



MOTIVATION FACTOR

SURVEY PLUS

Isi kandungan

Gambaran keseluruhan	3
Selamat datang	4
Perisytiharan	5
Struktur	6
Mengindeks	7
Keupayaan Motivasi	8
Motivasi Intrinsik	9
Hubungan Strategik	10
Keperluan	11
Bakat	13
Apa seterusnya?	15
Anda ingin teruskan?	16

Sullivan LTD – Ringkasan Eksekutif

Dalam halaman ini, anda dapat melihat ringkasan keputusan **Motivation Factor Survey Plus**, dan dalam halaman seterusnya, kita boleh melihat secara lebih mendalam kandungan komprehensif laporan tersebut.

Nikmati!

Motivasi Keseluruhan Pasukan

Apakah motivasi pasukan secara keseluruhan? (Purata markah Keupayaan Motivasi dan Motivasi Dalaman)



Keupayaan Motivasi Pasukan

Sejauh manakah pasukan itu boleh memotivasikan diri mereka sendiri? (lihat halaman 8)



Motivasi Intrinsik Pasukan

Setakat manakah tahap motivasi intrinsik pasukan? (Lihat halaman 9)



Hubungan Strategik Pasukan

Sejauh manakah pasukan itu mengaitkan diri mereka dengan strategi syarikat? (Lihat muka surat 10)



Soalan skor tertinggi

Soalan manakah yang ahli pasukan mendapat skor tertinggi

1. Saya rasa dihormati untuk kerja yang saya lakukan
2. Kerja saya dihargai oleh syarikat atau perniagaan saya
3. Kerja saya dihargai oleh rakan sekerja atau rakan kongsi saya
4. Saya tahu kekuatan rakan sekerja saya dan cara untuk memanfaatkannya
5. Kerja saya dihargai oleh pengurus saya

Soalan yang mendapat pencapaian terendah

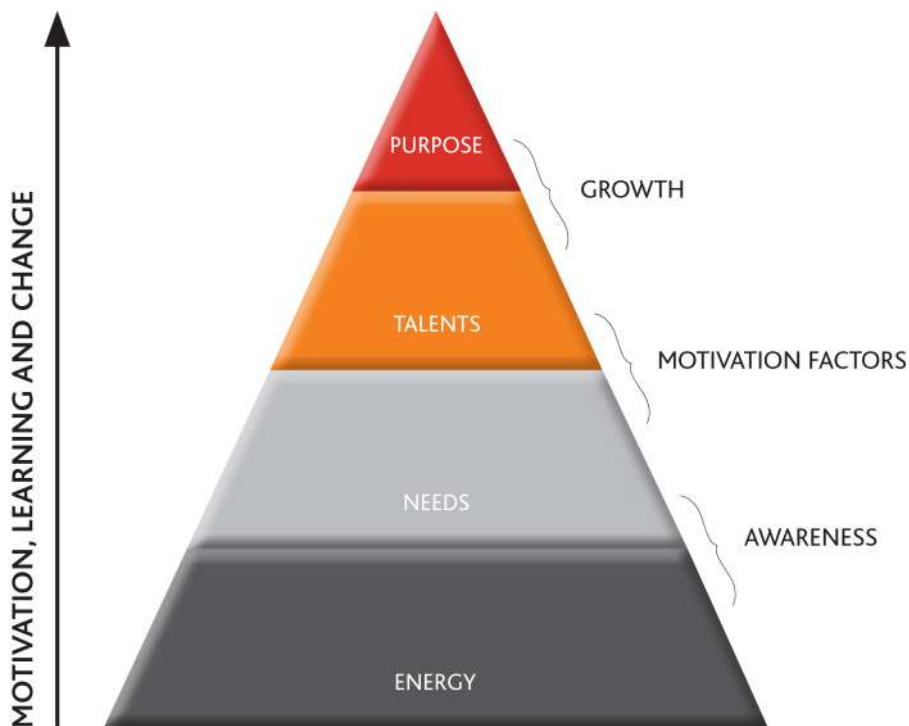
Soalan manakah yang ahli pasukan mendapat skor terendah

1. Saya jarang mengalami kekecewaan yang berkaitan dengan kerja saya
2. Saya berasa bertenaga dengan kerja saya
3. Saya berinspirasi dengan tujuan keseluruhan syarikat atau perniagaan saya
4. Saya bermotivasi dengan strategi syarikat atau perniagaan saya
5. Saya jarang mengalami kekecewaan yang berkaitan dengan syarikat atau perniagaan saya

Sullivan LTD

Laporan ini adalah hasil daripada data yang digabung daripada Survey Plus yang telah dilengkapi. Laporan ini memberikan pandangan dalaman ke atas tahap motivasi pasukan dan mungkin menjadi asas untuk perbincangan mengenai usaha yang harus dilakukan untuk mengembangkan dan mengekalkan motivasi pasukan.

Motivasi, kebahagiaan dan keberkesanan mempunyai hubungan kait yang rapat. Apabila motivasi sesebuah pasukan itu tinggi, ia membawa kepada tahap kebahagiaan dan keberkesanan yang lebih tinggi. Daripada penyelidikan otak baru-baru ini, kita tahu bahawa motivasi adalah cerminan keupayaan individu untuk menangani setiap tahap Hierarchy of Motivation©.



HIERARCHY OF MOTIVATION©

Hierarchy of Motivation

Hierarchy of Motivation mendefinisikan keupayaan seseorang itu untuk kekal bermotivasi, menyerap pembelajaran baru dan mengendalikan perubahan. Ini adalah berkadar terus dengan keupayaan untuk menangani setiap tahap piramid.

Dua tahap yang paling rendah dalam Hierarchy of Motivation berkait rapat dengan Kemampuan Motivasi dan dua tahap yang tertinggi berkait rapat dengan Motivasi Intrinsik tertinggi.

Pengetahuan yang baik tentang Hierarchy of Motivation adalah penting untuk perkembangan individu dan pembangunan pasukan.

Nikmati.

Motivation Factor Survey Plus

Sebelum membaca laporan, sila ambil perhatian terhadap perkara-perkara berikut:

- Motivation Factor Survey Plus adalah berdasarkan maklum balas individu setiap ahli pasukan kepada Motivation Factor Survey Plus
- Motivation Factor Survey Plus bukan ujian personaliti
- Motivation Factor Survey Plus tidak menjelaskan tentang bagaimana cara anda bertindak balas dalam situasi yang berbeza dan ia juga tidak menjelaskan sama ada anda mempunyai potensi kepimpinan atau tidak
- Laporan ini meletakkan motivasi dalam bentuk perkataan dan menjelaskan apa yang memotivasikan pasukan dan bagaimana pelbagai faktor yang berlainan memainkan peranan dalam kehidupan seharian
- Laporan ini tidak menghakimi sesiapa. Terpulang kepada pihak pengurusan dan pasukan untuk bersama-sama mangakui, menilai dan menggunakan kelebihan disamping meminimumkan kelemahan
- Sejauh manakah faktor-faktor ini menjadi kelebihan atau kelemahan bergantung kepada konteks di mana ia digunakan
- Ianya terpulang kepada pengurusan dan pasukan untuk bersama-sama menentukan sejauh mana laporan ini harus mempengaruhi perkembangan masa depan
- Semua perbandingan (purata) berdasar kepada data dari semua orang yang telah menyelesaikan penilaian Motivation Factor sehingga kini.

Tujuan Motivation Factor Survey Plus adalah untuk:

- Memberi maklum balas mengenai motivasi pasukan – sekarang!
- Memberi inspirasi supaya pengurusan dan pasukan dapat bekerjasama untuk meningkatkan Keupayaan Motivasi pasukan, Motivasi Intrinsik dan Hubungan Strategik
- Mengenal pasti keperluan dan bakat pasukan (faktor motivasi)
- Memberi inspirasi supaya keperluan pasukan dapat dipenuhi dan bakat pasukan boleh dikenalpasti

Setiap maklumat di dalam laporan ini adalah berdasarkan maklum balas setiap ahli pasukan dalam Motivation Factor Survey Plus. Ianya mungkin idea yang baik untuk mendalami= bahagian laporan di mana anda rasa paling sukar untuk diakui. Anda boleh meminta maklum balas daripada orang lain yang kenali pasukan itu. Dengan cara ini, kenyataan dan keputusan laporan ini dapat disahkan dengan lebih lanjut.

Skor tertinggi dan terendah

Soalan manakah skor pasukan adalah "Tertinggi" dan "Terendah" adalah relatif kepada jumlah markah pasukan untuk soalan itu.

- Sebagai contoh, ambil pelompat tinggi elit yang dalam tiga cubaan memecah rekod lompatan 2.25, 2.26 dan 2.27 m, masing-masing.
- Skor terendah 2.25 tidak menjadikannya pelompat tinggi yang teruk tetapi, secara relatif, ia adalah skornya yang terendah.
- Jika, secara hipotesis, semua ahli pasukan mendapat mata maksimum (5 dari 5) daripada semua soalan kecuali satu, yang mana seorang ahli pasukan tunggal mendapat 4 dari 5, maka soalan itu adalah "Markah paling rendah".
- Jika semua ahli pasukan mendapat mata maksimum (5 dari 5) daripada semua soalan, secara keseluruhannya ia dikategorikan sebagai terendah dan secara keseluruhannya ia dikategorikan sebagai tertinggi maka ia akan muncul sebagai "Markah terendah dan tertinggi". Baca lebih lanjut mengenai pengesahan [di sini](#).

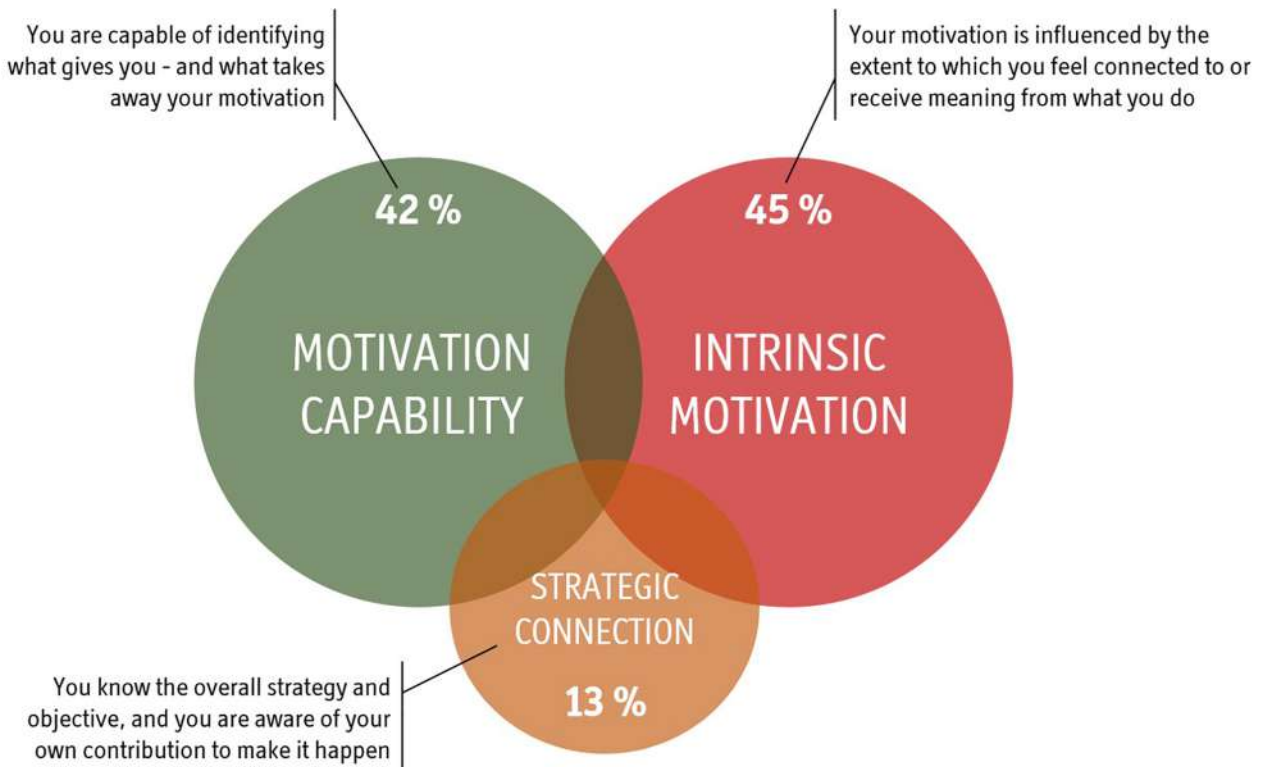
Laporan

Motivation Factor Survey Plus direka dengan menggunakan pengalaman daripada penilaian Motivation Factor yang telah diuji.

Motivation Factor Survey Plus mengukur:

Keupayaan Motivasi, Pasukan Motivasi Intrinsik dan Hubungan Strategik pada skala dari 1 sehingga 100.

- Skot Keupayaan Motivasi mencerminkan keupayaan pasukan mengenal pasti apa yang diperlukan dan apa yang harus dielakkan untuk menjadi atau kekal motivasi tinggi.
- Skor Motivasi Dalam mencerminkan adakah sesebuah pasukan itu menggunakan bakatnya secara optimum dan adakah pasukan itu berasa bahawa ia menyumbang kepada sesuatu yang bermakna.
- Hubungan Strategik. Motivation Factor Survey Plus mengukur sejauh mana sesebuah pasukan itu mampu mengaitkan diri mereka dengan strategi korporat. Pengukuran ini didasarkan pada tiga faktor teras: Pengetahuan, sikap dan kelakuan



Secara tradisional, analisis kepuasan pekerja hanya fokus kepada Motivasi Luaran. Satu kajian oleh Boston Research Group menyimpulkan bahawa 55% daripada jumlah motivasi pekerja dikaitkan dengan faktor luaran, manakala baki 45% lagi dikaitkan dengan Motivasi Intrinsik dan Keupayaan Motivasi. Motivation Factor Survey Plus mengukur Keupayaan Motivasi dan Motivasi Intrinsik.

Skor tertinggi dan terendah

Motivation Factor Survey Plus mengenal pasti daripada 118 soalan, soalan yang manakah menerima skor tertinggi dan yang terendah dalam sesebuah pasukan dan memberikan inspirasi bagaimana untuk meningkatkan skor tersebut. Soalan-soalan yang mendapat skor pasukan "Tertinggi" dan "Terendah" masing-masing adalah relatif kepada jumlah skor keseluruhan pasukan terhadap soalan-soalan tersebut. (Baca lebih lanjut pada halaman 5).

Keperluan dan bakat

Motivation Factor Survey Plus juga menunjukkan keperluan dan bakat penting pasukan (faktor motivasi) dalam bentuk perkataan. Dalam halaman 12 dan 14, "Need-Cloud" dan "Talent-Cloud" pasukan dibentangkan beserta dengan ilustrasi bergrafik perkataan yang menggambarkan keperluan dan bakat pasukan yang paling penting.

Motivasi Dalaman dan Keupayaan Motivasi

Motivation Factor Survey Plus mengukur jumlah keseluruhan Motivasi Intrinsik pasukan (Motivasi dalaman), Keupayaan Motivasi (Keupayaan kita untuk memotivasi diri kita) dan Hubungan Strategik (Bagaimana kita mengaitkan diri kita dengan strategi). Sama seperti metodologi Motivation Factor, Motivation Factor Survey Plus berasaskan hasil penyelidikan yang diiktiraf dan teori-teori terkenal.

Penyelidikan otak terkini menyimpulkan bahawa keupayaan seseorang untuk mengasimilasi pembelajaran baru dan menguruskan perubahan meningkat dengan betapa baiknya setiap peringkat Hierarchy of Motivation ditangani. Asas teori dan empirikal Hierarchy of Motivation adalah psikologi positif dan kognitif, teori motivasi yang diakui dan penyelidikan neuropsikologi terkini.



Falsafah asas Hierarchy of Motivation menyatakan bahawa untuk mengekalkan motivasi, anda mesti:

- Sedar dan ambil tindakan dengan pada perkara-perkara yang menyerap tenaga anda
- Kenali keperluan anda dan mengambil tanggungjawab ke atasnya
- Gunakan bakat anda
- Bangkit dari didorong oleh faktor luaran kepada didorong oleh tujuan

Dua tahap yang paling rendah dalam Hierarchy of Motivation berkait rapat dengan Kemampuan Motivasi dan dua tahap yang paling tinggi berkait rapat dengan Motivasi Intrinsik tertinggi.

Skor Motivation Factor Survey Plus:

Pemarkahan dilakukan menggunakan skala 1 hingga 100 dan ia menunjukkan sejauh manakah sesebuah pasukan itu mampu mengendalikan dua faktor: Keupayaan Motivasi dan Motivasi Intrinsik.

Purata yang dikira adalah berdasarkan alat pengukur Motivation Factor yang dahulu yang dah disesuaikan secara dinamik.

Nota: Skor adalah kini, dan ia bergantung kepada keadaan semasa pasukan. Mungkin sesebuah pasukan itu sedang melalui tempoh penyusunan semula, pengecilan atau perubahan lain? Ianya akan ditunjukkan di dalam skor. Oleh itu skor tidak menunjukkan motivasi sesebuah pasukan dalam situasi baru.

	MOTIVATION CAPABILITY LOW	MOTIVATION CAPABILITY HIGH
INTRINSIC MOTIVATION HIGH	<p>This score can mean that you are motivated, productive and passionate in your work.</p> <p>That you are motivated in your present circumstances, but not necessarily motivated by change.</p> <p>You like to act and solve problems when they arise.</p> <p>Your motivation is to some extent governed by external circumstances.</p>	<p>This score can mean that you thrive and feel that you have influence on things.</p> <p>You can see the purpose of what you're doing and you feel that you contribute to the whole.</p> <p>You are proactive and solution-oriented and have a high tolerance for new ideas.</p>
INTRINSIC MOTIVATION LOW	<p>This score can mean that you are unmotivated and frustrated and may not be able to put your finger on why.</p> <p>You may feel you don't have the opportunity to influence your situation and you are easily influenced by external factors.</p> <p>Your motivation is greatly influenced by external circumstances.</p>	<p>This score can mean that your strengths are not being used optimally.</p> <p>You may have a hard time seeing how you can contribute to the whole.</p> <p>You feel that you have control of your own situation and are aware of what gives you motivation, and what does not.</p>

Keupayaan Motivasi Pasukan

Sejauh manakah pasukan itu mampu memotivasi diri sendiri?



Skor ini menunjukkan sejauh mana sesebuah pasukan itu mampu menjadi dan tetap bermotivasi ke arah matlamatnya. Dengan erti kata lain: Kemampuan untuk mengenal pasti dan menangani apa yang diperlukan dan apa yang harus dielakkan untuk menjadi atau kekal bermotivasi tinggi.

Skor dikira dari purata Keupayaan Motivasi setiap individu ahli pasukan.

Bagaimana Keupayaan Motivasi dapat ditingkatkan?

Buang segala penyerap tenaga

80% daripada apa yang menyerap tenaga manusia berkait rapat dengan faktor luaran seperti tingkah laku orang lain, keputusan yang dibuat oleh orang lain atau had yang setara. Malangnya, kita jarang mempunyai kawalan ke atas faktor-faktor seperti ini. Motivasi, komitmen dan kejayaan bergantung kepada keupayaan pasukan untuk mengenal pasti penyerap tenaga, melihat peluang dan bertindak untuk mengatasinya.

Sesebuah pasukan itu boleh bertanyakan diri:

- Apakah yang menyerap tenaga kita? (Misalnya kurang kemajuan, orang negatif, tempoh tugas yang ketat)
- Apa yang kita mahukan selain daripada penyerap tenaga ini dan apa yang ia boleh sumbangkan kepada kita?
- Apakah pilihan yang kita ada untuk mencapai sesuatu?
- Apakah yang akan kita lakukan untuk mencapai sesuatu?
- Bila?

PENTING! – Pasukan harus fokus hanya kepada pilihan yang berada di dalam kawalan mereka sahaja.

Keperluan (pencetus emosi)

Keupayaan untuk mengenali dan bertindak balas terhadap keperluan sendiri dan orang lain bukan sahaja penting untuk motivasi, bahkan juga penting untuk mencegah tekanan. Semakin kita sedar tentang keperluan kita dan kesannya terhadap tingkah laku kita, semakin bertambah baik pemahaman kita terhadap hubung kaitnya, dan semakin kurang kita dipengaruhi oleh tingkah laku orang lain.

Sesebuah pasukan itu boleh bertanyakan diri mereka:

- Jenis tingkah laku mana yang kita tidak suka?
- Bagaimana tingkah laku ini mengancam keperluan kita dan bagaimana kita boleh mengelakkannya?
- Apakah cara untuk kita menjadi lebih baik dalam memenuhi keperluan kita sendiri?

Apa yang dapat kita capai apabila kita bekerja dengan Keupayaan Motivasi?

- Kurangkan mentality "silo"
- Lebih proaktif
- Budaya berorientasikan peluang
- Lebih berfikir "di luar kotak"
- Kurang ketidakhadiran
- Kerjasama yang lebih baik
- Kebolehan untuk memotivasikan diri sendiri meningkat

Motivasi Intrinsik Pasukan

Sejauh manakah sesebuah pasukan itu bermotivasi intrinsik?



Tahap Motivasi Intrinsik menunjukkan sejauh manakah pasukan itu bermotivasi intrinsik atau secara dalaman. Motivasi Intrinsik didorong oleh sejauh manakah seseorang itu mempunyai makna dalam pekerjaannya, dan sebagai manakah dia menggunakan bakatnya.

Skor adalah kiraan purata Motivasi Intrinsik daripada setiap individu ahli pasukan.

Bagaimana Motivasi Intrinsik boleh ditambah baiki??

Optimumkan penggunaan bakat

Keupayaan untuk memperoleh kompetensi baru dan mengekalkan motivasi bergantung pada sejauh manakah anda menggunakan bakat anda. Sebaik sahaja anda memahami nilai penggunaan bakat anda dan menggunakannya secara aktif, anda akan mengalami kapasiti dan komitmen yang lebih besar.

Sesebuah pasukan itu boleh bertanyakan diri mereka:

- Bagaimana kita menggunakan bakat kita??
- Bagaimana kita boleh gunakan bakat kita untuk memperolehi lebih banyak dari apa yang kita inginkan?

Menetapkan tujuan pasukan

Keupayaan kita untuk terus kekal bermotivasi terhadap matlamat kita bergantung kepada dua faktor penting ini:

1. Kita mesti berminat dengannya
2. Ia mesti dikaitkan dengan tujuan yang lebih besar

Mengetahui minat dan tujuan pasukan membolehkan anda memilih cara yang terbaik untuk maju ke hadapan dan mencapai kepuasan yang tinggi hasil daripada usaha pasukan.

Sesebuah pasukan itu boleh bertanyakan diri mereka:

- Adakah apa yang kita minat berkaitan dengan matlamat kita?
- Apakah sumbangan pasukan kita ke atas matlamat kita?

Contoh "tujuan pasukan"

- "Melalui memberikan tumpuan kepada pelanggan, menggunakan kreativiti dan kehadiran diri, kita membantu menjana kejayaan yang berterusan"
- "Kita menyumbang kepada budaya kemenangan berdasarkan kepercayaan dan keberanian untuk berjaya"
- "Dengan keikhlasan dan kejujuran, kita menyumbang kepada perniagaan yang telus di mana perkhidmatan dan inovasi menjadi keutamaan"

Apa yang boleh kita capai apabila kita bekerja dengan Motivasi Intrinsik berpasukan?

- Kepuasan kerja meningkat
- Kreativiti Meningkat
- Lebih fokus
- Lebih kepuasan dan komitmen
- Budaya "Bagaimana saya boleh menyumbang"
- Lebih fleksibel dan keinginan untuk pergi lebih jauh

Hubungan Strategik Pasukan

Sejauh manakah sesebuah pasukan mengaitkan diri mereka dengan strategi syarikat?



Hubungan Strategik menunjukkan sejauh manakah sesebuah pasukan mengetahui, memahami dan boleh mengaitkan diri mereka dengan strategi dan matlamat syarikat. Pengukuran ini berdasarkan tiga faktor teras: Pengetahuan, sikap dan kelakuan

Skor dikira melalui purata maklum balas setiap individu dalam ahli pasukan

Bagaimana cara untuk menambah baik Hubungan Strategik?

Untuk menerapkan strategi, adalah penting untuk:

1. Semua orang tahu tentang strategi itu dan bagaimana ia boleh dikaitkan dengan sesebuah matlamat
2. Strategi yang masuk akal kepada individu dan pasukan
3. Individu dan pasukan didorong oleh strategi dan mereka berasa bertanggungjawab terhadap pelaksanaannya



Model ini menunjukkan gabungan diantara individu dan/atau tenaga pasukan, keperluan, bakat dan tujuan dengan matlamat keseluruhan syarikat. Gabungan ini adalah penting untuk memotivasikan pekerja/pasukan serta mencapai matlamat korporat.

Pasukan itu boleh bertanyakan diri mereka sendiri:

- Bagaimana cara kita memastikan bahawa strategi dan matlamat dapat dikomunikasikan dengan cukup baik?
- Bagaimana cara kita memastikan setiap orang faham cara menyumbang??
- Bagaimana cara kita memastikan bahawa semua orang tahu peranan dan sumbangan masing-masing terhadap strategi?
- Bolehkah ketangkasan pasukan ditingkatkan supaya kita dapat mengendalikan perubahan/strategi dengan lebih baik ?

Keperluan akan mengawal tingkah laku anda

Motivation Factor Survey Plus mengukur keperluan setiap ahli pasukan secara individu dan seterusnya mengenal pasti lima keperluan yang penting kepada pasukan. Dalam erti kata lain, laporan ini mengenal pasti keperluan yang paling banyak dipaparkan oleh ahli pasukan.

Apabila keperluan kita diancam

Apabila keperluan kita diancam, otak mengeluarkan hormon tekanan. Ianya berlaku apabila:

- Kita percaya bahawa keperluan kita tidak akan dipenuhi
- Kita percaya bahawa seseorang menghalang kita daripada memenuhi keperluan kita, atau
- Kita sebenarnya berpeluang memenuhi keperluan kita jika kita berjuang untuknya

Sebagai faktor motivasi, keperluan kita sangat kuat. Sama seperti bagaimana ia boleh "menarik kita ke bawah", ia juga boleh "menarik kita ke atas" dan membimbing kita ke arah matlamat kita.

Keupayaan pasukan untuk mengiktiraf dan bertindak balas ke atas keperluan diri dan orang lain bukan sekadar penting untuk motivasi. Ia juga berkesan untuk mengelak tekanan.

Sepintas lalu

Keperluan berubah sepanjang hayat, bergantung kepada keadaan kerja dan kehidupan. Ini akan dibuktikan jika anda memilih untuk menjalankan analisis pasukan sekali lagi, contohnya dalam masa 6 atau 12 bulan yang akan datang.

Keperluan penting pasukan

Dikira berdasarkan maklum balas ahli pasukan kepada Motivation Factor Survey Plus

1) Dihormati

Keperluan untuk dihormati boleh bermaksud anda paling selesa dalam suasana dimana sikap saling hormat-menghormati sangat dititik beratkan. Mungkin penting bagi anda untuk orang lain mempedulikan pendapat dan sumbangan anda dan anda mungkin sangat benci jika anda diremehkan atau dikesalkan.

2) Kejujuran

Keperluan kepada kejujuran boleh membawa maksud bahawa anda rasa selesa dalam suasana terbuka, setia dan jujur. Ketidakjujuran melemahkan anda dan tingkah laku yang anda tidak suka termasuklah berbohong, tidak memberitahu kebenaran secara keseluruhan atau berpura-pura tidak tahu.

3) Keseimbangan

Keperluan untuk adanya keseimbangan boleh membawa maksud bahawa anda akan cenderung untuk berusaha demi kesamarataan dalam banyak situasi. Ia mungkin merupakan keseimbangan dalam kehidupan peribadi atau profesional anda tetapi ia juga boleh menjadi keseimbangan dalam tugas kerja, perbualan atau hubungan. Anda mungkin merasa tidak selesa dalam situasi di mana perhatian tidak diberikan sama rata.

4) Didengar

Keperluan untuk didengar boleh bermaksud anda mempunyai keinginan semulajadi untuk menyumbang buah fikiran, idea dan pendapat dan mungkin suka menjadi penasihat yang dicari. Anda mungkin rasa kecewa apabila orang lain tidak mendengar atau jika anda tidak berpeluang untuk menyuarakan buah fikiran anda.

5) Kebebasan

Keperluan kebebasan boleh bermaksud kebolehan berdikari memberi semangat kepada anda. Anda paling selesa apabila anda mempunyai tahap pengaruh yang tinggi terhadap bagaimana anda menggunakan masa dan pilihan tugas yang akan anda laksanakan. Anda mungkin berasa terkongkong oleh peraturan dan batasan.

Keperluan, Awan

Lima keperluan pasukan telah dikaitkan dengan satu siri perkataan yang sarat dengan nilai yang ditunjukkan secara grafik dalam imej di bawah.

Gunakan grafik sebagai inspirasi; cetak, letakkan di papan notifikasi pasukan dan kajinya selalu.



Kita rasa puas apabila kita menggunakan bakat kita

Motivation Factor Survey Plus mengukur bakat setiap ahli pasukan secara individu dan seterusnya mengenal pasti lima bakat yang penting kepada pasukan. Dalam erti kata lain, laporan ini mengenal pasti bakat yang ditunjukkan secara lebih ketara di kalangan ahli pasukan.

5 perkara yang perlu kita tahu tentang bakat

- **Semua orang mempunyai bakat**

Bakat kita ditakrifkan sebagai tempat di mana sinaps otak kita terkuat. Setiap kali kita melakukan sesuatu secara berulang, sinaps otak kita menjadi semakin kuat.

- **Kita rasa puas apabila kita menggunakan bakat kita**

Dengan menggunakan bakat, otak kita melepaskan pengeluaran endorfin

- **Kita boleh menggunakan bakat kita untuk belajar dengan lebih pantas**

Otak sentiasa mencari jalan terpantas untuk mendapatkan pengetahuan dan kompetensi baru. Kita boleh membina kompetensi baru dengan lebih cekap dan dengan keyakinan diri yang lebih tinggi apabila kita menggunakan bakat yang sedia ada dalam diri kita.

- **Kita harus memberi tumpuan kepada bakat kita**

Kajian terbaru menyokong idea yang menyatakan bahawa memberi tumpuan kepada bakat kita adalah lebih berkesan daripada memberi tumpuan kepada kelemahan kita

- **Kita boleh terlebih guna bakat kita**

Kita boleh terlebih guna bakat kita dan menukarkannya kepada sebuah kelemahan. Jika, contohnya, kita mempunyai bakat "Menguasai", kita mungkin terlalu berorientasikan perincian, dan jika kita mempunyai bakat "Memulakan", kita mungkin cenderung untuk melancarkan terlalu banyak inisiatif.

Bakat pasukan yang penting

Dikira berdasarkan maklum balas ahli pasukan kepada Motivation Factor Survey Plus

1) Menghubungkan

Bakat menghubungkan boleh bermaksud anda suka mencipta kenalan baru dan membina hubungan yang baru. Anda mampu membuahkan hasil daripada perhubungan anda dengan orang lain.

2) Menyumbang

Bakat menyumbang bermaksud bahawa anda suka membantu dan menyokong orang lain. Anda mungkin berasa ianya adalah satu kewajipan bagi anda menyumbang kepada kesejahteraan atau keperluan orang lain.

3) Berkomunikasi

Bakat berkomunikasi boleh bermaksud anda mempunyai bakat semulajadi untuk menyampaikan maklumat secara mengajar, menulis atau bercakap. Anda mungkin mempunyai cara istimewa menggunakan perkataan atau cuma tahu bagaimana cara yang terbaik untuk menyampaikan mesej.

4) Penemuan

Bakat penemuan boleh bermaksud anda cenderung mengungkap perkara yang tidak pernah dilihat sebelum ini atau mempunyai rasa ingin tahu tentang konsep atau peluang baru. Membuat penyelidikan dan mencari maklumat boleh menarik minat anda.

5) Kreativiti

Bakat kreativiti boleh bermaksud anda cenderung melihat sesuatu perkara dari sudut yang berbeza, melihat kemungkinan dan sentiasa mencari sesuatu yang baru. Membina sesuatu dari tiada apa-apa - sama ada produk atau cara yang baru seakan-akan sangat mempersonakan anda.

Bakat, Awan

Lima bakat utama pasukan telah dikaitkan dengan satu siri perkataan yang sarat dengan nilai dipamerkan secara grafik dalam imej di bawah.

Gunakan grafik sebagai inspirasi; cetak, letakkan di papan notifikasi pasukan dan kajinya selalu.



Apa seterusnya?

Motivation Factor Survey Plus kini telah mengukur dan menimbang tahap motivasi dalam pasukan anda, dan mungkin anda telah menjumpai pekara yang memerlukan penambahbaikan atau sesuatu yang harus anda lebih atau kurang tumpukan untuk maju ke hadapan.

Berdasarkan hasil analisis, Motivation Factor menawarkan pelbagai kaedah penyelesaian yang dapat menyumbang kepada pengukuhan dan pengkalan motivasi pasukan. Penyelesaian kami adalah bermodul dan boleh disesuaikan dengan situasi pasukan, saiz dan tahap cita-cita pasukan anda.

MOTIVATION FACTOR

TEAM WORKSHOP

Cara untuk anda meneruskan program ini adalah dengan mengendalikan bengkel setengah hari Survey Plus. Kami menjalankan bengkel berdasarkan keputusan Motivation Factor Survey Plus. Agenda untuk bengkel separuh hari ini kebiasaannya adalah:

Pengenalan motivasi

- Penyampaian interaktif mengenai Motivasi dan penyelidikan otak yang terkini
- Objektifnya adalah untuk meningkatkan kesedaran tentang mekanisma dalam Hierarchy of Motivation

Keputusan pasukan

- Pengenalan dan pembentangan tentang Motivation Factor Survey Plus
- Objektifnya adalah untuk memulakan dialog mengenai keputusan yang diperolehi; apa yang nampak biasa, apa yang perlu diperhatikan, dan sebagainya.

Bekerja dengan keputusan pasukan

- Bengkel di mana kita meneliti soalan-soalan yang mendapat skor tertinggi dan terendah melalui perbincangan. Perbincangannya adalah berdasarkan pengaruh tertinggi/terendah dan apakah hasil yang ingin dicapai oleh pasukan
- Objektifnya adalah untuk mengenal pasti apa yang menyokong dan apa yang menghalang prestasi pasukan, serta menyenaraikan tindakan dan tempoh masa kepada apa yang boleh kita lakukan.

Bengkel ini boleh dilanjutkan ke satu hari yang penuh di mana kita boleh meneliti keperluan dan bakat yang berhubung kait dengan motivasi. Hubungi kami untuk harga dan maklumat lanjut.

Komen?

Anda ingin teruskan? Adakah anda mempunyai sebarang komen, soalan, kritikan atau pujian? Hantarkan kami [email](#) dan kami akan hubungi anda dengan segera.

Anda ingin teruskan?

Motivation Factor dalam perniagaan anda

Hari ini, semua pengurusan adalah mengenai pengurusan perubahan. Oleh itu, adalah penting untuk setiap pekerja menyumbang secara individu dengan rasa pemilikan dan tanggungjawab yang tinggi untuk pihak pengurusan mengeluarkan potensi penuh perniagaan. Hanya dengan cara itulah yang boleh mencipta pasukan dan keputusan yang mantap.

Metodologi Motivation Factor boleh digunakan untuk memberi kesan yang hebat kepada perniagaan yang inginkan konsistensi:

- Mengukuhkan strategi, matlamat dan nilai perniagaan
- Melaksanakan perubahan organisasi
- Realisasikan perubahan dalam pengurusan sedia ada
- Membina pasukan dan mengoptimalkan pasukan
- Pembangunan pengurusan dan pekerja

Proses Motivation Factor menstrukturkan dan mensasarkan pembangunan korporat dan proses perubahan, mendorong pengurus dan pekerja untuk bekerjasama ke arah matlamat bersama dan menghasilkan motivasi dan komitmen yang berterusan. Proses ini bermodul dan merangkumi bengkel dan perbualan individu yang fokus kepada matlamat dan menjadikan proses ini jauh lebih telus dan boleh diurus oleh pekerja, pengurus dan pasukan. Semua peserta diberi peluang untuk memberi kenyataan mengenai apa yang memotivasikan mereka dan proses untuk memastikan pengukuhan dalaman yang mantap - dengan serta-merta dan dari semasa ke semasa.

Advanced Motivation Factor

Motivation Factor menawarkan kursus pensijilan, bimbingan dan perundingan. Baca lebih lanjut mengenai Motivation Factor yang ditawarkan <http://www.motivationfactor.com>.



MOTIVATION FACTOR

Symbion Science Park
Fruebjergvej 3
DK – 2100 København Ø

T : +45 70 25 16 46
E : info@motivationfactor.com

Survey Plus - Soalan Tambahan

Di bawah, anda akan melihat markah responden untuk soalan tambahan Survey Plus anda – dalam skala dari 1 – 5. 1 = “saya tidak setuju” 5= “saya setuju”