



180°

EMOCINIO INTELEKTO

VADOVAVIMO GRĮŽTAMOJO RYŠIO ATASKAITA

Paul Example

1 sausio 2021

Informacija konfidenciali

YOUR LOGO
HERE

APIE ŠIĄ ATASKAITĄ

Šioje ataskaitoje pateikiami vertinimo apie Paul Example vadovavimą rezultatai, kurie atspindi, kiek, remiantis stebėjimais, gerai Paul demonstruoja Emocinio intelekto elgsenas vadovo darbe. Pateikiama informacija yra slapta, privati ir konfidenciali.

Turėtų būti dedamos visos pastangos, siekiant užtikrinti, kad ši ataskaita bus laikoma saugioje vietoje, teikiama tik numatytam (-iems) gavėjui (-ams) ir naudojama tik nurodytam tikslui. Vertinimą ir šią ataskaitą sukūrė „Genos International“, remdamasi patikima moksline literatūra ir tyrimų rezultatais. Vis dėlto šioje ataskaitoje pateikti rezultatai yra grindžiami individualiais respondentų atsakymais į vertinimo klausimus, Todėl „Genos International“ nesuteikia jokių garantijų dėl rezultatų tikslumo ar patikimumo. Jokie šioje ataskaitoje pateikiami patarimai ar informacija nesukuria jokios garantijos, kuri čia nėra aiškiai nurodyta. Joks asmuo (-enys) neturėtų veikti arba neveikti, remiantis šioje ataskaitoje pateiktais rezultatais. Numatyti gavėjai turėtų kreiptis į profesionalus dėl su jais susijusių dalykų.

APIE „GENOS“

Mes padedame vadovams skatinti didesnę organizacijų rezultatyvumą.

Norėdami sužinoti daugiau apie mūsų išskirtinį metodą ir tai, kaip geriname našumą, pelningumą ir klientų lojalumą, apsilankykite mūsų interneto svetainėje, adresu:

www.genosinternational.com

AUTORIŲ TEISĖS

Autorių teisės © 2022 Genos International Pty Ltd

Jokia šio leidinio dalis negali būti atgaminta ar perduota jokiais tikslais, jokiaje formoje, jokiais elektroninėmis ar mechaninėmis priemonėmis, įskaitant informacijos kopijavimą, įrašymą ar informacijos saugojimo ar gavimo sistemų naudojimą be aiškaus „Genos International Pty Ltd.“ leidimo.

Ref: D/11/11111/SAMPLE

TURINYS

ĮVADAS	2
APIE VERTINIMĄ	4
VERTINTOJŲ BALŲ AIŠKINIMAS	6
TRUMPA REZULTATŲ APŽVALGA	7
SAVĖS PAŽINIMAS	8
KITŲ SUVOKIMAS	10
AUTENTIŠKUMAS	12
EMOCINIS SAMPROTAVIMAS	14
SAVĖS VALDYMAS	16
ĮKVEPIANTIS VEIKTI	18
REAGAVIMAS Į GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ	20
JŪSŲ SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI	21
REZULTATŲ APIBENDRINIMAS	24

ĮVADAS

Verslo vadovai, norintys pagerinti savo organizacijos veiklą, gali tai padaryti patobulindami savo emocinį intelektą: tai yra gebėjimą atpažinti, suprasti ir veikti emocijas.

Žmonių savijautą ir našumą darbe sieja tiesioginis ryšys. Tai yra viena iš patikimiausių ir nuosekliausių išvadų organizacijų tyrimuose. Itin rezultatyviai veikiančiose organizacijose darbuotojai stipriau jaučia tokius jausmus kaip įsitraukimas, rūpėjimas, vertinimas, pasididžiavimas, motyvacija nei prastesnius rezultatus demonstruojančiose organizacijose, kuriose jie stipriau jaučia tokius jausmus kaip baimė, stresas, išsekimas ir nežinomybė.

Vadovams svarbiausias dalykas – skatinti rezultatyvumą. Tyrimai parodė, kad vadovo emocinis intelektas yra esminis jų gebėjimas skatinti tokias kitų emocijas, kurios lemia itin aukštą darbuotojų rezultatyvumą ir įsitraukimą. Tai daugiau nei tik moralinis kompasas, tai ir sėkmės receptas. Organizacijos, turinčios emociškai intelektualius vadovus, pasiekia svarbų tvaraus konkurencinio pranašumo svertą: našumo kultūrą ir klientų lojalumą.

Ši grįžtamojo ryšio ataskaita suteiks jums įžvalgų apie emociškai intelektualaus vadovavimo kompetencijas, kurios yra svarbios jūsų darbuotojų našumui. Kartu bus suteiktos įžvalgos apie tai, kaip gerai, jūs šias kompetencijas demonstruojate. Emociškai intelektualaus vadovo kompetencijos yra grįstos emociniu intelektu. Emociškai intelektualaus vadovo kompetencijos parodo, kaip emocinį intelektą vadovas panaudoja vadovaudamas žmonėms.

Prašymas pateikti grįžtamąjį ryšį ir efektyvus reagavimas į jį, pvz. į šioje ataskaitoje pateiktą grįžtamąjį ryšį, yra labai svarbūs jums, kad galėtumėte sėkmingai vadovauti. Šioje ataskaitoje rasite grįžtamąjį ryšį iš savo tiesioginių pavaldinių dėl emociškai intelektualaus vadovavimo kompetencijų, kuriomis grindžiamas jūsų gebėjimas skatinti kitų rezultatyvumą. Jums taip pat bus pateiktos efektyvios taktikos, kaip reaguoti į jums pateiktą grįžtamąjį ryšį.

„GENOS“ EMOCIŠKAI INTELEKTUALAUS VADOVO KOMPETENCIJŲ MODELIS

Emociškai intelektualaus vadovo kompetencijos yra grįstos emociniu intelektu. „Genos“ vertinime pateikti klausimai, kuriais įvertinamos emociškai intelektualaus vadovo kompetencijos, parodo, kaip emocinį intelektą vadovas panaudoja vadovaudamas žmonėms.



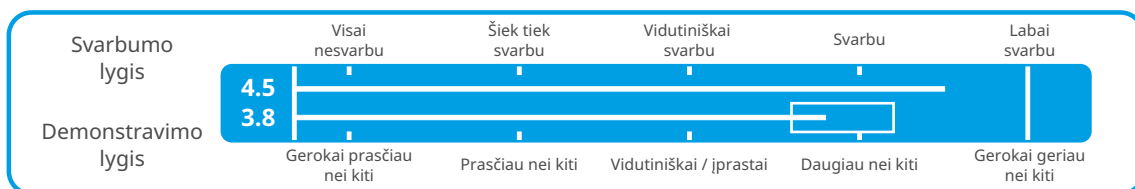
Kompetencijos, kurios pirmiau pateiktame modelyje yra pažymėtos mėlyna spalva, padeda vadovams „būti“ tokiose savijautose (pavaizduotos modelio dešinėje), kuriose jie būna produktyvūs ir kurios priešingos savijautoms (pavaizduotos modelio kairėje), kuriose mes visi kartais būname.

APIE VERTINIMĄ

„Genos“ vertinimas apie emociškai intelektualius vadovus atliekama, siekiant nustatyti, kaip gerai jūs demonstruojate emociškai intelektualaus vadovo kompetencijas, palyginti su kitais. Kuo dažniau demonstruojate vertinamą elgseną, tuo efektyviau turėtumėte vadovauti. Vertinimo rezultatai suteikia ypatingai svarbių įžvalgų dėl to, kiek šios kompetencijos svarbios jūsų vertintojams. Pildydami vertinimą apie jus, jūsų vertintojai turėjo nurodyti:

1. kaip jiems svarbu, kad jūs demonstruotumėte vertinamas kompetencijas (balais nuo 1 (visai nesvarbu) iki 5 (labai svarbu));
2. kaip gerai demonstruojate vertinamas vadovo kompetencijas, palyginti su kitais (balais nuo 1 (gerokai prasčiau nei kiti) iki 5 (gerokai geriau nei kiti)).

Rezultatų pavyzdžiai



Beveik visada bus tam tikrų neatitikimų tarp to, kaip svarbios jūsų kompetencijos ir kaip gerai jas demonstruojate. Vadovaukitės šiuo neatitikimų dydžiu, kad šios ataskaitos pabaigoje galėtumėte nustatyti prioritetinius tobulėjimo veiksmus.

Stačiakampis, kuris pateikiamas antroje rezultatų juostoje reiškia intervalą balų, kurie „Genos“ norminėje grupėje laikomi „vidurkiu“ arba dažniausiai sutinkamais, t. y. tarp 25-os ir 75-os procentilės (taikoma tik Demonstravimo vertinimo balų lygiui). Jei jūsų rezultatas (kurį parodo horizontali juosta) yra:

- stačiakampio viduje reiškia, kad jūsų kompetencijos balai patenka į vidutinių balų intervalą;
- į kairę nuo stačiakampio – reiškia, kad jūsų kompetencijos balai yra apatiniame kvartilyje;
- stačiakampio dešinėje – reiškia, kad jūsų kompetencijos balai yra viršutiniame kvartilyje.

Taip pat parodomas vidurkis atsakymų, kuriuos pateikė jūsų vertintojai, atsakydami į kiekvieną jūsų vadovavimo kompetencijai įvertinti skirtą klausimą. Skirtumo tarp kompetencijų Svarbos ir Demonstravimo vertinimo balų lygių parodomi laikantis šviesoforo principo, aprašyto kitame puslapyje.



Jeigu svarbos ir demonstravimo vertinimo balai skiriasi 0,5, jie laikomi suderintais. Tai gali būti jūsų stipriosios savybės.



Jeigu svarbos ir demonstravimo vertinimo balai skiriasi 0,51–1, jie laikomi nesuderintais. Reikėtų imtis veiksmų, norint panaikinti tokios elgsenos spragas.



Jeigu svarbos ir demonstravimo vertinimo balai skiriasi daugiau nei 1.1, jie laikomi labai nesuderintais. Reikėtų sutelkti dėmesį ir imtis veiksmų, kad šios spragos būtų panaikintos.

Jei jūsų Demonstravimo vertinimo balo (D) lygis nurodytai kompetencijai yra:

- žemiau 25-os procentilės arba apatiniame kvartilyje, tokiai kompetencijai rodoma žemyn nukreipta rodyklė;
- vidutiniame balų intervale (tai yra tarp 25-os ir 75-os procentilės arba du vidutiniai kvartilai), tokiai kompetencijai rodoma į kairę / dešinę nukreipta rodyklė;
- aukščiau 75-os procentilės arba viršutiniame kvartilyje, tokiai kompetencijai rodoma aukštyn nukreipta rodyklė.

Vertinimo atsakymų į klausimus apie demonstravimą skalė apima „Negaliu atsakyti / Nesu tikras (-)“ variantus. Jeigu visi jūsų vertintojai pasirenka tokį atsakymą į konkretų klausimą, Demonstravimo vertinimo balo (D) lygiui vertė nebus priskirta. Tai yra žymima klaustuku tiek Demonstravimo vertinimo balo (D) lygmens, tiek ir skirtumų (d) stulpeliuose.

Kompetencijų vertinimo rezultatų pavyzdys

Savęs pažinimas	I	D	d	BM
1. Supranta, kokią įtaką jo elgesys daro kitiems.	4.4	3.2	1.2	▼
2. Žino savo stipriąsias ir silpnąsias savybes.	4.5	3.9	0.6	< >
3. Paprašo kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jo vadovavimą.	4.7	4.6	0.1	^

Vertintojai taip pat turėjo galimybę parašyti vertingus komentarus apie kiekvieną kompetenciją. Jos pateikiamos tose vietose, kurias nurodė vertintojai. Kabutėmis („“) išskiriama vertintojų atskiro komentaro pradžia ir pabaiga. Pavyzdžiui, „Mano atžvilgiu Paulius demonstruoja itin stiprų savęs pažinimą“.

VERTINTOJŲ BALŲ AIŠKINIMAS

Vertintojų informacija

Vertintojų atsakymai buvo renkami nuo 1 gruodžio 2020 iki 1 sausio 2021. Toliau lentelėje nurodytas atsakymus pateikusių vertintojų skaičius kartu su informacija apie jų atsakymų pagrįstumą.

Tiesioginis pavaldinys	#	Jūsų pažinimas	Atsakymų nuoseklumas
	5	Mažas	Didelis

Pažinimas

Pildydami vertinimo anketą jūsų vertintojai turėjo nuodyti, kaip dažnai bendravo su jumis su darbu susijusiais klausimais ir kaip gerai jie yra susipažinę su jūsų vadovavimo stiliumi. Remiantis jų atsakymais į tokius klausimus nustatoma, kiek jie jus pažįsta. Toliau lentelėje paaiškinta, kaip reikėtų aiškinti, koks yra jūsų pažinimo lygis.

	TAI REIŠKIA, KAD VERTINTOJAI...	TODĖL ŠIOS KATEGORIJOS BALAS YRA...
ŽEMAS	Su jumis mažai bendrauja ir nėra susipažinę su jūsų vadovavimo stiliumi.	Vertingas ir į jį turi būti atsižvelgta. Tačiau atsargiai aiškinkite šiuos rezultatus.
VIDUTINIS	Su jumis šiek tiek bendrauja ir yra susipažinę su jūsų vadovavimo stiliumi.	Reikšmingas. Susiplanuokite veiksmus, kurių reikia imtis, remiantis jūsų vertinimo rezultatais, tačiau prieš juos įgyvendindami gaukite savo vertintojų patvirtinimą.
AUKŠTAS	Puikiai žino jūsų vadovavimo stilių.	Labai reikšmingas. Imkitės veiksmų remdamiesi grįžtamojo ryšiu.

Nuoseklumas

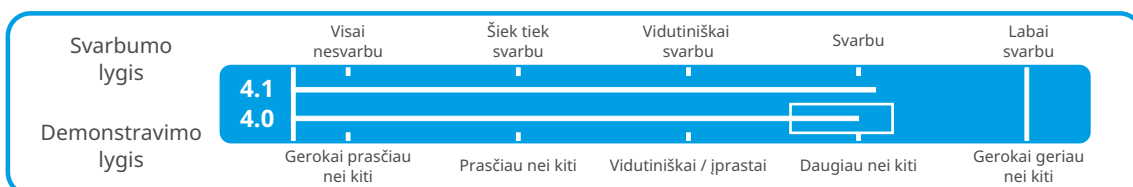
Nuoseklumas apibūdina vertintojų atsakymų į klausimus variacijos lygį (arba jo nebuvimą). Toliau lentelėje paaiškinta, kaip aiškinti nuoseklumo balą.

	TAI REIŠKIA, KAD VERTINTOJŲ ATSAKYMAI BUVO...
ŽEMAS	Labai nenuoseklūs. Taip gali būti todėl, kad: • su skirtingais vertintojais elgiatės skirtingai; • vertintojai mato skirtingus jūsų elgesio aspektus, arba • skirtingos situacijos, santykiai ar aplinka turi įtakos jų atsakymams. Kai atsakymų nuoseklumas mažas, atsargiai aiškinkite rezultatus, nes rezultatai atspindi vidurkius, kurie gali būti nereikšmingi.
VIDUTINIS	Šiek tiek nuoseklūs, kaip to galima tikėtis iš standartinės respondentų grupės.
AUKŠTAS	Labai nuoseklūs.

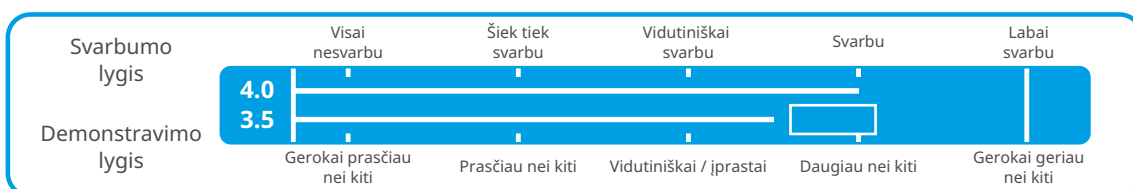
TRUMPA REZULTATŲ APŽVALGA

Šiame puslapyje yra apibendrinti visų šešių emociškai intelektualaus vadovo kompetencijų vertinimo rezultatai. Rezultatai rodo vidutinį vertintojų atsakymą į klausimus, matuojančius kiekvieną kompetenciją. Detalesni kompetencijų vertinimo rezultatai pateikiami tolesniuose puslapiuose.

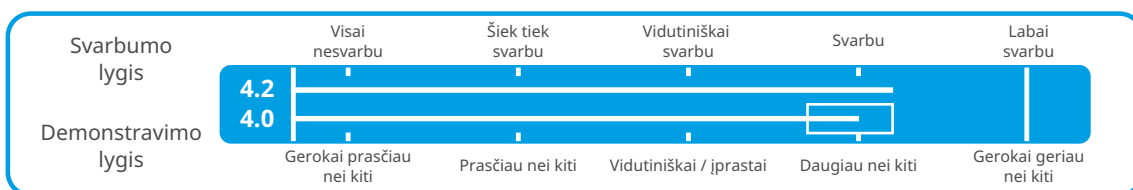
Savęs pažinimas



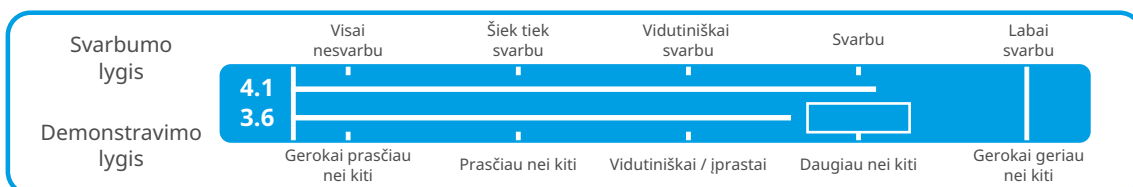
Kitų suvokimas



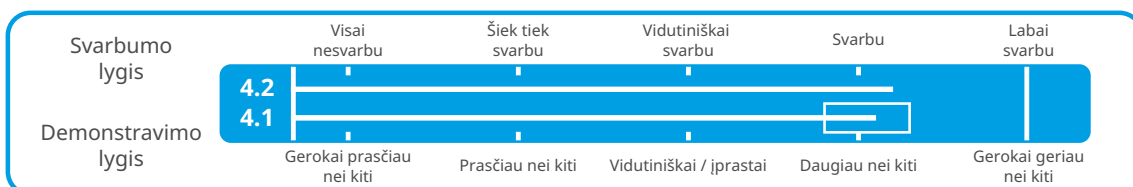
Autentiškumas



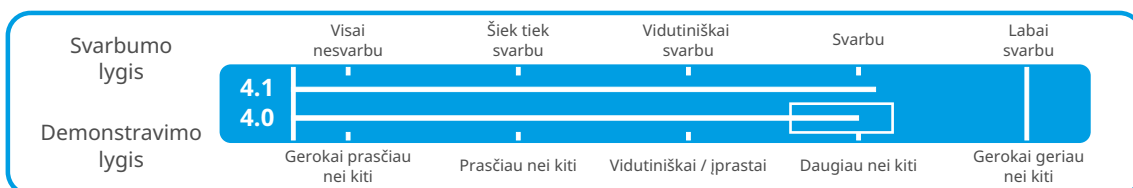
Emocinis samprotavimas



Savęs valdymas



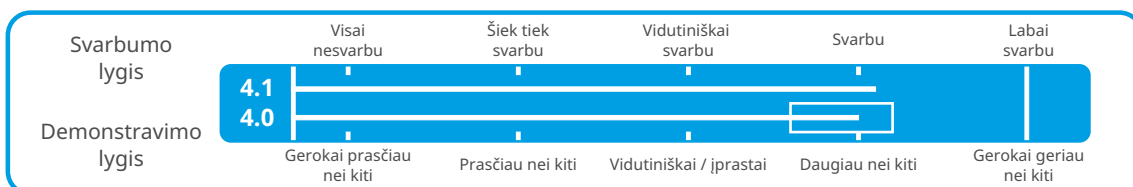
Įkvėpiantis veikti





SAVĖS PAŽINIMAS

Savęs pažinimas – tai žmogaus gebėjimas suprasti, kokį elgesį jis demonstruoja, kokios yra jo stipriosios ir silpnosios savybės bei kokią įtaką jis daro kitiems. Jūsų bendras kompetencijos „Savęs pažinimas“ rezultatas parodytas toliau.



Toliau pateiktoje lentelėje parodytas vidurkinis balas, kurį gavote iš vertintojų, atsakiusių į kiekvieną klausimą, matuojantį šią vadovavimo kompetenciją.

Savęs pažinimas	I	D	d	BM
1. Supranta, kokią įtaką jo elgesys daro kitiems.	3.7	4.3	✓	^
2. Žino savo stipriąsias ir silpnąsias savybes.	4.7	4.5	0.2	^
3. Paprašo kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jo vadovavimą.	3.9	3.4	0.5	< >
4. Efektyviai reaguoja į kitų pateiktą grįžtamąjį ryšį.	4.4	3.3	1.1	▼
5. Būna nuoseklus dėl to, ką sako ir daro.	4.6	3.9	0.7	< >
6. Elgiasi taip, kaip norėtų, kad kiti su juo elgtųsi.	3.6	4.0	✓	< >
7. Parodo, kad suvokia savo nuotaikas ir emocijas.	4.1	4.4	✓	^

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

„Jūsų vizija taps aiški tik tada, kai pažvelgsite į savo širdį. Kas žvelgia į išorę, svajoja. Kas žvelgia į vidų, atsibunda.“

- Carl Gustav Jung

KOKYBINIS GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Toliau rodomus atsiliepiamus pateikė jūsų vertinimui pasirinkti ir paskirti žmonės. Atkreipkite dėmesį, kad jų komentarai pateikiami taip, kaip buvo jų parašyti, jų nekoreguojant ir netikrinant gramatinių klaidų.

„Kartais atrodo, kad jis jaučiasi nejaukiai ir neprataria nė žodžio, todėl jo pavaldiniai nežino kaip elgtis. Jis reguliariai neteikia grįžtamojo ryšio ir paskatinimų. Vadovaudamas jis neparodo jokio entuziazmo, tačiau tikisi, kad kiti rodys didelį entuziazmą.“

„Vis dar turiu geriau pažinti Polą, nes jam buvau atskaitingas tik kelis mėnesius. Kol kas dirba gerai.“

„Tai, kaip Polas bendrauja tiek su aukštesnio, tiek ir vidutinio lygio vadovybe, ir tai, kad jis geba keisti savo bendravimo stilių, kuris būtų efektyvus skirtingame lygyje ir skirtingose grupėse, rodo, kad jis yra puikus vadovas. Polas suteikia aiškų ir teigiamą tikslų siekimo ir priemonių įgyvendinimo orientyrą, kad tiksliniai rodikliai būtų pasiekti. Polas pateikia informatyvias darbo gaires, todėl visi komandos nariai žino, koks darbas turi būti padarytas, kad tiksliniai rodikliai būtų pasiekti.“

„Polas tiks labai trumpą laiką buvo mano vadovu. Per šį laiką pastebėjau, kad prie Polo yra lengva prieiti. Polas puikiai vadovauja – rodo tokį elgesį, kokio jis tikisi iš savo grupės.“

IŽVALGOS



VEIKSMAI



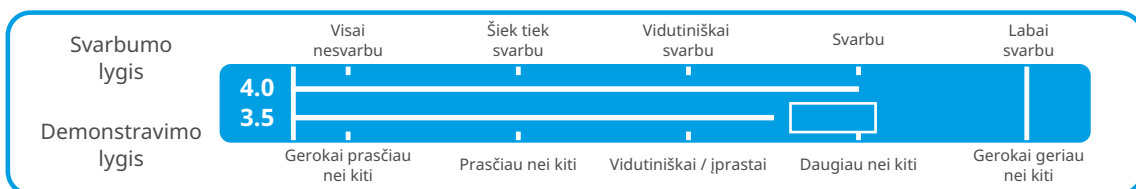
LAUKIAMAS REZULTATAS





KITŲ SUVOKIMAS

Kitų suvokimas – tai gebėjimas pastebėti kitus ir į juos atsižvelgti, kad jie jaustųsi vertinami, taip pat gebėjimas pakeisti vadovavimo stilių, kuris būtų tinkamiausias kitiems. Jūsų bendras kompetencijos „Kitų suvokimas“ rezultatas parodytas toliau.



Toliau pateiktoje lentelėje parodytas vidurkinis balas, kurį gavote iš vertintojų, atsakiusių į kiekvieną klausimą, matuojantį šią vadovavimo kompetenciją.

Kitų suvokimas	I	D	d	BM
1. Stengiasi, kad kiti jaustųsi vertinami.	3.9	4.6	✓	^
2. Keičia savo stilių taip, kad jis būtų tinkamas kitiems.	3.8	3.1	0.7	v
3. Atidžiai stebi, ar kam nors reikia pagalbos, ir efektyviai reaguoja.	3.9	3.4	0.5	v
4. Kruopščiai analizuoja situacijas iš kitų perspektyvos.	3.8	4.4	✓	^
5. Vertina kitų požiūrius ir nuomones.	4.1	3.2	0.9	v
6. Tiksliai numato kitų atsaką ar reakcijas.	4.4	2.8	1.6	v
7. Rezultatų siekimą suderina su kitų poreikiais.	4.1	3.1	1.0	v

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

„Aš supratau, kad žmonės pamirš tai, ką esi sakęs, žmonės pamirš tai, ką padarei, bet žmonės niekada nepamirš, kaip jie su jumis jautėsi.“

- Maya Angelou

KOKYBINIS GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Toliau rodomus atsiliepimus pateikė jūsų vertinimui pasirinkti ir paskirti žmonės. Atkreipkite dėmesį, kad jų komentarai pateikiami taip, kaip buvo jų parašyti, jų nekoreguojant ir netikrinant gramatinių klaidų.

„Polas geba kitus išklaudyti ir išsakyti savo nuomonę tik tada, kai įvertina pašnekovo poziciją.“

„Polas galėtų daugiau laiko skirti tam, kad suprastų, su kokiais sunkumais susiduria jo tiesioginiai pavaldiniai, ir išsamiai išanalizuotų visą jiems tenkančią darbo naštą. Polas visada naudojasi proga užkrauti savo komandai naujų projektų ir priskirti užduočių, kurios komandos nariams gali sukelti papildomą įtampą, nes atlikus įprastas kasdienes užduotis beveik nelieka laiko kitiems darbams.“

„Būdamas vadovu, Polas tyliai išklauso kitų išsakomą nuomonę, tačiau neparodo jokios reakcijos ar pritarimo. Nesiimta jokių veiksmų.“

IŽVALGOS



VEIKSMAI



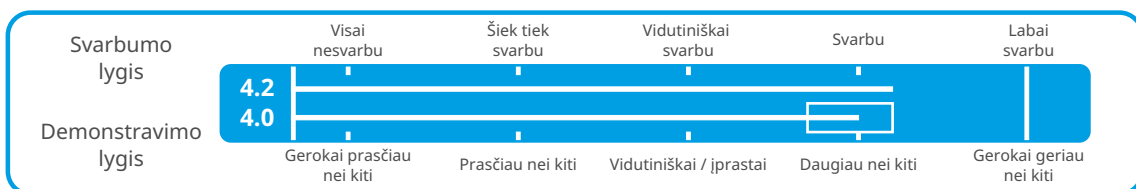
LAUKIAMAS REZULTATAS





AUTENTIŠKUMAS

Autentiškumas – tai gebėjimas atvirai ir efektyviai išreikšti save, vykdyti prisiimtus įsipareigojimus ir skatinti kitus taip pat elgtis. Jūsų bendras kompetencijos „Autentiškumas“ rezultatas parodytas toliau.



Toliau pateiktoje lentelėje parodytas vidurkinis balas, kurį gavote iš vertintojų, atsakiusių į kiekvieną klausimą, matuojantį šią vadovavimo kompetenciją.

Autentiškumas	I	D	d	BM
1. Atvirai reiškia savo mintis, jausmus ir nuomonę.	4.3	4.1	0.2	< >
2. Savo mintis ir jausmus apibūdina taip, kad jie neįžeistų kitų.	4.4	3.1	1.3	▼
3. Skatina drąsias ir atviras diskusijas.	4.1	4.4	✓	^
4. Apie klaidas kalba atvirai ir sąžiningai.	4.1	3.6	0.5	▼
5. Laikosi įsipareigojimų ir vykdo pažadus.	3.5	4.6	✓	^
6. Ragina kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4.4	3.9	0.5	< >
7. Kilus sunkumams, reaguoja efektyviai.	4.8	4.2	0.6	< >

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

„Autentiškumas yra galvos, burnos, širdies ir pėdų suderinimas – nuoseklus to paties mąstymas, sakymas, jutimas ir darymas. Tai sukuria pasitikėjimą, o pasekėjai mėgsta lyderius, kuriais galima pasitikėti.“

- Lance Secretan

KOKYBINIS GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Toliau rodomus atsiliepimus pateikė jūsų vertinimui pasirinkti ir paskirti žmonės. Atkreipkite dėmesį, kad jų komentarai pateikiami taip, kaip buvo jų parašyti, jų nekoreguojant ir netikrinant gramatinių klaidų.

„Atrodo, kad Polas, kaip vadovas, nežino, kaip reaguoti į kitų parodytas stiprias emocijas. Tokiais atvejais jis būna ramus ir tylus.“

„Būdamas vadovu, Polas visada tikisi, kad jo komanda prisidės prie to, jog būtų pasirinkti ir įtvirtinti sumanūs tikslai ir aiškūs lūkesčiai dėl užduočių ir jų atlikimo laiko, tačiau kartu leidžia žmonėms suprasti, kad jie yra atsakingi už reikiamų rezultatų siekimą įgyvendinant nustatytus tikslus.“

IŽVALGOS



VEIKSMAI



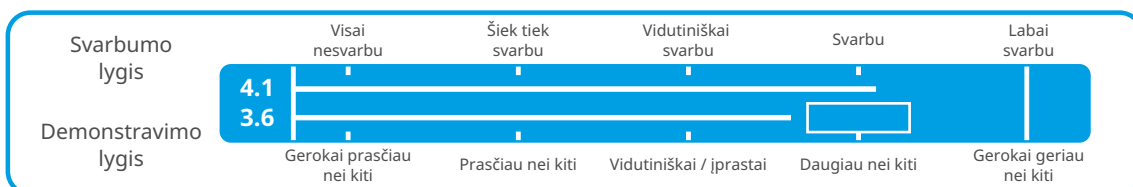
LAUKIAMAS REZULTATAS





EMOCINIS SAMPROTAVIMAS

Emocinis samprotavimas – tai gebėjimas naudoti jausmuose užkoduotą informaciją (savo ir kitų) ir derinti ją su kitais faktais ir informacija sprendimų priėmimo procese. Jūsų bendras kompetencijos „Emocinis samprotavimas“ rezultatas parodytas toliau.



Toliau pateiktoje lentelėje parodytas vidurkinis balas, kurį gavote iš vertintojų, atsakiusių į kiekvieną klausimą, matuojantį šią vadovavimo kompetenciją.

Emocinis samprotavimas	I	D	d	BM
1. Priimdamas sprendimus pasitaria su kitais.	4.0	3.5	0.5	✓
2. Argumentuoja priimamus sprendimus.	3.8	3.9	✓	< >
3. Įtraukia į sprendimų, susijusių su darbu, priėmimo procesą.	4.1	2.7	1.4	✓
4. Apsvarsto klausimus iš daugelio perspektyvų.	3.8	3.2	0.6	✓
5. Priimdamas sprendimus atsižvelgia į bendrą situaciją.	4.5	3.8	0.7	< >
6. Priimdamas sprendimus įvertina jausmus.	3.6	4.3	✓	^
7. Priima etikos principais pagrįstus sprendimus.	4.6	3.9	0.7	✓

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

„Mes per gerai pažįstame, bet per mažai jaučiame tas emocijas, iš kurių spinduliuoja geras gyvenimas.“

- Bertrand Russell

KOKYBINIS GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Toliau rodomus atsiliepimus pateikė jūsų vertinimui pasirinkti ir paskirti žmonės. Atkreipkite dėmesį, kad jų komentarai pateikiami taip, kaip buvo jų parašyti, jų nekoreguojant ir netikrinant gramatinių klaidų.

„Polo vadovavimo stilius užtikrina sėkmę, tačiau jis galėtų daugiau laiko skirti tam, kad įvertintų, kokią įtaką kai kurie tiksliniai rodikliai turi komandos nariams, kurie įpareigoti padėti siekti tokių tikslinių rodiklių ir kurie ir taip jau deda pernelyg daug pastangų, kad pasiektų savo pačių tikslus ir įgyvendintų kasdienius tikslinius rodiklius.“

„Įvykus tam tikriems dramatiškiems pokyčiams Polas, kaip vadovas, neinformavo, koku aiškiu loginiu pagrindu rėmėsi priimdamas sprendimus, ir nepasiteiravo kitų nuomonės apie tokių pokyčių įtaką.“

„Polas pasižymi gebėjimu įtraukti komandos narius į sprendimų priėmimo procesą. Dirbant su komanda nuotoliniu būdu gali kilti sunkumų.“

ĮŽVALGOS



VEIKSMAI



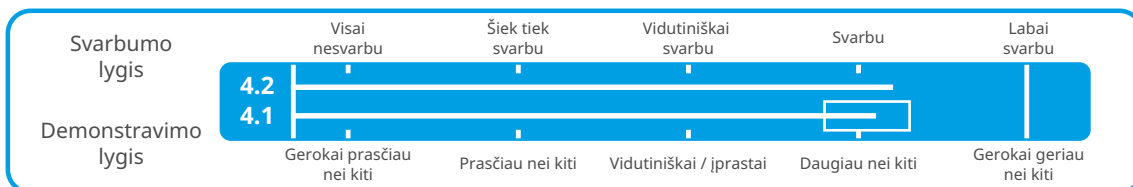
LAUKIAMAS REZULTATAS





SAVĖS VALDYMAS

Savęs valdymas – tai gebėjimas kontroliuoti savo nuotaiką, emocijas, laiką ir elgesį bei nuolat tobulėti. Jūsų bendras kompetencijos „Savęs valdymas“ rezultatas parodytas toliau.



Toliau pateiktoje lentelėje parodytas vidurkinis balas, kurį gavote iš vertintojų, atsakiusių į kiekvieną klausimą, matuojantį šią vadovavimo kompetenciją.

Savęs valdymas	I	D	d	BM
1. Efektyviai valdo savo emocijas sudėtingose situacijose.	4.1	4.5	✓	^
2. Demonstruoja pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	4.8	4.3	0.5	< >
3. Efektyviai valdo savo laiką.	4.6	3.8	0.8	< >
4. Mokosi iš klaidų.	4.4	3.9	0.5	< >
5. Domisi jo veiklos srityje vyraujančiomis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.	4.3	3.0	1.3	v
6. Stengiasi pagerinti savo pačių rezultatyvumą.	3.6	4.6	✓	^
7. Greitai prisitaiko prie naujų aplinkybių.	3.8	4.6	✓	^

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

„Didžiausią palaimą gyvenime jaučiame ne tada, kai niekadous nenukrentame, bet, kai kaskart nukritę pakylame.“

- Nelson Mandela

KOKYBINIS GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Toliau rodomus atsiliepimus pateikė jūsų vertinimui pasirinkti ir paskirti žmonės. Atkreipkite dėmesį, kad jų komentarai pateikiami taip, kaip buvo jų parašyti, jų nekoreguojant ir netikrinant gramatinių klaidų.

„Polas visada parodo labai teigiamą tikslų ir strategijos pusę bei visada skatina savo komandą įsitraukti ir prisidėti prie jų įgyvendinimo. Atlikdamas savo vaidmenį, Polas privalo žinoti visas naujausias tendencijas pramonėje ir padėti rinkoje, tačiau kartais jis labiau vadovaujasi bendrovės reglamentais ir ieško būdų jų reikalavimams įvykdyti užuot gavęs didesnę naudą iš to, kad ginčija juos, kai to reikia, remdamasis puikiais žiniomis apie tendencijas pramonėje ir padėti rinkoje.“

„Kartais atrodo, kad jis yra labiau suinteresuotas laikytis atitikties reikalavimų ir nenori keisti status quo (kelti abejones dėl tikrojo tikslo ir ieškoti geresnių būdų veikti). Nėra toks entuziastingas kaip komanda dėl tolesnio tobulėjimo.“

IŽVALGOS



VEIKSMAI



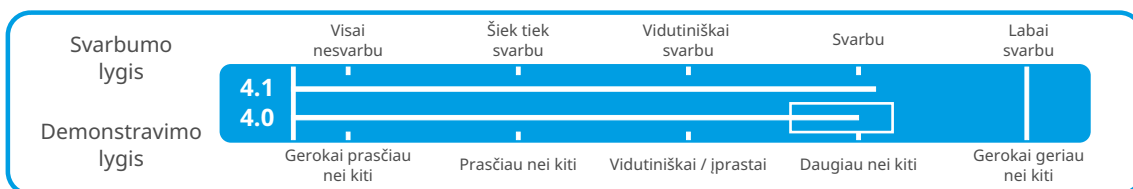
LAUKIAMAS REZULTATAS





ĮKVEPIANTIS VEIKTI

Įkvepiantis veikti – tai gebėjimas sukurti galimybes kitiems siekti aukšto rezultatyvumo padedant jiems spręsti problemas, juos skatinant, įvertinant jų darbą ir juos palaikant. Jūsų bendras kompetencijos „Įkvepiantis veikti“ rezultatas parodytas toliau.



Toliau pateiktoje lentelėje parodytas vidurkinis balas, kurį gavote iš vertintojų, atsakiusių į kiekvieną klausimą, matuojantį šią vadovavimo kompetenciją.

Įkvepiantis veikti	I	D	d	BM
1. Teikia naudingą pagalbą ir rekomendacijas.	4.1	4.3	✓	< >
2. Pateikia konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie elgesį ir rezultatyvumą.	4.0	4.5	✓	^
3. Padeda kitiems suprasti, koks yra jų tikslas organizacijoje ir kaip jie gali prisidėti.	4.2	3.7	0.5	< >
4. Pastebi netinkamą kitų elgesį ir efektyviai reaguoja.	3.9	4.1	✓	< >
5. Kuria pozityvią darbo aplinką.	4.6	4.5	0.1	< >
6. Sudaro palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	4.0	3.2	0.8	▼
7. Parodo, kad vertina kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	4.1	3.9	0.2	< >

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

„Turite išsikelti tikslus, kurie beveik nepasiekiami. Jei išsikėlėte tikslą, kuris pasiekiamas be didelio darbo ar apmąstymų, esate užstrigęs kažkur žemiau savo tikrojo talento ir potencialo.“

- Steve Garvey

KOKYBINIS GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Toliau rodomus atsiliepimus pateikė jūsų vertinimui pasirinkti ir paskirti žmonės. Atkreipkite dėmesį, kad jų komentarai pateikiami taip, kaip buvo jų parašyti, jų nekoreguojant ir netikrinant gramatinių klaidų.

„Manau, kad formuodamas komandą Polas tinkamai įgyvendina įvairovės principą.”

„Nesidalija informacija apie karjeros galimybes ir nekalba apie nesėkmingus būdus užimti kitas pareigas įmonės viduje. Nesudaro galimybių plėsti mano tinklą arba nekonsultuoja tobulėjimo klausimais.”

„Polo vadovavimo stilius yra labai teigiamas. Jis geriausiai išryškėja per susitikimus, kuriuose Polas aiškiai nustato siektinus tikslinius rodiklius ir skatina komandą aktyviai diskutuoti bei prisidėti, taip užtikrinant, kad komandos tikslai yra pasiekiami ir lūkesčiai dėl jų įvykdymo yra aiškūs. Viena iš Polo stiprybių yra jo gebėjimas gauti komandos grįžtamąjį ryšį, kad galėtų priimti efektyviausius sprendimus dėl tikslų siekimo.”

IŽVALGOS



VEIKSMAI



LAUKIAMAS REZULTATAS



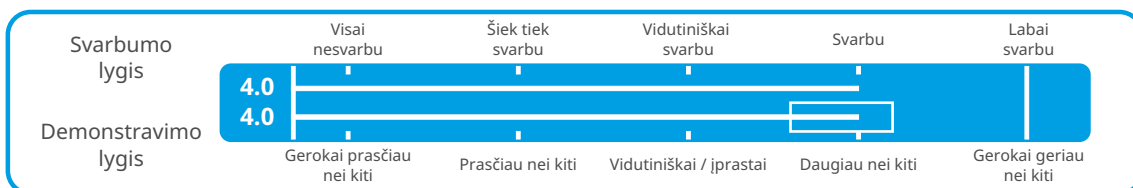
REAGAVIMAS Į GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ

Nerekomenduojama rodyti ataskaitos savo vertintojams. Grįžtamasis ryšys buvo teikiamas laikantis susitarimo, kad tokia informacija yra privati ir konfidenciali, todėl jo turi būti laikomasi. Geriausia reaguoti į grįžtamąjį ryšį per individualius susitikimus su savo vertintojais. Šių individualių susitikimų tikslas ir atmosfera turi būti tokia, kad būtų gautas ketinamų imtis veiksmų patvirtinimas ir papildomų patarimų dėl jų. Norėdami reaguoti į grįžtamąjį ryšį, apvarstykite šiuos veiksmus (gali reikėti juos pritaikyti savo konkrečiam kontekstui):

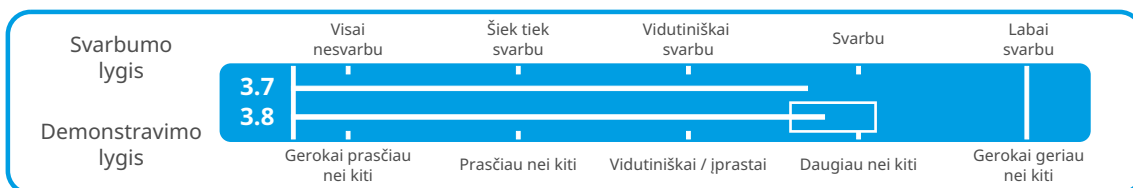
1. Padėkokite savo vertintojams, kad sudalyvavo vertinime.
2. Apibūdinkite gautas įžvalgas ir veiksmus, kurių ketinate imtis.
3. Paprašykite jų grįžtamojo ryšio ir patarimų dėl šių veiksmų. Šiuo dialogu jūs siekiate gauti patvirtinimą ir (arba) papildomos informacijos.
4. Užduokite klausimus apie visas rezultatus, kurie nebuvo aiškūs arba kuriems suprasti reikia papildomos informacijos (paaiškinimo), dalis.
5. Paprašykite, kad asmuo būtų konkretus ir pateiktų pavyzdžių, patvirtinančių jo komentarus.
6. Klauskite atvirų, tikslinamųjų klausimų, kad išsiaiškintumėte neaiškius atsakymus. Tokio tipo susitikimuose žmonės kartais pateikia dviprasmiškus teiginius, pvz., „Jūs galėtumėte geriau bendrauti su žmonėmis“. Jei išgirsite panašius teiginius, užduokite tikslinamuosius klausimus, tokius kaip: „Kai sakote, kad galėčiau geriau bendrauti su žmonėmis, ką konkrečiai galėčiau daryti?“ arba „Ar galėtumėte pateikti konkretų pavyzdį, kai aš nesuvaldžiau situacijos taip gerai, kaip aš galbūt galėjau padaryti?“
7. Nesiteisinkite ir nebandykite pateikti kontekstą. Venkite sakyti: „Taip, bet todėl, kad ...“ Jei bandysite pateikti kontekstą, gali atrodyti, kad bandote gintis ir trukdyti pokalbiui. Atminkite, kad jų suvokimas yra jų tiesa. Nesvarbu, ar jis teisingas ar ne, svarbu suprasti kaip jus suvokia kiti. Turite būti empatiškas ir norintis išklaudyti.
8. Paprašykite jų palaikymo įgyvendinant veiksmus, kurių nusprendėte imtis.
9. Būkite autentiški sakdami tai, ko imsitės ir ko nesiimsite. Svarbu gauti visą grįžtamąjį ryšį ir nesiteisinti. Jūs taip pat galite nesutikti su viskuo, kas buvo pasakyta, arba nebūtinai manyti, kad visi dalykai yra svarbūs ar galimi įgyvendinti. Atminkite, kad turite būti autentiški dėl to, ko imsitės ir ko nesiimsite. Sprendimą dėl to, ar pagrįsite savo sprendimus / ketinimus, turėtumėte priimti atsižvelgę į konkretų ryšio su asmeniu, teikiančio grįžtamąjį ryšį, kontekstą.
10. Susiplanuokite, kaip toliau seksite pažangą ir peržiūrėsite atliktus veiksmus. Paprastai geriausia yra susitikti po 2–3 mėnesių ir viską apžvelgti.
11. Padėkokite jiems.

JŪSŲ SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI

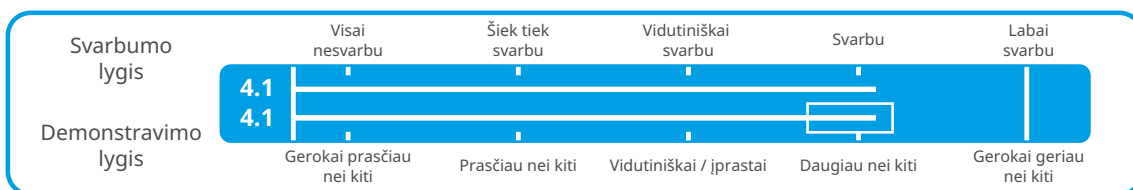
Savęs pažinimas



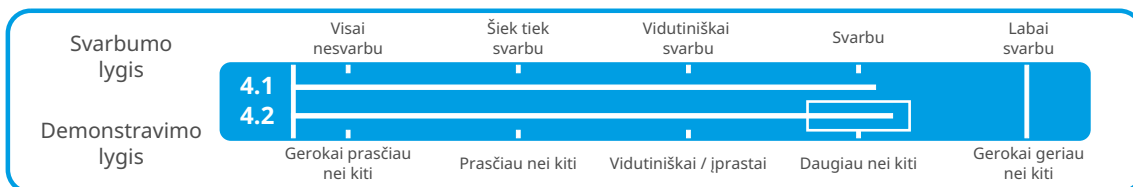
Kitų suvokimas



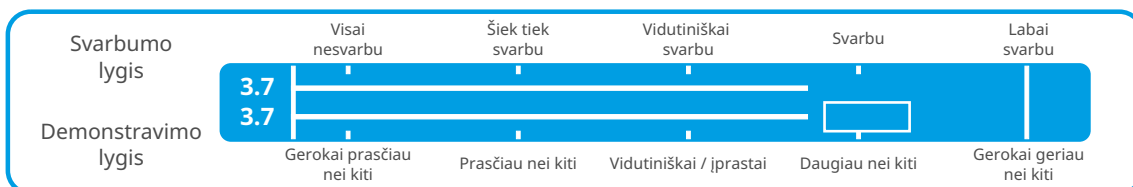
Autentiškumas



Emocinis samprotavimas



Savęs valdymas



Įkvepiantis veikti



DETALŪS JŪSŲ SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI

Savęs pažinimas	I	D	d	BM
1. Suprantate savo elgesio poveikį kitiems.	3	4	✓	< >
2. Žinote savo stipriasias ir silpnąsias savybes.	4	5	✓	^
3. Prašote kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jūsų vadovavimą.	3	3	✓	∇
4. Efektyviai reaguojate į jums pateiktą grįžtamąjį ryšį.	5	4	1	< >
5. Išliekate nuoseklus dėl to, ką sakote ir darote.	3	4	✓	< >
6. Elgiatės taip, kaip norėtumėte kad kiti elgtųsi.	5	3	2	∇
7. Parodote, kad suvokiate savo nuotaikas ir emocijas.	5	5	✓	^

Kitų suvokimas	I	D	d	BM
1. Pasirūpinate, kad kiti jaustųsi vertinami.	3	4	✓	< >
2. Keičiate savo stilių taip, kad jis būtų tinkamas kitiems.	3	3	✓	∇
3. Pastebite, kad kam nors reikia pagalbos, ir efektyviai reaguojate.	5	4	1	< >
4. Kruopščiai vertinate situaciją iš kitų perspektyvos.	4	4	✓	< >
5. Vertinate kitų požiūrius ir nuomones.	3	4	✓	< >
6. Tiksliai numatote kitų atsaką ar reakciją.	5	4	1	< >
7. Rezultatų siekimą suderinate su kitų poreikiais.	3	4	✓	< >

Autentiškumas	I	D	d	BM
1. Atvirai reiškiate savo mintis, jausmus ir požiūrį.	3	4	✓	< >
2. Savo mintis ir jausmus apibūdinote taip, kad jie neįžeistų kitų.	4	4	✓	< >
3. Skatinate drąsias ir atviras diskusijas.	4	3	1	∇
4. Apie klaidas kalbate atvirai ir sąžiningai.	4	5	✓	^
5. Laikotės įsipareigojimų ir vykdomėte pažadus.	5	5	✓	^
6. Raginate kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4	4	✓	< >
7. Kilus sunkumams, reaguojate efektyviai.	5	4	1	< >

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

DETALŲ JŪSŲ SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI

Emocinis samprotavimas	I	D	d	BM
1. Priimdami sprendimus pasitariate su kitais.	4	4	✓	< >
2. Argumentuojate priimamus sprendimus.	5	5	✓	^
3. Įtraukiate kitus į sprendimų, kurie turi įtakos jų darbui, priėmimo procesą.	4	3	1	▼
4. Apsvarstote klausimus įvairiais aspektais.	4	5	✓	^
5. Priimdami sprendimus įvertinate bendrą situaciją.	4	5	✓	^
6. Priimdami sprendimus įvertinate jausmus.	3	3	✓	▼
7. Priimate etikos principais pagrįstus sprendimus.	5	4	1	< >

Savęs valdymas	I	D	d	BM
1. Efektyviai valdote emocijas esant sudėtingoms situacijoms.	4	4	✓	< >
2. Demonstruojate pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	3	3	✓	▼
3. Efektyviai valdote savo laiką.	5	4	1	< >
4. Mokotės iš savo klaidų.	3	4	✓	< >
5. Domitės jūsų veiklos srityje vyraujančiomis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.	3	3	✓	▼
6. Stengiatės pagerinti savo rezultatyvumą.	4	3	1	▼
7. Greitai prisitaikote prie naujų aplinkybių.	4	5	✓	^

Įkvepiantis veikti	I	D	d	BM
1. Teikiate naudingą pagalbą ir rekomendacijas.	3	4	✓	< >
2. Pateikiate konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie elgesį ir rezultatyvumą.	5	3	2	▼
3. Padedate kitiems suprasti, koks yra jų tikslas organizacijoje ir kaip jie gali prisidėti.	3	4	✓	< >
4. Stengiatės pastebėti kitų netinkamą elgesį ir efektyviai reaguojate.	4	4	✓	< >
5. Kuriate pozityvią darbo aplinką.	5	4	1	< >
6. Sudarote palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	3	4	✓	< >
7. Parodote, kad vertinate kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	4	4	✓	< >

REIKŠMĖS: I = Svarbos lygis D = Demonstravimo lygis d = Skirtumas BM = Lyginamasis standartas

REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Savęs pažinimas	J	T
1. Suprantate savo elgesio poveikį kitiems.	4	4.3
2. Žinote savo stipriasias ir silpnąsias savybes.	5	4.5
3. Prašote kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jūsų vadovavimą.	3	3.4
4. Efektyviai reaguojate į jums pateiktą grįžtamąjį ryšį.	4	3.3
5. Išliekate nuoseklus dėl to, ką sakote ir darote.	4	3.9
6. Elgiatės taip, kaip norėtumėte kad kiti elgtųsi.	3	4.0
7. Parodote, kad suvokiate savo nuotaikas ir emocijas.	5	4.4

Kitų suvokimas	J	T
1. Pasirūpinate, kad kiti jaustųsi vertinami.	4	4.6
2. Keičiate savo stilių taip, kad jis būtų tinkamas kitiems.	3	3.1
3. Pastebite, kad kam nors reikia pagalbos, ir efektyviai reaguojate.	4	3.4
4. Kruopščiai vertinate situaciją iš kitų perspektyvos.	4	4.4
5. Vertinate kitų požiūrius ir nuomones.	4	3.2
6. Tiksliai numatote kitų atsaką ar reakciją.	4	2.8
7. Rezultatų siekimą suderinate su kitų poreikiais.	4	3.1

Autentiškumas	J	T
1. Atvirai reiškiate savo mintis, jausmus ir požiūrį.	4	4.1
2. Savo mintis ir jausmus apibūdinote taip, kad jie neįžeistų kitų.	4	3.1
3. Skatinate drąsias ir atviras diskusijas.	3	4.4
4. Apie klaidas kalbate atvirai ir sąžiningai.	5	3.6
5. Laikotės įsipareigojimų ir vykdomėte pažadus.	5	4.6
6. Raginate kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4	3.9
7. Kilus sunkumams, reaguojate efektyviai.	4	4.2

REIKŠMĖS: J = Jūs T = Tiesioginis pavaldinys (5)

REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Emocinis samprotavimas	J	T
1. Priimdami sprendimus pasitariate su kitais.	4	3.5
2. Argumentuojate priimamus sprendimus.	5	3.9
3. Įtraukiate kitus į sprendimų, kurie turi įtakos jų darbui, priėmimo procesą.	3	2.7
4. Apsvarstote klausimus įvairiais aspektais.	5	3.2
5. Priimdami sprendimus įvertinate bendrą situaciją.	5	3.8
6. Priimdami sprendimus įvertinate jausmus.	3	4.3
7. Priimate etikos principais pagrįstus sprendimus.	4	3.9

Savęs valdymas	J	T
1. Efektyviai valdote emocijas esant sudėtingoms situacijoms.	4	4.5
2. Demonstruojate pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	3	4.3
3. Efektyviai valdote savo laiką.	4	3.8
4. Mokėtės iš savo klaidų.	4	3.9
5. Domitės jūsų veiklos srityje vyraujančiomis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.	3	3.0
6. Stengiatės pagerinti savo rezultatyvumą.	3	4.6
7. Greitai prisitaikote prie naujų aplinkybių.	5	4.6

Įkvepiantis veikti	J	T
1. Teikiate naudingą pagalbą ir rekomendacijas.	4	4.3
2. Pateikiate konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie elgesį ir rezultatyvumą.	3	4.5
3. Padedate kitiems suprasti, koks yra jų tikslas organizacijoje ir kaip jie gali prisidėti.	4	3.7
4. Stengiatės pastebėti kitų netinkamą elgesį ir efektyviai reaguojate.	4	4.1
5. Kuriate pozityvią darbo aplinką.	4	4.5
6. Sudarote palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	4	3.2
7. Parodote, kad vertinate kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	4	3.9

REIKŠMĖS: J = Jūs T = Tiesioginis pavaldinys (5)









genos[®]
INTERNATIONAL

Pagrindinė būstinė Sidnėjuje

Telefonas: +61 2 8004 0413

info@genosinternational.com

 www.genosinternational.com

 www.genosinternational.com/linkedin

 www.genosinternational.com/facebook

 www.genosinternational.com/instagram