



Mettl职业内驱力测评 (Mettl Motivation Inventory_Simplified Mandarin)

SampleAG

sample@mettl.com

Test Taken on: February 3, 2021 04:44:58 PM CST

Finish State: Normal

Registration Details

电子邮件地址:	sample@mettl.com	名:	Sample
姓:	Not filled	生日日期:	Feb 3, 1932
电话号码:	Not filled	城市:	Not filled
国家:	Not filled		

说明

职业内驱力是驱使个体实现个人和组织目标的内在驱动力量。

职业内驱力是激发人们对目标或任务有持续兴趣和能量的因素。职业内驱力对个人的工作行为有重要影响。

每个个体所看重的职业驱动因素各不相同。根据员工各自的主导内驱力，为员工提供合适的激励方式，有助于促进生产力和提升敬业度。

Mettl职业内驱力测评衡量的是个体在八个内驱力维度上各自的驱动力水平，并描述了主导职业内驱力的关键特征与可能的弱点，并针对如何保持员工的动力提供建议。

由于测评结果是基于测评者对于自我行为的看法，因此结果的准确性取决于接受测评时的直观反应和自我认知。在理解报告时，请牢记，测评分数并不意味着好坏，并且不能作为人才评价的决定性预示。

主导职业内驱力

金钱与激励

通常会将物质利益作为工作的动力。通常会为了经济回报愿意完成比较单调的工作任务。

可能的弱点

可能会被外界更大的物质利益所吸引和影响。

如何促进积极性？

为其任务目标的实现给与物质激励。

安全与稳定

通常需要通过“知道自己可以依靠现在的工作获得社会和经济保障”来获得安全感。通常倾向于长期而稳定的工作岗位。

可能的弱点

工作中发生巨大变化时，可能会感到不舒服或紧张。

如何促进积极性？

为其提供稳定的职业规划，明确长期工作前景。

管理指引

金钱与激励

追求最佳报酬

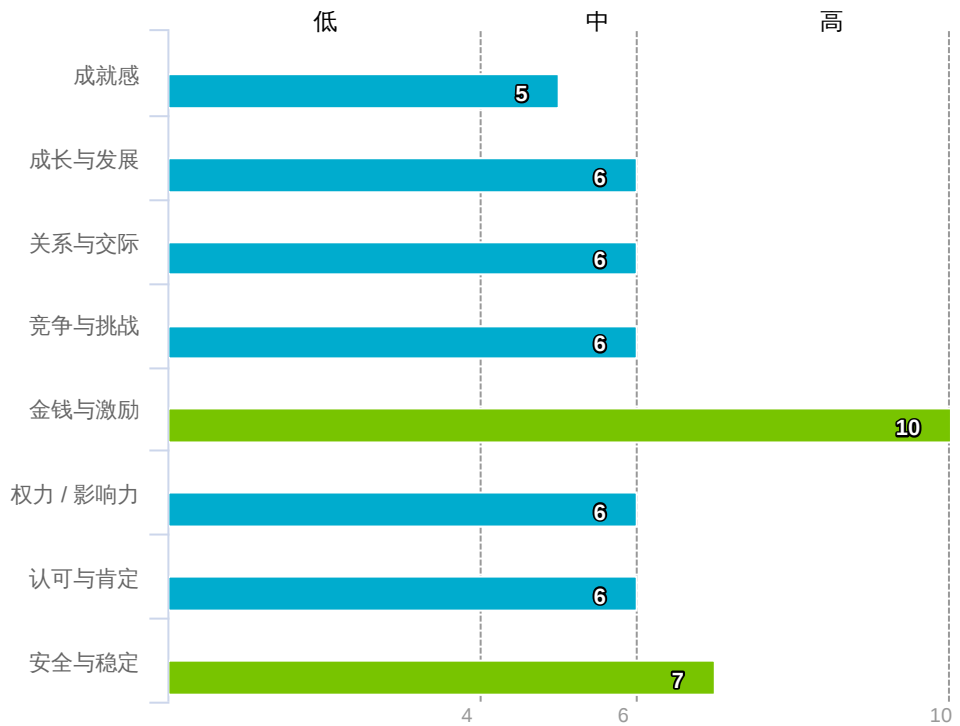
对金钱与激励有高需求的人而言，经济回报是从事一项工作的主要动机。在这种情况下，员工必然会有很强的外在动机，当工作与生活得到良好平衡且能获得足够的报酬时，他们会成为组织最忠诚的资产。

安全与稳定

需要稳定的职业前景

对安全与稳定有高需求的人而言，希望能看到自己在当前组织中的未来：一个令人信服、即使不是完全清晰的未来。这不仅可以提高员工的敬业度，还能更紧密地将员工的个人目标与组织目标相联系。在组织制定长期政策，以最大限度地调动员工积极性和减少人员流失时，他们通常会提供有用的参考意见。

职业内驱力总结



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 中 ■ 高

成就感: 中

在工作中，对追求持续卓越和完美有适度的渴望。有时会对需要技能和才能的工作充满热情。

成长与发展: 中

有一定可能会满足于促进个人成长和发展的工作。对最大限度地提升自己的技能和能力有适度的渴望。

关系与交际: 中

有一定可能会对需要与组织内外部的其他人建立关系的工作感兴趣。有时会喜欢在工作场所与他人沟通互动。

竞争与挑战: 中

有适度的渴望证明自己是最擅长某项工作的人。当有机会与他人竞争时，有时会有动力更努力地工作。

金钱与激励: 高

通常会将物质利益作为工作的主要动力。通常会为了经济回报愿意完成比较单调的工作任务。

权力 / 影响力: 中

当在工作中担当或参与决策时，有一定可能会展现出更有效率。有一定可能倾向于承担对人和其它资源进行管理的职责。

认可与肯定: 中

有一定可能会因工作得到他人的认可与肯定而感到适度的鼓励。有一定可能倾向于在工作场所中寻求来自于各个方面的认可与肯定。

安全与稳定: 高

很需要通过“知道自己可以依靠现在的工作获得社会和经济保障”来获得安全感。通常倾向于长期而稳定的工作岗位。

Test Log

03 Feb,2021

02:14 pm Started the test with 职业驱动力测试

02:14 pm Finished the test