-  Коучи
-  Специалисты по работе с персоналом
-  Линейные менеджеры
-  Сертифицированные специалисты

### Для каких целей может быть использован этот отчет?

-  Выявление сотрудников с высоким потенциалом
-  Индивидуальное развитие
-  Программа внутреннего продвижения
-  Развитие лидерских качеств
-  Подбор персонала
-  Развитие команды

---

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.

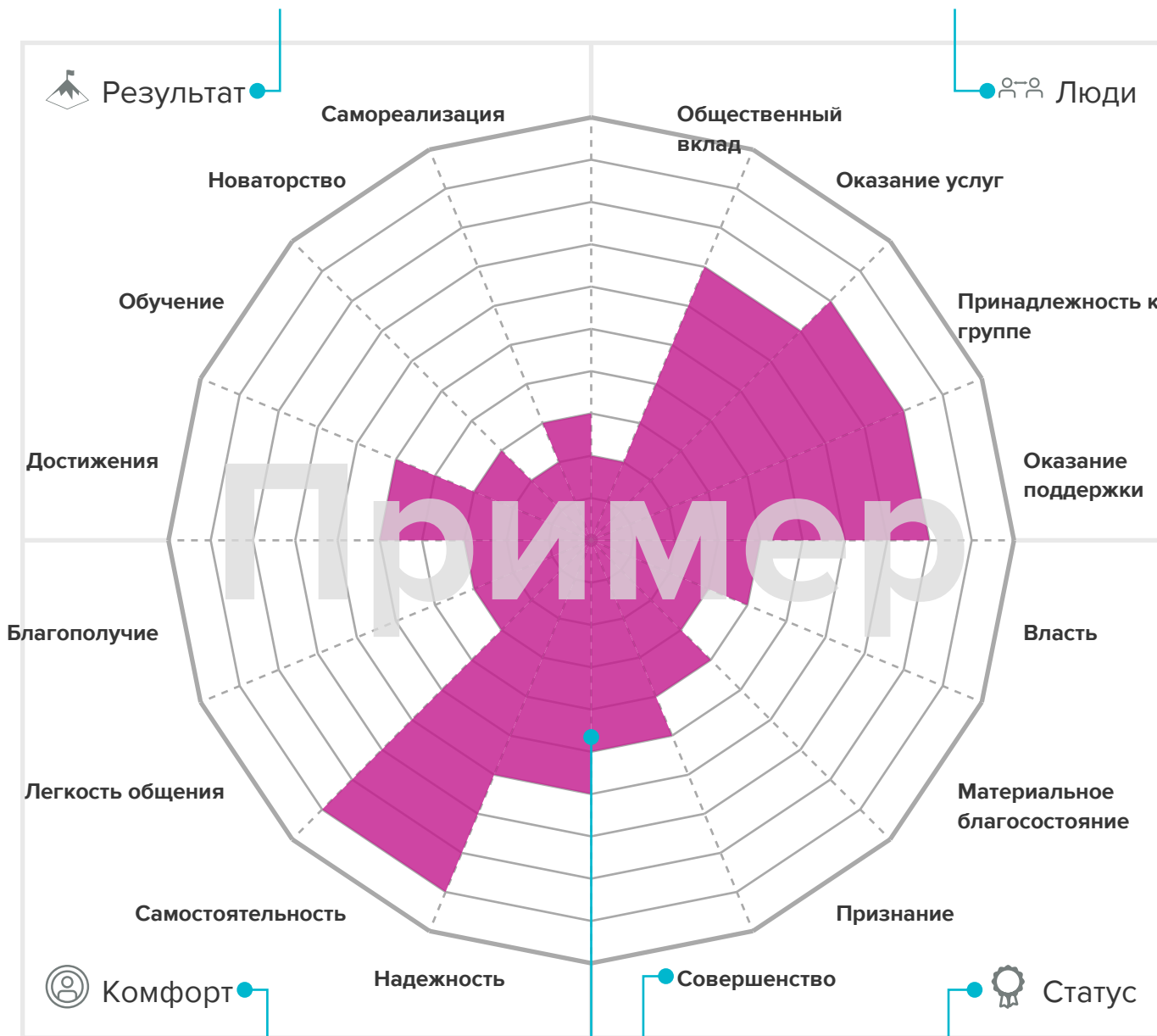


## Использование карты профиля "Drives"

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.



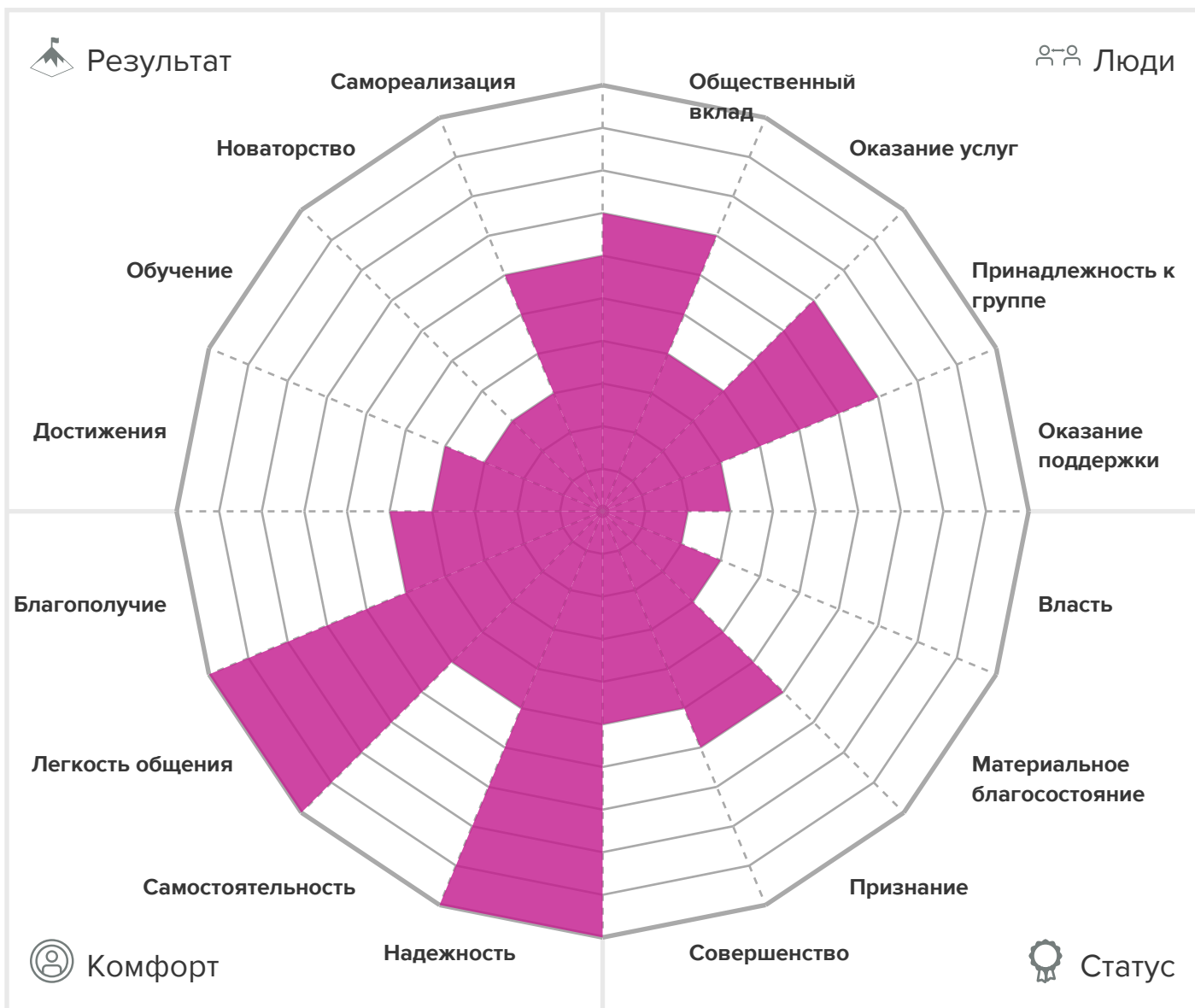
**Личные мотивы:** Факторы, влияющие на людей на личном уровне и позволяющие им жить так, как они хотят.

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

# Результаты тестирования

## Описание профиля Drives



### Результат

#### Достижения



Сложные и труднодостижимые цели, вероятно, воспринимаются ей как помеха и источник давления. Избегает конкурентной среды, предпочитает работать над решением рабочих задач совместно с коллегами.

#### Обучение



При необходимости готова получать на работе новые навыки, но в целом предпочитает применять на практике уже имеющиеся знания. Может чувствовать себя неуютно в среде, требующей постоянного обучения.

#### Новаторство



Предпочитает использовать привычные подходы к работе, а не применять новые знания. Скорее всего, в некоторой степени она может применять в работе творчество и инновационное мышление, но будет чувствовать себя неуверенно, если от нее будут ожидать внедрения новых подходов.

#### Самореализация



Заинтересована в том, чтобы развиваться на работе. Тем не менее, для нее это не первоочередной стимул, и она может находить возможности для самореализации вне работы.

## Люди

### Общественный вклад



Может чувствовать себя нереализованной в работе, если ценности организации не совпадают с его собственными. Чувствует себя более мотивированной, если разделяет ценности и цели компании. С большей готовностью берется за выполнение поставленных задач, если понимает, что они значимы для общества.

### Оказание услуг



Она не всегда сосредоточена на нуждах клиента, предпочитая действовать по собственному усмотрению. Она будет лучше чувствовать себя в работе над проектами, которые не связаны с клиентами и не требуют существенного учета их потребностей.

### Принадлежность к группе



Ей нравится ощущать себя частью коллектива. Лучше всего работает в среде, где поощряется совместная работа для достижения общих целей.

### Оказание поддержки



Предпочитает должности, не требующие оказания помощи в работе другим и позволяющие сосредоточиться на собственных приоритетах. Работа, в которой важно поддерживать и развивать других, может представлять для нее меньший интерес.



## Статус

### Власть



Чувствует себя более комфортно, работая в команде, если нет жесткой необходимости брать в свои руки контроль над ситуацией. Не стремится отдавать распоряжения и указания другим людям.

### Материальное благополучие



Деньги и благополучие играют незначительную роль в ее мотивации. Более целостный подход к вознаграждению, с учетом факторов нематериальной мотивации, будет иметь для нее больший эффект.

### Признание



Признание со стороны окружающих мотивирует ее, если она чувствует, что много работала и добилась хороших результатов. Тем не менее, она может сохранять мотивацию к работе вне зависимости от мнения окружающих.

### Совершенство



Ей нравится выполнять работу на высоком уровне качества. Тем не менее, когда идеальный результат невозможен, она добивается того, чтобы работа была сделана в срок. Способна находить компромисс между качеством работы и её выполнением в сжатые сроки.

## Комфорт

### Надежность



Эффективнее работает в среде, в которой есть ощущение надежности и стабильности. В непредсказуемых ситуациях может испытывать тревогу.

### Самостоятельность



Вероятно, она положительно отреагирует на возможность самостоятельно решать, как выполнять работу. Однако несмотря на это, она может чувствовать себя более комфортно, работая по уже отлаженной системе.

### Легкость общения



Возможность самовыражения является для нее стимулом. Работа с людьми, которых она знает и которые ей нравятся, придает ей сил. Серьезная и формальная обстановка может сковывать и демотивировать ее.

### Благополучие

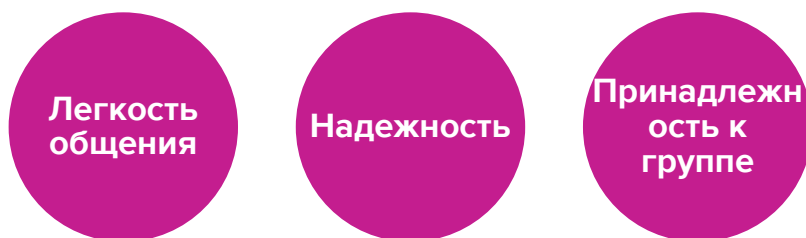


Обладает потребностью в соблюдении такого баланса между рабочей и личной жизнью, когда уровень давления и стресса на работе находится под контролем и не мешает жизни вне работы.



## Зоны драйва

В этом разделе описываются три основные "зоны драйва" для Аноним Аноним, которые дают понимание о трех основных источниках мотивации, которые она видит в своей работе.



---

### Драйверы

#### Легкость общения

Для нее очень важно работать с единомышленниками, с которыми она может свободно общаться и быть самой собой. В условиях невозможности самовыражения и общения с коллегами может чувствовать себя подавленной. Будет наиболее эффективна в такой организации, где приветствуется неформальная обстановка и общение между сотрудниками.

#### Надежность

Последовательность и стабильность в работе очень ценны для нее. Идеальными условиями труда для нее являются стабильность, ясность и определенность в будущем. В быстро меняющихся условиях будет испытывать сильный стресс.

#### Принадлежность к группе

Она стремится быть частью команды и поддерживает это стремление регулярным общением с коллегами, что способствует укреплению командного духа. Общение с коллегами очень важно для ее мотивации в работе. Нахождение в условиях индивидуальной работы может приводить к внутреннему дискомфорту.

---

### Идеальная среда

Ниже описаны те аспекты работы, которые являются для Аноним источником энергии.

- ✓ Занятость рутинными задачами и определенность в работе придают ей уверенности и делают ее более преданной своей работе.
- ✓ Будет комфортно себя чувствовать, работая в среде, где можно шутить и веселиться вместе с коллегами.
- ✓ Работа, позволяющая много общаться с коллегами, будет приносить удовлетворение и мотивировать ее.
- ✓ Организации, которые могут обеспечить стабильность ее работы, придадут ей значительную уверенность и ощущение надежности.
- ✓ Чувствует себя самой собой в неформальной рабочей обстановке, в которой есть место самовыражению.

## Зоны равнодушия

В этом разделе описаны основные "зоны равнодушия" кандидата, которые представляют собой те области работы, которые в наименьшей степени являются для нее источником мотивации.



### Драйверы

<b>Власть</b>	Ее не стоит продвигать на руководящие позиции без предварительного обсуждения и согласования. Поскольку она не стремится руководить, поощрение ее расширением ответственности может иметь противоположный результат.
<b>Обучение</b>	Вероятнее всего, освоение новых технологий или изучение различных подходов к ситуации ей покажется слишком обременительным. Она бы предпочла, чтобы ей дали работу, где она будет знать заранее, что следует делать.
<b>Материальное благополучие</b>	Она не такая уж материалистка, и поэтому более нестандартное и значимое поощрение, чем просто денежный бонус, скорее повысит ее заинтересованность в работе. Вероятно, она считает, что работа, это больше, чем просто средство приобретения более дорогих вещей.

### Идеальная среда

Ниже описаны те аспекты работы, которые не являются для кандидата источником энергии и мотивации, а, напротив, оставляют ее равнодушной и невовлеченной в работу.

- ✓ Обязанность полностью отвечать за проект может заставить ее беспокоиться.
- ✓ Она предпочтет следование четким процессам, а не самостоятельное исследование новых подходов.
- ✓ Лучше чувствует себя, работая на равных с другими людьми, чем в четко выстроенной иерархии, не мотивируется статусом.
- ✓ Должности, в которых она будет чувствовать себя на вторых ролях, могут снизить ее вовлеченность в работу команды.
- ✓ Организациям, в которых считают, что денег достаточно для того, чтобы она оставалась преданной, не удастся мотивировать ее.

## 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.