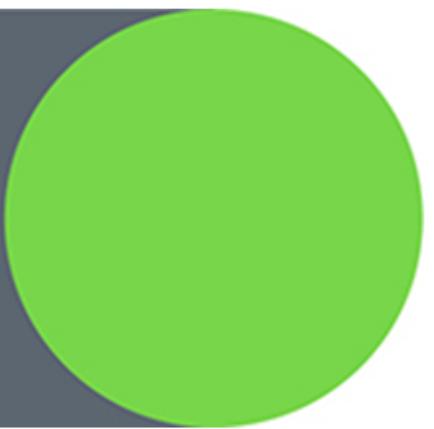




Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Questionário de Motivação Perfil MQ



Nome

Sample Candidate

Data

23 agosto 2021

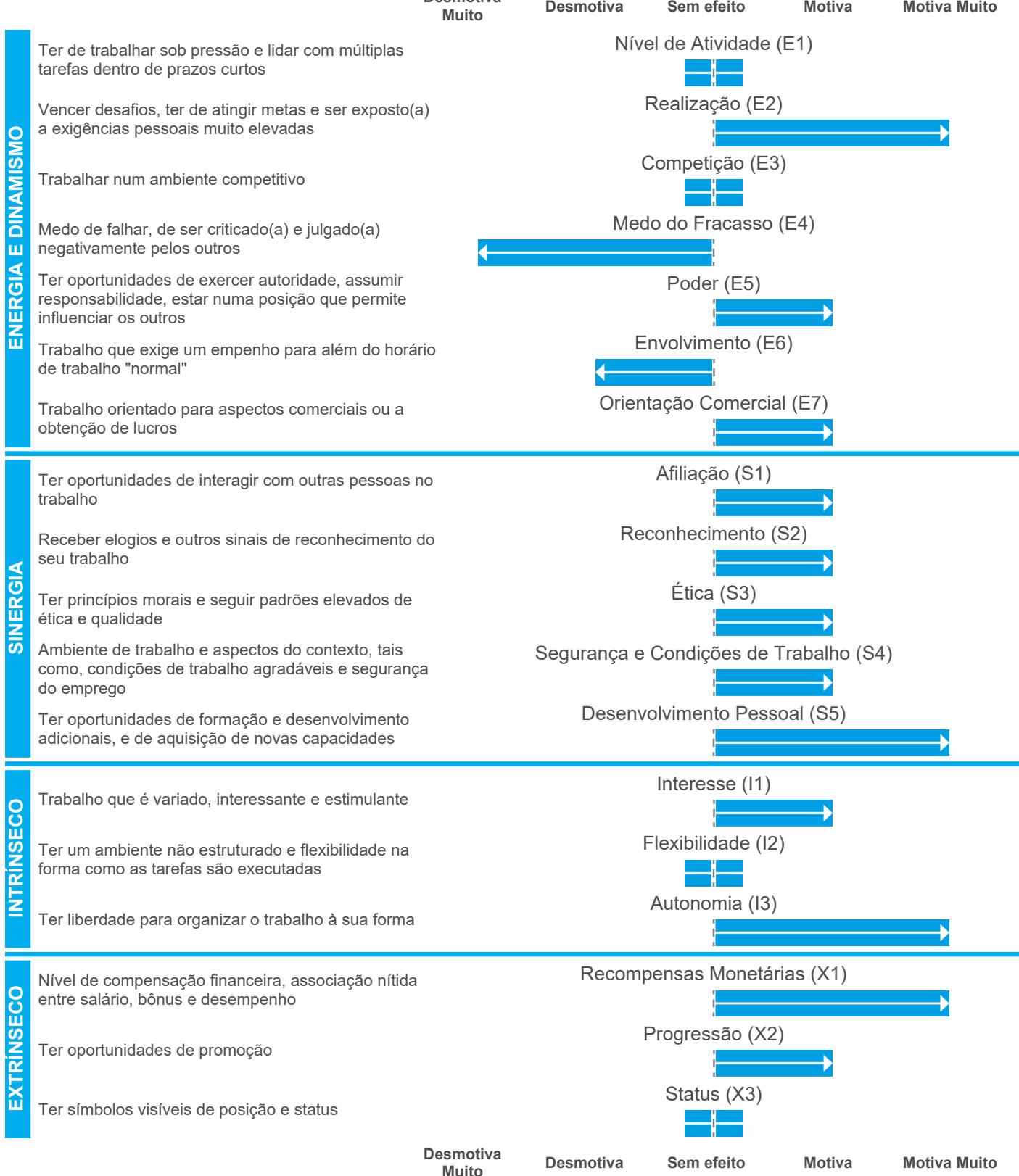
Fatores motivadores para Sample Candidate comparados ao grupo normativo selecionado (em stens):

SS	ENERGIA E DINAMISMO	Nível de Atividade (E1)	RS
4	Faz as coisas com calma. Trabalha melhor sem ser pressionado(a). Desmotiva-se quando tem de trabalhar sob pressão.	4	Tem facilidade em ser enérgico(a). É estimulado(a) pela pressão do tempo. Está sempre fazendo coisas.
8	Prefere desafios com dificuldade moderada. As metas ou objetivos não são considerados prioritários.	7	Tem necessidade de alcançar metas elevadas. Esforça-se para ultrapassar desafios difíceis.
3	Considera os ambientes competitivos pouco interessantes, até desmotivadores. Fazer melhor do que os outros não é um incentivo.	3	Procura ser melhor do que os outros. A comparação social funciona como um forte estímulo.
3	Quando confrontado(a) com a crítica ou o insucesso, "desliga" em vez de se esforçar mais.	3	Necessita ser bem sucedido(a) para manter a autoestima. A possibilidade de insucesso estimula a atividade.
4	Não procura posições de poder, influência ou autoridade.	4	Precisa de oportunidades para influenciar e exercer autoridade. Desmotiva-se se não lhe são atribuídas responsabilidades.
4	Desmotiva-se com a intromissão das exigências do trabalho na sua vida pessoal.	4	Procura sentir-se envolvido(a). Investe energia no trabalho. Preparado(a) para trabalhar além do seu horário de trabalho.
7	Desmotiva-se quando é dada muita importância aos lucros e ao dinheiro.	6	Gosta de contribuir para a criação de riqueza e para os lucros. Desmotiva-se quando o trabalho não está relacionado com o valor do dinheiro.
SINERGIA			
3	Não sente grande necessidade de interagir com os outros.	3	Interessado(a) em conhecer os outros, ajudá-los e trabalhar em equipe.
5	Tem menos necessidade de reconhecimento do que a maioria das pessoas. Elogios e felicitações não são fatores de motivação importantes.	5	Gosta que os bons resultados do seu trabalho sejam reconhecidos pelos outros. Desmotiva-se quando não é apoiado(a).
5	Preocupa-se pouco com as questões morais e éticas ou com a qualidade do trabalho.	5	Precisa sentir que o trabalho realizado pela organização é idôneo. Desmotiva-se quando lhe é pedido para comprometer princípios éticos.
3	Não se preocupa com a existência de condições de risco. Não se importa com a existência de condições de trabalho desconfortáveis.	3	Necessita sentir segurança no trabalho e na função. Tem dificuldade em aceitar condições de trabalho desagradáveis.
6	Não é estimulado(a) pelas oportunidades de aprender coisas novas e de se desenvolver.	5	Motiva-se com um trabalho que lhe proporcione oportunidades de desenvolvimento e aquisição de novas competências.
INTRÍNSECO			
5	Não é particularmente afetado(a) pela falta de interesse ou de variedade do trabalho.	4	Valoriza o trabalho estimulante, variado e criativo. Desmotiva-se quando as tarefas são muito rotineiras.
7	Motivado(a) por uma estrutura e processos de trabalho bem definidos. Pouca tolerância à ambiguidade.	6	Prefere um ambiente fluido, sem uma estrutura imposta. Grande tolerância à ambiguidade.
9	Acessível à coordenação e supervisão da chefia.	8	Necessita trabalhar com independência e organizar a sua atividade. Desmotiva-se quando a supervisão é muito próxima.
EXTRÍNSECO			
9	Menos preocupado(a) com os benefícios financeiros associados ao trabalho.	8	Associa o salário, recompensas e bônus ao sucesso profissional. Desmotiva-se quando a remuneração é baixa ou injusta.
3	As perspectivas de promoção não são importantes. Não tende a procurar oportunidades de progressão na carreira.	4	A rápida progressão na carreira é um fator motivador. A promoção lenta é um fator desmotivador.
3	Não se preocupa muito com questões relacionadas com o status e o nível hierárquico. Não dá importância aos símbolos do status.	3	Preocupado(a) com o status e a posição. Desmotiva-se com a falta de consideração dos outros.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Composto geral (América Latina e Central)

Impacto provável das características da função no nível de motivação de Sample Candidate no trabalho:



Metodologia de Avaliação

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informação para Sample Candidate:

Questionário / Teste de Aptidão	Grupo de Comparação
MQ Portuguese v1 (Std Inst)	Composto geral (América Latina e Central)

SECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Nome	Sample Candidate
Dados do Candidato	E1 = 4, E2 = 8, E3 = 3, E4 = 3, E5 = 4, E6 = 4, E7 = 7, S1 = 3, S2 = 5, S3 = 5, S4 = 3, S5 = 6, I1 = 5, I2 = 7, I3 = 9, X1 = 9, X2 = 3, X3 = 3
Relatório	MQ Gráfico do perfil v1 ^{TC}

SOBRE O RELATÓRIO

Este relatório foi elaborado pelo Online Assessment System da SHL. Inclui informação sobre o Questionário de Motivação (MQ). Este questionário só pode ser utilizado por pessoas formadas para a sua utilização e interpretação.

O relatório aqui apresentado foi elaborado a partir dos resultados de um inventário respondido por uma pessoa e reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(a) próprio(a). Devem ser tomadas em consideração as limitações inerentes a todos os questionários de auto-avaliação ao fazer-se a interpretação destes resultados.

Este relatório foi elaborado por um sistema electrónico e o utilizador do programa pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente.

O SHL Global Management Limited e seus associados não podem garantir que o conteúdo corresponde exclusivamente ao texto elaborado automaticamente. Não podemos aceitar qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos.

www.shl.com

© 2021 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para utilização pelos seus clientes e o seu conteúdo é propriedade intelectual da SHL. Como tal, a SHL permite ao cliente a reprodução, distribuição, correcção e arquivo deste relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os outros direitos da SHL são reservados.