

Motivációs kérdőív

Jelentés az alkalmazott motivációjáról

Név

Minta Jelölt

Dátum

> Jelentés az alkalmazott motivációjáról

Bevezetés

A jelentés azokat a tényezőket ismerteti, amelyek Jelölt munkahelyi motiváltságára valószínűleg hatással vannak.

Átfogó összegzést ad Jelölt motiváló és demotiváló tényezőiről, ezt pedig egy részletesebb tájékoztató követi arról, hogy mi lehet motiváló és demotiváló Jelölt számára a munkában, ötletekkel és javaslatokkal arra, hogyan lehet fenntartani a motiváltságát.

A jelentés azon alapul, milyen válaszokat adott Jelölt a Motivációs kérdőívre (Motivation Questionnaire, MQ). A jelentés pontossága függ az önismeretétől, valamint attól, hogy mennyire őszintén válaszolta meg a kérdéseket.

A jelentés 18–24 hónapig érvényes, tartalma bizalmasan kezelendő. Ha Jelölt magánéletében vagy munkájában lényeges változás áll be, újra ki kell töltenie a Motivációs kérdőívet.

Összegzés

Jelölt számára kulcsfontosságú motiváló és demotiváló tényezőket fontossági sorrendben az alábbiakban összegezzük. Rendszerint az a leghatásosabb, ha az erősen motiváló vagy demotiváló területekre összpontosít.

Ahhoz, hogy a legtöbbet hozza ki az adatokból, fontos, hogy Jelölt is megerősítse, mi motiválja őt, és hogy megbeszéljék, ez pontosan milyen hatással van a jelenlegi és jövőbeli munkakörére.

Nagyon motiváló

Elismerés
Erkölc
Biztonság
Autonómia
Anyagi javak
Státusz

Nagyon demotiváló

Kudarctól való félelem

Mérsékelten motiváló

Teljesítés
Versengés
Hatalom
Fejlődés
Érdeklődés
Karrier

Mérsékelten demotiváló

Elmélyülés
Rugalmasság

> Nagyon motiváló

Jelölt számára valószínűsíthetően a következők lennének erősen motiválóak:

Elismerés	Rendkívül motiválja a dicséret és az eredmények elismerésének egyéb megnyilvánulásai.
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak
<ul style="list-style-type: none">Valószínűleg komoly motivációforrás számára a dicséret és a pozitív visszajelzés.A jól végzett munkáért kapott elismerés valószínűleg nagy lendületet ad neki.	<ul style="list-style-type: none">Valószínűleg nagyon demotiválóan hat rá, ha kevés dicséretet kap vagy egyáltalán nem dicsérik meg a közreműködéséért.Valószínűleg rendkívül demotiválja a támogatás hiánya.
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására: <ul style="list-style-type: none">Nézze meg, hogy a dicséret és elismerés mely formái jelentik a legtöbbet Jelölt számáraFeltétlenül dicsérje meg, ha jól végzi a munkájátNe adjon túl sok vagy túl gyakori dicséretet Jelölt számára, mert ez tompítja a dicséret hatását, amikor él veleHangsúlyozza, hogy mik voltak Jelölt munkájának konkrét előnyeiHangsúlyozza, mennyire hasznos Jelölt munkája azon alkalmakkor, amikor ez nem várt módon hasznosnak bizonyulHa a csapat minden tagját motiválja az elismerés, ünnepeljék a sikert nyilvánosan	

Erkölc	Nagyon motiválja, ha képes megfelelni az ideáloknak, a magas etikai és minőségi normáknak.
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak
<ul style="list-style-type: none">Nagy valószínűséggel törekszik arra, hogy kiváló minőségű munkát végezzen.Valószínűleg nagyon fontos számára, hogy személyes értékei összhangban legyenek a szervezet értékeivel.Nagy valószínűséggel rendkívül fontosnak tartja, hogy a szervezet etikusan végzi-e munkáját.	<ul style="list-style-type: none">Nagy valószínűséggel rendkívül demotiválja, ha a személyes etikai normáinak megszegésére kéri.
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására: <ul style="list-style-type: none">Nézze meg, mely etikai és minőségi normák fontosak Jelölt számáraVizsgálja meg, hogy ezek összhangban vannak-e a szervezet követelményeivel és kultúrájávalVizsgálja meg, hogy a szervezet jövőképe és értékei mit jelentenek Jelölt számára, és milyen hatással vannak a munkájáraDerítse ki, hogyan érzi magát Jelölt, ha arra kéri, hogy engedjen a saját elveibőlGondoskodjon arról, hogy ne szabjon olyan erőforrás- vagy időkorlátokat, amelyek miatt Jelölt valószínűleg kénytelen lesz engedni az elveibőlGondoskodjon arról, hogy Jelölt ne helyezzen akkora hangsúlyt a minőségre, hogy ez túlzott hatást gyakoroljon a hatékonyságára vagy a határidők betartására	

Biztonság	Nagyon motiválja, ha biztonságban érzi magát munkájában és pozíciójában, és ha adottak az olyan háttérkörülmények, például a kellemes munkakörnyezet.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • A biztos munkahely valószínűleg nagyon fontos számára. • A kellemes munkakörnyezet nagy valószínűséggel motiválja. • Nagyon valószínű, hogy odafigyel a felkínált juttatási csomagra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nagy valószínűséggel demotiválja, ha a munkabiztonsággal kapcsolatban nincs minden rendben. • A kellemetlen munkakörülmények valószínűleg nagyon demotiválóak számára. • Nagyon demotiválóan hat rá, ha sok kockázatot kell vállalnia. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására:		
<ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, hogy mi jelenti Jelölt számára a kényelmes munkakörülményeket és a munkahelyi biztonságot • Gondoskodjon arról, hogy Jelölt munkakörnyezete kényelmes legyen • Hasznos lehet, ha megpróbál némi „biztonságos kockázatot” belecsempészni Jelölt szerepkörébe, amely révén a kudarcra tanulási lehetőségként lehetne tekinteni • Ha lehetséges, hangsúlyozza Jelölt állásának biztonságát és a hosszabb távú foglalkoztatási kilátásokat • Ha hosszú távon nem valószínű, hogy biztos a munkahely, legyen nyílt és őszinte • A bizonytalan és ingatag időszakokban törekedjen arra, hogy Jelölt minél részletesebb tájékoztatást kapjon 		

Autonómia	Nagyon motiválja, ha teret kap saját munkastílusának kialakításában.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg erőteljesen motiválja, ha lehetősége van a független munkavégzésre. • Valószínűleg nagyon motiváló számára, ha hagyják, hogy kibontakoztassa kezdeményezőképességét. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg nagyon zavarja a rendszeres, szigorú ellenőrzés. • Az autonómia hiánya nagyon demotiválóan bizonyulhat számára. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására:		
<ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, mi számít autonómiának Jelölt számára • Próbálja meg úgy vezetni, hogy kellő szabadságot biztosít számára • Határozza meg Jelölt céljait és teljesítménymutatóit, majd hagyja, hogy ő döntse el, hogyan éri el őket, feltéve, hogy eléri a megbeszélte célokat • Amennyire kivitelezhető, feltétlenül tegye lehetővé Jelölt számára, hogy saját maga alakítsa ki a munkastílusát • Legyen figyelemmel Jelölt önállóság iránti igényére, és ne szabjon túl sok korlátot • Gondoskodjon arról, hogy Jelölt rendelkezzen az önálló munkavégzéshez szükséges támogatással, anyagokkal és kommunikációs eszközökkel. Közösén állapodjanak meg a kommunikáció módszereiről, stílusáról és gyakoriságáról 		

Anyagi javak	Rendkívül motiválja a pénzbeli jutalom.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg nagyon fontosnak tartja a fizetést és juttatásokat. • Nagy valószínűséggel fontosnak tartja a befektetett energia és az érte járó fizetés közötti kapcsolatot. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg nagyon demotiválja a fizetés vagy a juttatások nevésegesen kicsinek tűnő növelése. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására:		
<ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, hogy mi számít méltányos díjazásnak Jelölt számára • Amennyire csak lehetséges, emelje ki, milyen összefüggés van Jelölt teljesítménye és az esetleges fizetésemelések és bónuszok között • Mutassa be Jelölt számára, hogy a teljesítmény növelése hogyan fogja növelni a pénzügyi jutalom nagyságát • A lehetőségekhez mérten gondoskodjon arról, hogy a fizetések, bónuszok és egyéb pénzügyi jutalmak méltányosan legyenek odaítélve 		

Státusz	Nagyon motiválják a pozícióval és státusszal járó külsőségek és a rang elismerése.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • Nagyon valószínű, hogy akkor érzi magát leginkább elemében, amikor státuszsimbólumokkal (például saját irodával vagy vállalati autóval) jutalmazták. • Nagyon valószínű, hogy különösen fontosnak tartja, hogy munkakörének megnevezése tükrözze a munkahelyen betöltött státuszát. • Úgy érezheti, hogy a státusz nagyon fontos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nagyon valószínűséggel demotiválja, ha úgy érzi, nem tisztelik. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására:		
<ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, mely státuszjelzők a leginkább motiválóak Jelölt számára • Ügyeljen arra, hogy Jelölt pozíciójához minden interakció során tisztelettel viszonyuljon • Ha lehetséges, Jelölt pozíciójának és rangjának külső jegyeivel jutalmazza őt, például egy jól láthatóan jelzett, megfelelően impozáns titulussal • Gondoskodjon arról, hogy Jelölt státusza mellé megfelelő elszámoltathatóság is járjon • Járja vele körül, milyen felelősség tartozik Jelölt pozíciójához, és támogassa őt abban, hogy elnyerje kollégái tiszteletét • Gondoskodjon arról, hogy a csapat többi tagja ne becsülje le Jelölt arra vonatkozó igényét, hogy elismerjék a státuszát 		

> Mérsékelten motiváló

Jelölt számára a következők valószínűleg mérsékelten motiválóak:

Teljesítmény	
Motiválják a kihívások, az elérendő célok, a próbatételek.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak
<ul style="list-style-type: none">• Valószínűleg élvezi a kihívásokat és a szakmai próbatételeket.• Megelégedettséggel töltheti el, ha képes elérni a kitűzött célokat.• A célok kitűzése valószínűleg vonzó számára.• Valószínűleg vonzó számára az olyan kultúra, amely nagy hangsúlyt fektet a nehéz célok elérésére.	<ul style="list-style-type: none">• Frusztrálttá válhat az erőfeszítést nem igénylő munkától.• A célok hiánya valószínűleg demotiválja.
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására: <ul style="list-style-type: none">• Nézze meg, mi számít kihívást jelentő célkitűzésnek Jelölt számára• Olyan munkát adjon, amely próbára teszi Jelölt képességeit• Olyan célokat tűzzön ki, amelyekről Jelölt úgy érzi, van miért küzdenie• Jelölt bevonásával tűzze ki az ő saját céljait és sikerességi fokmérőit, vagy vegye rá, hogy tűzzön ki ilyeneket saját maga elé, és ügyeljen arra, hogy ezek reálisak legyenek• Mindig ünnepeljék meg a sikert, ha Jelölt nehezen elérhető célokat teljesít, különösen olyanokat, amelyek kitűzéséből ő maga is kivette a részét• Ügyeljen arra, hogy Jelölt ne áldozza fel a kulcsfontosságú részelemek teljesítésének minőségét amiatt, hogy olyan irreális célokat tűz ki maga elé, amelyek túlmutatnak az elvárásokon	

Versengés	
Motiválja, ha másokkal összehasonlítva jobbnak bizonyul.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak
<ul style="list-style-type: none">• Valószínűleg stimulálja, hogy másoknál jobban teljesítsen.• A célkitűzések túlszárnyalása motiváló lehet számára.• Valószínűleg örömet leli egy versengést ösztönző kultúrában.	<ul style="list-style-type: none">• A versengést nem támogató munkahelyi kultúra frusztráló lehet számára.• A másokkal való összehasonlítás elmaradása demotiválhatja.
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására: <ul style="list-style-type: none">• Nézze meg, mi számít versengést támogató környezetnek Jelölt számára• Gondolja át, hogyan tudna Jelölt számára objektív viszonyítási alapot adni ahhoz, hogy a teljesítményét össze tudja mérni másokéval• Próbálja meg beépíteni Jelölt versengésre való igényét a számára kitűzött célokba, esetleg saját magával való versenyzésként, ha a másokkal való versengés nem lenne helyénvaló• Kérdezze meg, hogy Jelölt hogyan mérné össze a teljesítményét másokéval. Derítse ki, milyen csoportot tart viszonyítási pontnak, illetve kihez szeretne hasonlítani• Kérdezze meg, hogy Jelölt szerint mi az, ami miatt nem tud a legjobb lenni. Derítse ki, hogy pozitívan veszi-e az azonosított akadályokat• Vegye számba, hogyan lehetne Jelölt versenyszellemét pozitív irányba terelni, hogy a csapat többi tagját is motiválja	

Hatalom	Motiválja, ha hatalmat gyakorolhat, felelősséget vállalhat, tárgyalhat, és olyan pozícióban lehet, amelyben másokat befolyásolhat.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg motiválja a felelősség és az irányítás. • Valószínűleg felvillanyozza, ha lehetősége van emberek vagy helyzetek irányítására. 	<ul style="list-style-type: none"> • A felelősség hiánya valószínűleg demotiválja. • Frustráló lehet számára, ha nem vesz részt a döntéshozatalban. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására:		
<ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, mit jelent Jelölt számára „a hatalom gyakorlása” és „a felelősség vállalása” • Biztosítson lehetőséget arra, hogy Jelölt új felelősségi köröket is vállaljon • A döntési folyamatokba Jelölt is legyen bevonva • Bátorítsa, hogy Jelölt is fejtse ki véleményét, és próbáljon meg konstruktív módon hatni másokra • Adjon át néhány feladatot Jelölt számára, vagy hozza olyan helyzetbe, ahol lehetősége lesz arra, hogy ő irányítson és gyakorolja a hatalmat • Díjazza azt, ha Jelölt mások motiválására és bátorítására használja hatalmát és befolyását, illetve ha pozitív módon használja tekintélyét 		

Fejlődés	Motiválja, ha lehetősége van továbbképzésre, fejlődésre, új készségek elsajátítására.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg motiválóan találja, ha lehetősége van új készségek megtanulására. • A személyes fejlődés valószínűleg fontos számára. • Valószínűleg lendületet kap azoktól a lehetőségektől, amikor munkatársaival töltheti idejét és tanulhat tőlük. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frustrálhatja, ha nincs lehetősége önfejlesztésre. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására:		
<ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, mi jelenti Jelölt számára a valódi személyes fejlődést és növekedést • Nézze meg, hogy Jelölt milyen tanulási stílusokat részesít előnyben • Biztosítson Jelölt számára lehetőséget új készségek és ismeretek elsajátítására • Gondoskodjon arról, hogy Jelölt ne csupán a meglévő készségeire és ismereteire támaszkodjon munkája minden területén • Gondoskodjon arról, hogy Jelölt célkitűzései között legalább egy olyan legyen, ahol új készségeket kell elsajátítania • Beszélgessen Jelölt karrierterveiről és arról, hogy milyen készségekre lesz szüksége a továbblépéshez 		

Érdeklődés	Motiválják a változatos, izgalmas, érdekes munkák.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg meglehetősen motiválóan találja munkájában a változatosságot. • Az izgalmas vagy érdekes munka valószínűleg motiválja. • Valószínűleg élvezi, ha kibontakoztathatja kreativitását. 	<ul style="list-style-type: none"> • A rutinfeladatok valószínűleg frusztrálják és demotiválják. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására: <ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, mi számít változatosságnak Jelölt számára • Derítse ki, mi érdekli leginkább, és próbálja meg ennek elemeit beépíteni Jelölt munkájába • Gondoskodjon arról, hogy Jelölt munkája változatos legyen • Jelölt céljainak meghatározásakor kérje meg, hogy tegyen néhány javaslatot • Kerülje a túl sok rutinfeladat kitűzését Jelölt számára • Ha a rutinfeladatok nélkülözhetetlenek, javasolja Jelölt számára, hogy próbáljon új megközelítéseket felkutatni vagy növelni a hatékonyságot ezek elvégzése során 		

Karrier	Motiválja, ha vannak előrelépési lehetőségei.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak	
<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg ösztönző számára az előléptetés és a szakmai előmenetel. • Valószínűleg motiválják a szakmai fejlődési lehetőségek. • Valószínű, hogy a gyors előmeneteli rendszer stimulálja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valószínűleg demotiválja, ha nincs előrelépési lehetősége. • Valószínűleg frusztrálják az előléptetéssel kapcsolatos igazságtalan döntések. 	
Ötletek és javaslatok Jelölt motiválására: <ul style="list-style-type: none"> • Nézze meg, hogy mi számít jó előrelépési lehetőségnek Jelölt számára • Javasolja Jelölt számára, hogy állítson össze karriertervet • Próbáljon olyan lehetőségeket találni Jelölt számára, amelyek javítják a készségeit azokon a területeken, amelyekre szüksége lesz az előrelépéshez • Keressen lehetőségeket arra, hogy Jelölt olyan környezetben dolgozhasson, amely növeli a láthatóságát a szervezeten belül • Ha a közeljövőben nincs valódi előrelépési lehetőség Jelölt számára, keressen lehetőségeket az olyan készségek fejlesztésére, amelyekről Jelölt a jövőben alkalmasabbá válhat előléptetésre • Vizsgálja meg, mik a lehetőségek Jelölt horizontális áthelyezésére, hogy az előléptetés mellett további tapasztalatot is szerezzen. Nézze meg a speciális projekteket, és tegye világossá Jelölt számára, hogy mit és miért csinál. 		

> Nagyon demotiváló

Jelölt számára a következők valószínűleg kifejezetten demotiválóak:

Kudarctól való félelem	Rendkívüli mértékben demotiválja a kudarcra, kritikára, önbecsülésének elvesztésére számíthat.
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak
<ul style="list-style-type: none">• Valószínűleg az olyan munkát részesíti előnyben, amelynél nagyon kis esély van kudarcra.• Valószínűleg nagyon motiválónak találja a vádaskodástól mentes szervezeti kultúrát.	<ul style="list-style-type: none">• Könnyen elkedvetleníti, ha felmerül annak az esélye, hogy rosszul teljesít.• Valószínűleg rendkívüli mértékben demotiválónak találja az alaptalan kritikát.
Ötletek és javaslatok annak megelőzésére, hogy Jelölt demotiválttá váljon: <ul style="list-style-type: none">• Óvatosan puhatolja ki, mi számít kudarcnak Jelölt számára• Ne tűzzön ki annyira irreális célokat Jelölt számára, amelyeket bármennyire is igyekeznek, valószínűleg nem fog elérni• Biztosítson elegendő támogatást Jelölt számára, hogy ne érezze úgy, hogy valószínűleg kudarc fogja érni• Jelölt érezze, hogy nyugodtan fordulhat Önhöz, ha bármilyen problémája vagy kérdése van• Ha úgy tűnik, hogy Jelölt eltávolodott egy adott feladattól, óvatosan és vele együtt puhatolja ki ennek okait• Ha visszajelzést ad Jelölt számára, azt úgy építse fel, hogy kiegyensúlyozott legyen, a sikert hangsúlyozza, és tartalmazza azokat a gyakorlati lehetőségeket, amelyekkel reálisan javíthat a teljesítményén	

> Mérsékeltén demotiváló

Jelölt számára a következők valószínűleg mérsékeltén demotiválóak:

Elmélyülés	
Demotiválja, ha munkája a rendes munkaidőn túli elköteleződést igényel.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak
<ul style="list-style-type: none">Valószínűleg motiválja, ha a rendes munkaidőben dolgozhat.Valószínűleg motiválja, ha a munka és a magánélet világosan el van különítve.Lehetséges, hogy nem bánja, ha nincs lehetősége kimutatni munka iránti elkötelezettségét.	<ul style="list-style-type: none">Az olyan alkalmi plusz munkahelyi követelményeket leszámítva, mint az üzleti utak vagy az év végi elszámolás, valószínűleg kiábrándító számára a rendszeres túlóra kilátása.Lehetséges, hogy nem vonzó számára, ha üzleti utakra kell mennie.
Ötletek és javaslatok annak megelőzésére, hogy Jelölt demotiválttá váljon:	
<ul style="list-style-type: none">Nézze meg, mi számít normál munkaidőnek Jelölt számáraLehetőleg ne adjon Jelölt számára annyi tennivalót, hogy elkerülhetetlenül dolgoznia kelljen a szabadidejébenGondoskodjon arról, hogy Jelölt úgy szervezhesse meg a munkahelyi feladatait, hogy ne kelljen a szabadidejében dolgozniaJelölt otthoni megkeresése munkaügyben csak akkor indokolt, ha erre feltétlenül szükség vanBátorítsa, hogy Jelölt a munka és a magánélet között olyan egyensúlyt alakítson ki, amely mind neki, mind a szervezet számára észszerűJárjon elől jó példával a munka és a magánélet észszerű egyensúlyának megteremtésében. Ügyeljen arra, hogy időben távozzon a munkából, még ha csak alkalmanként is, és mutassa ki, hogy a teljesítményt, nem pedig a munkahelyen töltött órák számát értékeli	

Rugalmasság	
Demotiválja, ha nincsenek világosan meghatározott struktúrák és eljárások a feladatok kezelésére.	
Valószínűleg pozitívak	Valószínűleg negatívak
<ul style="list-style-type: none">Valószínűleg a világos szabályokkal és rendszerekkel rendelkező környezetet részesíti előnyben.Valószínűleg örömet lelné egy folyamatvezérelt vagy „az időmet adom a fizetésért” jellegű tranzakciókon alapuló munkavégzési módszerben.	<ul style="list-style-type: none">Frusztrálhatják a homályos irányelvek, a kétértelműség.Valószínűleg demotiválja, ha váratlan változás kerül kilátásba.
Ötletek és javaslatok annak megelőzésére, hogy Jelölt demotiválttá váljon:	
<ul style="list-style-type: none">Nézze meg, hogy mi számít világosan meghatározott struktúrának és iránymutatásnak Jelölt számáraGondoskodjon arról, hogy Jelölt világos struktúrák, iránymutatások és célkitűzések mentén dolgozhassonKérje meg, hogy Jelölt mondja vissza az Ön által meghatározott követelmények lényegét, és győződjön meg arról, hogy mindketten mindent világosan megértettekKözösen alakítsák ki Jelölt időbeosztását, segítve, hogy ne torzuljanak a prioritások, a struktúrák, az ütemtervekBátorítsa, hogy az összetett vagy hosszú projekteket Jelölt világosabb, könnyebben kezelhető feladatokra bontsa leHa Jelölt változékony környezetben dolgozik, próbáljon meg strukturált elemeket bevinni konkrét feladatába	

> Nincs hatása, vagy csak csekély hatása van

Valószínűleg ezek a területek csekély hatással vannak vagy egyáltalán nincsenek hatással Jelölt motivációjára:

Aktivitásszint	Azt mutatja meg, hogy a vizsgált személyt mennyire motiválja, ha sok a teendője, szoros határidőkkel kell dolgoznia, és feltétlenül be kell fejeznie a munkát.
Üzleti szempontok	Azt mutatja meg, milyen mértékben motiválja a vizsgált személyt a bevétel és a profit.
Emberi kapcsolatok	Azt mutatja meg, hogy a vizsgált személyt milyen mértékben motiválja, ha más emberekkel kerülhet kapcsolatba munkája során.

AZ ÉRTÉKELÉS MÓDSZERTANA

Ez a profil a Minta Jelölt által elvégzett következő vizsgálatokra épül:

Kérdőív / Képességteszt	Normacsoport
MQ HUN Hungarian v1 (Std Inst)	MQ Hungarian General Population (HUN)

AZ ÉRTÉKELT SZEMÉLY ADATAIT TARTALMAZÓ RÉSZ

Név	Minta Jelölt
A jelölt adatai	E1 = 26/5, E2 = 32/5, E3 = 33/7, E4 = 8/1, E5 = 31/7, E6 = 20/5, E7 = 27/4, S1 = 26/3, S2 = 39/10, S3 = 36/8, S4 = 36/8, S5 = 30/4, I1 = 32/6, I2 = 15/2, I3 = 35/9, X1 = 35/6, X2 = 33/7, X3 = 36/9
Beszámoló	RE v2.0 Jelentés az alkalmazott motivációjáról

TUDNIVALÓK ERRŐL A BESZÁMOLÓRÓL

Ezt a jelentést az SHL internetes szakértői rendszere (Online Assessment System) hozta létre. A benne található információk az SHL Motivation Questionnaire (MQ) című kérdőívén alapulnak. A kérdőívet kizárólag olyan emberek használhatják, akik az SHL tanfolyamán megtanulták használatának és értelmezésének szabályait.

Ezt a beszámolót a jelölt által kitöltött kérdőív eredményéből generáltuk, és lényegében az általa adott válaszokat tükrözi. Megfelelő körültekintéssel kell kezelni az önértékelő kérdőívek szubjektív jellege miatt.

A beszámoló elektronikusan jött létre, de a szoftver felhasználója módosíthatja és kiegészítheti a beszámoló szövegét.

Az SHL Global Management Limited és társult vállalatai nem tudják garantálni, hogy a beszámoló szövege azonos azzal, amit a számítógépes szakértői rendszer előállított. Nem vállalunk semminemű felelősséget ennek a beszámolónak a felhasználásáért.

www.shl.com

© SHL és/vagy partnerei. Minden jog fenntartva. Az SHL és az OPQ védjegyek, melyek szerepelnek az Egyesült Királyság és más országok nyilvántartásában.

Ezt a beszámolót az SHL a kliensei részére hozta létre, de egyes részei az SHL szellemi tulajdonát képezik. Az SHL engedélyezi kliensei számára, hogy kizárólag belső, nem üzleti felhasználás céljából reprodukálják, terjesszék, kiegészítsék és tárolják ezt a beszámolót. Az SHL minden más jogot fenntart.