

动机问卷

Motivation Pack

姓名

CandidateSample先生

日期

2018年10月25日



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

动机问卷 分析图表



姓名

CandidateSample先生

日期

2018年10月25日

和选定的比较组相比, CandidateSample先生的工作动机激励因素有:

SS	内驱力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	没有时限、压力的工作。不喜欢被催促工作。	积极性 (E1)										主动投入精力。不怕压力。始终贯彻目标。自主进行工作推进。	RS 16
8	寻求适度而非巨大的挑战。不太在意目标实现与否。	成就 (E2)										需要实现目标。努力克服各种困难及挑战。	24
1	不愿意在竞争环境中工作。对超越别人不感兴趣。	竞争 (E3)										试图做得比别人更好。与他人比较会激发更好的表现。	35
5	遇到批评和失败更容易放弃而非更加努力。	求胜心 (E4)										需要成功来保持自尊。哪怕遇到失败, 仍然保持进取。	10
7	不追求权力、影响力和权威。	权力 (E5)										需要更大的影响范围和行使权力。当未赋予重任时会变得消极。	18
1	不喜欢工作渗透到生活中。	事业心 (E6)										积极参与。工作全神贯注。乐于在常规工作时间外执行任务。	29
4	不喜欢过分强调金钱和利益。	商业意识 (E7)										喜欢创造财富和利润。当工作与收入无关时可能泄气。	8
人际影响		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	与他人的沟通互动需求比较低。	互动 (S1)										主动与他人沟通, 帮助他人, 试图促进团队和谐。	25
10	无需他人认同。对别人的赞扬和祝贺无动于衷。	认可 (S2)										喜欢在做好工作后得到别人的认可。失去别人的支持可能会泄气。	25
3	不关心道德、伦理问题或工作质量。	自我价值观 (S3)										需要感到组织和业务是道德的。当遇到需要对工作质量进行妥协时可能产生负激励。	39
6	不介意风险因素。对工作氛围、环境等感受或方便与否不介意。	工作氛围 (S4)										对工作和职位的愉悦性、安全性要求高。希望在更为舒适、便捷、愉快的环境中工作。	26
10	不介意是否有新的学习和自我发展机会。	自我成长 (S5)										对可以提供发展和获得新技能机会的工作非常感兴趣。	32
内部刺激		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
8	不在意工作的趣味性和多样性。	趣味性 (I1)										喜欢刺激性、多样化、有趣的工作或任务。太多的“机械性”工作容易产生消极影响。	40
4	喜欢明确、条理性显著的工作。不太容忍模糊的工作定义。	灵活性 (I2)										喜欢动态的、非强制性的工作环境或内容。不介意模糊定义的工作。	34
7	乐于听从指令及接受督导。	自主 (I3)										喜欢用自己的方式来独立工作。过于紧密的监督会造成工作消极。	20
外部刺激		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	较少关注工作带来的金钱利益。	物质奖励 (X1)										将物质回报与自身努力紧密联系。当遭遇不公平对待或者薪酬低下时会造成负面影响。	32
10	对升职不太感兴趣。职业发展前景是否良好并不重要。	事业发展 (X2)										事业进步、地位提升非常重要; 过慢的升职会带来消极影响。	19
1	认为职务级别和职位不太重要。地位身份并不重要。	地位 (X3)										关注职位和在组织中的地位。当无法获得他人的尊重时会感觉低落。	39
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	OPQ32i French Professionals 1999	

可能对CandidateSample先生的工作动机产生影响的工作属性因素：

		强负激励因素	负激励因素	无影响因素	激励因素	强激励因素
内驱力	需要在压力下工作，短时间内处理多项任务		←	和 挑战性		
	能够克服挑战，努力实现目标，并能充分发挥自身才智			成就		
	在竞争环境中工作			竞争		→
	害怕任务失败、受到批评和别人负面的评判	←		求胜心		
	能够行使权力，承担责任，所在职位能对别人有影响力		←	权力		
	在常规工作时间以外也可继续工作			事业心		→
	工作具有商业或利润导向	←		商业意识		
	在工作中利用各种机会和别人互动交流			互动		
人际影响	获得的成就得到外部认可和赞扬			认可		
	坚持理想，遵循高道德标准和质量要求			自我价值观		→
	在愉快且具有安全保障的环境中工作			工作氛围		
	有深造、个人发展和学习新技能的机会			自我成长		→
	工作具有多样性、趣味性和刺激性			趣味性		→
内部刺激	在动态、无约束的环境下灵活开展工作			灵活性		→
	能以自己认为适合自己的方式安排工作		←	自主		
	物质报酬水平；薪资、奖金应与业绩明确挂钩			物质奖励		→
	有发展前景的事业机会		←	事业发展		
外部刺激	职位和地位受人尊重			地位		→
	强负激励因素	负激励因素	无影响因素	激励因素	强激励因素	

动机问卷

雇员动机报告

姓名

CandidateSample先生

日期

2018年10月25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 竞争 自我价值观 趣味性 地位	强负激励因素 求胜心 商业意识
一般激励性因素 事业心 自我成长 灵活性 物质奖励	一般负激励因素 积极性 权力 自主 发展前景

> 强激励因素

以下因素可能对 Sample 有强烈激励作用：

竞争	不甘落后他人，力争成为工作标兵。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 比别人优秀可能会产生极大的满足感 ● 完成目标的机会激发巨大动力 ● 可能会非常喜欢在鼓励竞争的环境下工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 对缺乏竞争的企业文化感到非常失望 ● 没有比较可能会明显地消磨斗志 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 所需的竞争环境包含哪些要素 ● 思考您如何为 Sample 提供一个客观基准，使他能够将自我的表现与他人进行比较 ● 注意结合 Sample 参与竞争实现公司为他设定的任何目标的需求，如果不便与他人竞争，也可以进行自我竞争 ● 询问 Sample 如何通过比较他人评价自己的表现。深入了解他把哪些人视为自己的标杆以及他渴望成为哪类人 ● 要求 Sample 找出任何可能影响他有最佳表现的因素。深入了解他是否会积极处理任何已识别的障碍 ● 思考哪些方式能够积极地传递 Sample 的竞争动力，以激励他所在团队的其他成员 		

自我价值观	坚持理想、遵循高道德标准和质量要求为工作提供巨大动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能会非常专注于完成高标准的工作 ● 可能非常殷切期望个人价值观与组织价值观契合。 ● 极可能对组织的工作有较高的道德要求 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当被要求降低个人道德标准时，工作积极性会大大减弱 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 看重的道德和质量标准 ● 检视这些标准是否契合组织的要求和文化 ● 深入了解组织的愿景和价值观对 Sample 及其工作有何影响 ● 深入了解当 Sample 被要求降低自己的标准时有何感受 ● 确保您没有设置可能要求 Sample 降低标准的资源或时间限制 ● 确保 Sample 没有因为非常重视质量而过多地影响他的效率或交付期限 		

趣味性	非常热衷于多样化、趣味性和刺激性的工作。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 工作多样化可能会极大地提高工作积极性 ● 刺激或有趣的工作很可能会让人兴致盎然 ● 展现创造力的工作可能挑起高昂斗志 	<ul style="list-style-type: none"> ● 枯燥的例行任务很有可能会消磨干劲 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 所需的工作多样性 ● 了解 Sample 最感兴趣的方面并尽量将该方面的元素融入他的工作中 ● 确保 Sample 工作变化多样 ● 在为 Sample 决定工作目标时，听取他本人的想法和建议 ● 避免为 Sample 安排过多的例行任务 ● 当有必要执行例行任务时，鼓励 Sample 想方设法寻找新的工作方法或提高执行效率 		

地位	外在的职务、地位和身份认可可是重要的工作动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 获得与自己地位相符的奖赏时，如独享一间办公室或公司配车，会极大地受到鼓舞。 ● 可能非常看重反映个人地位的职衔。 ● 可能会觉得地位非常重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 觉得自己不受尊重时极有可能会产生消极情绪 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视对 Sample 最有吸引力的组织地位 ● 确保公司在处理与 Sample 相关的所有事务中尊重他的职位 ● 如果可能，可以利用职位和职务级别奖赏 Sample，比如公示或适当的重要职衔 ● 确保给 Sample 委以与他的地位相符的职权 ● 深入了解与 Sample 的职位相关的职责和责任并支持他赢得同事的尊重 ● 确保其他团队成员对 Sample 希望获得对其地位认可的需求表示尊重 		

> 一般激励性因素

以下因素可能对 Sample 具有一般激励作用：

事业心	乐意在常规工作时间外继续执行任务。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能乐意在工作中多花时间 ● 可能会较乐意把工作带回家，也愿意在必要时加班 ● 有工作就有动力 ● 希望把出差作为工作的一部分 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不能专注工作很有可能会产生消极影响 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 所期望的常规工作时间 ● 深入了解 Sample 认为过度的工作需求，因为即使是最敬业的个人也可能有自己的极限 ● 努力确保 Sample 感觉到自己能够融入各项工作中，尤其在制定计划阶段 ● 寻求 Sample 对问题的看法并征求他的意见 ● 确保 Sample 全神贯注投入工作并有效地管理自己的时间 ● 允许 Sample 在自愿的前提下把工作带回家做 		

自我成长	有机会深造、个人发展和学习新技能会提升工作动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 学习新技能的机会可能会带动工作热情 ● 可能看重个人成长 ● 比较喜欢同事相处，向他们学习请教 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能会因为缺乏自我发展的机会而感到沮丧 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 期待的真正自我发展和成长 ● 了解 Sample 偏好的学习方式 ● 为 Sample 提供获取新技能和知识的机会 ● 确保 Sample 目前工作的各个方面不单纯依靠他现有的技能和知识 ● 确保 Sample 的发展目标至少包括他需要学习新技能的方面 ● 与 Sample 讨论他的职业抱负以及他将需要发展的技能 		

灵活性	灵活、无拘束的环境带来积极性。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能感觉工作中的变化会令人欣喜 ● 可能感觉一定程度的不确定性会激发潜能 ● 不时有意外变化的环境可能更锻炼人 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理严苛、官僚作风的环境可能会让人变得沮丧消极 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 心目中的结构化工作环境和无条理工作环境 ● 确保从宏观设定任务目标，避免纠缠细节 ● 尽量让他以灵活方式处理问题，只要实现任何目标或达到标准 ● 根据主要阶段而不是每一个具体事件监督 Sample 的表现 ● 尽可能不要设置定义过于严格的结构和程序 ● 当 Sample 须完全按照明确限定的结构和程序执行工作时，根据他的其它激励因素向他说明这种做法的益处 		

物质奖励	物质奖励会提振士气。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能在意薪资和福利 ● 可能关注付出与回报的关系 	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪资或福利增长若不落实可能会滋生强烈的消极情绪 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 期望的酬劳公平 ● 尽可能确保着重指出 Sample 的表现和所得到的加薪和奖金之间的关系 ● 向 Sample 说明业绩提高如何带来物质奖励 ● 尽可能确保薪酬、奖金及其它物质奖励分配公平合理 		

强负激励因素

以下因素可能对 Sample 具有强负激励作用：

求胜心	遇到可能的批评、失败和自尊心伤害就非常容易放弃努力	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能更喜欢失败风险低的工作 ● 可能认为无责备文化更有动力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 因想到做不好就会很容易泄气 ● 可能认为过度批评非常令人反感 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 敏锐检视哪些因素会导致 Sample 失败 ● 避免为 Sample 设置不切实际的目标，以至于无论他付出多大的努力也不可能实现 ● 确保您为 Sample 提供足够的支持，让他不会感觉到有失败的可能性 ● 鼓励 Sample 在遇到任何难题或问题时向公司求助 ● 如果 Sample 萌生退出某项任务的念头宛转地与她一同探讨其中的原因 ● 为 Sample 收集各方反馈意见，强调成功并提供他能够实际改善其表现的实用方法 		

商业意识	非常反感只注重商业利益，比如销售额提高、成本降低或盈利等。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能认为不一味强调商业利益的环境很有吸引力 ● 可能非常乐于从事不以商业为导向的工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能非常反感“一切着眼于盈亏”、“经济效益至上”这样的措辞 ● 可能会对持续的追商逐利感觉沮丧失望 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视过分重视利润对 Sample 意味什么 ● 了解什么对 Sample 而言比商业事务更重要 ● 确保任何财务和利润目标都清晰明了，既能实现但又有一定难度。亲自监控这些目标，但不要在与 Sample 打交道时使之成为主要焦点 ● 说明 Sample 所付出的努力和他就财务目标所取得的个人业绩之间的明确关联。与 Sample 探讨他所付出的努力而不是目标本身 ● 仅使用大标题报告财务进展。强调所需要的行动而不是财务数据本身 ● 如果组织文化尤其注重利润，尝试强调组织文化中更能吸引 Sample 的其它方面 		

> 一般负激励因素

以下因素可能对 Sample 具有一般负激励作用：

积极性	不喜欢忙忙碌碌。不喜欢同时处理多项任务，也不愿意承受时间压力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能倾向于平稳的工作节奏 ● 可能愿意专注于单一工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能不愿意应对长期的时间压力 <ul style="list-style-type: none"> ● 可能不愿意同时处理多项工作，感觉长期的时间压力令人沮丧 ● 可能认为快节奏工作令人被动 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视您理解工作忙碌对 Sample 意味着什么 ● 确保 Sample 没有一次执行过多任务 ● 尝试为 Sample 安排可以一项接一项执行任务的工作 ● 在可能的情况下，允许 Sample 按照自己的节奏工作 ● 帮助他确定工作轻重缓急以及需要时间和精力处理的方面 ● 尽量确保 Sample 不会过分拖延完成工作。帮助他避免不必要的干扰 		

权力	不愿意承担责任和行使权力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能愿意从事责任最小的工作 ● 可能愿意自己独立工作而不愿管理他人 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能不愿意承担有很大责任的工作 ● 不愿意掌管事务 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 所期望的管理权限和职责范围 ● 确保 Sample 没有一次承担太多的新责任 ● 不要让 Sample 陷入必须经常影响他人的环境 ● 不要让 Sample 陷入一种必须对他人发号施令的环境 ● 如果 Sample 参与了为某个团队设置的任务，可以向合适的负责人授权 		

自主	缺乏方向令人失去动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 清晰的发展方向可能有激励作用 ● 频繁的密切监督可能会让工作变得索然无味 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能认为没有明确的工作目标令人沮丧 ● 缺乏监督和管理可能会挫伤积极性 	
有关如何激励 Sample 的技巧和建议： <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 希望获得的自主权 ● 对 Sample 采取一种相对“放手”的管理管理 ● 确保您为 Sample 指明了方向 ● 清楚地向 Sample 表明您会在任何必要的时候为他提供帮助 ● 让 Sample 与您一同完成他的计划，并提出积极的建议加以改善 ● 确保您就如何监督 Sample 进步达成明确的共识 		

发展前景	不关心升职的前景。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 对现在的职务级别满意 ● 愿意寻找升职外的其他激励因素 ● 对升职的机会不感兴趣 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能一想到额外的责任就焦虑 	
<p>有关如何激励 Sample 的技巧和建议：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 检视 Sample 有哪些长远抱负 ● 检视晋升机会对 Sample 有多重要 ● 确保当别人被提拔到 Sample 之上时，他能够清楚知道别人得到晋升的理由，并欣然认同这些理由的公正性 ● 深入了解 Sample 当前的工作岗位。考虑该岗位如何能够得到发展以及哪些方面能够得到改变和提升。让他参与探讨自己的工作岗位 ● 留意在职业发展之外可能对 Sample 具有吸引力的未来发展方向。新的职位可能成为他发挥自身优势的岗位，让他获取更多的技能，改善他工作的多样性，或提供一些能够对他产生激励作用的其它方面 		

> 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：

成就	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。
互动	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。
工作氛围	工作氛围，即诸如舒适的工作条件和职业安全感等因素所能激发动力的程度。

动机问卷

求职者动机报告

姓名
CandidateSample先生

日期
2018年10月25日

> 求职者动机报告

介绍

本报告描述了可能对您的工作动机产生影响的因素。

它概括总结了您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您的工作中起到积极或消极作用。

本报告基于您所完成的动机问卷（MQ）。本报告的准确性取决于您回答问题的真实性以及您的自我认知程度。

本报告的有效期为 18-24 个月。如果您的生活或工作发生了重大变故，建议您重新完成动机问卷调查。

总结

下面总结您的重要激励/负激励因素。一般来说，针对强激励因素或强负激励因素进行激励管理更为有效。

强激励因素 竞争 自我价值观 趣味性 地位	强负激励因素 求胜心 商业意识
一般激励性因素 事业心 自我成长 灵活性 物质奖励	一般负激励因素 积极性 权力 自主 发展前景

> 强激励因素

以下因素可能对您有强烈激励作用：

竞争	不甘落后他人，力争成为工作标兵。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 比别人优秀可能会产生极大的满足感 ● 完成目标的机会激发巨大动力 ● 可能会非常喜欢在鼓励竞争的环境下工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 对缺乏竞争的企业文化感到非常失望 ● 没有比较可能会明显地消磨斗志 	

自我价值观	坚持理想、遵循高道德标准和质量要求为工作提供巨大动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能会非常专注于完成高标准的工作 ● 可能非常殷切期望个人价值观与组织价值观契合。 ● 极可能对组织的工作有较高的道德要求 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当被要求降低个人道德标准时，工作积极性会大大减弱 	

趣味性	非常热衷于多样化、趣味性和刺激性的工作。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 工作多样化可能会极大地提高工作积极性 ● 刺激或有趣的工作很可能会让人兴致盎然 ● 展现创造力的工作可能挑起高昂斗志 	<ul style="list-style-type: none"> ● 枯燥的例行任务很有可能会消磨干劲 	

地位	外在的职务、地位和身份认可可是重要的工作动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 获得与自己地位相符的奖赏时，如独享一间办公室或公司配车，会极大地受到鼓舞。 ● 可能非常看重反映个人地位的职衔。 ● 可能会觉得地位非常重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 觉得自己不受尊重时极有可能会产生消极情绪 	

> 一般激励性因素

以下因素可能对您有一般激励作用：

事业心	乐意在常规工作时间外继续执行任务。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能乐意在工作中多花时间 ● 可能会较乐意把工作带回家，也愿意在必要时加班 ● 有工作就有动力 ● 希望把出差作为工作的一部分 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不能专注工作很有可能会产生消极影响 	

自我成长	有机会深造、个人发展和学习新技能会提升工作动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 学习新技能的机会可能会带动工作热情 ● 可能看重个人成长 ● 比较喜欢同事相处，向他们学习请教 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能会因为缺乏自我发展的机会而感到沮丧 	

灵活性	灵活、无拘束的环境带来积极性。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能感觉工作中的变化会令人欣喜 ● 可能感觉一定程度的不确定性会激发潜能 ● 不时有意外变化的环境可能更锻炼人 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理严苛、官僚作风的环境可能会让人变得沮丧消极 	

物质奖励	物质奖励会提振士气。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能在意薪资和福利 ● 可能关注付出与回报的关系 	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪资或福利增长若不落实可能会滋生强烈的消极情绪 	

> 强负激励因素

以下因素可能对您有强烈负激励作用：

求胜心	遇到可能的批评、失败和自尊心伤害就非常容易放弃努力	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none">● 可能更喜欢失败风险低的工作● 可能认为无责备文化更有动力	<ul style="list-style-type: none">● 因想到做不好就会很容易泄气● 可能认为过度批评非常令人反感	

商业意识	非常反感只注重商业利益，比如销售额提高、成本降低或盈利等。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none">● 可能认为不一味强调商业利益的环境很有吸引力● 可能非常乐于从事不以商业为导向的工作	<ul style="list-style-type: none">● 可能非常反感“一切着眼于盈亏”、“经济效益至上”这样的措辞● 可能会对持续的追商逐利感觉沮丧失望	

> 一般负激励因素

以下因素可能对您有一般负激励作用：

积极性	不喜欢忙忙碌碌。不喜欢同时处理多项任务，也不愿意承受时间压力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能倾向于平稳的工作节奏 ● 可能愿意专注于单一工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能不愿意应对长期的时间压力 ● 可能不愿意同时处理多项工作，感觉长期的时间压力令人沮丧 ● 可能认为快节奏工作令人被动 	

权力	不愿意承担责任和行使权力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 可能愿意从事责任最小的工作 ● 可能愿意自己独立工作而不愿管理他人 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能不愿意承担有很大责任的工作 ● 不愿意掌管事务 	

自主	缺乏方向令人失去动力。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 清晰的发展方向可能有激励作用 ● 频繁的密切监督可能会让工作变得索然无味 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能认为没有明确的工作目标令人沮丧 ● 缺乏监督和管理可能会挫伤积极性 	

发展前景	不关心升职的前景。	
可能的积极影响	可能的消极影响	
<ul style="list-style-type: none"> ● 对现在的职务级别满意 ● 愿意寻找升职外的其他激励因素 ● 对升职的机会不感兴趣 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能一想到额外的责任就焦虑 	

> 微小或无影响因素

以下因素可能对您的工作动机有微小/无影响：

成就	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。
互动	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。
工作氛围	工作氛围，即诸如舒适的工作条件和职业安全感等因素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	对照组
MQ Chinese (Simplified) v1 (Std Inst)	MQM5 CHS General Population 2000

应试者详细得分数据

姓名	CandidateSample先生
应试者数据	E1 = 16/6, E2 = 24/8, E3 = 35/1, E4 = 10/5, E5 = 18/7, E6 = 29/1, E7 = 8/4, S1 = 25/3, S2 = 25/10, S3 = 39/3, S4 = 26/6, S5 = 32/10, I1 = 40/8, I2 = 34/4, I3 = 20/7, X1 = 32/1, X2 = 19/10, X3 = 39/1
报告	Motivation Pack report v2.0 ^{RE}

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

© 2018 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。