



SAVĖS VERTINIMAS

EMOCINIO INTELEKTO

VADOVAVIMO ATASKAITA

Sally Sample

1 sausio 2021

Informacija konfidenciali

YOUR LOGO
HERE

APIE ŠIĄ ATASKAITĄ

Šioje ataskaitoje pateikiami Sally Sample įsivertinimo rezultatai, kurie atspindi, kiek gerai Sally demonstruoja Emocinio intelekto elgseną 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
TRUMPA REZULTATŲ APŽVALGA	6
SAVĖS PAŽINIMAS	8
KITŲ SUVOKIMAS	10
AUTENTIŠKUMAS	12
EMOCINIS SAMPROTAVIMAS	14
SAVĖS VALDYMAS	16
ĮKVEPIANTIS VEIKTI	18
GRĮŽTAMOJO RYŠIO PATARIMAI IR TAKTIKOS	20

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

Jei norėtumėte patvirtinti šioje ataskaitoje pateiktus rezultatus, galite paprašyti kitų žmonių pateikti grįžtamąjį ryšį ir atsiliepiamus. Patarimai, kaip paprašyti ir kaip efektyviai reaguoti į tokį grįžtamąjį ryšį, pateikiami šios ataskaitos pabaigoje. Kitu atveju, galite paprašyti savo darbdavio arba „Genos“ atlikti „360 laipsnių“ vertinimą. „Genos“ 360 laipsnių vertinimas suteikia galimybę pakviesti ir kitus žmones, pvz. savo vadovą, kolegas ir (arba) tiesioginius pavaldinius, atsakyti į klausimyną. Jei norite inicijuoti 360 laipsnių vertinimą, parašykite laišką el. paštu info@tmd.lt.

„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.



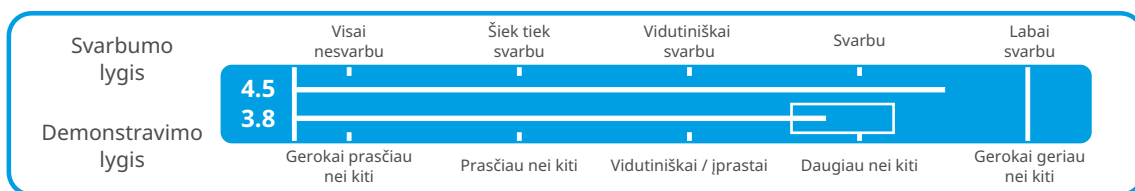
Kompetencijos, kurios pirmiau pateiktame modelyje yra pažymėtos mėlyna spalva, padeda vadovams „būti“ tokiose savijautose (pavaizduotos modelio dešinėje), kuriose jie būna produktyvūs ir kurios priešingos savijautoms (pavaizduotos modelio kairėje), kuriose mes visi kartais būname.

APIE VERTINIMĄ

„Genos“ vertinimas apie emociškai intelektualius vadovus atliekama, siekiant nustatyti, kaip gerai, jūsų manymu, 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, jūsų nuomone, šios kompetencijos svarbios jūsų vertintojams. Pildydami vertinimą, jūs turėjote nurodyti:

- a) kaip, jūsų nuomone, svarbu rodyti minėtas kompetencijas; ir
- b) kaip, jūsų nuomone, gerai jūs demonstruojate minėtas vadovavimo kompetencijas.

Rezultatų pavyzdžiai



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:

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 rodomi atsakymai, kuriuos pateikėte atsakydami į kiekvieną klausimą, matuojantį modelio kompetencijas. Skirtumai tarp kompetencijų Svarbos ir Demonstravimo lygių parodomi laikantis šviesoforo principo, aprašyto kitame puslapyje.



Svarbos balai, kurie yra lygūs ar mažesni už demonstravimo balus, laikomi suderintais. Tai gali būti jūsų stipriosios savybės.



Svarbos balai, kurie yra vienu balu aukštesni nei demonstravimo balai, laikomi nesuderintais. Reikėtų imtis veiksmų, norint panaikinti tokios elgsenos spragas.



Svarbos balai, kurie dviem ar daugiau balais aukštesni, nei demonstravimo balai, yra labai nesutampantys. Reikėtų sutelkti dėmesį ir imtis veiksmų, kad šios spragos būtų panaikintos.

Šioje ataskaitoje pateikti jūsų savianalizės rezultatai, suteikia įžvalgų apie tai, kaip, jūsų nuomone, gerai jūs demonstruojate matuojamų kompetencijų įgūdžius ir elgseną. Naudokitės šiomis įžvalgomis, norėdami apmąstyti savo stipriąsias savybes ir apsvarstyti, kaip galėtumėte panaudoti jas vadovaudami kitiems. Taip pat naudokitės jomis, kad apmąstytumėte tobulėjimo galimybes ir veiksmus, kurių galite imtis, siekdami patobulinti savo vadovavimą.

Kompetencijų vertinimo rezultatų pavyzdys

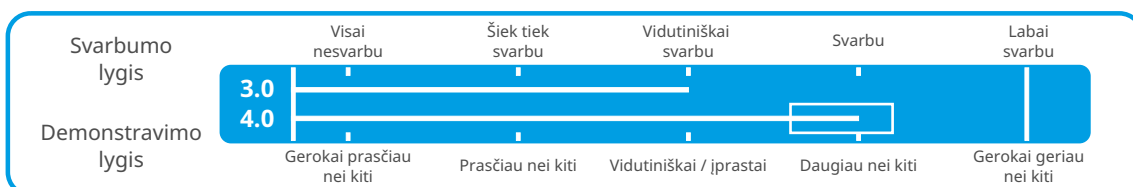
Savęs pažinimas	I	D	d
1. Suprantate savo elgesio poveikį kitiems.	4	2	2
2. Žinote savo stipriąsias ir silpnąsias savybes.	5	3	2
3. Prašote kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jūsų vadovavimą.	4	5	✓

Jei jūsų Demonstravimo lygio rezultatas atitinkamam klausimui yra didesnis nei Svarbos lygio rezultatas, pateikiamas žalias apskritimas su varnele. Tyrimai rodo, kad kuo geriau demonstruojate vertinime matuojamą elgesį, tuo efektyvesnis bus jūsų vadovavimas. Beveik visada bus tam tikrų neatitikimų tarp elgesio svarbos ir kaip gerai jūs jį demonstruojate. Vadovaukitės šiuo neatitikimų dydžiu, kad šios ataskaitos pabaigoje galėtumėte nustatyti prioritetinius tobulėjimo veiksmus.

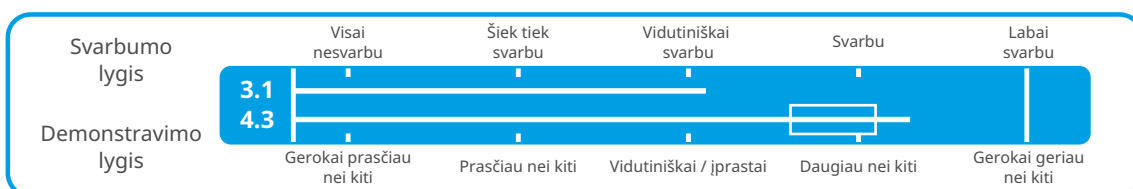
TRUMPA REZULTATŲ APŽVALGA

Šiame puslapyje yra apibendrinti visų šešių emociškai intelektualaus vadovo kompetencijų vertinimo rezultatai. Šie rezultatai parodo jūsų atsakymo į klausimus, matuojančius kiekvieną kompetenciją, vidurkį. Detalesni kompetencijų vertinimo rezultatai pateikiami tolesniuose puslapiuose.

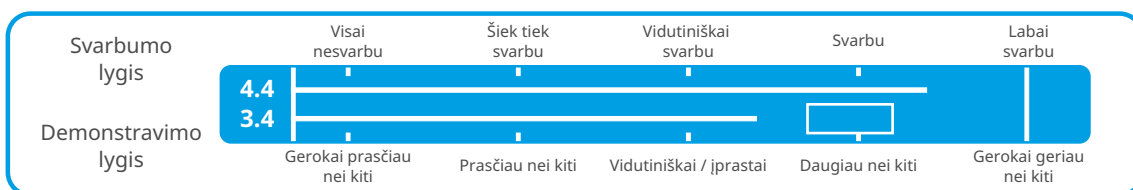
Savęs pažinimas



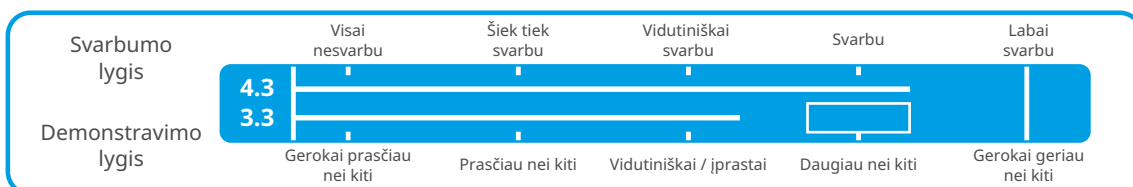
Kitų suvokimas



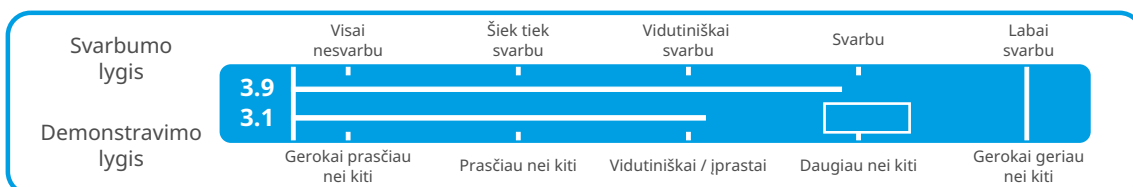
Autentiškumas



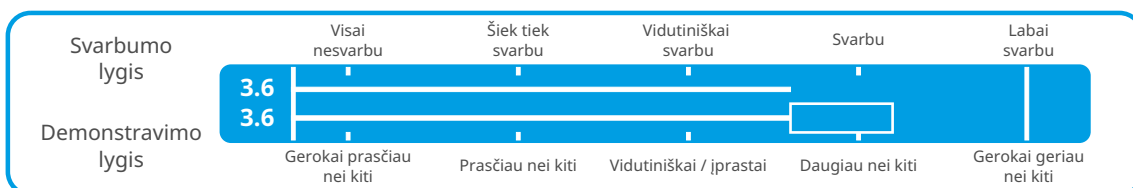
Emocinis samprotavimas



Savęs valdymas



Įkvėpiantis veikti





“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.”

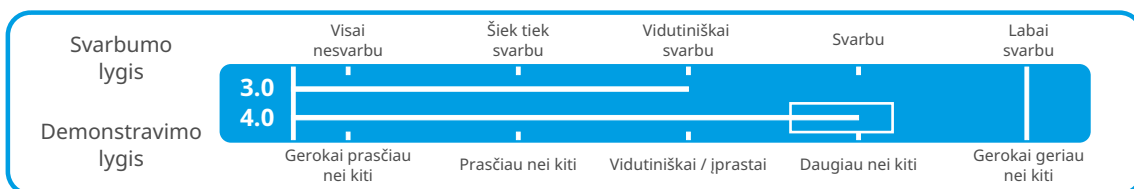
- Jon Katzenbach





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 esančioje lentelėje rodomi jūsų atsakymai į kiekvieną iš klausimų, matuojančių šią vadovavimo kompetenciją.

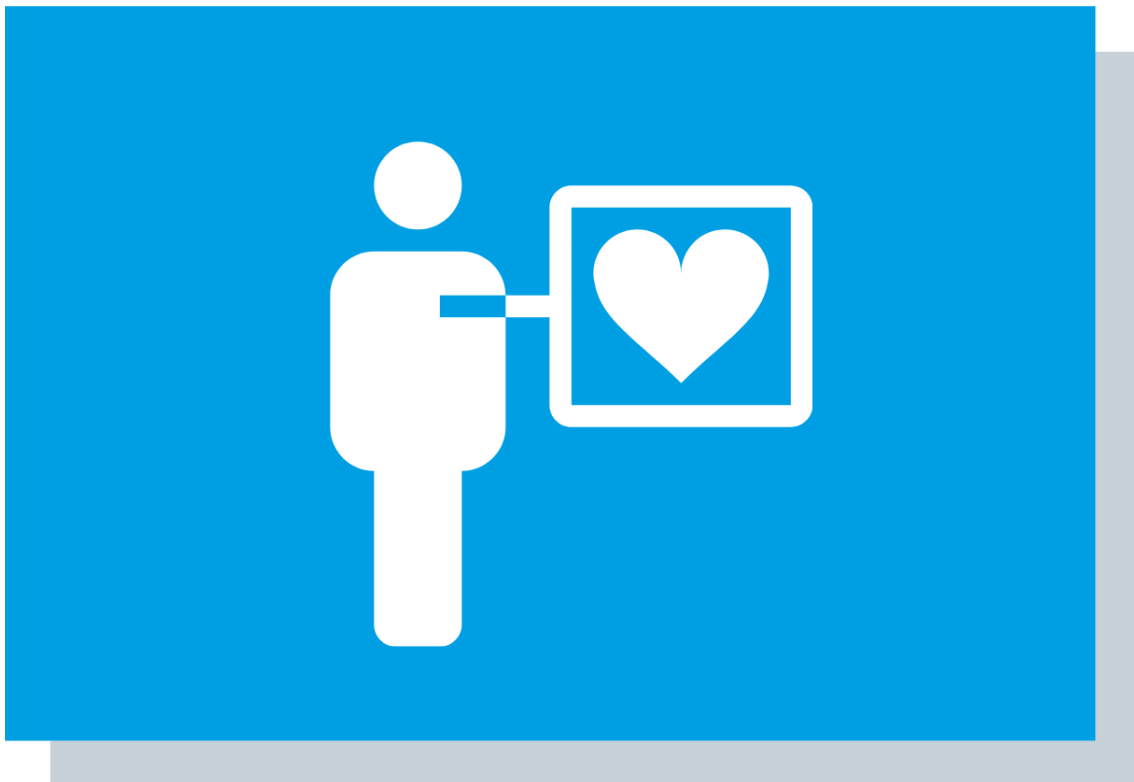
Savęs pažinimas	I	D	d
1. Suprantate savo elgesio poveikį kitiems.	4	4	✓
2. Žinote savo stipriąsias ir silpnąsias savybes.	5	5	✓
3. Prašote kitų pateikti grįžtamąjį ryšį apie jūsų vadovavimą.	3	3	✓
4. Efektyviai reaguojate į jums pateiktą grįžtamąjį ryšį.	2	3	✓
5. Išliekate nuoseklus dėl to, ką sakote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

REIKŠMĖS

I = Svarbos lygis

D = Demonstravimo lygis

d = Skirtumas



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

- Carl Gustav Jung

ĮŽVALGOS



VEIKSMAI



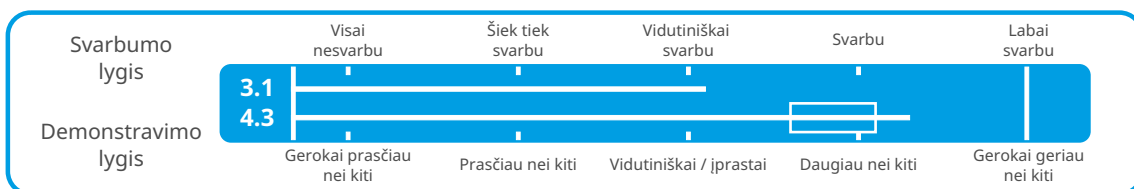
LAUKIAMAS REZULTATAS





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 esančioje lentelėje rodomi jūsų atsakymai į kiekvieną iš klausimų, matuojančių šią vadovavimo kompetenciją.

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

REIKŠMĖS

I = Svarbos lygis

D = Demonstravimo lygis

d = Skirtumas



„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

IŽVALGOS



VEIKSMAI



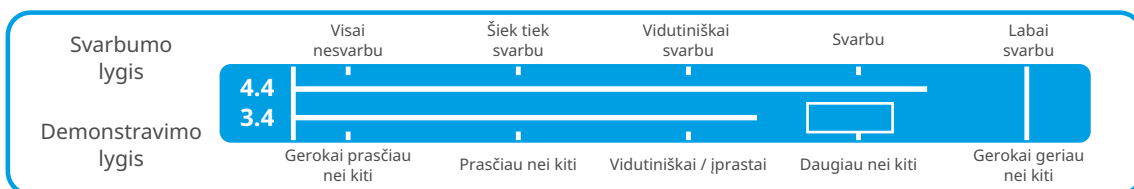
LAUKIAMAS REZULTATAS





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 esančioje lentelėje rodomi jūsų atsakymai į kiekvieną iš klausimų, matuojančių šią vadovavimo kompetenciją.

Autentiškumas	I	D	d
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.	5	3	2
4. Apie klaidas kalbate atvirai ir sąžiningai.	5	3	2
5. Laikotės įsipareigojimų ir vykdomėte pažadus.	5	5	✓
6. Raginate kitus pasidalyti mintimis, jausmais ir nuomonėmis.	4	3	1
7. Kilus sunkumams, reaguojate efektyviai.	5	2	3

REIKŠMĖS

I = Svarbos lygis

D = Demonstravimo lygis

d = Skirtumas



„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

IŽVALGOS



VEIKSMAI



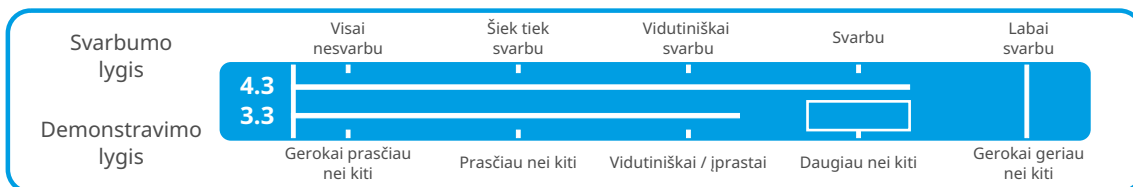
LAUKIAMAS REZULTATAS





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 esančioje lentelėje rodomi jūsų atsakymai į kiekvieną iš klausimų, matuojančių šią vadovavimo kompetenciją.

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

REIKŠMĖS

I = Svarbos lygis

D = Demonstravimo lygis

d = Skirtumas



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

- Bertrand Russell

IŽVALGOS



VEIKSMAI



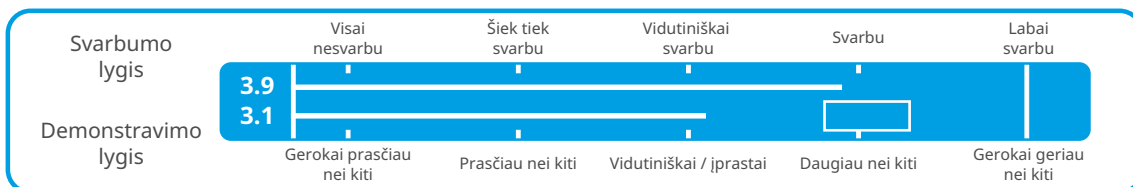
LAUKIAMAS REZULTATAS





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 esančioje lentelėje rodomi jūsų atsakymai į kiekvieną iš klausimų, matuojančių šią vadovavimo kompetenciją.

Savęs valdymas	I	D	d
1. Efektyviai valdote emocijas esant sudėtingoms situacijoms.	5	2	3
2. Demonstruojate pozityvų, entuziastingą nusiteikimą.	3	3	✓
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.	3	3	✓
6. Stengiatės pagerinti savo rezultatyvumą.	4	3	1
7. Greitai prisitaikote prie naujų aplinkybių.	2	3	✓

REIKŠMĖS

I = Svarbos lygis

D = Demonstravimo lygis

d = Skirtumas



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

- Nelson Mandela

IŽVALGOS



VEIKSMAI



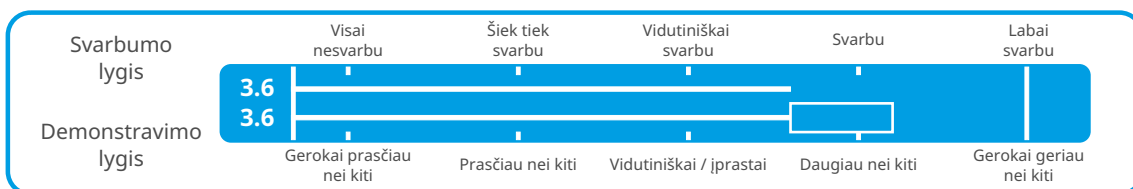
LAUKIAMAS REZULTATAS





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 esančioje lentelėje rodomi jūsų atsakymai į kiekvieną iš klausimų, matuojančių šią vadovavimo kompetenciją.

Įkvepiantis veikti	I	D	d
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.	3	3	✓
6. Sudarote palankias sąlygas kitiems tobulėti ir kilti karjeros laiptais.	3	3	✓
7. Parodote, kad vertinate kitų sunkų darbą ir pasiekimus.	4	4	✓

REIKŠMĖS

I = Svarbos lygis

D = Demonstravimo lygis

d = Skirtumas



„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

IŽVALGOS



VEIKSMAI



LAUKIAMAS REZULTATAS



GRĮŽTAMOJO RYŠIO PATARIMAI IR TAKTIKOS

Norėdami gauti kokybišką grįžtamąjį ryšį iš kitų žmonių apie savo emocinį intelektą ir efektyviai į jį sureaguoti, apsvarstykite toliau pateiktus patarimus ir taktikas.

1. Pasiūlykite asmeniui, iš kurio norite gauti grįžtamąjį ryšį, temą ar idėją, kurią norėtumėte aptarti, t. y. emocinį intelektą. Pateikite jiems su emociniu intelektu susijusio modelio ir įgūdžių bei elgsenos tipų apžvalgą.
2. Leiskite asmeniui žinoti, kad norėtumėte gauti grįžtamąjį ryšį šiomis temomis: a) ką jūs darote gerai ir b) ką galėtumėte daryti daugiau ar efektyviau. Šie du grįžtamojo ryšio elementai yra svarbūs.
3. Duokite žmonėms laiko pasiruošti. Duokite žmonėms bent kelias dienas, kad jie galėtų paruošti savo atsiliepimus. Pateikite jiems temą ir pagrindinius klausimus, kurie padėtų sukurti struktūrizuotą ir apgalvotą diskusiją.
4. Kai esate grįžtamojo ryšio sesijoje, paprašykite, kad asmuo būtų kuo konkretesnis ir pateiktų pavyzdžių.
5. Teikdami grįžtamąjį ryšį, žmonės kartais pateikia gana neaiškius teiginius, pvz., „Jūs galėtumėte geriau bendrauti su žmonėmis“. Kai išgirsite panašius teiginius, užduokite jiems tikslinamuosius klausimus, tokius kaip: „Kai sakai, kad galėčiau geriau bendrauti su žmonėmis, kokių konkrečių veiksmų galėčiau imtis?“
6. Nesiteisinkite ir nesistenkite pagrįsti ar suteikti kontekstą. Venkite sakyti: „Taip, bet todėl, kad ...“. Jei bandysite pateikti kontekstą, gali atrodyti, kad bandote gintis ir trukdyti pateikti grįžtamąjį ryšį. Atminkite, kad jų suvokimas yra jų tiesa. Nesvarbu, ar jis teisingas ar ne, svarbu suprasti kaip jus suvokia kiti.
7. Paklauskite apie veiksmus, kuriuos būtų galima įgyvendinti, reaguojant į grįžtamąjį ryšį. Pasakykite tokius dalykus kaip: „Jei būtumėte mano vietoje, ką, reaguodamas į šį grįžtamąjį ryšį, pradėtumėte daryti?“
8. Besibaigiant grįžtamojo ryšio sesijai būkite autentiški apie tai, ko imsitės ir ko nesiimsite. Svarbu gauti visą grįžtamąjį ryšį ir nesiteisinti. Jūs taip pat galite su viskuo nesutikti arba nebūtinai manyti, kad visi dalykai yra svarbūs. Tai, ar jums derėtų aiškintis, turėtumėte įvertinti atsižvelgę į konkretų aplinkybių, kuriose esate su grįžtamąjį ryšį teikiančiu asmeniu, kontekstą.
9. Susiplanuokite, kokiais laiko intervalais seksite pažangą ir peržiūrėsite atliktus veiksmus. Paprastai geriausia yra dar kartą susitikti po 2–3 mėnesių ir aptarti atliktus veiksmus.
10. Padėkokite jiems.



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