

# 动机问卷

## 雇员动机报告

姓名

CandidateSample先生

日期

2021年9月28日

## > 雇员动机报告

### 介绍

本报告描述了可能对 Sample 的工作动机产生影响的因素。

它概括总结了 Sample 的激励因素和负激励因素，并具体分析了这些因素多大程度上在 Sample 的工作中起到积极或消极作用，还提供有关如何保持对他的激励效果的技巧和建议。

本报告基于 Sample 所完成的动机问卷 (MQ)。本报告的准确性取决于他回答问题的真实性以及他的自我认知程度。

本报告的有效期为 18-24 个月，应视为保密资料。如果 Sample 的生活或工作发生了重大变故，建议他重新完成动机问卷调查。

### 总结

Sample 的主要激励因素和负激励因素按优先级别概括如下。一般来说，针对强激励因素或负激励因素进行激励管理会更有效。

为了最大限度地提高这些信息的利用价值，建议与 Sample 一起确认哪些因素能够对他产生激励效果，并与他讨论这些因素对他当前或未来工作的影响。

强激励因素

强负激励因素

一般激励性因素
惧败心 权力

一般负激励因素
安逸环境

## 强激励因素

Sample 已表明他没有强激励因素。

## > 一般激励性因素

以下因素可能对 Sample 具有一般激励作用：

<b>惧败心</b>	避免失败、他人批评或自尊心受损的心理是工作动力之一。	
<b>可能的积极影响</b>	<b>可能的消极影响</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 担心表现不好或无法达到预期会让此人迎头赶上</li> <li>● 乐观面对危机和克服困难。</li> <li>● 即便预见到了失败结局，也可能力争更好的表现</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在不鼓励挑战困难的企业文化里可能会变得颓废</li> </ul>	
<b>有关如何激励 Sample 的技巧和建议：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 敏锐检视哪些因素会导致 Sample 失败</li> <li>● 通过设定高难的目标，激励 Sample 付出更大努力。不过，这种情况可能源自一种获得他人视为成功的需求</li> <li>● 可预见的失败可能会带来强烈的忧患意识</li> <li>● Sample 相信自己即将取得成功或保持领先优势时，就能更好地开展工作，因为这将有助于他保持自尊</li> <li>● 确保 Sample 了解失败的后果，但同时也要专注于成功</li> <li>● 公开进行有价值的奖励</li> </ul>		

<b>权力</b>	喜欢发号施令、承担责任、磋商谈判，担任有影响力的职位。	
<b>可能的积极影响</b>	<b>可能的消极影响</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 职责和管理权可能会提升工作热情</li> <li>● 可能觉得管理他人或掌控局面会带来动力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 没有责任也就可能没有了动力</li> <li>● 未能参与决策时可能会感觉沮丧失望</li> </ul>	
<b>有关如何激励 Sample 的技巧和建议：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 检视 Sample 所期望的管理权限和职责范围</li> <li>● 确保 Sample 有机会承担新的职责</li> <li>● 让 Sample 参与决策过程</li> <li>● 鼓励 Sample 表达自己的观点并努力以建设性的态度影响他人</li> <li>● 向 Sample 委以部分权责，或让他在工作中能够有机会掌管事务和行使权力</li> <li>● 当 Sample 利用他的权力及影响力激励和鼓舞他人，或者当他以积极的态度行使自己的权力时，对他进行嘉奖</li> </ul>		

## > 强负激励因素

Sample 已表明他没有强负激励因素。

## > 一般负激励因素

以下因素可能对 Sample 具有一般负激励作用：

<b>安逸环境</b>	对工作、职位的安全感以及舒适工作条件等环境因素不会提升工作热情。	
<b>可能的积极影响</b>	<b>可能的消极影响</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>● 可能认为风险因素的存在具有一定激励作用</li><li>● 不在意工作的环境和地点</li><li>● 可能不太关心现有的工作方案</li><li>● 可能不太关心不方便或者令人不快的工作环境</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 可能认为过分强调工作的安全性和条件会产生消极作用</li><li>● 风险因素小或缺失可能让人失去一定动力</li></ul>	
<b>有关如何激励 Sample 的技巧和建议：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● 检视 Sample 期望的舒适工作环境和安全感</li><li>● 确保 Sample 的工作环境舒适</li><li>● 将某些“安全风险”引入 Sample 的工作中可能是一项有益的尝试，可以将失败视作一次学习的机会</li><li>● 如果可能的话，强调 Sample 的工作安全感和长远的职业前景</li><li>● 如果无法长期确保工作安全感，应坦诚告知</li><li>● 当工作期间出现不确定性和安全隐患时，应尽可能让 Sample 知晓情况</li></ul>		

## 微小或无影响因素

以下因素可能对 Sample 的工作动机有微小/无影响：

工作节奏	多任务、时间压力以及任务的完成等所能激发工作动力的程度。
成就感	成就，即遇上有难度的目标、能力得到充分发挥时，工作动力能在多大程度上被激发。
竞争意识	竞争，即在有竞争性的工作环境和同别人之间的比较所能激发动力的程度。
专注沉浸	事业心，即需要在常规工作时间外工作所能激发动力的程度。
商业回报	商业意识，即经济收益和利润所激发动力的程度。
归属感	互动，即和别人在工作中的交流沟通所能激发动力的程度。
认可	认可，即外部对自己成就的认可与赞扬所能激发动力的程度。
个人准则	自我价值观，能够坚持理想，遵循高道德标准和高质量要求所激发动力的程度。
自我成长	自我成长，即深造发展机会和新技能学习机会所能激发动力的程度。
趣味性	趣味性，即多样性、有趣味和刺激的工作所能激发动力的程度。
灵活性	灵活性，即处理任务时没有限定的结构和程序所能激发动力的程度。
自主性	自主性，即能以自己的方式组织安排工作时所能激发动力的程度。
物质奖励	物质奖励，即经济报酬所能激发动力的程度。
发展前景	发展前景，即良好的职业发展前景所能激发动力的程度。
地位	地位，即外在的职位和地位象征以及等级认可所能激发动力的程度。

## 评估方法

本档案中关于CandidateSample先生的数据基于以下来源：

调查问卷/能力测试	比较组
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK General Population 2000

## 应试者详细得分数据

姓名	CandidateSample先生
应试者数据	E1 = 24/6, E2 = 22/1, E3 = 26/5, E4 = 30/9, E5 = 28/6, E6 = 21/6, E7 = 23/3, S1 = 22/1, S2 = 23/1, S3 = 21/1, S4 = 20/1, S5 = 23/1, I1 = 24/2, I2 = 22/6, I3 = 25/3, X1 = 22/1, X2 = 24/2, X3 = 21/1
报告	The Employee Motivation

## 关于本报告

本报告使用 SHL

在线测评系统生成，包含来自动机问卷（MQ）的信息。本问卷的使用仅供接受过问卷使用和解读方面专门培训的人员使用。

本报告基于调查对象对相关问卷的回答，体现了调查对象的实际想法。在解读本报告数据的过程中必须适当考虑问卷评分的主观性。

本报告为电子版，软件用户可修改或增加报告内容。

SHL Global Management Limited

及其联营公司不能保证本报告内容未经电脑系统改变。我们对使用本报告的结果不承担任何责任，包括由报告内容导致的任何类型的责任（包括过失）。

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2021 SHL 和/或其附属公司。保留所有权利。SHL 和 OPQ 是在英国和其他国家/地区注册的商标。

本报告由 SHL 为其客户编制，包含 SHL 的知识产权。因此，SHL 仅允许其客户在内部使用和非商业目的的前提下复制、分发、修改和保存本报告。SHL 保留其它所有权利。