



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Motivačný dotazník (MQ)

Profil



Meno

Pán Sample Candidate

Dátum

24 septembra 2018

Sample Candidate: motivačné faktory v porovnaní s vybranou porovnávaciou skupinou (na stenovej stupnici):

SS	ENERGIA A DYNAMIKA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Potrebuje na úlohy čas, najlepšie pracuje, keď nie je pod tlakom. Pri pocite náhlenia sa nastupuje demotivácia.	Aktivita (E1)										Ochotne investuje energiu. Najlepšie pracuje pod časovým tlakom. Je vždy v pohybe. Tlačí na dokončenie vecí.	RS 24
2	Vyhľadáva skôr stredné ako extrémne výzvy. Ciele nie sú hlavnou oblasťou záujmu.	Dosahovanie cieľov (E2)										Má potrebu dosahovať ciele. Chce prekonávať zložité výzvy.	24
8	Súťaživé prostredie považuje za nepríjemné, dokonca až demotivujúce. Nie je motivovaný (-á) podať lepší výkon ako ostatní.	Súťaživosť (E3)										Snaží sa podávať vyšší výkon ako ostatní. Porovnávanie sa často vedie k lepšiemu výkonu.	32
7	Rezignuje, skôr ako by zvyšoval (-a) svoje úsilie v situáciách, kedy sa má vysporiadať s neúspechom alebo kritikou.	Strach zo zlyhania (E4)										Na udržanie sebaúcty potrebuje úspechy. Možnosť neúspechu ho (ju) podnecuje k vyššej aktivite.	24
5	Nevyhľadáva pozície s prvkami moci, vplyvu alebo autority.	Orientácia na moc (E5)										Potrebuje mať priestor ovplyvňovať druhých a uplatňovať svoju autoritu. Je demotivovaný (-á) pri nedostatku zodpovednosti.	26
8	Je demotivovaný(-á), keď pracovné požiadavky zasahujú do osobného života.	Osobná angažovanosť (E6)										Podáva dobrý výkon, keď sa cíti byť v centre diania. Investuje do práce energiu. Je pripravený (-á) pracovať nad rámec pracovného času.	24
4	Je demotivovaný(-á) pri prílišnom dôraze na zisk a financie.	Obchodné zameranie (E7)										Rád (rada) sa podieľa na vytváraní bohatstva a zisku. Je demotivovaný (-á), keď jeho (jej) práca nie je spojená s finančnou hodnotou.	24
SYNERGIA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Má menšiu potrebu interakcie s ostatnými.	Sociálny kontakt (S1)										Darí sa mu (jej) v prostredí, kde sa môže stretávať s ľuďmi, pomáhať ostatným a ťažiť z harmonickej tímovej práce.	24
2	Má menšiu potrebu uznania za svoju prácu. Chvála a ocenenie nie sú hlavnými motívátormi.	Uznanie (S2)										Oceňujeme, keď je dobrá práca a dosiahnutie cieľov povšimnuté a ohodnotené. Bez podpory nastupuje demotivácia.	24
4	Nejaví záujem o morálne a etické problémy alebo o kvalitu práce.	Zásadovosť (S3)										Potrebuje cítiť, že organizácia dodržiava morálne zásady. Pri požiadavke na zníženie morálnych zásad nastupuje demotivácia.	28
2	Neprikladá veľkú váhu prvkom rizika. Nenecháva sa ovplyvňovať ťažkosťami.	Pohodlie a istota (S4)										Potrebuje pocit istoty v súvislosti so svojou prácou a pozíciou. Netoleruje nepríjemné pracovné podmienky.	24
2	Príležitosť na sebarozvoj a učenie sa nepovažuje za dôležité.	Osobnostný rast (S5)										Je motivovaný (-á) prácou, ktorá poskytuje príležitosť na rozvoj a získavanie nových schopností.	24
VNÚTORNÁ MOTIVÁCIA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Neprikladá veľkú dôležitosť zaujímavosti práce alebo jej pestrosti.	Záujem (I1)										Cení si stimulujúcu, pestrú a kreatívnu prácu. Je demotivovaný (-á) jednoduchými, stereotypnými úlohami.	24
7	Je motivovaný(-á) pracovným prostredím, kde sú jasne nastavené systémy a štruktúry. Netoleruje nejednoznačnosť.	Flexibilita (I2)										Uprednostňuje premenlivé prostredie bez uplatňovania pevnej štruktúry. Má vysokú toleranciu pre nejednoznačnosť.	24
2	Je ochotný(-á) prijímať pomoc a vedenie zo strany nadriadených.	Autonómia (I3)										Potrebuje pracovať nezávisle a organizovať si prácu podľa seba. Je demotivovaný (-á) úzkym vedením zo strany nadriadeného.	24
VONKAJŠIA MOTIVÁCIA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Príliš sa nezaujíma o finančné benefity spojené s pracovným miestom.	Materiálne ohodnotenie (X1)										Výška finančného ohodnotenia, benefitov a bonusov je pre neho (ňu) známkou úspechu. Je demotivovaný (-á), keď považuje odmeňovanie za nespravodlivé alebo nízke.	24
2	Príliš sa neusiluje o kariérny rast. Vyhliadky na povýšenie nie sú pre neho(ňu) dôležité.	Postup (X2)										Kariérny postup a akékoľvek známky povýšenia sú motivujúce. Zdĺhavá cesta k povýšeniu je demotivujúca.	24
2	Je ľahostajný(-á) k otázke postavenia a pozície. Symboly prináležiace k statusu pre neho (ňu) nie sú dôležité.	Postavenie (X3)										Prikladá význam pozícii a postaveniu. Je demotivovaný (-á) pri nedostatku rešpektu zo strany ostatných.	24
												MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)	

Sample Candidate: pravdepodobný dopad jednotlivých pracovných atribútov na pracovnú motiváciu:

		Veľmi demotivujúci	Demotivujúci	Žiadny vplyv	Motivujúci	Veľmi motivujúci	
ENERGIA A DYNAMIKA	Práca pod tlakom a vyrovnávanie sa s mnohými požiadavkami v krátkom časovom úseku	Aktivita					
	Zdolávanie výziev, potreba dosahovania cieľov a vyrovnávanie sa s individuálnymi výzvami	Dosahovanie cieľov					
	Práca v súťaživom prostredí	Súťaživosť					→
	Strach zo zlyhania, obava z vystavenia sa kritike a z negatívneho hodnotenia zo strany okolia	Strach zo zlyhania					
	Príležitosť na uplatnenie autority, prevzatie zodpovednosti a práca na pozícii ovplyvňujúcej iných	Orientácia na moc					
	Práca vyžadujúca záväzok pracovať i nad rámec bežného pracovného času	Osobná angažovanosť					
	Práca orientovaná na obchod alebo generovanie zisku	Obchodné zameranie					
SYNERGIA	Práca, ktorá poskytuje časté príležitosti k interakcii s ľuďmi	Sociálny kontakt					
	Pochvala a iné viditeľné známky uznania za dosiahnuté ciele	Uznanie					
	Podporovanie ideálov, konanie podľa vysokých etických hodnôt a kvalitatívnych štandardov	Zásadovosť					→
	Pracovné prostredie a iné faktory prostredia (napr. príjemné pracovné prostriedky alebo stabilita práce)	Pohodlie a istota					
	Príležitosti pre ďalšie školenia a rozvoj, možnosť získavať nové zručnosti	Osobnostný rast					
VNÚTORNÁ MOTIVÁCIA	Pestrá a zaujímavá práca poskytujúca nové stimuly	Záujem					
	Premenlivé neštruktúrované prostredie a flexibilita v plnení úloh	Flexibilita					
	Možnosť organizovať prácu podľa svojho uváženia	Autonómia					
VONKAJŠIA MOTIVÁCIA	Úroveň finančného ohodnotenia, jasné prepojenie medzi platom, bonusmi a výkonom	Materiálne ohodnotenie					
	Príležitosti na povýšenie	Postup					
	Vonkajšie znaky prináležiace k pozícii a postaveniu	Postavenie					
		Veľmi demotivujúci	Demotivujúci	Žiadny vplyv	Motivujúci	Veľmi motivujúci	

HODNOTIACA METODOLÓGIA

Tento profil je vytvorený na základe nasledujúcich zdrojov informácií pre kandidáta Sample Candidate:

Dotazník / Test schopností	Porovnávacía skupina
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)

OSOBNÉ DETAILY

Meno	Sample Candidate
Údaje kandidáta	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
Správa	MQ Profile Chart v2.0 ^{RE}

O TEJTO SPRÁVE

Táto správa bola vytvorená pomocou systému Online Assessment System spoločnosti SHL. Zahŕňa informácie z Motivačného dotazníka (MQ). Výsledky môžu používať a interpretovať iba osoby, ktoré boli preškolené na tento účel.

Správa bola vyhotovená na základe výsledkov dotazníka, ktorý vyplnili respondenti, a zodpovedá ich odpovediam. Pri interpretácii týchto údajov je potrebné zohľadňovať subjektívny charakter hodnotení založených na dotazníku.

Táto správa bola vyhotovená elektronicky – používateľ softvéru môže text správy upravovať a dopĺňať.

Spoločnosť SHL Global Management Limited a pridružené spoločnosti neručia za to, že obsah tejto správy predstavuje nezmenený výstup z počítačového systému. Nemôžeme akceptovať ručenie za dôsledky používania tejto správy, pričom toto ručenie zahŕňa ručenie akéhokoľvek druhu (vrátane nedbanlivosti) za obsah správy.

www.shl.com

© 2018 SHL a/alebo pridružené spoločnosti. Všetky práva vyhradené. SHL a OPQ sú obchodné známky registrované v Spojenom kráľovstve a v ďalších krajinách.

Túto správu vyhotovila spoločnosť SHL pre svojho klienta a správa obsahuje duševné vlastníctvo spoločnosti SHL. Na základe toho spoločnosť SHL povoľuje svojmu klientovi rozmnožovanie, distribúciu, úpravu a uchovávanie tejto správy len na interné a nekomerčné účely. Všetky ostatné práva SHL sú vyhradené.