

*Detech*

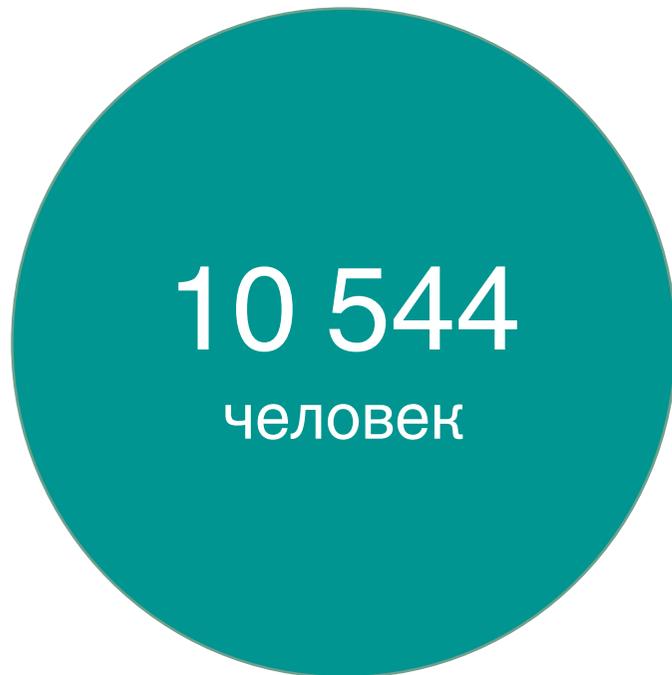


# Когда деньги не главное. Исследование мотивации 2019-2020

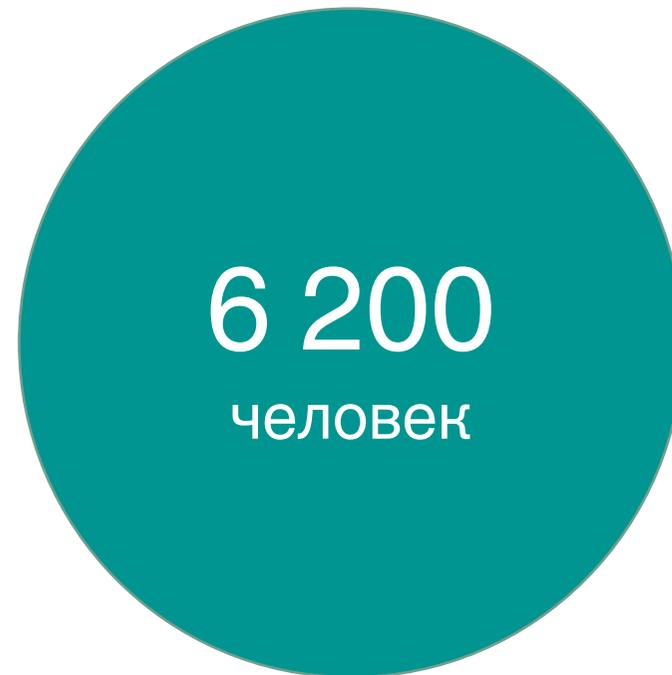
# Содержание:

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

2016-2017



2019-2020

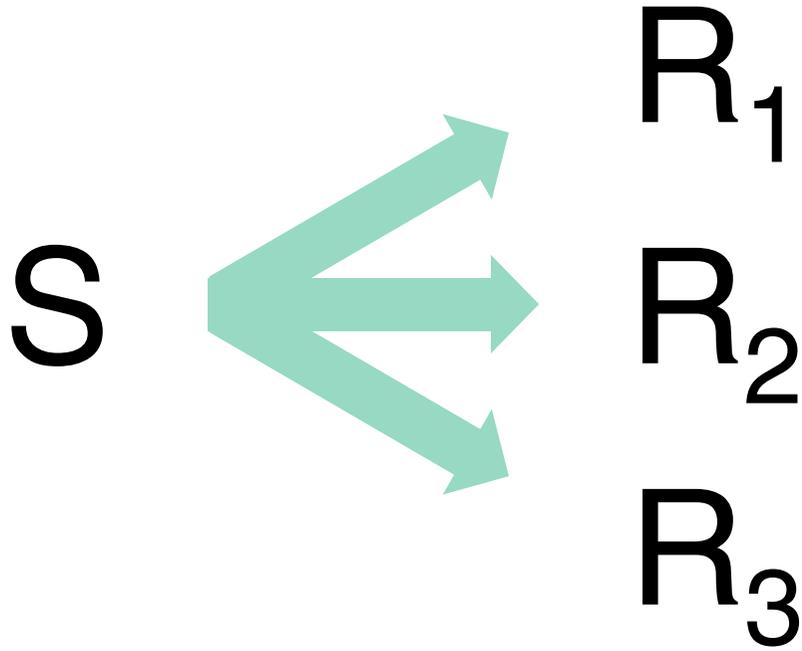


# Мотивация?

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



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

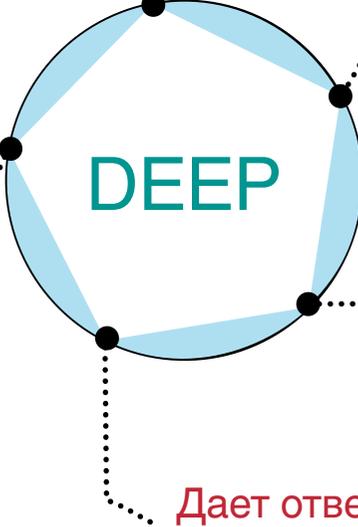
\*Разработан лабораторией Detech в 2010 году

## 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

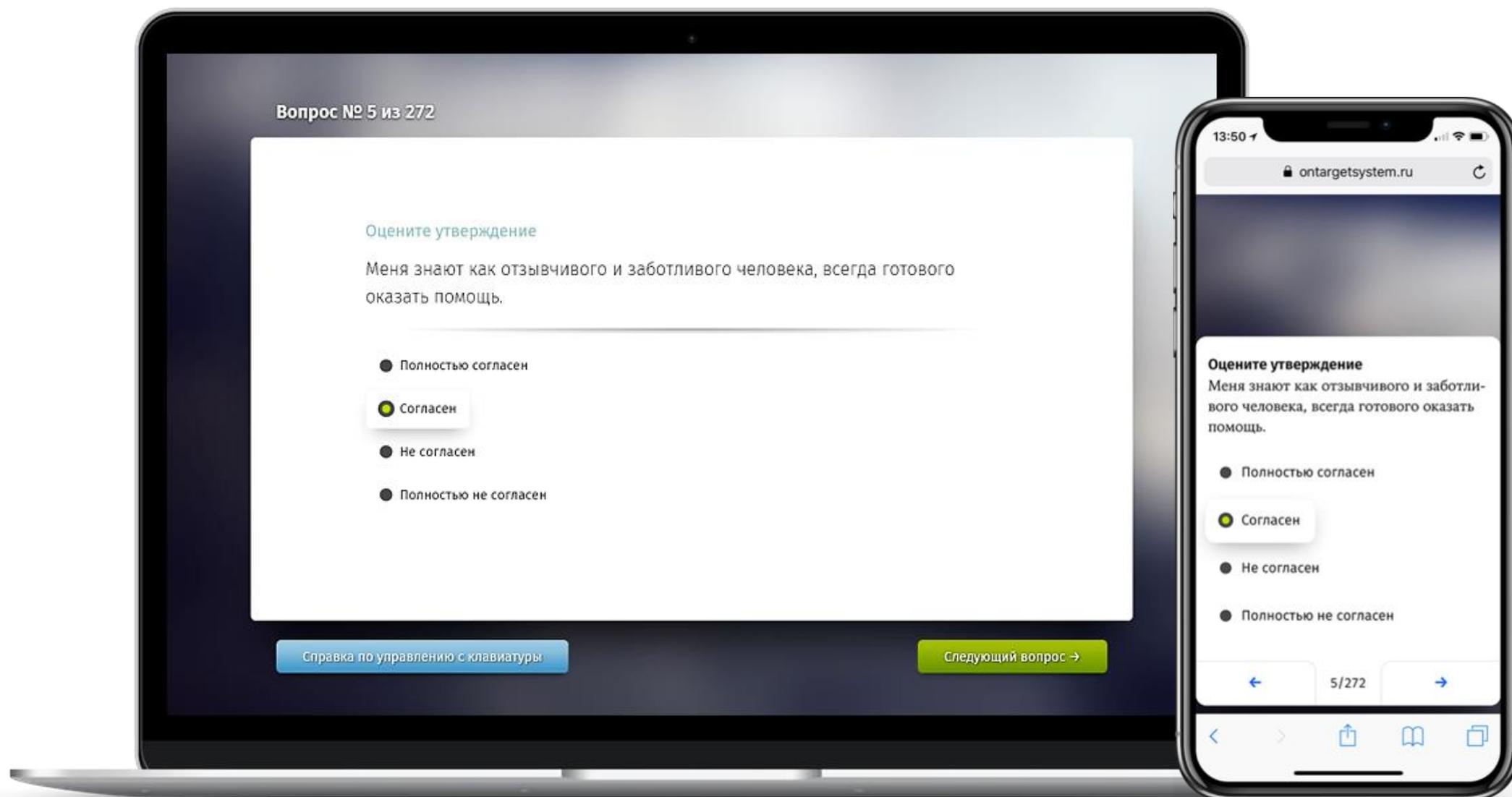
## Оценивает личность по 33 параметрам:

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

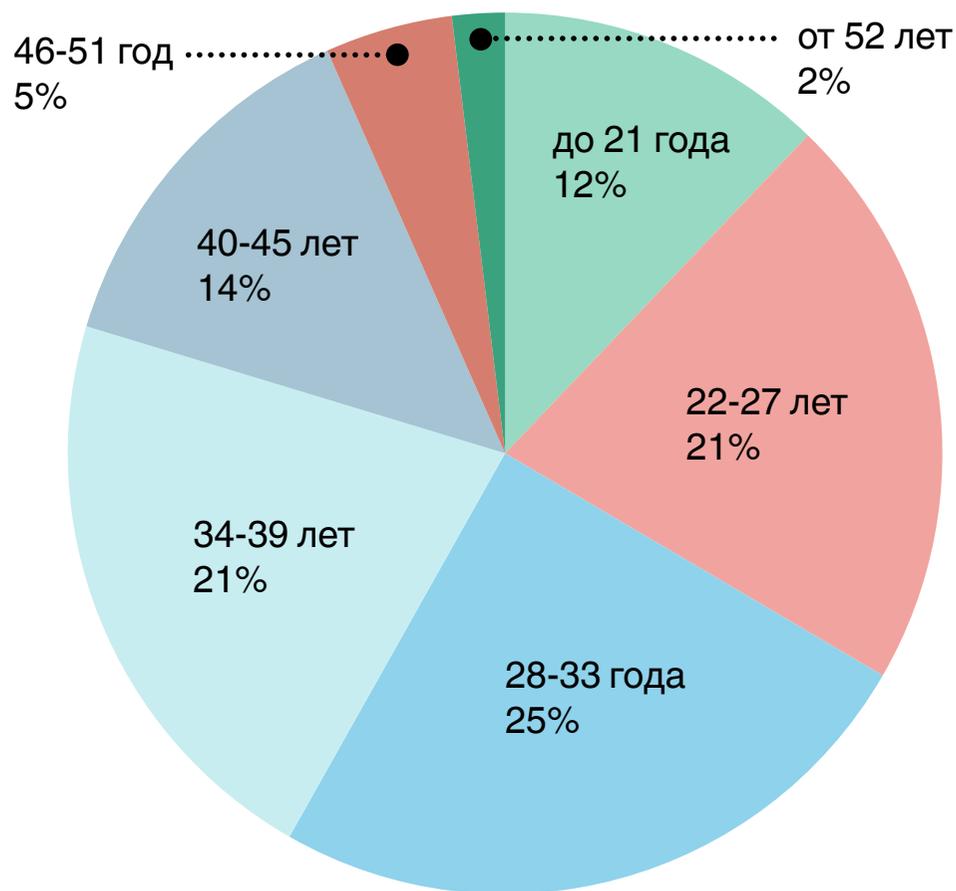
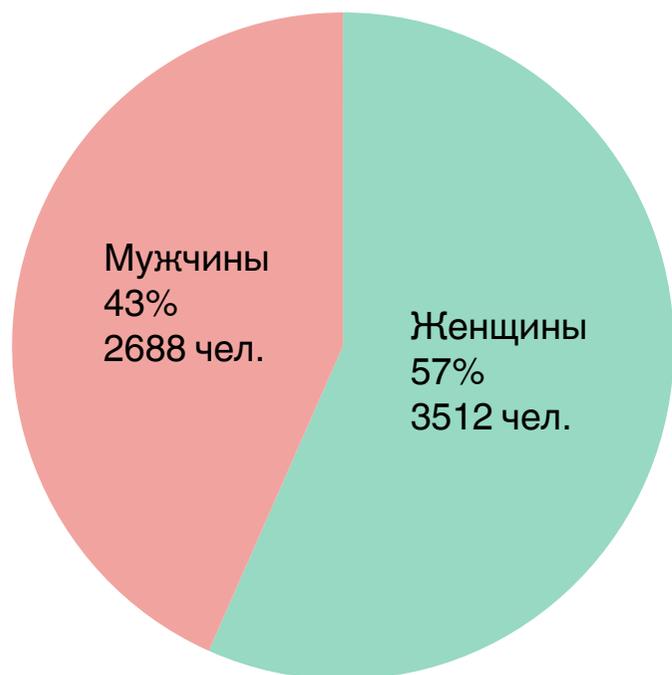
### Компетенции «20 граней»

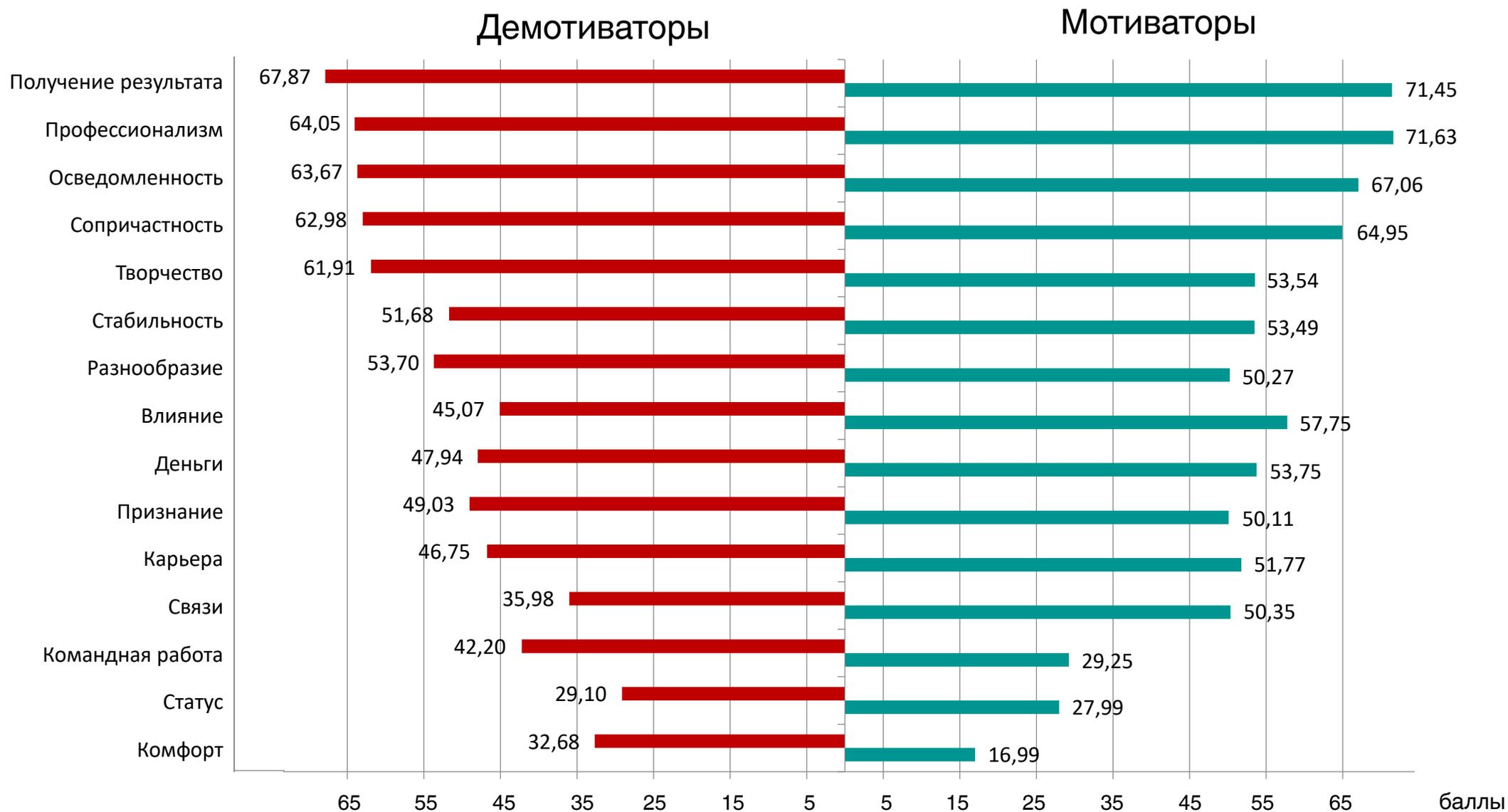


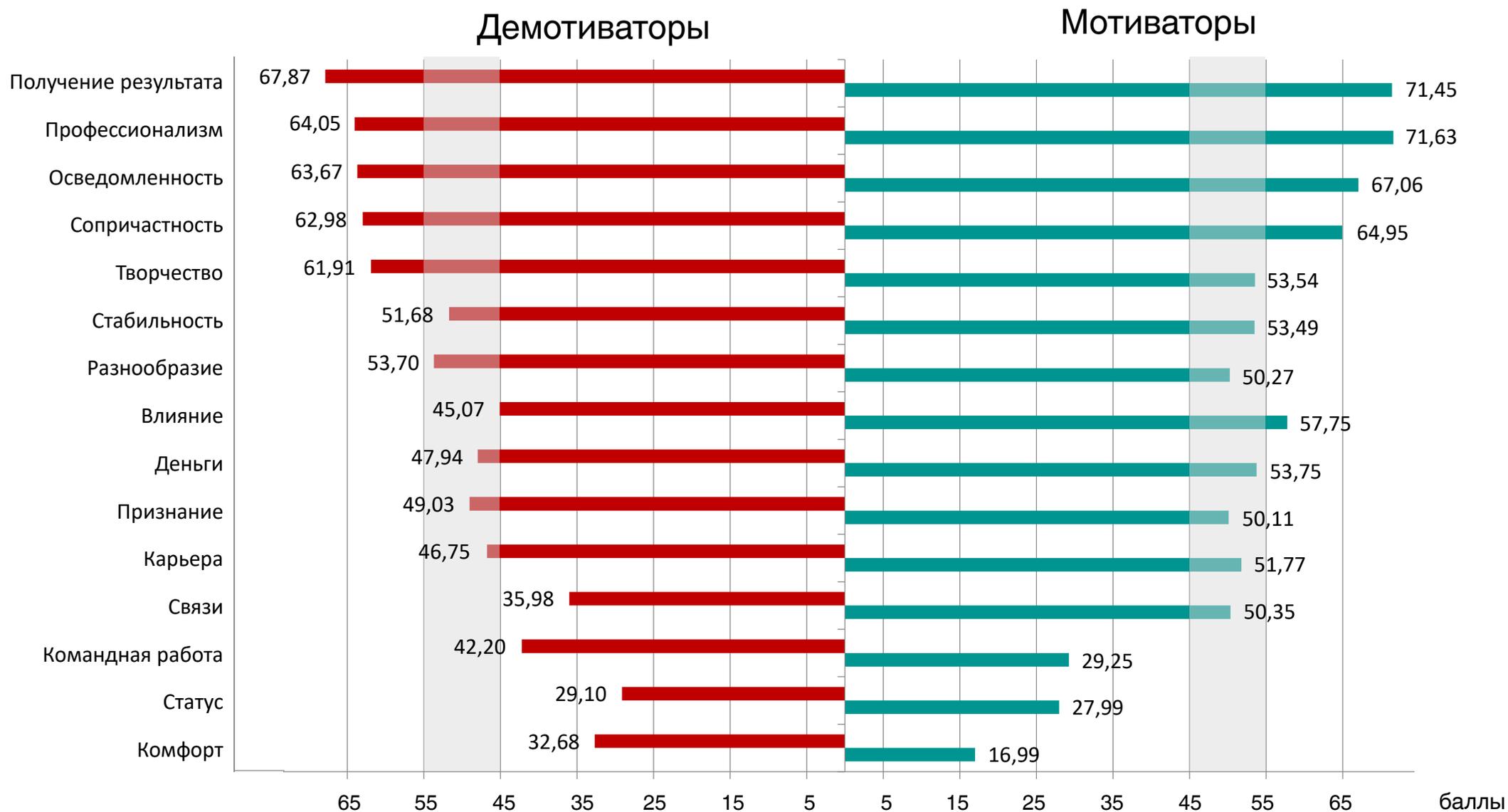


Результаты. Рейтинг мотиваторов

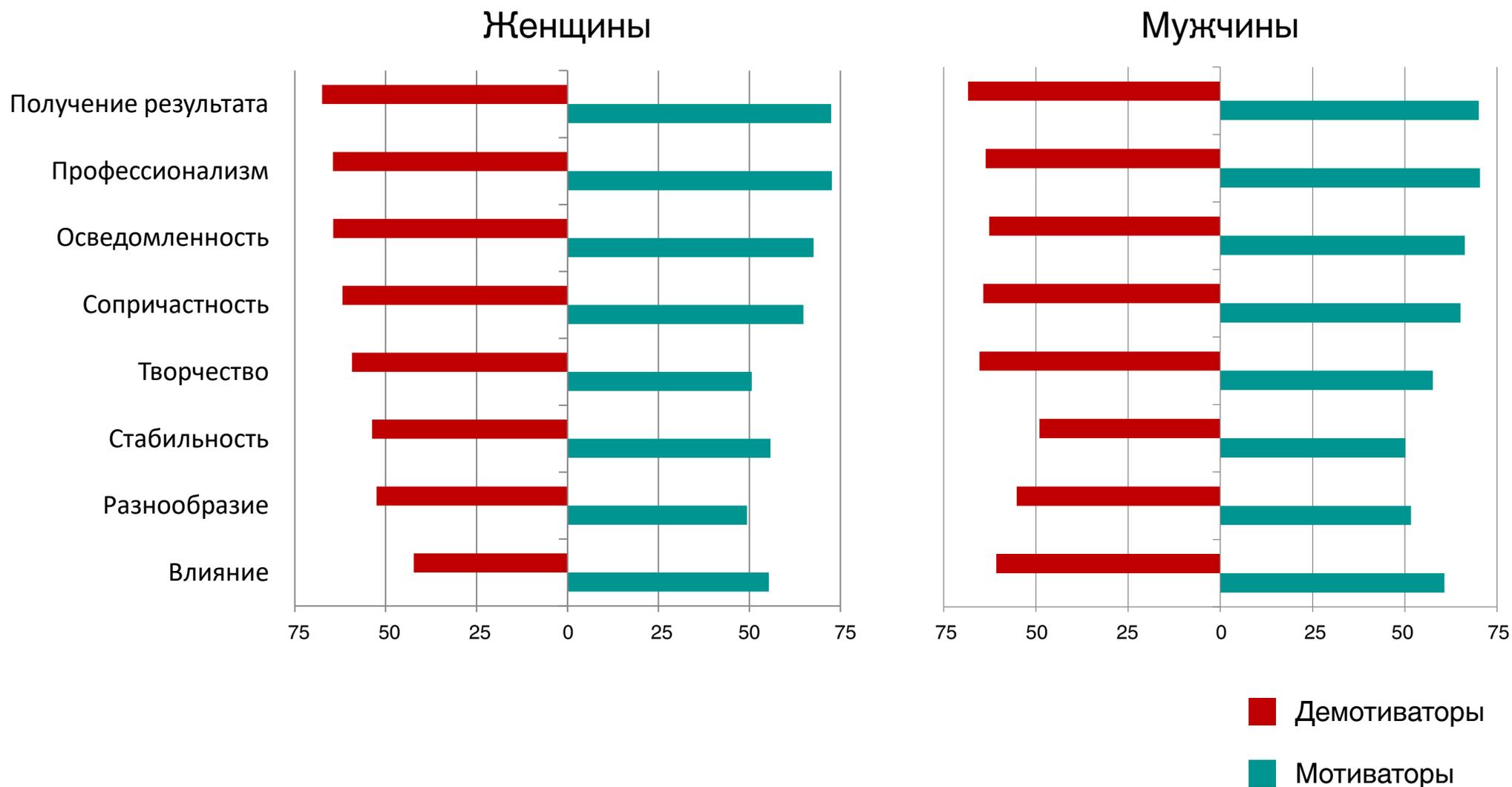
# Выборка 6200 человек



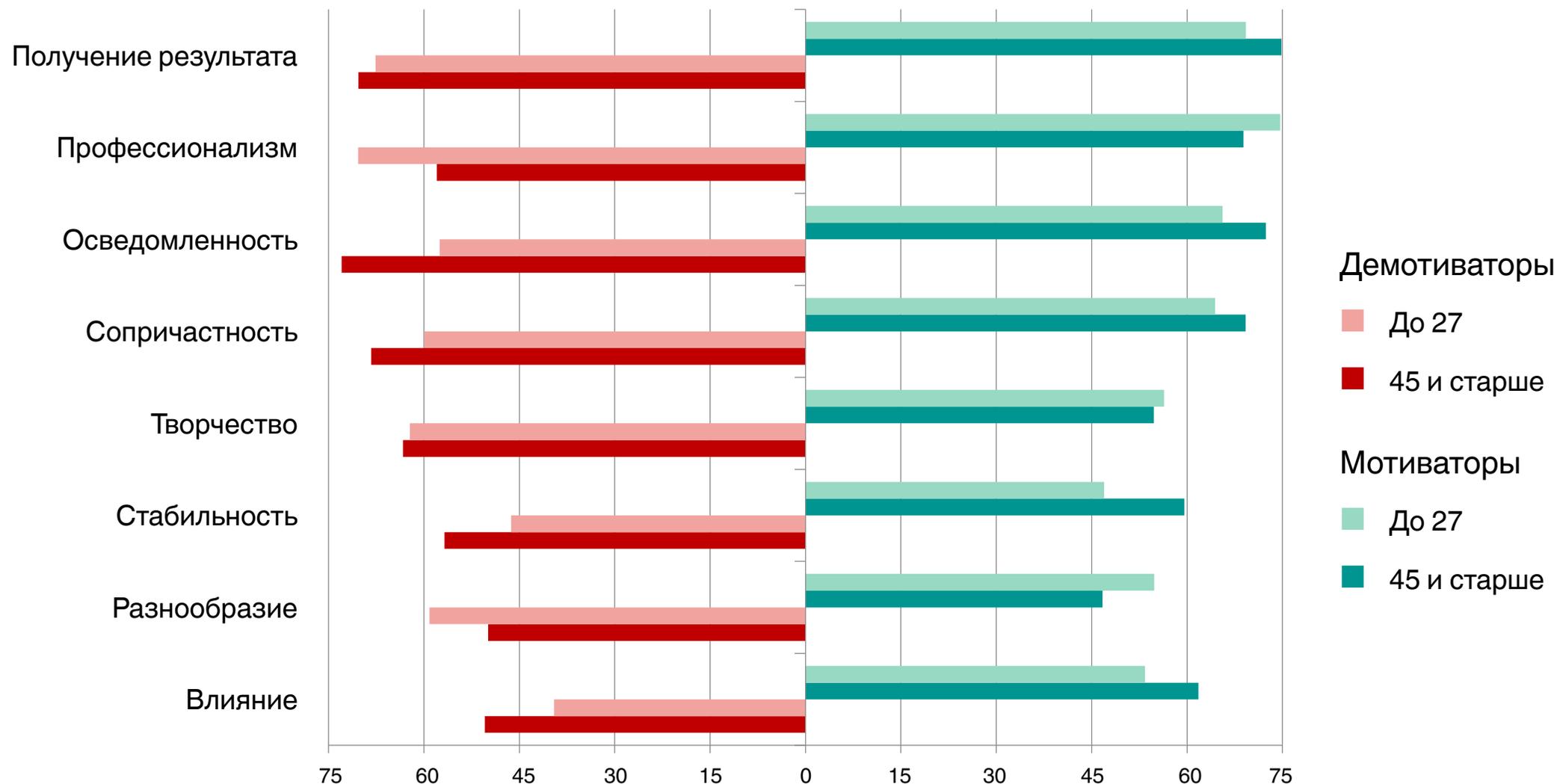




# Сравнение мужчин и женщин



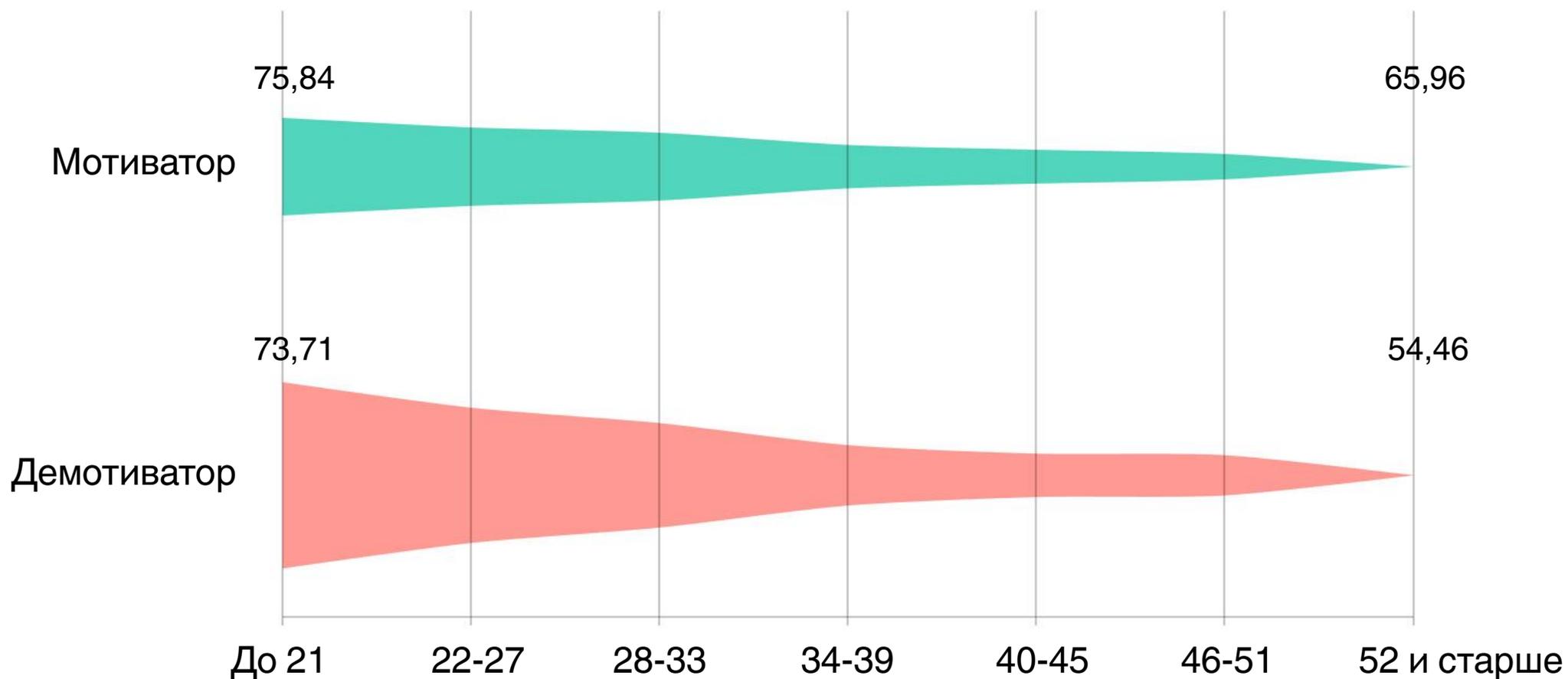
# Сравнение поколений: до 27 и после 45



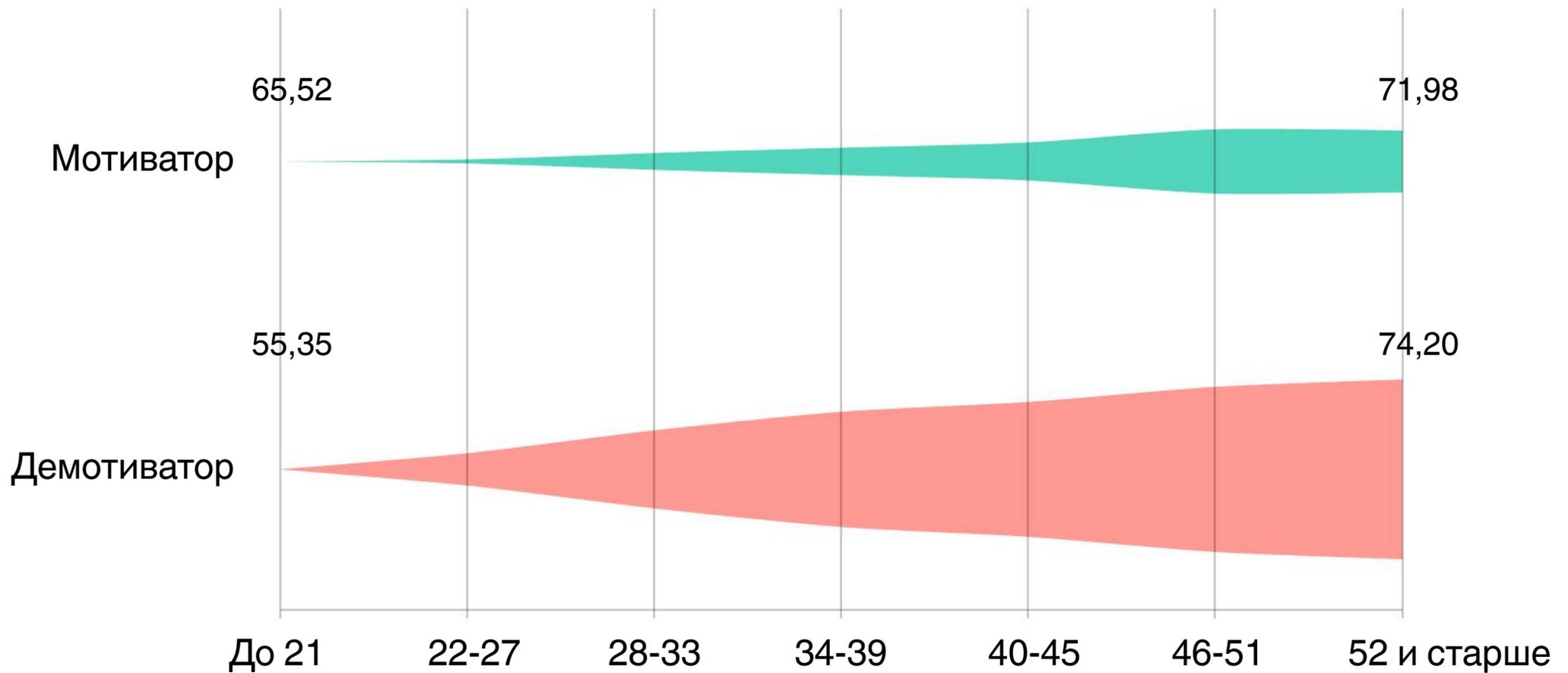


Возрастная динамика факторов

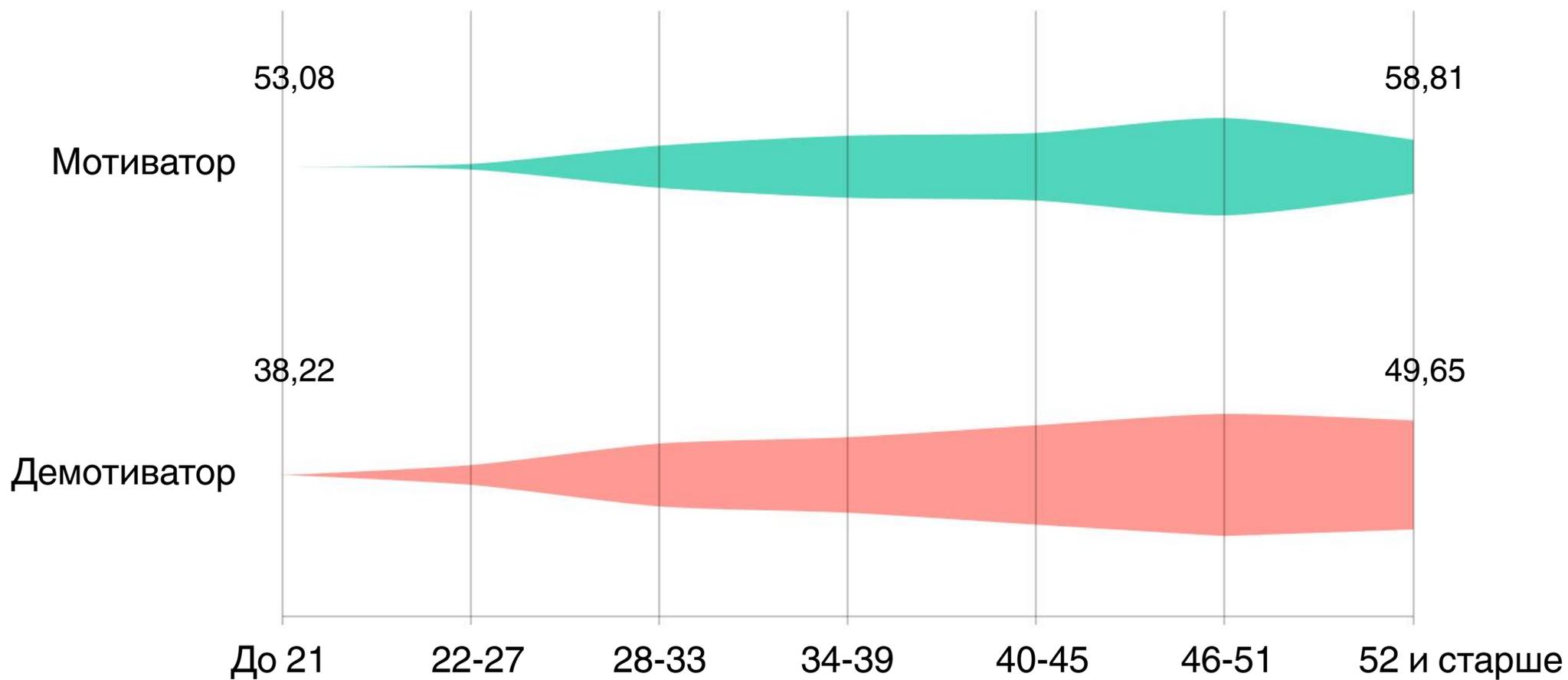
Возможность профессионального развития, приобретения новых знаний и навыков, опыта. (№2 в рейтинге факторов)



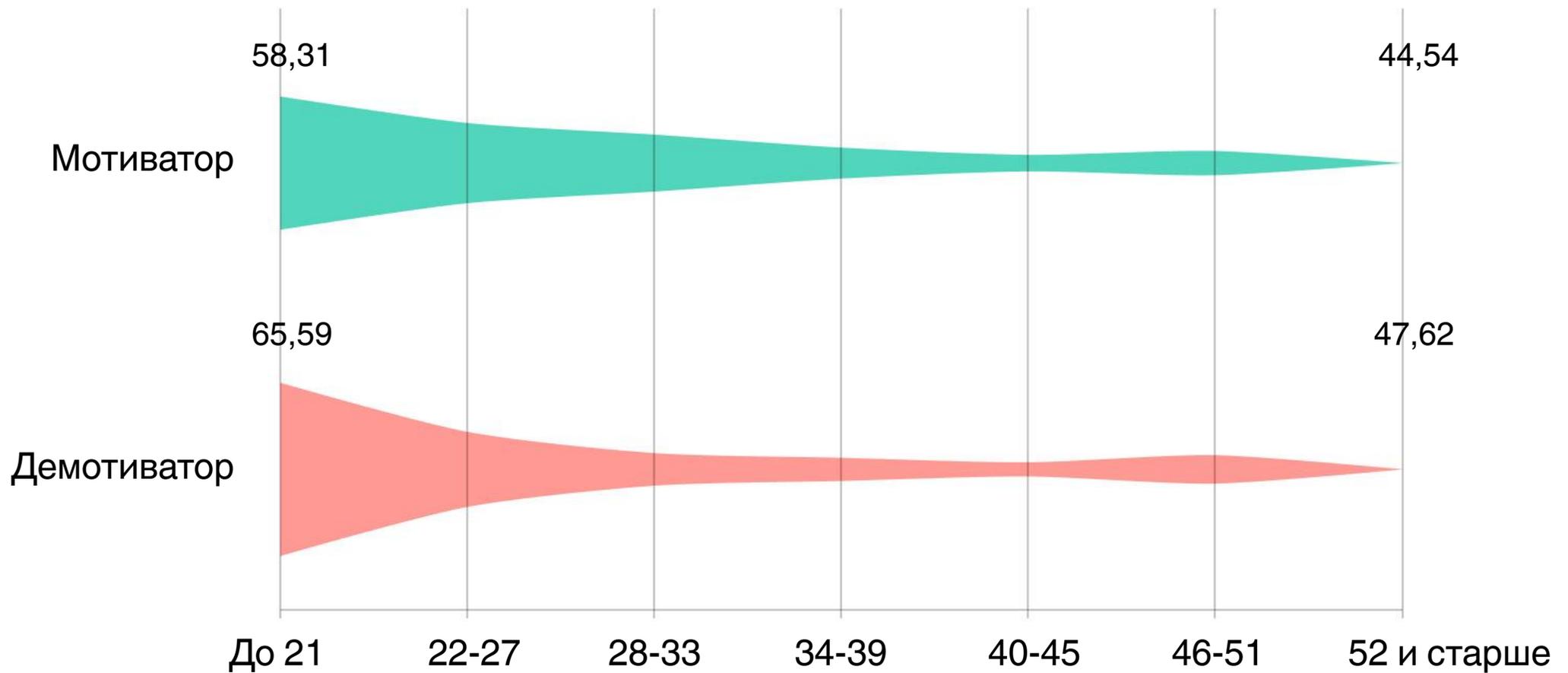
Ясность и понимание своей роли в организации, поставленных целей и задач.  
(№3 в рейтинге факторов)



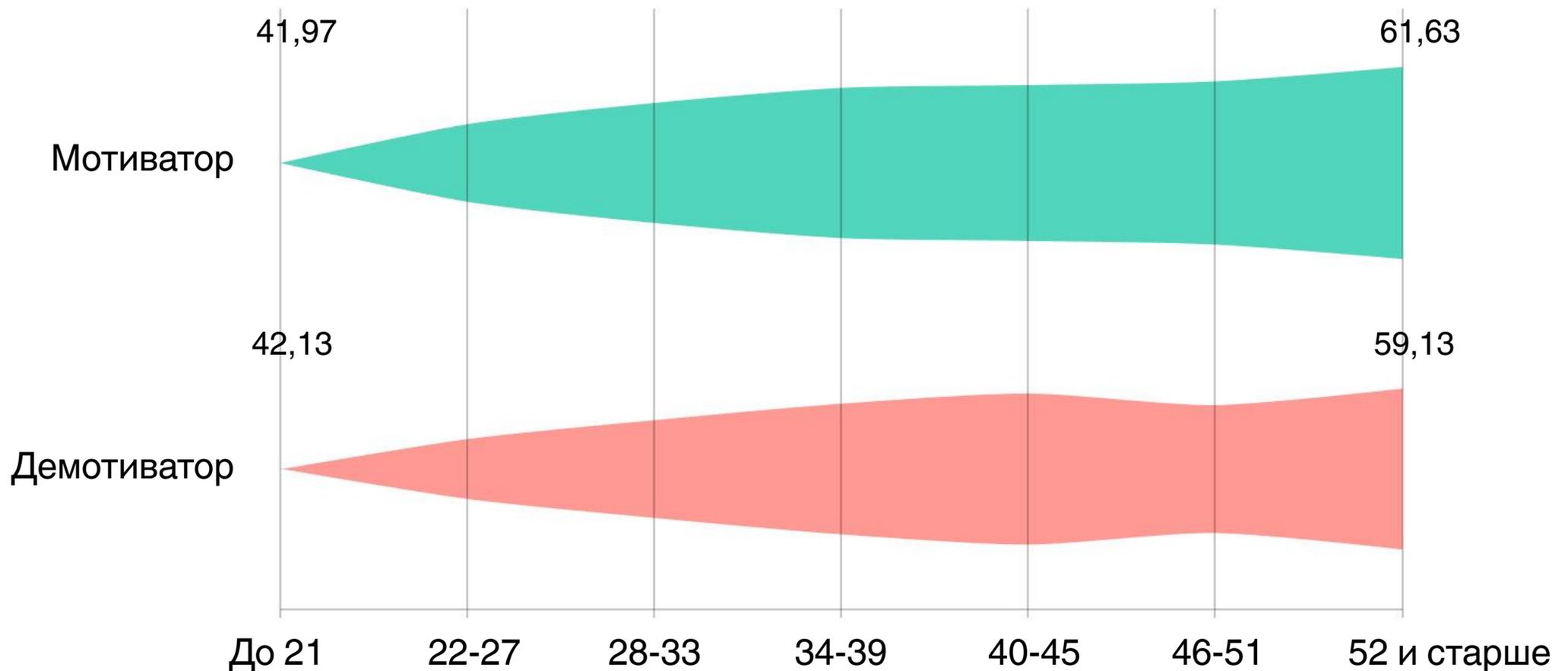
Контроль ситуации, управление другими людьми и процессами.  
(№8 в рейтинге факторов)



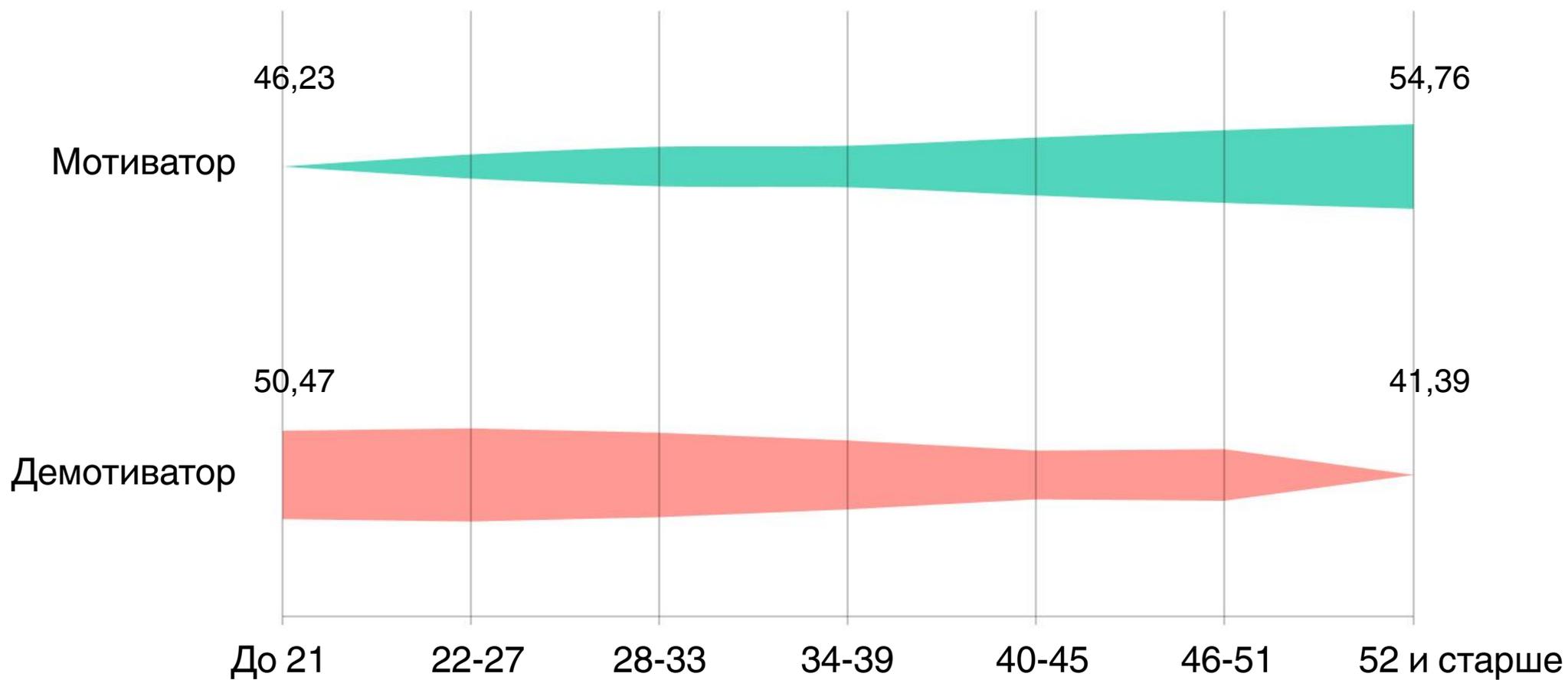
Работа в динамичной среде, смена областей деятельности, решение новых задач.  
(№7 в рейтинге факторов)



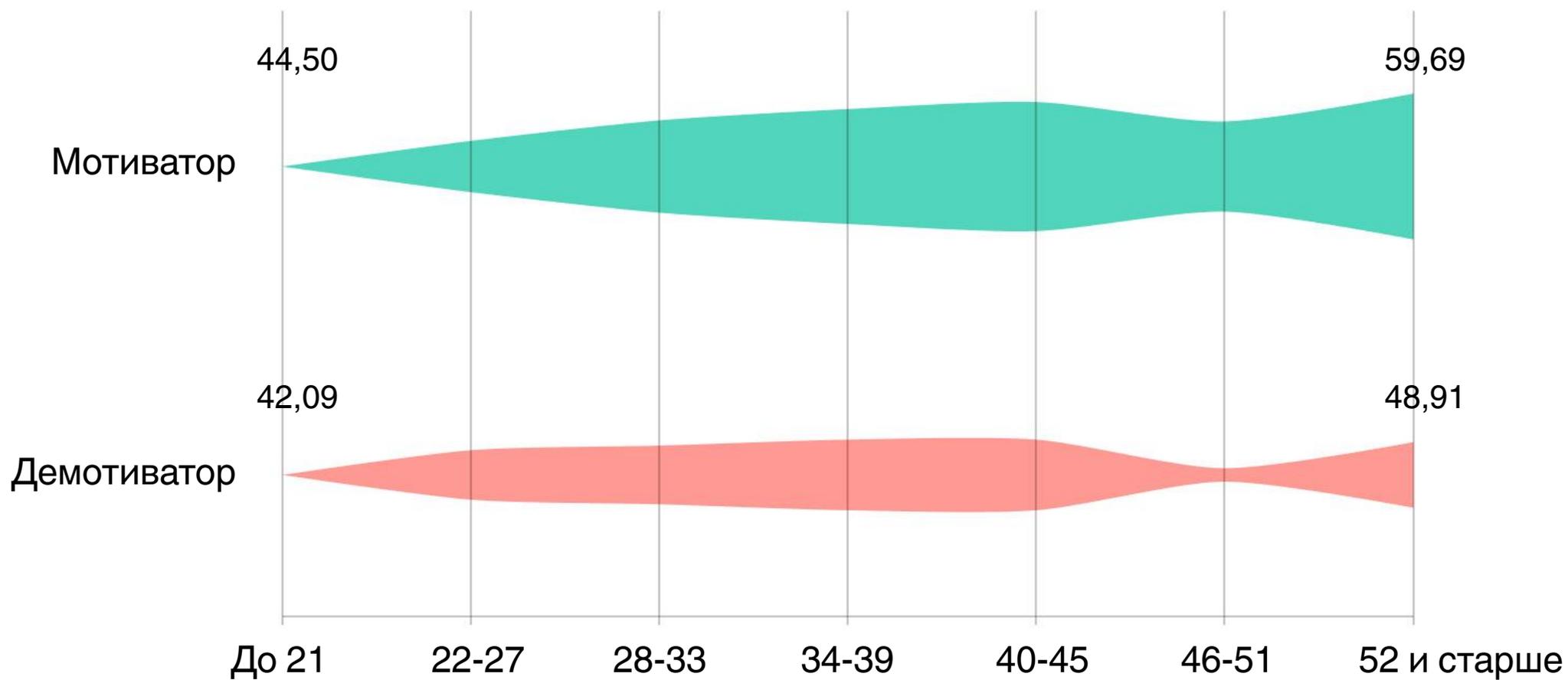
Гарантии, предоставляемые компанией относительно работы, зарплаты, социальных программ и пр. (№6 в рейтинге факторов)



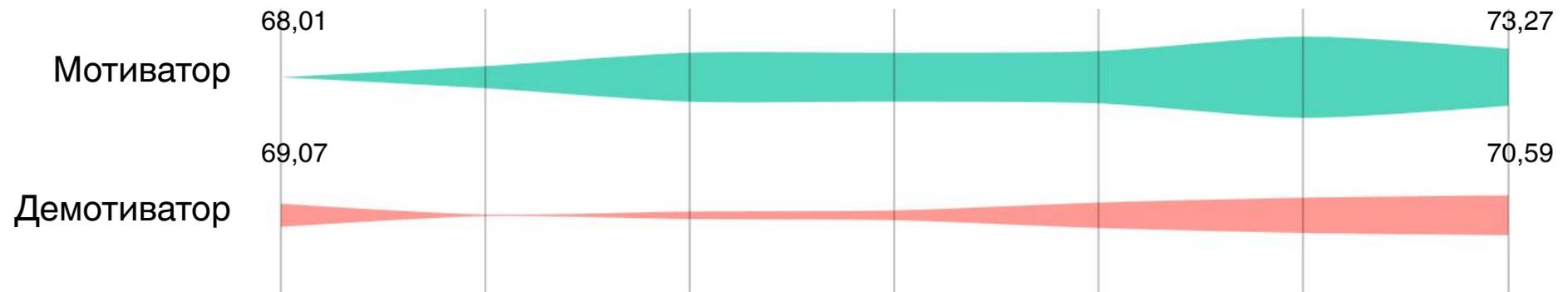
Получение позитивной обратной связи о своей работе, публичное признание достижений. (№10 в рейтинге факторов)



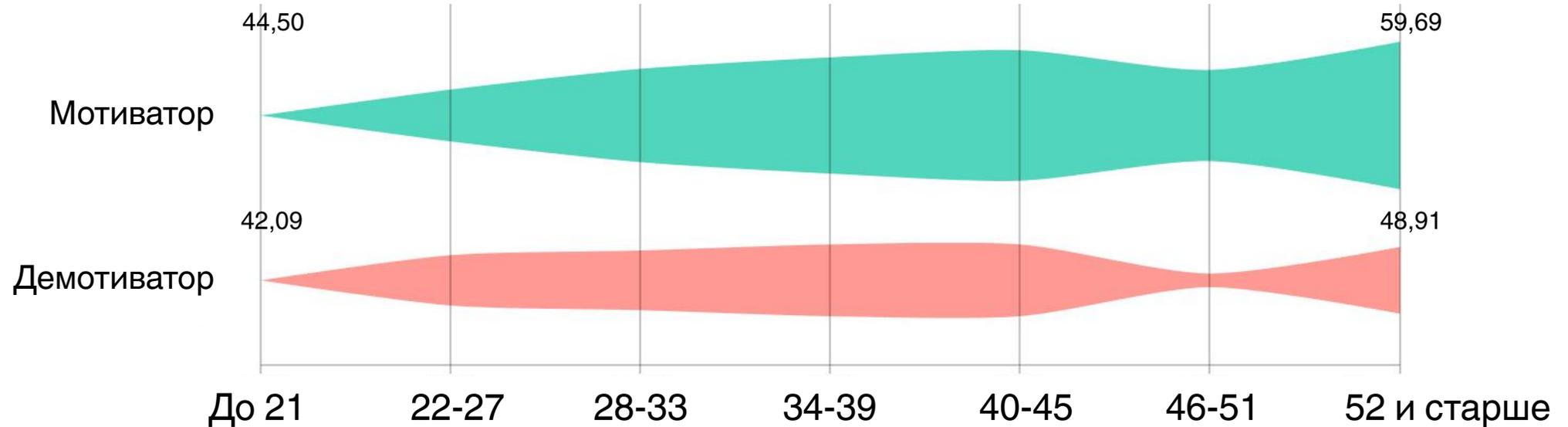
Материальное вознаграждение и возможность увеличения своего дохода.  
(№9 в рейтинге факторов)



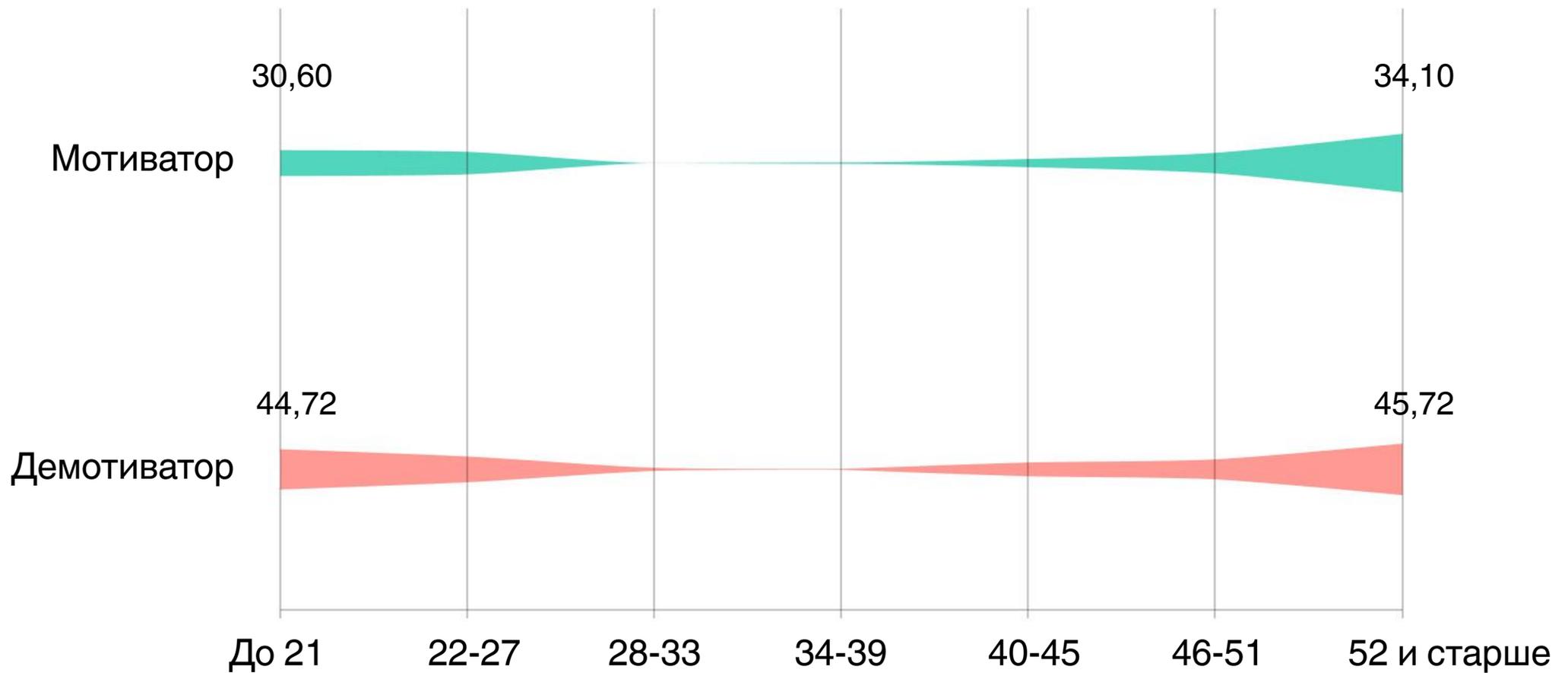
## Получение результата (№1)



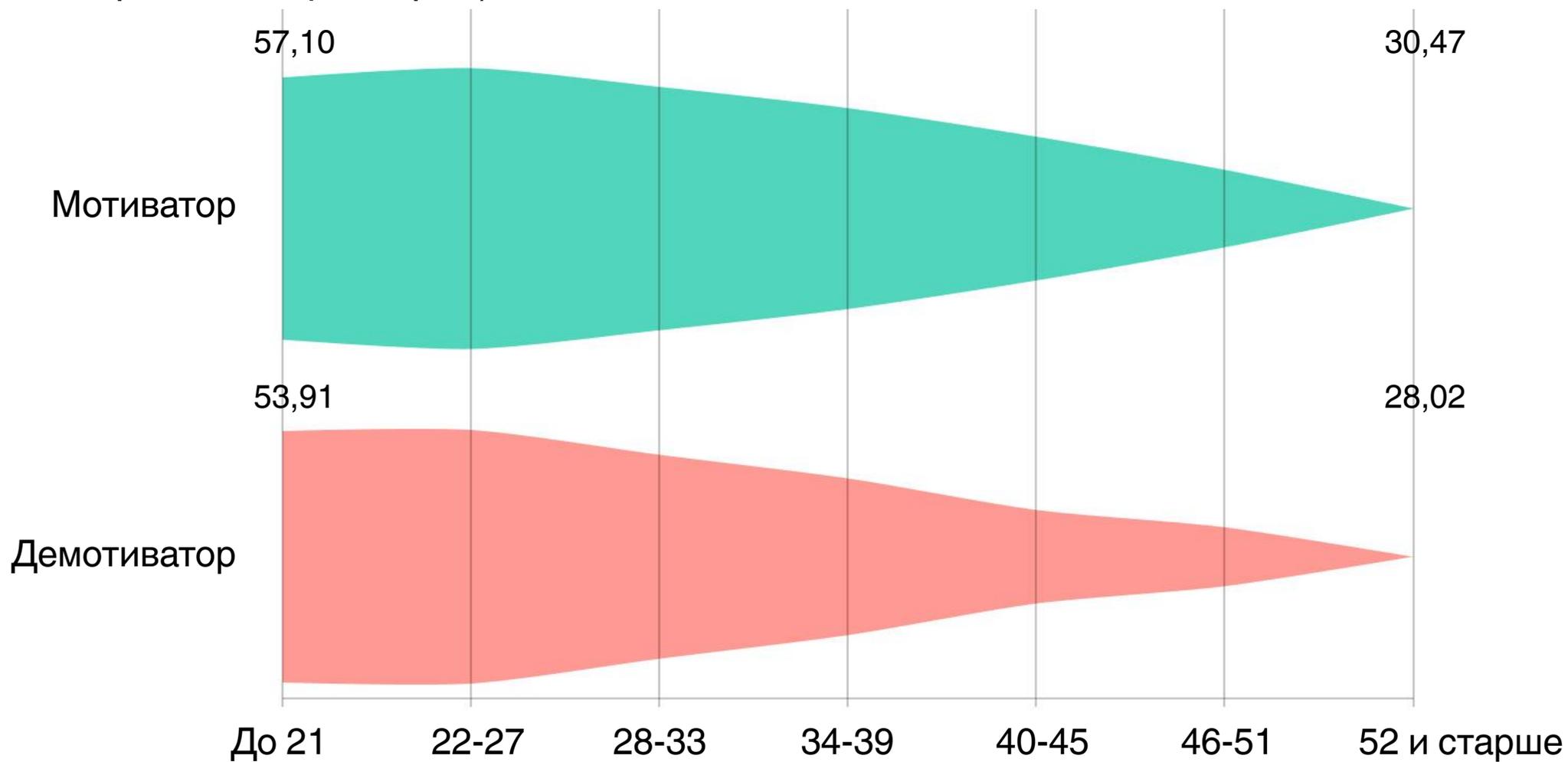
## Деньги (№9)



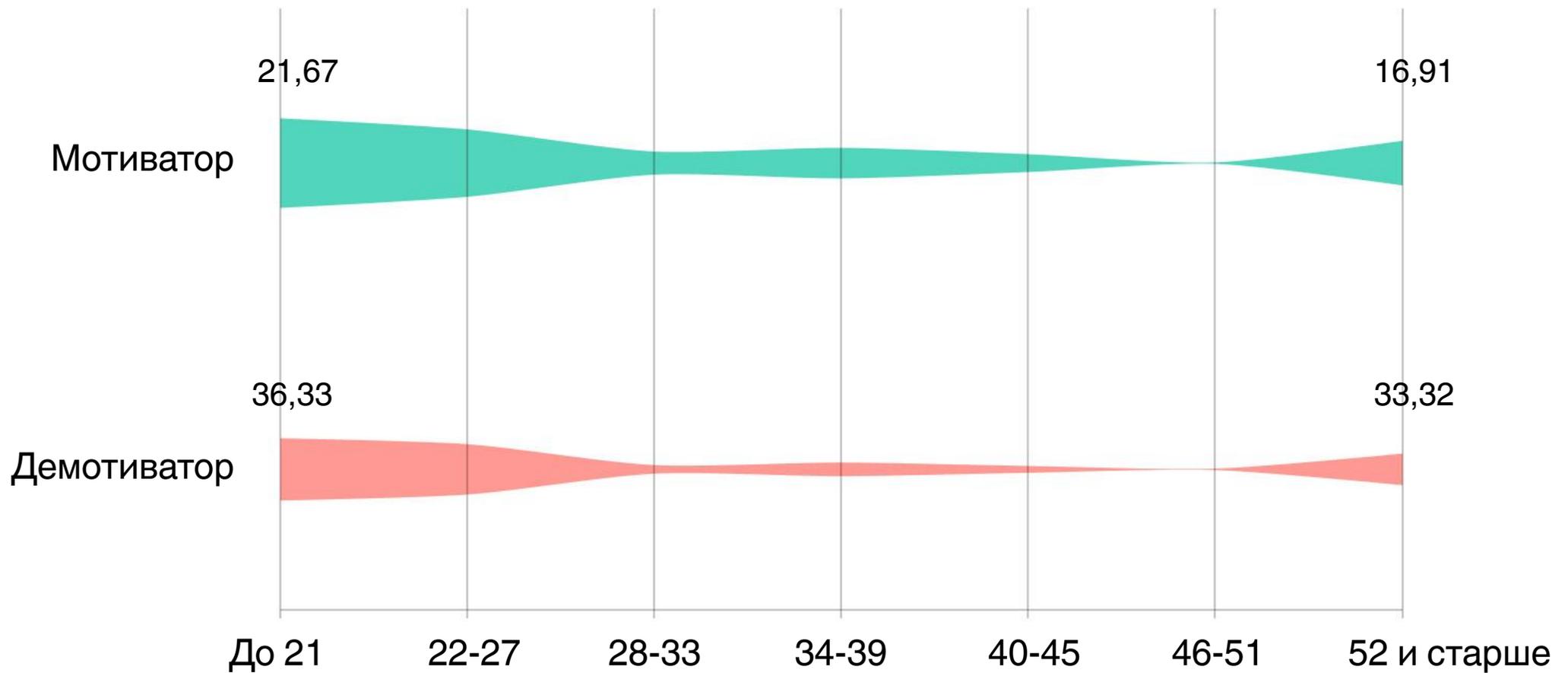
Доброжелательность коллег, доверительные отношения в команде.  
(№13 в рейтинге факторов)



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



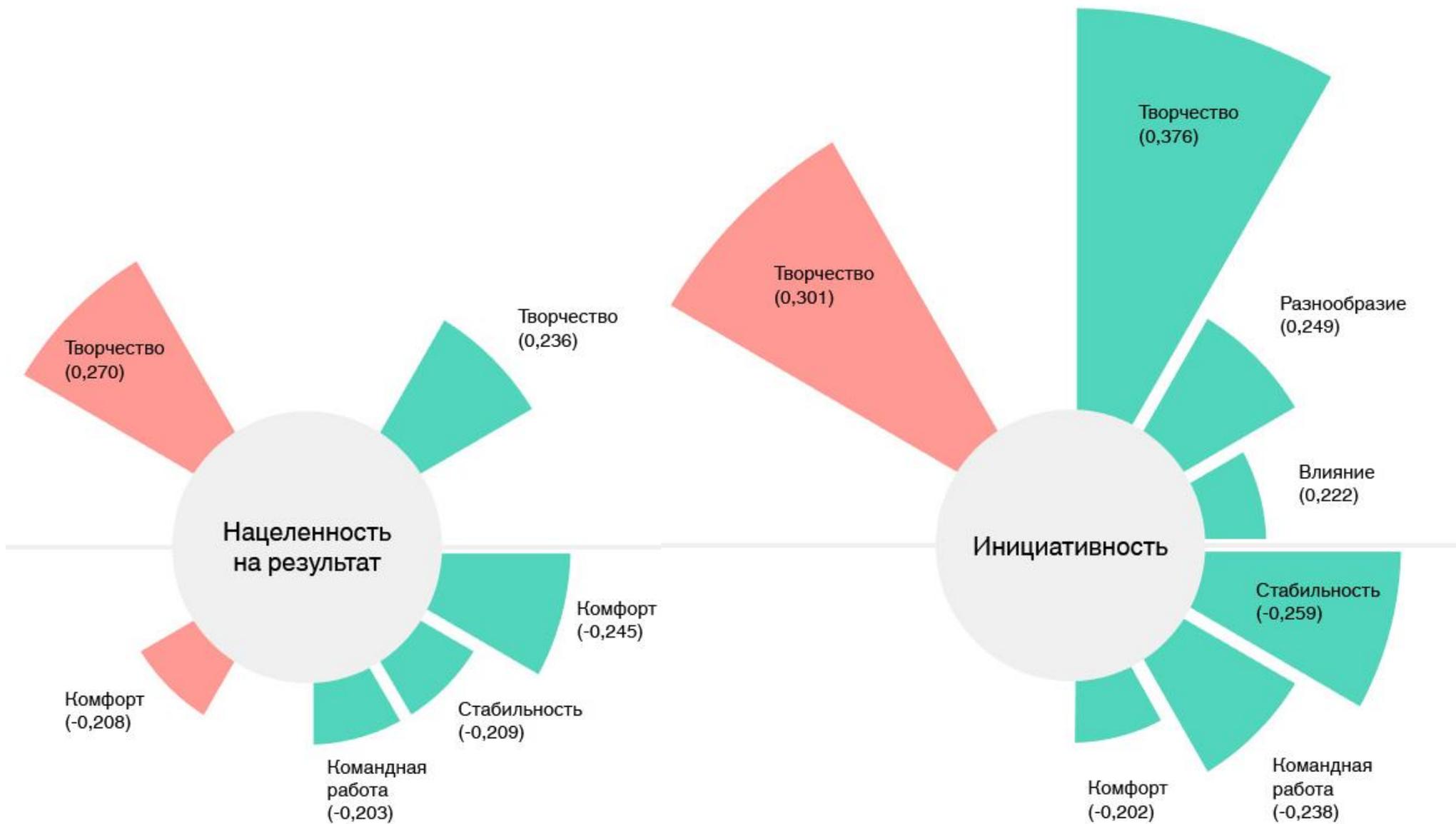
Комфортные условия работы, баланс между работой и личными потребностями человека. (№15 в рейтинге факторов)

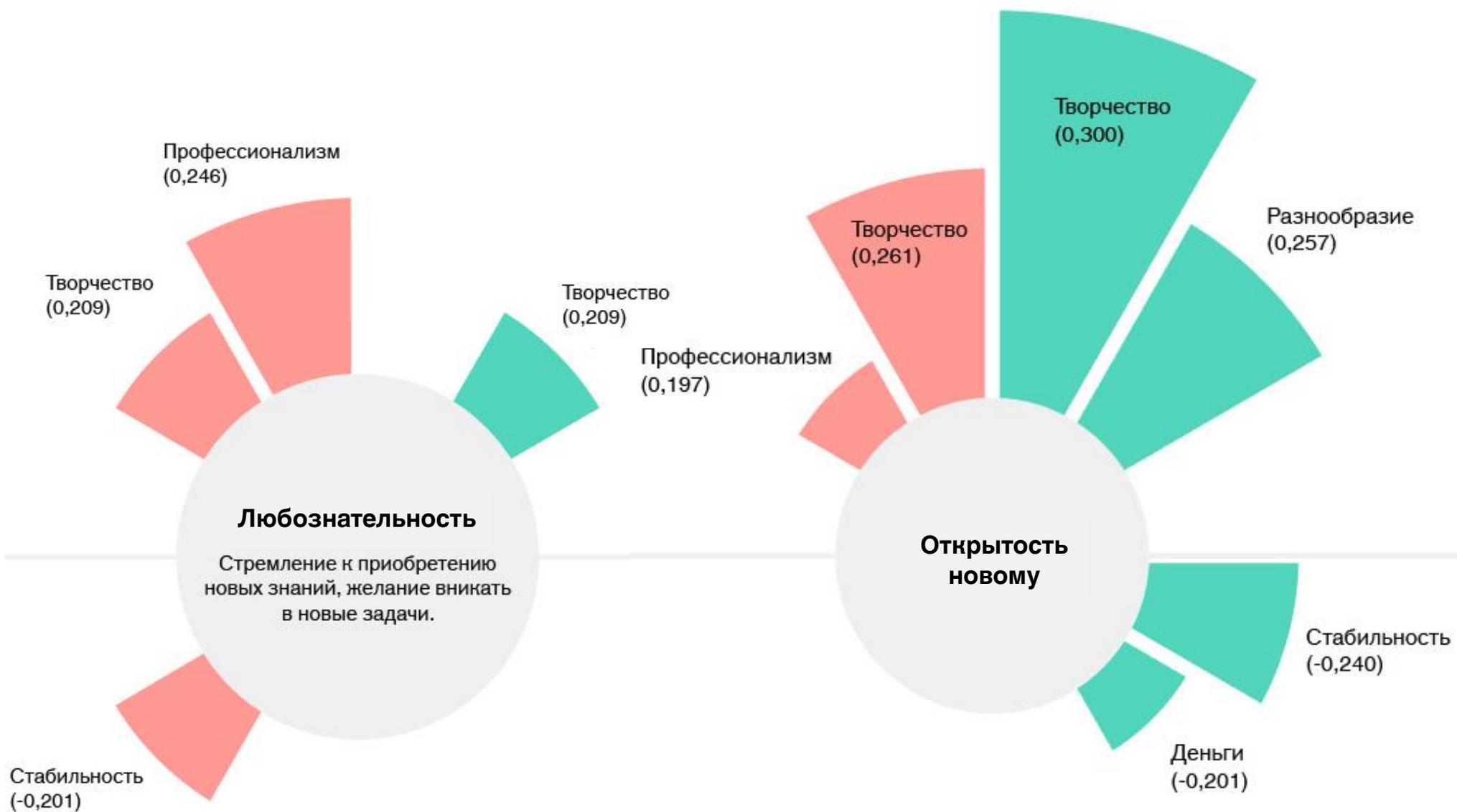




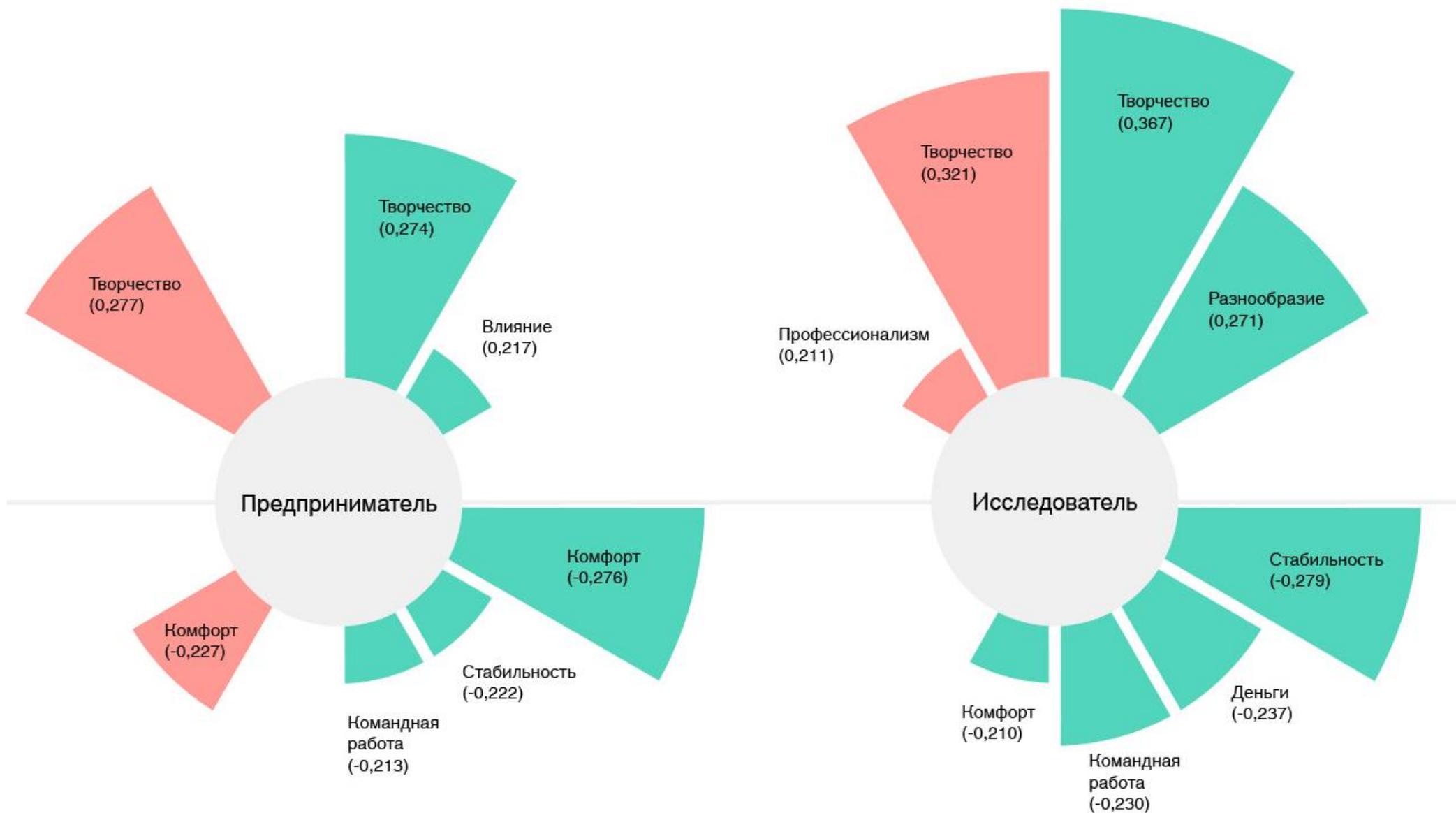
**Связь мотиваторов и личностных качеств**

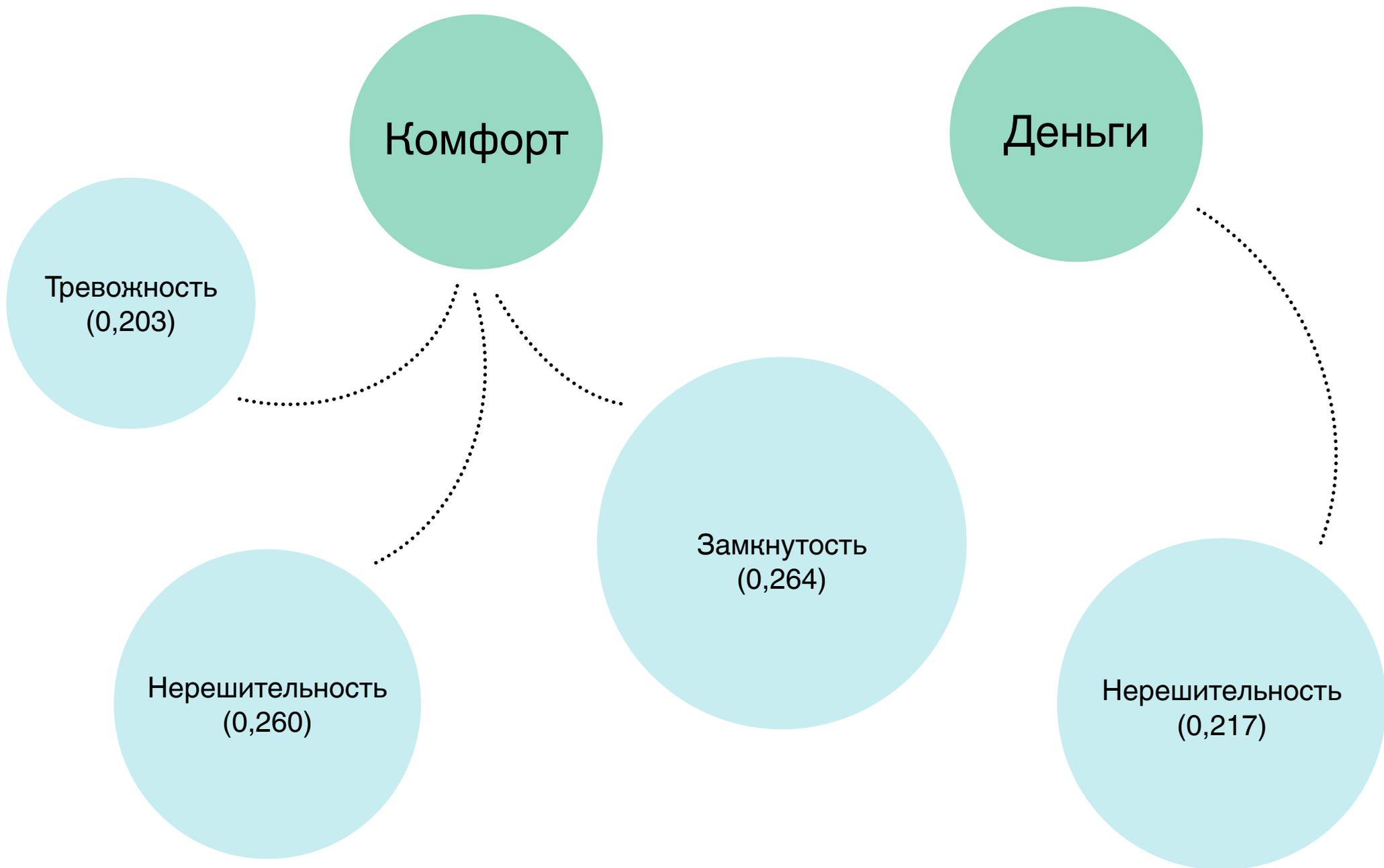


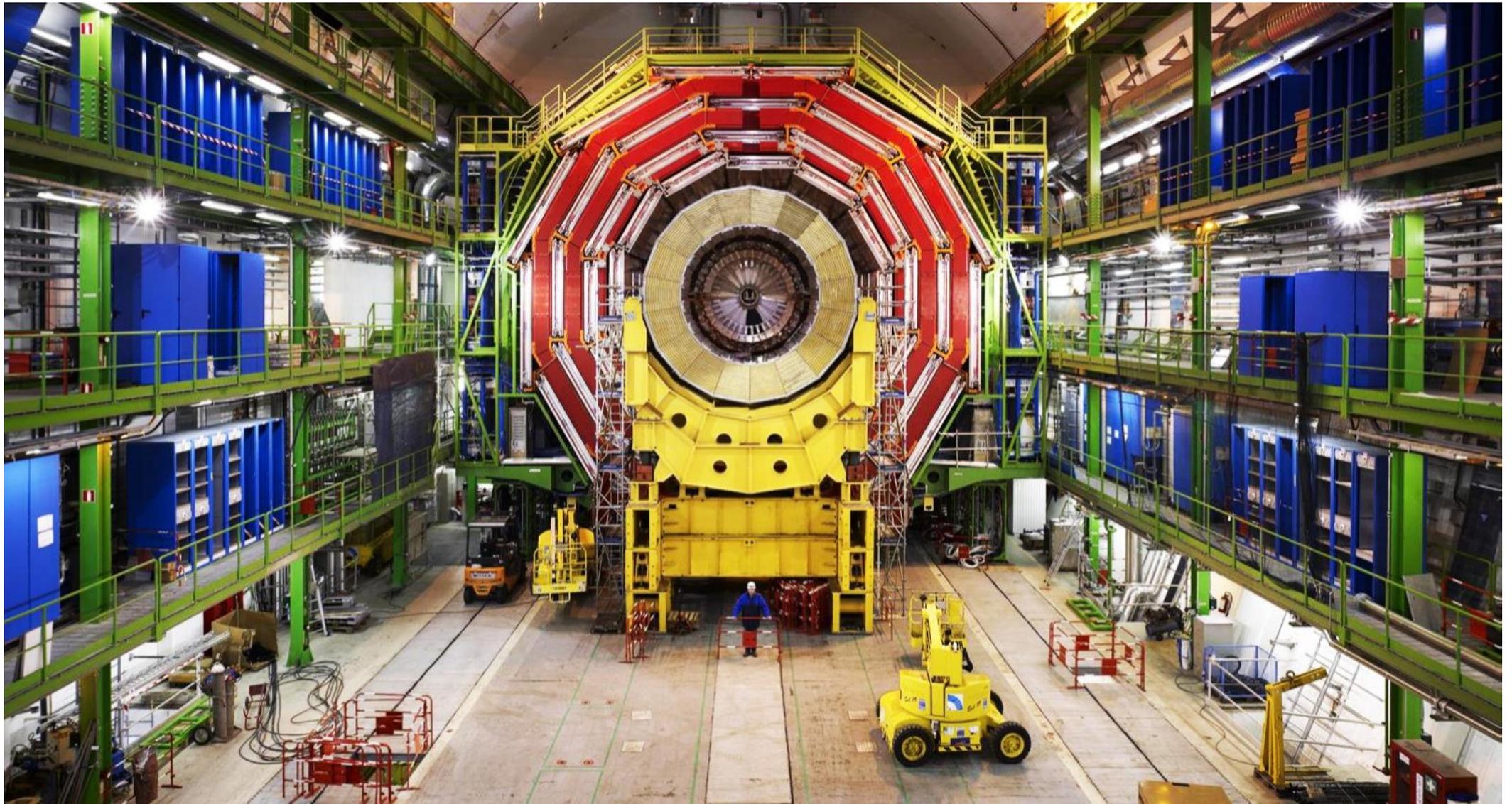






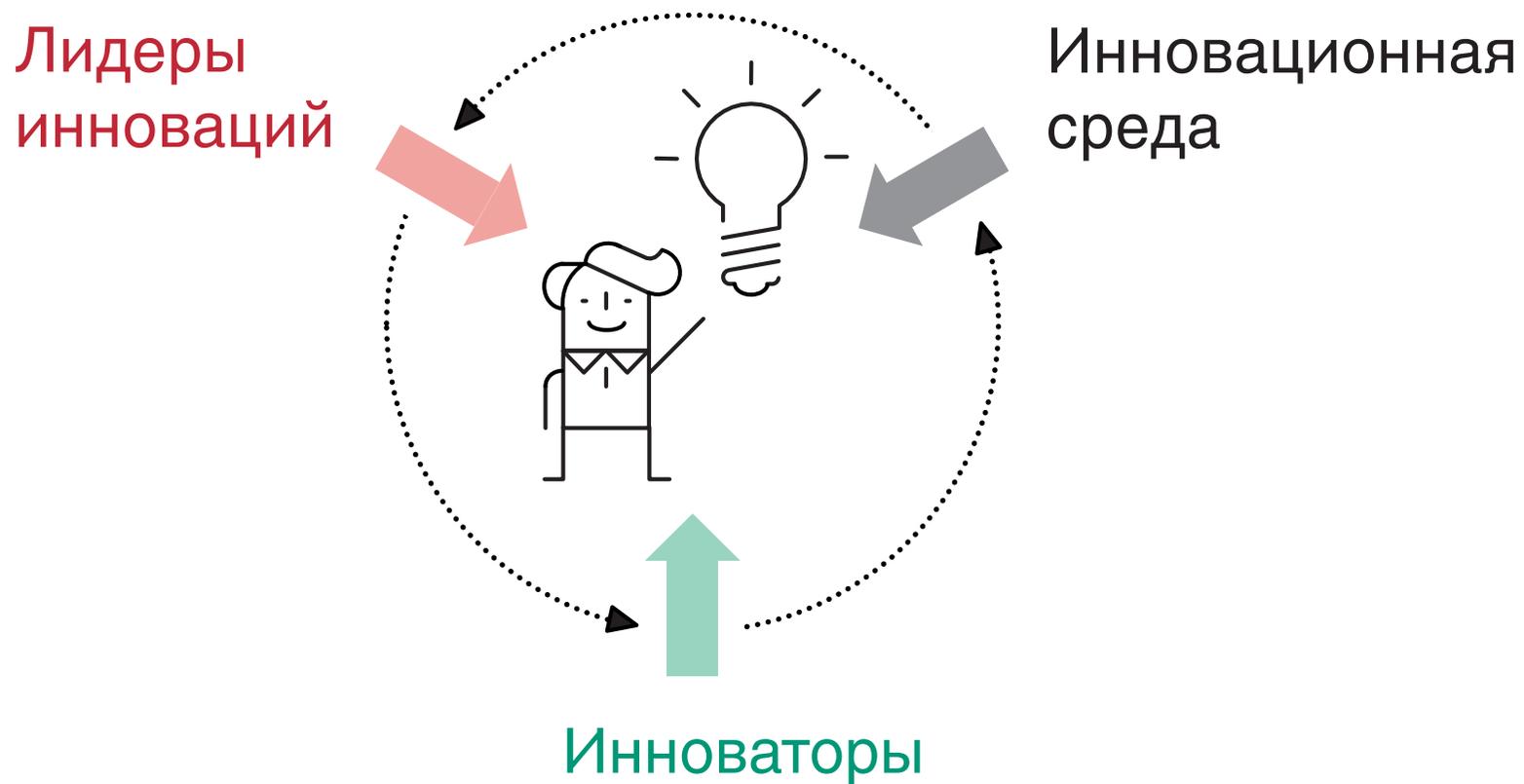






Стимулирование инноваций в организациях

# 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](http://www.detech-group.com)