

Код на клиент: test\_client

Дата: 2020-07-24

## ВЪПРОСНИК ЗА ОЦЕНКА НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ В РАБОТАТА

# EIQ

Код на клиента: test\_client

Дата на теста: 2020-07-24

### Какво е EIQ?

EIQ е специално разработен въпросник, който оценява емоционалната интелигентност в контекста на професионалната дейност. Емоционалната интелигентност е важен предиктор на успеха в широк кръг от професионални роли, като има ключово значение за професии и позиции, които са свързани с интензивни и чести социални интеракции.

Въпросникът дава детайлна информация за 12 личностни черти, за които е установено в научни изследвания, че оказват пряко влияние върху ефективното общуване с колеги и клиенти, справянето с промени и напрежение на работното място, степента на себепознание и др. Неговите твърдения описват поведенчески реакции в обичайни работни ситуации.

Въпросникът може да бъде използван за различни цели – подбор на кандидати за работа, оценка на представянето в работата, оценка на нуждите от развитие и обучение, кариерно и професионално консултиране, коучинг, организационна диагностика и развитие и т.н.

Този доклад е организиран в следните секции:

- **Валидност** - оценка на валидността на протокола
- **Общ профил** - синтезирано представяне на резултатите в графичен формат
- **Интерпретация на резултатите** - детайлно описание на резултатите, разделено в 4 групи

### Интерпретация на резултатите

Резултатите по всички скали на профила са представени в стандартна десетобална скала. Тя позволява сравнението на индивидуалния личностен профил на оценявания човек с референтна нормативна група. EIQ е стандартизиран чрез национално-репрезентативна извадка, съставена от служители от различни индустрии, сектори на икономиката и сфери на дейност, като нормите са диференцирани по пол. Резултатите са класифицирани в няколко големи групи: много ниски (до 3.5 точки), ниски (до 4.5 точки), средни (до 6.5 точки), високи (до 7.5 точки) и много високи (над 7.5 точки).

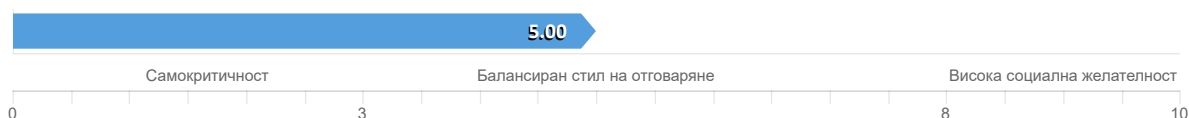
**Важно:** Интерпретирането на резултатите се извършва само от квалифициран специалист, преминал обучение за работа с инструмента. Докладът съдържа лична информация и трябва да се съхранява съгласно Регламент (ЕС) 2016/679 General Data Protection Regulation (GDPR).

**Следва:** Подробна интерпретация на получените резултати.

## Валидност

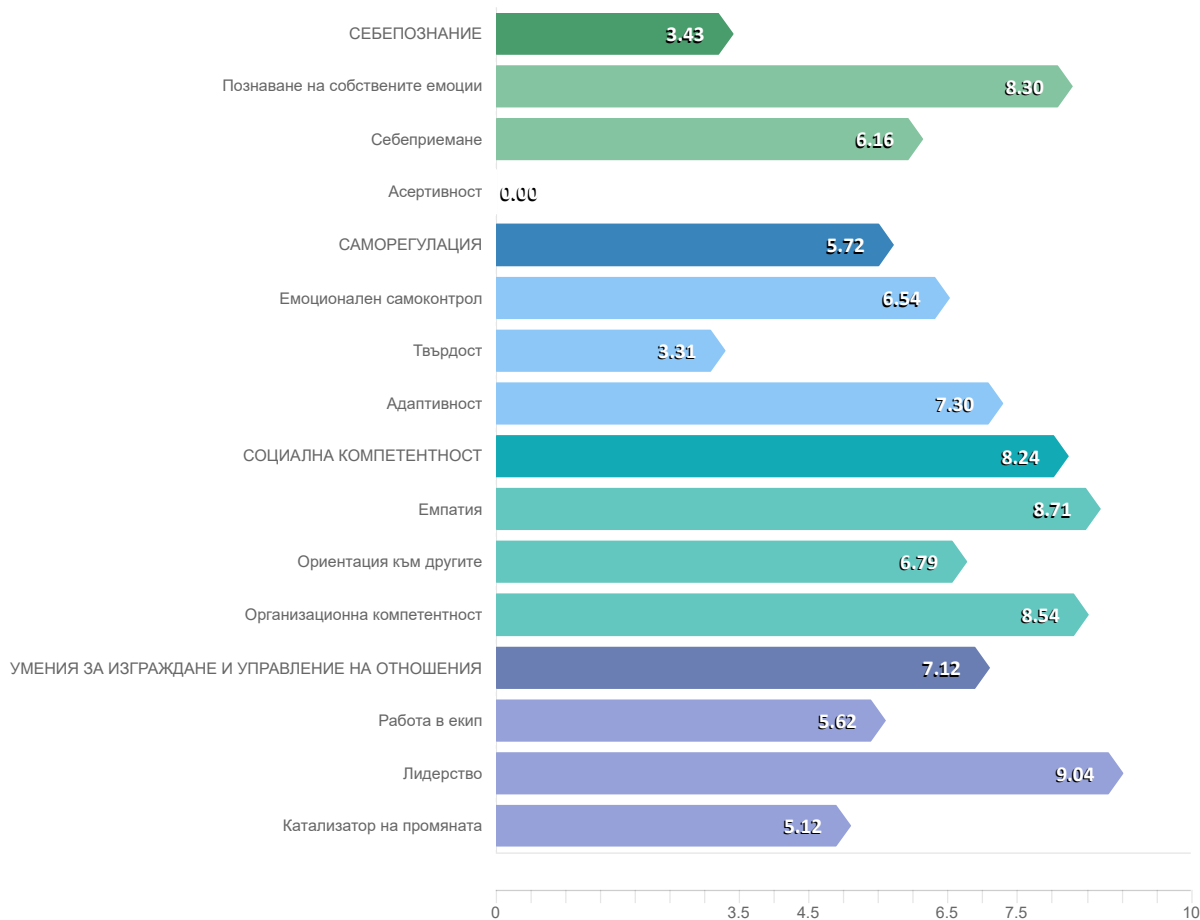
Резултатът отразява степента на валидност на отговорите на дадения човек и нагласата му към процеса на оценяване.

### Валидност на резултата на test\_client



test\_client се е стремил да се представи максимално добре, като същевременно е бил достатъчно искрен в отговорите си. Подобна тенденция към социална желателност е нормална и е отчетена при изчисляването на резултатите. Настоящият доклад е валиден.

### Резултати на test\_client



## Интерпретация на резултатите

Интерпретацията на резултатите на test\_client е представена поотделно за всяка една от скалите и включва описание на поведението, което би могло да се наблюдава в работата.

### СЕБЕПОЗНАНИЕ 3.43

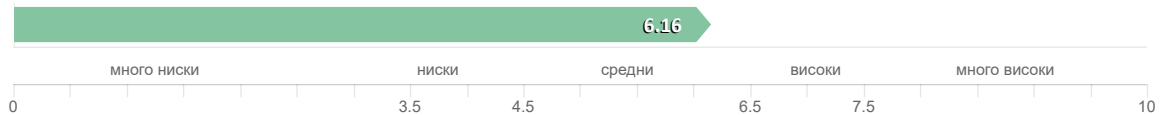
Себепознанието е свързано със способността на човек да разпознава и разбира своите емоции и преживявания, склонността да обръща внимание как поведението му влияе на околните, увереността в собствените способности и уменията да заявява и отстоява собствените идеи, предложения или искания.

#### Познаване на собствените емоции



test\_client много добре разбира своите емоции, добре познава своите силни и слаби страни и ефективно използва тази информация в работата си. Обича да анализира различните социални ситуации, в които попада, като задълбочено разсъждава както върху своите собствени преживявания, така и върху преживяванията на другите. За разлика от повечето хора, притежава куража да признава и анализира грешките си и по този начин извлича ценни поуки от негативния си опит. Това му позволява бързо да усъвършенства уменията си и непрекъснато да подобрява своята ефективност в екипната работа и връзките с клиенти. Умее ефективно да планира работата и кариерното си развитие.

#### Себеприемане



В повечето работни ситуации е уверен в потенциала и възможностите си и смята себе си за достатъчно компетентен да взема самостоятелни решения. Когато обаче му бъде възложено изпълнението на някой по-сложен или рискован проект, test\_client може да изпита известна несигурност и да има потребност да консултира с другите по-детайлно решенията, които трябва да вземе.

## Асертивност

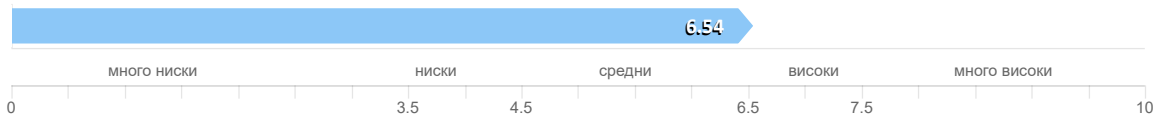


Изпитва големи трудности, когато се налага да проявява твърдост и да преодолява съпротиви, да променя възгледите и нагласите на другите. Предпочита да не влиза в спорове или да взема решения, които останалите не биха одобрили. Чувства се некомфортно, когато се налага да бъде настойчив, да отстоява своята позиция, да води сложни преговори или да бъде арбитър при решаването на някакъв конфликт. Стреми се да поддържа безпроблемни отношенията с другите, а при груповите обсъждания е склонен да се присъединява към мнението на мнозинството или това на своите ръководители.

## САМОРЕГУЛАЦИЯ 5.72

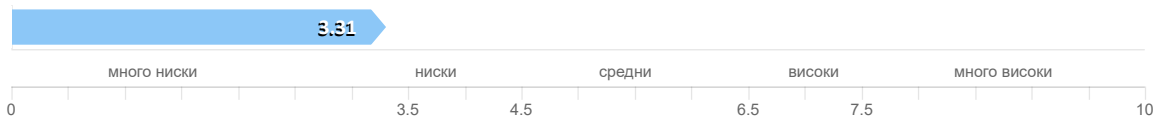
Саморегулацията се отнася до способността на човек да контролира емоциите си в зависимост от ситуацията, да се справя в стресови ситуации, упоритостта да преследва целите си въпреки трудностите и способността му да се ориентира бързо в сложни ситуации.

## Емоционален самоконтрол



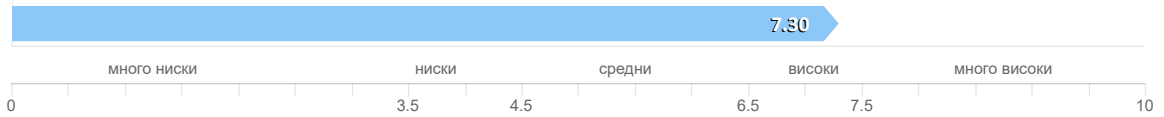
Трудно губи контрол върху своите емоции и импулси, дори когато е поставен под напрежение или преживява някаква фрустрация. Възможно е способността му да се владее и запазва спокойствие в трудни ситуации да е причина другите да предпочитат да работят съвместно с него по важни или рисковани проекти.

## Твърдост



Сравнително лесно се демотивира и се отказва от намеренията си, когато се сблъска с по-сериозни проблеми. Ако му бъде дадена подобна възможност, то по-вероятно би се опитал да избегне поемането на отговорност за изпълнението на сложни или изискващи прекалено много усилия проекти. Възможно е да смята, че по-важно е да имаш късмета да бъдеш на точното място в точното време, отколкото да работиш усилено по прекалено далечни и несигурни цели. Съобразявайки се с възможностите си, предпочита да не си прави дългосрочни планове и да не поддържа големи професионални амбиции. Прекалено трудни за спазване крайни срокове обикновено влошават неговата продуктивност, тъй като го объркват и демотивират.

## Адаптивност



В повечето работни ситуации се стреми самостоятелно да анализира проблемите и възможностите за действие и да избира най-подходящата сред тях. Проявява се като гъвкав и съобразителен. Лесно се приспособява към новостите в работата си и обикновено сам намира начин да приложи своите знания и умения към решаването на нови или непознати за него проблеми.

## СОЦИАЛНА КОМПЕТЕНТНОСТ 8.24

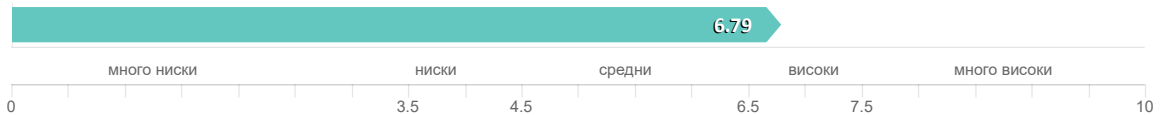
Социалната компетентност се свързва със способността на човек да се ориентира добре в специфичната култура на организацията, да разбира какви са очакванията и потребностите на другите и да бъде готов да се отзове, когато имат нужда от съдействие.

## Емпатия



Негова силна страна е способността да намира общ език с другите, да ги предразполага и бързо да долавя техните потребности и очаквания. Това му позволява да бъде в почти постоянен синхрон с преживяванията на клиентите и деловите партньори и да откликва своевременно на техните нужди. Хората, които го познават, смятат, че с него се работи лесно, и ценят неговата сърдечност, топлина и отзивчивост.

## Ориентация към другите



В своята работа е склонен да дава приоритет на отношенията с клиенти и колеги и се стреми да ги развива и задълбочава. Показва чувствителност към нуждите на другите и се стреми да отговори на техните очаквания винаги когато може дори и ако това понякога става за сметка на неговото свободно време или личен интерес. Хората, с които работи, ценят високо сърдечността и добронамереността му.

## Организационна компетентност



Съумява много бързо и правилно да се ориентира в организационната динамика и неформалната структура в компанията. Умее да се адаптира към различните ситуации и кръгове и да намери най-ефективния подход към тях, за да постигне целите си. Наясно е какво обединява хората в отделните социални групи, което му помага да прокарва позициите си по един гъвкав и дипломатичен начин.

## УМЕНИЯ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ОТНОШЕНИЯ 7.12

Уменията за изграждане и управление на отношения са свързани с това доколко човек се стреми да допринесе за екипния дух и насърчава екипната работа, склонността му да стимулира развитието на другите, да бъде пример за тях, както и отношението му към промени.

### Работа в екип



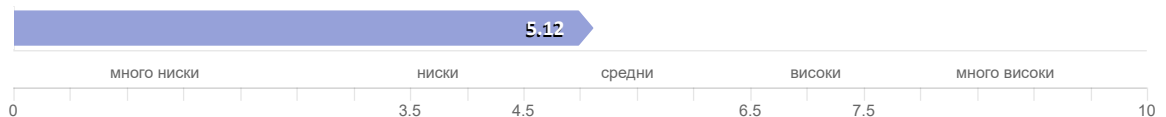
Еднакво добре се чувства както когато преследва своите индивидуални цели, така и когато работи за постигането на групови резултати. Лесно се интегрира в екип и проявява загриженост към другите, въпреки че може да не е от хората, които имат най-голям принос за груповата сплотеност и поддържането на позитивен климат в отношенията.

### Лидерство



Деен, активен и енергичен. Притежава комплекс от лидерски качества и умения, с които да мотивира другите и да оказва влияние върху техните нагласи и решения. Умее да увлича с идеи или личен пример останалите и вероятно е един от източниците на позитивна енергия в организацията. Ако бъде поставен на ръководна длъжност, няма да очаква, че хората автоматично ще изпълняват неговите разпореждания, а ще се стреми да ги убеждава в смисъла и важността на поставените цели и да съчетава конкретните работни задачи с интересите и амбициите на всеки изпълнител.

### Катализатор на промяната



В повечето случаи е отворен към промени и иновативни идеи, но трябва да ги разбира и да е убеден в тяхната целесъобразност, за да ги приеме. Ако промените обаче са твърде драстични, свързани с преодоляването на множество трудности или изискват интензивно учене, може да се почувства застрашен и да оказва съпротива.

Ако имате нужда от експертна помощ в прилагането на EIQ, свържете се с нас:

# PROMETRIKS

tel.+359 2 43 73 185 , [hr@prometriks.com](mailto:hr@prometriks.com)

[www.prometriks.com](http://www.prometriks.com)

---

Прометрикс ООД се отнася отговорно с всички лични данни и те се съхраняват съгласно изискванията на Регламент (ЕС) 2016/679 GDPR. За повече информация вижте нашата Политика за защита на личните данни на <https://prometriks.com/politika-za-zashtita-na-lichnite-danni> (<https://prometriks.com/politika-za-zashtita-na-lichnite-danni>).



Prometriks HR team

**PROMETRIKS**