

动机问卷 分析图表



姓名

CandidateSample先生

日期

2018年9月24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 24
2	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
8	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。	32
7	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。	24
5	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。	26
8	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。	24
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。	24
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。	24
2	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。	24
4	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。	28
2	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。	24
2	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。	24
内部刺激		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	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。	24
7	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。	24
2	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。	24
外部刺激		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	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。	24
2	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。	24
2	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。	24
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MQM5 UKE UK General Population 2000	

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			积极性 		
	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 		
人际影响	在工作中利用各种机会和别人互动交流			互动 		
	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 		
内部刺激	工作具有多样性、趣味性和刺激性			趣味性 		
	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 		
外部刺激	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 		
	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

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 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 = 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
报告	MQ 分析图表 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。