



**HOGAN**

# ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

# EQ

УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ ЭМОЦИЯМИ

Отчёт для:

ID

Дата



## ВВЕДЕНИЕ

Под эмоциональным интеллектом мы понимаем способность человека воспринимать эмоции других людей и управлять своими собственными. Люди с высокими результатами спокойные, тихие, уравновешенные, оптимистичные; люди с низкими результатами нервные, критично настроенные, высокомерные. Отчёт Hogan EQ описывает результаты по шести шкалам, которые входят в структуру эмоционального интеллекта.

|   |  |
|---|--|
|  <p><b>ОСОЗНАНИЕ</b><br/>Способность человека контролировать свои собственные эмоции</p>                                 |  <p><b>РАСПОЗНАНИЕ</b><br/>Способность человека правильно определять эмоции других людей</p>          |
|  <p><b>УПРАВЛЕНИЕ</b><br/>Способность человека сохранять позитивный эмоциональный настрой</p>                            |  <p><b>ВЛИЯНИЕ</b><br/>Способность человека сознательно влиять на эмоции и поведение других людей</p> |
|  <p><b>ВЫРАЖЕНИЕ</b><br/>Способность человека доносить переживаемые им эмоции до других людей в конструктивном ключе</p> |  <p><b>СОЧУВСТВИЕ</b><br/>Способность человека чувствовать то, что чувствуют другие люди</p>          |

## ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ & БИЗНЕС

Люди со средними и высокими результатами обладают четырьмя ключевыми преимуществами:

- 1 Они хорошо понимают, что чувствуют другие люди, и что ими движет.
- 2 Они доброжелательны, с ними приятно иметь дело.
- 3 Они сохраняют спокойствие в стрессовых ситуациях и хорошо справляются с давлением.
- 4 Они полны энтузиазма и оптимизма по отношению к своей работе.

## КАК ПРАВИЛЬНО РАБОТАТЬ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ЭТОГО ОТЧЁТА

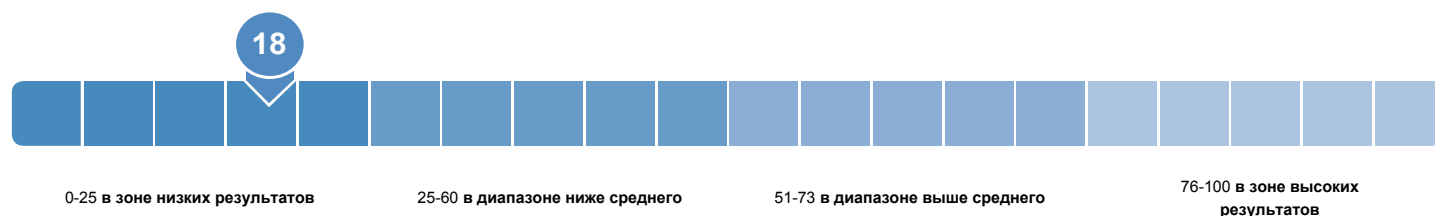
В этом отчёте указана оценка, которая отражает общий уровень эмоционального интеллекта. Чем выше оценка, тем выше эмоциональный интеллект человека.

В отчёте представлены интерпретации 6 шкал, включая описание наиболее вероятных моделей поведения, а также плюсы и минусы высоких и низких результатов. Данная информация может иметь большое значение для развития карьеры человека, так как она напрямую связана с развитием его лидерских навыков.

Эмоциональный интеллект имеет большое значение для позиций, связанных с частым взаимодействием с другими людьми. Реальность нашей жизни такова, что многие люди даже с низким уровнем эмоционального интеллекта добиваются успеха в бизнесе. Руководители компаний с низким EQ смогут достигать ещё более высоких результатов в бизнесе, если они обратят особое внимание на рекомендации, о которых пойдёт речь в этом отчёте. Однако всегда стоит помнить и о том, что такие факторы как амбиции и профессиональный опыт, не имеющие ничего общего с EQ, также сильно влияют на успешность человека в бизнесе.

## ВАША ОЦЕНКА EQ

Ваша общая оценка по эмоциональному интеллекту 18 находится в зоне низких результатов .





Общая оценка EQ является средним баллом, который складывается из оценок по шести шкалам. Ниже представлены оценки по каждой из шкал эмоционального интеллекта и диапазон, в который они попадают.

| ШКАЛА       | ОЦЕНКА | ДИАПАЗОН      |
|-------------|--------|---------------|
| ОСОЗНАНИЕ   | 32     | Ниже среднего |
| РАСПОЗНАНИЕ | 3      | Низкий        |
| УПРАВЛЕНИЕ  | 21     | Низкий        |
| ВЛИЯНИЕ     | 13     | Низкий        |
| ВЫРАЖЕНИЕ   | 17     | Низкий        |
| СОЧУВСТВИЕ  | 23     | Низкий        |

# ОСОЗНАНИЕ

Способность человека контролировать свои собственные эмоции

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|  | <p><b>НИЗКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Не заинтересован в изучении своих сильных сторон и ограничений<br/>         Равнодушный, безучастный<br/>         Не заинтересован в оценке своего поведения</p> |  | <p><b>ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Хорошо понимает свои сильные стороны и ограничения<br/>         Находится в гармонии со своими собственными эмоциями<br/>         Стремится понять свои сильные и слабые стороны</p> |
|---|--|---|---|



Ваша оценка по шкале ОСОЗНАНИЕ находится в диапазоне ниже среднего. Это означает, что для вас характерны следующие модели поведения:

- Не следит за переменами в своём настроении
- Самоуверенный, смелый; готов брать на себя ответственность
- Не заинтересован в получении обратной связи
- Спонтанный, импульсивный
- Ориентирован на результат; проактивный и энергичный

Ниже представлены поведенческие плюсы и минусы ваших результатов:



|        | ЛИДЕРСТВО   | РАБОТА В КОМАНДЕ  | МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ  |
|--------|---|---|---|
| ПЛЮСЫ  | Уверенный в себе, умеет принимать сложные решения | Спокойно выдерживает критику в свой адрес                           | Хорошо подходит на позиции, на которых требуется драйв и энергичность |
| МИНУСЫ | Подвержен частой смене настроения на работе       | Не заинтересован в получении обратной связи от членов своей команды | Окружающим не нравится его негативный настрой                         |

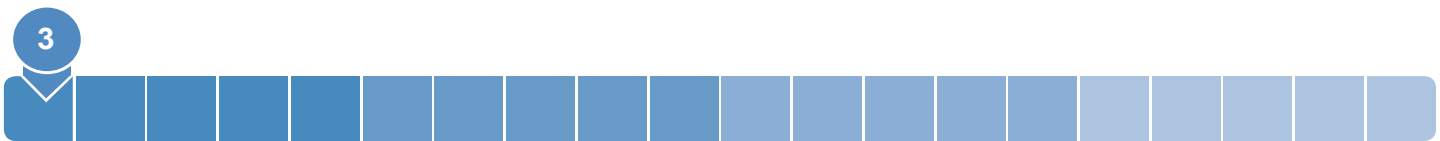
Вопросы для обсуждения:

- Хорошо ли у вас получается давать объективную оценку своему собственному поведению?
- Важно ли для вас знать то, как ваше поведение воспринимается другими людьми?
- Готовы ли вы менять что-то в вашем поведении для того, чтобы соответствовать ожиданиям окружающих?
- Какие инструменты вы могли бы использовать для того, чтобы чаще получать обратную связь?

# РАСПОЗНАНИЕ

Способность человека правильно определять эмоции других людей

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|  | <p><b>НИЗКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Нечувствительный<br/>         Невнимательный к чувствам других людей<br/>         Слишком рациональный</p> |  | <p><b>ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Чувствительный<br/>         Проницательный<br/>         Интуитивный</p> |
|---|--|---|--|



Ваша оценка по шкале РАСПОЗНАНИЕ находится в **зоне низких результатов**. Это означает, что для вас характерны следующие модели поведения:

- Не заинтересован в том, чтобы лучше понимать других людей
- Критично настроен по отношению к людям
- Не боится озвучивать своего мнения по острым вопросам
- Не боится наказывать подчинённых за неудовлетворительные результаты
- Без комплексов, непринуждённый

Ниже представлены поведенческие плюсы и минусы ваших результатов:

|        | ЛИДЕРСТВО   | РАБОТА В КОМАНДЕ  | МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ  |
|--------|---|---|---|
| ПЛЮСЫ  | Не боится наказывать подчинённых за неудовлетворительные результаты | Ориентирован на результат, поэтому игнорирует офисные дразги, занят делом | Ориентирован на результат, поэтому игнорирует офисные дразги, занят делом |
| МИНУСЫ | Безразлично относится к проблемам своих подчинённых                 | Не понимает сильные и слабые стороны своей команды                        | Не всегда понимает, что от него хочет руководитель                        |



Вопросы для обсуждения:

- Подумайте, что бы вы могли сделать для того, чтобы лучше понимать эмоции и поведение других людей?
- Сколько времени обычно у вас уходит на то, чтобы понять поведение другого человека?
- Часто ли вам удаётся прогнозировать поведение ваших коллег или руководителей?
- С какими трудностями вы сталкиваетесь, стараясь прогнозировать эмоции и поведение других людей?



# УПРАВЛЕНИЕ

Способность человека сохранять позитивный эмоциональный настрой

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|  | <b>НИЗКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br>Пессимистичный<br>Критично настроенный<br>Эмоциональный |  | <b>ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br>Оптимистичный<br>Спокойный<br>Уравновешенный |
|---|--|---|--|



Ваша оценка по шкале УПРАВЛЕНИЕ находится в **зоне низких результатов**. Это означает, что для вас характерны следующие модели поведения:

- Легко расстраивается по пустякам
- Демонстрирует переменчивое настроение и вспыльчивый темперамент, даже когда дела идут хорошо
- Прямолинейный; умеет решать конфликтные ситуации
- Тревожный, с раздражением относится к недостаткам других людей
- Разговорчивый, энергичный

Ниже представлены поведенческие плюсы и минусы ваших результатов:

|        | ЛИДЕРСТВО                                    | РАБОТА В КОМАНДЕ   | МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ  |
|--------|--|--|---|
| ПЛЮСЫ  | Откровенный и прямолинейный с другими людьми | Негативно настроен по отношению к людям: команда находится в постоянном напряжении         | Его прямолинейность и жёсткость помогает ему эффективно решать целый ряд рабочих вопросов |
| МИНУСЫ | Теряет самообладание в стрессовых ситуациях  | Его частые перепады в настроении отрицательно сказываются на эффективности команды в целом | Когда его настроение резко меняется, он становится придирчивым и раздражительным          |

Вопросы для обсуждения:

- Часто ли вы принимаете решения под воздействием эмоций?
- Считают ли коллеги ваше поведение непредсказуемым ?
- Подумайте, что бы вы могли сделать для того, чтобы лучше управлять вашими эмоциями?
- Меняете ли вы своё поведение в зависимости от того, с кем вы общаетесь?



## ВЛИЯНИЕ

Способность человека сознательно влиять на эмоции и поведение других людей



### НИЗКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

Тихий, незаметный, нехаризматичный  
Не умеет оказывать влияние на других людей  
Закрытый, сам в себе



### ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

Приятный в общении  
Умеет убеждать  
Много и часто общается с другими людьми

13



Ваша оценка по шкале ВЛИЯНИЕ находится в **зоне низких результатов**. Это означает, что для вас характерны следующие модели поведения:

- Не из тех, кто старается производить положительное впечатление на окружающих
- Не командный игрок
- Влюблён в своё дело
- Независимый, упрямый
- Не считает нужным контролировать подчинённых

Ниже представлены поведенческие плюсы и минусы ваших результатов:

|        | ЛИДЕРСТВО  | РАБОТА В КОМАНДЕ  | МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ  |
|--------|--|---|---|
| ПЛЮСЫ  | Подчинённые ценят его твёрдость и независимость      | Избегает офисных интриг, в команде ведёт себя сдержанно | Делает так, чтобы результаты его работы говорили сами за себя         |
| МИНУСЫ | Не заинтересован в том, чтобы влиять на других людей | Не командный игрок                                      | Его твёрдость и независимость может отталкивать других членов команды |


Вопросы для обсуждения:

- Всегда ли вам удаётся убедить собеседника в том, что вы правы?
- Часто ли вы доминируете на встречах, на которых присутствуют члены вашей команды?
- Важно ли для вас выйти победителем в каждом споре?
- Считаете ли вы, что вам следует заниматься развитием ваших навыков влияния на других людей?



# ВЫРАЖЕНИЕ

Способность человека доносить переживаемые им эмоции до других людей в конструктивном ключе

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
|  | <p><b>НИЗКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Эмоционально неустойчивый<br/>         Необщительный<br/>         Закрывает, эмоционально недоступный</p> |  | <p><b>ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Умеет контролировать свои эмоции<br/>         Хорошо владеет навыками коммуникаций<br/>         Яркий, выразительный</p> |
|---|---|---|---|



Ваша оценка по шкале ВЫРАЖЕНИЕ находится в **зоне низких результатов**. Это означает, что для вас характерны следующие модели поведения:

- Не умеет притворяться и скрывать свои истинные эмоции
- Демонстрирует непредсказуемое, нестабильное поведение
- С богатым воображением
- Терпеть не может рутинную работу
- Не умеет скрывать негативных эмоций

Ниже представлены поведенческие плюсы и минусы ваших результатов:

|        | ЛИДЕРСТВО  | РАБОТА В КОМАНДЕ  | МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ  |
|--------|--|---|---|
| ПЛЮСЫ  | Умеет мыслить не стандартно  | Готов делиться лидерскими полномочиями с другими людьми | Хорошо подходит на позиции, на которых требования постоянно меняются      |
| МИНУСЫ | Не умеет выстраивать коммуникации с другими (и, скорее всего, ему всё равно, что не умеет) | Команда считает его сложным и непредсказуемым           | Не обладает потенциалом для работы в сфере продаж и обслуживании клиентов |

Вопросы для обсуждения:

- Всегда ли окружающие могут легко понять, что вы чувствуете?
- Часто ли вы даёте волю вашим эмоциям?
- Зависит ли ваше поведение от того, с кем вы общаетесь?
- Считаете ли вы, что вам следует научиться лучше объяснять людям то, что вы чувствуете?





# СОЧУВСТВИЕ

Способность человека чувствовать то, что чувствуют другие люди

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|  | <p><b>НИЗКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Относится с безразличием к чувствам других людей<br/>         Резкий, прямолинейный<br/>         Равнодушный к чувствам других людей</p> |  | <p><b>ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:</b><br/>         Умеет чувствовать настроения других людей<br/>         Вежливый, тактичный<br/>         Восприимчив к настроению других людей</p> |
|---|--|---|--|



Ваша оценка по шкале СОЧУВСТВИЕ находится в **зоне низких результатов**. Это означает, что для вас характерны следующие модели поведения:

- Не заботится о чувствах других людей
- Не умеет слушать других людей
- Жесткий, твёрдый, независимый
- Напряжённый, тревожный
- Настроен критично к другим людям, ищет в них недостатки

Ниже представлены поведенческие плюсы и минусы ваших результатов:

|        | ЛИДЕРСТВО   | РАБОТА В КОМАНДЕ  | МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ   |
|--------|---|---|--|
| ПЛЮСЫ  | Умеет принимать жёсткие решения в отношении подчинённых               | Принимает решения самостоятельно, не подвержен влиянию со стороны других членов команды | Хорошо подходит на позиции, на которых требуется независимость и самостоятельность |
| МИНУСЫ | В роли руководителя может быть критичным, придирчивым, требовательным | Предпочитает работать один; независимый, слишком уверен в своих силах                   | Жесткий, хладнокровный, не восприимчивый к обратной связи                          |

Вопросы для обсуждения:

- Переживаете ли вы за других людей?
- Зависите ли вы от настроения других людей?
- Умеете ли вы поставить себя на место другого человека?
- Считают ли окружающие вас заботливым человеком? Всегда ли вы готовы прийти на помощь другим людям?