



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Questionario sulla motivazione

Grafico profilo MQ



Nome

Sig. Sample Candidate

Data

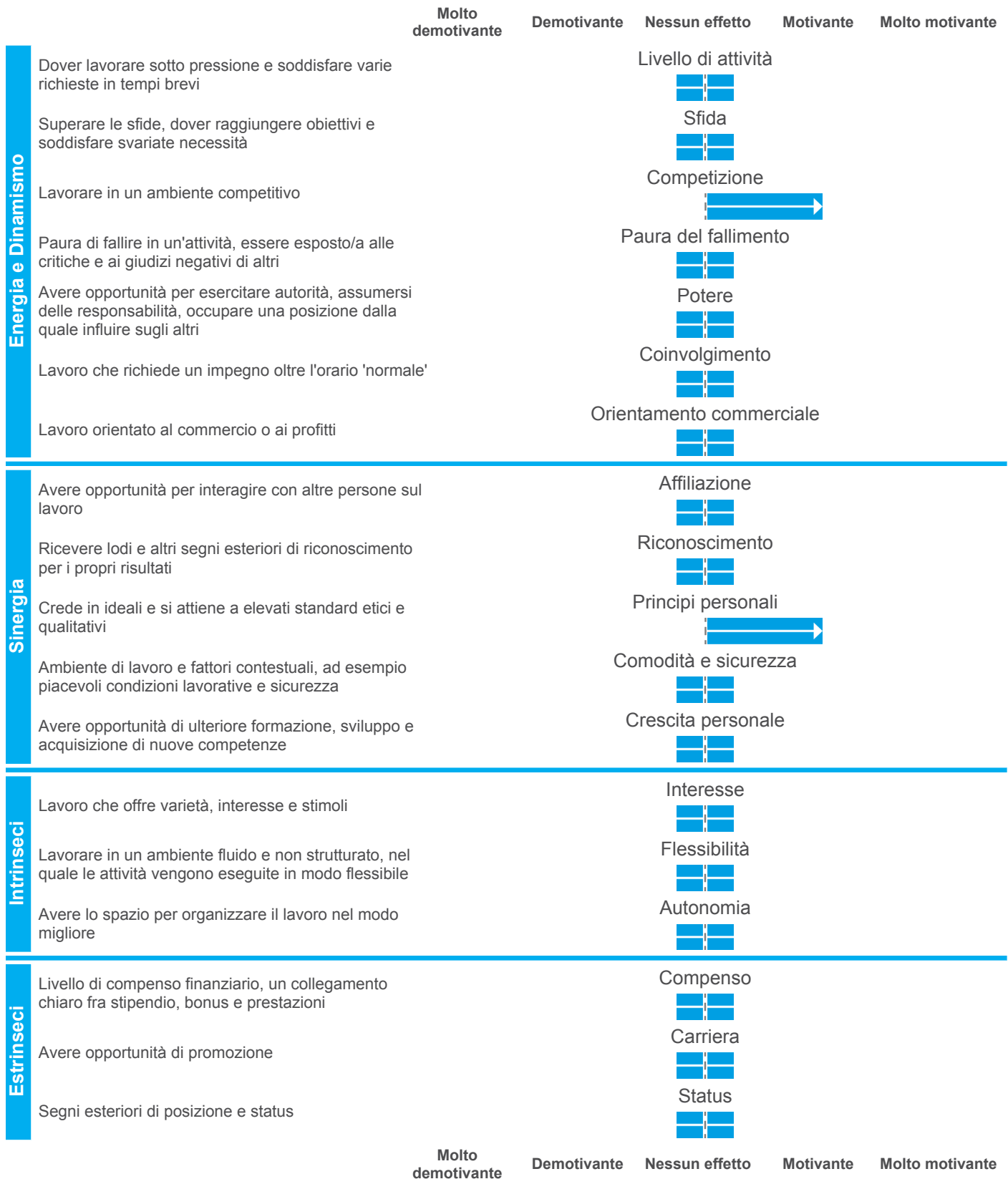
25 settembre 2018

Fattori motivazionali del Sig. Sample Candidate rispetto al campione normativo selezionato (in sten):

SS	Energia e Dinamismo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	RS	
6	Tende a prendersi tutto il tempo necessario; dà il massimo quando non è pressato/a. Si demotiva se deve fare qualcosa di fretta.	Livello di attività (E1) 	Investe prontamente energie. Produce di più sotto pressione. Sta sempre in attività. Spinge perché le cose vengano fatte.	24
2	Sceglie delle sfide modeste piuttosto che estreme. Non ritiene gli obiettivi una cosa fondamentale.	Sfida (E2) 	Sente il bisogno di raggiungere gli obiettivi. Si sforza di vincere sfide difficili.	24
8	Considera gli ambienti competitivi non congeniali e addirittura non motivanti. L'eccellenza degli altri non rappresenta un fattore motivante.	Competizione (E3) 	Cerca di fare meglio degli altri. Il confronto spesso lo/a stimola ad ottenere prestazioni migliori.	32
7	Quando è messo/a di fronte a fallimenti o critiche, tende a diminuire gli sforzi piuttosto che ad aumentarli. E' frenato/a dalla paura di sbagliare.	Paura del fallimento (E4) 	Ha bisogno di avere successo per mantenere la stima di sé. La possibilità di sbagliare ne sprona l'attività.	24
5	Non ricerca posizioni di potere, di influenza o di autorità.	Potere (E5) 	Cerca l'opportunità di influenzare e di esercitare la sua autorità. Si demotiva se non gli/le vengono assegnate responsabilità.	26
8	Si sente demotivato/a dall'intrusione di questioni lavorative nella sua sfera privata.	Coinvolgimento (E6) 	E' più efficace quando si sente coinvolto/a. Investe energie nel lavoro. E' pronto/a a lavorare oltre l'orario.	24
4	Si sente demotivato/a dall'eccesso di enfasi sul profitto e sulle implicazioni commerciali.	Orientamento commerciale (E7) 	Ama creare ricchezza e profitti. Demotivato/a quando il lavoro non è collegato ad aspetti economici.	24
Sinergia				
3	Avverte un limitato bisogno di interagire con gli altri.	Affiliazione (S1) 	E' stimolato/a dall'incontrare persone, lavorare in gruppo in armonia e aiutare gli altri.	24
2	Sente poco il bisogno di riconoscimenti. Lodi e congratulazioni non lo/a motivano particolarmente.	Riconoscimento (S2) 	Gli/Le piace che il lavoro ben svolto sia notato e che i successi vengano riconosciuti. Si demotiva in mancanza di supporto.	24
4	Non si preoccupa di questioni morali ed etiche o della qualità del lavoro prodotto.	Principi personali (S3) 	Ha bisogno di sentire che il lavoro dell'organizzazione sia etico. Compromettere i suoi standard qualitativi lo/a demotiva.	28
2	Non particolarmente preoccupato/a da elementi di rischio. Non dà peso alle condizioni ambientali.	Comodità e sicurezza (S4) 	Necessita di sentirsi sicuro/a sul lavoro e sulla posizione. Non tollera facilmente le condizioni disagiate.	24
2	Poco spronato/a da opportunità di apprendere cose nuove e di crescere professionalmente.	Crescita personale (S5) 	Motivato/a da un lavoro che offre opportunità di sviluppo ed acquisizione di nuove competenze.	24
Intrinseci				
2	Non risente del grado di interesse e di varietà del lavoro che svolge.	Interesse (I1) 	Apprezza il lavoro vario e creativo. Demotivato/a da un eccesso di compiti ripetitivi.	24
7	E' motivato/a dall'esistenza di strutture e sistemi di lavoro chiari. Poco tollerante verso l'ambiguità.	Flessibilità (I2) 	Preferisce i contesti variabili e senza strutture imposte. Ha un'alta tolleranza verso le situazioni incerte.	24
2	Ricerca la guida e la supervisione dall'alto.	Autonomia (I3) 	Necessita di lavorare in modo indipendente e di seguire un approccio personale al lavoro. Demotivato/a da una stretta supervisione.	24
Estrinseci				
2	Poco preoccupato/a di avere benefici economici collegati al lavoro.	Compenso (X1) 	Collega il salario ed i benefici economici al successo. Demotivato/a se la retribuzione è percepita come inadeguata.	24
2	Poco motivato/a dal cercare un avanzamento di carriera. Le prospettive di promozione sono poco importanti.	Carriera (X2) 	I progressi di carriera ed i giusti avanzamenti sono motivanti. Demotivato/a da promozioni lente.	24
2	Si preoccupa poco di gerarchie e posizioni. I simboli di status non sono importanti.	Status (X3) 	Si preoccupa di posizione e status. Demotivato/a dal mancato riconoscimento della sua posizione da parte degli altri.	24

MQM5 UKE UK - Popolazione Generale 2000

Impatto probabile degli attributi del lavoro sul livello di motivazione del Sig. Sample Candidate:



Metodologia di Valutazione

Questo profilo è basato sulle seguenti fonti di informazione per il Sig. Sample Candidate:

Questionario/test di abilità

MQ UK English v1 (Std Inst)

Campione normativo

MQM5 UKE UK - Popolazione Generale 2000

Sezione Dati Personali

Nome	Sig. Sample Candidate
Dati del candidato	E1 = 6, E2 = 2, E3 = 8, E4 = 7, E5 = 5, E6 = 8, E7 = 4, S1 = 3, S2 = 2, S3 = 4, S4 = 2, S5 = 2, I1 = 2, I2 = 7, I3 = 2, X1 = 2, X2 = 2, X3 = 2
Report	Grafico profilo MQ v1 ^{TC}

Informazioni sul Report

Questo report è stato generato usando il Sistema di Valutazione Online di SHL. Il report include informazioni ottenute dal Questionario sulla motivazione (MQ). L'utilizzo di questo questionario è consentito a persone che hanno ricevuto una formazione specifica riguardo la sua applicazione ed interpretazione.

Il report è il risultato di un questionario somministrato al candidato e riflette sostanzialmente le risposte da lui fornite. Nell'interpretare i dati va comunque tenuto conto della natura soggettiva delle valutazioni basate sui questionari.

Questo report è stato generato elettronicamente. L'utente del software ha la possibilità di apportare correzioni e inserimenti al testo del report.

SHL Global Management Limited e le società associate non possono garantire che il contenuto di questo report sia il risultato inizialmente elaborato dal sistema informatico. SHL non può assumersi alcuna responsabilità per le conseguenze derivanti dall'uso di questo report né assumersi alcun tipo di responsabilità (negligenza inclusa) per il suo contenuto.

www.shl.com

© 2018 SHL e/o delle sue affiliate. Tutti i diritti riservati. SHL e OPQ sono marchi registrati nel Regno Unito ed in altri Paesi.

Il report è stato prodotto da SHL a beneficio dei suoi clienti e contiene proprietà intellettuale SHL. Per questo, SHL consente ai suoi clienti di riprodurre, distribuire, correggere e conservare il report solo ed esclusivamente per un uso interno e non commerciale. SHL si riserva ogni altro diritto.