

thalento[®] 



MOTIVATE

Motivation Indicator

Client Logo

Maes Jan

-

-

Normová skupina: **Czech Republic - general**

Tato zpráva byla vytvořena dne 23-05-2024.
Zprávu vygeneroval Kalenda Vratislav ze společnosti Brainwave Ltd.. Podkladové údaje byly získány dne 02-08-2022.

CO JE MOTIVATE

Thalento[®] MOTIVATE je speciálně navržen tak, aby poskytl jasný a diferencovaný vhled do motivů a potřeb člověka, které ovlivňují jeho pracovní výkon.

MOTIVATE poskytuje na základě rozsáhlého a detailního motivačního profilu jasný obraz o všech aspektech, které mají motivující nebo demotivující vliv na výkon v profesní roli nebo pracovním prostředí.

Thalento[®] MOTIVATE je založen na výsledcích získaných z odpovědí respondenta v osobnostním dotazníku Thalento[®] Performance Questionnaire (TH-PQ). TH-PQ je nástroj ve formě on-line assessmentu, který zjišťuje spolehlivé a detailní informace o třiceti osobnostních a motivačních indikátorech, které jsou předpokladem k výkonnosti (indikátory pracovního výkonu, chování, postojů a motivace). Tyto mají prokázaný vliv na chování a výkon respondenta v pracovním prostředí.

Výsledky MOTIVATE dovolují zjistit, jak mohou být zaměstnanci v práci neefektivnější, jaké aktivity nebo charakteristiky prostředí stimulují jejich optimální výkon a jaké aspekty je nutno brát v potaz při jejich vedení a řízení.

STRUKTURA MODELU

MOTIVATE poskytuje rozsáhlý a detailní obraz motivů a potřeb, které určují jak kvalitu, tak úroveň práce.

To vše na základě motivačního profilu Thalento[®], který se skládá z šesti komplementárních oblastí:

- Interakce a Podpora
- Autonomie a Vliv
- Výzva a Vývoj
- Uznání a Odměna
- Stabilita a Struktura
- Úsilí a Flexibilita

STRUKTURA ZPRÁVY

MOTIVATE se skládá ze dvou hlavních částí:

1. Přehled skupin motivů

Dva grafy ukazují jednak míru vlivu (nízká míra, průměr, vysoká míra) každé skupiny motivů na pracovní výkon respondenta a jednak relativní podíl konkrétní skupiny motivů v rámci celkového motivačního profilu.

2. Motivační profil

Každá skupina motivů obsahuje řadu specifických, avšak navzájem souvisejících motivů a potřeb. Každý z nich je samostatně hodnocen na škále od -5 do +5 podle významnosti daného motivu nebo potřeby v pracovním výkonu jedince.

SKÓROVÁNÍ

Extrémní hodnoty (-5, -4, +4, +5) odpovídají silným potřebám nebo motivům a mohou mít zásadní vliv na pracovní výkon a jeho úroveň.

Střední hodnoty (-3, -2, +2, +3) mají mírný vliv.

Nízké hodnoty (-1, +1) mají malý nebo žádný vliv na úroveň pracovního výkonu.

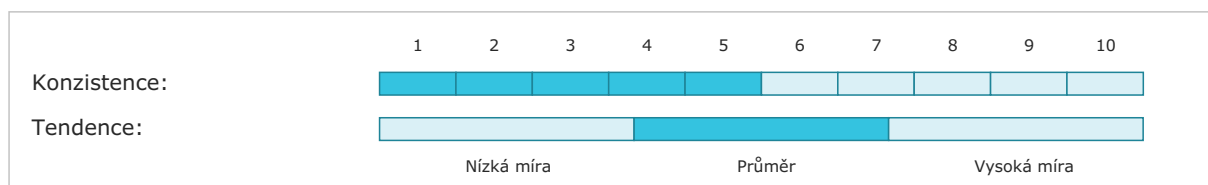
Výsledkem je individuální motivační profil, který precizně a diferencovaně hodnotí důležitost každé skupiny motivů na pracovní výkon respondenta.

Thalento[®] prohlášení

Tento MOTIVATE je vytvořen přímo z výsledků on-line verze TH-PQ. Při interpretaci výsledků je proto nutné brát v potaz obecně subjektivní povahu posudků založených na dotaznících.

Thalento[®] NV nenesе žádnou odpovědnost, pokud jde o rozdíly v interpretaci a posuzování těchto výsledků ani za následky užívání této zprávy a rozhodnutí formulovaných na základě této zprávy.

1. SKÓR



KONZISTENCE

Jedná se o orientační měřítko svědčící o tom, do jaké míry odpovídal respondent konzistentně na položky stejného indikátoru v rámci dotazníku TH-PQ. Konzistence odpovědí je měřena pomocí stenů (1-10). Hodnota ukazuje, do jaké míry se vzorec odpovědí respondenta odlišuje od typického vzorce odpovědí, která je pro danou oblast normou.

STEN 1 - 3	nízká konzistence	náhodná volba odpovědí
STEN 4 - 7	normální konzistence	konzistentní odpovědi
STEN 8 - 10	vysoká konzistence	tendence hodnotit vysoko nebo nízko

TENDENCE

Tato škála je údajem o možném nadhodnocení nebo podhodnocení výsledků respondenta. Tendence odpovědí uvádí, do jaké míry se vzorec odpovědí respondenta liší od běžného vzorce odpovědí vybrané normové skupiny.

Může mít jednu ze tří hodnot:

nízká míra	podhodnocování
Průměr	vyvážený vzorec odpovědí
Vysoká míra	nadhodnocování

2. TESTOVACÍ DATA

Test byl dokončen: 02-08-2022 v 16h56
 Strávený čas: 29 min

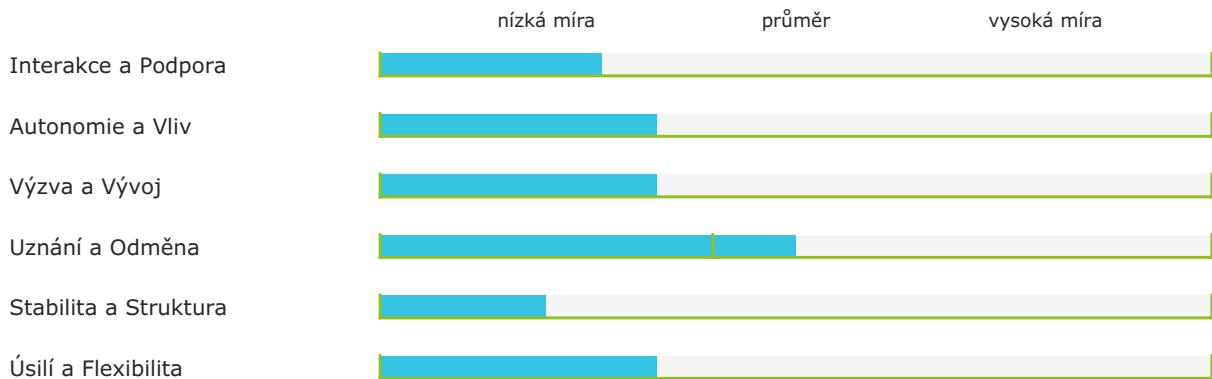
PŘEHLED SKUPIN MOTIVŮ

VLIV

Tento graf poskytuje přehled vlivu jednotlivých skupin motivů na pracovní výkon.

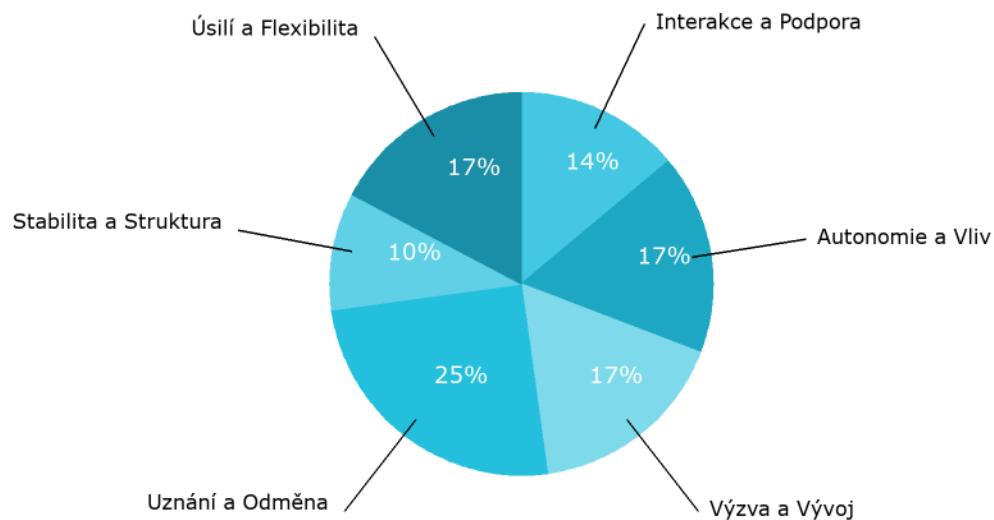
Míra možného vlivu je odstupňována následovně:

- Nízká míra: malý nebo žádný vliv.
- Průměr: omezený, ne rozhodující vliv.
- Vysoká míra: silný a zásadní vliv.



RELATIVNÍ PODÍL

Jedná se o přehled míry zastoupení jednotlivých skupin motivů v rámci celkového motivačního profilu.



UZNÁNÍ A ODMĚNA

-5

=

+5

Méně slyší na formální uznání a ocenění. Nedělá si starosti s image nebo tím, jak věci vnímají druzí. Normy pro něho nejsou tak důležité.

Status a Respekt

+4

Motivován formálním uznáním a respektem, vnímá je citlivě. Klade důraz na image a je citlivý na kritiku.

Velkorysý co se týče zdrojů a možností. Extrémně usilovný. Méně motivován finanční odměnou a výsledky.

Náklady a výnosy

-1

Zná svou cenu, vždy se snaží získat maximální výnos ze své aktivity. Motivován odměnou a hmatatelnými výsledky.

STABILITA A STRUKTURA

-5

=

+5

Lehce zvládá nejistotu. Preferuje, když může jednat dle okolností.

Potřeba bezpečí

+1

Upřednostňuje bezpečí a jistotu. Preference jasných postupů a systému práce. Vyhýbá se riskování.

Odvází se riskovat a jednat nezávisle. Nemá potřebu vyhýbat se případnému selhání a kritice.

Vyhýbání se selhání

+1

Potřebuje čas a prostor k pečlivému zabývání se úkoly. Snaží se vyhýbat selhání a kritice.

Flexibilní. Snadno přijímá nové způsoby práce. Nepostupuje rigidně. Potřebuje volnost k tomu, aby mohl pracovat organizovaně.

Organizace

+1

Potřeba pracovat metodicky a systematicky. Velmi striktně postupuje dle struktury a metody.

ÚSILÍ A FLEXIBILITA

-5

=

+5

Nadšení záleží na situaci. Preferuje pracovat bez časového tlaku. Citlivý na stanovené termíny.

Efektivita

+1

Motivován činností a aktivitou. Potřebuje se cítit zaneprázdněný. Pokud se věci nevyvíjejí, je neklidný.

Je rád zaneprázdněn mnoha různými věcmi najednou. Bez problémů přechází od jedné činnosti k jiné, je však méně nakloněn k hlubšímu zabývání se jednotlivými úkoly.

Orientace na úkol

-2

Je si vědom svých povinností. Motivován úspěšně dokončit projekty. Neraď nechává věci nedokončené. Může být méně flexibilní.

Preferuje stabilní a předvídatelné prostředí. Méně orientován na změnu. Vykazuje nižší schopnost přizpůsobit se.

Potřeba změny

-2

Preferuje nové věci a kreativní aktivity. Potřebuje mnoho rozmanitosti. Při jejím nedostatku se může stát nestálým a neklidným.