



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Kwestionariusz motywacji

**Kwestionariusz motywacji
- profil**



Imię i nazwisko

Pan Sample Candidate

Data

24 września 2018

Pan Sample Candidate - czynniki motywujące w porównaniu do wybranej grupy normatywnej (w stenach):

SS	ENERGIA I DYNAMIZM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Lubi mieć czas na wykonanie zadania, pracuje lepiej bez presji czasowej. Ponaglanie obniża jego motywację.	Aktywność (E1) 										Chętnie wkłada wiele energii w pracę. Lubi pracę w warunkach pośpiechu. Nieustannie aktywny, dąży do realizacji zadań.	RS 24
2	Szuka raczej umiarkowanych niż nadzwyczajnych wyzwań. Stawia sobie niewygórowane cele.	Osiągnięcia (E2) 										Pragnie osiągać trudne cele i realizować wyzwania. Lubi czynić wysiłki dla ukończenia trudnych zadań.	24
8	Rywalizację w pracy uważa za niesympatyczną, nawet demotywującą. Osiągnięcie lepszych wyników niż inni nie jest czynnikiem motywującym.	Rywalizacja (E3) 										Potrzeba osiągania wyników lepszych od innych działa na niego motywująco. Możliwość porównania z innymi poprawia jakość jego pracy.	32
7	W obliczu niepowodzenia lub krytyki raczej wycofuje się niż zwiększa wysiłek.	Obawa przed niepowodzeniem (E4) 										Potrzuje sukcesu dla podtrzymania szacunku dla samego siebie. Możliwość niepowodzenia zwiększa aktywność.	24
5	Nie szuka władzy, wpływu, pozycji w hierarchii.	Władza (E5) 										Motywuje go odpowiedzialność i możliwość sprawowania władzy. Brak okazji do wywierania wpływu działa demobilizująco.	26
8	Traci motywację gdy życie zawodowe zakłóca jego życie prywatne.	Zaangażowanie (E6) 										Lubi zaangażowanie w pracę. Jest skłonny pracować poza określonymi godzinami i wkłada w pracę wiele wysiłku.	24
4	Traci motywację, gdy nadmierny nacisk kładzie się na zysk i finansową stronę przedsięwzięcia.	Nastawienie komercyjne (E7) 										Zorientowany na wytwarzanie zysku i zwiększanie wartości. Demobilizuje go, jeśli praca nie wiąże się z wymiernymi rezultatami finansowymi.	24
SYNERGIA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Posiada niewielką potrzebę kontaktu z innymi.	Kontakty z ludźmi (S1) 										Pragnie spotykać ludzi, pracować zespołowo i pomagać innym. Może tracić motywację w przypadku konfliktów międzyludzkich.	24
2	Ma mniejszą potrzebę uznania niż większość. Pochwały i gratulacje nie są głównymi motywatorami.	Uznanie (S2) 										Lubi, żeby praca była zauważona, a osiągnięcia docenione. Traci motywację bez oparcia.	24
4	Zagadnienia etyki i jakości w pracy są mu obojętne.	Przekonania (S3) 										Potrzuje pewności, że działalność firmy jest etyczna. Jego motywacja spada, jeśli oczekuje się od niego kompromisów w tej dziedzinie.	28
2	Nie przejmuje się nadmiernie elementami ryzyka, nie ma też nic przeciwko niewygodom.	Bezpieczeństwo i wygoda (S4) 										Potrzuje poczucia bezpieczeństwa w pracy i na określonym stanowisku. Źle toleruje niewygody i nieprzyjemne warunki pracy.	24
2	Nie bywa zmotywowany przez możliwość rozwoju czy też dalszej nauki.	Samorozwój (S5) 										Motywowany przez możliwość rozwoju, szkolenia i zdobywania nowych umiejętności.	24
CZYNNIKI WEWNĘTRZNE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Nie zwraca większej uwagi na poziom różnicowania zadań.	Zainteresowania (I1) 										Ceni inspirującą i urozmaiconą pracę. Lubi pracę twórczą. Zbyt wiele zwyczajnych, przeciętnych zadań obniża jego motywację.	24
7	Jasne schematy i zasady działają motywująco. Nie lubi niejasności w formułowaniu zadań.	Elastyczność (I2) 										Ceni zmienność otoczenia bez narzuconej struktury. Wysoka tolerancja wobec niejasności formułowanych zadań.	24
2	Życzliwie odbiera wskazówki, polecenia i przewodnictwo zwierzchników.	Samodzielność (I3) 										Woli pracować niezależnie, bez ścisłego nadzoru. Brak możliwości ustalania własnego sposobu pracy i harmonogramów obniża jego motywację.	24
CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Mniej troszczy się o korzyści materialne związane z pracą.	Korzyści materialne (X1) 										Łączy wysokość wynagrodzenia i premii z sukcesem. Niskie lub niesprawiedliwie rozdzielane wynagrodzenie osłabia jego motywację.	24
2	Ma mniejszą potrzebę awansu, perspektywy otrzymania promocji nie są ważne.	Rozwój kariery zawodowej (X2) 										Motywujać działa perspektywa rozwoju kariery zawodowej, promocji i sprawiedliwego awansu.	24
2	Wykazuje względnie małe zainteresowanie dla pozycji w hierarchii, dla stanowiska i zewnętrznych oznak statusu.	Status (X3) 										Pragnie pozycji i statusu. Brak respektu i szacunku innych zmniejsza jego motywację.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK Ogólna populacja 2001	

Pan Sample Candidate - prawdopodobny wpływ aspektów pracy na motywację:

		Bardzo demotywujące	Demotywujące	Nie ma wpływu	Motywujące	Bardzo motywujące
ENERGIA I DYNAMIZM	Praca pod presją i radzenie sobie z wieloma zadaniami w krótkim czasie	Aktywność 				
	Przezwyciężanie trudności, realizacja celów i samodzielność	Osiągnięcia 				
	Stosunek do pracy w środowisku konkurencyjnym	Rywalizacja 				
	Strach przed nieudaną realizacją zadania, wystawienie na krytykę i negatywne oceny innych	Obawa przed niepowodzeniem 				
	Możliwość uzyskania autorytetu, branie odpowiedzialności, możliwość wpływania na innych	Władza 				
	Stosunek do pracy poza określonymi godzinami	Zaangażowanie 				
	Poglądy na pracę o charakterze ściśle komercyjnym, zorientowanie na zysk	Nastawienie komercyjne 				
SYNERGIA	Możliwość kontaktu z innymi ludźmi w pracy	Kontakty z ludźmi 				
	Otrzymywanie pochwał i innych wyrazów uznania dla swoich osiągnięć	Uznanie 				
	Wspieranie ideałów oraz przestrzeganie standardów etycznych i jakościowych	Przekonania 				
	Środowisko pracy, warunki pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia	Bezpieczeństwo i wygoda 				
	Możliwość dalszego szkolenia i rozwoju oraz nabywania nowych umiejętności	Samorozwój 				
CZYNNIKI WEWNĘTRZNE	Praca różnorodna, interesująca i stymulująca	Zainteresowania 				
	Zmienne środowisko bez sztywnej struktury i elastyczność podczas wykonywania zadań	Elastyczność 				
	Organizacja pracy według indywidualnych upodobań	Samodzielność 				
CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE	Poziom korzyści finansowych, powiązanie pensji i premii z efektywnością	Korzyści materialne 				
	Możliwości awansu	Rozwój kariery zawodowej 				
	Zewnętrzne przejawy zajmowanej pozycji	Status 				
		Bardzo demotywujące	Demotywujące	Nie ma wpływu	Motywujące	Bardzo motywujące

METODOLOGIA OCENY

Niniejszy profil oparto na następujących źródłach informacji o Panu Sample Candidate:

Kwestionariusz / Test zdolności	Grupa porównawcza
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK Ogólna populacja 2001

DANE OSOBY

Nazwisko	Pan Sample Candidate
Dane kandydata	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
Raport	MQ Profil v2.0 ^{RE}

O RAPORCIE

Raport ten został wygenerowany za pomocą systemu Online Assessment System SHL i zawiera informacje uzyskane na podstawie badania kwestionariuszem motywacji. Z kwestionariusza mogą korzystać tylko te osoby, które przeszły specjalistyczne szkolenie w zakresie jego stosowania i analizy jego wyników.

Niniejszy raport jest generowany wyłącznie na podstawie odpowiedzi, jakich udzielił respondent, wypełniając kwestionariusz, dlatego też wyniki odzwierciedlają tylko jego punkt widzenia. Z tego powodu przy ich interpretacji należy wziąć pod uwagę ograniczenia, jakie mają wszystkie kwestionariusze samooceny.

Raport ten został wygenerowany komputerowo, ale użytkownik oprogramowania ma możliwość wprowadzenia poprawek lub dopisywania tekstu do raportu.

SHL Global Management Limited, w tym SHL Polska, nie bierze odpowiedzialności za skutki wynikłe z niewłaściwego wykorzystania przedstawionych tu informacji, jak również nie może zagwarantować, że od czasu utworzenia raport nie został zmodyfikowany.

www.shl.com

© 2018 SHL i/lub spółki powiązane. Wszystkie prawa zastrzeżone. SHL i OPQ to znaki towarowe zarejestrowane w Wielkiej Brytanii i innych krajach.

Raport niniejszy został stworzony przez firmę SHL z myślą o korzyściach jej klienta i zawiera on własność intelektualną SHL. SHL zezwala klientom na jego reprodukcję, dystrybucję, poprawę oraz przechowywanie tylko dla użytku wewnętrznego. Wszystkie pozostałe prawa SHL są zastrzeżone.