

genos[®]
INTERNATIONAL



360°

EMOCINIO INTELEKTO

VADOVAVIMO GRĮŽTAMOJO RYŠIO ATASKAITA

Sally Sample

1 sausio 2021

Informacija konfidenciali

YOUR LOGO
HERE

APIE ŠIĄ ATASKAITĄ

Šioje ataskaitoje pateikiami vertinimo apie Sally Sample vadovavimą rezultatai, kurie atspindi, kiek, remiantis stebėjimais, gerai Sally 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 mokslinė 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
SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI	7
KATEGORIJOS „VADOVAS“ REZULTATAI	8
KATEGORIJOS „KOLEGA“ REZULTATAI	14
KATEGORIJOS „TIESIOGINIS PAVALDINYS“ REZULTATAI	20
JŪSŲ SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI	26
REAGAVIMAS Į GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ	29
REZULTATŲ APIBENDRINIMAS	30

PAGRINDINĖS KONCEPCIJOS

- Emocijos turi tiek teigiamos, tiek ir neigiamos įtakos sprendimams, elgesiui ir rezultatyvumui.
- Žmonių savijautą ir našumą darbe sieja tiesioginis ryšys.
- 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.
- Vadovavimas iš esmės reiškia gebėjimą kitus įkvėpti veikti ir daryti dalykus efektyviai ir veiksmingai.
- Vadovai turi gebėti nustatyti, suprasti ir suvaldyti savo ir kitų emocijas, padėti priimti geriausius sprendimus, demonstruoti geriausią elgesį ir rezultatyvumą.
- Tyrimai parodė, kad vadovo emocinis intelektas yra esminis jų gebėjimas skatinti rodyti tokias savo ir kitų emocijas, kurios lemia itin aukštą darbuotojų rezultatyvumą ir įsitraukimą.
- Vadovavime naudojamas emocinis intelektas – tai gebėjimas išmintingai pasinaudoti emocijomis teigiamiems rezultatams pasiekti.

PAGRINDINIAI ASPEKTAI

- Šioje ataskaitoje pateikta informacija padės geriau suprasti, kaip yra svarbu, kad žmonės, su kuriais dirbate, matytų jus kaip emociškai intelektualų vadovą.
- Taip pat padės suprasti, kaip gerai demonstruojate emociškai intelektualaus vadovo elgesį žmonėms, su kuriais dirbate.

KOMPETENCIJŲ PAAIŠKINIMAS

- **Savęs pažinimas:** Savęs pažinimas – tai žmogaus gebėjimas suprasti, kokį elgesį jis demonstruoja, kokios yra jo stipriosios ir silpnosios savybės bei kokią įtaką jis daro kitiems.
- **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.
- **Autentiškumas:** Autentiškumas – tai gebėjimas atvirai ir efektyviai išreikšti save, vykdyti priimtus įsipareigojimus ir skatinti kitus taip pat elgtis.
- **Emocinis samprotavimas:** Emocinis samprotavimas – tai gebėjimas naudoti jausmuose užkoduotą informaciją (savo ir kitų) ir derinti ją su kitais faktais ir informacija sprendimų priėmimo procese.
- **Savęs valdymas:** Savęs valdymas – tai gebėjimas kontroliuoti savo nuotaiką, emocijas, laiką ir elgesį bei nuolat tobulėti.
- **Įkvepiantis veikti:** Įkvepiantis veikti – tai gebėjimas sukurti galimybes kitiems siekti aukšto rezultatyvumo padedant jiems spręsti problemas, juos skatinant, įvertinant jų darbą ir juos palaikant.

„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.



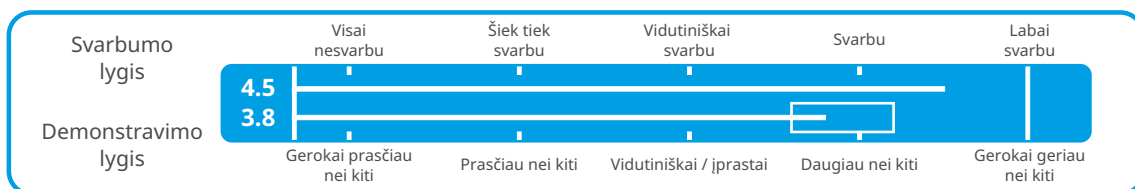
Kompetencijos, kurios pirmiau pateiktame modelyje yra pažymėtos mėlyna spalva, padeda vadovams „būti“ tokiose savijautose (pavaizduotos modelio dešinėje), kuriose jie būna produktyvūs ir kurios priešingos savijautoms (pavaizduotos modelio kairėje), kuriose mes visi kartais būname.

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 vertinimo anketą 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 vidurkinių 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. Skirtumai tarp Svarbos ir Demonstravimo vertinimo balų atsakymų lygmenyje parodomi laikantis šviesosforo 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 balų (D) lygis nurodytai kompetencijai yra:

- žemiau 25-os procentilės arba apatiniame kvartilyje, tokiai kompetencijai rodoma žemyn nukreipta rodyklė;
- viduriniame balų intervale (tai yra tarp 25-os ir 75-os procentilės arba du viduriniai 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 balų (D) lygiui vertė nebus priskirta. Tai yra žymima klaustuku tiek Demonstravimo vertinimo balų (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

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 buvo nustatyta, 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

Nuoseklumo vertinimo grafose parodytas vertintojų atsakymų nuoseklumo lygis, palyginti su atskiro vertintojo pateiktų atsakymų nuoseklumu. Jeigu vertintojų kategoriją sudaro tik vienas vertintojas, nuoseklumo rodiklis nebus rodomas.

Jeigu visi vertinimo grupės asmenys pateikia panašius atsakymus į visus klausimus, grafėje bus atvaizduotas didelis nuoseklumas. Priešingu atveju, jei grupės vertintojų atsakymai šiek tiek skirsis, grafėje bus atvaizduotas mažesnis nuoseklumas. 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.

JŪSŲ REZULTATŲ VERTINIMAS

Rezultatų vertinimas ir reagavimas į juos

Šioje ataskaitoje rezultatai pateikiami tokia tvarka:

1. Vadovas
2. Kolega
3. Tiesioginis pavaldinys
4. Jūs

Rezultatai išdėstomi tokia tvarka, kad jūs galėtumėte įvertinti konkretų skirtingų vertintojų grupių pateiktą grįžtamąjį ryšį. Taip pat naudodamiesi taip išdėstytais rezultatais galėsite nustatyti, kokių tobulėjimo veiksmų skirtingų vertintojų grupių atžvilgiu turėtumėte imtis.

Visais atvejais skirtingų vertintojų grupių (pvz., jūsų vadovo, kolegų ir tiesioginių pavaldinių) balai šiek tiek skirsis. Šiuos skirtumus dažnai lemia skirtinga darbo aplinka ir santykiai, kurie sieja jus su tokiais vertintojais. Norėdami nustatyti dalykus, kuriuos galėtumėte padaryti emociniam intelektui pagerinti tokių vertintojų grupių atžvilgiu, remkitės mokymosi vadovu „Ugdymo patarimai“, kuris pateikiamas kartu su šia ataskaita.

Siūlomų ugdymo būdų naudojimas

Mokymosi vadove „Ugdymo patarimai“ pateikiami siūlomi ugdymo būdai – tai paprasti ir efektyvūs metodai, kuriuos taikydami galėsite dažniau pademonstruoti emociškai intelektualaus vadovo kompetencijas. Šie būdai skirti paskatinti jus susikurti savo pačių koncepciją, užuot privertus laikytis tam tikrų veikimo būdų ar atsako. Taikydami minėtus būdus, jūs galite:

- juos įgyvendinti taip, kaip yra siūloma;
- adaptuoti juos priklausomai nuo aplinkybių;
- arba susikurti kitokius ugdymo būdus.

KATEGORIJOS „VADOVAS“ REZULTATAI

Vertintojų informacija

Toliau lentelėje nurodytus atsakymus kategorijoje „VADOVAS“ pateikusių vertintojų skaičius kartu su informacija apie jų atsakymų pagrįstumą.

Vadovas	#	Jūsų pažinimas		Atsakymų nuoseklumas			
	1	Mažas	Didelis	Mažas	Netaikoma	Didelis	

Pažinimas

Šioje kategorijoje vertintojai 3.5 balais iš 5 įvertino tai, kiek jiems yra pažįstamas jūsų vadovavimo stilius. Tai reiškia, kad vidutiniškai šioje kategorijoje vertintojai su jumis šiek tiek bendrauja ir yra susipažinę su jūsų vadovavimo stiliumi. Remdamiesi jūsų vertinimo rezultatais, susiplanuokite veiksmus, kurių reikia imtis, tačiau prieš įgyvendindami gaukite savo vertintojų patvirtinimą dėl tokių veiksmų (per individualų susitikimą).

Nuoseklumas

Nuoseklumo grafos paskirtis – parodyti, kaip nuosekliai grupės vertintojai atsakė į klausimus. Tačiau ši priemonė netaikoma tais atvejais, kai kategoriją sudaro tik vienas vertintojas.

Trumpa rezultatų apžvalga

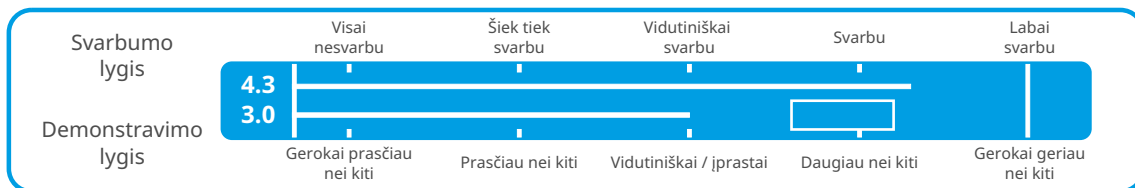
Kitame puslapyje yra apibendrinti visų šešių emociškai intelektualaus vadovo kompetencijų vertinimo rezultatai. Kiekviena grafa parodo vidurkį atsakymų, kuriuos vertintojai pateikė kategorijoje „VADOVAS“ atsakydami į klausimus, kuriais vertinama kiekviena kompetencija. Detalesni kompetencijų vertinimo rezultatai pateikiami tolesniuose puslapiuose.

„Geriau vadovauti būnant už nugaros ir į priekį statant kitus, ypač kai įvykus maloniems dalykams švenčiate pergalę. Pirmąją liniją užimate tada, kai iškyla pavojus. Tuomet žmonės įvertins jūsų gebėjimą vadovauti.“

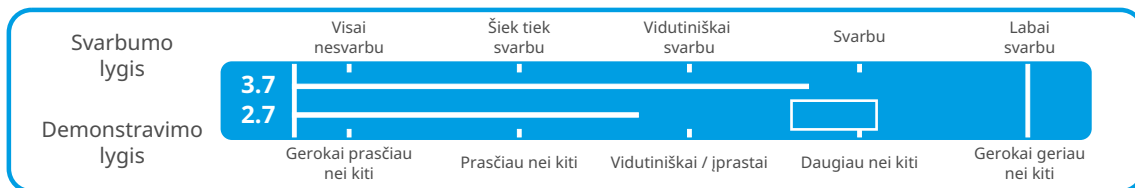
- Nelson Mandela

KATEGORIJOS „VADOVAS“ REZULTATAI

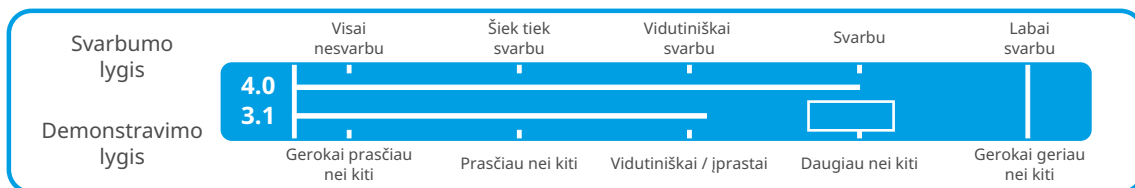
Savęs pažinimas



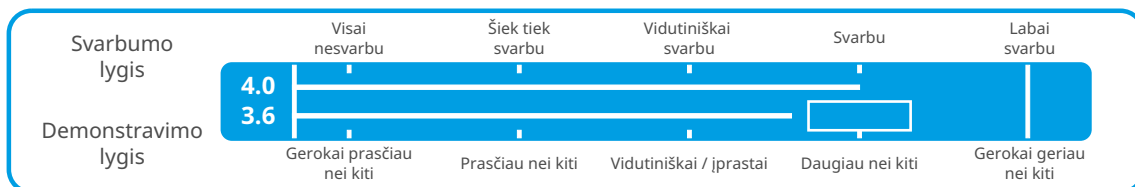
Kitų suvokimas



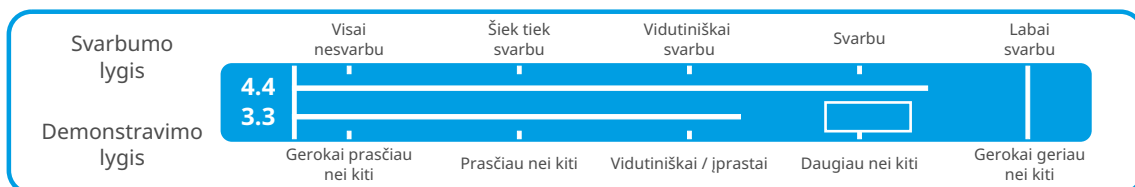
Autentiškumas



Emocinis samprotavimas



Savęs valdymas



Įkvepiantis veikti



KATEGORIJA „VADOVAS“

Savęs pažinimas	I	D	d	BM
1. Supranta, kokią įtaką jo elgesys daro kitiems.	4	2	2	✓
2. Žino savo stipriasias ir silpnąsias savybes.	4	3	1	✓
3. Paprašo kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jo vadovavimą.	3	3	✓	✓
4. Efektyviai reaguoja į kitų pateiktą grįžtamąjį ryšį.	4	4	✓	< >
5. Būna nuoseklus dėl to, ką sako ir daro.	5	4	1	< >
6. Elgiasi taip, kaip norėtų, kad kiti su juo elgtųsi.	5	3	2	✓
7. Parodo, kad suvokia savo nuotaikas ir emocijas.	5	2	3	✓

Kitų suvokimas	I	D	d	BM
1. Stengiasi, kad kiti jaustųsi vertinami.	4	3	1	✓
2. Keičia savo stilių taip, kad jis būtų tinkamas kitiems.	5	2	3	✓
3. Atidžiai stebi, ar kam nors reikia pagalbos, ir efektyviai reaguoja.	4	3	1	✓
4. Kruopščiai analizuoja situacijas iš kitų perspektyvos.	3	2	1	✓
5. Vertina kitų požiūrius ir nuomones.	4	3	1	✓
6. Tiksliai numato kitų atsaką ar reakcijas.	3	3	✓	✓
7. Rezultatų siekimą suderina su kitų poreikiais.	3	3	✓	✓

Autentiškumas	I	D	d	BM
1. Atvirai reiškia savo mintis, jausmus ir nuomonę.	3	2	1	✓
2. Savo mintis ir jausmus apibūdina taip, kad jie neįžeistų kitų.	4	3	1	✓
3. Skatina drąsias ir atviras diskusijas.	4	3	1	✓
4. Apie klaidas kalba atvirai ir sąžiningai.	4	4	✓	< >
5. Laikosi įsipareigojimų ir vykdo pažadus.	5	5	✓	^
6. Ragina kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4	3	1	✓
7. Kilus sunkumams, reaguoja efektyviai.	4	2	2	✓

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

KATEGORIJA „VADOVAS“

Emocinis samprotavimas	I	D	d	BM
1. Priimdamas sprendimus pasitaria su kitais.	4	3	1	✓
2. Argumentuoja priimamus sprendimus.	4	2	2	✓
3. Įtraukia į sprendimų, susijusių su darbu, priėmimo procesą.	4	5	✓	^
4. Apsvarsto klausimus iš daugelio perspektyvų.	4	4	✓	< >
5. Priimdamas sprendimus atsižvelgia į bendrą situaciją.	4	4	✓	< >
6. Priimdamas sprendimus įvertina jausmus.	3	2	1	✓
7. Priima etikos principais pagrįstus sprendimus.	5	5	✓	^

Savęs valdymas	I	D	d	BM
1. Efektyviai valdo savo emocijas sudėtingose situacijose.	4	3	1	✓
2. Demonstruoja pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	4	3	1	✓
3. Efektyviai valdo savo laiką.	4	4	✓	< >
4. Mokosi iš klaidų.	5	3	2	✓
5. Domisi jo veiklos srityje vyraujančiomis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.	4	3	1	✓
6. Stengiasi pagerinti savo pačių rezultatyvumą.	5	4	1	< >
7. Greitai prisitaiko prie naujų aplinkybių.	5	3	2	✓

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

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



„Nors sėkmingai veikianti įmonė turi sutelkti dėmesį į įsiskverbimą į rinką, produkcijos įvairovę, akcininkų grąžą ir klientų lojalumą, didžiausią sėkmę pasiekia tos įmonės, kurios suranda pusiausvyrą tarp darbuotojų poreikių ir pirmiau nurodytų veiksnių. Galiausiai, tokį verslo rezultatą lemia tai, ką žmonės mano apie savo darbą ir koks juos sieja ryšys su juo.”

- Jon Katzenbach

KATEGORIJOS „VADOVAS“ - VEIKSMŲ PLANAS

Toliau tuščioje vietoje įvertinkite asmens pateiktą grįžtamąjį ryšį šioje kategorijoje.

IŽVALGOS



VEIKSMAI



LAUKIAMAS REZULTATAS



KATEGORIJOS „KOLEGA“ REZULTATAI

Vertintojų informacija

Toliau lentelėje nurodytus atsakymus kategorijoje „KOLEGA“ pateikusių vertintojų skaičius kartu su informacija apie jų atsakymų pagrįstumą.

Kolega	#	Jūsų pažinimas		Atsakymų nuoseklumas			
	2	Mažas	Didelis	Mažas	Didelis	Mažas	Didelis

Pažinimas

Šioje kategorijoje vertintojai 4.5 balais iš 5 įvertino tai, kiek jiems yra pažįstamas jūsų vadovavimo stilius. Tai reiškia, kad vidutiniškai šioje kategorijoje vertintojai yra gerai susipažinę su jūsų vadovavimo stiliumi. Imkitės veiksmų remdamiesi jų pateikti grįžtamuju ryšiu.

Nuoseklumas

Šiai kategorijai priskiriamų vertintojų atsakymai patenka į vidurkio intervalą (t. y. tarp 25-os ir 75-os procentilės arba du vidurkiniai kvartilai). Tai reiškia, kad atsakymai buvo šiek tiek nuoseklūs, kaip to galima tikėtis iš standartinės respondentų grupės. Remdamiesi jūsų vertinimo rezultatais, susiplanuokite veiksmus, kurių reikia imtis, ir, prieš juos įgyvendindami, gaukite savo vertintojų patvirtinimą dėl tokių veiksmų (individualiame susitikime).

Trumpa rezultatų apžvalga

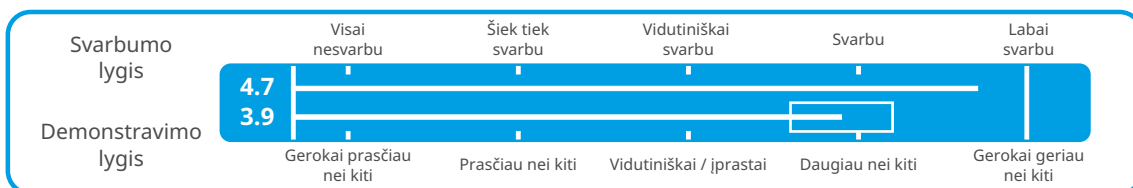
Kitame puslapyje yra apibendrinti visų šešių emociškai intelektualaus vadovo kompetencijų vertinimo rezultatai. Kiekviena grafa parodo vidurkį atsakymų, kuriuos vertintojai pateikė kategorijoje „KOLEGA“ atsakydami į klausimus, kuriais vertinama kiekviena kompetencija. Detalesni kompetencijų vertinimo rezultatai pateikiami tolesniuose puslapiuose.

„Nė vienas žmogus nėra pakankamai geras valdyti kitą žmogų be jo sutikimo.“

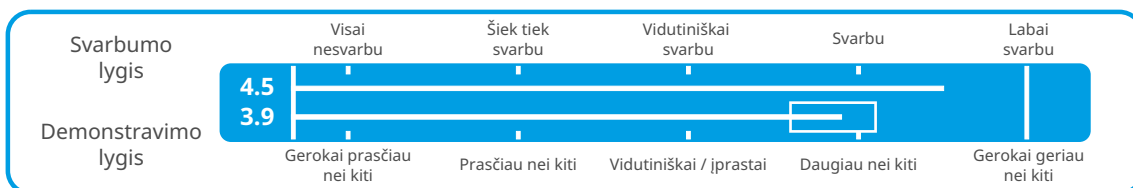
- Abraham Lincoln

KATEGORIJOS „KOLEGA“ REZULTATAI

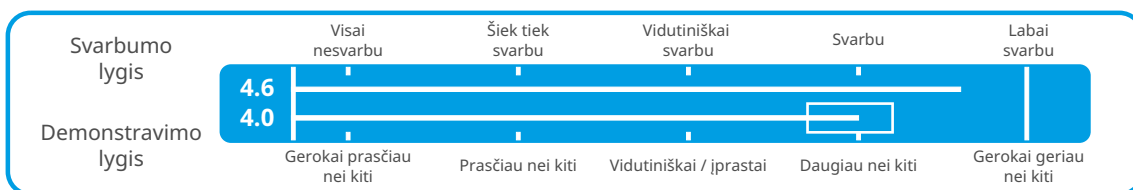
Savęs pažinimas



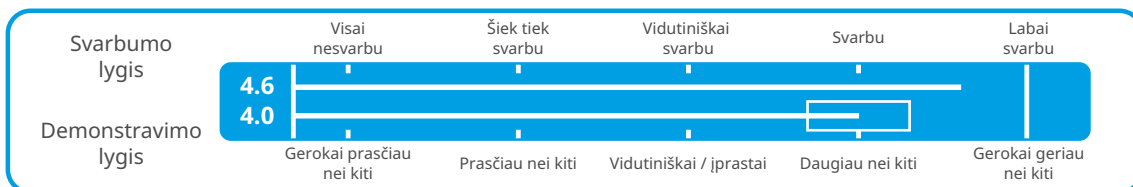
Kitų suvokimas



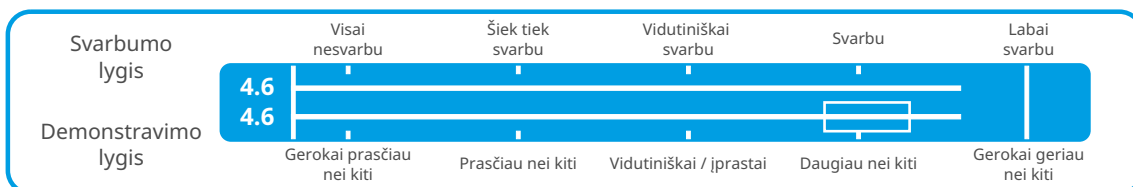
Autentiškumas



Emocinis samprotavimas



Savęs valdymas



Įkvepiantis veikti



KATEGORIJA „KOLEGA“

Savęs pažinimas	I	D	d	BM
1. Supranta, kokią įtaką jo elgesys daro kitiems.	5.0	4.0	1.0	< >
2. Žino savo stipriąsias ir silpnąsias savybes.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Paprašo kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jo vadovavimą.	4.0	3.0	1.0	▼
4. Efektyviai reaguoja į kitų pateiktą grįžtamąjį ryšį.	5.0	4.0	1.0	< >
5. Būna nuoseklus dėl to, ką sako ir daro.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Elgiasi taip, kaip norėtų, kad kiti su juo elgtųsi.	5.0	4.0	1.0	< >
7. Parodo, kad suvokia savo nuotaikas ir emocijas.	4.5	4.0	0.5	< >

Kitų suvokimas	I	D	d	BM
1. Stengiasi, kad kiti jaustųsi vertinami.	5.0	4.0	1.0	< >
2. Keičia savo stilių taip, kad jis būtų tinkamas kitiems.	3.5	3.5	✓	< >
3. Atidžiai stebi, ar kam nors reikia pagalbos, ir efektyviai reaguoja.	4.5	4.0	0.5	< >
4. Kruopščiai analizuoja situacijas iš kitų perspektyvos.	4.5	3.5	1.0	< >
5. Vertina kitų požiūrius ir nuomones.	5.0	3.5	1.5	▼
6. Tiksliai numato kitų atsaką ar reakcijas.	4.0	4.5	✓	^
7. Rezultatų siekimą suderina su kitų poreikiais.	5.0	4.5	0.5	^

Autentiškumas	I	D	d	BM
1. Atvirai reiškia savo mintis, jausmus ir nuomonę.	4.5	4.5	✓	^
2. Savo mintis ir jausmus apibūdina taip, kad jie neįžeistų kitų.	4.0	3.5	0.5	< >
3. Skatina drąsias ir atviras diskusijas.	4.5	3.5	1.0	< >
4. Apie klaidas kalba atvirai ir sąžiningai.	5.0	4.0	1.0	< >
5. Laikosi įsipareigojimų ir vykdo pažadus.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Ragina kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4.5	4.0	0.5	< >
7. Kilus sunkumams, reaguoja efektyviai.	4.5	4.0	0.5	< >

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

KATEGORIJA „KOLEGA“

Emocinis samprotavimas	I	D	d	BM
1. Priimdamas sprendimus pasitaria su kitais.	4.0	3.5	0.5	▼
2. Argumentuoja priimamus sprendimus.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Įtraukia į sprendimų, susijusių su darbu, priėmimo procesą.	5.0	4.0	1.0	< >
4. Apsvarsto klausimus iš daugelio perspektyvų.	5.0	4.5	0.5	^
5. Priimdamas sprendimus atsižvelgia į bendrą situaciją.	5.0	4.5	0.5	^
6. Priimdamas sprendimus įvertina jausmus.	4.0	3.0	1.0	▼
7. Priima etikos principais pagrįstus sprendimus.	5.0	4.5	0.5	< >

Savęs valdymas	I	D	d	BM
1. Efektyviai valdo savo emocijas sudėtingose situacijose.	4.5	4.5	✓	^
2. Demonstruoja pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	4.5	3.5	1.0	▼
3. Efektyviai valdo savo laiką.	4.5	4.5	✓	^
4. Mokosi iš klaidų.	5.0	4.5	0.5	^
5. Domisi jo veiklos srityje vyraujančiomis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.	4.5	5.0	✓	^
6. Stengiasi pagerinti savo pačių rezultatyvumą.	5.0	5.0	✓	^
7. Greitai prisitaiko prie naujų aplinkybių.	4.5	5.0	✓	^

Įkvepiantis veikti	I	D	d	BM
1. Teikia naudingą pagalbą ir rekomendacijas.	4.5	4.0	0.5	< >
2. Pateikia konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie elgesį ir rezultatyvumą.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Padeda kitiems suprasti, koks yra jų tikslas organizacijoje ir kaip jie gali prisidėti.	5.0	4.0	1.0	< >
4. Pastebi netinkamą kitų elgesį ir efektyviai reaguoja.	5.0	4.5	0.5	^
5. Kuria pozityvią darbo aplinką.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Sudaro palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	4.5	4.0	0.5	< >
7. Parodo, kad vertina kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	4.5	4.0	0.5	< >

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

KATEGORIJOS „KOLEGA“ - VEIKSMŲ PLANAS

Toliau tuščioje vietoje įvertinkite žmonių pateiktą grįžtamąjį ryšį šioje kategorijoje.

IŽVALGOS



VEIKSMAI



LAUKIAMAS REZULTATAS



KATEGORIJOS „TIESIOGINIS PAVALDINYS“ REZULTATAI

Vertintojų informacija

Toliau lentelėje nurodytus atsakymus kategorijoje „TIESIOGINIS PAVALDINYS“ pateikusių vertintojų skaičius kartu su informacija apie jų atsakymų pagrįstumą.

Tiesioginis pavaldinys	#	Jūsų pažinimas		Atsakymų nuoseklumas			
	2	Mažas		Didelis	Mažas		Didelis

Pažinimas

Šioje kategorijoje vertintojai 3.75 balais iš 5 įvertino tai, kiek jiems yra pažįstamas jūsų vadovavimo stilius. Tai reiškia, kad vidutiniškai šioje kategorijoje vertintojai su jumis šiek tiek bendrauja ir yra susipažinę su jūsų vadovavimo stiliumi. Remdamiesi jūsų vertinimo rezultatais, susiplanuokite veiksmus, kurių reikia imtis, tačiau prieš įgyvendindami gaukite savo vertintojų patvirtinimą dėl tokių veiksmų (per individualų susitikimą).

Nuoseklumas

Šiai kategorijai priskiriamų vertintojų atsakymų nuoseklumas buvo didelis, t. y. didesnis nei 75 procentilės arba viršutiniame kvartilyje. Tai reiškia, kad vertintojų atsakymai buvo labai nuoseklūs.

Trumpa rezultatų apžvalga

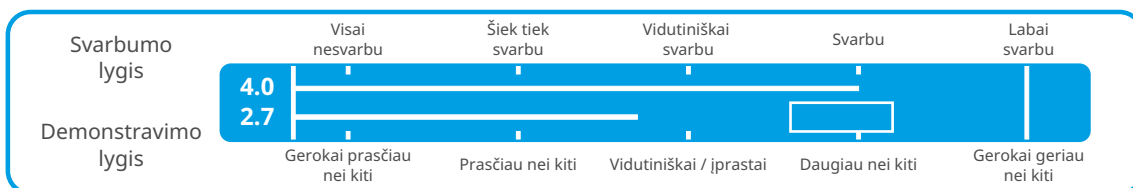
Kitame puslapyje yra apibendrinti visų šešių emociškai intelektualaus vadovo kompetencijų vertinimo rezultatai. Kiekviena grafa parodo vidurkį atsakymų, kuriuos vertintojai pateikė kategorijoje „TIESIOGINIS PAVALDINYS“ atsakydami į klausimus, kuriais vertinama kiekviena kompetencija. Detalesni kompetencijų vertinimo rezultatai pateikiami tolesniuose puslapiuose.

„Puikūs vadovai išsiskiria ne tuo, kad neturi silpnųjų pusių, o tuo, kad turi aiškas matomas stiprybes.“

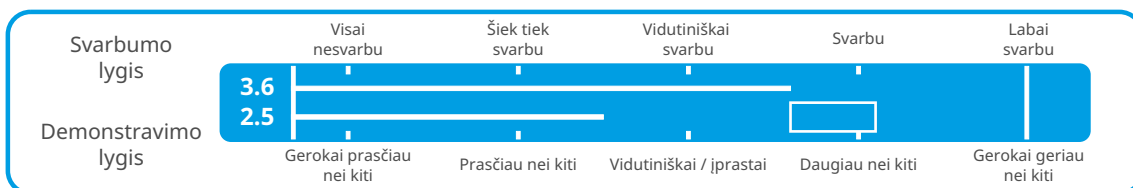
- John Peter Zenger

KATEGORIJOS „TIESIOGINIS PAVALDINYS“ REZULTATAI

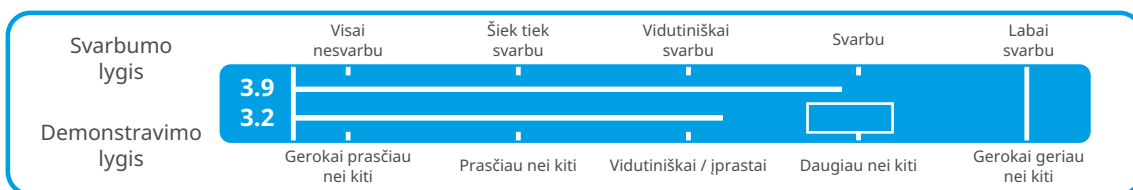
Savęs pažinimas



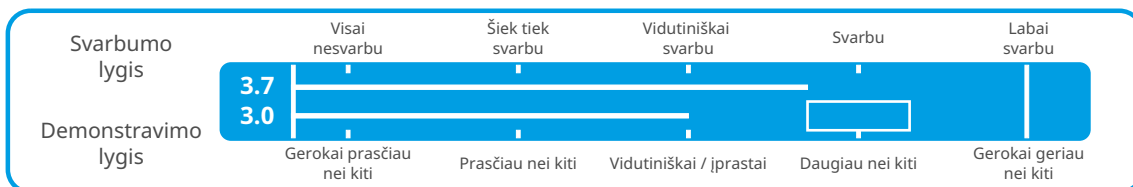
Kitų suvokimas



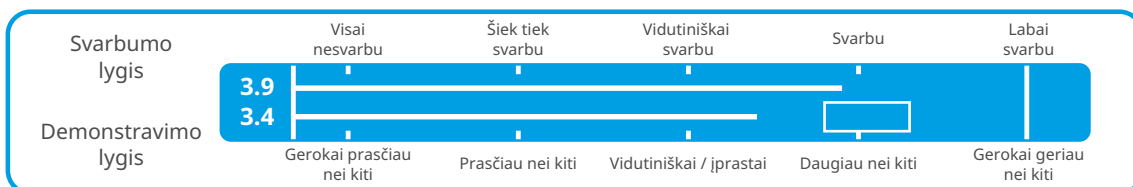
Autentiškumas



Emocinis samprotavimas



Savęs valdymas



Įkvepiantis veikti



KATEGORIJA „TIESIOGINIS PAVALDINYS“

Savęs pažinimas	I	D	d	BM
1. Supranta, kokią įtaką jo elgesys daro kitiems.	4.5	2.5	2.0	✓
2. Žino savo stipriąsias ir silpnąsias savybes.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Paprašo kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jo vadovavimą.	3.5	1.0	2.5	✓
4. Efektyviai reaguoja į kitų pateiktą grįžtamąjį ryšį.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Būna nuoseklus dėl to, ką sako ir daro.	3.5	2.5	1.0	✓
6. Elgiasi taip, kaip norėtų, kad kiti su juo elgtųsi.	4.0	2.5	1.5	✓
7. Parodo, kad suvokia savo nuotaikas ir emocijas.	4.0	3.5	0.5	< >

Kitų suvokimas	I	D	d	BM
1. Stengiasi, kad kiti jaustųsi vertinami.	4.0	2.5	1.5	✓
2. Keičia savo stilių taip, kad jis būtų tinkamas kitiems.	3.0	2.0	1.0	✓
3. Atidžiai stebi, ar kam nors reikia pagalbos, ir efektyviai reaguoja.	3.0	2.5	0.5	✓
4. Kruopščiai analizuoja situacijas iš kitų perspektyvos.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Vertina kitų požiūrius ir nuomones.	4.0	3.0	1.0	✓
6. Tiksliai numato kitų atsaką ar reakcijas.	4.0	2.5	1.5	✓
7. Rezultatų siekimą suderina su kitų poreikiais.	3.5	2.0	1.5	✓

Autentiškumas	I	D	d	BM
1. Atvirai reiškia savo mintis, jausmus ir nuomonę.	3.5	3.0	0.5	✓
2. Savo mintis ir jausmus apibūdina taip, kad jie neįžeistų kitų.	3.0	2.5	0.5	✓
3. Skatina drąsias ir atviras diskusijas.	4.5	4.0	0.5	< >
4. Apie klaidas kalba atvirai ir sąžiningai.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Laikosi įsipareigojimų ir vykdo pažadus.	4.5	3.5	1.0	✓
6. Ragina kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4.5	3.5	1.0	✓
7. Kilus sunkumams, reaguoja efektyviai.	3.5	3.0	0.5	✓

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

KATEGORIJA „TIESIOGINIS PAVALDINYS“

Emocinis samprotavimas	I	D	d	BM
1. Priimdamas sprendimus pasitaria su kitais.	3.5	2.5	1.0	✓
2. Argumentuoja priimamus sprendimus.	3.5	2.5	1.0	✓
3. Įtraukia į sprendimų, susijusių su darbu, priėmimo procesą.	3.0	2.5	0.5	✓
4. Apsvarsto klausimus iš daugelio perspektyvų.	3.5	3.5	✓	< >
5. Priimdamas sprendimus atsižvelgia į bendrą situaciją.	4.5	3.5	1.0	✓
6. Priimdamas sprendimus įvertina jausmus.	3.5	2.5	1.0	✓
7. Priima etikos principais pagrįstus sprendimus.	4.5	4.0	0.5	< >

Savęs valdymas	I	D	d	BM
1. Efektyviai valdo savo emocijas sudėtingose situacijose.	4.0	4.0	✓	< >
2. Demonstruoja pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	4.0	2.5	1.5	✓
3. Efektyviai valdo savo laiką.	3.5	3.0	0.5	✓
4. Mokosi iš klaidų.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Domisi jo veiklos srityje vyraujančiomis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.	4.5	4.5	✓	^
6. Stengiasi pagerinti savo pačių rezultatyvumą.	3.5	3.5	✓	✓
7. Greitai prisitaiko prie naujų aplinkybių.	4.0	3.5	0.5	✓

Įkvepiantis veikti	I	D	d	BM
1. Teikia naudingą pagalbą ir rekomendacijas.	3.0	4.0	✓	< >
2. Pateikia konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie elgesį ir rezultatyvumą.	4.5	4.5	✓	^
3. Padeda kitiems suprasti, koks yra jų tikslas organizacijoje ir kaip jie gali prisidėti.	3.5	3.0	0.5	✓
4. Pastebi netinkamą kitų elgesį ir efektyviai reaguoja.	3.0	3.0	✓	✓
5. Kuria pozityvią darbo aplinką.	3.5	2.5	1.0	✓
6. Sudaro palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	3.0	3.0	✓	✓
7. Parodo, kad vertina kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	3.5	3.0	0.5	✓

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

KATEGORIJOS „TIESIOGINIS PAVALDINYS“ - VEIKSMŲ PLANAS

Toliau tuščioje vietoje įvertinkite žmonių pateiktą grįžtamąjį ryšį šioje kategorijoje.

IŽVALGOS



VEIKSMAI

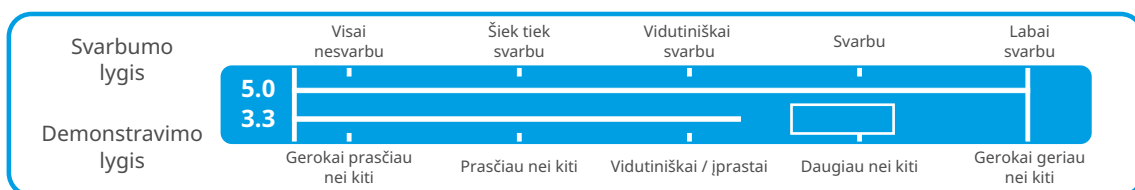


LAUKIAMAS REZULTATAS

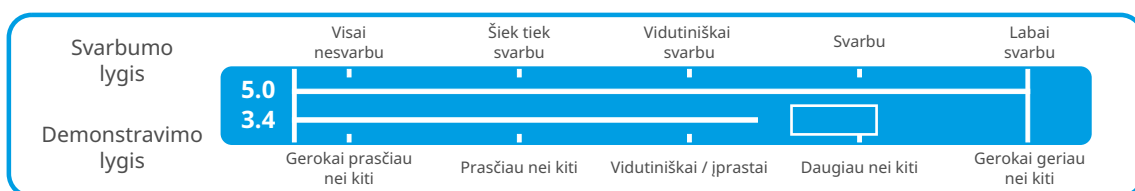


JŪSŲ SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI

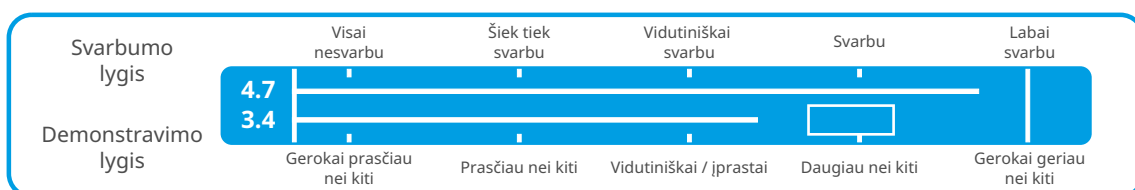
Savęs pažinimas



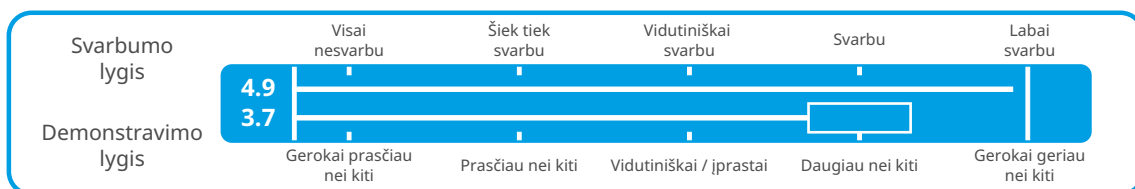
Kitų suvokimas



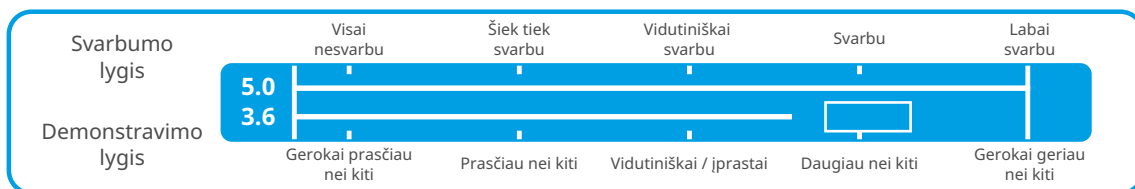
Autentiškumas



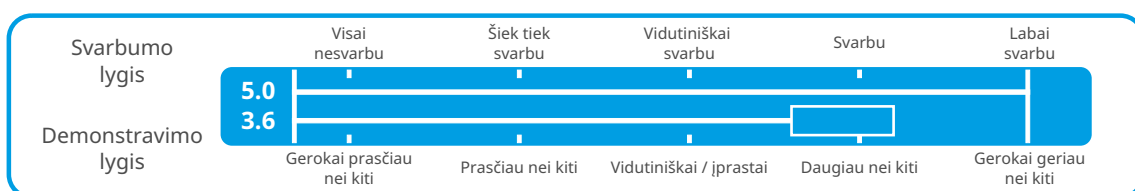
Emocinis samprotavimas



Savęs valdymas



Įkvepiantis veikti



DETALŪS JŪSŲ SAVĖS VERTINIMO REZULTATAI

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

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

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

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

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

Įkvepiantis veikti	I	D	d	BM
1. Teikiate naudingą pagalbą ir rekomendacijas.	5	4	1	< >
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.	5	3	2	▼
4. Stengiatės pastebėti kitų netinkamą elgesį ir efektyviai reaguojate.	5	3	2	▼
5. Kuriate pozityvią darbo aplinką.	5	4	1	< >
6. Sudarote palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	5	4	1	< >
7. Parodote, kad vertinate kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	5	4	1	< >

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

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, apsvarstykite 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.

REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Savęs pažinimas	J	V	K	T
1. Suprantate savo elgesio poveikį kitiems.	3	2	4.0	2.5
2. Žinote savo stipriasias ir silpnąsias savybes.	4	3	4.0	4.0
3. Prašote kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jūsų vadovavimą.	3	3	3.0	1.0
4. Efektyviai reaguojate į jums pateiktą grįžtamąjį ryšį.	4	4	4.0	3.0
5. Išliekate nuoseklus dėl to, ką sakote ir darote.	3	4	4.5	2.5
6. Elgiatės taip, kaip norėtumėte kad kiti elgtųsi.	4	3	4.0	2.5
7. Parodote, kad suvokiate savo nuotaikas ir emocijas.	2	2	4.0	3.5

Kitų suvokimas	J	V	K	T
1. Pasirūpinate, kad kiti jaustųsi vertinami.	4	3	4.0	2.5
2. Keičiate savo stilių taip, kad jis būtų tinkamas kitiems.	4	2	3.5	2.0
3. Pastebite, kad kam nors reikia pagalbos, ir efektyviai reaguojate.	4	3	4.0	2.5
4. Kruopščiai vertinate situaciją iš kitų perspektyvos.	3	2	3.5	3.0
5. Vertinate kitų požiūrius ir nuomones.	3	3	3.5	3.0
6. Tiksliai numatote kitų atsaką ar reakciją.	3	3	4.5	2.5
7. Rezultatų siekimą suderinate su kitų poreikiais.	3	3	4.5	2.0

Autentiškumas	J	V	K	T
1. Atvirai reiškiate savo mintis, jausmus ir požiūrį.	3	2	4.5	3.0
2. Savo mintis ir jausmus apibūdinote taip, kad jie neįžeistų kitų.	2	3	3.5	2.5
3. Skatinate drąsias ir atviras diskusijas.	4	3	3.5	4.0
4. Apie klaidas kalbate atvirai ir sąžiningai.	4	4	4.0	3.0
5. Laikotės įsipareigojimų ir vykdomėte pažadus.	4	5	4.5	3.5
6. Raginate kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4	3	4.0	3.5
7. Kilus sunkumams, reaguojate efektyviai.	3	2	4.0	3.0

REIKŠMĖS: J = Jūs V = Vadovas K = Kolega (2) T = Tiesioginis pavaldinys (2)

REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Emocinis samprotavimas	J	V	K	T
1. Priimdami sprendimus pasitariate su kitais.	3	3	3.5	2.5
2. Argumentuojate priimamus sprendimus.	3	2	4.0	2.5
3. Įtraukiate kitus į sprendimų, kurie turi įtakos jų darbui, priėmimo procesą.	4	5	4.0	2.5
4. Apsvarstote klausimus įvairiais aspektais.	4	4	4.5	3.5
5. Priimdami sprendimus įvertinate bendrą situaciją.	5	4	4.5	3.5
6. Priimdami sprendimus įvertinate jausmus.	3	2	3.0	2.5
7. Priimate etikos principais pagrįstus sprendimus.	4	5	4.5	4.0

Savęs valdymas	J	V	K	T
1. Efektyviai valdote emocijas esant sudėtingoms situacijoms.	3	3	4.5	4.0
2. Demonstruojate pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	3	3	3.5	2.5
3. Efektyviai valdote savo laiką.	4	4	4.5	3.0
4. Mokotės iš savo klaidų.	4	3	4.5	3.0
5. Domitės jūsų veiklos srityje vyraujančiomis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.	3	3	5.0	4.5
6. Stengiatės pagerinti savo rezultatyvumą.	4	4	5.0	3.5
7. Greitai prisitaikote prie naujų aplinkybių.	4	3	5.0	3.5

Įkvepiantis veikti	J	V	K	T
1. Teikiate naudingą pagalbą ir rekomendacijas.	4	4	4.0	4.0
2. Pateikiate konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie elgesį ir rezultatyvumą.	3	3	4.0	4.5
3. Padedate kitiems suprasti, koks yra jų tikslas organizacijoje ir kaip jie gali prisidėti.	3	4	4.0	3.0
4. Stengiatės pastebėti kitų netinkamą elgesį ir efektyviai reaguojate.	3	3	4.5	3.0
5. Kuriate pozityvią darbo aplinką.	4	3	4.5	2.5
6. Sudarote palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	4	4	4.0	3.0
7. Parodote, kad vertinate kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	4	3	4.0	3.0

REIKŠMĖS: J = Jūs V = Vadovas K = Kolega (2) T = Tiesioginis pavaldinys (2)





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