



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Chestionar de Motivație

Profilul Grafic



Nume

Domnul Sample Candidate

Data

24 septembrie 2018

Factorii motivaționali ai domnului Sample Candidate raportați la grupului de comparație (în scoruri sten):

SS ENERGIE ȘI DINAMISM		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6	Își ia tot timpul din lume pentru a realiza sarcinile, lucrează cel mai bine când nu se află sub presiune. Se demotivează când	Nivelul de Activitate (E1)										Își investește cu ușurință energia. Are rezultate atunci când este timp sub presiunea timpului timp. Este tot timpul în mișcare.	RS	24
2	Caută mai degrabă provocări moderate decât provocări extreme. Nu țintește către obiective majore.	Reușită (E2)										Simte nevoia de a atinge obiectivele. Depune eforturi pentru a depăși provocările dificile.		24
8	Consideră mediile competitive ca fiind neprietenoase, chiar demotivante. A fi mai performant decât alții nu este o sursă de	Competiție (E3)										Încearcă să facă lucrurile mai bine decât alții. Această comparație îi sporește deseori performanța.		32
7	Mai degrabă se demotivează și se retrage decât să mărească efortul, atunci când se află în fața criticilor sau a eșecului.	Frica de Eșec (E4)										Are nevoie să reușească pentru a-și menține stima de sine. Prevederea unui eșec îi sporește activitatea.		24
5	Nu caută poziții în care să dețină putere, influență sau autoritate.	Putere (E5)										Are nevoie să exercite influență și autoritate. Se demotivează atunci când nu i se dau responsabilități.		26
8	Este demotivat/ă de intruziunea muncii în zona vieții personale.	Implicare (E6)										Înflorește atunci când să se simtă implicat. Investește energie în munca sa. Este pregătit să lucreze ore suplimentare.		24
4	Este demotivat/ă de un accent prea puternic pus pe profit și pe aspecte financiare.	Orientarea Comercială (E7)										Îi face plăcere să creeze valoare și profit. Este demotivat atunci când munca nu este legată de o componentă financiară.		24
SINERGIE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3	Are o nevoie limitată de a interacționa cu ceilalți.	Afilieră (S1)										Îi place să cunoască oameni, să lucreze armonios în echipă și să îi ajute pe ceilalți.		24
2	Nevoia sa de recunoaștere este mai redusă decât pentru majoritatea oamenilor. Laudele și felicitările nu constituie motivatori	Recunoaștere (S2)										Îi place ca munca bine făcută să fie observată de ceilalți, iar reușitele recunoscute. Se demotivează când nu		24
4	Nu se preocupă de aspectele morale și etice sau de calitatea muncii.	Principii personale (S3)										Are nevoie să simtă că munca organizației este corectă, etică. Se demotivează atunci când i se cere să facă un compromis în ceea		28
2	Nu este excesiv de preocupat de elementele de risc. Nu este deranjat de disconfort.	Ușurință și Securitate (S4)										Are nevoie să se simtă sigur/ă în ceea ce privește locul său de muncă și poziția sa. Nu tolerează cu ușurință situațiile neplăcute.		24
2	Nu este motivat/ă de oportunitățile de învățare și dezvoltare.	Dezvoltare personală (S5)										Este motivat/ă de muncă atunci când aceasta îi oferă oportunități de dezvoltare și de dobândire a unor noi abilități.		24
INTRINSEC		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2	Nu este foarte afectat/ă de cât de interesantă sau de diversă este muncasa.	Interes (I1)										Prețuiește munca stimulativă, variată, sau creativă. Este demotivat/ă de prea multe sarcini repetitive.		24
7	Este motivat/ă de existența unor sisteme și structuri clare de muncă. Nu tolerează ambiguitatea.	Flexibilitate (I2)										Preferă un mediu flexibil, fără o structură impusă. Tolerează foarte bine ambiguitatea.		24
2	Este maleabil/ă în ceea ce privește indicațiile și supervizarea venite din partea superiorilor.	Autonomie (I3)										Are nevoie de a lucra independent, de a-și organiza propria abordare. Se demotivează în situații de supervizare directă.		24
EXTRINSEC		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2	Este mai puțin preocupat/ă de beneficiile financiare aduse de munca sa.	Recompensa Materială (X1)										Asociază salariul, beneficiile și bonusurile cu succesul. Este demotivat/ă atunci când remunerația este percepută ca fiind		24
2	Este mai puțin motivat/ă de promovare. Perspectiva unei promovări nu este importantă.	Progres (X2)										Progresul în carieră și promovările pe baza meritelor sunt motivante. Promovările lente pot demotiva.		24
2	Este relativ nepreocupat/ă de aspectele referitoare la poziția sa. Statutul nu este important.	Statut (X3)										Este preocupat/ă de poziție și statut. Lipsa respectului din partea celorlalți este demotivantă.		24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)		

Impactul probabil al atributelor muncii asupra nivelului de motivație în muncă pentru domnul Sample Candidate.

		Foarte demotivant	Demotivant	Nici un efect	Motivant	Foarte motivant
ENERGIE ȘI DINAMISM	Nevoia de a lucra sub presiune și de a gestiona solicitări multiple în perioade scurte de timp.	Nivelul de Activitate				
	Gestionarea cu succes a unor provocări dificile, necesitatea de a atinge obiective și a tinde tot timpul spre mai mult.	Reușită				
	Munca într-un mediu competitiv.	Competiție				
	Teama de a avea eșec într-o sarcină, de a fi expus/ă criticilor și judecăților negative din partea altora.	Frica de Eșec				
	Existența unor oportunități de exercitare a autorității, de preluare a unor responsabilități și de influență asupra celorlalți.	Putere				
	Munca și activitățile care necesită angajament peste programul obișnuit de lucru.	Implicare				
	Activități cu orientare comercială sau financiară.	Orientarea Comercială				
SINERGIE	Existența unor oportunități de interacțiune cu alți oameni la locul de muncă.	Afiliere				
	Primirea de laude și de alte semne de recunoaștere pentru reușite.	Recunoaștere				
	Susținerea idealurilor și urmarea unor standarde înalte de etică și calitate.	Principii personale				
	Mediul de muncă și factori contextuali, cum ar fi de exemplu condițiile plăcute de muncă și siguranța locului de muncă.	Ușurință și Securitate				
	Existența unor oportunități pentru instruire, dezvoltare și dobândirea de noi abilități.	Dezvoltare personală				
INTRINSEC	Munca și activitățile care oferă diversitate, provoacă interes și sunt stimulative.	Interes				
	Existența unui mediu de muncă nestructurat și a flexibilității în felul în care sunt abordate sarcinile.	Flexibilitate				
	Libertatea de a organiza munca după cum consideră potrivit.	Autonomie				
EXTRINSEC	Nivelul de recompensă financiară, existența unei legături clare dintre salariu, bonusuri și performanță.	Recompensa Materială				
	Existența unor oportunități de promovare.	Progres				
	Primirea unor simboluri explicite ale poziției și statutului.	Statut				
		Foarte demotivant	Demotivant	Nici un efect	Motivant	Foarte motivant

METODOLOGIE DE EVALUARE

Acest profil se bazează pe următoarele surse de informații pentru domnul Sample Candidate:

Chestionar / Test de aptitudini	Grup de comparație
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)

SECȚIUNEA DE DETALII PERSONALE

Nume	Domnul Sample Candidate
Datele candidatului	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 Profile Chart v2.0 ^{RE}

DESPRE ACEST RAPORT

Acest raport a fost generat folosind Sistemul SHL de Evaluare Online. Include informații din Chestionarul de Motivație (MQ). Chestionarul poate fi utilizat doar de către acele persoane cu pregătire în utilizarea și interpretarea acestuia.

Acest raport a fost generat pe baza răspunsurilor date de candidat la chestionar și reflectându-le în mod substanțial. În interpretarea acestor date, trebuie să se țină cont de natura subiectivă a acestei evaluări bazate pe chestionar.

Acest raport a fost generat electronic; utilizatorul programului software poate formula modificări sau completări asupra textului din acest raport.

SHL Global Management Limited și companiile asociate nu pot garanta faptul că informațiile cuprinse în acest raport reprezintă rezultatul neschimbat al raportului generat electronic. Nu ne putem asuma nicio răspundere pentru consecințele utilizării prezentului raport, acest fapt incluzând răspunderea de orice natură (inclusiv neglijența) privind conținutul raportului.

www.shl.com

© 2018 SHL și/sau afiliații săi. Toate drepturile rezervate. SHL și OPQ sunt mărci comerciale înregistrate în Regatul Unit și în alte țări.

Acest raport a fost conceput de SHL pentru a fi utilizat de clienții săi, conținând informații care reprezintă proprietatea intelectuală a SHL. Prin urmare, SHL le oferă clienților posibilitatea de a reproduce, distribui, modifica și stoca prezentul raport exclusiv în scopuri interne și necomerciale. Toate celelalte drepturi ale SHL sunt rezervate.