



KANDIDATO ATRANKOS

EMOCINIO INTELEKTO

ATASKAITA

Tim Candidate

1 sausio 2021

Informacija konfidenciali

YOUR LOGO
HERE

APIE ŠIĄ ATASKAITĄ

Šioje ataskaitoje pateikiami vertinimo apie Tim Candidate rezultatai, kurie atspindi, kiek gerai Tim demonstruoja emociškai intelektualią elgseną darbovietėje. 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

IŽANGA	2
ŠIOS ATASKAITOS PASKIRTIS	3
PATIKIMUMO RODIKLIAI	4
PATIKIMUMO RODIKLIO BALAI	5
„GENOS“ EMOCINIO INTELEKTO MODELIS	6
„GENOS“ SEPTYNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS	7
REZULTATŲ AIŠKINIMAS	8
PROFILIO SANTRAUKA	9
EMOCINIS SAVĖS PAŽINIMAS	10
EMOCINIS KITŲ SUVOKIMAS	12
EMOCINĖ IŠRAIŠKA	14
EMOCINIS SAMPROTAVIMAS	16
EMOCINIS SAVĖS VALDYMAS	18
EMOCINIS KITŲ VALDYMAS	20
EMOCINĖ SAVIKONTROLĖ	22
INTERVIU BALŲ SANTRAUKA	24
KANDIDATO VERTINIMO SANTRAUKA	25

IŽANGA

Šioje ataskaitoje pateikiami rezultatai, gauti atlikus „Genos“ emocinio intelekto vertinimą, kurio metu buvo prašoma Tim Candidate nurodyti, kaip dažnai jis (ji) demonstruoja emociškai intelektualią elgseną darbovietėje.

Emocinis intelektas (EI) tai įgūdžiai, padedantys geriau suvokti, suprasti ir valdyti savo bei kitų emocijas. Bendrai, jie padeda mums protingai reaguoti į emocijas ir jomis naudotis. Sėkmės darbe ir gyvenime atžvilgiu, šie įgūdžiai yra tokie pat svarbūs kaip ir jūsų intelektas (IQ). Emocijos tiek teigiamai, tiek ir neigiamai veikia mūsų našumą, sprendimus, elgseną ir rezultatyvumą.

Skelbiami psichometrinių tyrimų rezultatai rodo, kad „Genos“ vertinimo balus ir daugybę darbovietės kintamųjų sieja prasminga koreliacija. Kuo žmonės gauna aukštesnį „Genos“ vertinimo balą, tuo aukštesniais balais vertinamos ir šios jų savybės:

- rezultatyvumas darbe;
- gebėjimas veiksmingai vadovauti;
- pardavimai ir klientų aptarnavimas;
- susitvarkymas;
- komandinio darbo veiksmingumas;
- darbuotojų įtraukimas.

Tim septynių emocinio intelekto kompetencijų vertinimo rezultatai pateikiami kartu su:

- emocinio intelekto elgsenomis, kurias jie nurodo, kaip ne taip dažnai demonstruojamas (raudoni taškai);
- socialiniu atžvilgiu pageidautinų atsakymų vertinimo rezultatais;
- interviu klausimais, kurie skirti tam, kad galėtumėte gauti papildomą balų patvirtinimą;
- santraukos skiltimi, kad galėtumėte sujungti vertinimo ir interviu rezultatus bei pateikti klientui rekomendacijas.

Šioje ataskaitoje pateikiama informacija turi būti vertinama bendrai su kitais informacijos šaltiniais, kad galima būtų nustatyti, ar kandidatas yra tinkamas arba netinkamas įdarbinti. Emocinis intelektas yra vienas iš daugybės sėkmę darbe užtikrinančių veiksnių.

Pastaba. Priimant sprendimus įdarbinti neturėtų būti remiamasi vien tik „Genos“ emociškai intelektualaus kandidato atrankos ataskaita.

ŠIOS ATASKAITOS PASKIRTIS

Toliau aprašyta procedūra skirta užtikrinti, kad šioje ataskaitoje pateikiama informacija būtų tinkamai naudojama. Rekomenduojama taikyti šią procedūrą kandidatų emociniam intelektui įvertinti.

Žingsnis	Aprašymas
1	Peržiūrėkite poveikio, manipuliavimo ir nesuderinamumo rodiklius. Visi savęs vertinimo ataskaitoje pateikti balai gali būti nulemti šališkų atsakymų. Ši informacija skirta tam, kad galėtumėte įvertinti kandidatų vertinimo balų patikimumą. Jeigu patikimumo rodikliai parodo galimą šališkumą, rekomenduojame atlikti kandidato elgsenos vertinimo interviu, kad galėtumėte patvirtinti arba užginčyti kandidato balus.
2	Peržiūrėkite kandidato bendrą balą ir profilio santrauką. Jais remdamiesi galėsite susidaryti bendrą įspūdį apie kandidato stiprybes ir tobulintinas sritis. Remdamiesi šio puslapio informacija taip pat galėsite greitai palyginti daugybės kandidatų profilius.
3	Įvertinkite kandidato balus pagal kiekvieną iš septynių įgūdžių. Peržiūrėkite, kokią elgseną, kandidato teigimu, jis demonstruoja ne taip dažnai, ir įvertinkite, kokią papildomą informaciją suteikia tokios įžvalgos.

Jeigu neatliekate kandidato interviu, pereikite prie 5 žingsnio.

4	Atlikite interviu. Atlikite kandidato interviu naudodami pateiktus klausimus ir elgesio balų skyrimo kriterijus.
5	Parenkite santrauką. Įvertinkite visą jūsų ataskaitoje pateiktą informaciją ir parašykite savo klientui rekomendacijas.
6	Palyginkite. Palyginkite šioje ataskaitoje pateiktą informaciją su kitais informacijos apie kandidatą šaltiniais ir nustatykite bendrą kandidato tinkamumą pagal atrankos kriterijus.
7	Trumpai aptarkite. Kai sprendimas yra priimamas ir atrinktas kandidatas apie tai yra informuojamas, su atrinktais ir neatrinktais kandidatais turėtų būti trumpai aptariami jų vertinimo rezultatai, jei jie to prašo. Tačiau šios ataskaitos negalima rodyti nei atrinktiems, nei neatrinktiems kandidatams, nes ši ataskaita yra sudaroma taip, kad ją galėtų aiškinti tik kvalifikuoti specialistai. Su atrinktais kandidatais jums rekomenduojame atlikti „Genos“ darbo vietos vertinimą ir trumpą aptarimą. Šia ataskaita galite naudotis instruoduodami kandidatą apie tai, kaip naudotis jų emociniu intelektu, kad jie galėtų sėkmingai pradėti eiti savo naujas pareigas.

PATIKIMUMO RODIKLIAI

Socialiniu atžvilgiu pageidautinų ar teigiamų atsakymų tyčinis pasirinkimas yra susijęs su asmens polinkiu save parodyti geresniu nei iš tikrųjų jis yra. Tai reiškia, kad asmuo bando reikiama linkme pakreipti atsakymus į savęs vertinimo klausimus arba jais manipuliuoti, kad gautų pageidaujamą balų skaičių. „Genos“ emociškai intelektualių darbuotojų atrankos klausimynas apima du skirtingus būdus, kuriais remiantis nustatoma, ar kandidatas bando pakreipti atsakymus ar jais manipuliuoti, kad jo atsakymai būtų socialiniu požiūriu priimtini. Atitinkamai šioje ataskaitoje pateikiamas poveikio ir manipuliacijos rodikliai.

Poveikio rodiklis

Poveikio rodiklis parodo tai, ar kandidatas nesąmoningai pasirinko jį teigiamai apibūdinančias, tačiau jam nebūdingas savybes, kad paveiktų jo vertinimo balus.

Manipuliacijos rodiklis

Manipuliacijos rodiklis parodo tai, ar kandidatas bando sąmoningai manipuliuoti testo atsakymais, kad surinktų pageidaujamą balų skaičių.

Nesuderinamumo rodiklis

Kai atrankos metu vertinamas kandidato emocinis intelektas, būtina išanalizuoti, ar kandidato atsakymai į klausimus yra nuoseklūs. Kiekvienas įgūdis pagal „Genos“ modelį yra vertinamas užduodant 10 „Genos“ vertinimo klausimų. Kai kurie iš šių klausimų pagal pobūdį yra labai panašūs, kad galima būtų nustatyti, ar atsakymai yra nuoseklūs ar nenuoseklūs. Sudėtingose situacijose kai kurie kandidatai pateikia nenuoseklius atsakymus. Pavyzdžiui, kai kurie kandidatai gali:

- nesuprasti vertinimo atlikimo instrukcijų;
- atsakyti į klausimus per greitai, gerai jų neapsvarstę;
- nežiūrėti rimtai į vertinimą ir pasirinkti atsitiktinius atsakymus;
- gerai nesuprasti klausimų esmės.

Nesuderinamumo rodiklis parodo tai, ar kandidatas į panašius vertinimo klausimus atsako nuosekliai ar nenuosekliai.

Tolesniuose puslapiuose pateikiami kandidato balai pagal šiuos tris patikimumo rodiklius.

PATIKIMUMO RODIKLIO BALAI

Poveikio rodiklio balas

Toliau pateiktas kandidato poveikio rodiklio balas.



Kandidato poveikio rodiklio balas yra labai žemas ir jis greičiausiai pasirinko ne itin teigiamai jį apibūdinančias savybes. Labai žemas balas gali rodyti, kad kandidatas nepakankami gerai vertina savo emocinį intelektą. Tačiau jis taip pat gali žinoti apie savo elgseną, stipriąsias ir silpnąsias savybes. Jeigu įmanoma, atlikite elgsenos vertinimo interviu, kad galėtumėte patvirtinti kandidato vertinimo rezultatus.

Manipuliavimo rodiklio balas

Toliau pateiktas kandidato manipuliavimo rodiklio balas.



Kandidato manipuliavimo rodiklio balas yra labai žemas ir jo vertinimo rezultatai yra labai prasmingi. Jis greičiausiai labai nuoširdžiai atsakinėjo į atrankos klausimus.

Nesuderinamumo rodiklio balas

Toliau pateiktas kandidato nesuderinamumo rodiklio balas:



Kandidato nesuderinamumo rodiklio balas yra žemas, o tai rodo, kad jis į atrankos klausimus atsakinėjo nuosekliau nei daugelis testus atliekančių žmonių. Balai yra prasmingi.

„GENOS“ EMOCINIO INTELEKTO MODELIS

Emocinis intelektas (EI) apima kelis gebėjimus, kuriais naudodamiesi galime pajusti, suprasti, išreikšti, pagrįsti ir valdyti emocijas. Toliau parodytas „Genos“ modelis apima 7 emocinio intelekto kompetencijas. Kompetencijos – tai įgūdžiai ir elgsena, kurie demonstruojami remiantis gebėjimais ir patirtimi ir kuriuos galima vertinti ir stebėti. „Genos“ modelis apima darbuvietyje demonstruojamus įgūdžius ir elgseną, kuriuos lemia išugdytas emocinis intelektas.



Modelio dešinėje dalyje baltame fone parodomos produktyvios savijautos, kuriose paprastai būna asmuo, dažniau demonstruojantis atitinkamą elgseną, tuo tarpu modelio kairėje dalyje pilkame fone parodomos neproduktyvios savijautos, kuriose gali būti asmuo, rečiau demonstruojantis atitinkamą elgseną.

„GENOS“ SEPTYNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS

Atliekant „Genos“ vertinimą, kiekviena iš septynių „Genos“ modelio kompetencijų yra vertinama atsižvelgiant į dešimties tipų elgseną, kaip aprašyta toliau.

EI įgūdis	Apibrėžtis	Vertinimo darbovietėje rezultatai
Emocinis savęs pažinimas	Tai gebėjimas pajusti ir suprasti savo paties emocijas.	○ Tai gebėjimas nustatyti ir suprasti, kaip darbe kieno nors jausmai veikia mintis, sprendimus, elgseną ir rezultatyvumą ○ Aukštesnis emocinis savęs pažinimas
Emocinis kitų suvokimas	Tai gebėjimas pajusti ir suprasti kitų žmonių emocijas.	○ Tai gebėjimas geriau suprasti kitus žmones, kaip juos įtraukti, motyvuoti, į juos reaguoti ir su jais užmegzti ryšį ○ Santykių palaikymo veiksmingumas
Emocinė išraiška	Tai gebėjimas veiksmingai parodyti savo emocijas.	○ Geresnio kolegų supratimo apie jus formavimas ○ Kolegų pasitikėjimo įgijimas ir formavimas nuomonės, kad esate nuoširdus
Emocinis samprotavimas	Tai gebėjimas sprendimų priėmimo procese pasinaudoti informacija apie emocijas.	○ Geresnis sprendimų priėmimo procesas, kuriame įvertinamas didesnis kiekis informacijos ○ Didesnis kitų indėlis į sprendimų priėmimo procesą
Emocinis savęs valdymas	Tai gebėjimas veiksmingai valdyti savo emocijas.	○ Didesnis pasitenkinimas darbu ir įsitraukimas ○ Geresnis gebėjimas atlikti darbą, kuriam keliama aukšti reikalavimai ○ Didesnis santykių palaikymo veiksmingumas ○ Didesnis našumas ir rezultatyvumas ○ Dvasinė gerovė
Emocinis kitų valdymas	Tai gebėjimas veikti kitų žmonių nuotaiką ir emocijas.	○ Tai gebėjimas skatinti didesnę kitų žmonių našumą ir rezultatyvumą ○ Tai gebėjimas kurti kitiems pozityvią ir pasitenkinimą darbu užtikrinančią atmosferą ○ Tai gebėjimas veiksmingai spręsti darbe kilusius konfliktus
Emocinė savikontrolė	Tai gebėjimas veiksmingai kontroliuoti stiprias emocijas.	○ Tai gebėjimas aiškiai mąstyti stresinėse situacijose ○ Tai gebėjimas veiksmingai suvaldyti situacijas, kuriose kyla labai stiprios emocijos

REZULTATŲ AIŠKINIMAS

„Genos“ emocinio intelekto vertinimo metu vertinama, kaip dažnai žmonės demonstruoja emociškai intelektualią elgseną darbovietėje. Kiekvienas įgūdis (apibūdintas kitame puslapyje) pagal „Genos“ modelį yra vertinamas pagal 10 emociškai intelektualios elgsenos darbovietėje tipų.

Atsakymai atitinkamai palyginami su respondentų atsakymais, paimtais iš pavyzdinės imties, ir su lyginamuoju standartu. Atsakymai gali būti vertinami 1–99 balais, kurie parodo, kaip dažnai, palyginti su kitais, kandidatas demonstruoja modelyje nurodytus įgūdžius. Toliau pateikiamas pavyzdys:



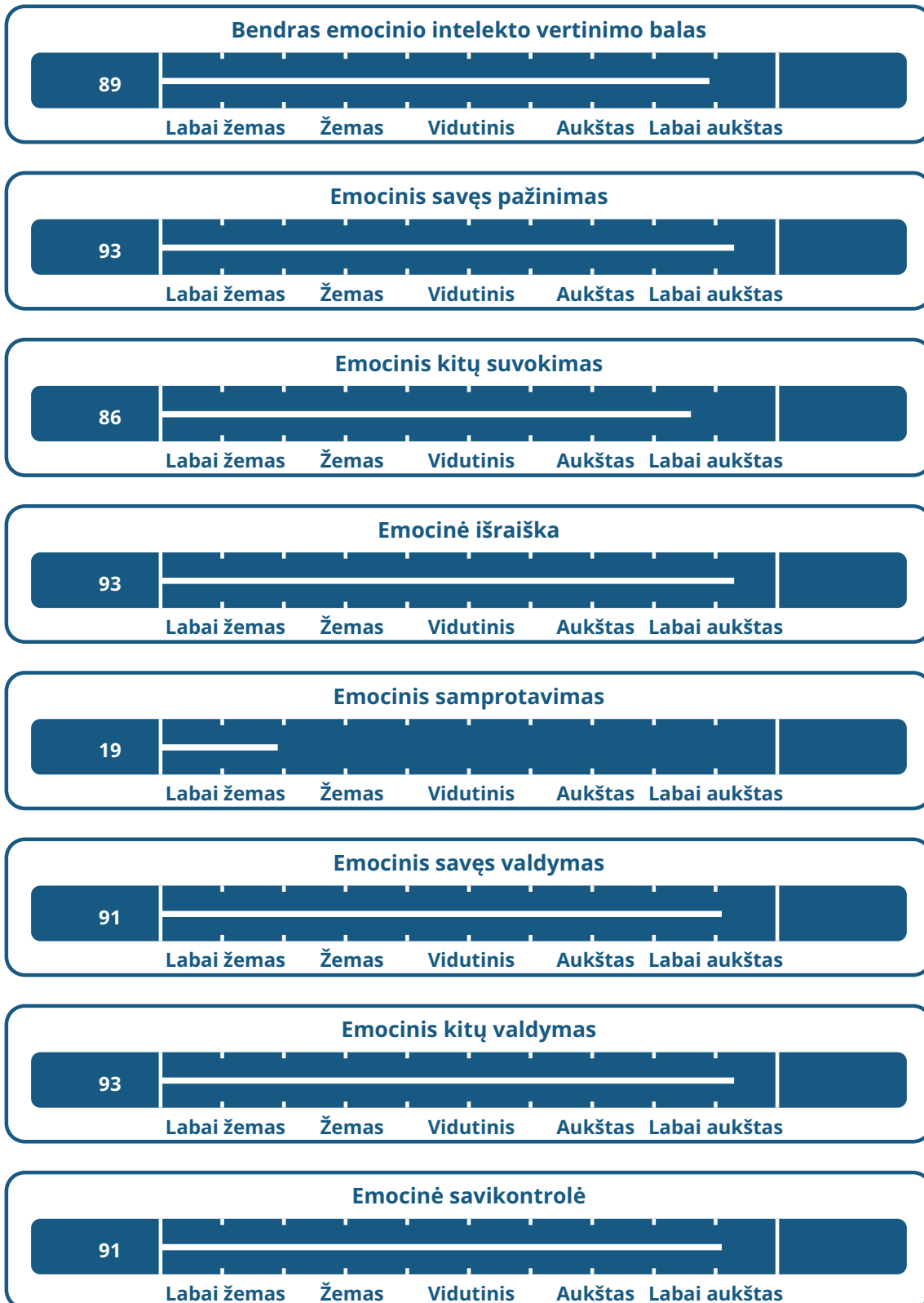
Toliau lentelėje pateikiami balų reikšmės, kuriomis naudojantis aiškinami kandidatų rezultatai.

Balų intervalas	Imties palyginimas	Aprašymas – asmuo gali demonstruoti emociškai intelektualią elgseną darbovietėje...
1-20	Labai žemas	gerokai rečiau nei vidutinis žmogus. Dėl demonstruojamo lygio asmeniui gali nesisėkti darbe, todėl jam reikėtų iš esmės patobulėti.
21-40	Žemas	rečiau nei vidutinis žmogus. Demonstruojamas lygis yra žemesnis už vidutinį, todėl jam reikėtų patobulėti.
41-60	Vidutinis	maždaug tiek pat, kiek tipinis žmogus savo darbo vietoje. Jeigu emocinis intelektas yra svarbus, kad kandidatas galėtų sėkmingai atlikti savo vaidmenį, jam vertėtų ugdyti emocinį intelektą.
61-80	Aukštas	dažniau nei vidutinis žmogus. Asmens emocinio intelekto įgūdžiai gali būti gerai išlavinti.
81-99	Labai aukštas	gerokai dažniau nei vidutinis žmogus. Emocinis intelektas galėtų būti svarbus kandidato pranašumas. Kandidatas galėtų ugdyti savo kolegų emocinį intelektą.

Šioje ataskaitoje pateikiami ne tik bendri palyginamieji balai, bet ir trijų tipų elgsena pagal kiekvieną modelyje nurodytą įgūdį, kurį, kandidato teigimu, jis demonstruoja ne taip dažnai. Jie skirti padėti jums išsamiau įvertinti, kaip kandidatas darbovietėje naudoja emocinį intelektą, ir pasirinkti interviu klausimus.

PROFILIO SANTRAUKA

Šiame puslapyje trumpai apibūdinamas kandidato bendras EI balas ir visų septynių emocinio intelekto kompetencijų vertinimo bendri rezultatai.





EMOCINIS SAVĖS PAŽINIMAS

Kas yra emocinis savęs pažinimas?

Emocinis savęs pažinimas – tai gebėjimas suvokti ir suprasti savo paties jausmus. Kandidatas buvo vertinamas dėl to, kaip dažnai jis suvokia:

- savo darbe demonstruojamą nuotaiką, jausmus ir emocijas;
- dalykus, kurie sukelia jausmus; ir
- jo jausmų galimą įtaką jo sprendimams ir veiksams.

Jausmai veikia sprendimus, elgseną ir rezultatyvumą. Emocinį savęs pažinimą turintys žmonės suvokia, kaip jų jausmai gali paveikti tokias sritis, ir jie geba veiksmingai valdyti tokį poveikį.



Palyginti su kitais, kandidato emocinio savęs pažinimo vertinimo balas patenka į labai aukštų balų intervalą. Asmenys, kurių balas patenka į labai aukštų balų intervalą, tikėtina, skiria didelį dėmesį tam, kokius jausmus jie demonstruoja darbe, ir stengiasi labai gerai save suvokti bei pažinti. Tikėtina, kad jie tvirtai laikosi savo vidinių vertybių ir įsitikinimų bei reguliariai atlieka savianalizę. Taip pat jie gali turėti gebėjimą ugdyti kitų tokį įgūdį.

Kaip kandidatas galėtų pagerinti savo emocinį savęs pažinimą?

Iš kandidato atsakymų į klausimus matyti, kad jis galėtų pagerinti emocinį savęs pažinimą šiais būdais:

- suprasdamas, kokie dalykai darbe jį liūdina;
- suprasdamas, kaip jo jausmai veikia jo priimamus sprendimus;
- suprasdamas tai, dėl ko jaučia teigiamą nusiteikimą;

Vertėtų šiuos elgsenos tipus išanalizuoti juos aptariant su kandidatu ir jį rekomendavusiais asmenimis.

Interviu klausimai

1. Papasakokite mums apie savęs pažinimą – kas tai yra ir kodėl jis yra svarbus?
2. Kokių veiksmų ėmėtės savęs pažinimui ugdyti?
3. Ką sužinojote apie tai, kokią įtaką jūsų darbas daro jūsų savęs pažinimui?
4. Kas iš tiesų yra labai svarbu jūsų motyvacijos ir įsitraukimo darbe lygiui?
5. Apibūdinkite jūsų darbe svarbią vertybę (pvz., sąžiningumas) ir kaip vadovaujatės tokia vertybe, kaip savo mąstysenos ir elgsenos orientyru.
6. Ką darote, norėdami kitiems darbe pademonstruoti savęs pažinimą?

Interviu vertinimo vadovas

Kandidatas:

1. Apibūdino savęs pažinimą ir jos svarbą.
2. Apibūdino tobulėjimo veiklą, kurios jis ėmėsi savęs pažinimui ugdyti (pvz., savianalizė, asmenybės, vertybių ir nusistatymų supratimas).
3. Apibūdino dalykus, kurių jis sužinojo apie save ugdydamas savęs pažinimą (pvz., tikrosios vertybės, asmenybės tipas, mėgstami / nemėgstami dalykai ir pan.).
4. Apibūdino jam darbe svarbius įvykius / žmones / aplinkos veiksnius (pvz., gavo konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, pasinaudojo tobulėjimo galimybėmis ir pan.).
5. Apibūdino darbovietės vertybes ir tai, kaip jis jomis naudojasi, kaip mąstysenos ir elgsenos orientyru.
6. Apibūdino dalykus, kuriuos jis daro, kad kitiems galėtų pademonstruoti savęs pažinimą (pvz., parodo, kaip jis jaučiasi, atsiprašo už netinkamą elgseną / neigiamą įtaką kitiems, pasakoja apie savo požiūrį ir perspektyvas, ir pan.).

Iš viso balų:

Balų reikšmė

- 1 = Labai žemas demonstravimo lygis
2 = Žemas demonstravimo lygis
3 = Vidutinis demonstravimo lygis
4 = Aukštas demonstravimo lygis
5 = Labai aukštas demonstravimo lygis



EMOCINIS KITŲ SUVOKIMAS

Kas yra kitų emocinis suvokimas?

Emocinis kitų suvokimas – tai gebėjimas suvokti ir suprasti kitų žmonių jausmus. Kandidatas buvo vertinamas dėl to, kaip dažnai jis:

- pastebi kitų žmonių jausmus;
- supranta, kas sukėlė kitų žmonių jausmus; ir
- atitinkamai demonstruoja empatiją.

Žmonės, kurie demonstruoja emocinį kitų suvokimą, gali būti empatiški ir rūpestingi savo kolegų atžvilgiu. Jie turi puikų gebėjimą tinkamai į kitus reaguoti, juos motyvuoti ir su jais užmegzti ryšį. Kitų emocinio suvokimo įgūdis yra labai svarbus bet kokiam vaidmeniui, kurį atliekant būtinas gebėjimas užtikrinti aukšto lygio sėkmingą tarpasmeninę sąveiką, pvz., į vadovavimą, pardavimus, komandinį darbą, pokyčių valdymą ar klientų aptarnavimą orientuoti vaidmenys.



Kandidato demonstruojamo emocinio kitų suvokimo vertinimo balas patenka į labai aukštų balų intervalą. Asmenys, kurių balas patenka į labai aukštų balų intervalą, puikiai pastebi ir supranta kitų rodomus jausmus. Jie geba parodyti empatiją ir rūpestį, įtraukia motyvuoja kitus ir su jais palaiko ryšį. Jie dažniausiai supranta kitų vertybes ir įsitikinimus, geba suteikti prasmę su kitais žmonėmis susijusiems įvykiams. Jie taip pat gali turėti gebėjimą lavinti juos supančių žmonių emocinį savęs pažinimą.

Kaip kandidatas galėtų pagerinti kitų emocinį suvokimą?

Iš kandidato atsakymų į klausimus matyti, kad jis galėtų pagerinti kitų emocinį suvokimą šiais būdais:

- suprasdamas, dėl kokių dalykų kiti žmonės jaučiasi optimistiškai nusiteikę;
- suprasdamas, dėl kokių dalykų kiti žmonės jaučiasi įsitraukę;
- suprasdamas, kaip kiti žmonės jaučiasi dėl darbe kylančių problemų;

Vertėtų šiuos elgsenos tipus išanalizuoti juos aptariant su kandidatu ir jį rekomendavusiais asmenimis.

Interviu klausimai

1. Kodėl yra svarbu žinoti, kaip kiti jaučiasi?
2. Ką darote, kad galėtumėte pastebėti ar nustatyti tai, kaip kiti jaučiasi darbe?
3. Ką darote, kad parodytumėte, jog atsižvelgiate į kitų jausmus darbe ir juos suprantate?
4. Kokios rūšies ankstesnėje darbovietėje įvykę įvykiai / su jumis dirbę žmonės / įvykusios situacijos dažnai neleisdavo kitiems darbe pademonstruoti teigiamų emocijų?
5. Kokios rūšies ankstesnėje darbovietėje įvykę įvykiai / su jumis dirbę žmonės / įvykusios situacijos dažnai neleisdavo kitiems darbe pademonstruoti neigiamų emocijų?
6. Papasakokite apie kurį nors kolegą, kurio emocijas ypač sudėtinga suprasti? Ką darote, kad geriau suprastumėte tokio asmens nuotaiką ir emocijas?

Interviu vertinimo vadovas

Kandidatas:

1. Apibūdino, kodėl svarbu žinoti, kaip jaučiasi kiti žmonės (pvz., jausmai veikia kitų priimamus sprendimus, elgesį ir rezultatyvumą, įsitraukimo lygį ir pan.).
2. Apibūdino konkrečius veiksmus, kuriais galima būtų nustatyti, kokius jausmus jaučia kolegos (pvz., teiraujantis, stebint neverbalines emocijų išraiškas).
3. Apibūdino konkrečius būdus, kuriais galima būtų parodyti, kad atsižvelgiama į kitų jausmus, ar išreikšti empatiją (išsiaiškinti jaučiamas emocijas, pasidalyti panašiomis emocijomis / situacijomis ir pan.).
4. Apibūdino konkrečius ankstesnėje darbovietėje įvykusius įvykius / kartu dirbusius žmones / kilusias situacijas, kurie kėlė teigiamas emocijas / jausmus (pvz., konstruktyvus grįžtamasis ryšys, pripažinimas, dalyvavimas, prasmės / tikslo kūrimas).
5. Apibūdino konkrečius ankstesnėje darbovietėje įvykusius įvykius / kartu dirbusius žmones / kilusias situacijas, kurie kėlė neigiamas emocijas / jausmus (mikrovaldymas, neįtraukimas į sprendimų priėmimo procesą, nepakankamas keitimasis informacija ir pan.).
6. Aiškiai apibūdinkite kolegą, kurio emocijas ypač sudėtinga suprasti, ir ką jis daro, kad to pasiektų (pvz., kolega, kuris stengiasi nuslėpti visą informaciją apie save).

Iš viso balų:

Balų reikšmė

- 1 = Labai žemas demonstravimo lygis
- 2 = Žemas demonstravimo lygis
- 3 = Vidutinis demonstravimo lygis
- 4 = Aukštas demonstravimo lygis
- 5 = Labai aukštas demonstravimo lygis



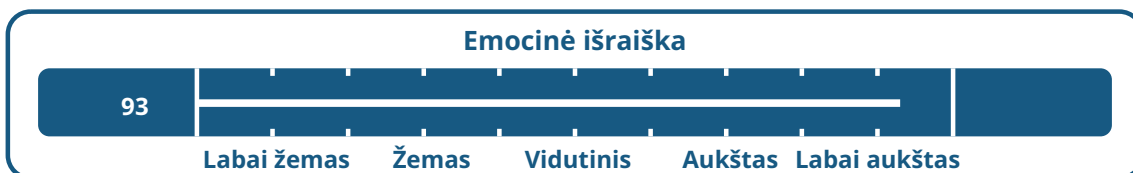
EMOCINĖ IŠRAIŠKA

Kas yra emocinė išraiška?

Emocinė išraiška – tai gebėjimas veiksmingai parodyti savo paties jausmus. Kandidatas buvo vertinamas dėl to, kaip dažnai jis:

- darbe demonstruoja tokius konkrečius jausmus kaip laimė ir nusivylimas;
- teikia kolegoms grįžtamąjį ryšį dėl to, kaip jie jaučiasi; ir
- demonstruoja emocijas tinkamu metu, tinkamu lygmeniu ir tinkamiems žmonėms.

Savo emocijas išreiškiantys asmenys yra kitiems geriau suprantami, jais yra labiau pasitikima ir su jais užmezgamai nuoširdūs santykiai. Asmenys, kurie nežino, kaip veiksmingai parodyti savo jausmus, kitiems atrodo uždari, be to, juos supantys žmonės dažniausiai jų tinkamai nesupranta.



Palyginti su kitais, kandidato emocinės išraiškos vertinimo balas patenka į labai aukštų balų intervalą. Asmenys, kurių balas patenka į labai aukštų balų intervalą, turi puikų gebėjimą veiksmingai parodyti savo jausmus. Jie yra autentiški ir nuoširdūs, skatina atvirą ir nuoširdų dialogą. Kiti asmenys gerai jaučiasi parodydami savo jausmus kolegoms, todėl jie gali kurti tokią aplinką, kurioje dažniausiai vyksta konstruktyvios diskusijos ir teikiamas grįžtamas ryšys. Taip pat jie gali gebėti ugdyti kitų gebėjimą išreikšti emocijas.

Kaip kandidatas galėtų pagerinti kitų emocinę išraišką?

Iš kandidato atsakymų į klausimus matyti, kad jis galėtų pagerinti savo emocinę išraišką šiais būdais:

- veiksmingai parodydamas, kaip jaučiasi dėl to, kad kas nors jį liūdina;
- parodydamas, kaip jaučiasi dėl darbe kylančių problemų;
- teikdamas kitiems žmonėms teigiamą grįžtamąjį ryšį;

Vertėtų šiuos elgsenos tipus išanalizuoti juos aptariant su kandidatu ir jį rekomendavusiais asmenimis.

Interviu klausimai

1. Kodėl yra svarbu veiksmingai parodyti, kaip jaučiatės darbe?
2. Papasakokite konkretų momentą, kada darbe jautėte ypač didelį nusivylimą dėl kažko ir kaip reagavote į tokį kylantį nusivylimą?
3. Iš esmės, koks yra tinkamas būdas parodyti, kaip jaučiatės, o kokių kai kurių būdų geriau vengti?
4. Kokiais būdais skatinate kitus parodyti savo jausmus darbe?
5. Kokiais būdais stengiatės palengvinti sudėtingus ar nemalonus pokalbius?
6. Papasakokite apie paskutinį sudėtingą pokalbį, kurį jums teko palengvinti? Kokia tai buvo situacija, koku būdu jį palengvinote ir koks buvo pokalbio rezultatas?

Interviu vertinimo vadovas

Kandidatas:

1. Apibūdino, kodėl darbe būtina rodyti jausmus (pvz., įgyti pasitikėjimą ir supratimą, užmegzti santykius).
2. Apibūdino veiksmingą būdą darbe parodyti nusivylimą (pvz., būnant atviru, bet atsižvelgiant į kitų jausmus).
3. Apibūdino geresnius ir blogesnius būdus, kuriais paprastai parodomi jausmai darbovietėje (pvz., vartojant frazę „jaučiu, kad“, bandant pirmiausia suprasti, nebūnant pernelyg tiesmukiškam ir pan.).
4. Apibūdino atitinkamus modelius, kuriais galima būtų kitus paraginti darbe rodyti jausmus (pvz., neslopinant savo paties jausmų).
5. Apibūdino veiksmingus būdus, kuriais galima būtų palengvinti sudėtingus ar nemalonus pokalbius.
6. Pateikė aiškų sudėtingo pokalbio, kurį jis palengvino, įskaitant kilusios situacijos, pritaikyto metodo ir gauto rezultato, apibūdinimą.

Iš viso balų:

Balų reikšmė

- 1 = Labai žemas demonstravimo lygis
2 = Žemas demonstravimo lygis
3 = Vidutinis demonstravimo lygis
4 = Aukštas demonstravimo lygis
5 = Labai aukštas demonstravimo lygis



EMOCINIS SAMPROTAVIMAS

Kas yra emocinis samprotavimas?

Emocinis samprotavimas – tai gebėjimas naudoti informaciją apie emocijas priimamiems sprendimams pagrįsti ir juos priimti. Kandidatas buvo vertinamas dėl to, kaip dažnai jis:

- priimdamas sprendimus atsižvelgia į savo paties ir kitų jausmus;
- informaciją apie jausmus vertina kartu su faktais ir technine informacija; ir
- kitus informuoja apie tai, kaip priima sprendimus.

Jausmuose ir emocijose yra užkoduota svarbi informacija. Pavyzdžiui, remiantis kolegų demonstruojamu įsipareigojimo lygiu dažnai galima spręsti, ar bus priimami pagrįsti sprendimai; remiantis emociniu produktų ir paslaugų patrauklumu dažnai galima suprasti pardavimo ir rinkodaros žinutes. Kai žmonės tokia informacija apie emocijas naudojami kartu su faktais ir technine informacija, jie suformuoja ir priima visapusiškus, kūrybingus ir gerai apgalvotus sprendimus.



Palyginti su kitais, kandidato emocinio samprotavimo vertinimo balas patenka į labai žemų balų intervalą. Asmenys, kurių balas patenka į labai žemų balų intervalą, gali laikytis nuomonės, kad jausmai duoda mažai naudos priimant sprendimus, todėl labai stengiasi juos nuslopinti. Antra vertus, jie gali nesuprasti su jausmais susijusios informacijos, todėl jiems sunku tokią informaciją įtraukti į sprendimų pagrindimo ir priėmimo procesą. Taip dažniausiai būna, kai emocinio savęs pažinimo ir kitų emocinio suvokimo vertinimo balai yra žemi arba labai žemi. Tokiems asmenims būdinga gera techninė ir analitinė mąstysena, tačiau jie yra linkę priimti ribotus sprendimus.

Kaip kandidatas galėtų pagerinti savo emocinį samprotavimą?

Iš kandidato atsakymų į klausimus matyti, kad jis galėtų pagerinti savo emocinį samprotavimą šiais būdais:

- įgydamas suinteresuotųjų šalių įsipareigojimą vykdyti jo priimtus sprendimus;
- parodydamas kitiems žmonėms, kad priimdamas sprendimus atsižvelgia į savo paties jausmus;
- įvertindamas kitus nei techninė informacija veiksniai, kai priima sprendimus;

Vertėtų šiuos elgsenos tipus išanalizuoti juos aptariant su kandidatu ir jį rekomendavusiais asmenimis.

Interviu klausimai

1. Koks yra jūsų požiūris į sprendimų priėmimo procesą?
2. Ar yra svarbu parodyti, kaip jaučiatės priimdami sprendimus?
3. Papasakokite, kada informacija apie emocijas pakeitė požiūrį į suplanuoto dalyko įgyvendinimą ar tai, kaip jis turėjo būti įgyvendintas?
4. Kokie kai kurie jūsų pastebėti šališko elgesio atvejai galėjo trukdyti priimti tinkamą sprendimą?
5. Pasakokite apie etinę dilemą, su kuria jums teko neseniai susidurti, ir apie tai, koku būdu ją išsprendėte. Koks buvo to rezultatas?
6. Papasakokite apie sudėtingiausius sprendimus, apie kuriuos turėjote pranešti darbuotojams, ir kaip tą padarėte.

Interviu vertinimo vadovas

Kandidatas:

1. Apibūdino tinkamą požiūrį į sprendimų priėmimą arba konkretų metodą ar požiūrį.

2. Aptarė, kaip jausmai gali padėti ir trukdyti priimti tinkamus sprendimus ir kodėl svarbu atsižvelgti į juos.

3. Apibūdino konkrečią situaciją, kurioje jausmai galėtų paveikti rezultatą, pvz., pakeisti žmonių naudojamą sistemą ar procesą, suteikti žmonėms sudėtingą informaciją, priimti sprendimą dėl to, ar samdyti naują komandos narį.

4. Nustatė dažniausiai sprendimų priėmimo procese pasireiškiančius šališkumo tipus, pvz., patvirtinimo šališkumą, kuris pasireiškia, kai žmonės ieško dabartinių jų įsitikinimus patvirtinančios informacijos ir atmeta duomenis, kurie prieštarauja jų įsitikinimams.

5. Apibūdino atitinkamą etinę dilemą ir veiksmingą būdą ją išspręsti.

6. Pateikė aiškų sudėtingo pokalbio, kurį jis palengvino, įskaitant kilusios situacijos, pritaikyto metodo ir gauto rezultato, apibūdinimą.

Iš viso balų:

Balų reikšmė

- 1 = Labai žemas demonstravimo lygis
2 = Žemas demonstravimo lygis
3 = Vidutinis demonstravimo lygis
4 = Aukštas demonstravimo lygis
5 = Labai aukštas demonstravimo lygis



EMOCINIS SAVĖS VALDYMAS

Kas yra emocinis savęs valdymas?

Emocinis savęs valdymas – tai gebėjimas veiksmingai valdyti savo paties jausmus. Kandidatas buvo vertinamas dėl to, kaip dažnai jis:

- užsiima tokia veikla, dėl kurios jis jaučia teigiamą nusiteikimą;
- išanalizuoja, kokie dalykai jam kelia neigiamą nusiteikimą; ir
- veiksmingai suvaldo savo nuotaiką ir emocijas.

Asmenys, kurie turi puikų gebėjimą suvaldyti savo pačių emocijas, yra optimistiškai nusiteikę ir ieško progų bei galimybių net ir priešiškoje aplinkoje. Jie geba susitvarkyti ir atlikti darbą, kuriam keliama aukšti reikalavimai, bei susidoroti su darbe kylančia įtampa. Jo elgesys yra nuoseklus, todėl kiti jį apibūdina, kaip gebantį susikonscentruoti ir tikslingai veikti asmenį.



Palyginti su kitais, kandidato emocinio savęs valdymo vertinimo balas patenka į labai aukštų balų intervalą. Asmenys, kurių balas patenka į labai aukštų balų intervalą, gali būti nusiteikę optimistiškai ir pasižymėti apsukrumu net ir iškilus problemoms. Jie labai greitai prisitaiko ir sunkiu laikotarpiu tampa „permainų tarpininkais“. Jie puikiai susitvarko itin didelės įtampos situacijose, kuriose būtinas gebėjimas suvaldyti emocijas, ir jie pasižymi nuosekliu elgesiu. Asmenys, kurie turi puikų gebėjimą veiksmingai suvaldyti savo pačių emocijas, sugeba tinkamai pasirinkti prioritetus iš vieno kito prieštaraujančių ar konkuruojančių variantų. Taip pat jie gali turėti gebėjimą ugdyti kitų tokį įgūdį.

Kaip kandidatas galėtų pagerinti emocinį savęs valdymą?

Iš kandidato atsakymų į klausimus matyti, kad jis galėtų pagerinti emocinį savęs valdymą šiais būdais:

- nepriimdamas kitų žmonių kritikos asmeniškai;
- darydamas tai, dėl ko jaučia teigiamą nusiteikimą;
- išsiaiškindamas, kokie dalykai jį liūdina;

Vertėtų šiuos elgsenos tipus išanalizuoti juos aptariant su kandidatu ir jį rekomendavusiais asmenimis.

Interviu klausimai

1. Kodėl svarbu ugdyti gebėjimą susitvarkyti ir užsitikrinti gerą savijautą šiuolaikiškoje darbo aplinkoje?
2. Kaip lavinate savo gebėjimą susitvarkyti?
3. Papasakokite apie kai kuriuos savo tikslus, kuriuos neseniai išsikėlėte, ir žingsnius ar veiksmus, kuriuos atliekate, kad pasiektumėte tokius tikslus?
4. Kokius apribojimus nusistatėte, kad išlaikytumėte gerą savijautą?
5. Papasakokite apie neseniai padarytas klaidas ir tai, kaip stengsitės jų nekartoti ateityje?
6. Papasakokite, koku būdu darbe gerinate savo paties rezultatyvumą?

Interviu vertinimo vadovas

Kandidatas:

1. Aptarė pozityvaus ir entuziastingo nusiteikimo demonstravimo svarbą, neigiamų emocijų ar prastos savijautos įtaką sprendimų priėmimo procesui ir elgsenai, ir pan.
2. Apibūdino įvairias veiksmingas susitvarkymo strategijas, pvz., gerai apgalvotos strategijos (į perspektyvas orientuotos), fizinio aktyvumo strategijos (mankšta / dieta), santykių palaikymo strategijos (mentorystė / koučingas) ir (arba) aplinkos kūrimo strategijos (darbas iš namų).
3. Aiškiai apibūdino naujausius tikslus ir veiksmus, kurių ėmėsi jiems pasiekti.
4. Apibūdino svarbius gerovę užtikrinančius apribojimus, tokius kaip darbo valandų, laiko prie ekrano, vienas po kito vykstančių susitikimų (angl. back-to-back meetings) ribojimas.
5. Pateikė aiškų klaidos, kurią jis padarė, ir išmoktų pamokų apibūdinimą.
6. Apibūdino, kaip atlieka savianalizę ir lavina įgūdžius (pvz., prašo pateikti grįžtamąjį ryšį, planuoja veiksmus, įvertina savo elgseną).

Iš viso balų:

Balų reikšmė

- 1 = Labai žemas demonstravimo lygis
2 = Žemas demonstravimo lygis
3 = Vidutinis demonstravimo lygis
4 = Aukštas demonstravimo lygis
5 = Labai aukštas demonstravimo lygis



EMOCINIS KITŲ VALDYMAS

Kas yra emocinis kitų valdymas?

Emocinis kitų valdymas – tai gebėjimas veikti kitų nuotaiką, jausmus ir emocijas. Kandidatas buvo vertinamas dėl to, kaip dažnai jis:

- kitiems kuriate pozityvią darbą aplinką;
- padedate kitiems žmonėms atsikratyti neigiamų jausmų; ir
- padedate kitiems žmonėms išspręsti su emocijomis susijusias problemas, kurios veikia jų priimamus sprendimus, elgesį ar rezultatyvumą.

Asmenys, kurie gali daryti teigiamą įtaką kitų nuotaikai, jausmams ir emocijoms, kurdami pozityvią komandą ir darbo atmosferą gali įgalinti ir motyvuoti juos supančius žmones, paskatinti kolegas bendradarbiauti ir veiksmingai kartu dirbti, taip pat įkvėpti kitus gerinti rezultatyvumą. Emocinis kitų valdymo gebėjimas būtinas tokių profesijų atstovams, kurių viena iš pareigų yra rūpinimasis kitais, pvz., į pardavimus, komandos formavimą, klientų aptarnavimą ir vadovavimą orientuoti vaidmenys.



Kandidato emocinio kitų valdymo vertinimo balas patenka į labai aukštų balų intervalą. Asmenys, kurių balas patenka į labai aukštų balų intervalą, yra puikiai įgudę veikti kitų jausmus. Kurdami pozityvią komandinę atmosferą ir darbo aplinką jie gali įkvėpti kitus didinti rezultatyvumą, gali suvaldyti individualius skirtumus ir iš to gauti didžiausią įmanomą naudą bei veiksmingai išspręsti darbo vietoje kilusius konfliktus. Jie gali stiprinti savo kolegų gebėjimą susitvarkyti. Dažniausiai tokie kolegos, dirbdami su jais, jaučiasi saugūs, vertinami ir įgiję galių.

Kaip kandidatas galėtų pagerinti emocinį kitų valdymą?

Iš kandidato atsakymų į klausimus matyti, kad jis galėtų pagerinti emocinį kitų valdymą šiais būdais:

- padėdamas kitiems žmonėms atsikratyti neigiamų jausmų ir pajusti didesnę teigiamą nusiteikimą;
- padėdamas kitiems žmonėms keisti požiūrį į situacijas, kurios juos nuvilia;
- kurdamas kitiems žmonėms pozityvią darbą atmosferą;

Vertėtų šiuos elgsenos tipus išanalizuoti juos aptariant su kandidatu ir jį rekomendavusiais asmenimis.

Interviu klausimai

1. Ką darote, kad kitiems sukurtumėte pozityvią darbo atmosferą?
2. Jeigu kas nors jums prisipažintų, kad tam tikri dalykai darbe jam kelia nemažą įtampą, ką jūs darytumėte?
3. Papasakokite apie kokį nors atvejį, kai turėjote kolegas paskatinti kartu veiksmingiau dirbti. Kokia tai buvo situacija, koku būdu ją sprendėte ir kokie buvo to rezultatai?
4. Ką darote, kad kitus paragintumėte prisidėti ir padėti jums atlikti darbą?
5. Papasakokite, koku būdu teikėte kitiems grįžtamąjį ryšį?
6. Koku būdu sprendžiate klausimus dėl kitų netinkamo elgesio?

Interviu vertinimo vadovas

Kandidatas:

1. Aptarė būdus, kuriais stiprino ryšius, gerino savijautą, skatino atvirumą ir kūrė psichologiškai sveiką darbo aplinką (pvz., draudimas siųsti el. laiškus ne darbo valandomis ir pan.).
2. Aiškiai nurodė, kad laikosi požiūrio padėti kitiems spręsti problemas ir ieškoti veiksmingų įtampos įveikimo būdų.
3. Apibūdino tinkamus būdus, kuriais galima paskatinti kitus veiksmingai kartu dirbti, pvz., parodant, kad atsižvelgiama į skirtumus, skatinant pateikti grįžtamąjį ryšį ir imtis atitinkamų veiksmų, orientuojantis į abiem pusėms naudingą rezultatą ar sprendimą ir pan.
4. Aptarė atitinkamas strategijas, kuriomis galima veikti kitų mąstyseną ir jausmus bei paskatinti prisidėti.
5. Kalbėjo apie veiksmingą būdą pateikti grįžtamąjį ryšį (pvz., nurodyti tikslą, pateikti aiškius pavyzdžius, strategijų / veiksmų naudojimas, siekiant padėti kitiems reaguoti į grįžtamąjį ryšį, orientavimasis į stiprybes ir tobulėjimo galimybes).
6. Aptarė atitinkamus būdus, kuriais reaguojama į kitų netinkamą elgesį, tokius kaip grįžtamojo ryšio teikimas, suinteresuotųjų šalių informavimas apie tokį elgesį, pavyzdžių, kaip kiti turėtų elgtis vienas kito atžvilgiu, pateikimas, ir pan.

Iš viso balų:

Balų reikšmė

- 1 = Labai žemas demonstravimo lygis
2 = Žemas demonstravimo lygis
3 = Vidutinis demonstravimo lygis
4 = Aukštas demonstravimo lygis
5 = Labai aukštas demonstravimo lygis



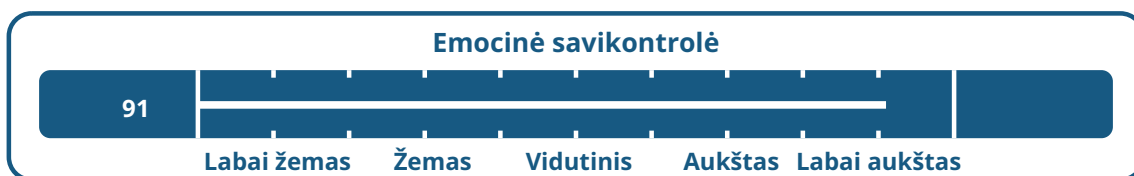
EMOCINĖ SAVIKONTROLĖ

Kas yra emocinė savikontrolė?

Emocinė savikontrolė – tai gebėjimas veiksmingai kontroliuoti stiprias emocijas. Kandidatas buvo vertinamas dėl to, kaip dažnai jis:

- gali kontroliuoti tokias stiprias emocijas kaip pyktis ar džiugesys;
- patirdamas tokias stiprias emocijas kaip nerimas ar džiugesys geba ir toliau našiai dirbti;
- įtampos situacijose geba išlikti ramus ir sukoncentruoti dėmesį.

Emocinė savikontrolė yra panaši į emocinį savęs valdymą. Tačiau, emocinis savęs valdymas – tai gebėjimas aktyviai valdyti nuotaiką ir emocijas, o emocinė savikontrolė parodo, kaip asmuo geba reaguoti į stiprias emocijas ir jas kontroliuoja. Asmenys, kurie turi stiprią emocinę savikontrolę, gali suvaldyti savo atsaką į stiprias emocijas ir reaguoti geriausiu įmanomu būdu.



Palyginti su kitais, kandidato emocinės savikontrolės vertinimo balas patenka į labai aukštų balų intervalą. Asmenys, kurių balas patenka į labai aukštų balų intervalą, gali susitvardyti ir iš karto neparodyti stiprių emocijų, taip pat greitai mąstyti ir racionaliai veikti. Įtampos ir didelio spaudimo situacijose jie gali ir toliau našiai dirbti, išlikti ramūs ir parodyti, kad į įvykius ar kolegas reaguoja vienodai ir apgalvotai. Esant spaudimui, jie išlieka ramūs ir susitvardę, be to, jie gali paskatinti kitus stiprinti emocinę savikontrolę.

Kaip kandidatas galėtų pagerinti emocinę savikontrolę?

Iš kandidato atsakymų į klausimus matyti, kad jis galėtų pagerinti emocinę savikontrolę šiais būdais:

- išlikdamas kantrus net tada, kai kas nors vyksta ne taip, kaip planavo;
- gebėdamas blaiviai mąstyti, kai yra nuliūdęs;
- suvaldydamas pirminę reakciją į tam tikrus jį darbe nuvilliančius dalykus;

Vertėtų šiuos elgsenos tipus išanalizuoti juos aptariant su kandidatu ir jį rekomendavusiais asmenimis.

Interviu klausimai

1. Kokie įvykiai darbe jums kelia teigiamas emocijas?
2. Kokie įvykiai darbe jums kelia neigiamas emocijas?
3. Kai jaučiatės labai suirzęs ar nusivylęs dėl kokio nors dalyko ar žmogaus darbe, ką tokiu atveju esate linkęs daryti?
4. Ką darote, kad įtemptose situacijose išliktumėte ramus ir susikoncentravęs?
5. Papasakokite, koks dalykas jums sukelia emocijas ir kaip reaguojate, kad tokio dalyko poveikis nebūtų veiksmingas? Ką darote, kad pakeistumėte reakciją, ir koks yra to rezultatas?
6. Kokius dalykus darote, kad esant spaudimui išlaikytumėte į ateitį orientuotą ir blaivų mąstymą?

Interviu vertinimo vadovas

Kandidatas:

1. Apibūdino įvykius / žmones / situacijas, kurie jam kelia teigiamas emocijas, ir jų galimą įtaką jo mąstysenai ir elgsenai.
2. Apibūdino įvykius / žmones / situacijas, kurie jam kelia neigiamas emocijas, ir jų galimą įtaką jo mąstysenai ir elgsenai.
3. Pademonstravo, kad žino, jog geriausia nereaguoti į situacijas ar žmones arba nuo jų atsitraukti, kai jaučia stiprias emocijas. Tai reiškia, kad sugeba aiškiai įvardyti veiksmingą būdą, kuriuo jis slopino savo stiprias emocijas.
4. Pateikė įrodymų, kad gali veiksmingai dirbti, kai jaučia stiprias emocijas ar didelį spaudimą.
5. Aptarė atitinkamą neigiamas emocijas sukėlusį veiksnį (pvz., kritika) ir dažniausią reakciją į jį (pvz., gynyba). Taip pat aptarė strategijas, kuriomis efektyvina savo atsaką (pvz., būdamas atviresniu ir analizuodamas grįžtamąjį ryšį).
6. Pateikė pavyzdžius metodų, kuriais naudojasi, kad sutvardyty norą reaguoti, išliktų ramus ir ieškotų racionalių būdų analizuoti stiprias emocijas. Apibūdino teigiamą šių metodų įtaką kylančioms stiprioms emocijoms.

Iš viso balų:

Balų reikšmė

- 1 = Labai žemas demonstravimo lygis
2 = Žemas demonstravimo lygis
3 = Vidutinis demonstravimo lygis
4 = Aukštas demonstravimo lygis
5 = Labai aukštas demonstravimo lygis

INTERVIU BALŲ SANTRAUKA

Remiantis šia ataskaitos skiltimi galima išanalizuoti kandidato elgsenos vertinimo interviu rezultatus. Kad galėtumėte užpildyti šią skiltį, turite:

- įvesti visus toliau lentelėje nurodytus rezultatus, kuriuos priskyrėte kandidatui;
- apskaičiuoti bendrą interviu balą, kuriuo remiantis nustatysite bendrą rezultatą, kad būtų lengviau palyginti su kitais kandidatais; ir
- palyginti šiuos balus su kitų kandidatų vertinimo balais ir žemiau pasižymėti skirtumus bei susijusias pastabas.

Emocinio intelekto įgūdis	Apibrėžtis	Balas
Emocinis savęs pažinimas	Suvokia ir supranta savo paties jausmus	
Emocinis kitų suvokimas	Suvokia ir supranta kitų jausmus	
Emocinė išraiška	Veiksmingai demonstruoja savo paties jausmus	
Emocinis samprotavimas	Naudojasi informacija apie emocijas sprendimams pagrįsti ir priimti	
Emocinis savęs valdymas	Veiksmingai valdo savo paties jausmus	
Emocinis kitų valdymas	Teigiamai veikia kitų nuotaiką, jausmus ir emocijas	
Emocinė savikontrolė	Veiksmingai kontroliuoja savo stiprias emocijas	

Bendras interviu balas:

KANDIDATO VERTINIMO SANTRAUKA

Peržiūrėkite kandidato vertinimo rezultatus ir per elgsenos vertinimo interviu, jeigu tokį atlikote, užsirašytas savo pastabas. Toliau tuščiame laukelyje pakomentuokite kandidato stiprybes ir tobulintinas sritis. Pateikite rekomendaciją dėl sričių, kurias reikėtų papildomai išanalizuoti, ir, prireikus, pateikite klausimus kandidatą rekomendavusiems asmenims.

Kandidato stipriosios savybės yra ...

Kandidatas galėtų patobulinti tokias sritis kaip ...

Rekomenduojama papildomai išanalizuoti tokias sritis kaip ...

Kandidatą rekomendavusių asmenų reikėtų paklausti ...

Šioje ataskaitoje pateikiama informacija turi būti analizuojama kartu su psichometriniais elgesio vertinimo duomenimis bei su jais palyginama, kad galima būtų nustatyti kandidato tinkamumą. Emocinis intelektas yra vienas iš daugybės sėkmę darbe užtikrinančių veiksnių. Priimant sprendimą įdarbinti neturėtų būti remiamasi vien tik „Genos“ emociškai intelektualaus kandidato atrankos ataskaita.



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