



MINA

EMOTSIONAALNE INTELLIGENTSUS JUHI RAPORT

Sally Sample

1 January 2021

Rangelt konfidentsiaalne

YOUR LOGO
HERE

RAPORTIST

See raport sisaldab enesehindamise tulemusi hinnatava Sally Sample kohta, mis näitab, kui hästi väljendab Sally töökohal teatud juhtimiskäitumisi. See teave on tundlik, isiklik ja konfidentsiaalne.

Tuleb teha kõik võimalik, et raportit säilitataks turvalises kohas, seda jagataks vaid ettenähtud inimesega või inimestega ja seda kasutataks ainult selgelt väljendatud sihtotstarbel. Uuringu ja selle raporti on kavandanud ettevõtte Genos International, tuginedes põhjalikule teaduslikule teooriale ja uurimistööle. Raportis esitatud tulemused aga põhinevad inimese vastustel uuringus esitatud küsimustele. Seepärast ei vastuta Genos International tulemuste täpsuse või usaldusväärsuse eest. Ükski selles raportis sisalduv nõuanne või teave ei kujuta endast garantiid, kui seda ei ole otsesõnu väljendatud. Mitte ükski inimene ei tohiks tegutseda või jätta tegutsemata raportis esitatud tulemuste või arengusoovituste tõttu. Raporti kasutajatel on soovitatav neid puudutavate küsimuste kohta lisateabe saamiseks pöörduda professionaali poole.

GENOSEST

Aitame juhtidel saavutada organisatsioonides kõrget tulemuslikkust. Lisateavet meie unikaalse lähenemisviisi ja loodavate täienduste kohta tootlikkuse, kasumlikkuse ja kliendilojaalsuse arendamiseks vaadake meie veebilehelt:

www.genosinternational.com

AUTORIÕIGUS

Autoriõigus © 2021 Genos International Pty Ltd

Ühtki selle väljaande osa ei ole lubatud reprodutseerida või edastada mis tahes vormis või mis tahes vahendiga, elektrooniliselt või mehaaniliselt, sh kopeerides, salvestades või kasutades mis tahes teabe salvestamise või esitamise süsteemi mis tahes eesmärgil, kui puudub ettevõtte Genos International Pty Ltd selgelt väljendatud luba.

Ref: D/11/11111/SAMPLE

SISUKORD

SISSEJUHATUS	2
UURINGUST	4
ÜLEVAATLIKUD TULEMUSED	6
ENESETEADLIKKUS	8
TEADLIKKUS TEISTEST	10
EHEDUS	12
TUNNETEGA ARVESTAMINE OTSUSTAMISEL	14
ENESEJUHTIMINE	16
INNUSTAMINE	18
TAGASISIDENIPID JA TEHNIKAD	20

SISSEJUHATUS

Ettevõtluses töötavad juhid, kes soovivad parandada oma organisatsiooni tulemuslikkust, võivad selleks arendada oma emotsionaalset intelligentsust ehk oskust määratleda, mõista ja mõjutada emotsioone.

Inimeste tunnete ja töö tulemuslikkuse vahel on otsene seos. Organisatsiooniuringutes on see üks kõige selgemaid ja püsivamaid avastusi. Võrreldes madala tulemuslikkusega organisatsioonidega tunnevad inimesed kõrge tulemuslikkusega organisatsioonides end oluliselt rohkem tööst haaratuna ja motiveerituna, tunnevad, et neist hoolitakse ja neid väärtustatakse ning tunnevad töö üle uhkust. Kehtib ka vastupidine – madala tulemuslikkusega organisatsioonides tunnevad inimesed rohkem hirmu, stressi, jõuetust ja ebakindlust.

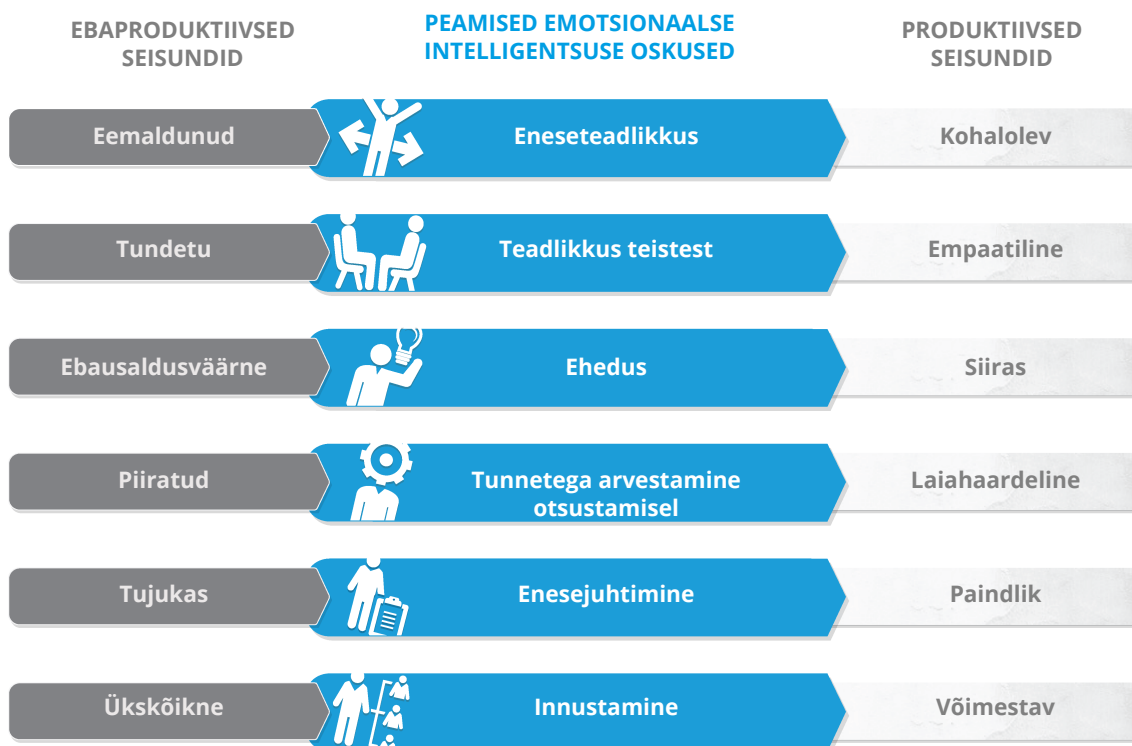
Juhtimine tähendab põhimõtteliselt teiste tegutsema panemist. Uurimistöö on näidanud, et just juhi emotsionaalne intelligentsus on see, mille abil ta kutsub endas ja teistes esile emotsioone, mis soodustavad kõrget tulemuslikkust ja töötajate pühendumust. See on enam kui moraalne kompass – see on ka edu valem. Emotsionaalselt taiplike juhtidega organisatsioonidel on jätkusuutliku konkurentsivõime eelise saavutamiseks olemas oluline komponent: kõrge tulemuslikkuse kultuur ja klientide lojaalsus.

See raport annab ülevaate juhi emotsionaalse intelligentsuse oskustest, mis võivad olla väga olulised teie inimeste tulemuslikkusele. See annab ka aimu, kui hästi te enda arvates neid oskusi väljendate. Juhi emotsionaalse intelligentsuse oskused põhinevad emotsionaalsel intelligentsusel. Need näitavad, kuidas juhid kasutavad emotsionaalset intelligentsust inimesi juhtides.

Kui soovite selles raportis esitatud tulemusi kinnitada, küsige teistelt tagasisidet ja tutvuge nende seisukohtadega. Raporti lõpus on toodud nipid, kuidas tagasisidet küsida ja sellele tõhusalt reageerida. Võite ka paluda oma tööandjal või Genosel läbi viia 360-kraadine uuring. Genose 360-kraadisesse uuringusse saate kutsuda teisi inimesi, näiteks juhi, sama astme töötajad ja/või otsesed alluvad. Kui soovite läbi viia 360-kraadist uuringut, saatke e-kiri aadressile support@genosinternational.com.

GENOSE JUHI EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE OSKUSTE MUDEL

Juhi emotsionaalse intelligentsuse oskused põhinevad emotsionaalsel intelligentsusel. Genose uuringu küsimused, millega neid oskusi mõõdetakse, näitavad, kuidas juhid kasutavad emotsionaalset intelligentsust inimesi juhtides.



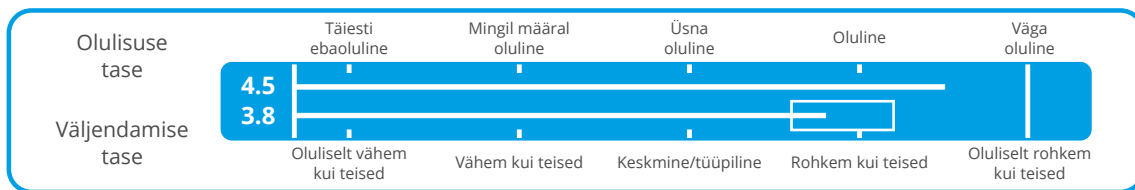
Ülaltoodud mudelis sinisena esitatud oskused aitavad juhtidel olla produktiivses seisundis mudeli paremal poolel, selle asemel et olla ebaproduktiivses seisundis (milles vahel oleme kõik) mudeli vasakul poolel.

UURINGUST

Genose juhi emotsionaalse intelligentsuse uuringuga mõõdetakse, kui hästi väljendate enda arvates teistega võrreldes juhi emotsionaalse intelligentsuse oskusi. Mida rohkem mõõdetavaid oskusi väljendate, seda tõhusam peaks olema teie juhtimisstiil. Uuring annab aimu, kui oluliseks peate neid oskusi teiste juhtimisel. Uuringus paluti teil nimetada:

- (a) kui oluliseks peate nende oskuste väljendamist ning
- (b) kui hästi te enda arvates neid oskusi väljendate.

Näitlikud tulemused



Ristkülik teisel tulemuste ribal kujutab selliseid punktisummasid, mis on Genose standardrühmas keskmised või tüüpilised ehk jäävad vahemikku 25 kuni 75 protsentiili (ainult väljendamise tase).

Kui teie punktisumma (esitatud horisontaalse ribana) on:

- ristküliku piires, tähendab see, et teie punktisumma on keskmises vahemikus;
- ristkülikust vasakul, tähendab see, et teie punktisumma on selle oskuse osas alumises kvartiilis;
- ristkülikust paremal, tähendab see, et teie punktisumma on selle oskuse osas ülemises kvartiilis.

Näidatud on ka teie vastused küsimustele, millega mõõdetakse mudeli oskusi. Välja on toodud ebakõlad olulisuse ja väljendamise vahel käitumisviisi tasandil valgusfoori meetodit kasutades, mida on kirjeldatud järgmisel lehel.



Olulisuse punktisummad, mis on väljendamise punktisummadega võrdsed või neist madalamad, loetakse vastavuses olevateks. Need võivad olla teie tugevused.



Olulisuse punktisummad, mis on väljendamise punktisummast ühe võrra kõrgemad, loetakse mittevastavuses olevateks. Erinevuste vähendamiseks peaksite tegutsema.



Olulisuse punktisummad, mis on väljendamise punktisummadest kahe või enama võrra kõrgemad, loetakse oluliselt mittevastavuses olevateks. Erinevuste vähendamiseks tuleb probleemiga keskendunult tegeleda.

Raportis esitatud enesehindamise tulemused annavad ülevaate sellest, kui hästi te enda arvates väljendate mõõdetavate oskustega seonduvaid võimeid ja käitumisviise. Kasutage seda ülevaadet, et mõelda oma tugevustele ja sellele, kuidas võiksite saada neist kasu teiste juhtimisel. Kasutage seda ka arenguvõimaluste leidmiseks ja mõelge, milliste tegevustega saaksite oma juhtimiskäitumist parandada.

Käitumisviisi tulemuste näide

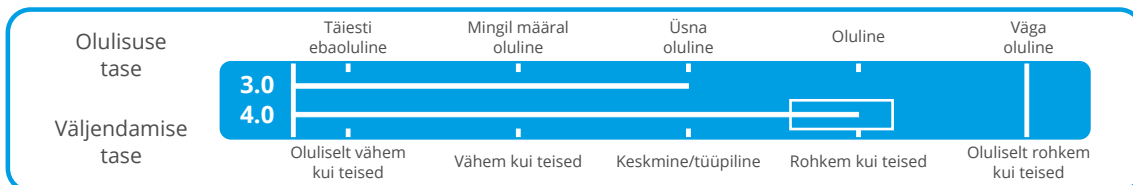
Eneseteadlikkus	O	V	E
1. Mõistate, kuidas teie käitumine mõjutab teisi.	4	2	2
2. Olete teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	5	3	2
3. Küsite teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	4	5	✓

Kui teie väljendamise taseme tulemus konkreetse käitumisviisi osas on kõrgem kui olulisuse taseme tulemus, kuvatakse roheline linnukesega märgitud ring. Uurimistulemused näitavad, et mida paremini väljendate uuringus käsitletud käitumisviise, seda tõhusam on teie juhtimisstiil. Peaaegu alati esinevad ebakõlad selle vahel, kui olulised need oskused on, ja selle vahel, kui hästi te neid väljendate. Kasutage ebakõla suurust arengut soodustavate tegevuste tähtsuse järjekorda seadmiseks raporti lõpus.

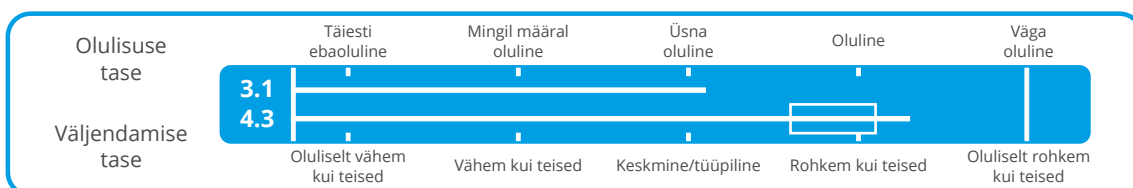
ÜLEVAATLIKUD TULEMUSED

Sellel lehel on kokku võetud teie üldised tulemused kõigi kuue juhi emotsionaalse intelligentsuse oskuse kohta. Tulemused kujutavad teie keskmist vastust igale oskust mõõtvale küsimusele. Käitumisviiside täpsemad tulemused on toodud järgmistel lehekülgedel.

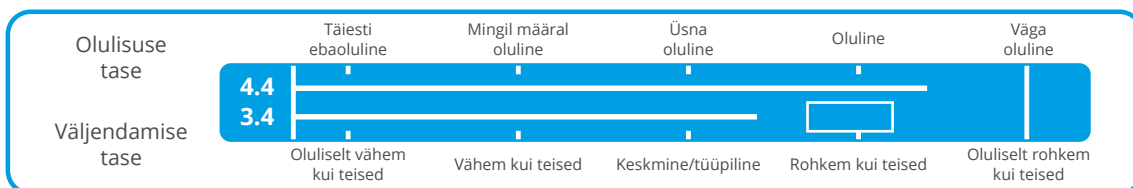
Eneseteadlikkus



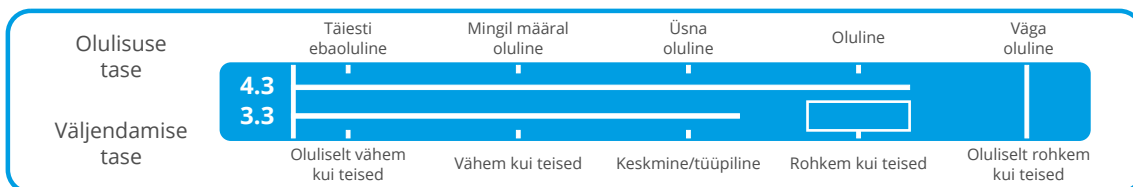
Teadlikkus teistest



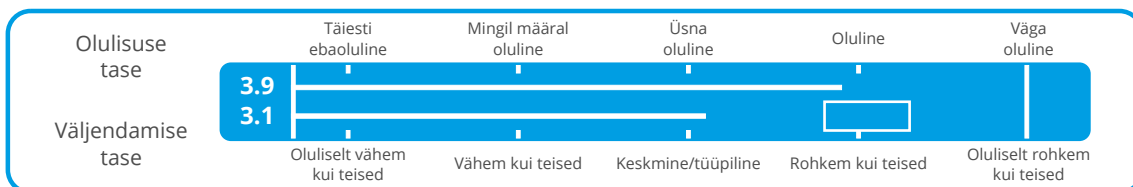
Ehedus



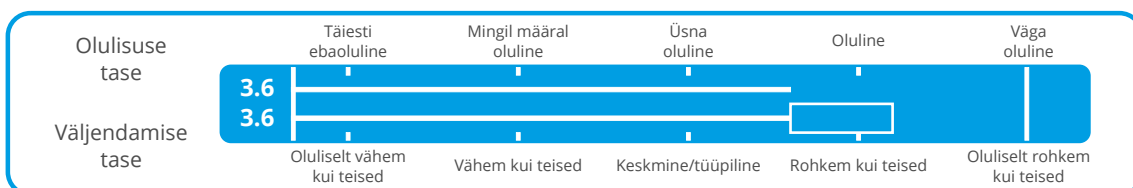
Tunnetega arvestamine otsustamisel



Enesejuhtimine



Innustamine





“Edukad ettevõtted peavad keskenduma turu hõlvamisele, toodete eristumisele, kasumile ja kliendilojaalsusele, kuid päriselt edukad on need, kes tasakaalustavad töötajate vajadusi kõigi nende teguritega. Ettevõttel aitab tulemusi saavutada see, kuidas inimesed end oma töökohal tunnevad ja kuidas nad on oma töökohaga seotud.”

- Jon Katzenbach





ENESETEADLIKKUS

Eneseteadlikkus tähendab teadlikkust sellest, millist käitumist te väljendate, teadlikkust oma tugevustest ja nõrkustest ning mõjust teistele. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Eneseteadlikkus.



Allolevas tabelis on toodud teie vastused igale juhi oskust mõõtvale küsimusele.

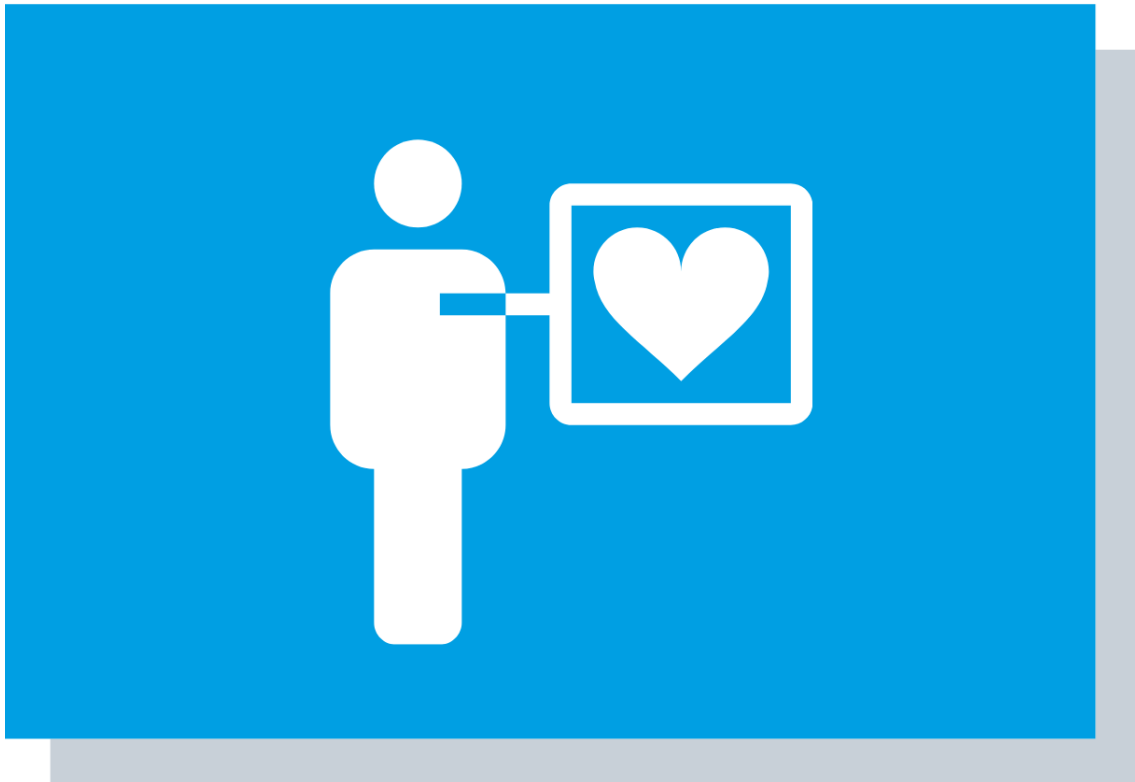
Eneseteadlikkus	O	V	E
1. Mõistate, kuidas teie käitumine mõjutab teisi.	4	4	✓
2. Olete teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	5	5	✓
3. Küsite teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	3	3	✓
4. Reageerite saadud tagasisidele tõhusalt.	2	3	✓
5. Teie sõnad ja teod on kooskõlas.	3	4	✓
6. Käitute kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	2	5	✓
7. Väljendate teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	2	4	✓

KOOD

O = olulisuse tase

V = väljendamise tase

E = erinevus



*"Teie visioon saab selgeks alles siis, kui vaatate oma südamesse.
Kes vaatab välja, uneleb. Kes vaatab sisse, ärkab."*

- Carl Gustav Jung

TEAVE



TEGEVUSED



KASU





TEADLIKKUS TEISTEST

Teadlikkus teistest tähendab teiste inimeste märkamist ja teadvustamist, teiste väärtustamise väljendamist ning oma käitumise kohandamist nii, et see sobituks paremini teistega. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Teadlikkus teistest.



Allolevas tabelis on toodud teie vastused igale juhi oskust mõõtvale küsimusele.

Teadlikkus teistest	O	V	E
1. Aitate teistel tunda end väärtustatuna.	3	4	✓
2. Kohandate oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	2	4	✓
3. Märkate, kui keegi vajab tuge, ja reageerite tõhusalt.	3	5	✓
4. Vaatlete olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	2	4	✓
5. Tunnustate teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	4	4	✓
6. Oskate õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	5	5	✓
7. Tasakaalustate tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	3	4	✓

KOOD

O = olulisuse tase

V = väljendamise tase

E = erinevus



"Olen õppinud, et inimesed unustavad su sõnad ja unustavad su teod, kuid ei unusta kunagi, milliseid tundeid sa neis tekitasid."

- Maya Angelou

TEAVE



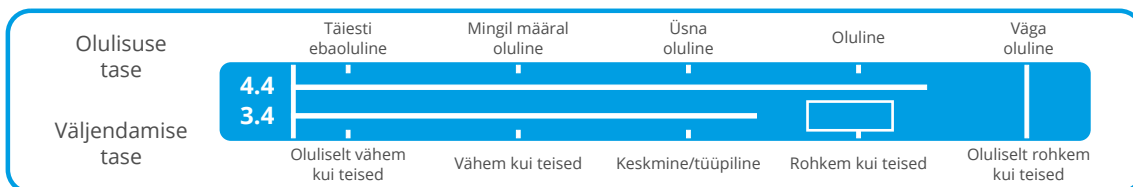
TEGEVUSED



KASU



Ehedus tähendab enese väljendamist avatult ja tõhusalt, lubadustest kinnipidamist ning sellise käitumise julgustamist teistes. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Ehedus.



Allolevas tabelis on toodud teie vastused igale juhi oskust mõõtvale küsimusele.

Ehedus	O	V	E
1. Olete oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	3	4	✓
2. Väljendate mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	4	4	✓
3. Soodustate julgeid avatud arutelusid.	5	3	2
4. Olete vigade osas avatud ja aus.	5	3	2
5. Peate kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5	5	✓
6. Julgustate teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4	3	1
7. Raskuste korral reageerite tõhusalt.	5	2	3

KOOD

O = olulisuse tase

V = väljendamise tase

E = erinevus



“Ehedus tähendab tasakaalu pea, suu, südame ja jalgade vahel – järjepidevat kooskõla meie mõtetes, sõnades, tunnetes ja tegudes. See loob usaldust, ja järgnejatele meeldivad juhid, keda nad saavad usaldada.”

- Lance Secretan

TEAVE



TEGEVUSED



KASU





TUNNETEGA ARVESTAMINE OTSUSTAMISEL

Tunnetega arvestamine tähendab (enda ja teiste) tunnetes sisalduva teabe kasutamist ning otsustamisel selle kombineerimist faktide ja muu teabega. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Tunnetega arvestamine otsustamisel.



Allolevas tabelis on toodud teie vastused igale juhi oskust mõõtvale küsimusele.

Tunnetega arvestamine otsustamisel	O	V	E
1. Otsustamisel peate teistega nõu.	4	3	1
2. Selgitate otsusteni viinud loogikat.	5	3	2
3. Kaasate teisi nende tööd mõjutavatesse otsustesse.	4	3	1
4. Lähenete probleemidele mitmest seisukohast.	4	3	1
5. Võtate otsustamisel arvesse suuremat pilti.	4	4	✓
6. Otsustamisel peegeldate tundeid.	3	4	✓
7. Teete eetilisi otsuseid.	3	5	✓

KOOD

O = olulisuse tase

V = väljendamise tase

E = erinevus



*"Me teame liiga palju ja tunneme liiga vähe neid emotsioone,
millest tähkab hea elu."*

- Bertrand Russell

TEAVE



TEGEVUSED

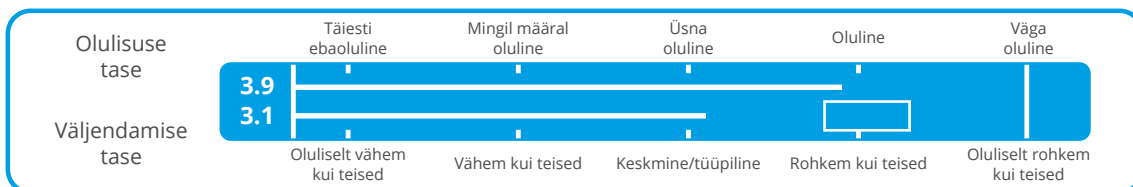


KASU



ENESEJUHTIMINE

Enesejuhtimine tähendab oma meeleolu ja emotsioonide ning aja ja käitumise juhtimist ning enda pidevat arendamist. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Enesejuhtimine.



Allolevas tabelis on toodud teie vastused igale juhi oskust mõõtvale küsimusele.

Enesejuhtimine	O	V	E
1. Rasketes olukordades juhite oma emotsioone tõhusalt.	5	2	3
2. Käitute positiivselt ja innustavalt.	3	3	✓
3. Kasutate aega tõhusalt.	5	4	1
4. Õpite oma vigadest.	5	4	1
5. Hoiate end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	3	3	✓
6. Püüate oma tulemuslikkust parandada.	4	3	1
7. Kohanete kiiresti uute oludega.	2	3	✓

KOOD

O = olulisuse tase

V = väljendamise tase

E = erinevus



"Elu suurim õnn ei ole mitte see, kui me kunagi ei kuku, vaid see, kui pärast kukkumist uuesti jalgele tõuseme."

- Nelson Mandela

TEAVE



TEGEVUSED



KASU





INNUSTAMINE

Innustamine tähendab teiste tulemusliku käitumise soodustamist, lahendades probleeme ning soosides, tunnustades ja toetades teiste tööd. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Innustamine.



Allolevas tabelis on toodud teie vastused igale juhi oskust mõõtvale küsimusele.

Innustamine	O	V	E
1. Pakute vajalikku tuge ja juhendamist.	3	4	✓
2. Annate konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	5	3	2
3. Aitate teistel mõista nende eesmärki ja panust organisatsioonis.	3	4	✓
4. Märkate teiste juures sobimatut käitumist ja reageerite tõhusalt.	4	4	✓
5. Säilitate positiivset töökeskkonda.	3	3	✓
6. Aitate teistel areneda ja tööalaselt edeneda.	3	3	✓
7. Tunnustate teiste rasket tööd ja saavutusi.	4	4	✓

KOOD

O = olulisuse tase

V = väljendamise tase

E = erinevus



"Peate seadma endale eesmärgid, mis on käeulatusesst peaaegu väljas. Kui eesmärk on saavutatav ilma erilise vaevata või mõtlemata, siis olete jäänud pidama kohta, mis ei vasta teie andele ja potentsiaalile."

- Steve Garvey

TEAVE



TEGEVUSED



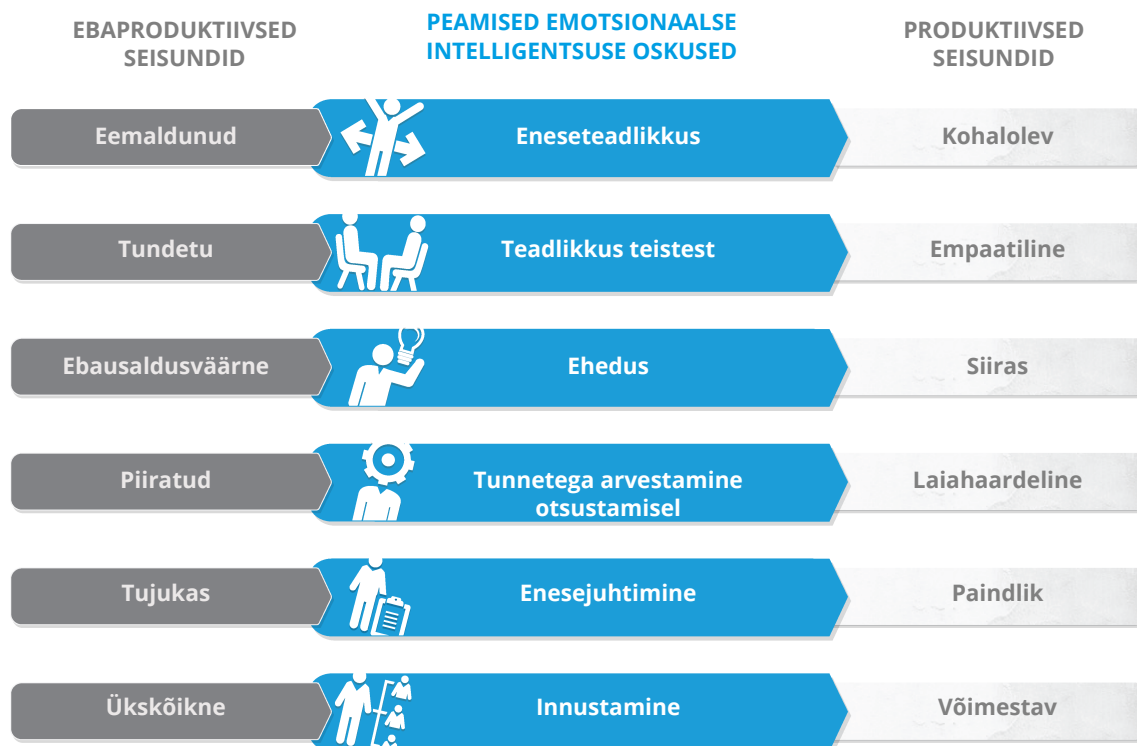
KASU



TAGASISIDENIPID JA TEHNIKAD

Selleks et saada oma emotsionaalse intelligentsuse kohta teistelt kvaliteetset tagasisidet ja sellele tõhusalt reageerida, tasub tutvuda alltoodud nippide ja tehnikatega.

1. Öelge inimesele, kellelt tagasisidet soovite, mis teemal tahate rääkida (emotsionaalne intelligentsus). Tutvustage neile mudelit ning sellega seotud oskusi ja käitumisviise.
2. Andke talle teada, et sooviksite tagasisidet selle kohta, (a) mida te teete hästi ja (b) mida te võiksite teha rohkem või tõhusamalt. Need kaks elementi on tagasiside jaoks olulised.
3. Jätke inimestele aega ettevalmistumiseks. Andke vähemalt paar päeva ette teada, et nad saaksid tagasiside läbi mõelda. Selge ülesehitusega ja läbimõeldud arutelu loomiseks andke neile teema ja küsimuste raamistik.
4. Tagasisideseansil paluge inimesel olla tagasiside andmisel võimaluse korral konkreetne ja tuua näiteid.
5. Tagasisidet andes võivad inimesed vahel rääkida üldistavalt, näiteks öelda: „Sa võiksid inimestega paremini käituda.” Selliseid väiteid kuuldes esitage täpsustavaid küsimusi, näiteks: „Kui sa ütled, et ma võiks inimestega paremini käituda, siis mida täpselt võiksin sinu arvates teha?”
6. Ärge õigustage ega looge olukordadele konteksti. Vältige niisuguseid väljendeid nagu „jah, aga ...”, „sellepärast et ...” jms. Olukordadele konteksti loomine võib mõjuda kaitsvalt ja pidurdada tagasiside andmise protsessi. Ärge unustage, et nende taju ongi nende tööde. Küsimus ei ole selles, kas see on õige või vale, vaid selles, kuidas teised teid tajuvad.
7. Küsige, mida võiksite tagasidega arvestamiseks teha. Öelge midagi sellist: „Kui sina oleksid minu asemel, siis kuidas sa seda tagasisidet kasutaksid?”
8. Tagasisideseansi järelduste osas olge siiras selle suhtes, millega kavatsete tegeleda ja millega mitte. Oluline on kuulata ära kogu tagasiside ja mitte end õigustada. Muidugi ei pea te kõige öelduga nõustuma või arvama, et kõik on oluline. See, kas peaksite oma otsuseid või kavatsusi selgitama, oleneb teie suhtest tagasisidet andnud inimesega.
9. Pange paika uued kohtumised, et vaadata üle areng ja kasutatud tegevused. Enamasti on mõistlik sel teemal uuesti vestelda 2–3 kuu möödudes.
10. Täname neid.



genos[®]
INTERNATIONAL

Globaalne peakorter Sydneys

Telefon: +61 2 8004 0413

info@genosinternational.com

 www.genosinternational.com

 www.genosinternational.com/linkedin

 www.genosinternational.com/facebook

 www.genosinternational.com/instagram