



Ερωτηματολόγιο Υποκίνησης (MQ)

> Γράφημα προφίλ Ερωτηματολογίου Υποκίνησης (MQ)

Όνομα: **Κος Sample Candidate**

Ημερομηνία: 24 Σεπτεμβρίου 2018

Οι παράγοντες υποκίνησης του/της Κος Sample Candidate σε σχέση με το επιλεγμένο δείγμα ομάδας (σε sten):

RS SS ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΙΣΜΟΣ			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
E1	24	6	Ολοκληρώνει τις εργασίες του/της σε μεγάλα χρονικά διαστήματα, αποδίδει καλύτερα όταν δεν του/της ασκείται πίεση. Αποθαρρύνεται εάν του επιβληθούν στενά χρονικά περιθώρια.	Επίπεδο δραστηριοποίησης										Διοχετεύει αποτελεσματικά την ενέργειά του/της. Αυξημένη παραγωγικότητα όταν υπάρχει πίεση χρόνου. Πάντα σε εγρήγορση. Διακρίνεται για την τελειομανία του/της.
E2	24	2	Αποζητά περισσότερο μετριοπαθείς παρά μεγάλες προκλήσεις. Οι στόχοι δεν τον/την απασχολούν ιδιαίτερω.	Επίτευξη στόχων										Η επίτευξη στόχων είναι ζωτική ανάγκη. Μοχθεί για την διεκπεραίωση δύσκολων υποθέσεων.
E3	32	8	Θεωρεί τα ανταγωνιστικά περιβάλλοντα εργασίας μη ευνοϊκά έως και αποθαρρυντικά. Δεν αποτελεί κίνητρο η υπέρβαση των επιδόσεων τρίτων.	Ανταγωνισμός										Προσπαθεί να ξεπεράσει την απόδοση των άλλων. Συχνά η σύγκριση δίνει ώθηση στην παραγωγικότητά του/της.
E4	24	7	Όταν έρχεται αντιμέτωπος/αντιμέτωπη με αποτυχία ή επικρίσεις, περισσότερο αποσυντονίζεται παρά καταβάλλει μεγαλύτερη προσπάθεια.	Ο φόβος της αποτυχίας										Η επιτυχία είναι απαραίτητη για να διατηρήσει σε υψηλά επίπεδα την αυτοεκτίμησή του/της. Το ενδεχόμενο της αποτυχίας δίνει ώθηση στην παραγωγικότητά του/της.
E5	26	5	Δεν αποζητά θέσεις που είναι επιφορτισμένες με εξουσίες, επιρροή ή αρμοδιότητες.	Εξουσία										Τον/την ικανοποιεί η άσκηση επιρροής και εξουσίας. Όταν δεν του/της ανατίθενται αρμοδιότητες, αποθαρρύνεται.
E6	24	8	Αποθαρρύνεται όταν οι απαιτήσεις της εργασίας περιορίζουν την προσωπική του/της ζωή.	Αφοσίωση										Εργάζεται σκληρά. Διοχετεύει πολλή ενέργεια στην εργασία. Προτίθεται να εργαστεί με παρατεταμένο ωράριο.
E7	24	4	Αποθαρρύνεται όταν δίδεται ιδιαίτερο βάρος στο ζήτημα των κερδών και των χρηματικών απολαβών.	Οικονομικές βλέψεις										Επιδιώκει την απόκτηση χρημάτων και κερδών. Αποθαρρύνεται όταν η εργασία δεν είναι άμεσα συνδεδεμένη με το οικονομικής φύσεως κέρδος.
ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΟΤΗΤΑ			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
S1	24	3	Δεν έχει έντονη την ανάγκη να αλληλεπιδρά με τρίτους.	ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ										Του/της δίνει μεγάλη ικανοποίηση η αλληλεπίδραση με τρίτους, η ομαλή ομαδική εργασία και η παροχή βοήθειας σε τρίτους.
S2	24	2	Χαρακτηρίζεται από μειωμένη ανάγκη για αναγνώριση. Η επιβράβευση και η απόδοση ευσημών δεν αποτελούν κίνητρα.	Αναγνώριση										Επιθυμεί να επιβραβεύεται η απόδοσή και τα επιτεύγματά του/της. Αποθαρρύνεται όταν οι επιδόσεις του/της περνούν απαρατήρητες.
S3	28	4	Δεν τον/την απασχολούν ηθικά ή ηθικολογικά ζητήματα ή το ποιοτικό επίπεδο της εργασίας.	Προσωπικές ηθικές αξίες										Επιθυμεί να δραστηριοποιείται σε ένα περιβάλλον όπου η εργασία που παράγεται είναι ποιοτική. Αποθαρρύνεται όταν του/της ζητείται να παραβλέψει τις ηθικές του/της αρχές.
S4	24	2	Δεν επηρεάζεται υπερβολικά από παράγοντες επικινδυνότητας. Δεν τον/την ενοχλούν οι αντίξοες συνθήκες.	Προσαρμοστικότητα και αίσθημα ασφάλειας										Θέλει να νιώθει ασφάλεια για την εργασία και τη θέση του/της. Δεν ανταποκρίνεται θετικά στις αντίξοες συνθήκες.
S5	24	2	Δεν ενθουσιάζεται στην προοπτική ευκαιριών για εκμάθηση νέων αντικειμένων και προσωπική εξέλιξη.	Προσωπικοί στόχοι										Υψηλό επίπεδο υποκίνησης όταν το αντικείμενο εργασίας παρέχει ευκαιρίες για εξέλιξη και απόκτηση νέων δεξιοτήτων.
ΕΝΔΟΓΕΝΕΙΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
I1	24	2	Δεν τον/την απασχολεί ιδιαίτερω το επίπεδο ενδιαφέροντος ή η ποικιλία στο εργασιακό αντικείμενο.	Ενδιαφέρον										Επιζητά εργασία με προκλήσεις, ποικιλία και δημιουργικότητα. Αποθαρρύνεται από εργασιακά αντικείμενα που χαρακτηρίζονται από ρουτίνα.
I2	24	7	Υψηλό επίπεδο υποκίνησης όταν υφίστανται σαφή συστήματα και δομές εργασίας. Δεν ανταποκρίνεται θετικά στην ασαφή οριοθέτηση των καθηκόντων.	Ευελιξία										Λειτουργεί άριστα σε μεταβλητά περιβάλλοντα χωρίς συγκεκριμένη δομή. Ανταποκρίνεται θετικά στην ασαφή οριοθέτηση των καθηκόντων.
I3	24	2	Ανταποκρίνεται θετικά στην καθοδήγηση και την επίβλεψη από ιεραρχικά ανώτερους.	Αυτονομία										Κρίνει απαραίτητη την ανεξάρτητη εργασία, την οργάνωση με βάση τις δικές του/της μεθόδους. Αποθαρρύνεται όταν επικρατούν συνθήκες αυστηρής επίβλεψης.
ΕΞΩΓΕΝΕΙΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
X1	24	2	Δεν τον/την απασχολεί η σύνδεση των μόνους με την εργασία.	Υλική επιβράβευση										Θεωρεί το μισθό, τα επιδόματα και τα μόνους ως άρρηκτα συνδεδεμένα με τις υψηλές επιδόσεις. Αποθαρρύνεται όταν οι απολαβές είναι κατ' αυτόν/αυτήν άδικες ή κακές.
X2	24	2	Χαμηλό επίπεδο υποκίνησης όσον αφορά την επιδίωξη προσωπικής εξέλιξης. Η προσωπική προαγωγής δεν αντιμετωπίζεται ως σημαντικός παράγοντας.	Πρόοδος										Υψηλό επίπεδο υποκίνησης όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη και πρόοδο. Η αργή ανέλιξη είναι αποθαρρυντική.
X3	24	2	Δεν τον/την απασχολούν ιδιαίτερω τα ζητήματα της ανέλιξης και της προαγωγής. Δεν θεωρεί σημαντικά τα σύμβολα κύρους.	Κύρος										Τον/την απασχολούν ζητήματα της ανέλιξης και της προαγωγής. Αποθαρρύνεται σε περιπτώσεις έλλειψης σεβασμού από τρίτους στο πρόσωπό του/της.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)

Ενδεχόμενος αντίκτυπος των χαρακτηριστικών της εργασίας στο επίπεδο υποκίνησης του/της Κος Sample Candidate για υψηλή παραγωγικότητα:

		Εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο υποκίνησης	Χαμηλό επίπεδο υποκίνησης	Καμία επίδραση	Ικανοποιητικό επίπεδο υποκίνησης	Υψηλό επίπεδο υποκίνησης
ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΙΣΜΟΣ	Περιπτώσεις κατά τις οποίες επιβάλλεται εργασία υπό συνθήκες πίεσης και διαχείριση πολλαπλών υποθέσεων μέσα σε στενά χρονικά όρια	Επίπεδο δραστηριοποίησης				
	Τρόπος αντιμετώπισης των προκλήσεων, συμπεριφορά όσον αφορά στην επίτευξη στόχων και προσωπικές αντοχές σε απαιτητικές συνθήκες	Επίτευξη στόχων				
	Εργασία σε ανταγωνιστικό περιβάλλον	Ανταγωνισμός				
	Φόβος αποτυχίας σε κάποια εργασία ή να αποτελέσει στόχο επικρίσεων και αρνητικών σχολίων από τρίτους	Ο φόβος της αποτυχίας				
	Δυνατότητα άσκησης εξουσίας, ανάληψης ευθυνών, κατάληψης θέσης με μεγάλη επιρροή σε τρίτους	Εξουσία				
	Αφοσίωση στην εργασία πέραν των προβλεπόμενων εργάσιμων ωρών	Αφοσίωση				
	Εργασία με κεντρικό άξονα το κέρδος	Οικονομικές βλέψεις				
ΣΥΝΔΕΛΛΑΦΙΚΟΤΗΤΑ	Ευκαιρίες για αλληλεπίδραση με τρίτους στο περιβάλλον εργασίας	ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ				
	Επιβράβευση και άλλοι τρόποι αναγνώρισης της απόδοσης	Αναγνώριση				
	Προσωπικές αρχές και συμμόρφωση με υψηλά ηθικά ιδανικά	Προσωπικές ηθικές αξίες				
	Περιβάλλον εργασίας και σύμφυτοι παράγοντες, όπως ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και αίσθημα ασφάλειας	Προσαρμοστικότητα και αίσθημα ασφάλειας				
	Ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση, εξέλιξη και απόκτηση νέων δεξιοτήτων	Προσωπικοί στόχοι				
ΕΝΔΟΤΕΝΕΙΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	Εργασία με ποικιλία, ενδιαφέρον και προκλήσεις	Ενδιαφέρον				
	Ανταπόκριση σε μεταβλητά περιβάλλοντα χωρίς σαφή ιεραρχική δομή και ευελιξία στη διεκπεραίωση των εργασιών	Ευελιξία				
	Διαχείριση του οργανωτικού κομματιού της εργασίας σύμφωνα με τις εκάστοτε απαιτήσεις	Αυτονομία				
ΕΞΩΓΕΝΕΙΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	Επίπεδο χρηματικής επιβράβευσης, σαφής σύνδεση μεταξύ μισθού, μπόνους και απόδοσης	Υλική επιβράβευση				
	Ευκαιρίες προαγωγής και εξέλιξης	Πρόσδος				
	Απόκτηση νευραλγικών θέσεων και κύρους	Κύρος				
		Εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο υποκίνησης	Χαμηλό επίπεδο υποκίνησης	Καμία επίδραση	Ικανοποιητικό επίπεδο υποκίνησης	Υψηλό επίπεδο υποκίνησης

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Το Προφίλ βασίζεται στις παρακάτω πηγές πληροφοριών για τον/την Κος Sample Candidate:

Ερωτηματολόγιο / Τεστ Ικανοτήτων	Ομάδα Σύγκρισης	Χρησιμοποιήθηκε
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)	Ναι

ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Όνομα	Κος Sample Candidate
Ημερομηνία	24 Σεπτεμβρίου 2018
Στοιχεία Υποψηφίου	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
	15699 / 46 / 2102

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΑΥΤΗΝ ΤΗΝ ΑΝΑΦΟΡΑ

Αυτή η αναφορά δημιουργήθηκε με το Online πρόγραμμα της SHL. Περιλαμβάνει πληροφορίες από το Ερωτηματολόγιο Υποκίνησης (MQ). Η χρήση αυτού του ερωτηματολογίου επιτρέπεται μόνο στα άτομα που έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση για τη χρήση και ερμηνεία του.

Η παρούσα αναφορά δημιουργήθηκε από τα αποτελέσματα ενός ερωτηματολογίου που απαντήθηκε από το άτομο που αναφέρεται στην πρώτη σελίδα και ουσιαστικά αντανακλά τις απαντήσεις που το άτομο έδωσε στις σχετικές ερωτήσεις. Κατά την ερμηνεία των δεδομένων που αυτή η αναφορά παρουσιάζει, χρειάζεται να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην υποκειμενική φύση των αξιολογήσεων που στηρίζονται σε ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς.

Αυτή η αναφορά έχει δημιουργηθεί ηλεκτρονικά – ο χρήστης του λογισμικού μπορεί να κάνει διορθώσεις και προσθήκες στο κείμενο αυτής της αναφοράς.

Η SHL και οι θυγατρικές της εταιρείες δεν μπορούν να εγγυηθούν ότι τα περιεχόμενα αυτής της αναφοράς είναι το αναλλοίωτο αποτέλεσμα του λογισμικού της. Δεν αναλαμβάνουμε καμία ευθύνη για τις συνέπειες που τυχόν θα προκύψουν από τη χρήση αυτής της αναφοράς και στα πλαίσια αυτού του όρου περιλαμβάνεται πάσης φύσεως ευθύνη (συμπεριλαμβανομένης ενδεικτικά της αμέλειας) που έχει σχέση με τα περιεχόμενα της εν λόγω αναφοράς.

The Γράφημα προφίλ Ερωτηματολογίου Υποκίνησης (MQ) Version Number:1.1 (beta)

www.shl.com

© SHL Group Limited 2008. Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. SHL και OPQ είναι εμπορικά σήματα της SHL Group plc που είναι κατοχυρωμένα στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε άλλες χώρες.

Αυτή η αναφορά δημιουργήθηκε από την SHL προς όφελος της εταιρείας πελάτη και αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της SHL. Κατά συνέπεια, η SHL επιτρέπει στον πελάτη να αναπαράγει, διανείμει, τροποποιήσει και αποθηκεύσει αυτήν την αναφορά μόνο για εσωτερική χρήση και όχι εμπορική. Τα υπόλοιπα δικαιώματα της SHL διαφυλλάσσονται.