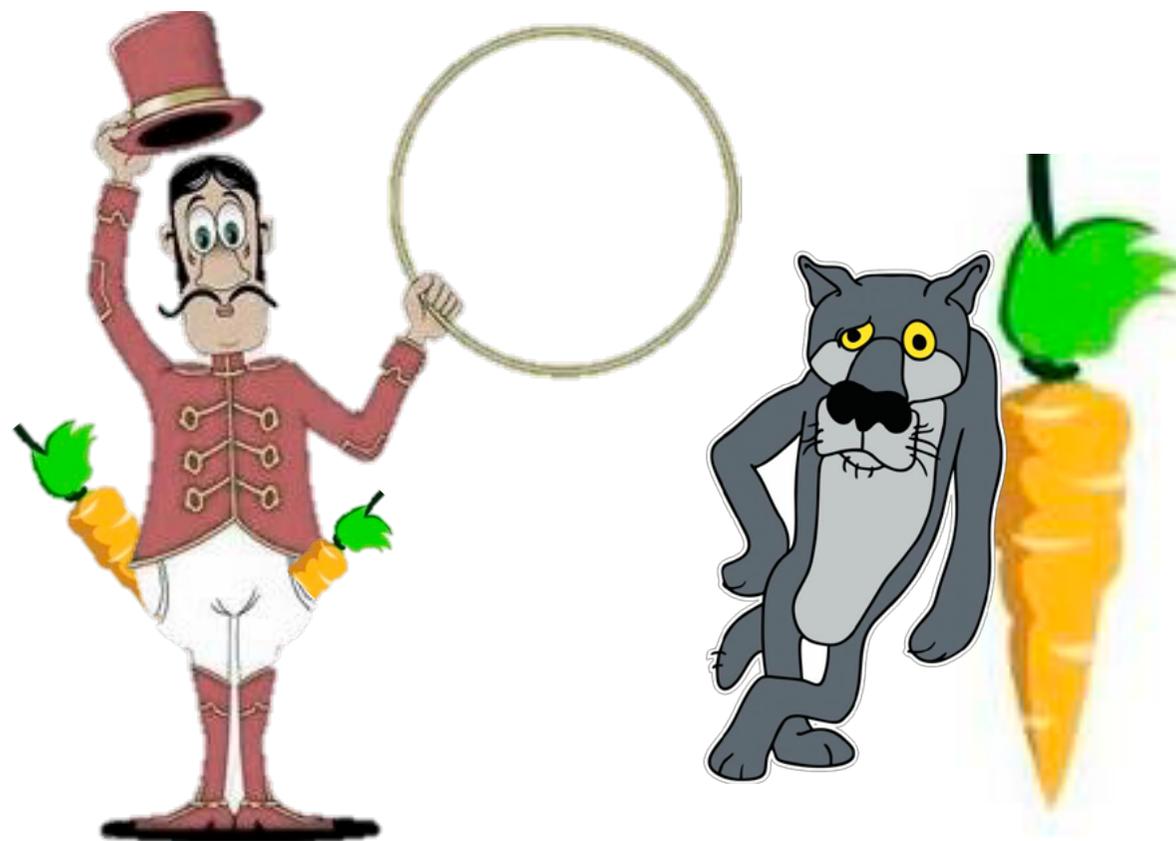
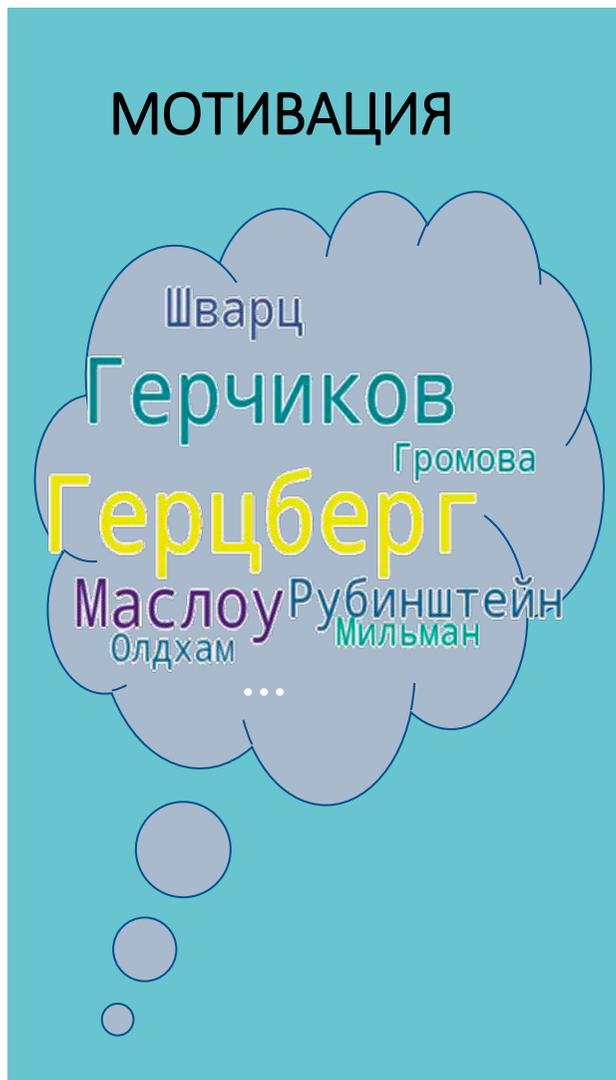


Петрова С.А.

«Мотивационная зрелость как характеристика готовности к карьерному росту»

1/7



ИНСТРУМЕНТЫ ДИАГНОСТИКИ

- мотивационный опросник, основанный на классических теориях мотивации и позволяющий выявлять и анализировать внешние и внутренние факторы мотивации
- мотивационное эссе, как инструмент оценки мотивационной зрелости (с регламентом и алгоритмами экспертной оценки и обработки данных)
- модифицированная матрица зрелости, отражающая готовность резервиста к реализации управленческого потенциала как функцию его компетенции и мотивации



Профессионал

Ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать, что он может справиться с трудным заданием, положительно относится к расширению функционала, если он несет в себе содержательность и интересную работу.

Патриот

Ключевая ценность в трудовой деятельности – участие в реализации общего, важного дела (для подразделения, организации, общества в целом), общественное признание участия в общих достижениях, служение общественным интересам

Хозяин

Ключевая ценность – самостоятельность в принятии решений и достижении запланированного, осознанного результата

Инструментал

Ценит работу исключительно как источник заработка и иных форм вознаграждения за труд, но не как самоценность

Избегатель

Ценность – отсутствие обязательств и минимум нагрузки



Инициативен, предпочитает самостоятельность в работе, понимает и ценит собственный уровень профессионализма, работает над саморазвитием

Готов проявлять инициативу и брать на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела

Выполняет свою работу с максимальной отдачей, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля. В отношении к работе стремится к достижению результата, законченности. Принимает на себя полную ответственность за выполняемую работу.

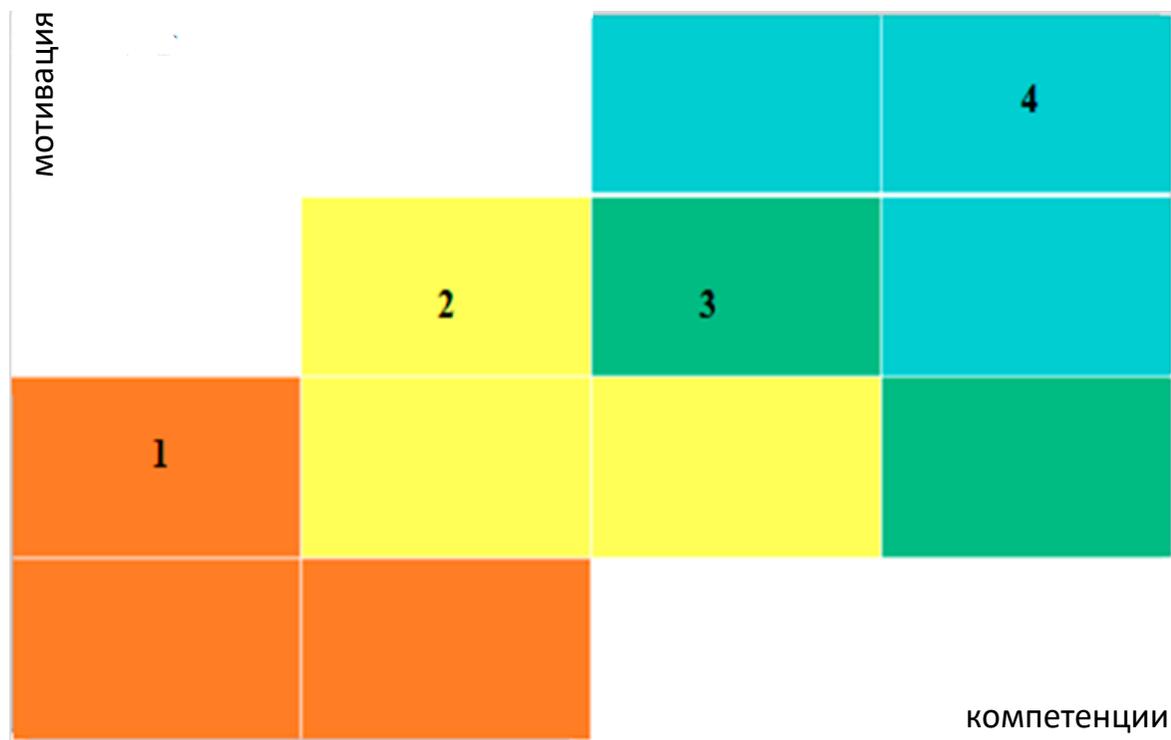
Не так важно, что делать - он будет проявлять инициативу или работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и достаточно высоко оплачиваться.

Обладает очень слабой мотивацией к работе. Основное стремление – минимизировать выполняемый функционал и свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны руководителя.



МОТИВАЦИОННАЯ ЗРЕЛОСТЬ - проявленная готовность к достижению результата, необходимого для решения организационных/государственных целей и удовлетворения потребностей целевых клиентов (граждан)

МАТРИЦА МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ



- 4 – Область высокой готовности к карьерному росту и непрерывному профессиональному развитию. Высокая осознанность и самокритичность. Готовность взять ответственность не только «за успех», но и за «неуспех» на себя.
- 3 – Область профессионального закрепления, период активного включения в разную проектную деятельность в роли лидера с высокой степенью ответственности
- 2 – Область активного развития оцениваемого
- 1 – Область риска в построении управленческой карьеры



ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

- Профессиональное самоопределение
- Разработка и планирование программ профессионального развития и личностного роста
- Анализ динамики мотивационного профиля резервиста
- Разработка программ формирования и развития корпоративной или профессиональной служебной культуры
- Выявление потенциальных кадровых и карьерных рисков

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

КОНТАКТЫ

rezerv@vcot.info

+7 495 917 26 89

НАУЧНЫЙ КОЛЛЕКТИВ:

Петрова Светлана Александровна

к. т. н, директор Ресурсного центра по развитию государственной службы

Сладкова Надежда Михайловна

к.п.н., директор по развитию

Ясинская Ирэна Александровна

к.с.н, заместитель директора Ресурсного центра по развитию государственной службы

Воскресенская Ольга Александровна

руководитель проектов Ресурсного центра по развитию государственной службы

Алексенцева Юлиана Александровна

ведущий аналитик Ресурсного центра по развитию государственной службы

Варлакова Ирина Юрьевна

главный специалист Ресурсного центра по развитию государственной службы