



Getmore

Individuální zpráva Hodnocení Motivace

Jan Novák (demo)

Společnost:	Společnost s.r.o.
Administrátor:	(do not change) SystemAdmin
Kontakt:	tel: 800 123 456 mail: nejaky@email.cz
Datum vyhotovení:	17.3.2016

Výstup z aplikace Hodnocení Motivace, <http://hodnoceniMotivace.gmcloud.cz>
Více informací najdete na <http://www.hodnoceniMotivace.cz> nebo <http://www.getmore-solutions.cz>

DŮVĚRNÝ MATERIÁL

Obsah

1 O hodnocení motivace

- 1.1 Význam motivace a spokojenosti
- 1.2 O metodě hodnocení spokojenosti

2 Výsledky hodnocení

- 2.1 Interpretace výsledků
- 2.2 Sumarizace vaší motivace a spokojenosti
- 2.3 Doplnující komentáře k výsledkům hodnocení
- 2.4 Vývoj vaší motivace a spokojenosti v čase

3 Jak jste motivován a spokojen?

4 Váš osobní plán ke zlepšení motivace

Tento dokument je určen výhradně pro interní potřeby zadavatele Společnost s.r.o.. Zadavatel se zavazuje, že s obsahem zprávy bude nakládat jako s důvěrným dokumentem obsahujícím osobní údaje.

V Praze 17.3.2016

David Petržela (demo)
předseda představenstva

1. O HODNOCENÍ MOTIVACE

1.1 VÝZNAM MOTIVACE A SPOKOJENOSTI

Od prvního dne v zaměstnání je výkon každého zaměstnance ovlivňován jeho motivací a mírou naplnění toho, co ji utváří. Výzkumy zaměřené na tuto problematiku ukazují, že více než 70% zaměstnanců se necítí v zaměstnání zapojeno z toho důvodu, že jejich organizaci jim neposkytuje potřebné motivátory nebo forma, jakou jim je přináší, je neuspokojuje.

Tato individuální zpráva je výsledkem hodnocení zaměstnanecké spokojenosti, sleduje jednotné motivátory napříč organizací a mapuje, jaký mají pro jednotlivé pracovníky význam a jaká je míra jejich spokojenosti s nimi (do jaké míry jsou jejich motivátory naplněny).

Tato metoda umožňuje pohled na motivaci pracovníka jeho vlastním pohledem. Je určena pro hodnocení jeho motivace a spokojenosti s organizací, v níž pracuje, stejně jako pro (i.) stanovení dalších možností motivace (ii.) stanovení retenčního plánu pracovníka.

1.2 O METODĚ HODNOCENÍ SPOKOJENOSTI

Na čem je metoda založena:

- Hodnocení jsou zadána v podobě sebehodnocení (hodnotíte sebe sama), odráží tedy jen váš pohled.
- Jsou hodnoceny základní motivátory jednotné pro celou organizaci nebo její část.
- U každého motivátoru je sledován jeho význam pro vás a vaše míra spokojenosti s ním.
- Co nevystihuje hodnotící škála, můžete zadat do komentářů u každého motivátoru, a to jak pro část, kde definujete jeho význam, tak pro část, kde se vyjadřujete k vaší spokojenosti s ním.

Hodnotící stupnice:

	Význam	Spokojenost
1	Nulový či bezvýznamný	Zcela minimální
2	Velmi nízký	Velmi nízká
3	Průměrný	Průměrná
4	Nadprůměrný	Nadprůměrná
5	Mimořádně vysoký	Velmi vysoká
6	Zcela nezbytný	Naprostá spokojenost

Vaším úkolem během hodnocení je co zvolit hodnotu, která nejpřesněji odpovídá realitě nebo se jí nejvíce blíží.

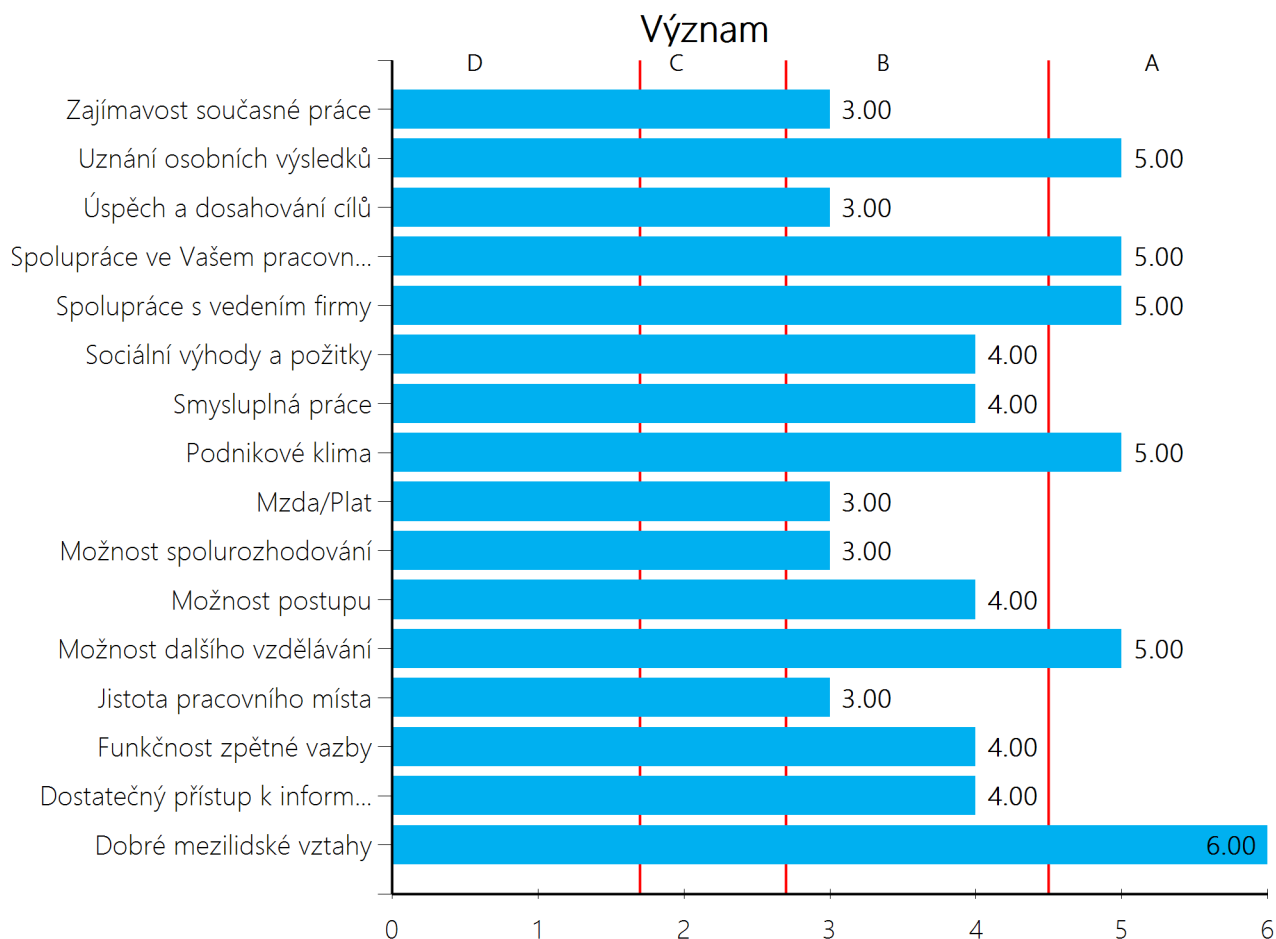
Zpracování vašeho hodnocení probíhá **elektronicky** ve výpočetním datovém centru společnosti Microsoft, čímž je tak zaručena vysoká garance anonymity dat.

2. VÝSLEDKY HODNOCENÍ

Sledovali jsme celkem 16 motivátorů. U každého z nich byly hodnoceny dvě dimenze: jeho význam pro vás a míra spokojenosti s ním.

2.1 Interpretace výsledků

Výsledky můžete interpretovat jak za každý motivátor, tak míru jeho naplnění zvlášť (v grafu jsou vyznačeny červenými čarami):

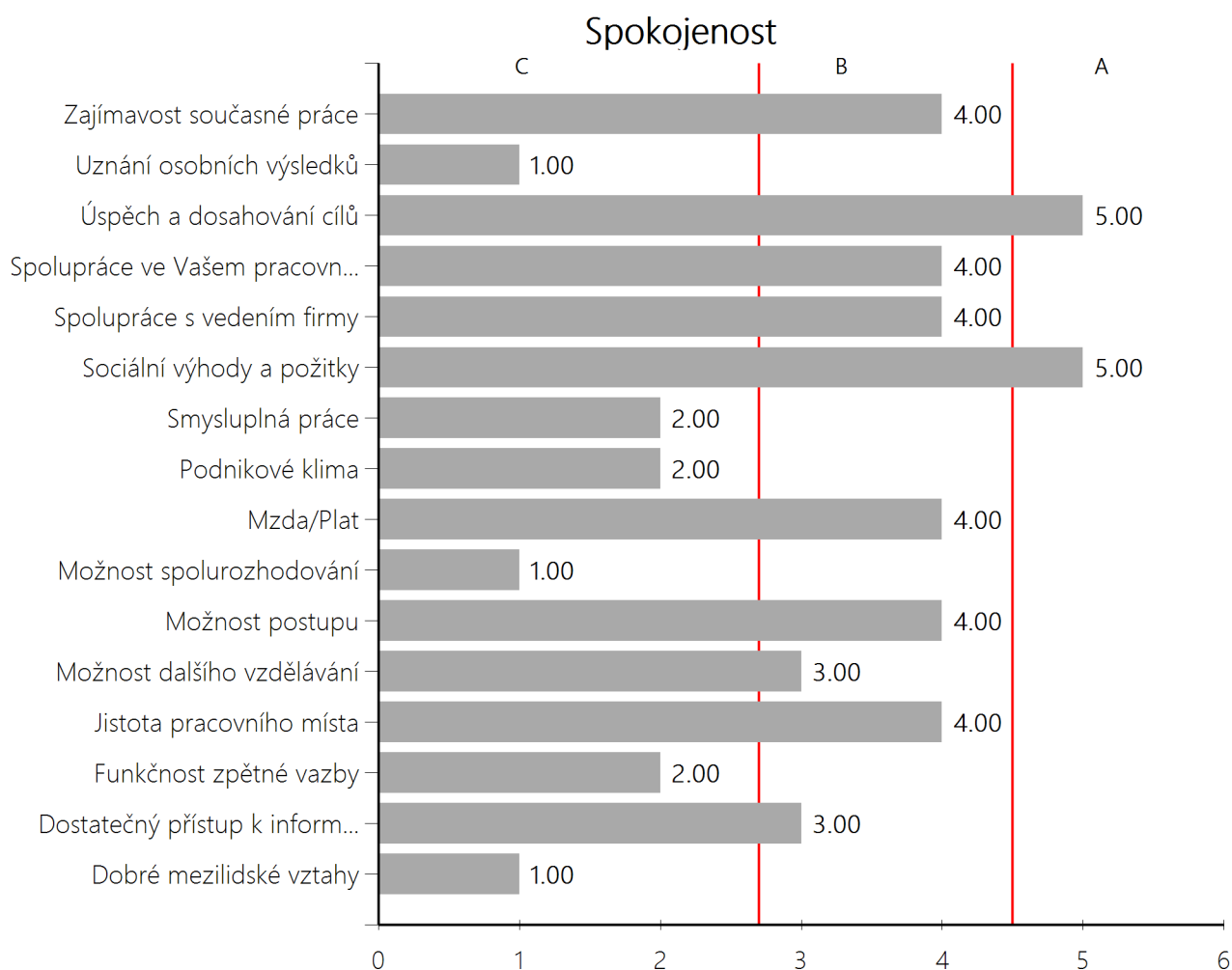


Úroveň A Tyto motivátory pro vás mají maximální význam. Promluvte si se svým nadřízeným, co můžete vy a vaše organizace udělat pro to, aby se s nimi pracovalo co nejčastěji a v podobě, kterou potřebujete (motivuje vás nejvíce).

Úroveň B Tyto motivátory jsou pro vás relevantní, měly byste se snažit, aby se objevily ve vašem plánu či schématu motivace a odměňování. Pokud je jejich míra naplnění nízká (pod 3), promluvte si o nich s vaším nadřízeným.

Úroveň C Tyto motivátory jsou pro vás okrajové. Pokud s nimi váš nadřízený ve vašem schématu motivace a odměňování pracuje, upozorněte jej na tuto skutečnost a snažte se je nahradit těmi, které vás motivují.

Úroveň D Tyto motivátory jsou pro vás neprosto nepodstatné. Pokud s nimi váš nadřízený ve vašem schématu motivace a odměňování pracuje, upozorněte jej na tuto skutečnost a snažte se je nahradit těmi, které vás motivují.



Úroveň A S těmito motivátory jste spokojen, dávejte jen pozor, aby se z vašeho plánu motivace a odměňování neztratily.

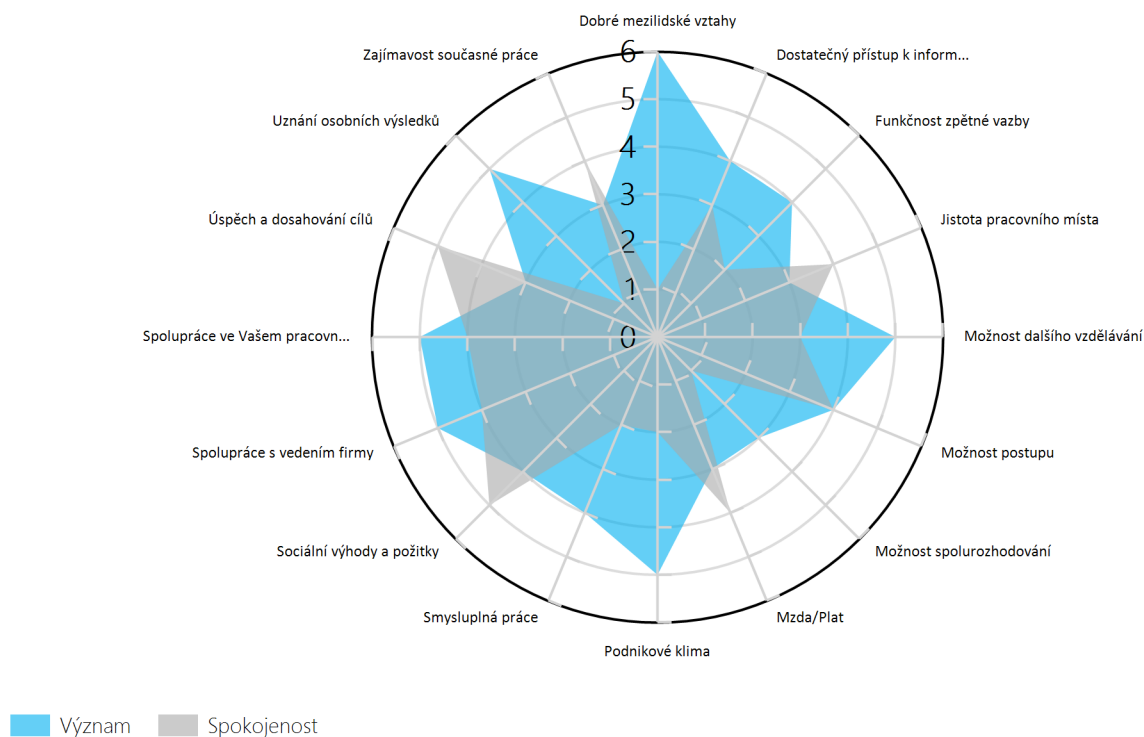
Úroveň B S těmito motivátory jste spíše spokojen. Pokud však vaše spokojenost vykazuje klesající tendenci nebo je jejich význam pro vás vysoký až maximální, promluvte s vaším nadřízeným, jak je ve vašem schématu motivace a odměňování zlepšit a posílit.

Úroveň C S těmito motivátory jste nespokojen resp. nejsou naplněny. Pokud je jejich význam pro vás vysoký až maximální, promluvte s vaším nadřízeným, jak je ve vašem schématu motivace a odměňování zlepšit a posílit.

2.2 Sumarizace vaší motivace a spokojenosti

Vycházejíce z významu vašich motivátorů a vaší spokojenosti s jejich naplněním v níže uvedeném grafu, provedeme nyní sumarizaci pořadí toho, co vás motivuje nejvíce a co naopak nejméně.

Význam motivátorů vůči vaší spokojenosti s nimi



(Souhrnný pohled na vaše motivátory a spokojenost s nimi)

Následující tabulka uvádí, co vás nejvíce motivuje a současně trpíte deficitem, tj, daný motivátor u vás není uspokojivě naplněn. Zde zároveň máte prostor zvýšení vaší motivace.

Nejvýznamněji vás motivuje:	Nejméně jste spokojen v těchto oblastech (máte největší prostor pro zvýšení motivace):
Dobré mezilidské vztahy Podnikové klima Uznání osobních výsledků Možnost dalšího vzdělávání	Možnost spolurozhodování

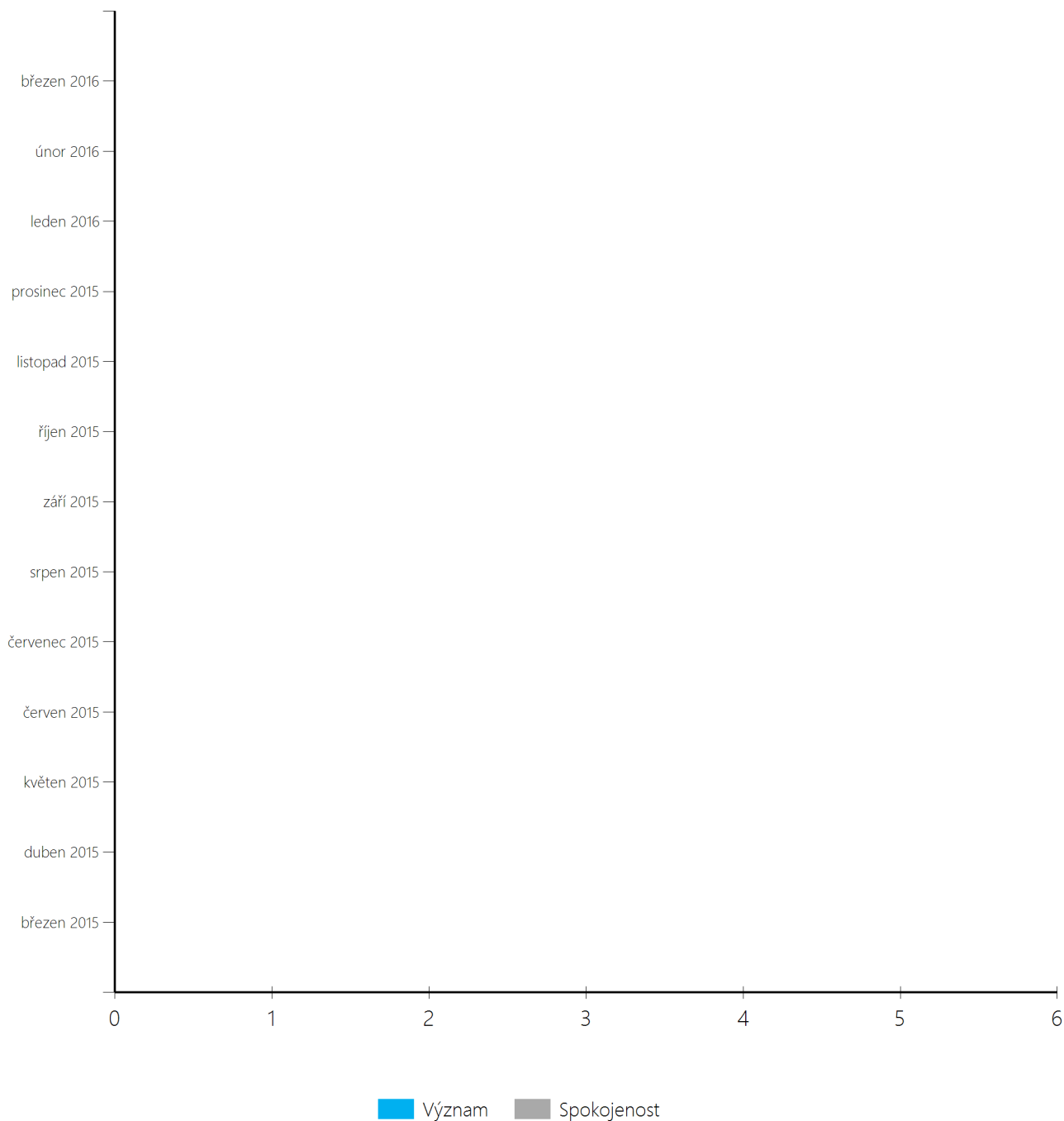
2.3 Doplňující komentáře k výsledkům hodnocení

V této části jsou uvedeny doplňující komentáře a upřesnění z vašeho hodnocení. Pokud jste je zadali, jsou uvedeny v tabulce na této straně. Pomohou vám přesněji formulovat vaše očekávání a požadavky na motivaci stejně jako definovat, proč s daným motivátorem jste či nejste spokojeni.

	Význam	Spokojenost
Dobré mezilidské vztahy		
Dostatečný přístup k informacím		
Funkčnost zpětné vazby		
Jistota pracovního místa		
Možnost dalšího vzdělávání		
Možnost postupu		
Možnost spolurozhodování		
Mzda/Plat		
Podnikové klima		
Smysluplná práce		
Sociální výhody a požitky		
Spolupráce s vedením firmy		
Spolupráce ve Vašem pracovním týmu		
Úspěch a dosahování cílů		
Uznání osobních výsledků		
Zajímavost současné práce		

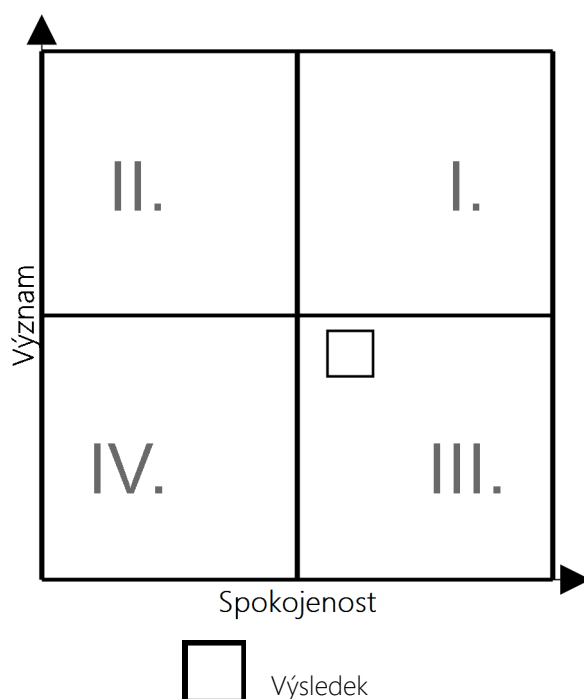
2.4 Vývoj vaší motivace a spokojenosti v čase

Pokud jste již hodnocení vaší motivace a spokojenosti prováděli v minulosti, zde najdete jejich vývoj za jednotlivá období (měsíce):



3. JAK JSTE MOTIVOVÁN A SPOKOJEN

Zde se díváme na souvislost mezi významem vašich motivátorů a vaší spokojeností s nimi.



Interpretace výsledků:

I. kvadrant

Vaše motivace je obecně velmi vysoká. Jste spokojen jak s motivátory, které vám vaše organizace nabízí, tak s mírou jejich naplnění.

II. kvadrant

Sledované motivátory vás sice podněcují k vysokému výkonu, avšak nejste spokojen s mírou jejich naplnění. Promluvte s vaším nadřízeným, jak by situace šla změnit k lepšímu. V opačném případě vaše motivace zůstane velmi nízká.

III. kvadrant

Jste velmi spokojen s mírou naplnění sledovaných motivátorů, avšak nepovažujete je za významné. Promluvte s vaším nadřízeným, jak by šel mix vašich motivátorů změnit. V opačném případě vaše motivace zůstane velmi nízká.

IV. kvadrant

Vaše motivace je obecně velmi nízká. Nejste spokojen jak s motivátory, které vám vaše organizace nabízí, a ani to, co máte k dispozici, vás neuspokojuje.

4. VÁŠ OSOBNÍ PLÁN KE ZLEPŠENÍ MOTIVACE

Jak využít tuto zprávu pro zvýšení vaší motivace?

Vyberte si minimálně jeden, maximálně tři motivátory, které jsou pro vás významné a nejsou dostatečně naplněny. Stanovte u nich cíle, jejichž naplnění vás bude nejvíce motivovat:

CÍL (na úrovni motivátoru)	
Co chci změnit?	
Proč? Co z toho budu mít?	
Co pro to konkrétně udělám? (volte formou SMART)	
Termín splnění a termín vyhodnocení	
Poznámka pro hodnotící pohovor	

Projděte svůj výstup s vaším nadřízeným a odsouhlaste si s ním Váš rozvojový plán.