

# Анкета по мотивации

## Карта профиля MQ



**Имя**

Господин Sample Candidate

**Дата**

24 сентября 2018 г.

## Мотивирующие факторы для сотрудн. Господин Sample Candidate по сравнению с выбранной нормативной группой (в стенах):

SS ЭНЕРГИЧНОСТЬ И ДИНАМИЗМ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Демотирует наличие большого объема задач и отсутствие возможности работать размеренно.	Уровень активности (E1) • • • •  • • •										Мотивирует наличие большого количества задач, высокотемп работы.	RS 24
2	Наличие или отсутствие амбициозных целей и сложных задач не влияет на мотивацию.	Задача как вызов (E2) • • • • • • • • • •										Мотивирует наличие амбициозных целей и сложных для решения задач.	24
8	Воспринимает конкурентную среду как некомфортную, даже демотирующую.	Соревнование (E3) • • • • • •  • •										Стремится справиться с задачей лучше других. Сравнение с другими часто стимулирует лучшее исполнение.	32
7	Столкнувшись с неудачей или критикой, скорее теряет, а не повышает свою работоспособность, не прилагает дополнительных усилий.	Боязнь неудач (E4) • • • • •  • • •										Стремится сделать работу на должном уровне для поддержания самоуважения. Перспектива ошибиться повышает активность.	24
5	Наличие полномочий и необходимость принимать решение за других демотирует.	Полномочия (E5) • • •  • • • • •										Мотивирует возможность влиять и принимать решения в отношении других людей и процессов.	26
8	Работа, требующая вторжения в личную жизнь, снижает мотивацию.	Сверхурочная работа (E6) • • • • • •  • •										Эффективно работает, чувствуя увлеченность делами, уделяет работе много сил, готов работать сверхурочно.	24
4	Демотирует необходимость связывать результат своей работы с коммерческими показателями бизнеса.	Влияние на коммерческий результат (E7) • •  • • • • • • • •										Мотивирует возможность увидеть свой результат в конкретных финансовых показателях работы компании.	24
СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Не испытывает потребности во взаимодействии с другими и причастности к работе в команде.	Общение и поддержка (S1) •  • • • • • • • • • •										Мотивирует возможность общения и атмосфера сотрудничества, поддерживающие теплые отношения в коллективе.	24
2	Признание не является важным. Похвала не повышает готовность работать.	Признание (S2) • • • • • • • • • •										Любит, когда хорошая работа была замечена и достижения признаны. Без поощрения теряет мотивацию.	24
4	Профиль организации или необходимость снижать качество работы не влияют на мотивацию.	Соответствие этическим принципам (S3) • •  • • • • • • • •										Мотивирует работа в организации, соблюдающей этические нормы и приносит пользу для общества. Необходимость снижать качество работы ведет к демотивации.	28
2	Равнодушен к стабильности своего положения в компании. Некомфортные условия труда не влияют на мотивацию.	Стабильность и комфорт (S4) • • • • • • • • • •										Нуждается в ощущении стабильности, с трудом терпит неприятные условия.	24
2	Равнодушен к возможности профессионального саморазвития и повышения квалификации на работе.	Профессиональный рост (S5) • • • • • • • • • •										Мотивирует работа, которая обеспечивает возможности для развития и приобретения новых навыков и знаний.	24
ВНУТРЕННИЕ КАЧЕСТВА		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Степень интереса и разнообразия работы значительно не сказывается на мотивации.	Интересная работа (I1) • • • • • • • • • •										Привлекает разнообразная, творческая и увлекательная работа. Рутинная в задачах снижает уровень мотивации.	24
7	Неясная система и отсутствие прописанных процедур в работе снижает уровень мотивации.	Неопределенность (I2) • • • • •  • • •										Предпочитает гибкую рабочую среду без жесткой структуры. Готов работать в условиях неясной постановки задач.	24
2	Готов работать под внешним управлением. Регулярный контроль за деятельностью не снижает уровень мотивации.	Автономия (I3) • • • • • • • • • •										Мотивирует возможность проявлять инициативу и самостоятельно определять способы работы над задачами. Жесткий контроль со стороны руководства снижает мотивацию.	24
ВНЕШНИЕ КАЧЕСТВА		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Не придает большого значения уровню материального вознаграждения.	Материальное вознаграждение (X1) • • • • • • • • • •										Мотивация в высокой степени зависит от уровня материального вознаграждения. Восприятие вознаграждения как недостаточно справедливого или крупного снижает уровень мотивации.	24
2	Не ориентирован на продвижение, карьерный рост.	Карьерный рост (X2) • • • • • • • • • •										Четкие осязаемые перспективы построения карьеры и возможность роста в должности повышает уровень мотивации.	24
2	Не заинтересован вопросами статуса и положения. Повышенное подчеркивание занимаемой должности и статуса может некоторым образом влиять на уровень мотивации.	Статус (X3) • • • • • • • • • •										Придает значение своему положению в компании. Наличие атрибутов, подтверждающих высокий статус в организации повышает уровень мотивации.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK General Population 2000	

**Возможное влияние особенностей работы на уровень мотивации к работе для сотрудн. Господин Sample Candidate:**

		Сильно демотивирует	Демотирует	Никакого эффекта	Мотивирует	Сильно мотивирует
<b>ЭНЕРГИЧНОСТЬ И ДИНАМИЗМ</b>	Работа в условиях жесткого временного давления и одновременного выполнения нескольких запросов в ограниченных временных рамках	<b>Уровень активности</b>				
	Возможность решать амбициозные и сложные задачи	<b>Задача как вызов</b>				
	Работа в конкурентной среде, возможность превзойти результат других	<b>Соревнование</b>				
	Боязнь потерпеть неудачу, подвергнуться критике и получить отрицательную оценку от окружающих	<b>Боязнь неудач</b>				
	Возможность влиять и принимать решения в отношении других людей и процессов	<b>Полномочия</b>				
	Работа, требующая привлечения личного времени	<b>Сверхурочная работа</b>				
	Возможность увидеть свой результат в конкретных финансовых показателях работы компании	<b>Влияние на коммерческий результат</b>				
<b>СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b>	Общение и атмосфера сотрудничества, поддерживающая теплые отношения в коллективе	<b>Общение и поддержка</b>				
	Получение позитивной обратной связи и других проявлений признания за свои достижения	<b>Признание</b>				
	Работа в организации, приносящей пользу обществу и соблюдающей этические нормы	<b>Соответствие этическим принципам</b>				
	Стабильность места в компании и комфортные условия труда	<b>Стабильность и комфорт</b>				
	Возможность получения новых знаний, навыков и профессионального развития	<b>Профессиональный рост</b>				
<b>ВНУТРЕННИЕ КАЧЕСТВА</b>	Разнообразная, творческая и увлекательная работа	<b>Интересная работа</b>				
	Гибкая среда без жесткой структуры, работа в условиях неясной постановки задач	<b>Неопределенность</b>				
	Возможность проявлять инициативу и самостоятельно определять способы работы над задачами	<b>Автономия</b>				
<b>ВНЕШНИЕ КАЧЕСТВА</b>	Уровень материального поощрения, четкая взаимосвязь между зарплатой, премиями и производительностью	<b>Материальное вознаграждение</b>				
	Наличие возможностей карьерного роста	<b>Карьерный рост</b>				
	Наличие атрибутов, подтверждающих высокий статус в организации	<b>Статус</b>				
		Сильно демотивирует	Демотирует	Никакого эффекта	Мотивирует	Сильно мотивирует

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

Этот профиль основан на следующих источниках данных для г-на Sample Candidate:

Опросник / оценка способностей	Нормативная группа
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK General Population 2000

## РАЗДЕЛ ДЕТАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ О ЛИЧНОСТИ

Имя	Sample Candidate
Данные о кандидате	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
Отчет	Карта профиля MQ v2.0 <sup>RE</sup>

## ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Данный отчет создан с помощью электронной интернет-системы SHL. В него входят данные из мотивационного опросника MQ (Motivation Questionnaire). Данный опросник должен использоваться только лицами, прошедшими специальный тренинг по его применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Global Management Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности какого-либо типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL и/или партнеры. Все права защищены. SHL и OPQ— товарные знаки зарегистрированы в Великобритании и других странах.

Этот отчет произведен компанией SHL для своих клиентов и содержит интеллектуальную собственность SHL. SHL разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей. Все остальные права SHL защищены.