



Мотиваторы, командный отчёт

Управленческая команда

Ферма

15-12-2018

Центр оценки и развития FORTEM

Moscow

+7 495 799 17 82

info@fortem-center.ru



Содержание



ВВЕДЕНИЕ	3
СВОДНАЯ ПО МОТИВАТОРАМ КОМАНДЫ	4
ОПРЕДЕЛЕНИЯ МОТИВАТОРОВ	5
ХАРАКТЕРИСТИКИ УТИЛИТАРНОГО ТИПА В КОМАНДЕ	6
УТИЛИТАРНЫЙ, КАК ВЕДУЩИЙ МОТИВАЦИОННЫЙ ТИП	7
ХАРАКТЕРИСТИКИ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ТИПА В КОМАНДЕ	9
ХАРАКТЕРИСТИКИ ЭСТЕТИЧЕСКОГО ТИПА В КОМАНДЕ	10
ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНОГО ТИПА В КОМАНДЕ	11
ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКОГО ТИПА В КОМАНДЕ	12
ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРАДИЦИОННОГО ТИПА В КОМАНДЕ	13
ОПРЕДЕЛЕНИЯ МОТИВАТОРОВ	14
СВОДНАЯ ПО ЧЛЕНАМ КОМАНДЫ	15
МОТИВИРУЮЩИЕ ЦЕЛИ	16
ИДЕАЛЬНАЯ ОБСТАНОВКА	17
ГРУППОВОЕ КОЛЕСО МОТИВАТОРОВ	18
ПОНЯТИЕ КРИВОЙ КОЛОКОЛА	20
СРАВНЕНИЕ МОТИВАТОРОВ	21

Введение



Содержание отчёта

- Сводная — обобщенная информация для изучения структуры мотиваторов вашей команды.
- Структура команды — показывает состав вашей организации по мотивационным сегментам и индивидуальные графики членов вашей команды.
- Анализ мотиваторов — исследует отдельных представителей по каждому мотиватору, характеристики мотиваторов, способы общения, источники энергии и источники стресса.
- Групповое колесо — показывает ведущую позицию каждого члена команды.
- Ранжирование характеристик мотиваторов — даёт сравнение индивидуальных результатов с результатами команды, средней по команде и средней для нормы.

Список членов команды

Kristina Babochkova
Alexey Dihlofosov
Anna Kuznechikova
Elena Mol
Andrei Motilkov
Dmitrii Muhin
Petr Muroviev
Ivan Pchelkin
Vladimir Rachkov
Sergei Sverchkov
Ivan Tarakanov
Alexander Zhukov

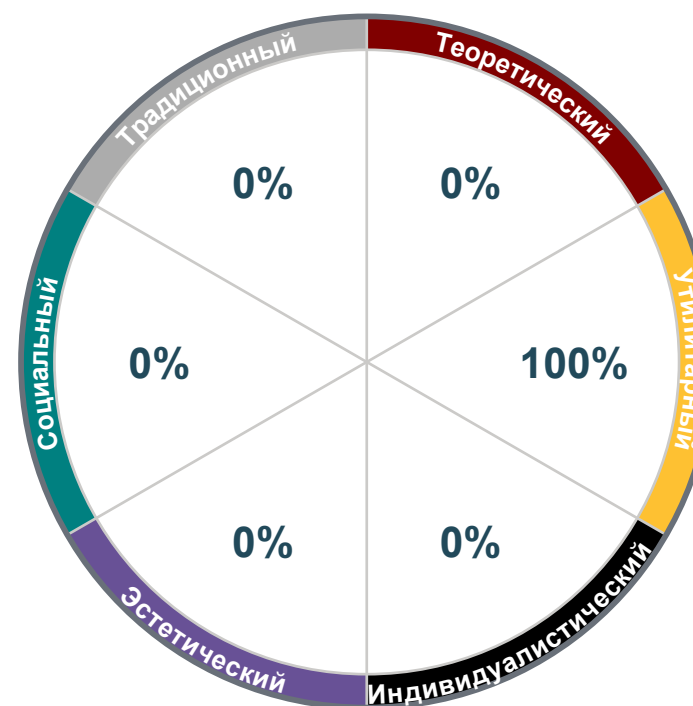
Сводная по мотиваторам команды



КАК МОТИВАТОРЫ ПРОЯВЛЯЮТ СЕБЯ

Замечали ли вы, что некоторые люди:

- Стремятся углубить понимание и знания во всех начинаниях
- Стремятся использовать и применять ресурсы для получения максимальной отдачи
- Стараются полностью прочувствовать своё окружение
- Стремятся оказывать услуги, помогать и облегчать страдания всем без исключения
- Стремятся к признанию и контролю над своей судьбой
- Стремятся жить в соответствии с установленными правилами и традиционными подходами



Определения мотиваторов



Теоретический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит знания ради самих знаний, постоянное обучение и интеллектуальное развитие.

Утилитарный или экономический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит практические достижения, результаты и отдачу от вложений времени, ресурсов и энергии.

Эстетический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит гармонию в жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.

Социальный - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит возможность оказывать помощь окружающим и вносить вклад в развитие и процветание общества.

Индивидуалистический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит личное признание, свободу и возможность контролировать собственную судьбу и судьбу окружающих.

Традиционный или регуляторный - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит традиции, свойственные социальной среде, правила, нормы и принципы.

Характеристики утилитарного типа в команде



Следующая информация даст команде чёткое понимание и представление о членах команды, у которых Утилитарный тип мотивации является ведущим.

Сильные и слабые стороны

Потенциальные сильные стороны

- Чувствительны к пустой трате времени, ресурсов или возможностей
- Организуют ресурсы для максимальной отдачи
- Концентрируются на отдаче от инвестиций
- Добиваются максимальной эффективности и продуктивности
- Концентрируются на достижении измеримых и практических результатов

Потенциальные слабые стороны

- Могут воспринимать имущество и деньги как единственное мерило эффективности
- Могут отдавать, только когда видят возможность для возврата
- Их могут считать трудоголиками
- Склонны рассматривать людей и ресурсы в качестве инструментов достижения результата

Энергия появляется, когда можно:

Достигать практических результатов

Получать оплату за результативность

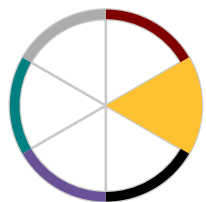
Устранять потери

Стресс возникает, когда приходится:

Быть многословным

Игнорировать возврат от инвестиций

Неэффективно использовать ресурсы



12%

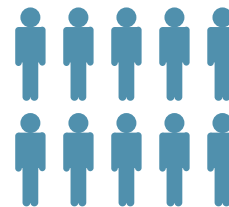
населения в целом

Действенные слова

Прибыльный

Выгода

Эффективный



12/12

100% команды

Неэффективные слова

Переделять

Бесконечный

Дарить

Управленческая команда

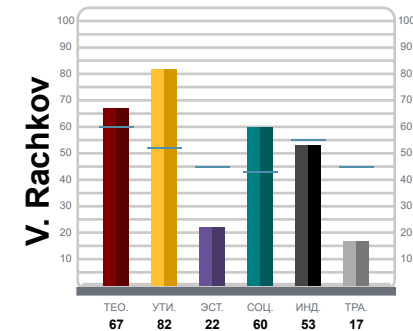
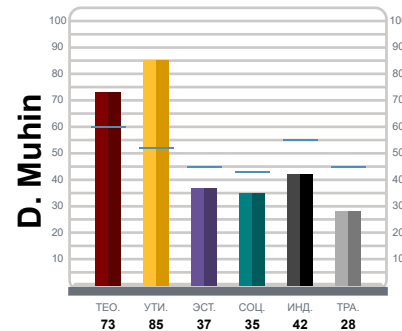
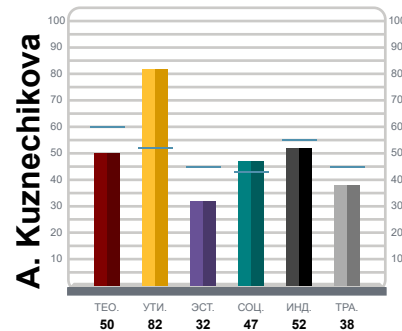
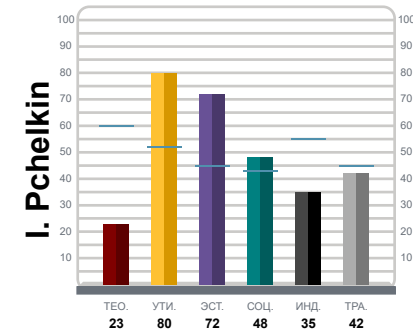
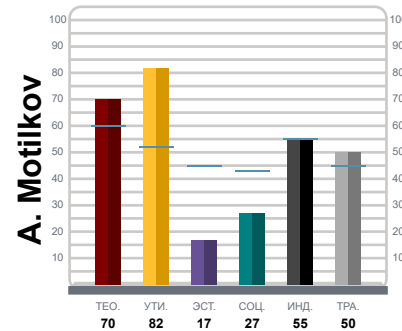
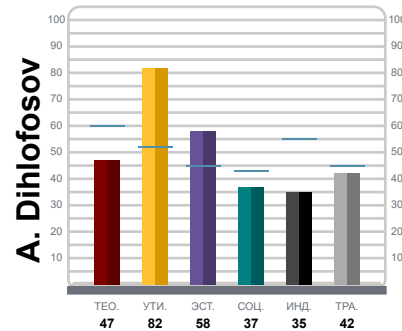
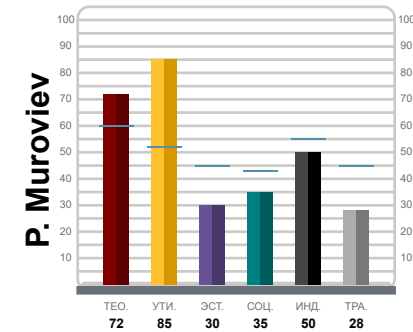
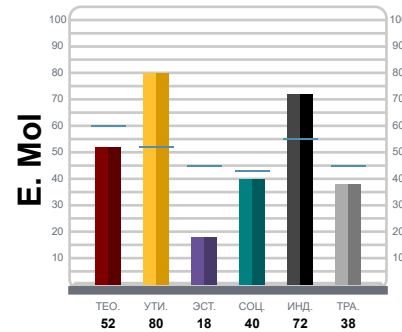
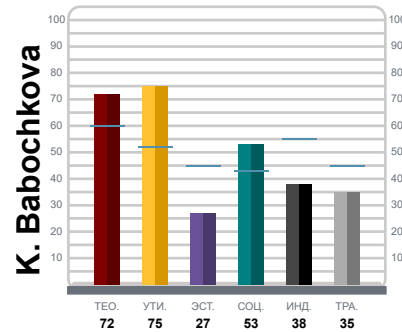
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Утилитарный, как ведущий мотивационный тип



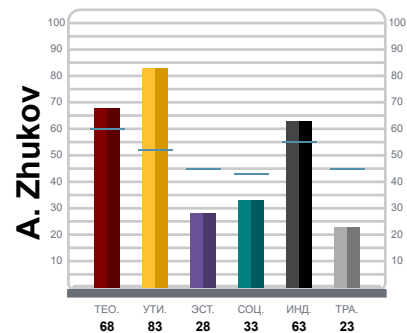
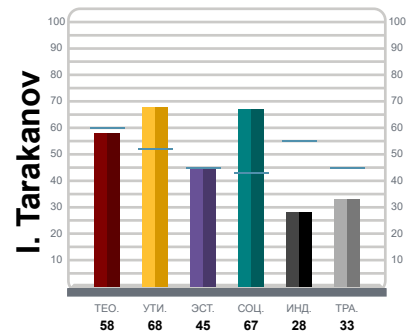
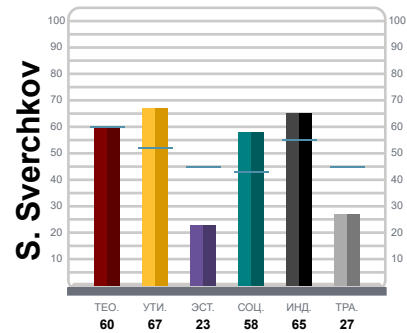
УТИЛИТАРНЫЙ В КОМАНДЕ

Kristina Babochkova
 Alexey Dihlofosov
 Anna Kuznechikova
 Elena Mol
 Andrei Motilkov
 Dmitrii Muhin
 Petr Muroviev
 Ivan Pchelkin
 Vladimir Rachkov
 Sergei Sverchkov
 Ivan Tarakanov
 Alexander Zhukov



Утилитарный, как ведущий мотивационный тип

(продолжение)



Характеристики теоретического типа в команде



Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды или которые могут оказаться для неё полезны.

Сильные и слабые стороны

Потенциальные сильные стороны

- Постоянно ищут новые знания и информацию
- Стремятся познать неизвестное
- Исследуют намного обстоятельнее по сравнению с другими
- Жаждут учиться и узнавать
- Концентрируются на информации и фактах

Потенциальные слабые стороны

- Могут принимать решения без учёта субъективных или эмоциональных аспектов
- Могут ставить исследования на первое место
- Могут замедлять темп работы из-за того, что им необходимо больше информации
- Могут стремиться к знаниям в ущерб практическим вопросам

Энергия появляется, когда можно:

Объективно анализировать предложения

Уделять время обучению

Учиться, учиться и еще раз учиться

Стресс возникает, когда приходится:

Субъективно анализировать идеи

Использовать метод научного тыка

Испытывать ограничения в информации



32%

населения в целом

Действенные слова

Учиться

Исследовать

Узнавать



0/12

0% команды

Неэффективные слова

Угадывать

Интуитивный

Относящийся к делу

Управленческая команда

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Характеристики эстетического типа в команде



Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды или которые могут оказаться для неё полезны.

Сильные и слабые стороны

Потенциальные сильные стороны

- Стремятся создавать гармонию и баланс в окружающей обстановке и взаимоотношениях
- Ценят процесс не меньше, чем результат
- Сосредоточены на эмоциях и балансе в окружении
- Принимают важность эмоционального опыта
- Видят ценность и получают удовольствие от окружающей обстановки

Потенциальные слабые стороны

- Потеря равновесия или увлечение чем-то одним может вредить остальному
- Субъективные переживания могут конфликтовать с объективной реальностью
- Озабоченность внешней формой может замедлять прогресс, снижать функциональность и ощутимые результаты.
- Стремление к эмоциональным переживаниям подменяет практические заботы

Энергия появляется, когда можно:

Искать баланс в жизни

Ценить красоту и гармонию

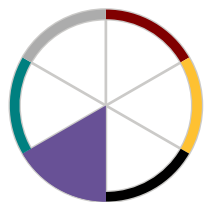
Получать впечатления от окружения

Стресс возникает, когда приходится:

Встречаться с хаосом

Находиться в невзрачной обстановке

Пренебрегать балансом



9%

населения в целом

Действенные слова

Субъективный

Выражение

Атмосфера



0/12

0% команды

Неэффективные слова

Функциональность

Скучный

Делить на части

Управленческая команда

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Характеристики социального типа в команде



Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды или которые могут оказаться для неё полезны.

Сильные и слабые стороны

Потенциальные сильные стороны

- Считают, что каждый должен иметь шанс стать лучше
- Стремятся помогать и поддерживать людей
- Добровольно и щедро отдают себя другим
- Облегчают страдания других
- Замечают и реагируют на людей, нуждающихся в помощи

Потенциальные слабые стороны

- Облегчают страдания других даже в ущерб себе
- Могут помогать другим в ущерб собственной работе
- Основывают решения не на своих интересах, а на интересах окружающих
- Могут ставить чужие потребности выше собственных

Энергия появляется, когда можно:

Устранять конфликты

Раскрывать потенциал других

Участвовать в благотворительных акциях

Стресс возникает, когда приходится:

Сталкиваться с фаворитизмом

Не обращать ни на кого внимания

Ставить свои интересы на первое место



10%

населения в целом

Действенные слова

Утешать

Волонтёр

Сострадание



0/12

0% команды

Неэффективные слова

Избирательный

Целенаправленный

Взаимовыгодный

Управленческая команда

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Характеристики индивидуалистического типа в команде



Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды или которые могут оказаться для неё полезны.

Сильные и слабые стороны

Потенциальные сильные стороны

- Стремятся к продвижению по карьерной лестнице
- Создают победные стратегии и добиваются результатов
- Ценят статус и общественное признание
- Стремятся управлять своей судьбой
- Стремятся выделиться

Потенциальные слабые стороны

- Склонны ставить себя на первое место
- Могут перегибать палку в контроле или указаниях в работе с людьми и проектами
- Могут поддаваться соблазну добиваться статуса или признания
- Могут не замечать других, продвигаясь по карьерной лестнице

Энергия появляется, когда можно:

Получить статусные отличия

Руководить коллективом

Строить свою судьбу и управлять ей

Стресс возникает, когда приходится:

Сталкиваться с задержкой в своём продвижении

Быть «бойцом невидимого фронта»

Работать на невзрачном рабочем месте



25%

населения в целом

Действенные слова

Руководить

Награда

Побеждать



0/12

0% команды

Неэффективные слова

Готовый прийти на помощь

Сотрудничающий

Вместе

Управленческая команда

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Характеристики традиционного типа в команде



Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды или которые могут оказаться для неё полезны.

Сильные и слабые стороны

Потенциальные сильные стороны

- Стремятся устанавливать стандарты для работы
- Могут защищать и с большой вероятностью проповедовать принципы и убеждения
- Как правило, имеют «кодекс», которым руководствуются в жизни
- Ценят традиционный и проверенный подход
- Придают большое значение работе в рамках определённых и структурированных систем

Потенциальные слабые стороны

- Склонны сопротивляться изменению установленных процедур
- В своих убеждениях могут идти наперекор идеологии организации
- Со своими идеями могут быть навязчивыми
- Могут быть негибкими в мышлении и осуждать альтернативные точки зрения

Энергия появляется, когда можно:

Вписаться в структуру

Добиваться последовательности

Защищать убеждения

Стресс возникает, когда приходится:

Переделывать существующие системы

Пренебрегать традициями

Свыкаться с новыми идеями



12%

населения в целом

Действенные слова

Постоянный

Идеология

Традиция



0/12

0% команды

Неэффективные слова

Возможности

Прогрессивный

Гибкий

Управленческая команда

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Определения мотиваторов



В этой таблице представлены шесть разделов с мотивационными типами. В каждом приводится определение и процент членов команды в нем.

Традиционный (0%) характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит традиции, свойственные социальной среде, правила, нормы и принципы.	Теоретический (0%) характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит знания ради самих знаний, постоянное обучение и интеллектуальное развитие.
Социальный (0%) характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит возможность оказывать помощь окружающим и вносить вклад в развитие и процветание общества.	Утилитарный (100%) характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит практические достижения, результаты и отдачу от вложений времени, ресурсов и энергии.
Эстетический (0%) характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит гармонию в жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.	Индивидуалистический (0%) характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит личное признание, свободу и возможность контролировать собственную судьбу и судьбу окружающих.

Сводная по членам команды

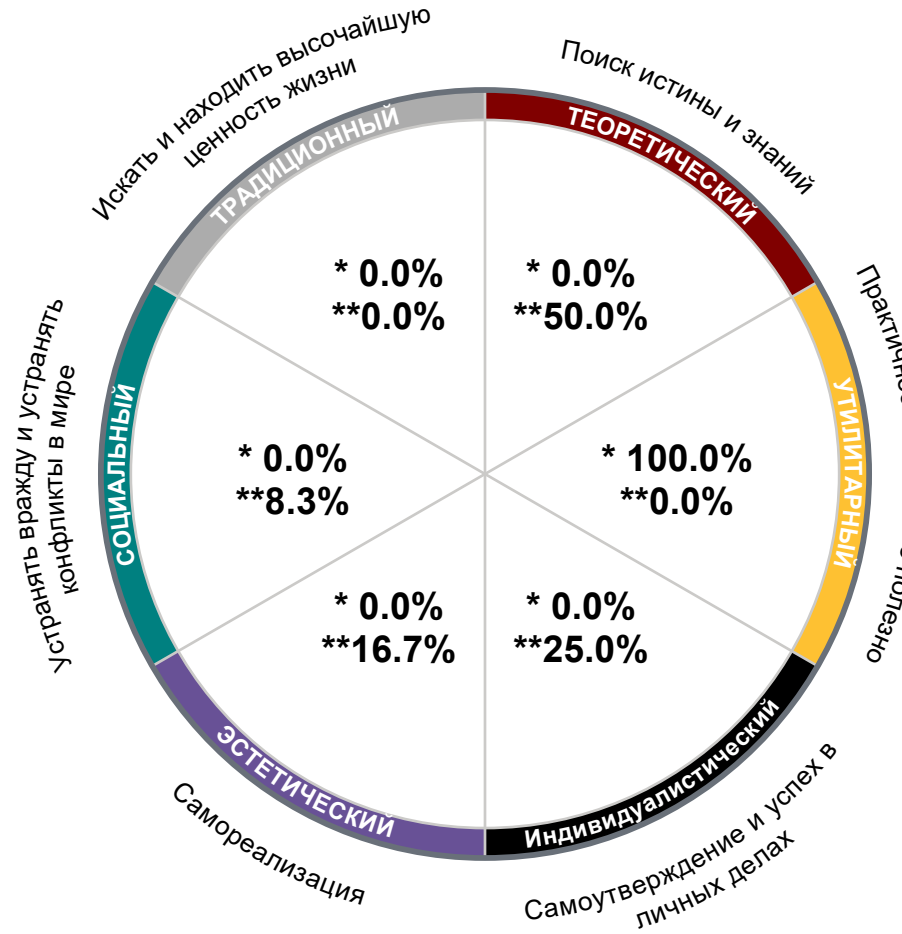


В этой таблице представлены шесть разделов с мотивационными типами. В каждом указаны имена членов команды и их процент в нем.

Традиционный (0%)	Теоретический (0%)
Социальный (0%)	Утилитарный (100%)
	Kristina Babochkova Alexey Dihlofosov Anna Kuznechikova Elena Mol Andrei Motilkov Dmitrii Muhin Petr Muroviev Ivan Pchelkin Vladimir Rachkov Sergei Sverchkov Ivan Tarakanov Alexander Zhukov
Эстетический (0%)	Индивидуалистический (0%)



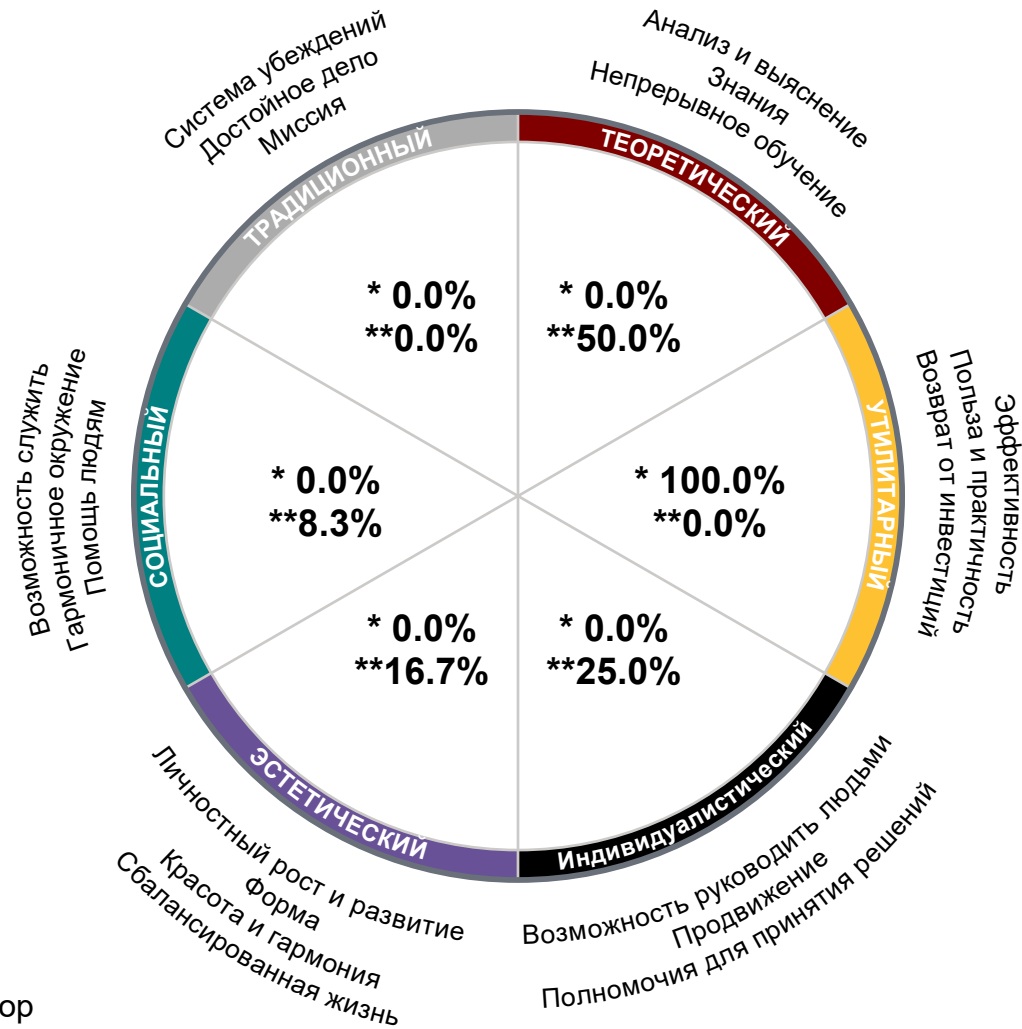
МОТИВИРУЮЩИЕ ЦЕЛИ



* - Ведущий мотиватор
** - Дополнительный мотиватор



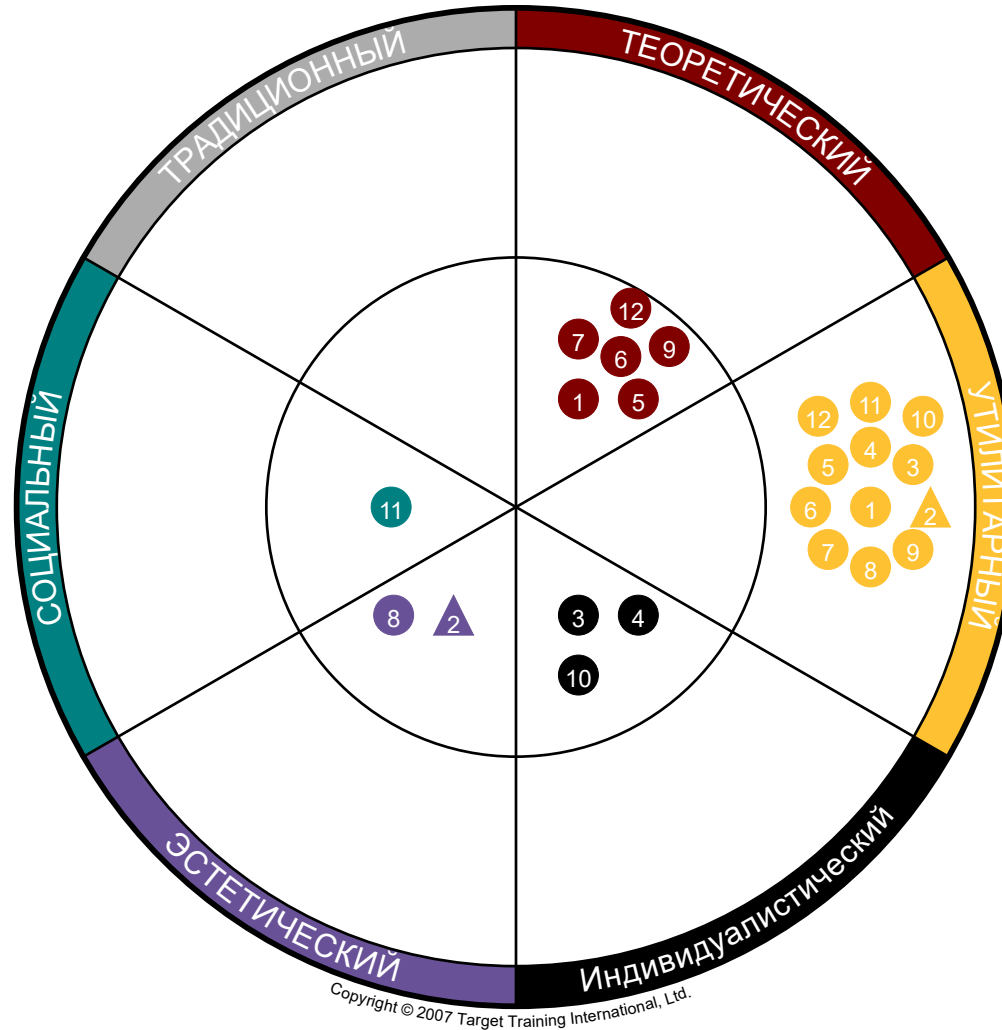
ИДЕАЛЬНАЯ ОБСТАНОВКА



* - Ведущий мотиватор
** - Дополнительный мотиватор



Групповое колесо мотиваторов



Внешнее кольцо = мотиватор на 1-м месте Внутреннее кольцо = мотиватор на 3-м месте
▲ Лидер



УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ НА ГРУППОВОМ КОЛЕСЕ

- 1: Kristina Babochkova
- 2: Alexey Dihlofosov *
- 3: Anna Kuznechikova
- 4: Elena Mol
- 5: Andrei Motilkov
- 6: Dmitrii Muhin
- 7: Petr Muroviev
- 8: Ivan Pchelkin
- 9: Vladimir Rachkov
- 10: Sergei Sverchkov
- 11: Ivan Tarakanov
- 12: Alexander Zhukov

* обозначает руководителя команды.

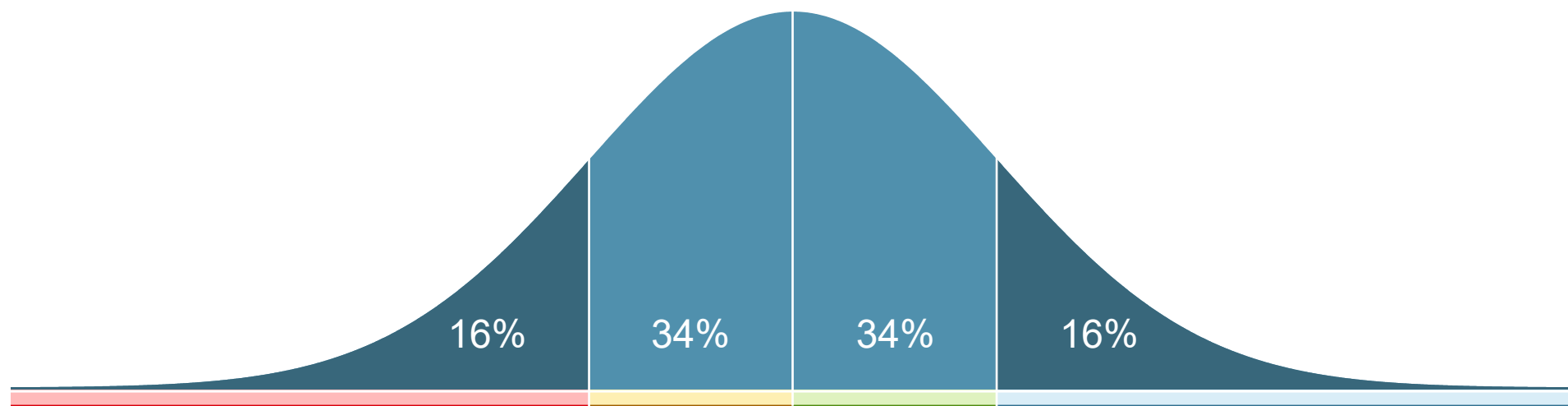
Понятие кривой колокола







Понимание смысла кривой колокола и стандартного отклонения позволяет проводить более точный анализ структуры команды.

График колокола, известный как кривая нормального распределения, и она же кривая Гаусса, является самым распространённым статистическим показателем разброса значений. Самая высокая точка графика представляет максимальное количество респондентов, которые удовлетворяют некоторому условию. Она же является средней для нормы. Диапазон стандартного отклонения используют, чтобы показать, насколько значения отклоняются от средней по всей выборке. В каждом диапазоне содержится определённый процент всей выборки.

Например, оценки 100 человек вписываются в нормальное вероятностное распределение, тогда 68 человек или 68% результатов всех оценок будут удалены от средней не больше, чем на одно стандартное отклонение. 34% окажутся выше средней, но в пределах 1-го стандартного отклонения и 34% — ниже средней, опять-таки в пределах 1-го стандартного отклонения. Оставшиеся 32% людей попадут в диапазон 2-х и более стандартных отклонений от средней. Из них 16% попадут в диапазон 2-х или более стандартных отклонений выше средней, а другие 16% — ниже средней.



 Два или более стандартных отклонений ниже средней
 Одно стандартное отклонение ниже средней

 Одно стандартное отклонение выше средней
 Два или более стандартных отклонений выше средней

Сравнение мотиваторов



Мотиваторы	Средняя команды	A. Dinlofosov ●	K. Babochkova	A. Kuznечikova	E. Mol	A. Motilkov	D. Muhin	P. Muroviev	I. Pchelkin	V. Rachkov	S. Sverchkov	Средняя для нормы
Утилитарный	80	82	75	82	80	82	85	85	80	82	67	52
Теоретический	60	47	72	50	52	70	73	72	23	67	60	60
Индивидуалистический	48	35	38	52	72	55	42	50	35	53	65	55
Социальный	45	37	53	47	40	27	35	35	48	60	58	43
Эстетический	33	58	27	32	18	17	37	30	72	22	23	45
Традиционный	33	42	35	38	38	50	28	28	42	17	27	45

□ Два или более стандартных отклонений ниже средней

□ Одно стандартное отклонение выше средней

● Руководитель команды

□ Одно стандартное отклонение ниже средней

□ Два или более стандартных отклонений выше средней

Управленческая команда

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Сравнение мотиваторов

(продолжение)



Мотиваторы	Средняя команды	A. Dzhlofosov ●	I. Tarakanov	A. Zhukov	Средняя для нормы
Утилитарный	80	82	68	83	52
Теоретический	60	47	58	68	60
Индивидуалистический	48	35	28	63	55
Социальный	45	37	67	33	43
Эстетический	33	58	45	28	45
Традиционный	33	42	33	23	45

□ Два или более стандартных отклонений ниже средней

□ Одно стандартное отклонение ниже средней

□ Одно стандартное отклонение выше средней

□ Два или более стандартных отклонений выше средней

● Руководитель команды

Управленческая команда

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.