

ОПРОСНИК МОТИВАЦИИ К КАРЬЕРЕ

Инструкция

Раздайте сотрудникам бланки для ответов и попросите их, используя шкалу от 1 до 5 (1 — согласен в очень малой степени, 5 — полностью согласен), оценить, в какой степени они согласны с приведенными ниже утверждениями.

Бланк для ответов

№	Утверждения	Степень согласия				
		1	2	3	4	5
1	У меня есть ясная карьерная цель					
2	У меня есть конкретный план, как достичь моей карьерной цели					
3	Я знаю свои сильные стороны					
4	Я осознаю свои слабые стороны					
5	У меня есть реалистичная, достижимая для меня карьерная цель					
6	Я менял или пересматривал свои карьерные цели в связи с изменениями моей жизненной ситуации					
7	У меня есть работа, которая позволит достичь моей карьерной цели					
8	Я получал предложения о повышении в должности					
9	Я очень вовлечен в свою работу					
10	В свое свободное время я занимаюсь тем, что может помочь мне в моей работе					
11	Я повышаю свою профессиональную квалификацию					
12	Я стараюсь постоянно быть в курсе новых достижений в моей профессиональной области					
13	Я стараюсь выбирать сложные задания на работе, чтобы развивать способности, которые важны для профессионального роста и повышения в должности					
14	Я считаю себя профессионалом и/или техническим экспертом					
15	Я могу приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам					
16	Я могу справляться с возникающими в работе проблемами					
17	Я могу справляться с неожиданностями в работе					
18	Я предлагаю усовершенствования в своей работе					
19	Я положительно отношусь к изменениям в работе и организационным изменениям					
20	Другие люди говорят мне, что я хорошо работаю					
21	Я могу найти способ выполнить работу в отсутствие моего непосредственного руководителя					

Подсчет результатов

Мотивация к карьере определяется такими тремя факторами: «карьерная интуиция» (утверждения 1–7), «карьерная причастность» (8–14) и «карьерная устойчивость» (15–21). Подсчет баллов по каждому фактору и перевод количественных показателей в качественные оценки проводится отдельно для разных групп сотрудников — менеджеров высшего уровня, менеджеров среднего уровня и специалистов. Для удобства использования таблицы подсчета приведены для каждой группы сотрудников.

Менеджеры высшего уровня:

№№ утверждений	Сумма баллов	Фактор	Степень выраженности фактора (в баллах)		
			низкая	средняя	высокая
1–7		карьерная интуиция	до 29	29–32	33–35
8–14		карьерная причастность	до 29	29–32	33–35
15–21		карьерная устойчивость	до 25	25–30	31–35

Менеджеры среднего уровня:

№№ утверждений	Сумма баллов	Фактор	Степень выраженности фактора (в баллах)		
			низкая	средняя	высокая
1–7		карьерная интуиция	до 23	23–30	31–35
8–14		карьерная причастность	до 23	23–30	31–35
15–21		карьерная устойчивость	до 23	23–30	31–35

Специалисты:

№№ утверждений	Сумма баллов	Фактор	Степень выраженности фактора (в баллах)		
			низкая	средняя	высокая
1–7		карьерная интуиция	до 21	21–29	30–35
8–14		карьерная причастность	до 21	21–29	30–35
15–21		карьерная устойчивость	до 21	21–29	30–35

Интерпретация полученных результатов

Высокий уровень развития карьерной интуиции характерен для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы. Отношение к собственному профессиональному и должностному продвижению строится ими на понимании своих сильных и слабых сторон, осознанном или интуитивном. Такие работники гибко модифицируют свои карьерные цели и активно действуют для их достижения.

Низкий уровень развития карьерной интуиции характерен для работников, недостаточно эффективно использующих свои личные ресурсы для продвижения по службе. Такие работники могут иметь неадекватные (заниженные или завышенные) карьерные ожидания, медленнее осваивать новые методы работы.

Сотрудники с **высоким уровнем развития карьерной причастности** отличаются готовностью работать с максимальной отдачей ради достижения целей (своих и организации), способностью достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно. Такие работники готовы разделить с организацией временные трудности, не уходят в сложных обстоятельствах.

Низкий уровень развития карьерной причастности характерен для работников, реализующих себя вне профессионального контекста, сосредоточенных прежде всего на личных жизненных целях, недостаточно учитывающих интересы организации. Такие сотрудники не склонны «выкладываться» на работе, предпочитают направлять свою активность в другие сферы жизни.

Работники с **высокой карьерной устойчивостью** легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам, способны эффективно справляться с трудностями и проблемами в профессиональной деятельности. Они отличаются настойчивостью в преодолении разного рода препятствий на пути профессионального и служебного роста.

Работникам с **низкой карьерной устойчивостью** сложно сохранять высокое качество исполнения работы в неблагоприятных ситуациях недостатка времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствия информации. Они менее склонны проявлять инициативу, недостаточно настойчивы в разрешении проблем, что тормозит их профессиональный и должностной рост.