

The background features a stylized graphic of a hand pointing towards a target. The hand is white and set against a grey background with vertical stripes. The target is a white circle with an orange dot in the center, and an orange line curves from the hand towards the dot. The text is overlaid on this graphic.

# **MOTIVATION** FACTOR

PIN POINTER PRO

Christina Sullivan  
2021-09-02

# 内容

摘要	3
欢迎	4
简介	5
结构	6
索引	7
激励能力 ( Motivation Capability )	8
内在激励 ( Intrinsic Motivation )	9
策略联结 ( Strategic Connection )	10
高和低得分问题	11
需求	12
才华	14
您想要知道更多吗？	16

## 致Christina Sullivan

恭喜！您已经成功完成了MF进阶专业版（Motivation Factor© Pin Pointer Pro）。此页，您将能获得MF进阶专业版（Motivation Factor© Pin Pointer Pro）报告的摘要。下一页，我们将更详细地讨论您的成绩。

请欣赏！

### 您的激励总分

(激励能力，内在激励和策略联结的平均值)



### 激励能力得分

您的自我激励至何种程度?



### 内在激励得分

您的内在激励至何种程度?



### 策略联结

您和公司的策略连接至何种程度?



### 您的高得分问题

1. 我的工作受到公司或业务的重视
2. 我的工作让我感到备受尊重
3. 我的工作是有意义的
4. 我获得了同事的帮助和支持
5. 我在工作上获得了公司或业务的帮助和支持

### 您的低得分问题

1. 我很少遇到和公司或业务有关的挫折
2. 我很少遇到和工作有关的压力
3. 我觉得我的工作很有趣，而常常忘记了时间的流逝
4. 我知道如何保持对工作的热爱
5. 公司或业务的策略能让我感到振奋

## 致 Christina Sullivan

### 恭喜!

这份报告将帮助您迈出重要的一步，了解您应该追求或避免什么，以保持高动力。

激励和快乐是不可分割的。当您的需求被满足，并且也能充分地发挥您的才华，您就能体会到更多的快乐。从近期脑部和积极心理学的研究，我们知道您的激励就来自于您如何照顾激励动机层次 ( Hierarchy of Motivation© ) 里的每个层次。



#### 您的动机层次 ( Hierarchy of Motivation© )

动机层次 ( The Hierarchy of Motivation ) 呈现了您保持动力，学习新事物以及处理改变的能力。这项能力将随着您处理每个层次的能力成比例增长。

了解您的动机层次 ( Hierarchy of Motivation ) 以及如何运用您的需求和才华在您的个人成长上是非常重要的。在有了这层的理解后，您将能专注在个人的激励和方式上。

请欣赏！

## MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro )

在还未开始阅读前，请注意以下几点：

1. MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro ) 不是一项性格测试。它不会告知您在何种情况需要作出什么样的反应，抑或是您是否具有领导的潜质。
2. 这份报告纯粹解释什么能激励到您以及如何运用在日常生活上。
3. 它的观点没有任何的判断。每项说明都是没有偏见的。重要的是您如何发挥这项优势，并减少缺点所带来的影响。
4. 每项特征是优势与否，将取决于您将之所使用的背景中。
5. 报告中的信息将在多大程度上影响您未来的发展将取决于您。



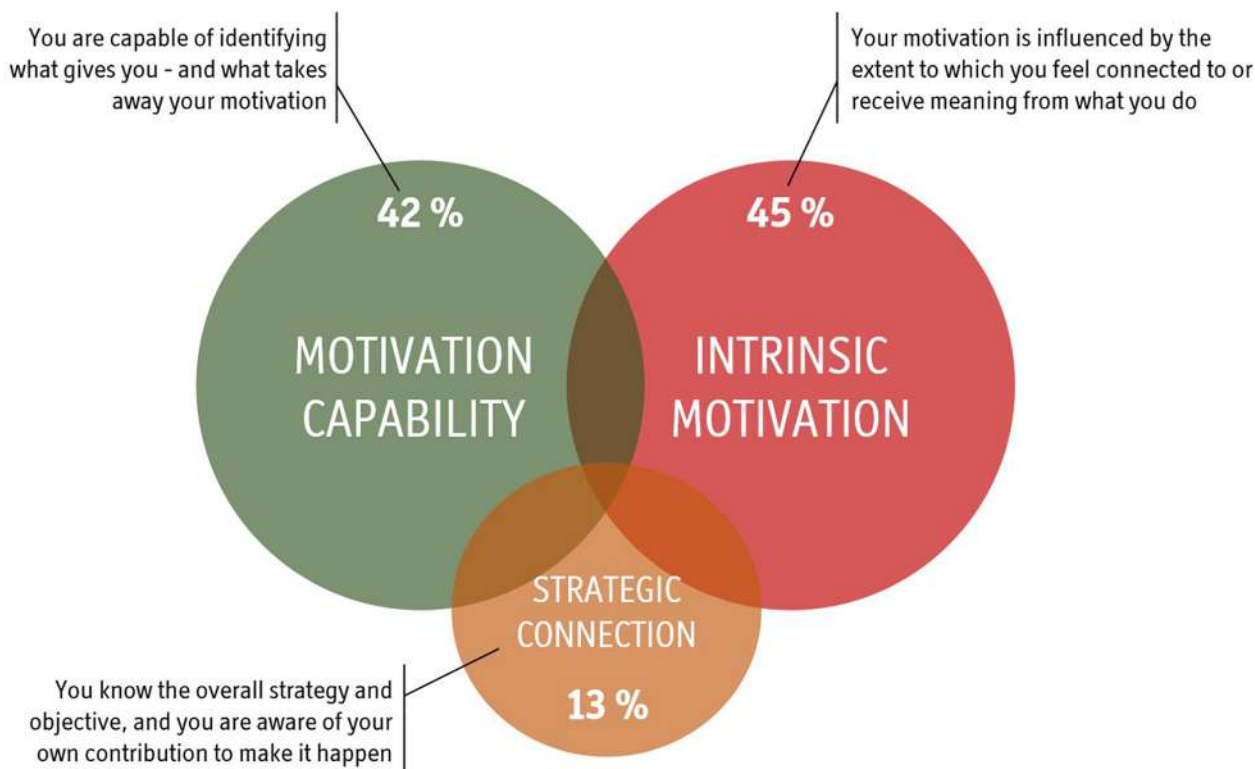
6. MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro ) 的宗旨是：
  - 提供回馈于您目前的激励水平
  - 启发您提升您的激励能力和内在激励
  - 确认您首5项需求
  - 帮助您了解如何满足您的需求以及如何发挥您的才华
  - 确认您和公司策略的联结至何种程度
7. 所有的信息是根据您所提供的。如果您不确定或不同意某一些结果，这将是一个很好的思考机会。向您所信任的人征求一些回馈可以是一个很好方式来确证这份报告。

## 报告

MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro ) 衡量:

激励能力 ( Motivation Capability ) , 策略联结 ( Strategic Connection ) 和内在激励 ( Intrinsic Motivation ) 以及从1至100的等级。

- 激励能力 ( Motivation Capability ) 的分数反应出您是否能够确认您的需求以及什么是您该避免的以保持高动力。
- 内在激励 ( Intrinsic Motivation ) 分数反应了您是否充分发挥才华以及是否觉得您所贡献的是具有意义的
- 策略联结 ( Strategic Connection ) 得分反应您和企业策略的联结至何种程度衡量标准基于三个核心因素：知识，态度和行为



传统式的员工满意度分析注重于外在激励。波士顿研究小组的一项研究得出结论，55%的员工总动机与外在因素有关，而其余45%则与内在激励和激励能力有关。MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro ) 衡量激励能力以及内在激励。

### 最高和最低得分

MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro ) 确认团队成员在118项问题中的最高和最低分数并启发大家如何改善分数。您获得"最高"和"最低"分数的问题都是与您的整体问题得分是相关的。(请参考第11页)。

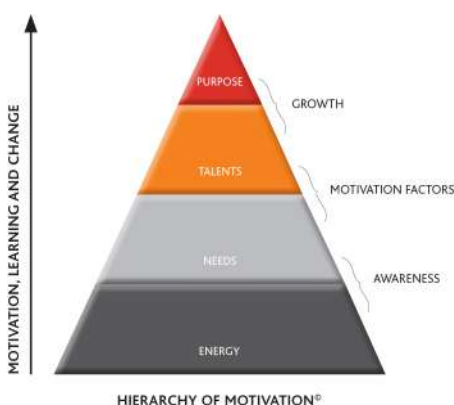
### 需求和才华

MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro ) 将您主要的需求和才华 ( 激励因素 ) 文字化。在第13以及15页中，报告将呈现您的"需求云库"和"才华云库"并以图文的方式来表达这些对您来说，重要的需求和才华。

## Motivation Factor索引

Motivation Factor® 指数工具能够在实际上衡量个人获取及保持动力的能力。该指数利用同样强大的研究和已被证实的方法来推动我们的所有课程 - 从建立适应力和情商到识别和应用内在的才华和激情，以获得持久的动力。

MF指数 ( Motivation Factor Index ) 是根据动机层次 ( Hierarchy of Motivation )。最新的大脑研究支持这样的理论：您融入新学习和管理变革的能力与您动力层次 ( Hierarchy of Motivation ) 中处理每个级别的能力成比例增长。Hierarchy of Motivation动机层次在理论和经验上是依据积极和认知心理学，完善的动机理论和神经心理学的最新发现。



动机层次 ( Hierarchy of Motivation ) 背后的基本哲学是，为了获得持久的动力，你必须：

- 确认那些消耗您能量的事物并对之采取行动。
- 明白并了解需求对您的影响并对之负起责任。
- 积极利用并发挥您的才华
- 在您的贡献，目标和选择中以目标为导向。

在动机层次 ( Hierarchy of Motivation ) 中，最低的2个层次是和激励能力有关而最高的2个层次则和内在激励有关。

**您的MF指数 ( Motivation Factor Index ) :**  
分数是根据1-100的等级并衡量您的激励能力和内在激励。

这是根据先前MF进阶专业版 ( Motivation Factor Pin Pointer Pro ) 的使用者的平均分数并加以调整。

注意：您的得分是视您目前状况的一个概览。例如，若您现在对工作不满意，若可能面对新挑战，那就会从您的分数反应出来。您的得分不代表一个新情况如何会激励您。

	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>

## 激励能力 ( Motivation Capability )

### 激励能力 ( Motivation Capability ) 得分 ( 您能自我激励至何种程度 ? )



激励能力 ( Motivation Capability ) 衡量你能够在多大程度上得到并保持对目标的动力。这包括识别和解决阻碍您成功的因素，以及了解个人需求对您实现目标所带来的影响并对之负起责任。

#### 行为：

若您在激励能力 ( Motivation Capabilities ) 中获得高分，以下的描述能呈现出您自己或同事的行为表现：

- 较少的人际冲突
- 不会因事情没有进展而责怪他人或外在因素
- 目标和期望一致
- 对不同的想法和做法有高容忍度
- 不参与“走廊对话”，也就是任何不在正式管道中所作出的沟通或决定
- 自动自发以及拥有充足的资源
- 高表现
- 高压力阈值

#### 您如何可以提升您的激励能力 ( Motivation Capability )：

##### 摆脱消耗您能量的事物

- 大约有80%消耗您能量的事物是和外在因素有关如他人的行为，决定以及间接的影响。不幸的事，这些因素几乎都不是您可以控制的。激励，投入，甚至成功都和您识别，选项以及采取行动的能力有关。



## 内在激励 ( Intrinsic Motivation )

### 内在激励 ( Intrinsic Motivation ) 得分

(您的内在激励至何种程度?)



内在激励 ( Intrinsic Motivation ) 是指一个人在多大程度上对以下的因素有正面的反应:

- 对工作有联结或在工作中找到快乐,
- 积极地发挥自己的才华。

#### 行为:

若您在Intrinsic Motivation中获得高分数, 以下的描述能呈现出您从自己或同事中所会观察到的行为:

- 专注于“我如何贡献”而并非“我可以获得什么?”
- 和相关的利益者/顾客有高度的联结
- 有高度的团体意识或注重情谊
- 对工作或公司方向充满热情
- 不太重视外在的激励因素, 如工资和福利
- 组织或Organizational or functional changes are welcomed as new exciting opportunities
- High productivity due to leveraging on talents
- Team orientation

#### 您如何提升您的内在激励:

##### 发挥您的才华

获得新能力和维持动力的能力取决于你如何发挥自己的才华。一旦您了解发挥个人才华的价值, 您就会倾向于促进和融入他人的才能。当您在日常生活和工作中积极发挥才华时, 您就拥有更多的潜力和更高的参与度。

## 策略联结 ( Strategic Connection )

### 策略联结 ( Strategic Connection )

(您于公司的策略至何种接受程度?)



策略联结 ( Strategic Connection ) 衡量您至何种程度能与企业的策略联结。衡量标准基于三个核心因素：知识，态度和行为。

#### 如何提升策略联结 ( Strategic Connection ) ?

为了提升策略联结 ( Strategic Connection ) ，以下是重要的：

1. 您知道策略是什么以及目标和它的联结
2. 确保策略对您来说，是可行的
3. 策略让您充满动力并感到有责任去执行它



该模型显示了个人和/或团队能量，需求，才华以及目标与公司整体目标之间的耦合。耦合对于员工/团队激励以及企业目标的实现至关重要。

## 高和低得分问题

### 申明：

您“最高”和“最低”得分问题是和您整体的答复有关的。

例如，在精英高跳投中，在三次破纪录的尝试中分别跳跃2.25,2.26和2.27厘米。

- 2.25的最低分数不代表他是一位差劲的选手，这只是他最低的得分。
- 假设您所有问题都获得满分（5分中的5分）除了一个，你得到5分中的4分，那这个问题就是“最低分”。
- 您在所有问题上都获得满分（5分之5），整体被确实的最高和最低得分问题将成为您“最低和最高得分”。

[请在这里阅读更多有关确认的资料。](#)

### 您的最高得分问题:

1. 我的工作受到公司或业务的重视
2. 我的工作让我感到备受尊重
3. 我的工作是有意义的
4. 我获得了同事的帮助和支持
5. 我在工作上获得了公司或业务的帮助和支持

### 您的最低得分问题:

1. 我很少遇到和公司或业务有关的挫折
2. 我很少遇到和工作有关的压力
3. 我觉得我的工作很有趣，而常常忘记了时间的流逝
4. 我知道如何保持对工作的热爱
5. 公司或业务的策略能让我感到振奋

### 您如何处理您的最高和最低得分问题？

高得分问题-试问自己：

1. 哪2个最高得分问题是和我的工作以及动力相关的最重要2个问题？
2. 我为什么会在这2个问题上得分最高？
3. 这2个得分最高的问题对我的工作和动力有什么影响？
4. 我可以做些什么(什么，何时以及为什么) 以获得更多？

低得分问题 - 试问自己:

1. 哪2个最低得分问题是对我的工作和动力是至关重要的？
2. 我为什么会在这2个课题上得分最低？
3. 这2个得分最低的问题对我的工作和动力有什么影响？
4. 我可以做些什么(什么，何时以及为什么) 来改善这2个问题的得分？

## 您的需求决定了您的行为

试着想起一次您失控的情况并严厉地责备他人并在事后发现，事实和您的反应完全不成正比。

在这样的情况中，您的一个或多个需求被威胁。当以下的情况发生时，您的神经反应，肾上腺素和压力的荷尔蒙将会激增：

- 您相信您的个人需求不被满足。
- 一些人阻止您满足您的个人需求，或
- 事实证明，您有可能可以满足这些需求但您必须为之奋斗。

您识别并回应自己和他人需求的能力不当只对激励方面很重要，也是避免压力的重要因素。您经常都会遇到威胁您需求的事物。当您的需求受到的威胁越多，您的精神痛苦状态就越高。长期处于这种状态，就容易让我们处于倦怠的状况。

通过了解您个人和他人的需求，您就能更有效地学习，成长以及处理改变。

### Christina Sullivan

根据Motivation Factor Indicator Pro，您的首5大需求：

#### 被感激

对被感激的需求可能意味着您只有在被他人重视时，感到舒服。被无视或没有连结会让您感到不舒服。| 是的！请肯定我的努力。| 受到管理层的尊重和肯定。| 意见是被赞赏的。| 得到他人的注意。

#### 诚实

诚实的需求可能意味着您在一个开放，忠诚和坦率的环境中感到舒适。不诚实会消耗您的能量，您不喜欢的行为可能包括说谎，不说出全部真相或不诚实。| 对诚实的需要和需求。| 真相是唯一的选择。| 管理层以及同事之间的公开性。| 实话实说。

#### 被认同

对被认同的需求可能意味着您只有在他人注意或认同您的成就时，感到精力充沛。您可能会因为成就不被他人理解时，而感到气馁。| 称赞和注意力是振奋人心的。| 期望被肯定。| 明显度和意识 | 成就是需要被关注的。

#### 被尊重

对被尊重的需求可能意味着您只有在能相互尊重的环境中才会感到舒服。其他人对您的意见和贡献表示关注对您来说可能是非常重要的。您可能会因不被重视而感到厌恶。| 敬重是重要的。| 同事之间的相互尊重。| 欢迎。| 意见被赞赏。

#### 平衡

对平衡的需求可能意味着您在很多情况下都需要平等。它可能是个人或职业生活中的平衡，它也可能是工作，谈话或关系上的平衡。您可能会在一些关注不平等的环境下，感到不舒服。| 稳定和平衡。| 重新配置和补偿。| 以完整的方式来处理事务。| 共识与和谐。

### 需求云库

团队的首五大需求将和一系列有意义的相关单词连结并通过图形的方式呈现在下图中。

通过这些图形来启发自己，打印出来并挂在团队可看见的图版上并常常加以研究。



您还可以点击下面的任何图标，并在社交媒体上分享您的需求云库。您只会分享需求云库的图像。其他测试结果都不会被他人看到。



## 您的才华

当和需求配合在一起，您的才华就能构造成最重要的激励因素。以下是我们在谈论才华时，所应该注意的一些重要要点：

1. **我们都拥有它们。** 您的才华被定义为大脑中最强大的连接群。每次使用才华时，与它的联系变得更加强大。
2. **发挥才华能让我们感觉良好。** 发挥才华能让我们感觉良好  
当我们发挥才华时，大脑会制造内啡肽。
3. **我们可以使用我们的才华来更有效地学习。** 大脑总是寻找最快的途径来获得新知识和培养新能力。当我们发挥现有的才华时，我们可以培养新的能力并且更有自信。(请参考第9页以了解更多有关这方面的建议)
4. **我们应该专注于我们的才华。** 最新研究结果支持这样的一种观点，即专注于你的才华相较于您的弱点是一种更好的策略。
5. **我们可能过度使用它们。** 我们可能过度使用我们的才华一直到它们成为您潜在的弱点。举例，若您拥有专业的才华，我们可能会过于注重细节，或者若我们拥有催化的才华，您可能会同时开始太多的计划。

### Christina Sullivan

您的首5项才华，根据您在Motivation Factor Survey Plus中的回应：

#### 想要获胜

有想要获胜的才华可能意味着您喜欢竞争，胜利感，达到完美或成就。您可能会在成为最好的自己时感到满足。| 竞争能激励人心。| 放弃不是一种选择。| 挑战和成功。| 胜利令我感到振奋。

#### 连结

有连结的才华可能意味着您喜欢建立新的连结和关系。您能通过您和他人的关系来获得成绩。| 一起共事。| 建立社会团体。| 互动和交流。| 联盟和伙伴关系。

#### 贡献

有贡献的才华可能意味着您喜欢帮助和支持他人。您可能会觉得为他人的福利作出贡献是含有特定的意义的。| 在他人面临挑战时给予支持。| 鼓励和启发。| 他人可以随时和您接触。| 优化和改进。

#### 创意

有创造力的才华可能意味着你倾向于以不同的方式来看待事物，看到不同的可能性并且尝试寻找“新事项”。无论是制造出新产品还是新的做事方式都可能让您着迷。| 开启新行动。| 不遗余力。| 具备创新和生产能力。| 研发新事物。

#### 掌控

有掌控的才华可能意味着您更愿意成为一名专家而非通才。您可能很自然地想要成为领域中的佼佼者并很努力地成为专家，寻找了解某个课题的所有内容。| 拥有特定主题的专业知识。| 博大精深的知识。| 设定领域的标准。| 领导能力。

### 才华云库

您的首五大才华将和一系列有意义的相关单词连结并通过图形的方式呈现在下图中。

通过这些图形来启发自己，打印出来并常常对之进行研究。



您还可以点击下面的任何图标，在社交媒体上分享您的才华云库。您只会分享才华云库图像。其他测试结果都不会被他人看到。





## 您想要更进一步的行动吗？

### 运用Motivation Factor于您的公司或企业中

现在，全部的管理都是变革管理。这也就是为什么个别员工需要带有责任感来作出贡献，以及管理层能够充分地发挥业务的潜力。只有这样才能创建强大的团队和成绩。

Motivation Factor的做法可以在拥有目标的企业中发挥巨大作用：

- 锚定业务战略，目标和价值观
- 实施组织变革
- 在实践中实现变革管理
- 团队建设和团队优化
- 管理层和员工的发展

MotivationFactor的流程结构专注于企业发展和变革程序，让主管和员工相互配合并以同样的动力和承诺迈向共同目标。这个程序是分段进行并包含了工作坊以及个别对话。它注重于目标并让整个程序透明化，好让员工，主管和团队更容易进行管理。所有的学员叙述他们的动力而这个程序也能内部变得更加稳-无论是现在亦是未来。

### Motivation Factor于高级用户

Motivation Factor提供认证课程，辅导和咨询服务。欲知更多有关Motivation Factor所提供的服务，请浏览<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](mailto:info@motivationfactor.com)  
I : [www.motivationfactor.com](http://www.motivationfactor.com)