

# Опросник мотивации Engage

---



**Тест Тестов**



## Об отчете

Этот отчет отображает результаты, полученные при прохождении опросника Engage. Данный опросник предназначен для выявления потребностей сотрудников, лежащих в основе их мотивации к работе.

Информация, содержащаяся в этом отчете, должна быть конфиденциальной. Отчет необходимо хранить в соответствии с принципами защиты персональных данных. Срок достоверности отчета — 2 года.

В данном отчете результаты участника сравниваются со следующей нормативной группой: Engage 4, общероссийская выборка, 08.2022.

## Чем полезен этот отчет?

Данный отчет показывает мотивационный профиль сотрудника — какие условия работы (факторы) наиболее важны, чтобы он чувствовал себя вовлеченным и мотивированным. Среди факторов выделяют ключевые мотиваторы — самые важные условия работы, и зоны равнодушия — условия, которые не влияют на мотивацию сотрудника.

В случае оценки кандидатов на входе, отчет даст представление о том, насколько ценности кандидата соответствуют ценностям компании. Если Вы оцениваете мотивацию действующих сотрудников, отчет даст рекомендации, как повысить их интерес к работе и предотвратить уход из компании.

В отчете также дается описание рекомендуемых условий работы для сотрудника — какой руководитель, команда и функционал лучше всего будут его мотивировать.

## В какой шкале проводится измерение?

Результаты теста приведены на шкале процентиля. **Процентиль** — процент участников, которые проходили оценку ранее и набрали такой же балл, как участник или ниже. Например, если по какому-либо фактору мотивации участник набрал 87 процентиль — это значит, что данный фактор более значим для него, чем для 87% других людей.

## Мотивационный профиль

В данном разделе содержится информация обо всех мотивационных факторах. Вы можете использовать только данную страницу, если хорошо знакомы с опросником Engage. На следующих страницах находится расшифровка результатов.

- Этим цветом обозначены ключевые мотиваторы — потребности, которые важны для участника.
- Этим цветом обозначены нейтральные мотивационные факторы — их важность для участника находится на среднем уровне.
- Этим цветом обозначены зоны равнодушия — потребности, которые не важны для участника.



## Ключевые мотиваторы и зоны равнодушия

В данном разделе содержится сводная информация о ключевых мотиваторах и зонах равнодушия участника.

### Ключевые мотиваторы

Ключевые мотиваторы — это факторы, получившие самые высокие баллы. Они наиболее значимы для участника и сильнее всего влияют на его мотивацию и увлеченность. Чтобы повысить мотивацию участника, необходимо обеспечить наличие этих факторов в работе.

#### Признание заслуг

Поощрение со стороны коллег и признание заслуг сильно влияют на вовлеченность участника в работу. Ему необходимо получать награды за хорошую работу и чувствовать свой авторитет и значимость в глазах коллег.

#### Доход

Высокий оклад и возможность его повышения много значат для участника. Длительное пребывание на одной позиции без повышения зарплаты приведет к сильному падению его мотивации.

#### Комфортные условия

Участник высоко ценит комфорт на работе. Ему важно иметь достаточно свободного времени для своих личных дел. Может быть демотивирован необходимостью работать после окончания рабочего дня или в выходные.

### Зоны равнодушия

Зоны равнодушия — это факторы, получившие самые низкие баллы. Это наименее значимые для участника факторы; они не влияют на его мотивацию и желание работать в организации. Чтобы повысить мотивацию участника, необходимо исключить наличие этих факторов в работе.

#### Профессиональное развитие

Участник не придает большого значения профессиональному росту. Возможность обучаться и получать новые знания на работе не является для него мотивирующим фактором. Необходимость часто переучиваться может демотивировать участника.

#### Творчество

Участник настроен работать в стабильной среде, предпочитает действовать по шаблону. Необходимость создавать новое и решать нестандартные творческие задачи может демотивировать его.

#### Социальная польза

Социальная значимость не является главным мотивационным фактором для участника. Он будет сохранять интерес к работе в независимости от того, осуществляет организация социально-полезную деятельность или нет.

## Ключевой мотиватор / Признание заслуг



Возможность получать признание, иметь высокий статус и авторитет в глазах окружающих

91

Поощрение со стороны коллег и признание заслуг сильно влияют на вовлеченность участника в работу. Ему необходимо получать награды за хорошую работу и чувствовать свой авторитет и значимость в глазах коллег.

## Мотивирующие условия работы

Ниже описаны аспекты работы, которые являются для участника источником энергии и мотивации.

<b>Организация</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Наличие нематериальных способов признания заслуг (публичная благодарность, присуждение наград)</li><li>▪ Прозрачная схема получения вознаграждений за работу</li></ul>
<b>Руководитель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Регулярно предоставляет поддерживающую обратную связь</li><li>▪ Признает заслуги сотрудников перед командой и руководством организации</li></ul>
<b>Команда</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ В команде принято публично благодарить коллег за помощь</li><li>▪ Сотрудники открыто признают успехи коллег из других подразделений</li></ul>
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Задачи, связанные с экспертной работой в кросс-функциональных проектах</li><li>▪ Задачи, связанные со взаимодействием с топ-менеджментом организации, например, участие в проведении презентаций, совещаний</li></ul>

## Ключевой мотиватор / Доход



Возможность получать высокую заработную плату и повышать свой доход, выполняя дополнительную работу

90

Высокий оклад и возможность его повышения много значат для участника. Длительное пребывание на одной позиции без повышения зарплаты приведет к сильному падению его мотивации.

## Мотивирующие условия работы

Ниже описаны аспекты работы, которые являются для участника источником энергии и мотивации.

<b>Организация</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ В организации есть стабильная конкурентоспособная оплата труда</li><li>▪ Предусмотрена возможность получения дополнительного дохода при выполнении сверхурочных работ</li></ul>
<b>Руководитель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Сообщает о возможностях повышения дохода в организации</li><li>▪ Своевременно сообщает об изменениях в жизни организации, которые могут повлиять на изменение дохода сотрудников</li></ul>
<b>Команда</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ В команде поощряется стремление повышать свой доход</li><li>▪ Участие в достижении целей организации дополнительно вознаграждается</li></ul>
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Задачи, влияющие на рост заработной платы</li><li>▪ Задачи, позволяющие увеличить свой доход за счет дополнительной работы</li></ul>

## Ключевой мотиватор / Комфортные условия



Возможность работать в комфортной обстановке и иметь достаточно свободного времени после работы

83

Участник высоко ценит комфорт на работе. Ему важно иметь достаточно свободного времени для своих личных дел. Может быть демотивирован необходимостью работать после окончания рабочего дня или в выходные.

## Мотивирующие условия работы

Ниже описаны аспекты работы, которые являются для участника источником энергии и мотивации.

<b>Организация</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Установлено четкое разделение рабочего и личного времени</li><li>▪ Есть возможность работать удаленно или иметь гибкий график</li><li>▪ Организация обеспечивает комфортное и удобное рабочее место, современное рабочее оборудование</li></ul>
<b>Руководитель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Следит за тем, чтобы сотрудники соблюдали режим труда и отдыха</li><li>▪ Мотивирует сотрудников на выполнение работы в рамках установленного режима</li><li>▪ Обеспечивает сотрудников всеми необходимыми ресурсами для выполнения работы</li></ul>
<b>Команда</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ В команде уважительно относятся к личным границам друг друга</li><li>▪ Соблюдается цифровой этикет, сотрудники избегают беспокоить друг друга в нерабочее время</li><li>▪ Члены команды стремятся к соблюдению баланса между работой и личной жизнью</li></ul>
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Задачи с четко определенным сроком выполнения</li><li>▪ Задачи, для выполнения которых не обязательно личное присутствие сотрудника в офисе</li></ul>

## Зона равнодушия / Профессиональное развитие



Возможность профессионально расти, постоянно обучаясь чему-то новому и приобретая знания в новых для себя сферах

1

Участник не придает большого значения профессиональному росту. Возможность обучаться и получать новые знания на работе не является для него мотивирующим фактором. Необходимость часто переучиваться может демотивировать участника.

## Мотивирующие условия работы

Ниже описаны аспекты работы, которые являются для участника источником энергии и мотивации.

<b>Организация</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Организация фокусируется на целевом обучении, необходимом для выполнения конкретных задач</li><li>▪ Организация поддерживает сотрудников, ориентированных на работу в рамках своего функционала</li></ul>
<b>Руководитель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Уделяет дополнительное внимание мотивации сотрудника к прохождению необходимого обучения</li><li>▪ Дает сотруднику задачи в зоне ближайшего развития</li></ul>
<b>Команда</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Команде достаточно существующего опыта и знаний для выполнения рабочих задач</li><li>▪ Сотрудников ценят за опыт и количество отработанных лет</li></ul>
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Привычные задачи, не требующие освоения новых знаний и навыков</li><li>▪ Задачи, направленные на закрепление уже усвоенных компетенций</li></ul>



## Зона равнодушия / Творчество



Возможность решать творческие задачи, создавать что-то новое и вносить предложения по улучшению рабочих процессов

12

Участник настроен работать в стабильной среде, предпочитает действовать по шаблону. Необходимость создавать новое и решать нестандартные творческие задачи может демотивировать его.

## Мотивирующие условия работы

Ниже описаны аспекты работы, которые являются для участника источником энергии и мотивации.

<b>Организация</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ В организации принято передавать опыт коллегам, сотрудники следуют устойчивым и понятным процессам</li><li>▪ В организации поощряются зарекомендовавшие себя, проверенные методы работы</li></ul>
<b>Руководитель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ставит задачи в знакомом для сотрудника функционале</li><li>▪ Руководитель поддерживает соблюдение сотрудниками принятых регламентов</li></ul>
<b>Команда</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Команда проверяет все инициативы и идеи на возможные риски</li><li>▪ В команде есть люди, помогающие другим коллегам с задачами, требующими творческого подхода</li></ul>
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Задачи, направленные на поддержание существующих процессов</li><li>▪ Задачи в рамках текущего функционала сотрудника</li></ul>

## Зона равнодушия / Социальная польза



Понимание, что организация ведет честный бизнес, заботится об окружающей среде и приносит пользу стране

13

Социальная значимость не является главным мотивационным фактором для участника. Он будет сохранять интерес к работе в независимости от того, осуществляет организация социально-полезную деятельность или нет.

## Мотивирующие условия работы

Ниже описаны аспекты работы, которые являются для участника источником энергии и мотивации.

<b>Организация</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ В организации, в первую очередь, поощряются инициативы по повышению производственных показателей</li><li>▪ Организация ориентирована на коммерческий успех</li></ul>
<b>Руководитель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Показывает связь задач, выполняемых сотрудником, с бизнес-показателями и прибылью организации</li><li>▪ Ставит рабочие задачи в контекст личных целей и задач сотрудника, поощряет его личный успех</li></ul>
<b>Команда</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Команда отдает предпочтение проектам, направленным на достижение коммерческого успеха</li><li>▪ Члены команды ориентированы на достижение личных целей</li></ul>
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Задачи, направленные на достижение финансового успеха в организации</li><li>▪ Задачи, не связанные с организацией социально-полезных мероприятий</li></ul>

## Рекомендации для руководителя

В данном разделе содержатся рекомендации для руководителя по тому, как следует управлять мотивацией участника. С их помощью он сможет повысить мотивацию и увлеченность участника или не допустить их падения.



### Что следует делать

- Публично благодарите сотрудника за проделанную работу. Отмечайте его заслуги перед командой и руководством организации, подробно рассказывайте о его вкладе в общий результат.
- Регулярно давайте сотруднику позитивную обратную связь на его работу, если он успешно справляется со своими задачами.
- Обсудите с сотрудником его текущие зарплатные возможности и ожидания, выясните, есть ли у него желание выполнять дополнительную работу для увеличения своего дохода.
- Убедитесь, что сотрудник хорошо понимает систему материальной мотивации, существующую в организации. При необходимости привлечите к обсуждению специалиста HR-функции, ответственного за коммуникацию по этой теме.
- Узнавайте у сотрудника, какие изменения помогут ему чувствовать себя более комфортно на рабочем месте (мебель, оборудование, освещение и т.д.). Старайтесь обеспечить эти условия.
- Постарайтесь пойти сотруднику навстречу в вопросе организации комфортного для него графика работы. По возможности используйте преимущества дистанционного формата работы, если это не наносит ущерб качеству работы.



### Чего делать не следует

- Не давайте сотруднику на постоянной основе развивающие задачи с новым функционалом. Скорее всего, ему комфортнее работать с уже привычным набором задач.
- Избегайте слишком часто направлять сотрудника на профессиональное обучение. Уделяйте больше внимания формированию у него мотивации к обучению: показывайте, какие именно задачи он сможет выполнять иначе.
- Не настаивайте на том, чтобы сотрудник постоянно создавал что-то новое и был креативным. Ему комфортнее работать в привычной, пусть даже однообразной среде.
- Возможность выступать с предложениями по улучшению рабочих процессов не является мотивирующим фактором для сотрудника. Не ждите, что сотрудник сам выступит с предложением, возможно, Вам придется его спросить.
- При постановке задач сотруднику не акцентируйте внимание на социальной пользе, которую принесет выполненная им работа. Уделите внимание возможности достигнуть индивидуальных профессиональных целей.
- Не настаивайте на участии сотрудника в общественно-полезных проектах, волонтерстве и благотворительности. Помогайте ему внести свой вклад в комфортной для него форме.