

# EMOTIONAL INTELLIGENCE VIEW360

Raport z Podsumowania Informacji Zwrotnych Emotional IntelligenceView360 dla:

Anna Przykładowa  
HR High Touch

August 29, 2010

Raport Emotional IntelligenceView360 został zaprojektowany w celu dostarczenia jasnego obrazu silnych stron oraz potencjalnych obszarów rozwoju w obszarze kompetencji określających Inteligencję Emocjonalną. Ten raport nie powinien być wykorzystywany jako źródło informacji służące do podejmowania działań personalnych takich jak: promocja, wynagrodzenia, ocena wyników pracy, czy też decyzje o zwolnieniach.

# INTELIGENCJA EMOCJONALNA VIEW360

## Raport z Podsumowania Informacji Zwrotnych

### Wprowadzenie

Ten raport dostarcza Ci informacji zwrotnych na temat 17 kluczowych kompetencji określających Inteligencję Emocjonalną, które są potrzebne dla osiągnięcia sukcesów zawodowych oraz dobrych wyników w pracy. Ten raport porównuje Twoją własną ocenę do ocen tych respondentów, którzy udzielili Ci informacji zwrotnych na temat ważnych kompetencji inteligencji emocjonalnej oraz zachowań.

Twój raport jest podsumowaniem informacji zwrotnych, które przekazali Ci respondenci. Rodzaje grup respondentów oraz ich ilość w każdej z tych grup przedstawia poniższa tabela:

Samocena	1
Kierownik	1
Osoba na równorzędnym stanowisku	2
Podwładny	2
Członek zespołu	2

### Co otrzymuję w tym raporcie?

- ✓ Definicje Kompetencji
- ✓ Podsumowanie - Samoświadomość
- ✓ Podsumowanie Grup Kompetencji
- ✓ Podsumowanie Kompetencji
- ✓ Najczęściej / Najrzadziej Występujące Zachowania
- ✓ Najwyżej i Najniżej Ocenione Zachowania
- ✓ Przewodnik Planowania Rozwoju Zawodowego

# INTELIGENCJA EMOCJONALNA VIEW360

## Raport z Posumowania Informacji Zwrotnych - ciąg dalszy

### Czym jest Inteligencja Emocjonalna?

Nie chodzi o to, jak inteligentni jesteśmy, lecz o to, jak wykorzystujemy naszą inteligencję. Na najbardziej podstawowym poziomie Inteligencja Emocjonalna to umiejętność rozpoznawania, rozumienia oraz zarządzania swoimi emocjami i zachowaniami w sposób, który przynosi efekty.

### Jakie są składniki Inteligencji Emocjonalnej?

Najszerzej akceptowany obecnie model Inteligencji Emocjonalnej (EI) powstał na podstawie prac kilku naukowców i badaczy. W 1983 roku Howard Gardner przedstawił listę kilku rodzajów inteligencji interpersonalnej i intrapersonalnej jako jedynych w swoim rodzaju umiejętności - znacząco różniących się od matematyczno - logicznych zdolności, które określamy wskaźnikiem "IQ" - lub nazywamy inteligencją ogólną. Peter Salovey oraz John Mayer po raz pierwszy przedstawili swoją teorię EI w 1990 roku. Reuven Bar-On w 1988 roku przedstawił EI w kontekście zdrowia i dobrego samopoczucia. Daniel Goleman w 1998 przedstawił EI w kontekście teorii zarządzania organizacją oraz wynikami pracy.

Jednakże wszystkie te modele mają pewną wspólną podstawową koncepcję, na którą składają się następujące elementy: Samoświadomość, Zarządzanie Sobą, Świadomość Społeczna oraz Zarządzanie Relacjami.

	Percepcja	Zachowanie
Ja	Samoświadomość	Zarządzanie Sobą
Inni	Świadomość Społeczna	Zarządzanie Relacjami

### Jaki jest związek pomiędzy Inteligencją Emocjonalną i Efektami w Pracy?

Coraz liczniejsze publikacje sugerują, że Inteligencja Emocjonalna może odgrywać daleko bardziej istotną rolę w osiągnięciu sukcesów zawodowych oraz dobrych wyników w pracy niż inteligencja ogólna, określana wskaźnikiem IQ. Studia przypadków wskazują, że:

- ✓ Bardzo sumienni pracownicy, którym brakuje inteligencji społecznej i emocjonalnej osiągają znacznie gorsze wyniki niż ci, którzy są bardzo sumienni i dodatkowo inteligentni emocjonalnie.
- ✓ Pracownicy osiągający wyjątkowo dobre wyniki mają zwykle o około 27% wyżej niż pozostali pracownicy rozwinięte zdolności poznawcze i o 53% wyższą inteligencję emocjonalną.
- ✓ Menedżerowie i liderzy, którzy osiągają najlepsze wyniki mają znacznie wyżej niż pozostali rozwinięte kompetencje emocjonalne.
- ✓ Niska inteligencja społeczna i emocjonalna to wiarygodny wyznacznik niepowodzeń w rolach związanych z zarządzaniem oraz powód wielu innych porażek w sferach zawodowych.

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Definicje Kompetencji

### Zarządzanie Soba

**Własny Rozwój**

*Manages one's own time, energy and abilities for continuous personal growth and maximum performance.*

**Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres**

*Maintains balance and performance under pressure and stress. Copes with ambiguity and change in a constructive manner.*

**Samokontrola**

*Manages and controls emotions and behaviour in the face of interpersonal conflict. Demonstrates patience, rarely overreacts or loses control.*

**Budzenie i utrzymywanie zaufania**

*Demonstrates and practices high standards of personal and professional integrity. Displays honesty and candor. Creates trusting relationships with others.*

**Strategiczne Rozwiązywanie Problemów**

*Analyses a situation, identifies alternative solutions, and develops specific actions; Gathers and utilises available information in order to understand and solve organisational issues and problems.*

**Zorientowanie na Osiągnięcia**

*Accomplishes tasks, projects and assignments on time and with quality.*

### Zarządzanie Relacjami

**Budowanie Strategicznych Relacji**

*Initiates and cultivates strategic internal and external networking relationships that foster both individual and organisational goals. Builds and maintains effective and collaborative relationships with diverse internal and external stakeholders.*

**Zarządzanie Konfliktem**

*Negotiates and effectively resolve interpersonal differences with others.*

**Przywództwo / Wpływ**

*Utilises appropriate interpersonal styles and approaches in facilitating a group towards task achievement.*

**Wrażliwość Interpersonalna / Empatia**

*Takes actions that demonstrate consideration for the feelings and needs of others.*

**Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie**

*Assists, motivates, encourages and supports others who depend on each other to accomplish tasks, projects and assignments.*

**Współpraca**

*Establishes and develops cooperative, supportive and collaborative working relationships with others.*

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Definicje Kompetencji - ciąg dalszy

### Komunikacja

#### **Komunikacja Pisemna**

*Expresses written thoughts and ideas in a clear and concise manner.*

#### **Dwustronne Informacje Zwrotne**

*Keeps others informed in a timely manner.*

#### **Komunikacja Ustna**

*Conveys oral thoughts and ideas in a clear and concise manner.*

#### **Prezentacje Ustne**

*Presents individual and organisational viewpoints to groups in a clear and persuasive manner.*

#### **Słuchanie**

*Listens attentively and seeks to understand the verbal communications of others.*

### Emotional IntelligenceView360 Skala Częstotliwości

1	= W niezmiernie małym stopniu
2	= W bardzo małym stopniu
3	= W małym stopniu
4	= W umiarkowanym stopniu
5	= W dużym stopniu
6	= W bardzo dużym stopniu
7	= W niezmiernie dużym stopniu
NA	= Trudno to zaobserwować lub nie ma to zastosowania

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Samoświadomość i Świadomość Społeczna - Wprowadzenie

Ta część zawiera informacje zwrotne na temat poziomu Twojej samoświadomości oraz Twojej świadomości społecznej - znajdziesz tu porównanie Twoich własnych ocen z ocenami innych respondentów, które dotyczą 17 kompetencji określających Inteligencję Emocjonalną.

	Percepcja	Zachowanie
Ja	<b>Samoświadomość</b>	<b>Zarządzanie Sobą</b>
Inni	<b>Świadomość Społeczna</b>	<b>Zarządzanie Relacjami</b>

Samoświadomość i Świadomość Społeczna mogą być klasyfikowane na cztery różne sposoby:

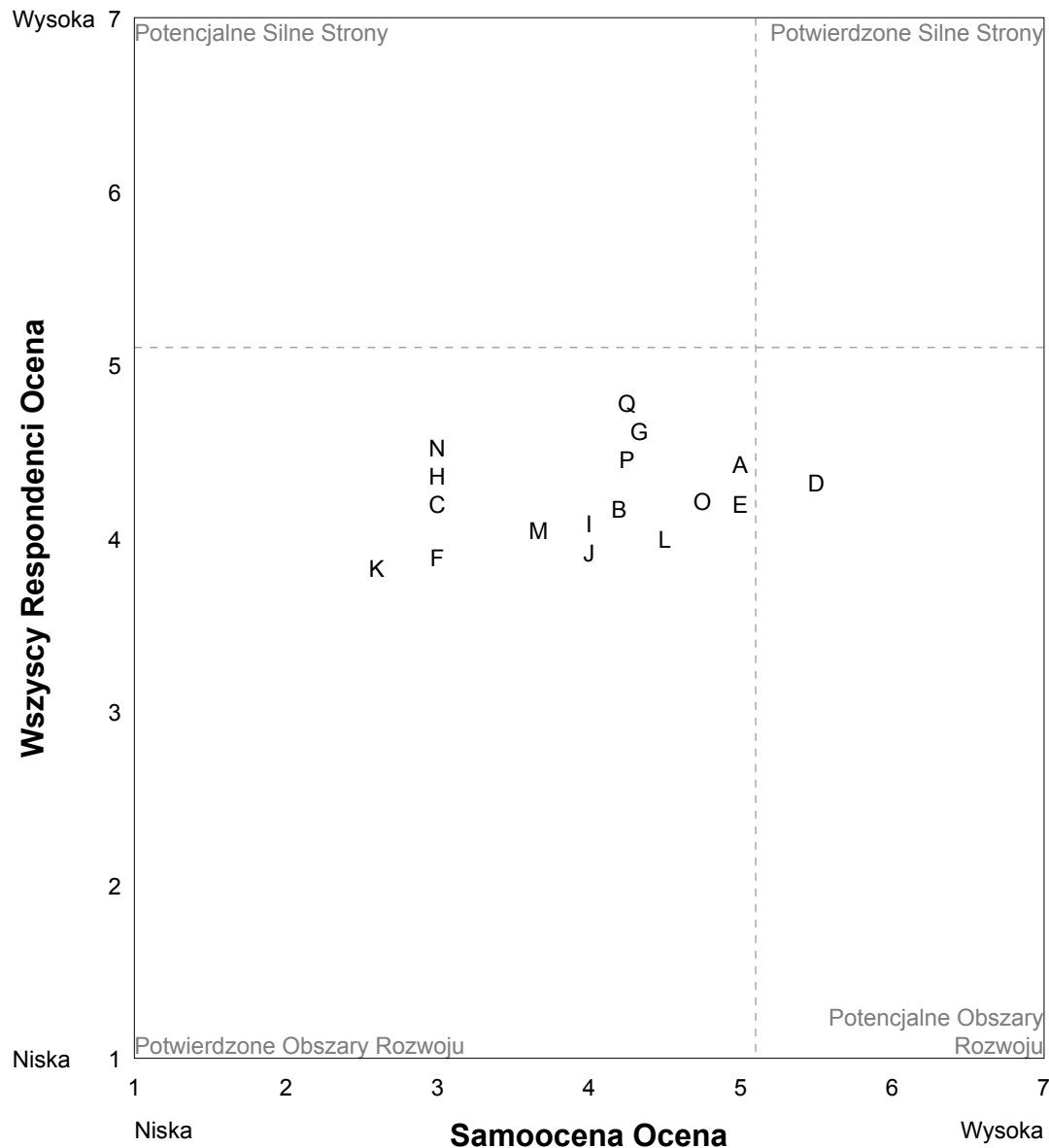
1. Potencjalne Silne Strony (Niska Samoocena i Wysokie Oceny Innych)
2. Potwierdzone Silne Strony (Wysoka Samoocena i Wysokie Oceny Innych)
3. Potencjalne Obszary Rozwoju (Wysoka Samoocena i Niskie Oceny Innych)
4. Potwierdzone Obszary Rozwoju (Niska Samoocena i Niskie Oceny Innych)

Przeanalizuj, które z opisanych kompetencji inteligencji emocjonalnej zostały zaklasyfikowane do każdej z tych czterech kategorii. Ważnym jest, aby właściwie wykorzystywać te kompetencje, które zostały zaklasyfikowane jako Potwierdzone / Potencjalne Silne Strony i przemyśleć możliwe sposoby rozwoju umiejętności i zwiększania skuteczności w tych obszarach, które zostały opisane jako Potwierdzone / Potencjalne Obszary Rozwoju.

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Samoświadomość i Świadomość Społeczna - Przegląd Opinii

Samoocena - Wszyscy Respondenci (N = 7)



### Średnie Wyniki

Samooocena      Wszyscy Respondenci

#### Potwierdzone Obszary Rozwoju

A. Własny Rozwój	5.00	4.43
B. Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres	4.20	4.17
C. Samokontrola	3.00	4.20
E. Strategiczne Rozwiązywanie Problemów	5.00	4.20
F. Zorientowanie na Osiągnięcia	3.00	3.89
G. Budowanie Strategicznych Relacji	4.33	4.62
H. Zarządzanie Konfliktem	3.00	4.26
I. Przywództwo / Wpływ	4.00	4.09
J. Wrażliwość Interpersonalna / Empatia	4.00	4.06
K. Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie	2.60	3.83
L. Współpraca	4.50	4.00
M. Komunikacja Pisemna	3.67	4.05
N. Dwustronne Informacje Zwrotne	3.00	4.29
O. Komunikacja Ustna	4.75	4.21
P. Prezentacje Ustne	4.25	4.61
Q. Słuchanie	4.25	4.32

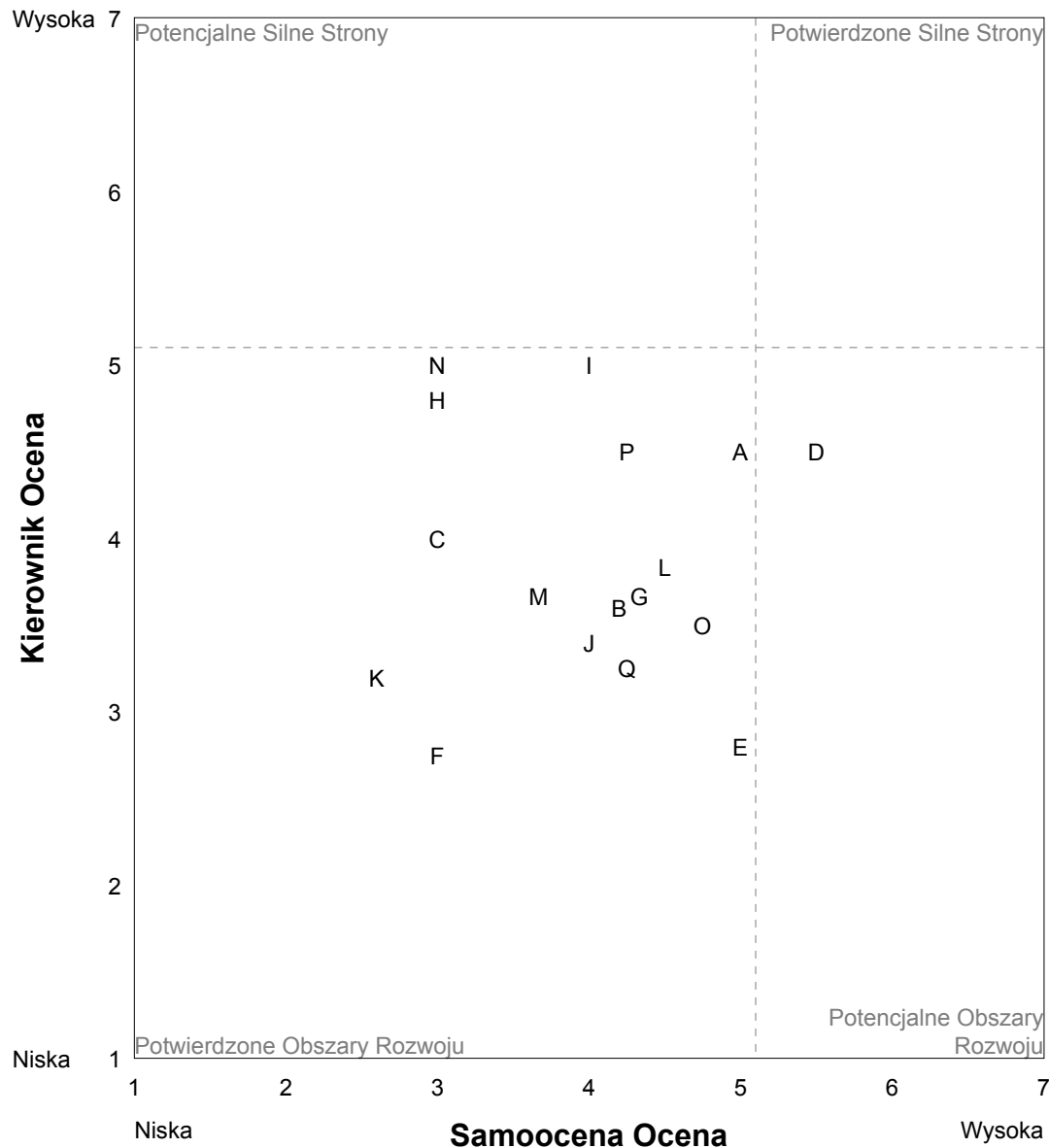
#### Potencjalne Obszary Rozwoju

D. Budzenie i utrzymywanie zaufania	5.50	4.32
-------------------------------------	------	------

# EMOTIONAL INTELLIGENCE VIEW360

## Samoświadomość i Świadomość Społeczna - Przegląd Opinii

### Samoocena - Kierownik (N = 1)



#### Średnie Wyniki

Samoocena   Kierownik

#### Potwierdzone Obszary Rozwoju

A. Własny Rozwój	5.00	4.50
B. Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres	4.20	3.60
C. Samokontrola	3.00	4.00
E. Strategiczne Rozwiązywanie Problemów	5.00	2.80
F. Zorientowanie na Osiągnięcia	3.00	2.75
G. Budowanie Strategicznych Relacji	4.33	3.67
H. Zarządzanie Konfliktem	3.00	4.80
I. Przywództwo / Wpływ	4.00	5.00
J. Wrażliwość Interpersonalna / Empatia	4.00	3.40
K. Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie	2.60	3.20
L. Współpraca	4.50	3.83
M. Komunikacja Pisemna	3.67	3.67
N. Dwustronne Informacje Zwrotne	3.00	5.00
O. Komunikacja Ustna	4.75	3.50
P. Prezentacje Ustne	4.25	4.50
Q. Słuchanie	4.25	3.25

#### Potencjalne Obszary Rozwoju

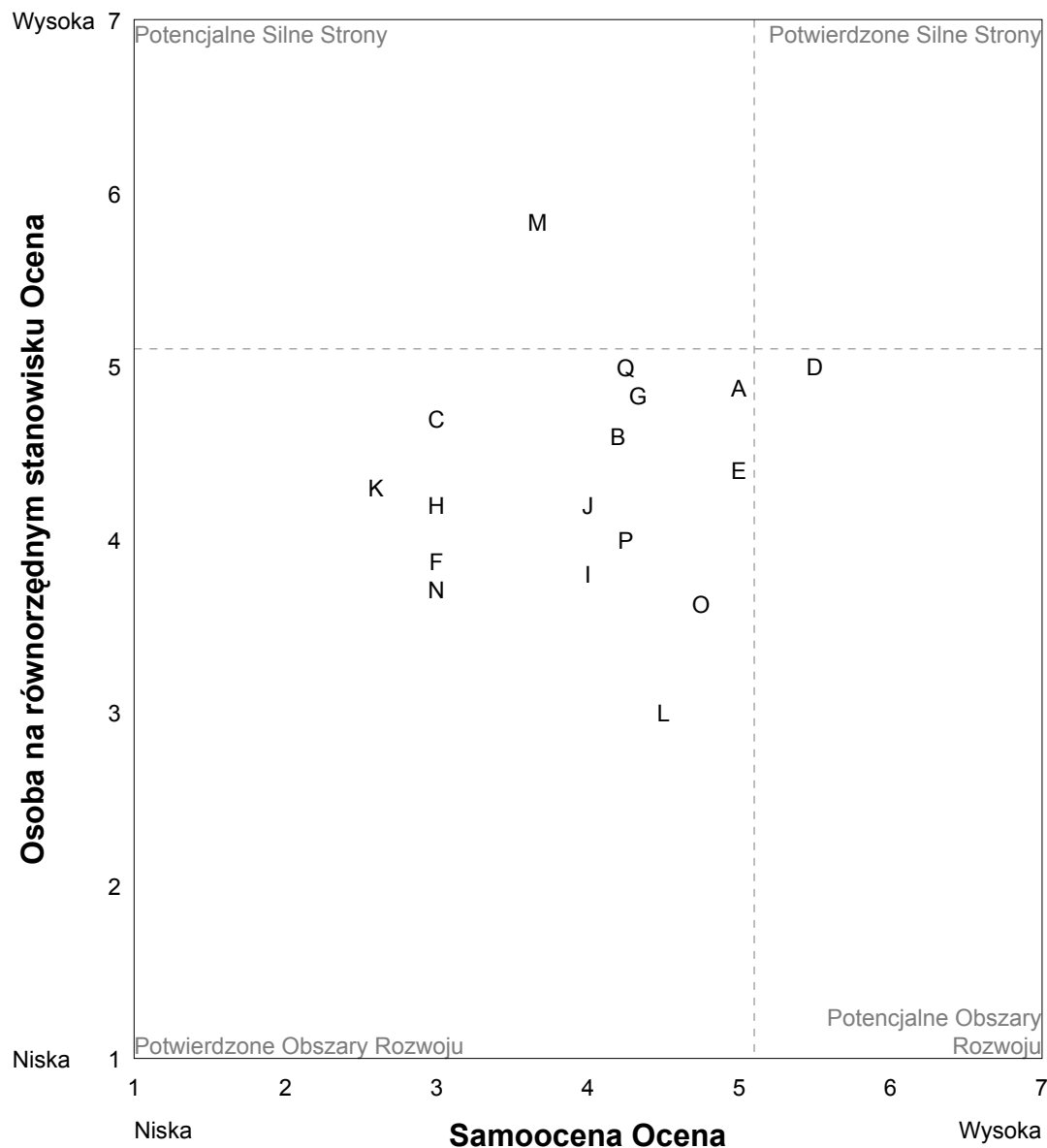
D. Budzenie i utrzymywanie zaufania	5.50	4.50
-------------------------------------	------	------



# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Samoświadomość i Świadomość Społeczna - Przegląd Opinii

Samoocena - Osoba na równorzędnym stanowisku (N = 2)



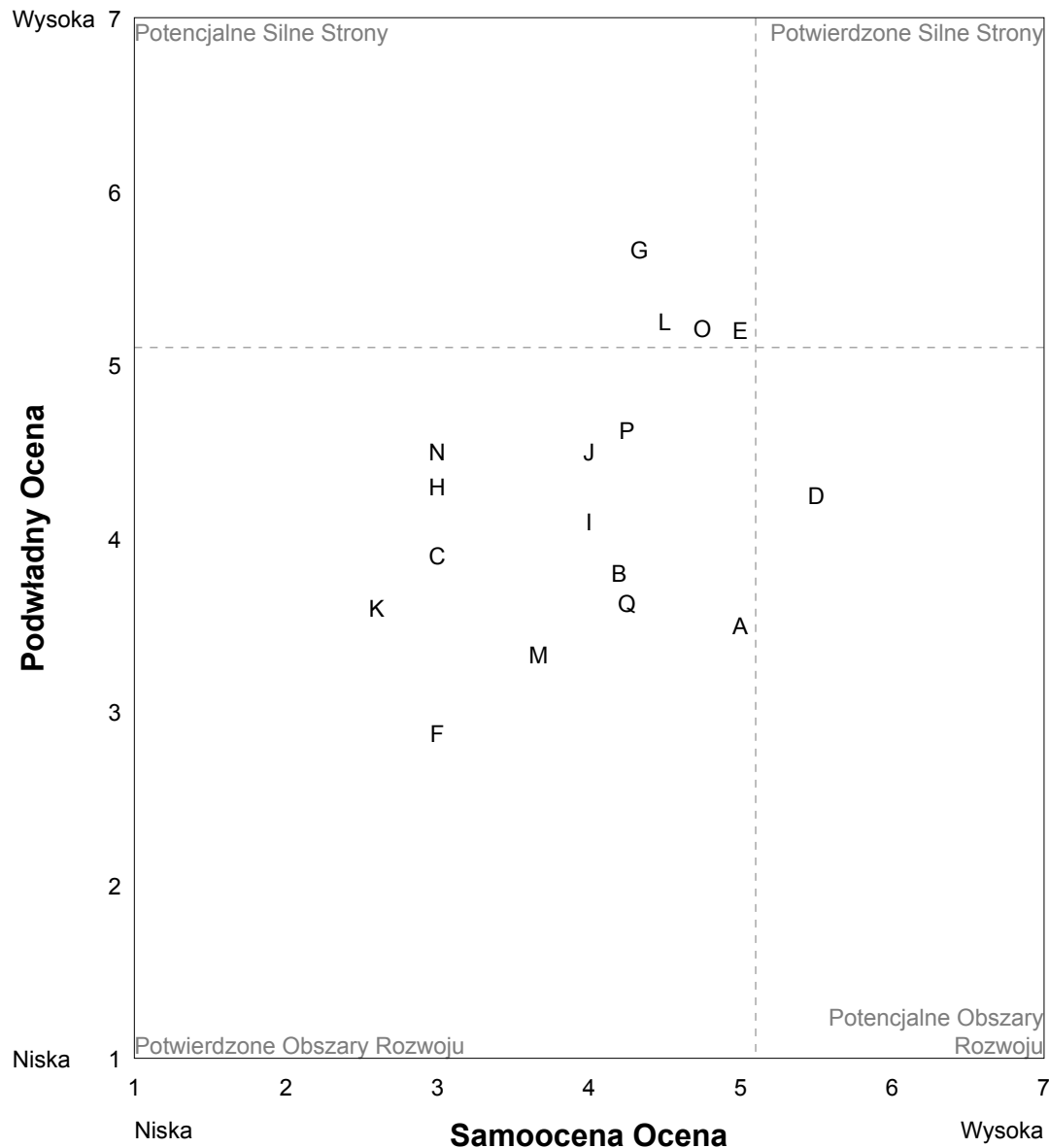
### Średnie Wyniki

	<u>Samoocena</u>	<u>Osoba na równorzędnym stanowisku</u>
<b>Potencjalne Silne Strony</b>		
M. Komunikacja Pisemna	3.67	5.83
<b>Potwierdzone Obszary Rozwoju</b>		
A. Własny Rozwój	5.00	4.88
B. Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres	4.20	4.60
C. Samokontrola	3.00	4.70
E. Strategiczne Rozwiązywanie Problemów	5.00	4.40
F. Zorientowanie na Osiągnięcia	3.00	3.88
G. Budowanie Strategicznych Relacji	4.33	4.83
H. Zarządzanie Konfliktem	3.00	4.20
I. Przywództwo / Wpływ	4.00	3.80
J. Wrażliwość Interpersonalna / Empatia	4.00	4.20
K. Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie	2.60	4.30
L. Współpraca	4.50	3.00
N. Dwustronne Informacje Zwrotne	3.00	4.17
O. Komunikacja Ustna	4.75	3.63
P. Prezentacje Ustne	4.25	4.00
Q. Słuchanie	4.25	4.88
<b>Potencjalne Obszary Rozwoju</b>		
D. Budzenie i utrzymywanie zaufania	5.50	5.00

# EMOTIONAL INTELLIGENCE VIEW360

## Samoświadomość i Świadomość Społeczna - Przegląd Opinii

### Samoocena - Podwładny (N = 2)



#### Średnie Wyniki

Samoocena Podwładny

#### Potencjalne Silne Strony

E. Strategiczne Rozwiązywanie Problemów	5.00	5.20
G. Budowanie Strategicznych Relacji	4.33	5.67
L. Współpraca	4.50	5.25
O. Komunikacja Ustna	4.75	5.13

#### Potwierdzone Obszary Rozwoju

A. Własny Rozwój	5.00	3.50
B. Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres	4.20	3.80
C. Samokontrola	3.00	3.90
F. Zorientowanie na Osiągnięcia	3.00	2.88
H. Zarządzanie Konfliktem	3.00	4.30
I. Przywództwo / Wpływ	4.00	4.10
J. Wrażliwość Interpersonalna / Empatia	4.00	4.50
K. Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie	2.60	3.60
M. Komunikacja Pisemna	3.67	3.33
N. Dwustronne Informacje Zwrotne	3.00	4.50
P. Prezentacje Ustne	4.25	4.63
Q. Słuchanie	4.25	3.63

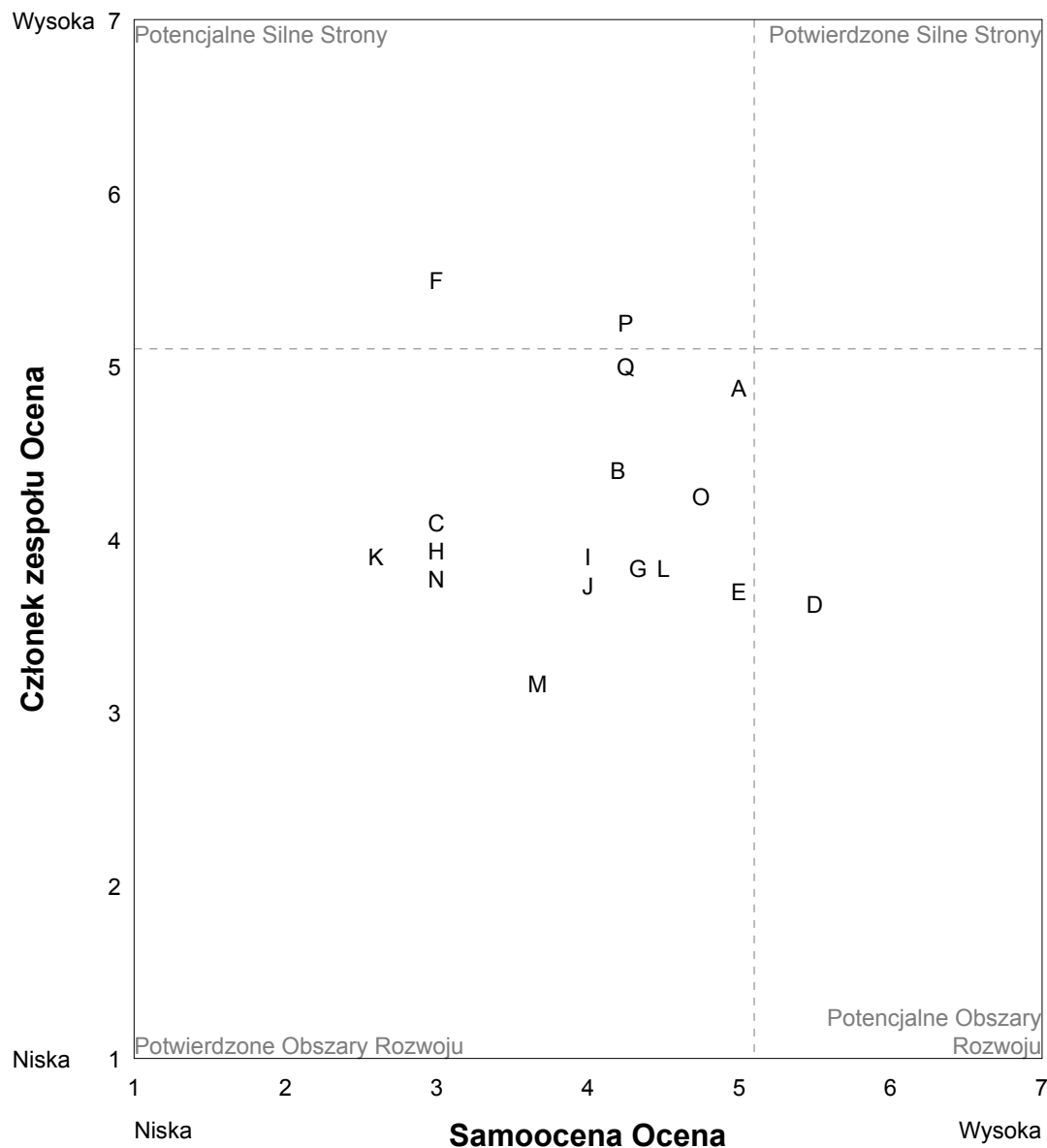
#### Potencjalne Obszary Rozwoju

D. Budzenie i utrzymywanie zaufania	5.50	4.25
-------------------------------------	------	------

# EMOTIONAL INTELLIGENCE VIEW360

## Samoświadomość i Świadomość Społeczna - Przegląd Opinii

### Samoocena - Członek zespołu (N = 2)



**Średnie Wyniki**

	<u>Samoocena</u>	<u>Członek zespołu</u>
--	------------------	------------------------

#### Potencjalne Silne Strony

F. Zorientowanie na Osiągnięcia	3.00	5.50
P. Prezentacje Ustne	4.25	5.25

#### Potwierdzone Obszary Rozwoju

A. Własny Rozwój	5.00	4.88
B. Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres	4.20	4.40
C. Samokontrola	3.00	4.10
E. Strategiczne Rozwiązywanie Problemów	5.00	3.70
G. Budowanie Strategicznych Relacji	4.33	3.83
H. Zarządzanie Konfliktem	3.00	4.00
I. Przywództwo / Wpływ	4.00	3.90
J. Wrażliwość Interpersonalna / Empatia	4.00	3.80
K. Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie	2.60	3.90
L. Współpraca	4.50	3.83
M. Komunikacja Pisemna	3.67	3.17
N. Dwustronne Informacje Zwrotne	3.00	3.83
O. Komunikacja Ustna	4.75	4.25
Q. Słuchanie	4.25	5.00

#### Potencjalne Obszary Rozwoju

D. Budzenie i utrzymywanie zaufania	5.50	3.63
-------------------------------------	------	------

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Grupa Kompetencji - Wprowadzenie

W tej części znajdziesz informacje zwrotne na temat poziomu Twoich zachowań związanych z zarządzaniem sobą oraz zarządzaniem relacjami, które pokazano jako porównanie Twoich ocen z ocenami innych respondentów w ramach trzech grup kompetencji Inteligencji Emocjonalnej.

	Percepcja	Zachowanie
Ja	Samoświadomość	Zarządzanie Sobą
Inni	Świadomość Społeczna	Zarządzanie Relacjami

### Wykresy Słupkowe Grupy Kompetencji

Każdy wykres słupkowy Emotional IntelligenceView360 porównuje Twoją samoocenę z ocenami innych grup respondentów dla trzech czynników kompetencji:

- Zarządzanie Sobą
- Zarządzanie Relacjami
- Komunikacja

### Jak Interpretować Twoje Wykresy

Wykresy słupkowe, które znajdziesz na kolejnych stronach, przedstawiają porównanie Twoich własnych spostrzeżeń z ocenami innych grup respondentów, przy czym wykorzystują one średnie wyniki dla każdego z trzech czynników Inteligencji Emocjonalnej istotnie wpływających na wyniki pracy. Każda grupa respondentów i jej wyniki są pokazane oddzielnie na tych wykresach jako rzeczywisty średni wynik wszystkich ocen w tej grupie, przy czym po prawej stronie wykresu pokazywana jest liczba respondentów w tej grupie. Cienka linia na poziomie każdego słupka pokazuje zakres (rozbieżność) wyników, w danej grupie respondentów. Grupy kompetencji są prezentowane w porządku malejącym w oparciu o średnie wyniki wszystkich respondentów.

Różnice równe połowie punktu lub większe pomiędzy różnymi grupami respondentów mogą sugerować ważne różnice percepcyjne. Każdy wykres jest łatwy do zrozumienia i interpretacji. Zarówno Ty, jak i inni respondenci, byliście poproszeni o ocenę obserwowalnych zachowań w 7-punktowej skali:

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Grupa Kompetencji - ciąg dalszy Wprowadzenia

Na kolejnych wykresach słupkowych, oceny częstotliwości są przedstawione zgodnie z niżej opisaną skalą:

- 1 W niezmiernie małym stopniu
- 2 W bardzo małym stopniu
- 3 W małym stopniu
- 4 W umiarkowanym stopniu
- 5 W dużym stopniu
- 6 W bardzo dużym stopniu
- 7 W niezmiernie dużym stopniu
- NA Trudno to zaobserwować lub Nie ma to zastosowania

**Avs** ""Avs" jest to wynik średni, który obrazuje długość danego słupka wykresu.

**N** "N" to liczba wskazująca ilość respondentów, którzy odpowiedzieli na pytania dotyczące danej grupy kompetencji.

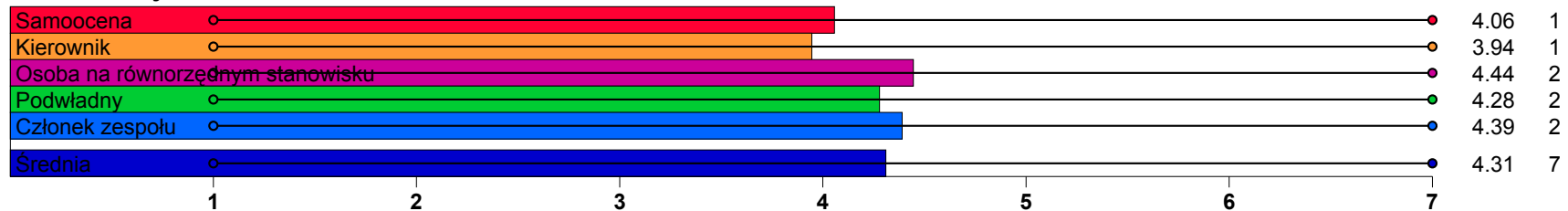
**NR** "NR" oznacza, że żadna osoba z tej grupy nie dokonała oceny.

**AP** "AP" oznacza ochronę anonimowości - przykładowo, jeśli oceny dokonało mniej respondentów, niż ustalona najmniejsza liczba osób w tej grupie, ten wynik nie jest pokazywany, aby chronić anonimowość odpowiedzi.

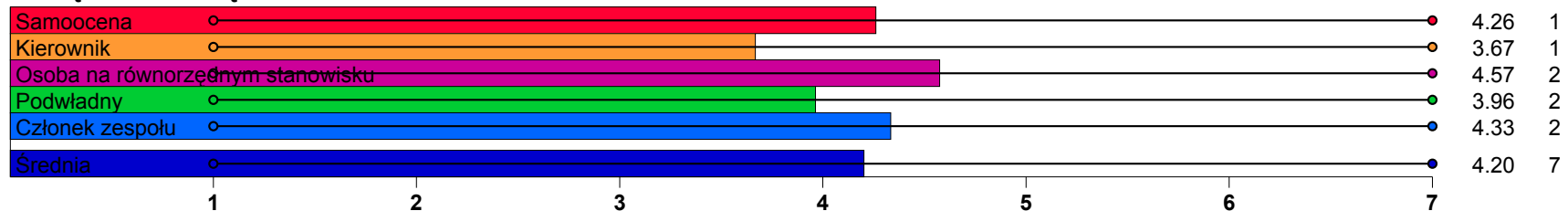
# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Grupy Kompetencji - Podsumowanie

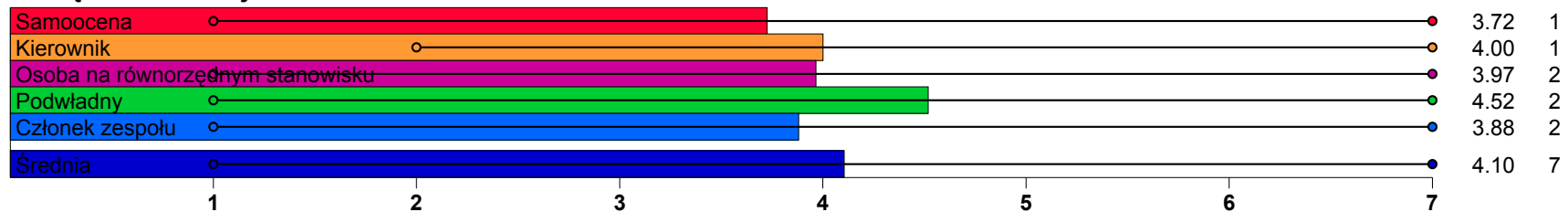
### Komunikacja



### Zarządzanie Sobą



### Zarządzanie Relacjami



# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Kompetencje - Wprowadzenie

W tej części znajdziesz informacje zwrotne na temat Twoich zachowań związanych z zarządzaniem sobą oraz zarządzaniem relacjami przedstawione jako porównania Twoich własnych spostrzeżeń z ocenami innych respondentów dla 17 kompetencji Inteligencji Emocjonalnej.

	Percepcja	Zachowanie
Ja	Samoświadomość	Zarządzanie Sobą
Inni	Świadomość Społeczna	Zarządzanie Relacjami

### Jak Interpretować Twoje Wykresy

Przedstawione dalej wykresy liniowe prezentują porównania Twoich własnych spostrzeżeń z ocenami innych grup respondentów dla każdej z 17 kompetencji, które mierzone są przez Emotional IntelligenceView360. Wynik każdej z grup respondentów pokazany jest innym kolorem, co wyjaśnia legenda pod każdym wykresem.

Przedstawione dalej wykresy liniowe prezentują porównania Twoich własnych spostrzeżeń z ocenami innych grup respondentów przy wykorzystaniu wyników średnich.

Każda kategoria grupy respondentów oraz wyniki są pokazywane na wykresach oddzielnie jako surowe wyniki średnie. Różnice wynoszące pół punktu lub więcej dla różnych grup respondentów sugerują ważne różnice percepcyjne. Każdy wykres Emotional IntelligenceView360 jest łatwy do zrozumienia i interpretowania. Zarówno Ty, jak i inni respondenci, byliście proszeni o ocenę obserwowalnych zachowań przy wykorzystaniu 7-punktowej skali:

Na kolejnych wykresach, oceny są przedstawione zgodnie z niżej opisaną skalą:

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

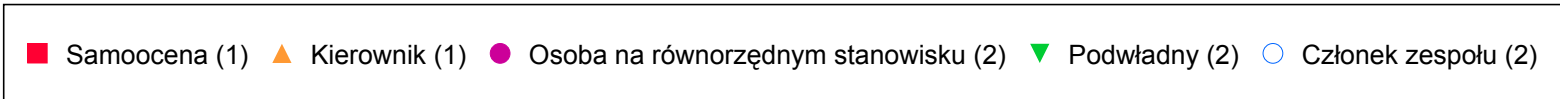
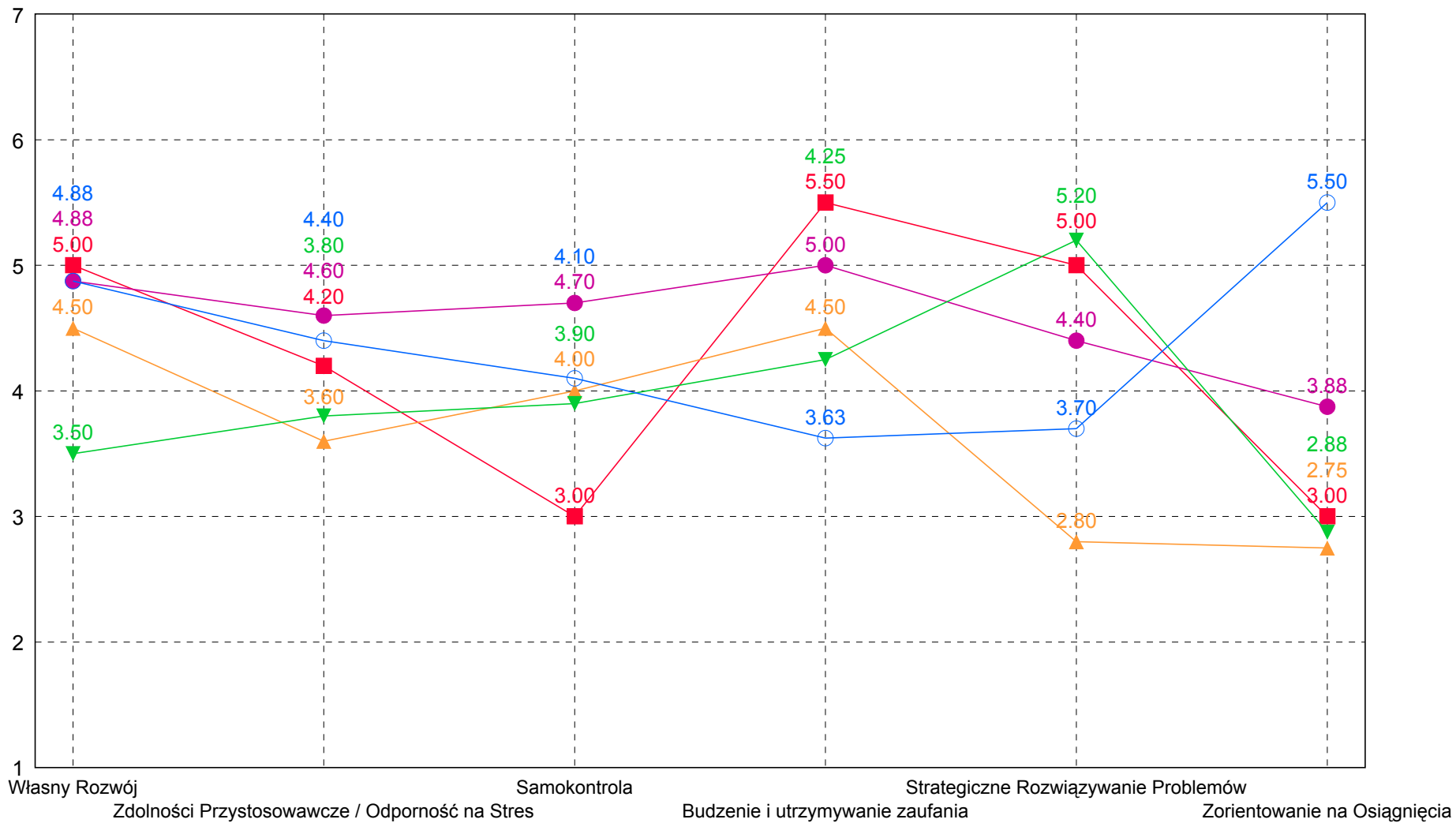
## Kompetencje - Wprowadzenie - ciąg dalszy

- 1 W niezmiernie małym stopniu
- 2 W bardzo małym stopniu
- 3 W małym stopniu
- 4 W umiarkowanym stopniu
- 5 W dużym stopniu
- 6 W bardzo dużym stopniu
- 7 W niezmiernie dużym stopniu
- NA Trudno to zaobserwować lub Nie ma to zastosowania



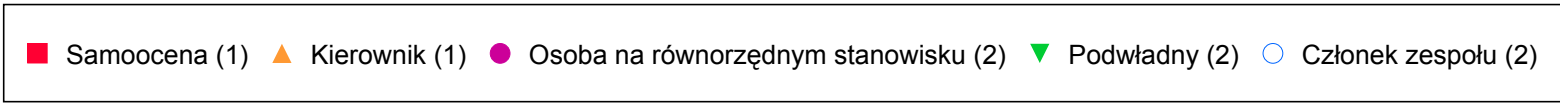
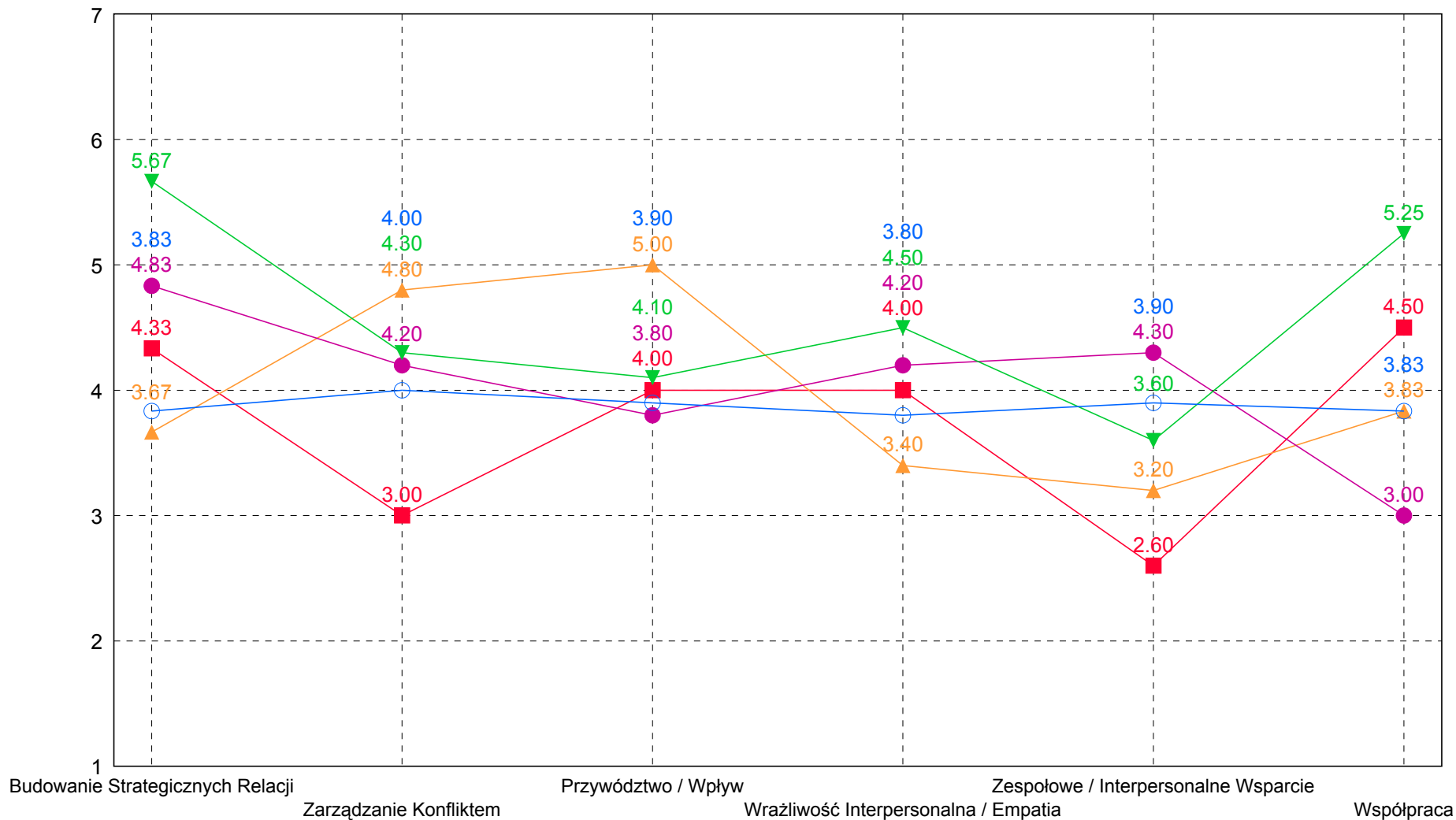
# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Zarządzanie Soba



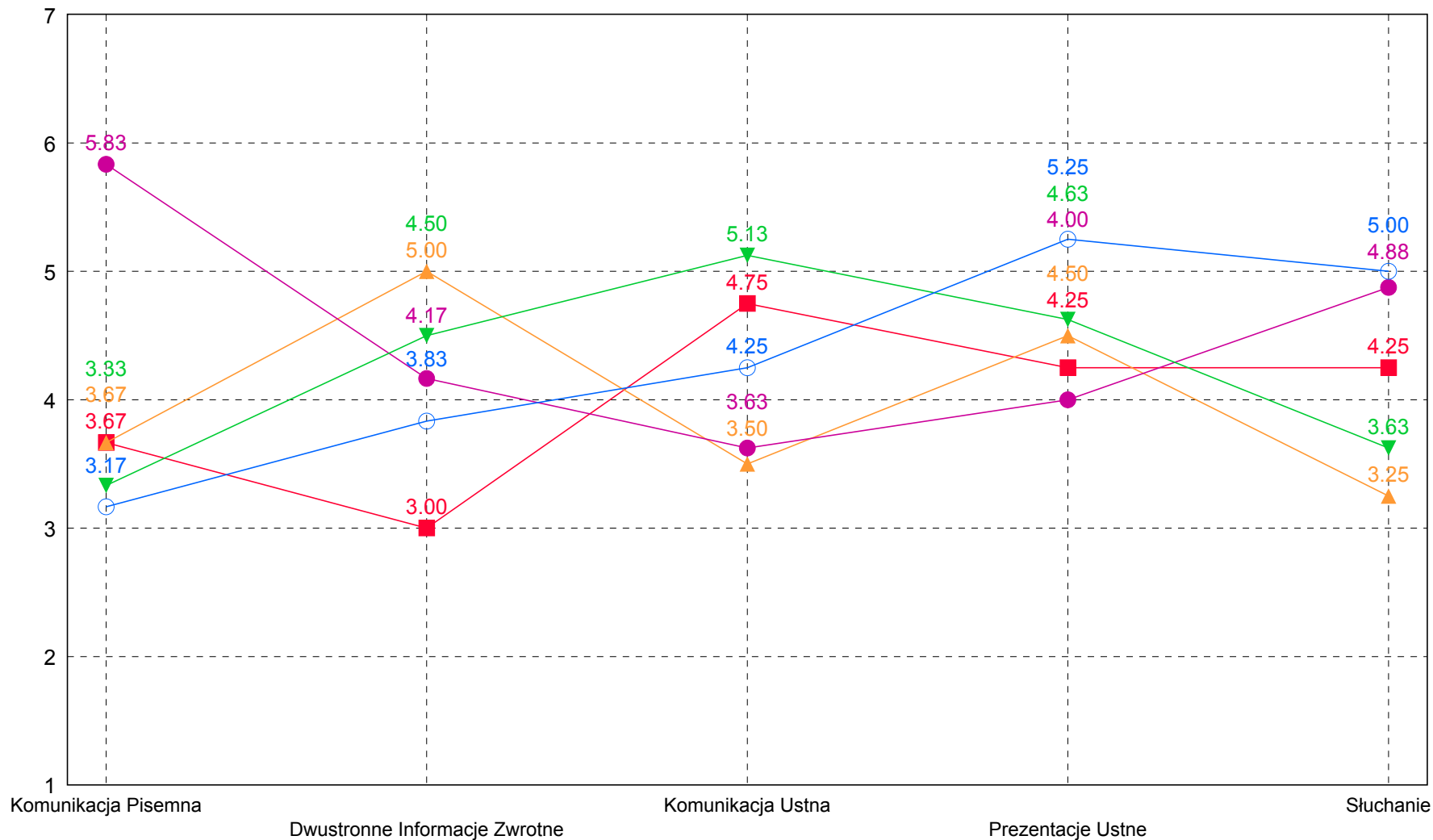
# EMOTIONAL INTELLIGENCE VIEW360

## Zarządzanie Relacjami



# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Komunikacja



■ Samoocena (1) ▲ Kierownik (1) ● Osoba na równorzędnym stanowisku (2) ▼ Podwładny (2) ○ Członek zespołu (2)

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Najczęściej Obserwowane Zachowania - Wszyscy Respondenci

Następujące zachowania zostały wskazane przez osoby, które Cię oceniały, jako Twoje najsilniejsze strony. Są one przedstawione w kolejności od najwyższej ocenionego, przy czym o kolejności decyduje średnia ocen.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
5.86	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
5.43	Poszukuje dostępnych informacji i wykorzystuje je do zrozumienia spraw i rozwiązywania problemów.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
5.43	Dokonuje w pewny sposób ustnych prezentacji, które są przekonujące, jasne i logicznie zorganizowane.	Prezentacje Ustne
5.29	Zachęca innych do prezentowania przeciwstawnych poglądów, pomysłów oraz opinii.	Zarządzanie Konfliktem
5.00	Kiedy słucha - utrzymuje kontakt wzrokowy i okazuje zainteresowanie poprzez swoje zachowania niewerbalne.	Słuchanie
5.00	Okazuje wrażliwość wobec różnic występujących u zatrudnionych osób (np. wobec płci, rasy, czy też orientacji seksualnej) i traktuje ludzi w sprawiedliwy i konsekwentny sposób.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
5.00	Skutecznie buduje relacje i partnerstwo z innymi na zewnątrz organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji
4.86	Ułatwia innym ludziom ujawnianie, opisywanie i otwarte dyskutowanie ich pomysłów, obaw i problemów.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
4.86	Demonstruje chęć wyrażania swoich pomysłów i opinii, kiedy napotyka opór lub kwestionowanie.	Przywództwo / Wpływ
4.86	To, co robi i mówi jest ze sobą konsekwentnie spójne i stosowne.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
4.86	Poświęca czas na zrozumienie oraz słuchanie innych.	Słuchanie

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najczęściej Obserwowane Zachowania - Samoocena

Te zachowania zostały określone przez Ciebie jako Twoje najsilniejsze strony. Są one przedstawione w kolejności od najwyższej ocenionej, przy czym o kolejności decyduje Twoja średnia ocen.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
7.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
7.00	Przygotowuje się i dobrze organizuje spotkania, dyskusje oraz prezentacje.	Prezentacje Ustne
7.00	To, co robi i mówi jest ze sobą konsekwentnie spójne i stosowne.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
7.00	Buduje relacje oparte na wzajemnym zaufaniu, które ułatwiają dyskutowanie i dzielenie się osobistymi informacjami (np. dochowuje tajemnic, nie ujawnia osobom trzecim otrzymanych osobistych informacji).	Budzenie i utrzymywanie zaufania
7.00	Przekonuje innych do spojrzenia na sprawy z jego / jej perspektywy.	Przywództwo / Wpływ
7.00	Wykazuje optymizm i potrafi w pełni wykorzystywać sytuacje zarówno te złe jak i te dobre.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres
7.00	Poświęca czas na zrozumienie oraz słuchanie innych.	Słuchanie
7.00	Podjmuje wysokiej jakości i logiczne decyzje oparte na właściwych danych i informacjach.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
6.00	Demonstruje chęć wyrażania swoich pomysłów i opinii, kiedy napotyka opór lub kwestionowanie.	Przywództwo / Wpływ
6.00	We właściwym czasie informuje innych o istotnych aspektach zadań, projektów i zleceń.	Dwustronne Informacje Zwrotne
6.00	Poprzez ciągłą naukę stale rozwija swoją wiedzę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe.	Własny Rozwój
6.00	Realistycznie ocenia silne strony oraz obszary rozwojowe osób, z którymi pracuje.	Własny Rozwój
6.00	Dokonyuje w pewny sposób ustnych prezentacji, które są przekonujące, jasne i logicznie zorganizowane.	Prezentacje Ustne
6.00	Rozwija, pielęgnuje i utrzymuje szerokie podstawy wzajemnego wsparcia pomiędzy kluczowymi wewnętrznymi i zewnętrznymi partnerami (np. menedżerami, pracownikami, klientami).	Budowanie Strategicznych Relacji
6.00	Rozwija wspierające, pomocne i przyjacielskie relacje w pracy z innymi ludźmi.	Współpraca
6.00	Zawodowe relacje z innymi ludźmi buduje bardziej na współpracy niż na współzawodnictwie.	Współpraca
6.00	Okazuje zainteresowanie i dba o uczucia oraz potrzeby innych ludzi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
6.00	Wypowiada i wyraża się jasno - kiedy rozmawia i komunikuje z innymi ludźmi.	Komunikacja Ustna
6.00	W jasny sposób prosi innych o informacje.	Komunikacja Ustna

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najczęściej Obserwowane Zachowania - Kierownik

Te zachowania zostały wskazane przez respondentów w tej grupie jako Twoje najsilniejsze strony. Są one przedstawione w kolejności od najwyżżej ocenionego, przy czym o kolejności decyduje średnia ocen.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
7.00	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
7.00	Poprzez ciągłą naukę stale rozwija swoją wiedzę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe.	Własny Rozwój
7.00	Aktywnie angażuje innych w procesy podejmowania decyzji, planowania oraz rozwiązywania problemów, kiedy jest to właściwe.	Współpraca
7.00	Zachęca innych do prezentowania przeciwstawnych poglądów, pomysłów oraz opinii.	Zarządzanie Konfliktem
7.00	Komunikuje się w sposób, który wzbudza zaangażowanie i wsparcie dla jego/jej pomysłów, sugestii i opinii.	Przywództwo / Wpływ
7.00	Używa właściwych form gramatycznych, nie popełnia błędów ortograficznych i poprawnie formułuje zdania, kiedy komunikuje się w formie pisemnej.	Komunikacja Pisemna
7.00	Ułatwia innym ludziom ujawnianie, opisywanie i otwarte dyskutowanie ich pomysłów, obaw i problemów.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
6.00	Udziela jasnych, zwięzłych i logicznych odpowiedzi na pytania innych.	Komunikacja Ustna
6.00	Rozwija wspierające, pomocne i przyjacielskie relacje w pracy z innymi ludźmi.	Współpraca
6.00	Okazuje zaufanie - wierzy w umiejętności i możliwości innych ludzi.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
6.00	Demonstruje chęć wyrażania swoich pomysłów i opinii, kiedy napotyka opór lub kwestionowanie.	Przywództwo / Wpływ
6.00	W napiętych sytuacjach nie okazuje zbyt mocnych reakcji, zbyt dużych emocji ani nie przyjmuje postawy obronnej.	Samokontrola
6.00	W chwilach zdenerwowania nie okazuje nadmiernej złości, czy też frustracji wobec innych (np. nie podnosi głosu lub nie wykazuje zniecierpliwienia wobec innych ludzi).	Samokontrola
6.00	Przygotowuje się i dobrze organizuje spotkania, dyskusje oraz prezentacje.	Prezentacje Ustne
6.00	Dokonyje w pewny sposób ustnych prezentacji, które są przekonujące, jasne i logicznie zorganizowane.	Prezentacje Ustne

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Najczęściej Obserwowane Zachowania - Osoba na równorzędnym stanowisku

Te zachowania zostały wskazane przez respondentów w tej grupie jako Twoje najsilniejsze strony. Są one przedstawione w kolejności od najwyższej ocenionej, przy czym o kolejności decyduje średnia ocen.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
6.50	Podejmuje wysiłek dostrzegania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych.	Zarządzanie Konfliktem
6.50	Używa właściwych form gramatycznych, nie popełnia błędów ortograficznych i poprawnie formułuje zdania, kiedy komunikuje się w formie pisemnej.	Komunikacja Pisemna
6.50	Buduje relacje oparte na wzajemnym zaufaniu, które ułatwiają dyskusowanie i dzielenie się osobistymi informacjami (np. dochowuje tajemnic, nie ujawnia osobom trzecim otrzymanych osobistych informacji).	Budzenie i utrzymywanie zaufania
6.50	Demonstruje i praktykuje wysokie standardy osobistej i zawodowej uczciwości, rzetelności i prawości.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
6.50	Wykazuje optymizm i potrafi w pełni wykorzystywać sytuacje zarówno te złe jak i te dobre.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres
6.00	Zachowuje pozytywną i konstruktywną postawę nawet wtedy, gdy plany i decyzje wymagają zmian.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres
6.00	Okazuje zaufanie - wierzy w umiejętności i możliwości innych ludzi.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
6.00	Efektywnie inicjuje i kultywuje strategiczne wewnętrzne sojusze z kluczowymi menedżerami wyższego szczebla oraz innymi członkami organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji
6.00	Okazuje zainteresowanie i dba o uczucia oraz potrzeby innych ludzi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
6.00	Okazuje wrażliwość wobec różnic występujących u zatrudnionych osób (np. wobec płci, rasy, czy też orientacji seksualnej) i traktuje ludzi w sprawiedliwy i konsekwentny sposób.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
6.00	Podejmuje wysokiej jakości i logiczne decyzje oparte na właściwych danych i informacjach.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
6.00	Kiedy słucha - utrzymuje kontakt wzrokowy i okazuje zainteresowanie poprzez swoje zachowania niewerbalne.	Słuchanie
6.00	Poświęca czas na zrozumienie oraz słuchanie innych.	Słuchanie

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najczęściej Obserwowane Zachowania - Podwładny

Te zachowania zostały wskazane przez respondentów w tej grupie jako Twoje najsilniejsze strony. Są one przedstawione w kolejności od najwyższej ocenionej, przy czym o kolejności decyduje średnia ocen.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
7.00	Okazuje wrażliwość wobec różnic występujących u zatrudnionych osób (np. wobec płci, rasy, czy też orientacji seksualnej) i traktuje ludzi w sprawiedliwy i konsekwentny sposób.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
7.00	Poszukuje dostępnych informacji i wykorzystuje je do zrozumienia spraw i rozwiązywania problemów.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
6.50	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
6.00	Efektywnie inicjuje i kultywuje strategiczne wewnętrzne sojusze z kluczowymi menedżerami wyższego szczebla oraz innymi członkami organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji
6.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
6.00	Aktywnie angażuje innych w procesy podejmowania decyzji, planowania oraz rozwiązywania problemów, kiedy jest to właściwe.	Współpraca
6.00	Opiera się reakcjom obronnym i nie okazuje uprzedzeń, kiedy inni się z nim/ z nią nie zgadzają.	Zarządzanie Konfliktem
6.00	Pewnie i szybko podejmuje decyzje, kiedy jest to konieczne.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
5.50	Szanuje pomysły, możliwości i wkład innych ludzi - okazuje szczerze zainteresowanie, kiedy inni wyrażają swoje sugestie i obawy.	Współpraca
5.50	To, co robi i mówi jest ze sobą konsekwentnie spójne i stosowne.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
5.50	Demonstruje i praktykuje wysokie standardy osobistej i zawodowej uczciwości, rzetelności i prawości.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
5.50	Modyfikuje swój styl przywódczy, aby przekonać, zmotywować i wywierać wpływ na innych ludzi.	Przywódstwo / Wpływ
5.50	Wypowiada i wyraża się jasno - kiedy rozmawia i komunikuje z innymi ludźmi.	Komunikacja Ustna
5.50	Wykazuje elastyczność i odporność w odpowiedzi na przeciwności i wyzwania.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres
5.50	Przygotowuje się i dobrze organizuje spotkania, dyskusje oraz prezentacje.	Prezentacje Ustne
5.50	Skutecznie buduje relacje i partnerstwo z innymi na zewnątrz organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji
5.50	Rozwija, pielęgnuje i utrzymuje szerokie podstawy wzajemnego wsparcia pomiędzy kluczowymi wewnętrznymi i zewnętrznymi partnerami (np. menedżerami, pracownikami, klientami).	Budowanie Strategicznych Relacji



# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najczęściej Obserwowane Zachowania - Podwładny

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
5.50	Ułatwia innym ludziom ujawnianie, opisywanie i otwarte dyskutowanie ich pomysłów, obaw i problemów.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Najczęściej Obserwowane Zachowania - Członek zespołu

Te zachowania zostały wskazane przez respondentów w tej grupie jako Twoje najsilniejsze strony. Są one przedstawione w kolejności od najwyższej ocenionej, przy czym o kolejności decyduje średnia ocen.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
6.50	Realizuje podjęte zobowiązania i obietnice.	Zorientowanie na Osiągnięcia
6.50	W napiętych sytuacjach nie okazuje zbyt mocnych reakcji, zbyt dużych emocji ani nie przyjmuje postawy obronnej.	Samokontrola
6.00	Poświęca czas na zrozumienie oraz słuchanie innych.	Słuchanie
6.00	Systematycznie i we właściwym czasie przekazuje ludziom informacje zwrotne na temat osiągniętych przez nich wyników oraz relacji, jakie budują w miejscu pracy.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
6.00	Zarządza czasem w efektywny i wydajny sposób.	Własny Rozwój
6.00	Wykonuje pracę w sumienny i niezawodny sposób.	Zorientowanie na Osiągnięcia
6.00	Współpracuje, a nie na współzawodniczy z innymi.	Współpraca
6.00	Powtarza i wyjaśnia ważne punkty oraz pytania zadawane przez innych podczas prezentacji.	Prezentacje Ustne
6.00	Dokonuje w pewny sposób ustnych prezentacji, które są przekonujące, jasne i logicznie zorganizowane.	Prezentacje Ustne
5.50	Kiedy słucha - utrzymuje kontakt wzrokowy i okazuje zainteresowanie poprzez swoje zachowania niewerbalne.	Słuchanie
5.50	Zachęca innych do prezentowania przeciwstawnych poglądów, pomysłów oraz opinii.	Zarządzanie Konfliktem
5.50	Utrzymuje otwartość, szczerłość i dba o uczciwość w relacjach interpersonalnych.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
5.50	Poszukuje dostępnych informacji i wykorzystuje je do zrozumienia spraw i rozwiązywania problemów.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
5.50	Utrzymuje kontakt wzrokowy, kiedy komunikuje się z innymi.	Komunikacja Ustna
5.50	Utrzymuje faktyczną równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Najbardziej Obserwowane Zachowania - Wszyscy Respondenci

Następujące zachowania zostały określone przez wszystkie osoby, które Cię oceniały, jako najmniej skuteczne. Są one ustawione w kolejności od najniżej ocenionego zachowania, przy czym brana była tu pod uwagę średnia ocen. Sugerujemy Ci, abyś zwrócił/a szczególną uwagę właśnie na te zachowania i skoncentrował/a na nich swoje najbliższe plany i działania rozwojowe.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
2.43	Rozwijają i utrzymują ciepłe, przyjacielskie i konstruktywne relacje z innymi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.57	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
3.14	W celu wyjaśnienia dobrego wzajemnego zrozumienia podsumowuje i parafrazuje to, co powiedzieli inni.	Słuchanie
3.14	W trudnych sytuacjach interpersonalnych i w chwilach zagrożenia zachowuje pewność siebie, opanowanie i spokój - kontroluje swoje zachowania.	Samokontrola
3.14	Przekonuje innych do spojrzenia na sprawy z jego / jej perspektywy.	Przywództwo / Wpływ
3.14	Zachęca do współpracy i pracy zespołowej ludzi, którzy w pracy zależą od siebie nawzajem.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
3.29	Utrzymuje otwartość, szczerą i dba o uczciwość w relacjach interpersonalnych.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
3.29	Podjmuje wysiłek zrozumienia innych - interesuje się tym, co ludzie czują.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
3.43	Dostrzega i docenia wkład oraz osiągnięcia innych.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
3.43	Punktualnie i we właściwym czasie przekazuje informacje, których potrzebują inni ludzie.	Dwustronne Informacje Zwrotne
3.43	Trzyma się podjętych decyzji i kierunku działań dopóki nie jest oczywistym, że jest to niewłaściwe.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najbardziej Obserwowane Zachowania - Samoocena

Ty sam/a określiłeś/łaś następujące zachowania jako te, które najbardziej ograniczają Twoją efektywność zawodową. Są one ustawione w kolejności rosnącej - od najniższej ocenionego zachowania, przy czym brana była tu pod uwagę Twoja średnia ocen. Sugerujemy Ci, abyś zwrócił/a szczególną uwagę właśnie na te zachowania i skoncentrował/a na nich swoje najbliższe plany i działania rozwojowe.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Ciężko pracuje, aby realizować zadania, projekty, przydzielone obowiązki i cele.	Zorientowanie na Osiągnięcia
1.00	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
1.00	Dyskutuje możliwe rozwiązania typu "wygrana-wygrana" i poszukuje porozumienia w sprawie określonych działań, kiedy pojawiają się konflikty.	Zarządzanie Konfliktem
1.00	Modyfikuje swój styl przywódczy, aby przekonać, zmotywować i wywierać wpływ na innych ludzi.	Przywództwo / Wpływ
1.00	Systematycznie i we właściwym czasie przekazuje ludziom informacje zwrotne na temat osiągniętych przez nich wyników oraz relacji, jakie budują w miejscu pracy.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
1.00	Dobrze radzi sobie z presją i stresem (np. pod presją zachowuje pewność siebie i spokój, nie traci kontroli nad własnymi emocjami i zachowaniami).	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres
1.00	Podczas spotkań i prezentacji odpowiada na pytania w sposób dyplomatyczny i dopasowany do potrzeb odbiorców.	Prezentacje Ustne
2.00	Wykazuje inicjatywę i oferuje innym formalne i nieformalne wsparcie, szkolenia i coaching.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
2.00	Dostrzega i docenia wkład oraz osiągnięcia innych.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
2.00	Używa właściwych form gramatycznych, nie popełnia błędów ortograficznych i poprawnie formułuje zdania, kiedy komunikuje się w formie pisemnej.	Komunikacja Pisemna
2.00	W trudnych sytuacjach interpersonalnych i w chwilach zagrożenia zachowuje pewność siebie, opanowanie i spokój - kontroluje swoje zachowania.	Samokontrola
2.00	Pozwala wyrażać i otwarcie dyskutować istniejące różnice zdań.	Zarządzanie Konfliktem
2.00	Opiera się reakcjom obronnym i nie okazuje uprzedzeń, kiedy inni się z nim/ z nią nie zgadzają.	Zarządzanie Konfliktem
2.00	Demonstruje umiejętność realizacji obowiązków, zadań i projektów w ustalonych terminach i jakości.	Zorientowanie na Osiągnięcia
2.00	Aktywnie angażuje innych w procesy podejmowania decyzji, planowania oraz rozwiązywania problemów, kiedy jest to właściwe.	Współpraca
2.00	Punktualnie i we właściwym czasie przekazuje informacje, których potrzebują inni ludzie.	Dwustronne Informacje Zwrotne

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najbardziej Obserwowane Zachowania - Samoocena

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
2.00	Rozwija i utrzymuje ciepłe, przyjacielskie i konstruktywne relacje z innymi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najbardziej Obserwowane Zachowania - Kierownik

Następujące zachowania zostały określone przez Członków Twojego Zespołu jako te, które najbardziej ograniczają Twoją skuteczność. Są one ustawione w kolejności rosnącej - od najniżej ocenionego zachowania, przy czym brana była tu pod uwagę średnia ocen. Sugerujemy Ci, abyś zwrócił/a szczególną uwagę właśnie na te zachowania i skoncentrował/a na nich swoje najbliższe plany i działania rozwojowe.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Pewnie i szybko podejmuje decyzje, kiedy jest to konieczne.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
1.00	Informacje pisemne przygotowuje w logiczny, zorganizowany, jasny i przekonujący sposób.	Komunikacja Pisemna
1.00	Wypowiada i wyraża się jasno - kiedy rozmawia i komunikuje z innymi ludźmi.	Komunikacja Ustna
1.00	Wykonuje pracę w sumienny i niezawodny sposób.	Zorientowanie na Osiągnięcia
2.00	Efektywnie inicjuje i kultywuje strategiczne wewnętrzne sojusze z kluczowymi menedżerami wyższego szczebla oraz innymi członkami organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji
2.00	Wykazuje inicjatywę i oferuje innym formalne i nieformalne wsparcie, szkolenia i coaching.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
2.00	Systematycznie i we właściwym czasie przekazuje ludziom informacje zwrotne na temat osiągniętych przez nich wyników oraz relacji, jakie budują w miejscu pracy.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
2.00	Wykazuje optymizm i potrafi w pełni wykorzystywać sytuacje zarówno te złe jak i te dobre.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres
2.00	W celu wyjaśnienia dobrego wzajemnego zrozumienia podsumowuje i parafrazuje to, co powiedzieli inni.	Słuchanie
2.00	Kiedy słucha - utrzymuje kontakt wzrokowy i okazuje zainteresowanie poprzez swoje zachowania niewerbalne.	Słuchanie
2.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
2.00	Współpracuje, a nie na współzawodniczy z innymi.	Współpraca
2.00	W trudnych sytuacjach interpersonalnych i w chwilach zagrożenia zachowuje pewność siebie, opanowanie i spokój - kontroluje swoje zachowania.	Samokontrola
2.00	Rozwija i utrzymuje ciepłe, przyjacielskie i konstruktywne relacje z innymi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.00	Okazuje wrażliwość wobec różnic występujących u zatrudnionych osób (np. wobec płci, rasy, czy też orientacji seksualnej) i traktuje ludzi w sprawiedliwy i konsekwentny sposób.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.00	Podejmuje wysiłek zrozumienia innych - interesuje się tym, co ludzie czują.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najbardziej Obserwowane Zachowania - Kierownik

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
2.00	Trzyma się podjętych decyzji i kierunku działań dopóki nie jest oczywistym, że jest to niewłaściwe.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Najbardziej Obserwowane Zachowania - Osoba na równorzędnym stanowisku

Następujące zachowania zostały określone przez Członków Twojego Zespołu jako te, które najbardziej ograniczają Twoją skuteczność. Są one ustawione w kolejności rosnącej - od najniższej ocenionego zachowania, przy czym brana była tu pod uwagę średnia ocen. Sugerujemy Ci, abyś zwrócił/a szczególną uwagę właśnie na te zachowania i skoncentrował/a na nich swoje najbliższe plany i działania rozwojowe.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
1.00	Rozwija wspierające, pomocne i przyjacielskie relacje w pracy z innymi ludźmi.	Współpraca
1.00	Rozwija i utrzymuje ciepłe, przyjacielskie i konstruktywne relacje z innymi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.00	Demonstruje umiejętność realizacji obowiązków, zadań i projektów w ustalonych terminach i jakości.	Zorientowanie na Osiągnięcia
2.00	Zachęca do współpracy i pracy zespołowej ludzi, którzy w pracy zależą od siebie nawzajem.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
2.50	Utrzymuje kontakt wzrokowy, kiedy komunikuje się z innymi.	Komunikacja Ustna
2.50	Pozwala wyrażać i otwarcie dyskutować istniejące różnice zdań.	Zarządzanie Konfliktem
2.50	Punktualnie i we właściwym czasie przekazuje informacje, których potrzebują inni ludzie.	Dwustronne Informacje Zwrotne
2.50	Szanuje pomysły, możliwości i wkład innych ludzi - okazuje szczerze zainteresowanie, kiedy inni wyrażają swoje sugestie i obawy.	Współpraca
3.00	Utrzymuje otwartość, szczerłość i dba o uczciwość w relacjach interpersonalnych.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
3.00	Wypowiada i wyraża się jasno - kiedy rozmawia i komunikuje z innymi ludźmi.	Komunikacja Ustna
3.00	Przekonuje innych do spojrzenia na sprawy z jego / jej perspektywy.	Przywództwo / Wpływ
3.00	Komunikuje się w sposób, który wzbudza zaangażowanie i wsparcie dla jego/jej pomysłów, sugestii i opinii.	Przywództwo / Wpływ
3.00	Trzyma się podjętych decyzji i kierunku działań dopóki nie jest oczywistym, że jest to niewłaściwe.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
3.00	Powtarza i wyjaśnia ważne punkty oraz pytania zadawane przez innych podczas prezentacji.	Prezentacje Ustne



# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najbardziej Obserwowane Zachowania - Podwładny

Następujące zachowania zostały określone przez Członków Twojego Zespołu jako te, które najbardziej ograniczają Twoją skuteczność. Są one ustawione w kolejności rosnącej - od najniżej ocenionego zachowania, przy czym brana była tu pod uwagę średnia ocen. Sugerujemy Ci, abyś zwrócił/a szczególną uwagę właśnie na te zachowania i skoncentrował/a na nich swoje najbliższe plany i działania rozwojowe.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Utrzymuje otwartość, szczerłość i dba o uczciwość w relacjach interpersonalnych.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
1.50	Używa właściwych form gramatycznych, nie popełnia błędów ortograficznych i poprawnie formułuje zdania, kiedy komunikuje się w formie pisemnej.	Komunikacja Pisemna
1.50	Realizuje podjęte zobowiązania i obietnice.	Zorientowanie na Osiągnięcia
1.50	Podje muje wysiłek zrozumienia innych - interesuje się tym, co ludzie czują.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.00	Przekonuje innych do spojrzenia na sprawy z jego / jej perspektywy.	Przywództwo / Wpływ
2.00	Podje muje wysiłek dostrzegania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych.	Zarządzanie Konfliktem
2.50	Zachowuje pozytywną i konstruktywną postawę nawet wtedy, gdy plany i decyzje wymagają zmian.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres
2.50	Realistycznie ocenia silne strony oraz obszary rozwojowe osób, z którymi pracuje.	Własny Rozwój
2.50	W napiętych sytuacjach nie okazuje zbyt mocnych reakcji, zbyt dużych emocji ani nie przyjmuje postawy obronnej.	Samokontrola
2.50	Ciężko pracuje, aby realizować zadania, projekty, przydzielone obowiązki i cele.	Zorientowanie na Osiągnięcia

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Najrzadziej Obserwowane Zachowania - Członek zespołu

Następujące zachowania zostały określone przez Członków Twojego Zespołu jako te, które najbardziej ograniczają Twoją skuteczność. Są one ustawione w kolejności rosnącej - od najniższej ocenionego zachowania, przy czym brana była tu pod uwagę średnia ocen. Sugerujemy Ci, abyś zwrócił/a szczególną uwagę właśnie na te zachowania i skoncentrował/a na nich swoje najbliższe plany i działania rozwojowe.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
2.00	Demonstruje i praktykuje wysokie standardy osobistej i zawodowej uczciwości, rzetelności i prawości.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
2.00	Buduje relacje oparte na wzajemnym zaufaniu, które ułatwiają dyskusowanie i dzielenie się osobistymi informacjami (np. dochowuje tajemnic, nie ujawnia osobom trzecim otrzymanych osobistych informacji).	Budzenie i utrzymywanie zaufania
2.00	We właściwym czasie informuje innych o istotnych aspektach zadań, projektów i zleceń.	Dwustronne Informacje Zwrotne
2.50	Informacje pisemne przygotowuje w logiczny, zorganizowany, jasny i przekonujący sposób.	Komunikacja Pisemna
2.50	W trudnych sytuacjach interpersonalnych i w chwilach zagrożenia zachowuje pewność siebie, opanowanie i spokój - kontroluje swoje zachowania.	Samokontrola
2.50	Generuje i rozważa wiele opcji zanim podejmie decyzję.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
2.50	Aktywnie angażuje innych w procesy podejmowania decyzji, planowania oraz rozwiązywania problemów, kiedy jest to właściwe.	Współpraca
2.50	Komunikuje się w sposób, który wzbudza zaangażowanie i wsparcie dla jego/jej pomysłów, sugestii i opinii.	Przywództwo / Wpływ
3.00	Wykazuje inicjatywę i oferuje innym formalne i nieformalne wsparcie, szkolenia i coaching.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
3.00	Zachęca do współpracy i pracy zespołowej ludzi, którzy w pracy zależą od siebie nawzajem.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
3.00	Modyfikuje swój styl przywódczy, aby przekonać, zmotywować i wywierać wpływ na innych ludzi.	Przywództwo / Wpływ
3.00	Efektywnie inicjuje i kultywuje strategiczne wewnętrzne sojusze z kluczowymi menedżerami wyższego szczebla oraz innymi członkami organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji
3.00	Rozwija i utrzymuje ciepłe, przyjacielskie i konstruktywne relacje z innymi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
3.00	W jasny sposób prosi innych o informacje.	Komunikacja Ustna
3.00	Wykazuje optymizm i potrafi w pełni wykorzystywać sytuacje zarówno te złe jak i te dobre.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Najrzadziej Obserwowane Zachowania - Członek zespołu

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
3.00	Trzyma się podjętych decyzji i kierunku działań dopóki nie jest oczywistym, że jest to niewłaściwe.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
3.00	Pewnie i szybko podejmuje decyzje, kiedy jest to konieczne.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
3.00	Powstrzymuje się od chęci mówienia lub działania, kiedy to nie jest pomocne w danej sytuacji.	Samokontrola
3.00	Opiera się reakcjom obronnym i nie okazuje uprzedzeń, kiedy inni się z nim/ z nią nie zgadzają.	Zarządzanie Konfliktem

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Pięć Najwyżej i Pięć Najniżej Ocenionych Zachowań - Wszyscy Respondenci

Pięć niżej przedstawionych zachowań zostało wskazanych przez osoby, które Cię oceniały, jako Twoje najsilniejsze strony. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie wyników średnich - na pierwszym miejscu znajduje się zachowanie postrzegane jako to, które przynosi Ci największe efekty. To są obszary, w których przyczyniasz się najbardziej do sukcesu Twojej organizacji.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
5.86	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
5.43	Poszukuje dostępnych informacji i wykorzystuje je do zrozumienia spraw i rozwiązywania problemów.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
5.43	Dokonuje w pewny sposób ustnych prezentacji, które są przekonujące, jasne i logicznie zorganizowane.	Prezentacje Ustne
5.29	Zachęca innych do prezentowania przeciwstawnych poglądów, pomysłów oraz opinii.	Zarządzanie Konfliktem
5.00	Kiedy słucha - utrzymuje kontakt wzrokowy i okazuje zainteresowanie poprzez swoje zachowania niewerbalne.	Słuchanie

Pięć niżej przedstawionych zachowań zostało wskazanych przez Twoich respondentów jako te, które przynoszą Ci najgorsze wyniki. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen, przy czym na pierwszej pozycji znajduje się zachowanie ocenione najniżej, Sugerujemy Ci zwrócenie szczególnej uwagi na tych pięć zachowań i skoncentrowanie na nich Twoich najbliższych działań rozwojowych.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
2.43	Rozwija i utrzymuje ciepłe, przyjacielskie i konstruktywne relacje z innymi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.57	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
3.14	W celu wyjaśnienia dobrego wzajemnego zrozumienia podsumowuje i parafrazuje to, co powiedzieli inni.	Słuchanie
3.14	W trudnych sytuacjach interpersonalnych i w chwilach zagrożenia zachowuje pewność siebie, opanowanie i spokój - kontroluje swoje zachowania.	Samokontrola
3.14	Przekonuje innych do spojrzenia na sprawy z jego / jej perspektywy.	Przywództwo / Wpływ

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Pięć Najwyżej i Pięć Najniżej Ocenionych Zachowań - Samoocena

Pięć przedstawionych poniżej zachowań zostało wskazanych w tym kwestionariuszu przez Ciebie jako Twoje najsilniejsze strony. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie wyników średnich i na pierwszym miejscu znajduje się zachowanie, które Ty uznajesz za najbardziej skuteczne, To są te obszary, w których Twoim zdaniem najbardziej przyczyniasz się do sukcesu Twojej organizacji. Porównaj proszę swoje oceny z ocenami innych respondentów. Jeśli te zachowania Ty oceniasz znacznie wyżej niż pozostali respondenci - mogą one stanowić Twoje ślepe punkty i być może zechcesz właśnie na nich skoncentrować swoje działania rozwojowe.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
7.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
7.00	Przygotowuje się i dobrze organizuje spotkania, dyskusje oraz prezentacje.	Prezentacje Ustne
7.00	To, co robi i mówi jest ze sobą konsekwentnie spójne i stosowne.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
7.00	Buduje relacje oparte na wzajemnym zaufaniu, które ułatwiają dyskusowanie i dzielenie się osobistymi informacjami (np. dochowuje tajemnic, nie ujawnia osobom trzecim otrzymanych osobistych informacji).	Budzenie i utrzymywanie zaufania
7.00	Przekonuje innych do spojrzenia na sprawy z jego / jej perspektywy.	Przywództwo / Wpływ

Pięć przedstawionych poniżej zachowań zostało wskazanych w tym kwestionariuszu przez Ciebie jako te, które przynoszą Ci najsłabsze efekty. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen, przy czym pierwsze jest zachowanie, które Ty oceniasz najniżej. Sugerujemy Ci zwrócenie szczególnej uwagi na tych pięć zachowań i porównanie ich z zachowaniami, które najniżej ocenili u Ciebie pozostali respondenci.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Ciężko pracuje, aby realizować zadania, projekty, przydzielone obowiązki i cele.	Zorientowanie na Osiągnięcia
1.00	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
1.00	Dyskutuje możliwe rozwiązania typu "wygrana-wygrana" i poszukuje porozumienia w sprawie określonych działań, kiedy pojawiają się konflikty.	Zarządzanie Konfliktem
1.00	Modyfikuje swój styl przywódczy, aby przekonać, zmotywować i wywierać wpływ na innych ludzi.	Przywództwo / Wpływ
1.00	Systematycznie i we właściwym czasie przekazuje ludziom informacje zwrotne na temat osiągniętych przez nich wyników oraz relacji, jakie budują w miejscu pracy.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Pięć Najwyżej i Pięć Najniżej Ocenionych Zachowań - Kierownik

Pięć przedstawionych poniżej zachowań zostało wskazanych przez respondentów z grupy o nazwie: Kierownik jako Twoje najsilniejsze strony. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen, przy czym na pierwszym miejscu znajduje się zachowanie przynoszące Ci najlepsze efekty. To są obszary, w których najbardziej przyczyniasz się do sukcesu swojej organizacji.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
7.00	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
7.00	Poprzez ciągłą naukę stale rozwija swoją wiedzę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe.	Własny Rozwój
7.00	Aktywnie angażuje innych w procesy podejmowania decyzji, planowania oraz rozwiązywania problemów, kiedy jest to właściwe.	Współpraca
7.00	Zachęca innych do prezentowania przeciwstawnych poglądów, pomysłów oraz opinii.	Zarządzanie Konfliktem
7.00	Komunikuje się w sposób, który wzbudza zaangażowanie i wsparcie dla jego/jej pomysłów, sugestii i opinii.	Przywództwo / Wpływ

Pięć zachowań przedstawionych poniżej zostało wskazanych przez grupę respondentów o nazwie: Kierownik jako te zachowania, które przynoszą Ci najgorsze efekty. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen - na pierwszej pozycji znajduje się zachowanie, które uzyskało najniższą ocenę. Sugerujemy Ci zwrócenie szczególnej uwagi na te zachowania i skoncentrowanie na nich Twoich najbliższych działań rozwojowych.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Pewnie i szybko podejmuje decyzje, kiedy jest to konieczne.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
1.00	Informacje pisemne przygotowuje w logiczny, zorganizowany, jasny i przekonujący sposób.	Komunikacja Pisemna
1.00	Wypowiada i wyraża się jasno - kiedy rozmawia i komunikuje z innymi ludźmi.	Komunikacja Ustna
1.00	Wykonuje pracę w sumienny i niezawodny sposób.	Zorientowanie na Osiągnięcia
2.00	Efektywnie inicjuje i kultywuje strategiczne wewnętrzne sojusze z kluczowymi menedżerami wyższego szczebla oraz innymi członkami organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Pięć Najwyżej i Pięć Najniżej Ocenionych Zachowań - Osoba na równorzędnym stanowisku

Pięć przedstawionych poniżej zachowań zostało wskazanych przez respondentów z grupy o nazwie: Osoba na równorzędnym stanowisku jako Twoje najsilniejsze strony. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen, przy czym na pierwszym miejscu znajduje się zachowanie przynoszące Ci najlepsze efekty. To są obszary, w których najbardziej przyczyniasz się do sukcesu swojej organizacji.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
6.50	Podjmuje wysiłek dostrzegania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych.	Zarządzanie Konfliktem
6.50	Używa właściwych form gramatycznych, nie popełnia błędów ortograficznych i poprawnie formułuje zdania, kiedy komunikuje się w formie pisemnej.	Komunikacja Pisemna
6.50	Buduje relacje oparte na wzajemnym zaufaniu, które ułatwiają dyskusowanie i dzielenie się osobistymi informacjami (np. dochowuje tajemnic, nie ujawnia osobom trzecim otrzymanych osobistych informacji).	Budzenie i utrzymywanie zaufania
6.50	Demonstruje i praktykuje wysokie standardy osobistej i zawodowej uczciwości, rzetelności i prawości.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
6.50	Wykazuje optymizm i potrafi w pełni wykorzystywać sytuacje zarówno te złe jak i te dobre.	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres

Pięć zachowań przedstawionych poniżej zostało wskazanych przez grupę respondentów o nazwie: Osoba na równorzędnym stanowisku jako te zachowania, które przynoszą Ci najgorsze efekty. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen - na pierwszej pozycji znajduje się zachowanie, które uzyskało najniższą ocenę. Sugerujemy Ci zwrócenie szczególnej uwagi na te zachowania i skoncentrowanie na nich Twoich najbliższych działań rozwojowych.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
1.00	Rozwija wspierające, pomocne i przyjacielskie relacje w pracy z innymi ludźmi.	Współpraca
1.00	Rozwija i utrzymuje ciepłe, przyjacielskie i konstruktywne relacje z innymi.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.00	Demonstruje umiejętność realizacji obowiązków, zadań i projektów w ustalonych terminach i jakości.	Zorientowanie na Osiągnięcia
2.00	Zachęca do współpracy i pracy zespołowej ludzi, którzy w pracy zależą od siebie nawzajem.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie

## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Pięć Najwyżej i Pięć Najniżej Ocenionych Zachowań - Podwładny

Pięć przedstawionych poniżej zachowań zostało wskazanych przez respondentów z grupy o nazwie: Podwładny jako Twoje najsilniejsze strony. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen, przy czym na pierwszym miejscu znajduje się zachowanie przynoszące Ci najlepsze efekty. To są obszary, w których najbardziej przyczyniasz się do sukcesu swojej organizacji.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
7.00	Okazuje wrażliwość wobec różnic występujących u zatrudnionych osób (np. wobec płci, rasy, czy też orientacji seksualnej) i traktuje ludzi w sprawiedliwy i konsekwentny sposób.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
7.00	Poszukuje dostępnych informacji i wykorzystuje je do zrozumienia spraw i rozwiązywania problemów.	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów
6.50	Utrzymuje bliskie kontakty i dba o komunikowanie się z innymi (np. dba o to, by inni byli dobrze poinformowani).	Dwustronne Informacje Zwrotne
6.00	Efektywnie inicjuje i kultywuje strategiczne wewnętrzne sojusze z kluczowymi menedżerami wyższego szczebla oraz innymi członkami organizacji.	Budowanie Strategicznych Relacji
6.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca

Pięć zachowań przedstawionych poniżej zostało wskazanych przez grupę respondentów o nazwie: Podwładny jako te zachowania, które przynoszą Ci najgorsze efekty. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen - na pierwszej pozycji znajduje się zachowanie, które uzyskało najniższą ocenę. Sugerujemy Ci zwrócenie szczególnej uwagi na te zachowania i skoncentrowanie na nich Twoich najbliższych działań rozwojowych.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Utrzymuje otwartość, szczerłość i dba o uczciwość w relacjach interpersonalnych.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
1.50	Używa właściwych form gramatycznych, nie popełnia błędów ortograficznych i poprawnie formułuje zdania, kiedy komunikuje się w formie pisemnej.	Komunikacja Pisemna
1.50	Realizuje podjęte zobowiązania i obietnice.	Zorientowanie na Osiągnięcia
1.50	Podejmuje wysiłek zrozumienia innych - interesuje się tym, co ludzie czują.	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia
2.00	Przekonuje innych do spojrzenia na sprawy z jego / jej perspektywy.	Przywództwo / Wpływ



## EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

### Pięć Najwyżej i Pięć Najniżej Ocenionych Zachowań - Członek zespołu

Pięć przedstawionych poniżej zachowań zostało wskazanych przez respondentów z grupy o nazwie: Członek zespołu jako Twoje najsilniejsze strony. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen, przy czym na pierwszym miejscu znajduje się zachowanie przynoszące Ci najlepsze efekty. To są obszary, w których najbardziej przyczyniasz się do sukcesu swojej organizacji.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
6.50	Realizuje podjęte zobowiązania i obietnice.	Zorientowanie na Osiągnięcia
6.50	W napiętych sytuacjach nie okazuje zbyt mocnych reakcji, zbyt dużych emocji ani nie przyjmuje postawy obronnej.	Samokontrola
6.00	Poświęca czas na zrozumienie oraz słuchanie innych.	Słuchanie
6.00	Systematycznie i we właściwym czasie przekazuje ludziom informacje zwrotne na temat osiągniętych przez nich wyników oraz relacji, jakie budują w miejscu pracy.	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie
6.00	Zarządza czasem w efektywny i wydajny sposób.	Własny Rozwój

Pięć zachowań przedstawionych poniżej zostało wskazanych przez grupę respondentów o nazwie: Członek zespołu jako te zachowania, które przynoszą Ci najgorsze efekty. Są one ustawione w kolejności ustalonej na podstawie średnich wyników ocen - na pierwszej pozycji znajduje się zachowanie, które uzyskało najniższą ocenę. Sugerujemy Ci zwrócenie szczególnej uwagi na te zachowania i skoncentrowanie na nich Twoich najbliższych działań rozwojowych.

Wynik	Zachowanie	Kompetencja
1.00	Zachęca innych do wymiany poglądów, pomysłów, opinii oraz informacji zwrotnych.	Współpraca
2.00	Demonstruje i praktykuje wysokie standardy osobistej i zawodowej uczciwości, rzetelności i prawości.	Budzenie i utrzymywanie zaufania
2.00	Buduje relacje oparte na wzajemnym zaufaniu, które ułatwiają dyskusowanie i dzielenie się osobistymi informacjami (np. dochowuje tajemnic, nie ujawnia osobom trzecim otrzymanych osobistych informacji).	Budzenie i utrzymywanie zaufania
2.00	We właściwym czasie informuje innych o istotnych aspektach zadań, projektów i zleceń.	Dwustronne Informacje Zwrotne
2.50	Informacje pisemne przygotowuje w logiczny, zorganizowany, jasny i przekonujący sposób.	Komunikacja Pisemna

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Przewodnik Planowania Rozwoju Zawodowego

### Analizowanie Informacji Zwrotnych z Twojego Raportu Emotional IntelligenceView360

Twoje reakcje związane z informacjami zwrotnymi zawartymi w raporcie Emotional IntelligenceView360 dostarczają Ci wskazówek, które są nie tylko użyteczne przy interpretowaniu uzyskanych rezultatów, ale również w decydowaniu, co możesz z nimi dalej zrobić. Zacznij od swoich odczuć na temat uzyskanych rezultatów.

### Reakcje Emocjonalne

Twoje pierwsze reakcje związane z podsumowaniem informacji zwrotnych zawartych w tym raporcie są ważne. One dostarczają wglądu, który jest przydatny w interpretowaniu Twojej reakcji związanej z informacjami zawartymi w tym raporcie dostarczają Ci wskazówek, które są użyteczne przy interpretowaniu uzyskanych rezultatów oraz w decydowaniu, co możesz z nimi dalej zrobić. Zacznij od swoich odczuć. Twoje emocjonalne reakcje związane z podsumowaniem informacji zwrotnych zawartych w tym raporcie - tym słowem lub zdaniem byłoby:

---

Co w tym raporcie spowodowało, że czujesz się w ten sposób?

---

---

Jak Twoje własne oceny wypadają w porównaniu z ocenami Twojego przełożonego? Twoich podwładnych? Twoich kolegów? Członków Twojego zespołu? Innych respondentów?

---

---

Jakie zauważasz trendy (co było dla Ciebie niespodziewane lub uzasadniające)?

---

---

Jaki nowy wgląd, jeśli jakkolwiek, otrzymujesz dzięki temu raportowi?

---

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Przewodnik Planowania Rozwoju Zawodowego - ciąg dalszy

### Decydowanie o tym, nad którymi kompetencjami zamierzasz pracować

Pierwsza kolumna w tabeli poniżej jest podsumowaniem kompetencji mierzonych przez Emotional IntelligenceView360. Proszę zaznaczyć w drugiej kolumnie te kompetencje, które oceniasz jako najbardziej ważne na swoim obecnym stanowisku. Kolejna kolumna jest przeznaczona dla tych kompetencji, które inni respondenci wskazali w informacjach zwrotnych zawartych w tym raporcie jako Twoje kompetencje wymagające dalszego rozwoju. Zaznacz te kompetencje, które inni widzą jako potencjalne obszary Twojego rozwoju. Jakakolwiek kompetencja, która została zaznaczona dwukrotnie (w polach o nazwach: "Ważność" i "Rozwój") wskazuje Twój krytyczny obszar rozwoju. Powinna ona stanowić element Twojego Planu Rozwoju Zawodowego.

Grupa Kompetencji	Kompetencja	Ważność	Rozwój
<b>Zarządzanie Soba</b>	Własny Rozwój		
	Zdolności Przystosowawcze / Odporność na Stres		
	Samokontrola		
	Budzenie i utrzymywanie zaufania		
	Strategiczne Rozwiązywanie Problemów		
	Zorientowanie na Osiągnięcia		
<b>Zarządzanie Relacjami</b>	Budowanie Strategicznych Relacji		
	Zarządzanie Konfliktem		
	Przywództwo / Wpływ		
	Wrażliwość Interpersonalna / Empatia		
	Zespołowe / Interpersonalne Wsparcie		
	Współpraca		
<b>Komunikacja</b>	Komunikacja Pisemna		
	Dwustronne Informacje Zwrotne		
	Komunikacja Ustna		
	Prezentacje Ustne		
	Słuchanie		

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Przewodnik Planowania Rozwoju Zawodowego - ciąg dalszy

### Decydowanie o tym, nad którymi kompetencjami zamierzasz pracować - ciąg dalszy

W oparciu o Twoje rezultaty Emotional IntelligenceView360 wypisz Twoje trzy silne strony, które możesz wykorzystywać dla osiągnięcia kolejnych sukcesów w swojej obecnej pracy lub na obecnym stanowisku:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

W oparciu o uzyskane rezultaty Emotional IntelligenceView360 wypisz swoje trzy obszary rozwoju (np. zachowania, które chcesz częściej lub rzadziej demonstrować, aby osiągać sukcesy w swojej obecnej pracy lub na obecnym stanowisku):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Celem przekazanych Ci w raporcie Emotional IntelligenceView360 informacji zwrotnych jest wspieranie Cię w rozwoju konkretnych kompetencji inteligencji emocjonalnej. Rozwój umiejętności może stanowić trudne wyzwanie ponieważ zawsze oznacza on zastąpienie obecnych zachowań nowymi wzorami zachowań. To nie jest łatwe! Prowadzone badania wskazują, że mamy większe prawdopodobieństwo we wprowadzaniu pożądanych zmian, jeśli:

- ✓ Pożądana kompetencja zostanie szczegółowo zdefiniowana.
- ✓ Istnieje zaangażowanie i motywacja do zmiany zachowań.
- ✓ Ustalony plan działań zostanie przedstawiony innym osobom.
- ✓ Zostanie dokonana analiza przyczyn potencjalnych porażek.
- ✓ Inni ludzie wspierają planowane zmiany zachowań.
- ✓ Rezultaty zachowań są widoczne i mogą być mierzone.

Plan działań, który znajdziesz na kolejnej stronie, będzie stanowił dla Ciebie wsparcie w dalszym rozwoju kompetencji zidentyfikowanych na podstawie uzyskanych przez Ciebie rezultatów oceny Emotional IntelligenceView360. Kiedy rozpoczniesz opracowywanie swojego planu działań, zwracaj uwagę na to, aby:

- ✓ Koncentrować się na szczegółach.
- ✓ Wykorzystywać wskazówki przekazane w informacjach zwrotnych tego raportu jako podstawy do przygotowywania planu zmian zachowań.
- ✓ Zadbać o prostotę Twojego planu i przygotowanie go w formie pisemnej.
- ✓ Zdefiniować sposoby monitorowania oraz oceny rezultatów.

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Przewodnik Planowania Rozwoju Zawodowego - ciąg dalszy

### Decydowanie o tym, nad którymi kompetencjami zamierzasz pracować - ciąg dalszy

Podsumuj swoje kluczowe obszary rozwoju (kompetencje), na których zamierzasz się koncentrować w nadchodzącym okresie. Połącz je w określone grupy i wypisz poniżej rozpoczynając od najważniejszego:

Pragnę podnieść moją **własną** ogólną skuteczność w następujących obszarach:

---

---

---

Pragnę podnosić moją skuteczność w relacjach z **Przełożonym** w następujących obszarach:

---

---

---

Pragnę zwiększać moją skuteczność w relacjach z **moimi Bezpośrednimi Podwładnymi** w następujących obszarach:

---

---

---

Pragnę zwiększać moją skuteczność w relacjach z **Członkami Mojego Zespołu lub z Kolegami** w następujących obszarach:

---

---

---

# EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

## Przewodnik Planowania Rozwoju Zawodowego - ciąg dalszy

Kompetencja:	
Działania Rozwojowe:	Daty Realizacji Celów:
Potrzebne Wsparcie / Potrzebne Zasoby:	
Miary Sukcesu:	
Oczekiwane Rezultaty / Wyniki:	