



HOGAN

EMOCIONALNA INTELIGENCIJA

EQ

SPOSOBNOST IDENTIFIKOVANJA I
UPRAVLJANJA SOPSTVENIM
EMOCIJAMA I EMOCIJAMA DRUGIH



Izveštaj za Petar Petrović

ID HB833811

Datum 30. novembar 2014.

Uvod

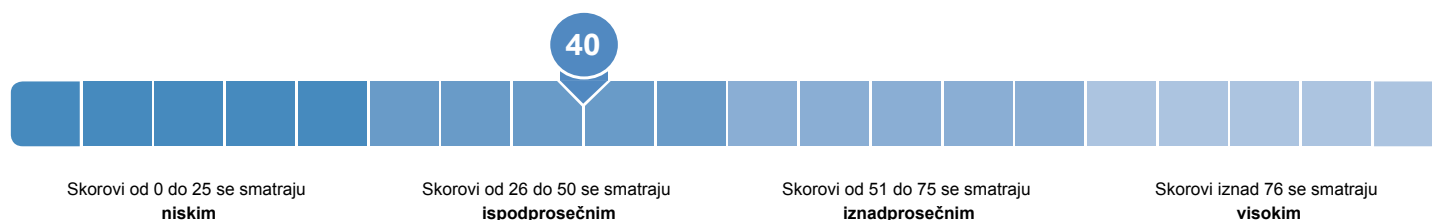
Hoganov EQ upitnik se koristi za procenu emocionalne inteligencije, tj. sposobnosti osobe da opaža, kontroliše i priča o svojim, kao i emocijama drugih ljudi. Osobe sa visokim rezultatima deluju smireno, tiho, staloženo i optimistično; osobe sa niskim rezultatima su ekspresivne, strastvene, smeje i govorljive. Ovaj izveštaj sadrži rezultate i povratne informacije za sledećih šest EQ skala:

 <p>Svesnost Stepen u kome su osobe u kontaktu sa svojim osećanjima</p>	 <p>Detekcija Stepen u kome osobe deluju svesno osećanja drugih</p>
 <p>Regulacija Stepen u kome osobe održavaju pozitivna emocionalna stanja</p>	 <p>Uticao Stepen u kome osobe namerno utiču na afektivna stanja, misli i ponašanja drugih</p>
 <p>Ekspresija Stepen u kome osobe mogu da iskomuniciraju željena emocionalna stanja drugima</p>	 <p>Empatija Stepen u kome osobe mogu da se poistovete sa onim što drugi ljudi osećaju</p>

EQ i radno mesto	Namena ovog izveštaja
<p>Ljudi sa višim EQ rezultatima imaju četiri prednosti na poslu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Oni brzo uviđaju šta drugi osećaju i zašto se ponašaju na određene načine. 2 Sa njima je veoma prijatno saradivati i teško ih je isprovocirati. 3 Oni ostaju smireni u stresnim situacijama i dobro podnose pritisak. 4 Oni su entuzijastični i optimistični u pogledu posla. 	<p>Ovaj izveštaj sadrži ukupan EQ rezultat osobe, koji odražava opštu emocionalnu inteligenciju ispitanika. Što je viši rezultat, viša je emocionalna inteligencija osobe.</p> <p>Izveštaj takođe pruža detaljne informacije o skalama, a uključuje i teme za razmatranje, interpretacije rezultata, kratke opise verovatnih ponašanja, kao i argumente "za i protiv" postignutih rezultata u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost.</p> <p>EQ utiče na uspeh u karijeri na poslovima koji zahtevaju socijalnu interakciju. Mnoge osobe sa niskim EQ su uspešne, ali bi mogle biti još uspešnije ako bi se pozabavile problemima koje ovaj izveštaj identifikuje. Ovo naročito važi za one koji teže (ili već jesu na) liderskim pozicijama. Takođe, ne treba zaboraviti to da faktori poput ambicije, ekspertize i kreativnosti značajno doprinose karijernom uspehu, a velikim delom su nezavisni od EQ-a.</p>

Opšti EQ skor

G. Petrović je postigao ukupan EQ rezultat 40 koji se smatra **ispodprosečnim**.



Ukupni EQ rezultat predstavlja prosek rezultata na šest EQ skala koji su prikazani ispod. Ovi rezultati ukazuju na procenat populacije koja postiže isti ili niži rezultat nego g. Petrović. Na primer, rezultat 75 na datoj skali sugerise da je g. Petrović postigao rezultat koji je viši nego rezultat koji postiže 75% populacije.

Skala	Rezultat	Procena
Svesnost	98	visok
Detekcija	29	ispodprosečan
Regulacija	55	iznadprosečan
Uticaaj	26	ispodprosečan
Ekspresija	11	nizak
Empatija	23	nizak



Svesnost

Stepen u kome su osobe u kontaktu sa svojim osećanjima



Osobe sa niskim rezultatima su obično:

Nezainteresovane za samoanalizu
Ravnodušne prema sopstvenim emocijama
Emocionalno nedostupne



Osobe sa visokim rezultatima su obično:

Samosvesne
U kontaktu sa svojim emocijama
Introspektivne

98

Rezultat koji je g. Petrović postigao na skali Svesnost smatra se **visokim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Osoba koja je svesna da je ponekad lošeg raspoloženja i pazi da to kontroliše
- Tih i izbegava da se suprotstavlja drugima
- Zainteresovan i prihvata povratne informacije o svom postignuću
- Neobičajeno smiren, opušten i nesklon žurbi
- Sposoban za nepristrasne samoevaluacije, čak i kada su negativne

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Petrović postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:


	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Pažljivo kontroliše svoje remetilačke emocije na poslu	Prihvata povratne informacije i kritike od članova tima	Dobro se snalazi na visokostresnim poslovima
Protiv	Osoba koja okleva da bude asertivna	Tih, pasivan i predusretljiv	Može delovati kao da mu nedostaje osećaj za urgentno

Teme za razmatranje sa g. Petrović

- Koliko često procenjujete svoja raspoloženja, misli i ponašanje?
- Koliko Vam je važno da znate šta drugi misle o Vama?
- Da li svoje ponašanje prilagođavate očekivanjima drugih?
- Na koje načine biste mogli unaprediti svoje razumevanje utiska koji drugi imaju o Vama?

Detekcija

Stepen u kome osobe deluju svesno osećanja drugih

	<p>Osobe sa niskim rezultatima su obično:</p> <ul style="list-style-type: none"> Neperceptivne Ne primećuju dobro stvari Preterano racionalne 		<p>Osobe sa visokim rezultatima su obično:</p> <ul style="list-style-type: none"> Perceptivne Socijalno pronicljive Intuitivne
---	---	---	--



Rezultat koji je g. Petrović postigao na skali Detekcija smatra se **ispodprosečnim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Relativno nezainteresovan za probleme drugih ljudi
- Osoba koju je teško impresionirati i ugoditi joj
- Voljan da istupi i založi se za nepopularna mišljenja
- Voljan da se suprotstavi lošem učinku drugih
- Ponekad pomalo predirektan i nabusit

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Petrović postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Spreman da se suoči sa lošim učinkom drugih	Može da se fokusira na zadatak i izbegava timsku politiku	Retko ga brine ili pogađa kancelarijska politika
Protiv	Možda ne brine previše o problemima podređenih	Možda neće tačno procenjivati potrebe i veštine članova tima	Deluje kao da mu nedostaje "političnosti"

Teme za razmatranje sa g. Petrović

- Na koji način pokušavate da unapredite svoje razumevanje emocija i ponašanja drugih?
- Koliko vremena provodite pokušavajući da procenite misli i emocije drugih?
- Možete li se setiti situacije u kojoj Vam je koristila tačna interpretacija ponašanja kolega ili nadređenih?
- Šta je, prema Vašem mišljenju, najizazovnije u razumevanju toga što drugi misle ili osećaju?



Regulacija

Stepen u kome osobe održavaju pozitivna emocionalna stanja



Osobe sa niskim rezultatima su obično:

- Pesimistične
- Defanzivne
- Temperamentne



Osobe sa visokim rezultatima su obično:

- Optimistične
- Hladne glave
- Ujedačenog temperamenta

55

Rezultat koji je g. Petrović postigao na skali Regulacija smatra se **iznadprosečnim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Osoba koja kontroliše svoje emocije
- Osoba koja je retko ćudljiva ili razdražljiva
- Osoba koja preferira izbegavanje konflikata kada je moguće
- Osoba koja je obično strpljiva sa kolegama, podređenima i menadžerima
- Osoba koja je uzdržana i ponekad zagonetna

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Petrović postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Dobro se nosi sa dvosmislenim i nestrukturisanim situacijama	Njegova stabilnost može biti lepak koji drži tim na okupu	Drugi će ceniti njegove napore da održava srdačne odnose
Protiv	Može delovati kao da izbegava da "talasa", čak i kada je to potrebno	Članovi tima mogu biti neupućeni u to koji je njegov stav po određenom pitanju	Druge može frustrirati oklevanje da otvoreno iskaže mišljenje

Teme za razmatranje sa g. Petrović

- Koliko često donosite emocionalne odluke?
- Da li kolege sa posla i nadređeni smatraju da ste nepredvidivi?
- Na koje načine biste mogli poboljšati svoje emocionalne reakcije na druge?
- Da li prilagođavate svoje ponašanje ili emocije ljudima oko sebe?



Uticaoaj

Stepen u kome osobe namerno utiču na afektivna stanja, misli i ponašanja drugih



Osobe sa niskim rezultatima su obično:

Neharizmatične
Nemaju uticaoaj na druge
Rezervisane



Osobe sa visokim rezultatima su obično:

Šarmantne
Ubedljive
Entuzijastične u pogledu širenja mreže kontakata

26

Rezultat koji je g. Petrović postigao na skali Uticaoaj smatra se **ispodprosečnim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Relativno nezainteresovan za to da li ostavlja pozitivan utisak na druge
- Osoba koja uživa da saraduje samo sa određenim timovima
- Strastven u vezi svog posla
- Osoba na koju nije lako izvršiti uticaoaj
- Nezainteresovan za vođenje drugih

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Petrović postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Drugi će razumeti da je on strastven u vezi posla	Radi svoj posao bez uključivanja u timsku politiku	Preferira da svoju vrednost pokaže kroz radnu etiku radije nego samopromociju
Protiv	Nezainteresovan za kontrolisanje drugih	Nije idealan timski igrač	Njegov manjak interesovanja za samopromociju može predstavljati problem



Teme za razmatranje sa g. Petrović

- Koliko Vam je teško da uverite druge u svoje ideje i mišljenja?
- Da li često dominirate grupnim diskusijama kada ste u timu?
- Koliko Vam je važno da menjate tuđe ponašanje i mišljenje?
- Na koje načine biste mogli unaprediti svoju sposobnost vršenja uticaoaja na druge?



Ekspresija

Stepen u kome osobe mogu da iskomuniciraju željena emocionalna stanja drugima

	<p>Osobe sa niskim rezultatima su obično: Emocionalno nepredvidive Ravnodušni sagovornici Emocionalno uzdržane</p>		<p>Osobe sa visokim rezultatima su obično: Sposobne da adekvatno iskazuju emocije Angažovani sagovornici Emocionalno ekspresivne</p>
---	--	---	--



Rezultat koji je g. Petrović postigao na skali Ekspresija smatra se **niskim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Osoba koja ne može da odglumi pozitivna raspoloženja
- Kompleksan, nepredvidiv i težak za razumevanje
- Osoba koja ima aktivnu maštu
- Osoba koja ne voli rutinske poslove
- Osoba koja ne ume da sakrije negativna osećanja

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Petrović postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Može delovati maštovito i vizionarski	Voljan da prepusti drugim članovima tima da preuzmu vođstvo i budu u centru pažnje	Trebalo bi da je dobar izbor za poslove sa brzo promenljivim zahtevima
Protiv	Može imati problem sa lošom komunikacijom (jer mu nije previše stalo)	Članovi tima ga mogu smatrati nepredvidivim i teško razumljivim	Može biti loš izbor za poslove u prodaji ili korisničkim servisima

Teme za razmatranje sa g. Petrović

- Koliko je drugima lako da procene i razumeju šta Vi osećate?
- Koliko često dozvoljavate sebi da Vaše emocije budu vidljive drugima?
- Da li prilagođavate svoje emocije u skladu sa time u kakvom društvu se nalazite?
- Na koje načine biste mogli uspešnije preneti svoje emocije drugima?



Empatija

Stepen u kome osobe mogu da se poistovete sa onim što drugi ljudi osećaju



Osobe sa niskim rezultatima su obično:

Ravnodušne prema tuđim osećanjima
Otvorene i direktne
Indiferentne prema raspoloženjima drugih



Osobe sa visokim rezultatima su obično:

Usaglašene sa osećanjima drugih
Taktične
Osećajne i reaguju na raspoloženja drugih

23

Rezultat koji je g. Petrović postigao na skali Empatija smatra se **niskim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Ravnodušan prema tuđim osećanjima
- Osoba koja nije dobar slušalac
- Snažan, nezavisan i samosvojan
- Ozlojeđen i napet
- Donekle kritična, osuđujuća osoba koja drugima nalazi mane

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Petrović postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Voljan da donosi odluke koje su nepopularne među podređenima	Nezavisni mislilac, na koga teško utiču ostali članovi tima	Dobar izbor za poslove koji zahtevaju nezavisnost i samokontrolu
Protiv	Može biti kritičan i zahtevan rukovodilac koji će drugima tražiti mane	Deluje vrlo nezavisno i samosvojno	Može delovati grubo, nezavisno i teško za koučing

Teme za razmatranje sa g. Petrović

- Kada Vas je poslednji put duboko pogodila tuga neke druge osobe?
- Koliko često osećanja ili raspoloženja drugih utiču na Vas?
- Koliko Vam je važno da se nekad "stavite u cipele" nekih drugih ljudi?
- Da li Vas drugi vide kao brižnu i altruističnu osobu?