

EMOTIONAL INTELLIGENCE VIEW360

Emotional IntelligenceView360 Riport:

Ferenc Kovács
MINTA Kft.

2010. máj. 28



The Emotional IntelligenceView360 report is designed to provide a focus about specific emotional intelligence competency strengths and potential development areas. It should not be used as a source of information concerning personnel actions including promotion, salary, review or termination.

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Összefoglaló riport

Bevezető

Ez a riport 17 olyan érzelmi intelligenciával kapcsolatos kompetenciáról nyújt visszajelzést, amelyek szükségesek lehetnek a hatékony munkavégzéshez és egy sikeres karrierhez. A riport az Önmagáról alkotott képet hasonlítja össze az érzelmi intelligenciával kapcsolatos kompetenciák és viselkedési formák mentén azzal a képpel, ami Önről él azokban a személyekben, akik visszajelzést nyújtottak Önről.

A riport az alábbi típusú és számú értékelők visszajelzéseit foglalja magában:

Önmaga	1
Vezető	1
Munkatárs	2
Beosztott	2

Mit nyújt nekem ez a riport?

- ✓ Kompetencia-definíciók
- ✓ Én-tudatosság - Összegzés
- ✓ Kompetencia-csoport - Összegzés
- ✓ Kompetencia - Összegzés
- ✓ Leggyakoribb/legritkább viselkedési formák
- ✓ Viselkedés - Összegzés
- ✓ Nyílt megjegyzések
- ✓ Fejlesztési terv - Javaslatok

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Összefoglaló riport folytatása

Mi az érzelmi intelligencia?

Nem azt mutatja meg, hogy mennyire vagyunk intelligensek, hanem hogy milyen módon vagyunk intelligensek. Az érzelmi intelligencia alapvetően azt a képességünket jelenti, hogy képesek vagyunk felismerni, megérteni és hatékonyan kezelni érzelmeinket és az ezzel összefüggő viselkedési formáinkat.

Mik az érzelmi intelligencia főbb elemei?

Az érzelmi intelligencia manapság leginkább elfogadott modelljéhez számos szerző és kutató munkássága hozzájárult. Howard Gardner (1983) összetett intelligenciáról szóló elméletében megkülönbözteti az interperszonális és intraperszonális intelligenciát a matematikai/logikai intelligenciától, mely utóbbit szokás manapság „IQ” vagy „általános intelligencia” kifejezésekkel illetni. Peter Salovey és John Mayer 1990-ben publikálták az érzelmi intelligenciáról szóló elméletüket, Reuven Bar-On (1988) pedig az egészség és a jólét (well-being) kontextusában írta le ezt a konstruktumot. Daniel Goleman (1998) a szervezeti és munkahelyi teljesítménnyel összefüggésben értelmezte az érzelmi intelligencia fogalmát.

Mindezek a modellek közös elméleti alappal rendelkeznek, amellyel kapcsolatban olyan fogalmak említhetők meg mint én-tudatosság, önmenedzselés, társas tudatosság és kapcsolat-menedzselés .

	Megfigyelés	Viselkedés
Önmaga	Öntudatosság	Önmenedzselés
Mások	Társtudatosság	Kapcsolat-menedzselés

Milyen összefüggés áll fenn az érzelmi intelligencia és a hatékonyság között?

Egyre bővülő szakirodalmi háttér említi, hogy az érzelmi intelligencia esetleg nagyobb szerepet játszik a munkahelyi teljesítményben és az egyéni sikeres karrier megvalósításában, mint az általános intelligencia. Több tanulmány felveti:

- ✓ Azok a lelkiismeretes és megbízható alkalmazottak akik alacsony szintű szociális és érzelmi intelligenciával rendelkeznek, rosszabbul teljesítenek, mint azok a kollegáik akik magasabb szintet érnek el ezen mutatók mentén.
- ✓ A tisztán kognitív képességekben mutatott erősség mintegy 27%-kal fordul elő gyakrabban a magas szinten teljesítők között, mint az átlagosan teljesítők körében. Ezzel szemben a szociális és érzelmi kompetenciákat tekintve ez a különbség 53%-os.
- ✓ A legmagasabb szinten teljesítő vezetők egyértelműen nagyobb mértékű "érzelmi kompetenciával" rendelkeznek, mint a többi vezető.
- ✓ A szegényes társas és érzelmi intelligencia a munkahelyen elkövetett vezetési és szervezési hibák hatékony előjósító mutatói.

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia-definíciók

Önmenedzselés

Önfejlesztés

Hatékonyan beosztja saját idejét, energiáját és kihasználja képességeit a folyamatos fejlődés és jó teljesítmény érdekében.

Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés

Kiegyensúlyozottan teljesít nagy nyomás és stressz alatt is. Törekszik az egyértelműsége és a konstruktív változásokat kedveli.

Önkontroll

A személyközi konfliktusok során visszafogja érzelmeit. Türelmes és nem reagálja túl a dolgokat, nem veszíti el a kontrollt.

Megbízhatóság

Magas színvonalú személyes és szakmai integritás jellemzi. Lojális és őszinte. Bizalmas viszonyt épít ki másokkal.

Stratégiai problémamegoldás

Kielemzi a helyzeteket, alternatív megoldási lehetőségeket keres; Összegyűjti az információkat annak érdekében, hogy megértse és megoldja a szervezeten belüli problémákat, konfliktusokat.

Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés

Időben, minőségi színvonalon teljesíti a feladatokat, projekteket és megbízásokat.

Kapcsolat-menedzselés

Stratégiai kapcsolatépítés

Hatékonyan tud olyan kapcsolatokat és partneri együttműködést kialakítani a szervezeten kívül és belül egyaránt, amelyek előmozdítják személyes és szervezeti céljainak elérését is.

Konfliktuskezelés

A személyközi konfliktusokat hatékonyan, megbeszélve oldja meg.

Vezetés / Befolyásolás

Mindig a megfelelő stílusban közelít a csoport felé a teljesítmény elérésének érdekében.

Interperszonális érzékenység / Empátia

Mások érzéseinek és igényeinek figyelembevételével cselekszik.

Csoport / Interperszonális támogatás

Segíti, motiválja, ösztönzi azokat a csoporttagokat, akik munkájuk során együtt dolgoznak feladatokon, projekteken és megbízásokon.

Együttműködés

Másokkal együttműködve dolgozik, támogató.

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia-definíciók - folytatás

Kommunikáció

Írásos kommunikáció

Írásban tömören és világosan fogalmazza meg ötleteit, gondolatait.

Kétirányú visszajelzés

Keeps others informed in a timely manner.

Szóbeli kommunikáció

Szóban világosan és tömören fogalmazza meg ötleteit, gondolatait.

Szóbeli prezentáció

Érthetően és ösztönzően mutatja be mind az egyéni mind pedig a szervezeti nézőpontokat.

Mások meghallgatása

Figyelmesen hallgat és igyekszik megérteni mások mondandóját.

Emotional IntelligenceView360 Gyakorisági skálák

1	= Szinte egyáltalán nem jellemző
2	= Nagyon kis mértékben jellemző
3	= Kis mértékben jellemző
4	= Közepesen jellemző
5	= Jellemző mértékben
6	= Nagyon jellemző
7	= Mindig jellemző
NA	= Nem megfigyelhető vagy nem alkalmazható

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Öntudatosság és Társtudatosság

Ez a rész visszajelzést ad Önnek az Öntudatosságáról és a társas tudatosságáról összehasonlítva a saját és a mások által adott értékelést a 17 Érzelmi Intelligencia kompetencián.

	Megfigyelés	Viselkedés
Önmaga	Öntudatosság	Önmenedzselés
Mások	Társtudatosság	Kapcsolat-menedzselés

Öntudatosság és Társtudatosság négyféle módszerrel karakterizálható:

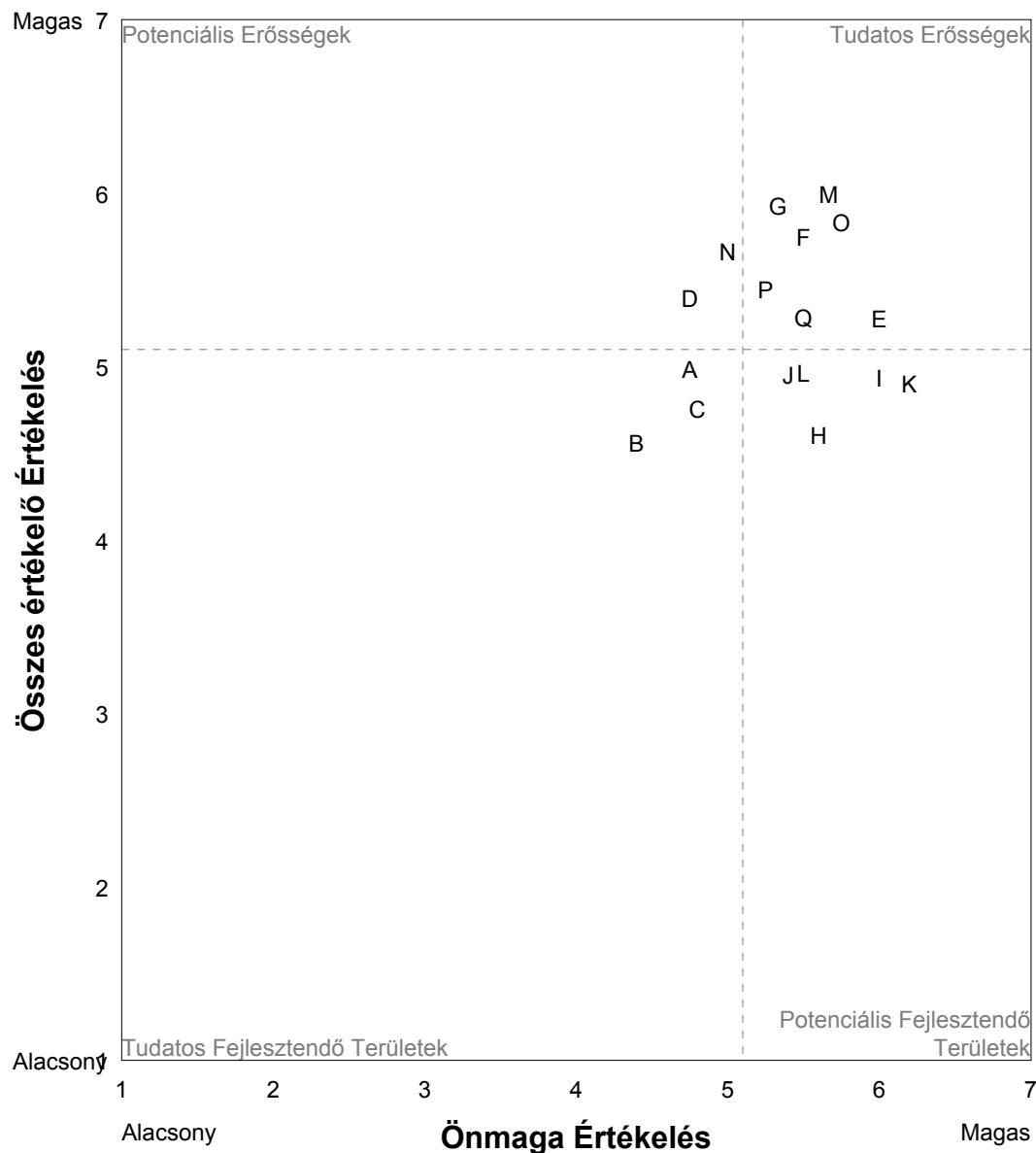
1. Potenciális Erősségek (Önértékelésnél alacsony, és mások értékelésében magas)
2. Tudatos Erősségek (mind a saját, mind a mások értékelésében magas)
3. Potenciális Fejlesztendő területek (Magas önértékelés és alacsony mások általi értékelés)
4. Tudatos Fejlesztési Területek (mind az önértékelésnél, mind a mások általi értékelésnél alacsony)

Vizsgálja meg, hogy az érzelmi intelligencia kompetenciák melyik kategóriába esnek az alábbi négy közül. Fontos, hogy azokra építsen, amelyek Tudatos/Potenciális Erősségekként vannak jelölve és lehetőség szerint gondolkodjon el azon készségeinek fejlesztésén, amelyek Tudatos/Potenciális Fejlesztendő Területekként vannak jelölve.

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Öntudatosság és Társ tudatosság

Önmaga - Összes értékelő (N = 5)



Átlagos Érték
Önmaga Összes értékelő

Tudatos Erősségek

E. Stratégiai problémamegoldás	6.00	5.28
F. Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés	5.50	5.75
G. Stratégiai kapcsolatépítés	5.33	5.93
M. Írásos kommunikáció	5.67	6.00
O. Szóbeli kommunikáció	5.75	6.00
P. Szóbeli prezentáció	5.25	5.45
Q. Mások meghallgatása	5.50	5.29

Potenciális Erősségek

D. Megbízhatóság	4.75	5.40
N. Kétirányú visszajelzés	5.00	5.67

Tudatos Fejlesztendő Területek

A. Öncejlésztés	4.75	5.05
B. Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.40	4.57
C. Önkontroll	4.80	4.76

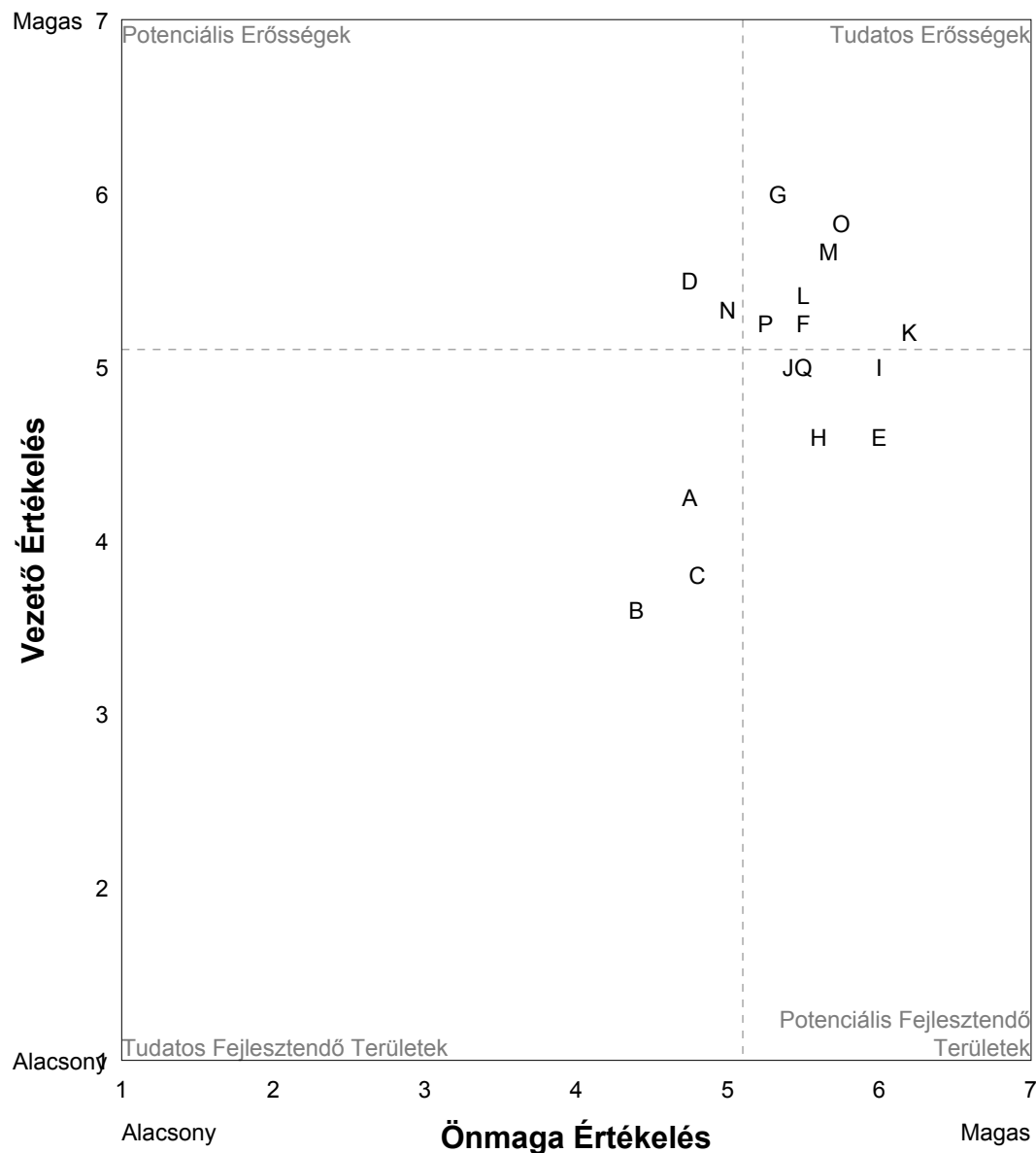
Potenciális Fejlesztendő Területek

H. Konfliktuskezelés	5.60	4.61
I. Vezetés / Befolyásolás	6.00	4.94
J. Interperszonális érzékenység / Empátia	5.40	4.96
K. Csoport / Interperszonális támogatás	6.20	4.90
L. Együttműködés	5.50	4.96

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Öntudatosság és Társtudatosság

Önmaga - Vezető (N = 1)



Átlagos Érték
Önmaga Vezető

Tudatos Erősségek

F. Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés	5.50	5.25
G. Stratégiai kapcsolatépítés	5.33	6.00
K. Csoport / Interperszonális támogatás	6.20	5.20
L. Együttműködés	5.50	5.17
M. Írásos kommunikáció	5.67	5.67
O. Szóbeli kommunikáció	5.75	5.75
P. Szóbeli prezentáció	5.25	5.25

Potenciális Erősségek

D. Megbízhatóság	4.75	5.50
N. Kétirányú visszajelzés	5.00	5.33

Tudatos Fejlesztendő Területek

A. Önfejlesztés	4.75	4.25
B. Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.40	3.60
C. Önkontroll	4.80	3.80

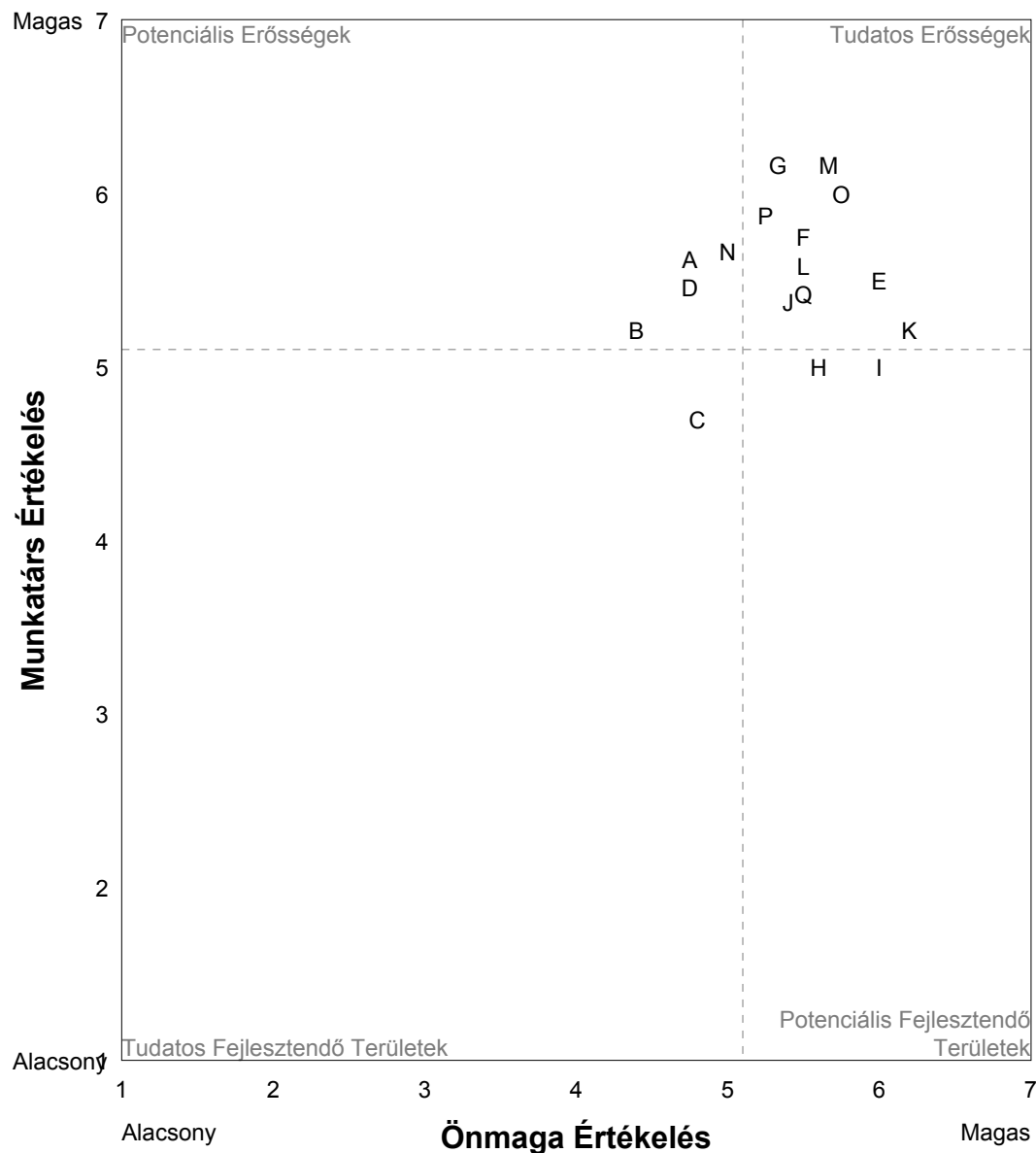
Potenciális Fejlesztendő Területek

E. Stratégiai problémamegoldás	6.00	4.60
H. Konfliktuskezelés	5.60	4.60
I. Vezetés / Befolyásolás	6.00	5.00
J. Interperszonális érzékenység / Empátia	5.40	5.00
Q. Mások meghallgatása	5.50	5.00

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Öntudatosság és Társ tudatosság

Önmaga - Munkatárs (N = 2)



Átlagos Érték
Önmaga Munkatárs

Tudatos Erősségek

E. Stratégiai problémamegoldás	6.00	5.50
F. Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés	5.50	5.75
G. Stratégiai kapcsolatépítés	5.33	6.17
J. Interperszonális érzékenység / Empátia	5.40	5.38
K. Csoport / Interperszonális támogatás	6.20	5.13
L. Együttműködés	5.50	5.58
M. Írásos kommunikáció	5.67	6.17
O. Szóbeli kommunikáció	5.75	6.00
P. Szóbeli prezentáció	5.25	5.88
Q. Mások meghallgatása	5.50	5.50

Potenciális Erősségek

A. Önjelesztés	4.75	5.63
B. Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.40	5.13
D. Megbízhatóság	4.75	5.50
N. Kétirányú visszajelzés	5.00	5.67

Tudatos Fejlesztendő Területek

C. Önkontroll	4.80	4.70
---------------	------	------

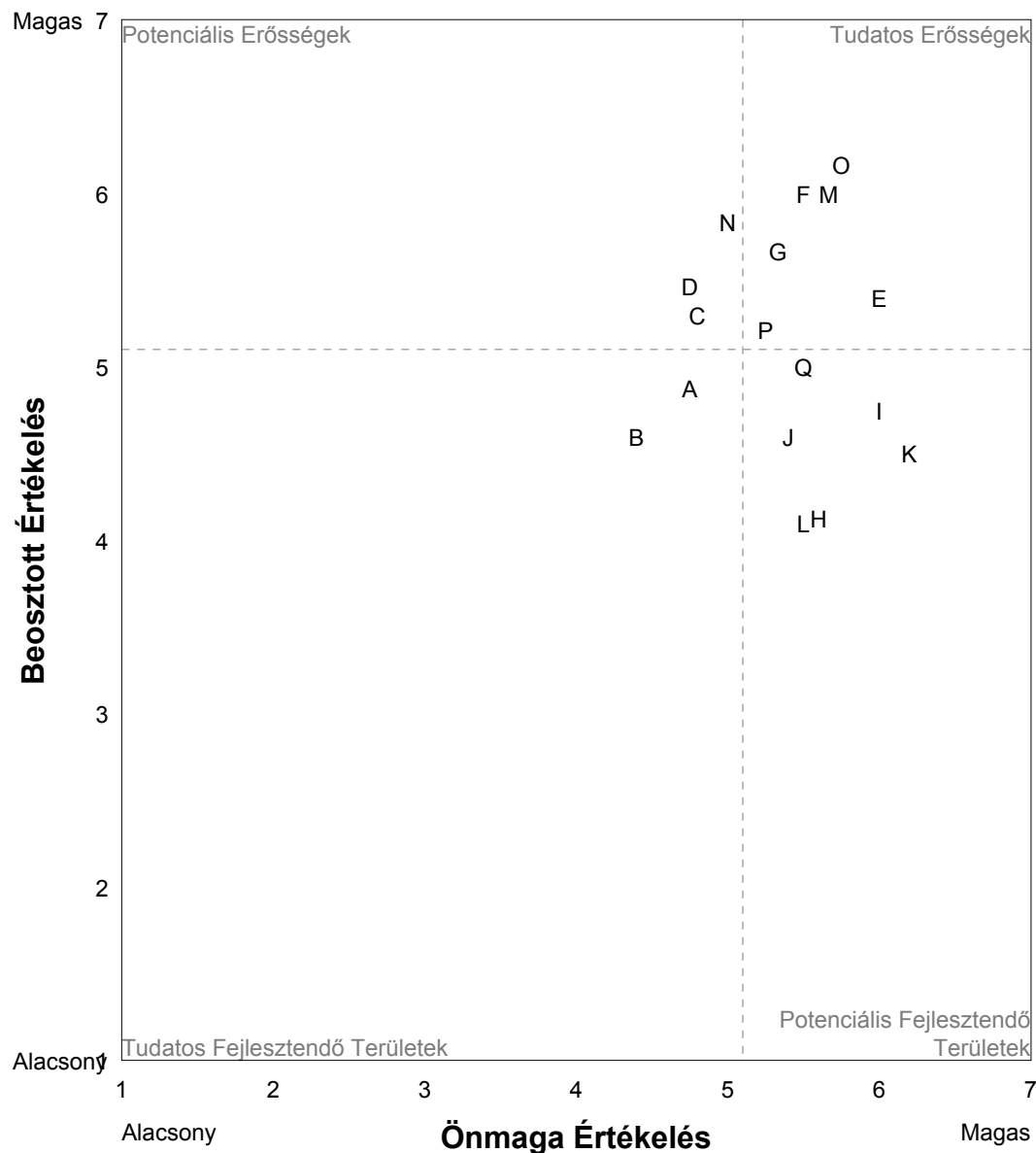
Potenciális Fejlesztendő Területek

H. Konfliktuskezelés	5.60	5.00
I. Vezetés / Befolyásolás	6.00	5.00

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Öntudatosság és Társ tudatosság

Önmaga - Beosztott (N = 2)



Átlagos Érték
Önmaga Beosztott

Tudatos Erősségek

E. Stratégiai problémamegoldás	6.00	5.40
F. Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés	5.50	6.00
G. Stratégiai kapcsolatépítés	5.33	5.67
M. Írásos kommunikáció	5.67	6.00
O. Szóbeli kommunikáció	5.75	6.13
P. Szóbeli prezentáció	5.25	5.13

Potenciális Erősségek

C. Önkontroll	4.80	5.30
D. Megbízhatóság	4.75	5.25
N. Kétirányú visszajelzés	5.00	5.83

Tudatos Fejlesztendő Területek

A. Önjelesztés	4.75	4.88
B. Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.40	4.60

Potenciális Fejlesztendő Területek

H. Konfliktuskezelés	5.60	4.13
I. Vezetés / Befolyásolás	6.00	4.75
J. Interperszonális érzékenység / Empátia	5.40	4.60
K. Csoport / Interperszonális támogatás	6.20	4.50
L. Együttműködés	5.50	4.10
Q. Mások meghallgatása	5.50	5.00

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Csoport Bemutató

A következő rész visszajelzést ad Önnek az Önmenedzseléséről és arról, hogyan menedzseli a kapcsolatait, hogyan viselkedik a meglévő kapcsolataiban az alapján, hogy a riport összehasonlítja a saját megfigyeléseit a többiek által adott értékeléssel a 3 érzelmi intelligencia kompetencia csoport mentén.

	Megfigyelés	Viselkedés
Önmaga	Öntudatosság	Önmenedzselés
Mások	Társtudatosság	Kapcsolat-menedzselés

Kompetencia Csoport Oszlop Grafikonok

Minden egyes Emotional Intelligenceview360 oszlopdiaagram összehasonlítja az Ön saját értékelését a többi értékelői csoport által adott megfigyelésekkel a 3 Kompetencia csoport mentén:

- Önmenedzselés
- Kapcsolat-menedzselés
- Kommunikáció

Grafikonjainak értelmezése

A következő oszlopdiaagram az Emotional IntelligenceView360 mind a három kompetenciacsoportjában összehasonlítja az átlagpontszámok alapján az önmagára vonatkozó megfigyeléseket az értékelői csoportokéval. Minden egyes értékelői csoport és pontszám külön jelenik meg. A nyerspont átlagok és az értékelők száma a jobb oldalon van feltüntetve, míg az oszlopokban látható vékony vonal pedig a válaszok szóródását mutatja. A kompetenciák az átlagpontszámok szerint növekvő sorrendben vannak feltüntetve.

Az értékelői csoportok közötti másfél pontnyi, illetve az annál nagyobb különbségek fontos eltérésekre utalhatnak. Ez alapján minden LeaderView360 grafikon könnyen értelmezhető. Önnek és a többi válaszadónak az alábbi hétfokú skálán kellett értékelnie a megfigyelt viselkedéseleket:

A következő grafikonokon a hatékonyságra vonatkozó értékek a következőképpen jelennek meg:

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Csoport Bemutatása - Folytatás

- 1 = Szinte egyáltalán nem jellemző
- 2 = Nagyon kis mértékben jellemző
- 3 = Kis mértékben jellemző
- 4 = Közepesen jellemző
- 5 = Jellemző mértékben
- 6 = Nagyon jellemző
- 7 = Mindig jellemző
- NA = Nem megfigyelhető vagy nem alkalmazható

Átl. "Átl." az átlagos pontszám rövidítése, amit a vonal hosszúsága mutat.

N "N" azoknak az értékelőknek a száma, akik az adott kompetenciára vonatkozó kérdésekre válaszokat adtak.

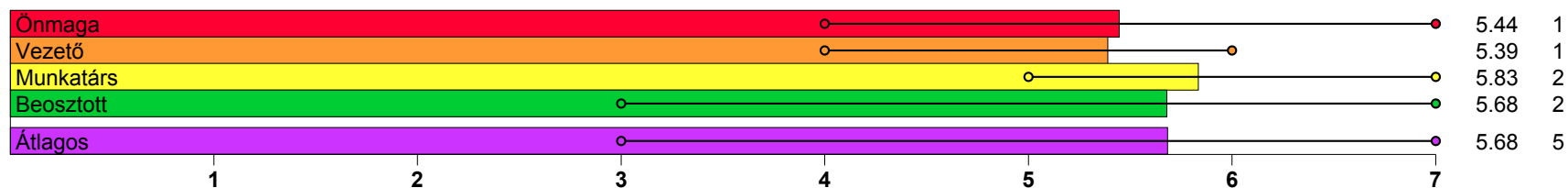
NV "NV" azt jelenti, hogy az adott kérdésre az értékelők nem válaszoltak.

AZ "AZ" Az egyének kilétének védelmére lép életbe a névtelenség védelme, abban az esetben, ha kevesebb válasz van mint az adott értékelő típusra megszabott limit.

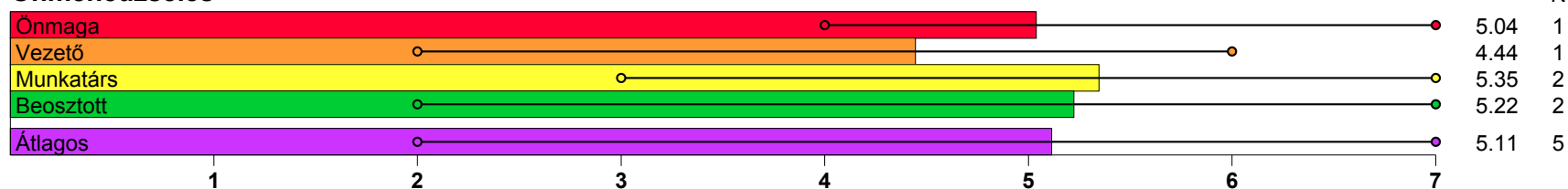
EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Csoport Összefoglaló

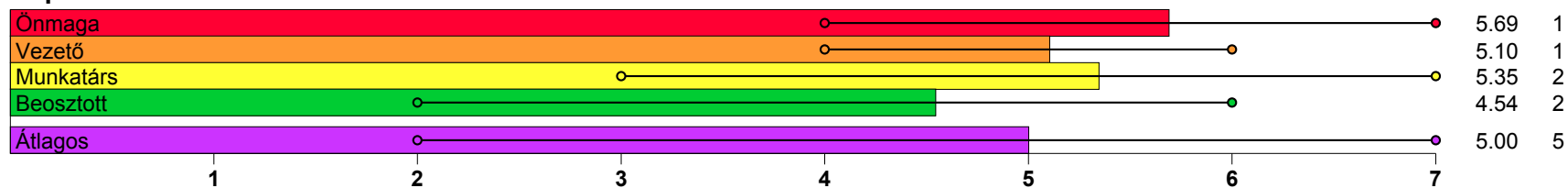
Kommunikáció



Önmenedzselés



Kapcsolat-menedzselés



EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Bemutatása

A következő részben visszajelzést talál az Önmenedzselési és a Kapcsolat-menedzselési szokásairól úgy, hogy a riport összehasonlítja a saját maga által adott értékelést az többi értékelői csoport megfigyeléseivel a 17 érzelmi intelligencia kompetencia mentén.

	Megfigyelés	Viselkedés
Önmaga	Öntudatosság	Önmenedzselés
Mások	Társtudatosság	Kapcsolat-menedzselés

Grafikonjainak értelmezése

A következő oszlopdiagram a Emotional IntelligenceView360 mind a tizenhét kompetenciacsoportjában összehasonlítja az átlagpontszámok alapján az önmagára vonatkozó megfigyeléseket az értékelői csoportokéval. Minden egyes értékelői csoport és pontszám külön jelenik meg. A nyerspont átlagok és az értékelők száma a jobb oldalon van feltüntetve, míg az oszlopokban látható vékony vonal pedig a válaszok szóródását mutatja. A kompetenciák az átlagpontszámok szerint növekvő sorrendben vannak feltüntetve.

Az értékelői csoportok közötti másfél pontnyi, illetve az annál nagyobb különbségek fontos eltérésekre utalhatnak. Ez alapján minden Emotional IntelligenceView360 grafikon könnyen értelmezhető. Önnek és a többi válaszadónak az alábbi hétfokú skálán kellett értékelnie a megfigyelt viselkedéselemeket:

A következő grafikonokon a hatékonyságra vonatkozó értékek a következőképpen jelennek meg:

- 1 = Szinte egyáltalán nem jellemző
- 2 = Nagyon kis mértékben jellemző
- 3 = Kis mértékben jellemző
- 4 = Közepesen jellemző
- 5 = Jellemző mértékben
- 6 = Nagyon jellemző
- 7 = Mindig jellemző
- NA = Nem megfigyelhető vagy nem alkalmazható

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

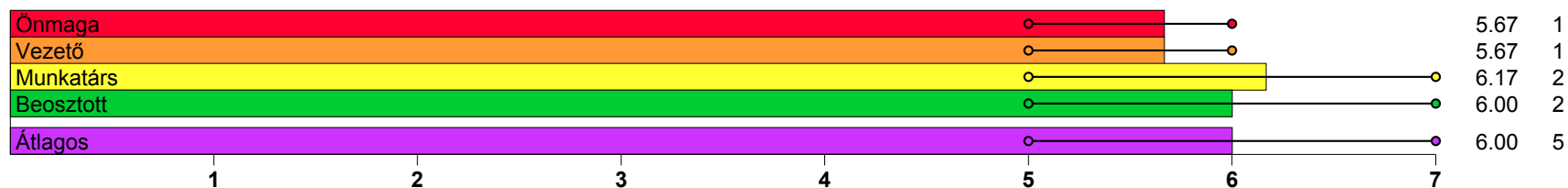
Kompetencia Bemutatása - Folytatás

- Átl.** "Átl." az átlagos pontszám rövidítése, amit a vonal hosszúsága mutat.
- N** "N" azoknak az értékelőknek a száma, akik az adott kompetenciára vonatkozó kérdésekre válaszokat adtak.
- NV** "NV" azt jelenti, hogy az adott kérdésre az értékelők nem válaszoltak.
- AZ** "AZ" Az egyének kilétének védelmére lép életbe a névtelenség védelme, abban az esetben, ha kevesebb válasz van mint az adott értékelő típusra megszabott limit.

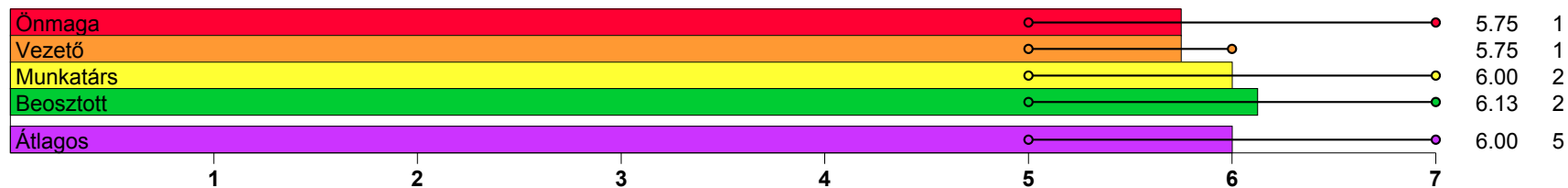
EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Összefoglaló

Írásos kommunikáció



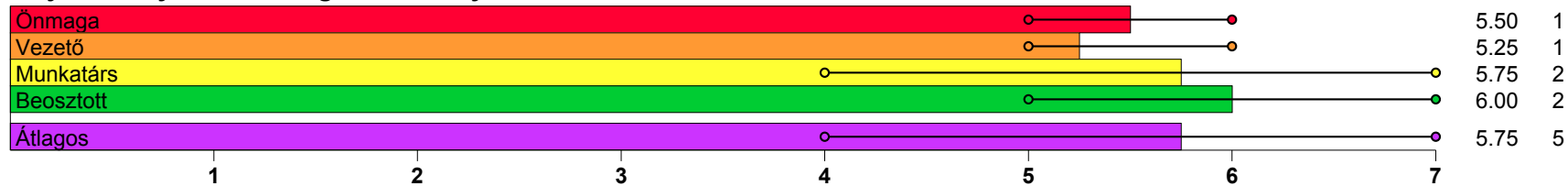
Szóbeli kommunikáció



Stratégiai kapcsolatépítés



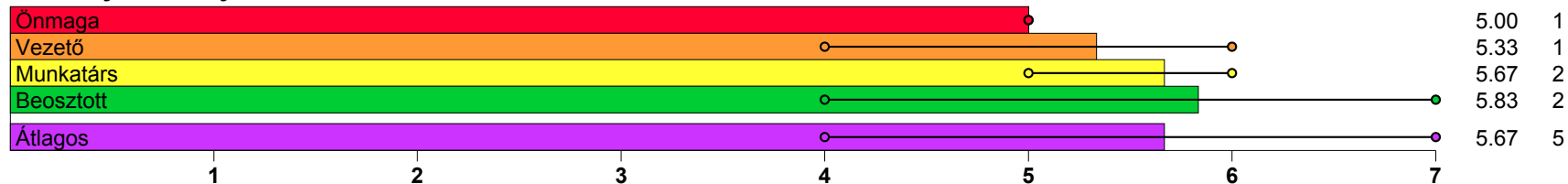
Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés



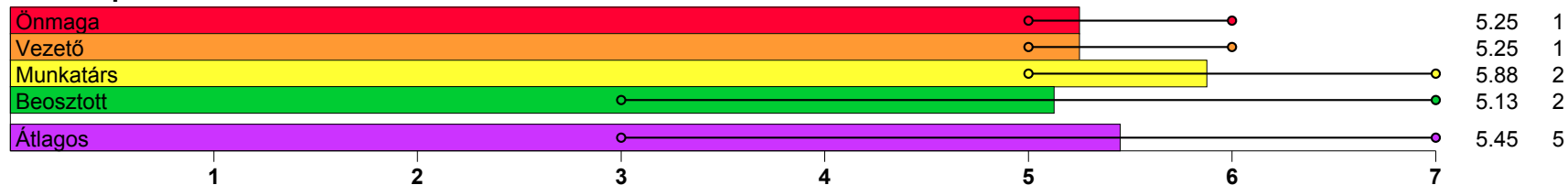
EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Kompetencia Összefoglaló - Folytatás

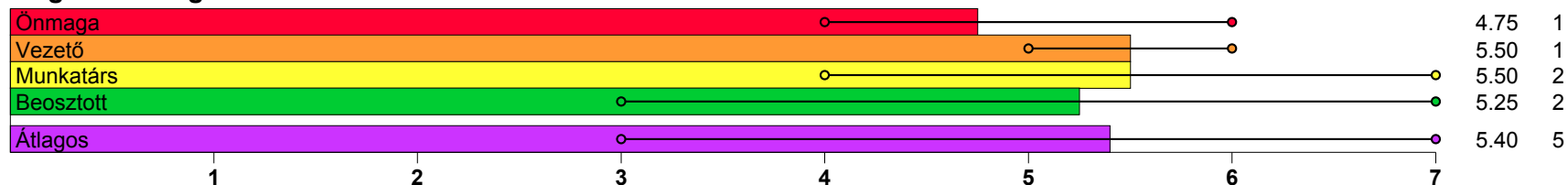
Kétirányú visszajelzés



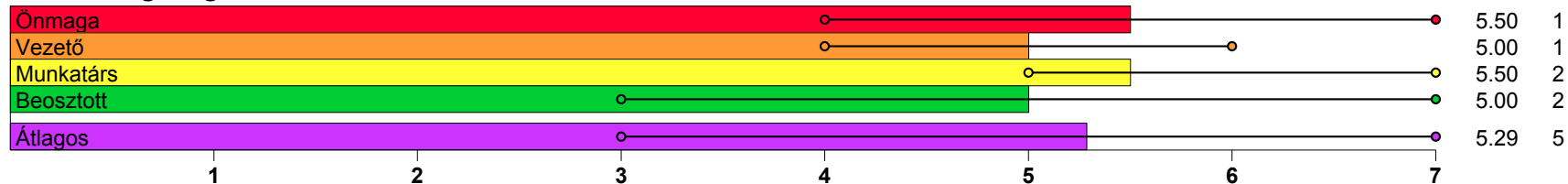
Szóbeli prezentáció



Megbízhatóság



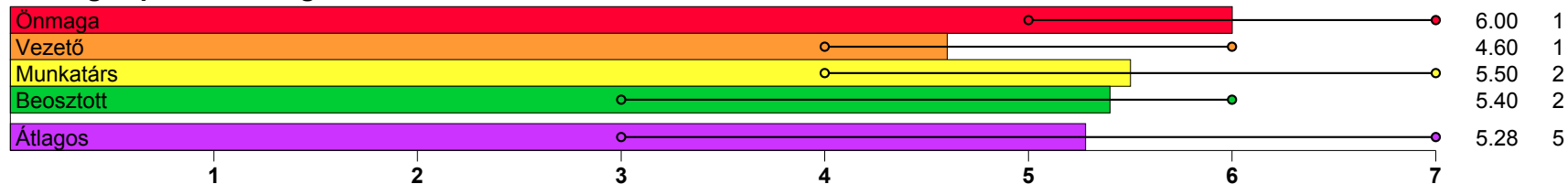
Mások meghallgatása



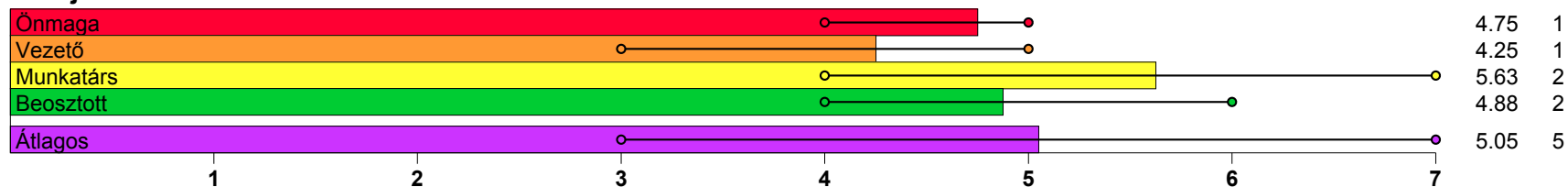
EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Kompetencia Összefoglaló - Folytatás

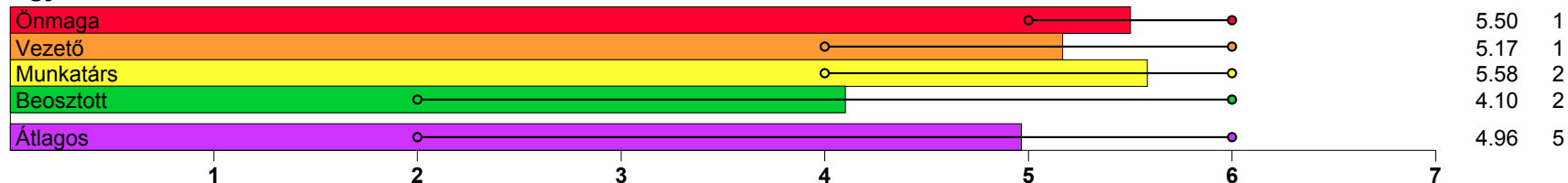
Stratégiai problémamegoldás



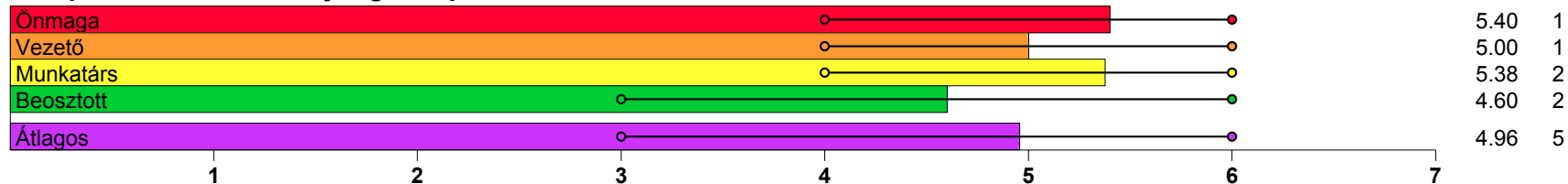
Önfejlesztés



Együttműködés



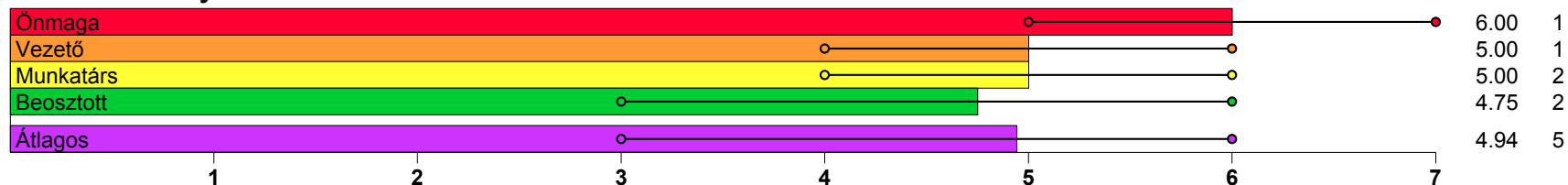
Interperszonális érzékenység / Empátia



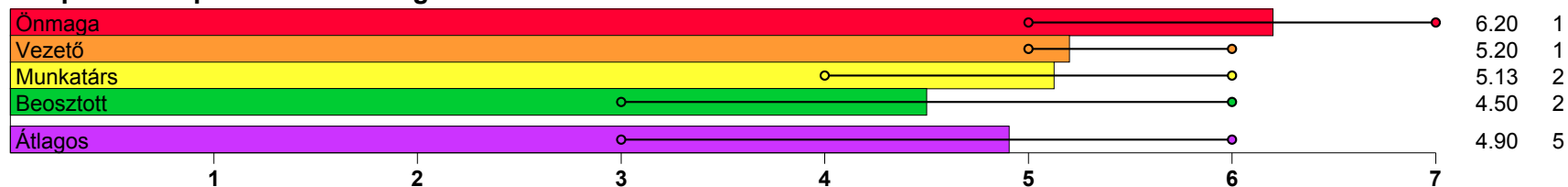
EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Kompetencia Összefoglaló - Folytatás

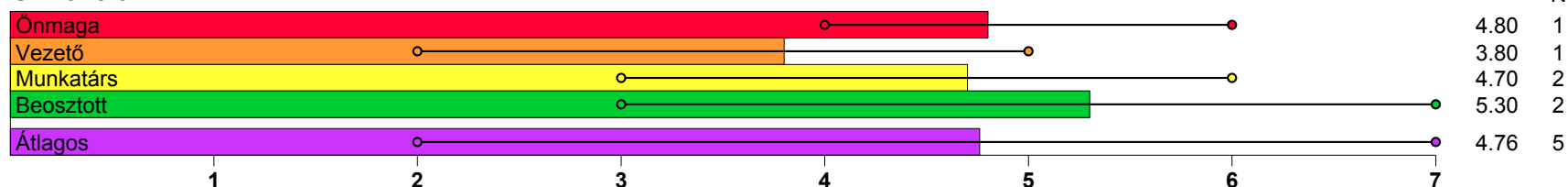
Vezetés / Befolyásolás



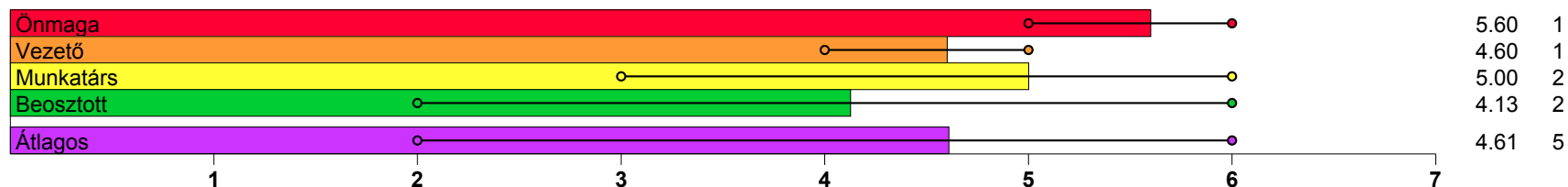
Csoport / Interperszonális támogatás



Önkontroll



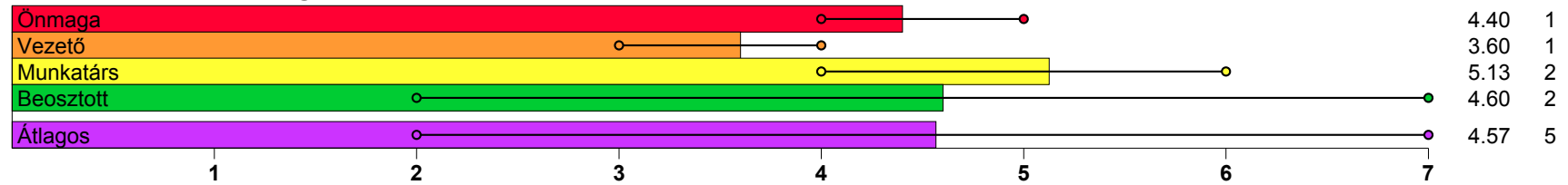
Konfliktuskezelés



EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Kompetencia Kompetencia Összefoglaló - Folytatás

Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés



EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Leggyakoribb Viselkedési jellemzők - Összes értékelő

Az Ön leggyakoribb viselkedési jellemzőinek az értékelők az alábbiakat találták. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legmagasabb átlagpontszámot. Minden értékelői szintnél megtalálható az értékelők száma. A bekeretezett érték az önmaga által adott pontszámot jelenti. (Ahol nincs ilyen, annál a kérdésnél Ön nem értékelte magát a hétfokú skálán).

Ezek azok a viselkedési jellemzők, melyeket mások gyakran megfigyelnek Önnél. Fontolja meg, hogyan tarthatná meg ezeket továbbra is az erősségei között.

Leggyakoribb viselkedési jellemzők	Teljesítmény faktor	Átlagos érték	1- Szinte egyáltalán nem jellemző	2- Nagyon kis mértékben jellemző	3- Kis mértékben jellemző	4- Közepesen jellemző	5- Jellemző mértékben	Válaszok gyakorisága	
								6- Nagy mértékben jellemző	7- Mindig jellemző
Lelkiismeretesen és megbízhatóan teljesít a munkájában.	Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés	6.2	0	0	0	0	1	2	2
A kapcsolatokat fenntartja és erősíti minden külső és belső érdekelt személlyel (pl.: vezetők, alkalmazottak és ügyfelek).	Stratégiai kapcsolatépítés	6.2	0	0	0	0	0	4	1
Az írásbeli kommunikációban a nyelvi, nyelvtani szabályokat megfelelően használja.	Írásos kommunikáció	6.2	0	0	0	0	0	4	1
A beszédben, verbális kommunikációban a kiejtése tiszta és jól artikulált.	Szóbeli kommunikáció	6.2	0	0	0	0	1	2	2
A másokkal való kommunikációban folyamatos szemkontaktust tart.	Szóbeli kommunikáció	6.2	0	0	0	0	1	2	2
Az írásbeli kommunikációban hatékony (pl.: e-mailben).	Írásos kommunikáció	6.0	0	0	0	0	1	1	1
A lényeges feladatokról, projektekről és megbízásokról másokat időben tájékoztat.	Kétirányú visszajelzés	6.0	0	0	0	0	1	3	1
Olyan megbízható kapcsolatot alakít ki másokkal, melyben a személyes dolgok is megoszthatók és megvitathatók (pl.: a bizalmasságot fenntartva, a személyes információkat nem adja ki másoknak).	Megbízhatóság	6.0	0	0	0	0	0	5	0
A találkozókra, megbeszélésekre és prezentációkra felkészülten és szervezeten érkezik.	Szóbeli prezentáció	6.0	0	0	0	0	2	1	2
Világosan elmondja és kikéri az információkat másoktól.	Szóbeli kommunikáció	6.0	0	0	0	0	1	3	1

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Leggyakoribb Viselkedési jellemzők - Vezető

Az Ön leggyakoribb viselkedési jellemzőinek az értékelők az alábbiakat találták. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legmagasabb átlagpontszámot. Minden értékelői szintnél megtalálható az értékelők száma. A bekeretezett érték az önmaga által adott pontszámot jelenti. (Ahol nincs ilyen, annál a kérdésnél Ön nem értékelte magát a hétfokú skálán).

Ezek azok a viselkedési jellemzők, melyeket mások gyakran megfigyelnek Önnél. Fontolja meg, hogyan tarthatná meg ezeket továbbra is az erősségei között.

Leggyakoribb viselkedési jellemzők	Teljesítmény faktor	Átlagos érték	Válaszok gyakorisága						
			1- Szinte egyáltalán nem jellemző	2- Nagyon kis mértékben jellemző	3- Kis mértékben jellemző	4- Közepesen jellemző	5- Jellemző mértékben	6- Nagy mértékben jellemző	7- Mindig jellemző
Az írásbeli kommunikációban a nyelvi, nyelvtani szabályokat megfelelően használja.	Írásos kommunikáció	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Az írásbeli kommunikációban hatékony (pl.: e-mailben).	Írásos kommunikáció	6.0	0	0	0	0	0	1	0
A kapcsolatokat fenntartja és erősíti minden külső és belső érdekelt személlyel (pl.: vezetők, alkalmazottak és ügyfelek).	Stratégiai kapcsolatépítés	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Belső stratégiai szövetségeket hatékonyan kezdeményez és tart fenn a felsővezetéssel, illetve más szervezeti szinteken dolgozókkal.	Stratégiai kapcsolatépítés	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Hatékonyan tud kapcsolatokat és partneri együttműködést kialakítani a szervezeten kívül is.	Stratégiai kapcsolatépítés	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Kiáll az ötletei és véleménye mellett akkor is, ha mások ellenzik vagy megkérdőjelezzik azokat.	Vezetés / Befolyásolás	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Magabiztosan, meggyőzően és logikusan beszél a szóbeli prezentációk során.	Szóbeli prezentáció	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Ragaszkodik döntéséhez, hacsak az nem nyilvánvalóan hibás.	Stratégiai problémamegoldás	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Támogató, segítő és baráti munkakapcsolatot alakít ki másokkal.	Együttműködés	6.0	0	0	0	0	0	1	0
A döntési-, tervezési- és problémamegoldási feladatokba másokat is aktívan bevon, ha lehet.	Együttműködés	6.0	0	0	0	0	0	1	0

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Leggyakoribb Viselkedési jellemzők - Vezető

Leggyakoribb viselkedési jellemzők	Teljesítmény faktor	Átlagos érték	Válaszok gyakorisága						
			1- Szinte egyáltalán nem jellemző	2- Nagyon kis mértékben jellemző	3- Kis mértékben jellemző	4- Közepesen jellemző	5- Jellemző mértékben	6- Nagy mértékben jellemző	7- Mindig jellemző
A másokkal való kapcsolata szívélyes és baráti.	Interperszonális érzékenység / Empátia	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Kezdeményezi és felajánlja másoknak a formális vagy informális támogatás, tréning és coachingok lehetőségét.	Csoport / Interperszonális támogatás	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Kivárja a csendet és türelmesen végighallgatja a másikat anélkül, hogy közbevágna.	Mások meghallgatása	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Amikor beszélnek hozzá, fenntartja a szemkontaktust, illetve az odafigyelés non-verbális viselkedési jeleit.	Mások meghallgatása	6.0	0	0	0	0	0	1	0
A másokkal való kommunikációban folyamatos szemkontaktust tart.	Szóbeli kommunikáció	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Világosan elmondja és kikéri az információkat másoktól.	Szóbeli kommunikáció	6.0	0	0	0	0	0	1	0
A beszédben, verbális kommunikációban a kiejtése tiszta és jól artikulált.	Szóbeli kommunikáció	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Lelkiismeretesen és megbízhatóan teljesít a munkájában.	Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Nyitott, őszinte és elfogulatlan a társas kapcsolatokban.	Megbízhatóság	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Olyan megbízható kapcsolatot alakít ki másokkal, melyben a személyes dolgok is megoszthatók és megvitathatók (pl.: a bizalmasságot fenntartva, a személyes információkat nem adja ki másoknak).	Megbízhatóság	6.0	0	0	0	0	0	1	0
Másokkal közeli kommunikációban és kapcsolatban áll (vagyis az információkat folyamatosan megosztja a többiekkel).	Kétirányú visszajelzés	6.0	0	0	0	0	0	1	0
A lényeges feladatokról, projektekről és megbízásokról másokat időben tájékoztat.	Kétirányú visszajelzés	6.0	0	0	0	0	0	1	0

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Legritkább viselkedési jellemzők - Összes értékelő

Az értékelők az alábbi viselkedési jellemzőket azonosították a legkevésbé mutatott viselkedésként. Ezek csoportosítva vannak teljesítmény faktorok (Kompetencia) alapján, sztandardizált z-érték alapján. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első elemet értékelték, mint az Ön által legkevésbé mutatott viselkedési jellemzőt. Az értékelők száma minden értékelőis szinten bele van írva a riportba. Egy kis négyzetben látja a saját értékelését az adott viselkedési jellemzőről. (Megjegyzés: Ha nincs ilyen négyzet az itemnél, az azt jelenti, hogy Ön nem jelölt be semmilyen választ az 1-től 7-ig terjedő skálán).

Ezeket a megjelenő viselkedési jellemzőket mások úgy érzékelik, mint a legkevésbé mutatott viselkedési jellemzők. Éppen ezért megfontolandó, hogy gyakorolja ezeket minél gyakrabban vagy segítsen másoknak megérteni hogy Ön mikro és miért viselkedik így.

Legritkábban megfigyelt viselkedési jellemzők	Teljesítmény faktor	Átlagos érték	Válaszok gyakorisága						
			1- Szinte egyáltalán nem jellemző	2- Nagyon kis mértékben jellemző	3- Kis mértékben jellemző	4- Közepesen jellemző	5- Jellemző mértékben	6- Nagyon nagy mértékben jellemző	7- Mindig jellemzőt
Másokat arra bátorít, hogy az ellentétes nézeteiknek, ötleteiknek és véleményüknek is adjanak hangot.	Konfliktuskezelés	3.4	0	1	1	3	0	0	0
A feszültséggel teli helyzeteket nem reagálja túl sem érzelmi téren, sem elhárítás révén.	Önkontroll	3.8	0	1	2	1	0	0	1
Mások motiválása, ösztönzése és befolyásolása érdekében változtat a vezetési stílusán.	Vezetés / Befolyásolás	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A munkatársak különbözősége (pl.: nemi, faji-, etnikai hovatartozás, szexuális beállítottság) iránt érzékenységet mutat, és mindenkit méltányosan és következetes módon kezel.	Interperszonális érzékenység / Empátia	4.0	0	0	1	1	1	0	0
Megtalálja az egyensúlyt a munka, a család és a magánélet között.	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.0	0	1	0	1	0	1	0
Ha mások nem értenek vele egyet, igyekszik nem elhárítással reagálni, illetve nem állást foglalni véglegesen.	Konfliktuskezelés	4.0	0	1	1	1	1	1	0
A munkában másokkal együttműködő és nem versengő.	Együttműködés	4.2	0	1	1	1	0	2	0
Szívesen elfogadja a másoktól kapott konstruktív kritikát és visszajelzést.	Önfejlesztés	4.4	0	0	1	2	1	1	0
Kezdeményezi és felajánlja másoknak a formális vagy informális támogatás, tréning és coachingok lehetőségét.	Csoport / Interperszonális támogatás	4.4	0	0	1	2	1	1	0

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Legritkább viselkedési jellemzők - Összes értékelő

Legritkábban megfigyelt viselkedési jellemzők	Teljesítmény faktor	Átlagos érték	Válaszok gyakorisága						
			1- Szinte egyáltalán nem jellemző	2- Nagyon kis mértékben jellemző	3- Kis mértékben jellemző	4- Közepesen jellemző	5- Jellemző mértékben	6- Nagyon nagy mértékben jellemző	7- Mindig jellemzőt
Akkor sem veszíti el pozitív és konstruktív szemléletmódját, ha elgondolásai, döntései meghiúsulnak.	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.4	0	1	1	1	0	1	1
Minimális haragot és frusztrációt mutat mások felé, ha feldühítik (pl.: nem emeli fel a hangját, nem lesz türelmetlen).	Önkontroll	4.4	0	0	1	2	1	1	0

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Legritkább viselkedési jellemzők - Vezető

Az értékelők az alábbi viselkedési jellemzőket azonosították a legkevésbé mutatott viselkedésként. Ezek csoportosítva vannak teljesítmény faktorok (Kompetencia) alapján, sztandardizált z-érték alapján. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első elemet értékelték, mint az Ön által legkevésbé mutatott viselkedési jellemzőt. Az értékelők száma minden értékelőis szinten bele van írva a riportba. Egy kis négyzetben látja a saját értékelését az adott viselkedési jellemzőről. (Megjegyzés: Ha nincs ilyen négyzet az itemnél, az azt jelenti, hogy Ön nem jelölt be semmilyen választ az 1-től 7-ig terjedő skálán).

Ezeket a megjelenő viselkedési jellemzőket mások úgy érzékelik, mint a legkevésbé mutatott viselkedési jellemzők. Éppen ezért megfontolandó, hogy gyakorolja ezeket minél gyakrabban vagy segítsen másoknak megérteni hogy Ön mikro és miért viselkedik így.

Legritkábban megfigyelt viselkedési jellemzők	Teljesítmény faktor	Átlagos érték	Válaszok gyakorisága						
			1- Szinte egyáltalán nem jellemző	2- Nagyon kis mértékben jellemző	3- Kis mértékben jellemző	4- Közepesen jellemző	5- Jellemző mértékben	6- Nagyon nagy mértékben jellemző	7- Mindig jellemzőt
A feszültséggel teli helyzeteket nem reagálja túl sem érzelmi téren, sem elhárítás révén.	Önkontroll	2.0	0	1	0	0	0	0	0
Szívesen elfogadja a másoktól kapott konstruktív kritikát és visszajelzést.	Önfejlesztés	3.0	0	0	1	0	0	0	0
Akkor sem veszíti el pozitív és konstruktív szemléletmódját, ha elgondolásai, döntései meghiúsulnak.	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	3.0	0	0	1	0	0	0	0
Jól kezeli a feszült és stresszteli helyzeteket (pl.: higgadt marad, megőrzi a nyugalma és nem veszíti el a kontrollt az érzelmei és a viselkedése felett).	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	3.0	0	0	1	0	0	0	0
Minimális haragot és frusztrációt mutat mások felé, ha feldühítik (pl.: nem emeli fel a hangját, nem lesz türelmetlen).	Önkontroll	3.0	0	0	1	0	0	0	0
Másokat arra bátorít, hogy az ellentétes nézeteiknek, ötleteiknek és véleményüknek is adjanak hangot.	Konfliktuskezelés	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A másokkal való konfliktusokban a "mindkét fél nyertes" típusú megoldásra és a konkrét teendőkben való megegyezésre törekszik.	Konfliktuskezelés	4.0	0	0	0	1	0	0	0
Folyamatos tanulás jellemzi, fejleszti a tudását, készségeit, tapasztalatait.	Önfejlesztés	4.0	0	0	0	1	0	0	0
Minden körülmény között optimista marad és megpróbálja mindenből a legjobbat kihozni.	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.0	0	0	0	1	0	0	0

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Legritkább viselkedési jellemzők - Vezető

Legritkábban megfigyelt viselkedési jellemzők	Teljesítmény faktor	Átlagos érték	Válaszok gyakorisága						
			1- Szinte egyáltalán nem jellemző	2- Nagyon kis mértékben jellemző	3- Kis mértékben jellemző	4- Közepesen jellemző	5- Jellemző mértékben	6- Nagyon nagy mértékben jellemző	7- Mindig jellemző
Megtalálja az egyensúlyt a munka, a család és a magánélet között.	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A kihívások és a nehézségek kezelésében rugalmasság és ellenállókészség jellemzi.	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.0	0	0	0	1	0	0	0
Mások motiválása, ösztönzése és befolyásolása érdekében változtat a vezetési stílusán.	Vezetés / Befolyásolás	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A munkatársak különbözősége (pl.: nemi, faji-, etnikai hovatartozás, szexuális beállítottság) iránt érzékenységet mutat, és mindenkit méltányosan és következetes módon kezel.	Interperszonális érzékenység / Empátia	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A társas kapcsolatokban felmerülő kihívás vagy fenyegetettség esetén is megőrzi higgadságát, lélekjelenlétét és a viselkedése feletti kontrollt.	Önkontroll	4.0	0	0	0	1	0	0	0
Döntések előtt számos lehetőséget kidolgozik és figyelembe vesz.	Stratégiai problémamegoldás	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A problémák megértéséhez és a feladatok megoldásához felkutatja és felhasználja az összes rendelkezésre álló információt.	Stratégiai problémamegoldás	4.0	0	0	0	1	0	0	0
Elegendő adat és információ alapján magas színvonalú és logikus döntéseket hoz.	Stratégiai problémamegoldás	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A mások által elmondottakat összefoglalja és más szavakkal körülírja, hogy az világosan érthető legyen.	Mások meghallgatása	4.0	0	0	0	1	0	0	0
Időt szán mások meghallgatására és megértésére.	Mások meghallgatása	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A munkában másokkal együttműködő és nem versengő.	Együttműködés	4.0	0	0	0	1	0	0	0
A mások által kért információkat haladéktalanul és időben átadja.	Kétirányú visszajelzés	4.0	0	0	0	1	0	0	0

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Viselkedési Összefoglaló

A következő részben mind a 17 Emotional IntelligenceView360 kompetencia és mind a 74 kérdés átlaga található összegezve az egyes értékelői csoportok szerint (7-es skálán ahol a magasabb érték gyakrabban megnyilvánuló viselkedési jellemzőt jelent). Ha számérték helyett a **AP** szimbólum jelenik meg a riportban, az a névtelenség védelmét jelöli (ebben az esetben kevesebb ember adott választ erre a kérdésre egy adott értékelői csoportból, mint a minimum, így az érték nem jelenik meg, hogy megmaradjon a névtelenség). Ha a számérték helyett a **NR** szimbólum jelenik meg, az azt jelenti, hogy egy adott értékelői csoportból senki nem adott választ az adott kérdésre. A kompetenciák az átlagpontszámok alapján csökkenő sorrendben vannak feltüntetve.

Az átlagos pontszám mellett zárójelben található szám az értékelők egyetértési indexét mutatja. Ez a statisztikai érték 0-tól 1-ig terjedhet. Az "1" az értékelők teljes egyetértését fejezi ki, míg a nullához közelítő értékek pedig az értékelők közötti nagyfokú egyet nem értést jelöli. Tehát minél nagyobb ez az érték, annál nagyobb a következetesség és az egyetértés az értékelők között. Ha az érték kisebb, mint 0.50, akkor nem biztos, hogy a kapott átlagérték megfelelően mutatja, miként látják Önt az értékelők.

Kérdések	Önmaga	Vezető	Munkatárs	Beosztott	Átlagos
Írásos kommunikáció	5.67 (0.84)	5.67 (0.84)	6.17 (0.77)	6.00 (0.76)	6.00 (0.77)
Az írásbeli kommunikációban a nyelvi, nyelvtani szabályokat megfelelően használja.	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.50 (0.83)	6.00 (1.00)	6.20 (0.87)
Az írásbeli kommunikációban hatékony (pl.: e-mailben).	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	AZ	6.00 (0.73)
Logikusan, rendezetten és átláthatóan ír.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.80 (0.75)
Szóbeli kommunikáció	5.75 (0.72)	5.75 (0.86)	6.00 (0.71)	6.13 (0.74)	6.00 (0.74)
A másokkal való kommunikációban folyamatos szemkontaktust tart.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	6.50 (0.83)	6.20 (0.75)
A beszédben, verbális kommunikációban a kiejtése tiszta és jól artikulált.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.50 (0.83)	6.00 (0.67)	6.20 (0.75)
Világosan elmondja és kikéri az információkat másoktól.	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	6.50 (0.83)	6.00 (0.79)
Világosan, tömören és logikusan válaszol mások kérdéseire.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.50 (0.83)	5.60 (0.73)
Stratégiai kapcsolatépítés	5.33 (0.84)	6.00 (1.00)	6.17 (0.77)	5.67 (0.84)	5.93 (0.81)
A kapcsolatokat fenntartja és erősíti minden külső és belső érdekelt személlyel (pl.: vezetők, alkalmazottak és ügyfelek).	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.50 (0.83)	6.00 (1.00)	6.20 (0.87)
Hatékonyan tud kapcsolatokat és partneri együttműködést kialakítani a szervezeten kívül is.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.50 (0.83)	5.80 (0.75)
Belső stratégiai szövetségeket hatékonyan kezdeményez és tart fenn a felsővezetéssel, illetve más szervezeti szinteken dolgozókkal.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.80 (0.87)

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Viselkedési Összefoglaló Folytatás

Kérdések	Önmaga	Vezető	Munkatárs	Beosztott	Átlagos
Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés	5.50 (0.83)	5.25 (0.86)	5.75 (0.57)	6.00 (0.76)	5.75 (0.67)
Lelkiismeretesen és megbízhatóan teljesít a munkájában.	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	6.50 (0.83)	6.20 (0.75)
Ígéreteit és vállalt kötelezettségeit betartja és teljesíti.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.50)	6.50 (0.83)	5.80 (0.61)
Keményen dolgozik, hogy megvalósítsa és teljesítse a feladatokat, projekteket, megbízásokat és célokat.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.50 (0.83)	5.60 (0.73)
Feladatait, projektjeit és megbízásait időben és magas színvonalon tudja teljesíteni.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.50)	5.50 (0.83)	5.40 (0.66)
Kétirányú visszajelzés	5.00 (1.00)	5.33 (0.69)	5.67 (0.84)	5.83 (0.64)	5.67 (0.71)
A lényeges feladatokról, projektekről és megbízásokról másokat időben tájékoztat.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	6.50 (0.83)	6.00 (0.79)
A mások által kért információkat haladéktalanul és időben átadja.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.50 (0.83)	6.50 (0.83)	5.60 (0.66)
Másokkal közeli kommunikációban és kapcsolatban áll (vagyis az információkat folyamatosan megosztja a többiekkel).	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.50 (0.83)	5.40 (0.73)
Szóbeli prezentáció	5.25 (0.86)	5.25 (0.86)	5.88 (0.74)	5.13 (0.52)	5.45 (0.63)
A találkozókra, megbeszélésekre és prezentációkra felkészülten és szervezeten érkezik.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (0.67)	6.50 (0.83)	6.00 (0.70)
Magabiztosan, meggyőzően és logikusan beszél a szóbeli prezentációk során.	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.50 (0.50)	5.80 (0.61)
A prezentációk során újrafogalmazza és tisztázza a mások által felvetett lényeges gondolatokat és ötleteket.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (0.70)
A megbeszéléseken, prezentációkon felmerülő kérdéseket fogékonyan és diplomatikusan kezeli.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.50 (0.50)	5.00 (0.63)
Megbízhatóság	4.75 (0.72)	5.50 (0.83)	5.50 (0.71)	5.25 (0.57)	5.40 (0.66)
Olyan megbízható kapcsolatot alakít ki másokkal, melyben a személyes dolgok is megoszthatók és megvitathatók (pl.: a bizalmasságot fenntartva, a személyes információkat nem adja ki másoknak).	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)
Következetesség van a szavai és a cselekedetei között (vagyis azt teszi, amit mond).	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.00 (0.67)	5.20 (0.75)
Nyitott, őszinte és elfogulatlan a társas kapcsolatokban.	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.33)	5.20 (0.56)

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Viselkedési Összefoglaló Folytatás

Kérdések	Önmaga	Vezető	Munkatárs	Beosztott	Átlagos
Megbízhatóság	4.75 (0.72)	5.50 (0.83)	5.50 (0.71)	5.25 (0.57)	5.40 (0.66)
Magas színvonalú személyes és szakmai integritás jellemzi.	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.50)	5.00 (0.67)	5.20 (0.61)
Mások meghallgatása	5.50 (0.63)	5.00 (0.67)	5.50 (0.76)	5.00 (0.33)	5.29 (0.63)
Kivárja a csendet és türelmesen végighallgatja a másikat anélkül, hogy közbevágna.	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	AZ	5.67 (0.84)
Amikor beszélnek hozzá, fenntartja a szemkontaktust, illetve az odafigyelés non-verbális viselkedési jeleit.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.00 (0.33)	5.60 (0.50)
Időt szán mások meghallgatására és megértésére.	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.50 (0.83)	AZ	5.00 (0.73)
A mások által elmondottakat összefoglalja és más szavakkal körülírja, hogy az világosan érthető legyen.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	AZ	4.67 (0.84)
Stratégiai problémamegoldás	6.00 (0.70)	4.60 (0.73)	5.50 (0.69)	5.40 (0.69)	5.28 (0.68)
Ragaszkodik döntéséhez, hacsak az nem nyilvánvalóan hibás.	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	6.00 (1.00)	5.80 (0.87)
Döntések előtt számos lehetőséget kidolgozik és figyelembe vesz.	7.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.60 (0.73)
A problémák megértéséhez és a feladatok megoldásához felkutatja és felhasználja az összes rendelkezésre álló információt.	7.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.50 (0.83)	5.40 (0.66)
Elegendő adat és információ alapján magas színvonalú és logikus döntéseket hoz.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (0.67)	5.50 (0.83)	5.00 (0.70)
Magabiztosan és gyorsan dönt, ha szükséges.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (0.67)	4.60 (0.66)
Önfejlesztés	4.75 (0.86)	4.25 (0.72)	5.63 (0.67)	4.88 (0.69)	5.05 (0.64)
Az időbeosztása hatékony és eredményes.	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.00 (0.67)	5.40 (0.66)
Saját erősségeit és fejlesztendő területeit realisztikusan ítéli meg.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.00 (0.67)	5.20 (0.75)
Folyamatos tanulás jellemzi, fejleszti a tudását, készségeit, tapasztalatait.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.00 (0.67)	5.00 (0.67)	5.20 (0.61)
Szívesen elfogadja a másoktól kapott konstruktív kritikát és visszajelzést.	5.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.50 (0.83)	4.40 (0.66)
Együttműködés	5.50 (0.83)	5.17 (0.77)	5.58 (0.79)	4.10 (0.57)	4.96 (0.62)
A döntési-, tervezési- és problémamegoldási feladatokba másokat is aktívan bevon, ha lehet.	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	AZ	5.67 (0.84)
Támogató, segítő és baráti munkakapcsolatot alakít ki másokkal.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.67)	5.20 (0.61)

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Viselkedési Összefoglaló Folytatás

Kérdések	Önmaga	Vezető	Munkatárs	Beosztott	Átlagos
Együtműködés	5.50 (0.83)	5.17 (0.77)	5.58 (0.79)	4.10 (0.57)	4.96 (0.62)
Méltányolja mások ötleteit, képességeit és közreműködését, valamint érdeklődéssel fogadja a megfogalmazott tanácsokat és aggodalmakat.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.50 (0.83)	5.00 (0.79)
Kikéri és értékeli mások véleményét, ötleteit, gondolatait, visszajelzéseit.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.50 (0.50)	5.00 (0.63)
Másokkal inkább együttműködő és nem pedig versengő kapcsolatokat alakít ki.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	5.00 (0.67)	5.00 (0.70)
A munkában másokkal együttműködő és nem versengő.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	2.50 (0.83)	4.20 (0.47)
Interperszonális érzékenység / Empátia	5.40 (0.73)	5.00 (0.79)	5.38 (0.77)	4.60 (0.66)	4.96 (0.70)
A másokkal való kapcsolata szívélyes és baráti.	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.00 (0.67)	5.40 (0.73)
Mások érzései, igényei iránt érdeklődő és figyelmes.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.50 (0.83)	5.40 (0.84)
Lehetővé teszi mások számára, hogy nyíltan kifejezzék ötleteiket, véleményeiket és problémáikat.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	5.00 (1.00)	5.00 (0.79)
Igyekszik érdeklődni és megérteni mások érzéseit.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	3.50 (0.83)	4.60 (0.66)
A munkatársak különbözősége (pl.: nemi, faji-, etnikai hovatartozás, szexuális beállítottság) iránt érzékenységet mutat, és mindenkit méltányosan és következetes módon kezel.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	NV	4.00 (0.67)	4.00 (0.73)
Vezetés / Befolyásolás	6.00 (0.79)	5.00 (0.79)	5.00 (0.76)	4.75 (0.64)	4.94 (0.73)
Úgy kommunikál másokkal, hogy elérje azt, hogy támogassák és elköteleződjenek az ötletei, javaslatai mellett.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	AZ	5.33 (0.84)
Kiáll az ötletei és véleménye mellett akkor is, ha mások ellenzik vagy megkérdőjelezzik azokat.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.50 (0.83)	5.50 (0.83)	5.20 (0.75)
A saját nézeteiről és elképzeléseiről meggyőzi a többieket.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	AZ	5.00 (1.00)
Terveit meggyőzően és hatásosan kommunikálja másoknak.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (0.67)	4.60 (0.66)
Mások motiválása, ösztönzése és befolyásolása érdekében változtat a vezetési stílusán.	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	NV	AZ	4.00 (1.00)
Csoport / Interperszonális támogatás	6.20 (0.75)	5.20 (0.87)	5.13 (0.69)	4.50 (0.71)	4.90 (0.71)
Ösztönzi az együttműködést és a csapatmunkát azoknál, akik kölcsönösen függenek egymástól munkájuk során.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.40 (0.84)
Elismeri és méltányolja mások hozzájárulását és teljesítményét.	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	5.50 (0.83)	5.20 (0.75)

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Viselkedési Összefoglaló Folytatás

Kérdések	Önmaga	Vezető	Munkatárs	Beosztott	Átlagos
Csoport / Interperszonális támogatás	6.20 (0.75)	5.20 (0.87)	5.13 (0.69)	4.50 (0.71)	4.90 (0.71)
A munkakapcsolatok és teljesítmények vonatkozásában időben és folyamatosan ad visszajelzést másoknak.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	NV	AZ	5.00 (1.00)
Bízik mások készségeiben, képességeiben.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (1.00)	4.60 (0.73)
Kezdeményezi és felajánlja másoknak a formális vagy informális támogatás, tréning és coachingok lehetőségét.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.50 (0.83)	3.50 (0.83)	4.40 (0.66)
Önkontroll	4.80 (0.67)	3.80 (0.61)	4.70 (0.70)	5.30 (0.48)	4.76 (0.55)
A társas kapcsolatokban felmerülő kihívás vagy fenyegetettség esetén is megőrzi higgadságát, lélekjelenlétét és a viselkedése feletti kontrollt.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.50 (0.83)	5.40 (0.66)
Kerüli a felesleges kockázatvállalást, illetve a meggondolatlan döntéseket olyan helyzetekben, ahol megfelelő és elégséges információ nem áll rendelkezésre.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (0.33)	5.40 (0.55)
Ellenáll a kísértésnek, hogy akkor is beszéljen, vagy cselekedjen, ha az nem viszi előrébb a helyzetet.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.50 (0.83)	5.00 (0.67)	4.80 (0.75)
Minimális haragot és frusztrációt mutat mások felé, ha feldühítik (pl.: nem emeli fel a hangját, nem lesz türelmetlen).	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	4.50 (0.83)	5.00 (0.67)	4.40 (0.66)
A feszültséggel teli helyzeteket nem reagálja túl sem érzelmi téren, sem elhárítás révén.	4.00 (1.00)	2.00 (1.00)	3.50 (0.83)	5.00 (0.33)	3.80 (0.43)
Konfliktuskezelés	5.60 (0.84)	4.60 (0.84)	5.00 (0.67)	4.13 (0.49)	4.61 (0.60)
A nézeteltérések felmerülésének és nyílt megvitatásának szabad teret enged.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.50 (0.83)	5.40 (0.84)
A társas kapcsolatokban meglévő nézeteltérések felismerésére és feloldására törekszik.	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.50 (0.83)	5.40 (0.84)
A másokkal való konfliktusokban a "mindkét fél nyertes" típusú megoldásra és a konkrét teendőkben való megegyezésre törekszik.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.50 (0.83)	AZ	5.00 (0.73)
Ha mások nem értenek vele egyet, igyekszik nem elhárítással reagálni, illetve nem állást foglalni véglegesen.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.50 (0.50)	3.00 (0.67)	4.00 (0.53)
Másokat arra bátorít, hogy az ellentétes nézeteiknek, ötleteiknek és véleményüknek is adjanak hangot.	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	2.50 (0.83)	3.40 (0.73)

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Viselkedési Összefoglaló Folytatás

Kérdések	Önmaga	Vezető	Munkatárs	Beosztott	Átlagos
Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés	4.40 (0.84)	3.60 (0.84)	5.13 (0.74)	4.60 (0.36)	4.57 (0.51)
A kihívások és a nehézségek kezelésében rugalmasság és ellenállókészség jellemzi.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.00 (0.67)	5.00 (0.70)
Minden körülmény között optimista marad és megpróbálja mindenből a legjobbat kihozni.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.50 (0.50)	4.60 (0.60)
Jól kezeli a feszült és stresszeli helyzeteket (pl.: higgadt marad, megőrzi a nyugalmát és nem veszíti el a kontrollt az érzelmei és a viselkedése felett).	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.33)	4.60 (0.50)
Akkor sem veszíti el pozitív és konstruktív szemléletmódját, ha elgondolásai, döntései meghiúsulnak.	5.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.50 (0.17)	4.40 (0.38)
Megtalálja az egyensúlyt a munka, a család és a magánélet között.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	AZ	4.00 (0.33)	4.00 (0.46)

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Nyílt végű kérdések és megjegyzések

Önök és az Önt értékelőknek lehetőségük volt, hogy megjegyzésként írják le az általuk megfigyelt erősségeit, és lehetséges fejlesztendő területeit.

Ezek a nyílt megjegyzések a következő oldalakon találhatóak és tartalmazzák a megjegyzéseket anélkül, hogy azonosítanák azt, hogy kitől származik - hogy biztosítsák a névtelenséget.

- ✓ Kérem írja le a személy erősségeire vonatkozó egyéb megjegyzését az alábbi mezőbe.
- ✓ Kérem írja le a személy fejlesztendő területeire vonatkozó egyéb megjegyzését az alábbi mezőbe.

Hasonlítsa össze a nyílt megjegyzéseket a grafikonok eredményeivel és a többi információval amit ebben a riportban talál.

Kérem, készüljön fel, hogy nem minden megjegyzést lesz könnyű megérteni - nem mindenki tud konkrét, specifikus és nem megítélő hangvételt visszajelzést adni.

Fontos, hogy keressen trendeket, hasonlóságokat, amikor olvassa ezeket a megjegyzéseket - könnyen előfordulhat, hogy egy-egy megjegyzést harsánynak, sértőnek talál, vagy épp nem igaznak. Ennek ellenére, ha nagyszámú megjegyzés utal egy adott területre, talán érdemes nagyobb hangsúlyt fektetni változásra azon a területen, hogy hatékonyabbá váljon.

A következő kérdések segíthetnek elemezni a nyílt megjegyzéseket:

- ✓ Következetesek-e a megjegyzések és megerősítenek-e más visszajelzést, amit kapott?
- ✓ Adnak-e bármilyen új információt vagy rálátást a teljesítményéről és a hatékonyságáról?
- ✓ Felfedez-e bármilyen trendet a nyílt végű megjegyzések között?
- ✓ Hogyan tudja kihasználni az erősségeit?
- ✓ Milyen területekre akar és tud elkötelezetten fókuszálni a professzionális fejlesztési tervében?

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Nyílt Megjegyzések STRENGTHS

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Nyílt Megjegyzések - Folytatás

DEVELOPMENT AREAS

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Személyes Hatékonysági Terv

Elemezze az Emotional IntelligenceView360 Visszajelző Riportot

Az Ön reakciója az Emotional IntelligenceView360 riportra bepillantást ad nemcsak abba, hogy hogyan értelmezi az eredményt, de segítséget nyújt abban is, hogy eldöntse, mit akar kezdeni a kapott eredménnyel. Kezdje az érzelmeivel a riporttal kapcsolatban.

Érzelmi Reakció

Az Ön kezdeti reakciója a visszajelző riportjára fontos. Bepillantást ad abba, hogy hogyan értelmezi az eredményt, és segít eldönteni, hogy mely kompetenciák lesznek a Ön fókuszában a fejlesztési tervében. Kezdje az érzelmi elemzésével a riporttal kapcsolatban. Ha választania kellene egy szót vagy kifejezést amivel leírja az Érzelmi Reakcióit, a riportjára, mi lenne az:

Mi az a riportban, ami alapján ezt érzi?

Mennyire hasonló a saját értékelése a vezetője értékelésével? És a beosztottjaiéval? És a kollégái értékelésével? És a csapattagjai értékelésével? És a többi értékelőével?

Milyen trendeket fedez fel a riportban (meglepő dolgok, vagy olyanok, amik megerősítették az Ön elképzelését)?

Milyen új bepillantást, nézőpontot fedezett fel a riport alapján (ha felfedezett valamilyet)?

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Személyes Hatékonysági Terv - Folytatás

Döntse el, melyik kompetenciát szeretné fejleszteni

Az első oszlop lent összefoglalja az Emotional IntelligenceView360 kompetenciákat. Jelölje meg azokat, amelyeket a legfontosabbnak tart a jelenlegi pozíciójában. A második oszlop tartalmazza a kompetenciákat, amikről az Ön által felkért értékelők adtak visszajelzést, hogy fejlesztenie kellene rajtuk. Jelölje meg azokat, amiket mások potenciális fejlődési pontként látnak. Bármelyik kompetencia, amit mindkét oszlopban megjelölt, jelez egy kritikusabb fejlődési területet. Ezek lesznek a fő célpontjai a Fejlesztési tervének.

Kompetencia Csoport	Kompetencia	Fontosság	Fejlődés
Önmenedzselés	Önfejlesztés		
	Alkalmazkodóképesség / Stressztűrés		
	Önkontroll		
	Megbízhatóság		
	Stratégiai problémamegoldás		
	Teljesítmény-orientáltság / Eredményekre törekvés		
Kapcsolat-menedzselés	Stratégiai kapcsolatépítés		
	Konfliktuskezelés		
	Vezetés / Befolyásolás		
	Interperszonális érzékenység / Empátia		
	Csoport / Interperszonális támogatás		
	Együttműködés		
Kommunikáció	Írásos kommunikáció		
	Kétirányú visszajelzés		
	Szóbeli kommunikáció		
	Szóbeli prezentáció		
	Mások meghallgatása		

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Személyes Hatékonysági Terv - Folytatás

Döntse el, melyik kompetenciát szeretné fejleszteni

Soroljon fel 3 erősséget az Emotional IntelligenceView360 riport eredményei alapján, hogy tovább építhessen rájuk és sikeres legyen a teljesítménye a jelenlegi munkájában:

1. _____
2. _____
3. _____

Soroljon fel 3 fejlesztendő területet az Emotional IntelligenceView360 eredményéből (pl. viselkedési jellemzőket, amiket gyakrabban, kevésbé gyakran vagy máshogy fog tenni a sikeres teljesítmény elérése érdekében a jelenlegi munkájában):

1. _____
2. _____
3. _____

A Emotional IntelligenceView360 visszajelzés célja, hogy segítséget nyújtson Önnek abban, hogy fejlesszen speciális érzelmi intelligenciát mutató kompetenciákat. Ilyen készségek kifejlesztése kihívó feladat, mert ez majdnem mindig azzal jár, hogy a mostani viselkedési szokásait új szokásoknak kell átvenniük. Ez nem könnyű! A kutatások azt mondják, hogy a kívánt változás sokkal sikeresebb, amikor:

- ✓ A kívánt kompetencia átfogóan le van írva
- ✓ Megvan az elkötelezettség és a motiváció, hogy megváltoztassa a viselkedését / szokását
- ✓ Az akciótervét megmutatta másoknak is
- ✓ Elemezte, hogy milyen tényezők gátolhatják a siker elérésében
- ✓ Mások is támogatják a változási folyamatban
- ✓ A változás a viselkedésében jól látható és mérhető

Az akcióterv a következő oldalon segíteni fog Önnek fejleszteni egy olyan kompetenciát, amit Ön azonosít az Emotional IntelligenceView360 eredményei alapján. Ahogy elkezdi az akciótervet használni, vegye figyelembe a következőket:

- ✓ Legyen specifikus
- ✓ Használja az ajánlásokat a visszajelző riportjában egyfajta alapnak/ötlettárnak a fejlődési tervében
- ✓ Legyen egyszerű, jól átlátható a terve és írja le
- ✓ Határozza meg a módját előre, hogyan ellenőrzi és értékeli az eredményeit

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Személyes Hatékonysági Terv - Folytatás

Döntse el, melyik kompetenciát szeretné fejleszteni

Foglalja össze a kulcsfontosságú fejlődési területeket (kompetencia) ami benne van a tervében, hogy fókuszál rá. Bontsa ezeket tovább egészen kis célcsoportokra, és tegye őket fontossági sorrendbe:

Fejleszteni akarom **own** általános hatékonyság a következő területeken:

Növelni akarom a hatékonyságomat **Menedzser** felé:

Növelni akarom a hatékonyságomat **Direkt Visszajelzés** felé:

Növelni akarom a hatékonyságomat **Csapattagok vagy Kollégák** felé:

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Személyes Hatékonysági Terv - Folytatás

Kompetencia:	
Fejlesztési tevékenységek:	Kitűzött határidők:
Szükséges Támogatás/Erőforrások:	
Sikermérők:	
Eredmény / Véggkimenetel:	