

ТОМ

Тест Мотивационных Ориентаций

Лаура Борджони, Лаура Петита, Клаудио Барбаранелли

Адаптация для Украины: Леонид Бурлачук, Кристина Рахубовская

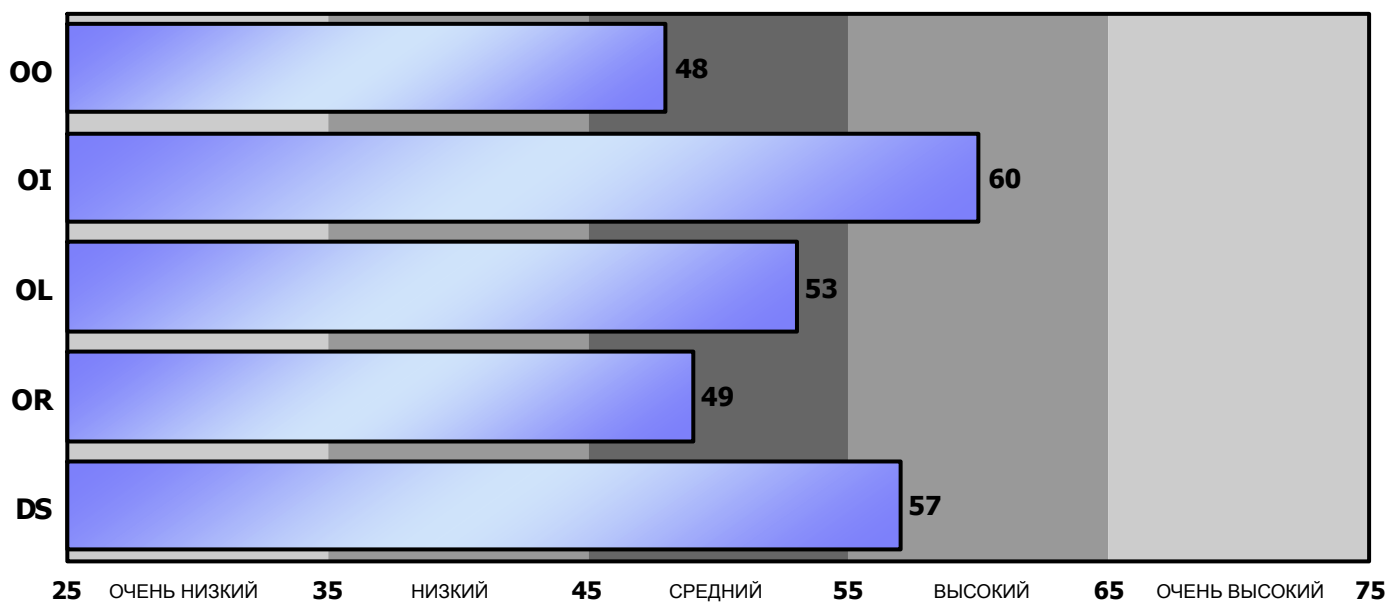
Расширенный профиль

Назва:	_____
Номер анкеты:	E4CKXNR5
Обработка данных:	16/02/2012
Номер клиента:	ostchem-fm-1
Пол:	Мужчина
Условия тестирования:	конкурентные
Возраст администратора:	31

Баллы

Шкала	Сырые баллы	Т-баллы
ОО (Ориентация на Достижение)	92	48
OI (Ориентация на Новизну)	85	60
OL (Ориентация на Лидерство)	84	53
OR (Ориентация на Отношения)	84	49
DS (Социальная Желательность)	62	57

Главные измерения (Т-баллы)



Презентация себя

1. Профиль отражает показатели выше среднего по шкале «СОЦИАЛЬНОЙ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТИ». Это указывает на то, что человек, вероятно, отразил искаженный в положительную сторону образ самого себя. То есть были преувеличены некоторые аспекты мотивационной сферы.

Общий профиль

Профиль отражает следующие тенденции: ориентация на новизну – высокий уровень, а ориентация на достижение, на лидерство и на отношения – средний уровень.

ОРИЕНТАЦИЯ НА НОВИЗНУ, высокий уровень.

Кандидат склонен к поиску/изобретению новых решений и методов, эти возможности наиболее мотивируют его.

Столкнувшись с обычной ситуацией, практически всегда ищет новые пути решения и стремится изменить что-нибудь, даже если в этом нет никакой необходимости.

Наблюдает за каждым явлением под разными углами, анализируя его, и ищет новые решения, которые могут быть полезны и практичны в будущем.

Любопытен, склонен собирать элементы информации, получаемые из разных источников (других культур или контекстов работы), преобразовывая и применяя согласно своим потребностям.

Для человека с высокой ориентацией на новизну характерно с легкостью принимать и приспосабливается к изменениям, так же быстро и легко действует в не известных ему ситуациях и условиях, проявляет себя в деятельности и ролях, которые ранее никогда не применялись, в чем видит возможность испытать и доказать свои силы.

Так как быстро теряет интерес к обыденным и знакомым ситуациям, ищет новые возможности, предпочитает работать с несколькими задачами одновременно.

Принимая участие в каком-либо виде деятельности, стремится к поиску новых стимулов, затрагивающих его интерес, но результаты могут пострадать от многочисленного количества интересов.

Человек с высокой ориентацией на новизну – творческая личность, которая мыслит нестандартно; иногда оригинальность предложенных им идей может восприниматься окружающими даже как «сумасшествие».

ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ, средний уровень.

Отражает человека, склонного использовать возможности, чтобы проверить себя, прикладывает усилия для достижения результата, но такая активность не постоянна.

Средний уровень ориентации на достижение отражает человека, который берет на себя обязанности, рассчитывая все возможные затраты и выгоду, но иногда его творческий порыв может помешать предусмотреть возможные организационные ограничения.

Без особых трудностей способен расставить приоритеты, чтобы «вписаться» в установленные сроки и вовремя завершить работу. Очевидный интерес проявляет к сфере реализации, явное предпочтение к деятельности, характеризующейся инновационными аспектами, также умеренный интерес прослеживается к сфере отношений.

ОРИЕНТАЦИЯ НА ЛИДЕРСТВО, средний уровень.

Отражает человека, который заинтересован в руководящей и координационной деятельности, даже если этот интерес нестабилен.

Берет на себя ответственность за свой выбор, способен оценить обстоятельства, при которых окажется в центре внимания, даже если не стремится к этому.

Стремится к организации и координации деятельности рабочих групп, когда сочтет целесообразным, стремится убедить окружающих в своих идеях.

ОРИЕНТАЦИЯ НА ОТНОШЕНИЯ, средний уровень.

Отражает человека, склонного к межличностным взаимоотношениям, который стремится наладить партнерские отношения и создать спокойную и дружелюбную рабочую атмосферу.

Поэтому уделяет достаточное количество времени и внимания окружающим, выслушивая их и отводя много личного пространства для их нужд и потребностей.

Отметим, что одновременное присутствие среднего уровня ориентации на лидерство и на отношения – маловероятно. Таким образом, информация, содержащаяся в профиле, хотя и связана с оценкой, фактически полученной непосредственно от тестируемого, но все же требует дальнейшего более детального изучения.

Ниже приводятся резюме «Сильных сторон» и «Зон развития», характерных для данного профиля.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

- склонный к изобретению/поиску новых решений,
- способствует переменам и приспосабливается к ним.

ЗОНЫ РАЗВИТИЯ:

- не постоянен в процессе деятельности.

Показания для вмешательства

ВВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Ниже приведены некоторые советы и указания по определению мотивационных стратегий личности и проведению глубинного интервью, что является начальным пунктом для диагностики мотивов. Важно подчеркнуть необходимость исследования мотивационной сферы личности путем интеграции информации, полученной с помощью этого опросника, с информацией из других источников (например, с информацией о целях и ценностях, о важных эпизодах жизни, с результатами ситуационных тестов и т.п.).

Предварительная информация, описывающая мотивационные стратегии, возникает в результате углубленного рассмотрения результатов общего профиля личности. Она является своего рода рекомендацией по проведению интервью, которое, безусловно, может быть дополнено другими способами исследования. Что касается глубинного интервью, то приведенная информация позволяет направить его и задать наводящие вопросы для уточнения и подтверждения предложенных мотивационных стратегий.

Для более подробной интерпретации профиля личности рекомендуется дополнить полученную информацию результатами по шкале СОЦИАЛЬНОЙ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТИ. Это дает возможность лучше понять искажение некоторых мотивационных склонностей и предоставляет интересные интерпретации профиля.

Важно рассматривать как баллы, полученные по четырем шкалам, так и общую тенденцию профиля.

Пожалуйста, имейте в виду, что в диапазон высоких баллов от 55 до 75 включены как испытуемые с баллами, близкими к средним (например, 55 или 60), так и те, чьи баллы ближе к максимальным (например, 70 или 75).

Диапазон низких баллов от 44 до 25 включает и респондентов с баллами, близкими к средним (например, 44 или 40), и тех, чьи баллы ближе к минимальным (например, 30 или 25).

Поэтому, внутри этих диапазонов необходимо принимать во внимание как конкретные баллы испытуемого, так и диапазон, в котором они находятся.

МОТИВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ

Человек с этим профилем имеет доминирующую мотивационную склонность к инновациям, а остальные – среднего уровня. Эффективная мотивационная стратегия предусматривает мотивацию новыми проектами и разнообразными видами деятельности. Поэтому рекомендуется предоставить свободу для деятельности, где он может экспериментировать с методами, ситуациями и технологиями; необходимо поощрять его любопытство и стремление к поиску альтернативных решений, а реализацию этих идей можно предоставить другим сотрудникам, которые имеют высокую ориентацию на достижение.

С другой стороны, помимо рассмотренных аспектов, одновременно присутствуют ориентация на лидерство и на отношения среднего уровня. К этому нужно относиться с осторожностью, так как, на основе литературных данных, это маловероятно. Поскольку данные аспекты противоречат друг другу, необходимо изучить данную информацию более углубленно, поэтому собеседование может стать незаменимым инструментом для определения наилучшей мотивационной стратегии. Учитывая среднюю ориентацию на отношения, человек проявляет себя наилучшим образом, если работает в коллективе с мирным, дружелюбным и гармоничным климатом, где может создать длительные, дружеские отношения. Наилучшая мотивационная стратегия в данном случае – предоставить кандидату возможность работать в коллективе, где ценным качеством являются сотрудничество, совместная работа и межличностные отношения. Средняя ориентация на лидерство указывает на склонность человека самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность. Для таких людей наилучшей мотивационной стратегией может быть возможность брать на себя ответственную координационную деятельность. Человек может положительно проявить себя в сфере, где предусмотрено постоянное возникновение новых ситуаций и стимулов. Он реализует себя должным образом, если его шеф не руководствуется авторитарным стилем, не назначает однообразную и формальную работу, а участвует и помогает в планировании деятельности, сам открыт новым видам ее и позволяет кандидату самостоятельно принимать инновационные решения, экспериментировать и работать, учитывая свое настроение и время.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ

В данном профиле преимущественную позицию занимает один аспект мотивационной склонности – ориентация на новизну, которая сопровождается средней ориентацией на достижение, отношения и лидерство.

В данном случае аспекты ориентации на лидерство и на отношения являются противоречивыми, так как в соответствии с литературными данными – это противоположные по направленности аспекты. Т. е. ориентированный на контроль и управление человек не может быть заинтересован в равноправных взаимоотношениях с сотрудниками. Поэтому при собеседовании необходимо прояснить противоречие: с одной стороны, человек стремится к спокойным, дружеским отношениям, в чем доминирует сфера сотрудничества, а с другой стороны – стремится к влиянию и контролю, в чем доминирует сфера лидерства. Исходя из ответов, станет ясно, отражает ли информация фактические склонности человека и на что в действительности ориентирован человек: склонен соглашаться с решением окружающих (отношения) или контролировать действия окружающих (лидерство), разделять мнение / решения (отношения) или заставляет принимать свои решения (лидерство). Для изучения фактических склонностей человека необходимо попросить кандидата рассказать о ситуациях его профессиональной деятельности, которые доставили наибольшее удовлетворение, или с какими трудностями он сталкивался. Возможно, мотивационные склонности были искажены в связи со стрессовой ситуацией (тестирование) или с желаниями кандидата и потому не отражают истины.

Можно дополнить информацию, выяснив, какие отношения были с коллегами, когда кандидат занимал различные должности; влияла ли смена должности на отношения и как; какими принципами руководствуется в межличностных отношениях; что чувствует в отношениях с руководителем и подчиненными. Есть ли различие между этими отношениями; если есть, то какие отношения считает более сложными?

Склонность к инновациям является одним из аспектов в сфере ориентации на деятельность и дополняет ориентацию на достижение. Поэтому в процессе собеседования необходимо выяснить, насколько данные аспекты могут сочетаться друг с другом. Необходимо выяснить, насколько человеку с высокой ориентацией на новизну может быть сложно принимать участие в рутинных / обычных ситуациях, так как он склонный к изобретению, модификациям и поиску нового. Также стоит определить, насколько стремление к прогрессу может повлиять на деятельность, может ли это отвлечь его внимание от текущей работы и цели. Для того чтобы прояснить ситуацию, необходимо выяснить, какую должность и деятельность кандидат считает идеальной; как предпочитает работать; какие трудности чаще всего встречаются в процессе работы; какая ситуация принесла ему наибольшее удовлетворение от проделанного. Что считает своим наибольшим профессиональным достижением; какой аспект сегодняшней деятельности наиболее мотивирует его, а какой он считает наиболее сложным в процессе работы; какие отношения с коллегами были в течение всей профессиональной деятельности; как бы хотел быть охарактеризован своими коллегами?

Матрица ответов

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	7	2	7	3	6	4	6	5	4	6	7	7	7	8	6	9	4	10	7
11	4	12	7	13	7	14	6	15	7	16	4	17	6	18	7	19	7	20	4
21	5	22	5	23	6	24	5	25	7	26	6	27	6	28	7	29	7	30	6
31	5	32	6	33	7	34	6	35	7	36	7	37	7	38	6	39	5	40	4
41	4	42	5	43	5	44	4	45	5	46	4	47	5	48	6	49	5	50	5
51	4	52	5	53	6	54	7	55	7	56	6	57	4	58	4	59	7	60	7
61	7	62	6	63	7	64	5	65	5	66	7	67	6	68	7	69	7	70	5