



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# 12 ДВИЖУЩИХ СИЛ МОТИВАЦИИ®

## Анализ требований должности

**Иван Иванов**

Менеджер

14-10-2020

Центр оценки и развития FORTEM

Moscow

+7 495 799 17 82

info@fortem-center.ru

**FORTEM**  
ЦЕНТР ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ

# Содержание



ВВЕДЕНИЕ .....	3
ВЕДУЩИЙ КЛАСТЕР ДВИЖУЩИХ СИЛ МОТИВАЦИИ .....	4
СИТУАЦИОННЫЙ КЛАСТЕР ДВИЖУЩИХ СИЛ МОТИВАЦИИ .....	5
НЕЙТРАЛЬНЫЙ КЛАСТЕР ДВИЖУЩИХ СИЛ МОТИВАЦИИ .....	6
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ПО ДВИЖУЩИМ СИЛАМ МОТИВАЦИИ .....	7
ВОПРОСЫ ПО ДВИЖУЩИМ СИЛАМ МОТИВАЦИИ .....	8



Если бы работа могла заговорить, она бы чётко обозначила знания, профессиональные и личностные навыки, стили поведения, характер должностной деятельности, приносящий удовлетворение, — всё, что необходимо для наивысшей результативности. Ваши объективные ответы на вопросник о том, чего требует должность, были использованы для формирования профиля должности с помощью технологии TTI Job. Результатом стал оценочный отчёт, в котором дан анализ в общей сложности 12 личностных характеристик. Отчёт дополнен обратной связью и вопросами для интервью, касающимися каждой характеристики.

## **Ранжирование движущих сил мотивации (12 областей)**

Этот раздел даёт чёткое определение вознаграждениям, которые может предоставить должность. Точнее, в нём определены источники мотивации человека, который выполняет данную работу. В разделе разъясняется, что необходимо для достижения наивысшей результативности и вовлечённости на этой должности.

## **Обратная связь по движущим силам мотивации**

В этом разделе кратко описаны ведущие движущие силы мотивации для данной должности и подчёркивается тот факт, что каждая должность в каждой организации уникальна. Для достижения наивысшей результативности необходимо, чтобы движущие силы мотивации сотрудника совпадали с вознаграждением, которое может предоставить должность.

## **Вопросы по движущим силам мотивации**

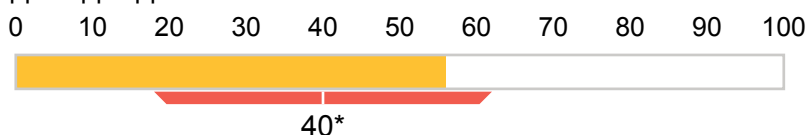
В этом разделе представлены вопросы для интервью по вознаграждениям, которые предоставляет должность.

# Ведущий кластер движущих сил мотивации



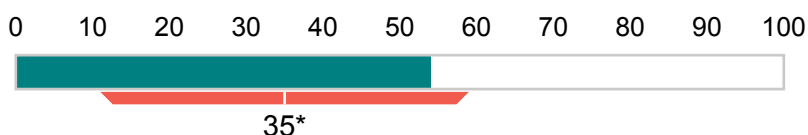
В этом разделе наглядно представлены движущие силы ведущего кластера, которые вознаграждаются должностью. Шкалы ниже проранжированы в порядке убывания от наиболее вознаграждаемых должностью движущих сил мотивации к наименее. Для достижения вовлечённости и наивысшей результативности в должности важно, чтобы движущие силы мотивации сотрудника совпадали с вознаграждениями, которые предоставляет должность.

**1. Самоотверженный** - это человек, который вдохновляется выполнением задач ради того, чтобы эти задачи выполнить, не ожидая для себя личных дивидендов.



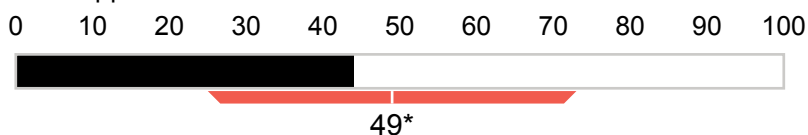
56

**2. Альтруистический** - это человек, который получает вдохновение, делая хорошо другим людям или помогая им.



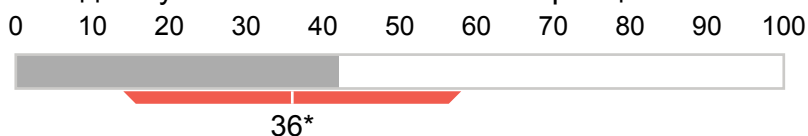
54

**3. Властвующий** - это человек, которого вдохновляет статус, признание и возможность распоряжаться личной свободой.



44

**4. Структурированный** - это человек, которого вдохновляют традиционные подходы, проверенные методы и устоявшиеся жизненные принципы.



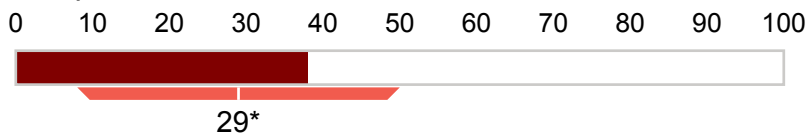
42

# Ситуационный кластер движущих сил мотивации

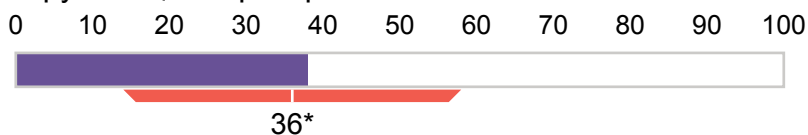


В этом разделе наглядно представлены движущие силы ситуационного кластера, которые вознаграждаются должностью. Шкалы ниже проранжированы в порядке убывания от наиболее вознаграждаемых должностью движущих сил мотивации к наименее. Для достижения вовлечённости и наивысшей результативности в должности важно, чтобы движущие силы мотивации сотрудника совпадали с вознаграждениями, которые предоставляет должность.

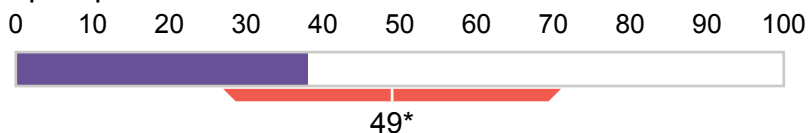
**5. Интуитивный** - это человек, которого вдохновляет использование имеющегося опыта, интуиции и поиск конкретных знаний, когда они необходимы.



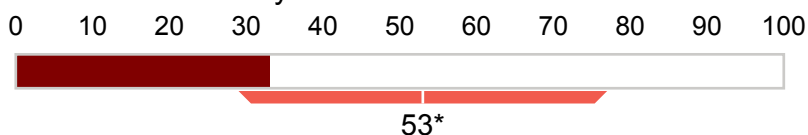
**6. Ощущающий** - это человек, которого вдохновляют впечатления, субъективное восприятие и гармония окружающего пространства.



**7. Объективный** - это человек, которого вдохновляет функциональность и объективность окружающего пространства.



**8. Интеллектуальный** - это человек, которого вдохновляет возможность учиться, приобретать знания и постигать истину.

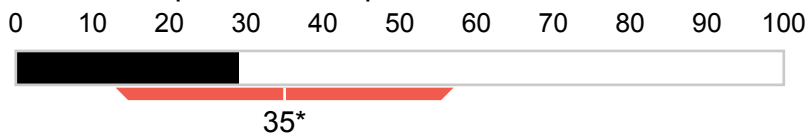


# Нейтральный кластер движущих сил мотивации

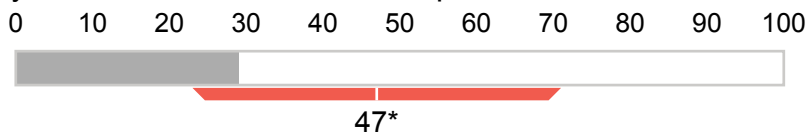


В этом разделе наглядно представлены движущие силы нейтрального кластера, которые вознаграждаются должностью. Шкалы ниже проранжированы в порядке убывания от наиболее вознаграждаемых должностью движущих сил мотивации к наименее. Для достижения вовлечённости и наивысшей результативности в должности важно, чтобы движущие силы мотивации сотрудника совпадали с вознаграждениями, которые предоставляет должность.

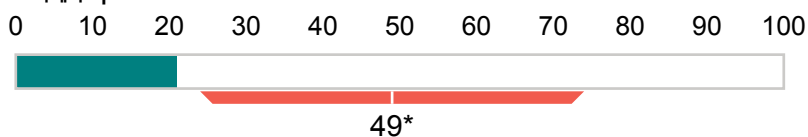
**9. Сотрудничающий** - это человек, которого вдохновляет то, что он выполняет вспомогательную роль и вносит свой вклад, не испытывая при этом особой потребности в признании.



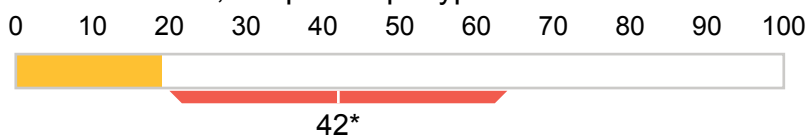
**10. Гибкий** - это человек, которого вдохновляют новые идеи, подходы и возможности, выходящие за рамки установленных жизненных принципов.



**11. Взаимовыгодный** - это человек, который находит вдохновение в том, чтобы с определённой целью помогать окружающим, но не ради помощи или поддержки как таковых.



**12. Практичный** - это человек, которого вдохновляют практические результаты, максимальная эффективность и отдача от вложения времени, способностей, энергии и ресурсов.



# Обратная связь по движущим силам мотивации



*В этом разделе кратко описаны четыре ведущие движущие силы мотивации, востребованные данной должностью. Это именно те движущие силы мотивации, которые необходимо проявлять чаще всего для достижения наивысшей результативности.*

1. Самоотверженный
  - Человеком на этой должности движет выполнение задач ради высшего блага без ожидания чего-либо в ответ для себя.
2. Альтруистический
  - Человеком на этой должности движет то, что он делает хорошо другим людям.
3. Властвующий
  - Человеком на этой должности движут статус, признание и распоряжение личной свободой.
4. Структурированный
  - Человеком на этой должности движут традиционные подходы, проверенные методы и сложившаяся система жизненных принципов.

# Вопросы по движущим силам мотивации



Ниже представлены вопросы для интервью по характерам деятельности, приносящим удовлетворение. Адаптируйте их под специфику должности и убедитесь, чтобы всем кандидатам задавались одинаковые вопросы.

1. Самоотверженный: это человек, который вдохновляется выполнением задач ради того, чтобы эти задачи выполнить, не ожидая для себя личных дивидендов.
  - Что кажется вам более важным: выполнение задачи или оптимизация ресурсов, вложенных в процесс? Приведите пример из своей практики.
  - Насколько вы сосредоточены на финансах? Каким бы вы хотели видеть своё финансовое состояние через 5 лет? 10 лет? Почему?
  - Какое значение при выборе работы имеет для вас высокий уровень компенсации?
  - Ради чего вы возьметесь за выполнение задачи: ради отдачи от вложений или ради выполнения задачи как такового? Почему?
2. Альтруистический: это человек, который получает вдохновение, делая хорошо другим людям или помогая им.
  - Можно ли оказывать «излишнюю» помощь другому человеку? Почему?
  - Существуют ли такие обстоятельства, когда сотруднику следует поделиться с руководителем опасениями, озвученными другими коллегами? Приведите пример, при каких обстоятельствах это может произойти.
  - Как бы вы обслуживали клиента, у которого постоянные проблемы с вашим продуктом и который не демонстрирует намерения остаться с вами?
  - Оказывались ли вы в ситуации, когда помогали другим, даже если это не совсем отвечало вашим интересам? Поступили ли бы вы сейчас по-другому? Если да, то как?
3. Властвующий: это человек, которого вдохновляет статус, признание и возможность распоряжаться личной свободой.
  - Если вы контролируете ситуацию, насколько это важно для вас, чтобы получать удовлетворение от работы? Насколько для вас важно контролировать обстановку на работе?
  - Насколько для вас важно продвижение по карьерной лестнице? Была бы вам интересна работа, которая бы давала возможность найти свой путь для карьерного продвижения?
  - В какой роли вы чувствуете себя более комфортно — в качестве лидера или члена команды? Почему?
  - Приведите пример ситуации, когда вы смогли сподвигнуть группу к действию. В чем был ключ к вашему успеху?



# Вопросы по движущим силам мотивации



4. Структурированный: это человек, которого вдохновляют традиционные подходы, проверенные методы и устоявшиеся жизненные принципы.
- Как вы видите мир — в чёрно-белых или серых тонах? Приведите пример.
  - Как вы относитесь к стабильным системам принципов и проверенным методам в своей работе? Почему?
  - Насколько важно культивировать и защищать свои принципы и убеждения для обеспечения стабильности внутри всей организации? Почему?
  - Посещала ли вас когда-либо мысль, что, чем меньше правил и процедур, тем проще и лучше. Пожалуйста, дайте развернутый ответ.