

Anna Thomas

Inteligencja emocjonalna

2012-06-29

Poufne

Normy: Poland 2010

Spis treści

- 3** **Wstęp**
- 6** **Wykres kołowy**
- 7** **Wykres sumaryczny**
- 8** **Wynik ogólny**
- 9** **Dobrostan**
 - Poczucie szczęścia
 - Optymizm
 - Samooocena
- 13** **Samokontrola**
 - Regulacja emocji
 - Kontrola impulsywności
 - Zarządzanie stresem
- 17** **Umiejętności emocjonalne**
 - Empatia
 - Precepcja emocji
 - Ekspresja emocji
 - Relacje interpersonalne
- 22** **Umiejętności społeczne**
 - Zarządzanie emocjami
 - Asertywność
 - Świadomość społeczna
- 26** **Aspekty niekwalifikowane**
 - Łatwość adaptacji
 - Samo-motywowanie się

Niniejszy raport zawiera informacje i wskazówki pomocne przy rozwijaniu wiedzy i świadomości dotyczącej inteligencji emocjonalnej. Może być on podstawą do osobistego rozwoju i budowania planów szkoleniowych.

Przed przeczytaniem którejkolwiek z dalszych części raportu konieczne jest zapoznanie się z niniejszym wstępem. Pokazuje on zarys podstaw konieczny do zrozumienia czym jest raport Thomas TEIQue i jak go interpretować.

Czym jest inteligencja emocjonalna i dlaczego jest ona istotna?

W jakim stopniu jesteśmy w stanie zrozumieć siebie i innych? Jak podchodzimy do kluczowych w naszym życiu relacji? Są to zagadnienia odnoszące się do każdego z aspektów naszego życia: prywatnego, towarzyskiego i zawodowego.

Wiele z sukcesów jakie ludzie osiągają w związku ze swoją pracą zawodową wynika z ich umiejętności, wiedzy i doświadczenia. Inna ich kategoria związana jest ze sposobem budowania relacji z kolegami, menadżerami, podwładnymi, dostawcami i klientami. Musimy rozumieć siebie i sposób w jaki postrzegają nas inni, a także znać mechanizmy, które sprawiają że wzrasta nasza efektywność. Następnie możemy wykorzystywać tę wiedzę w dążeniu do realizacji naszych celów.

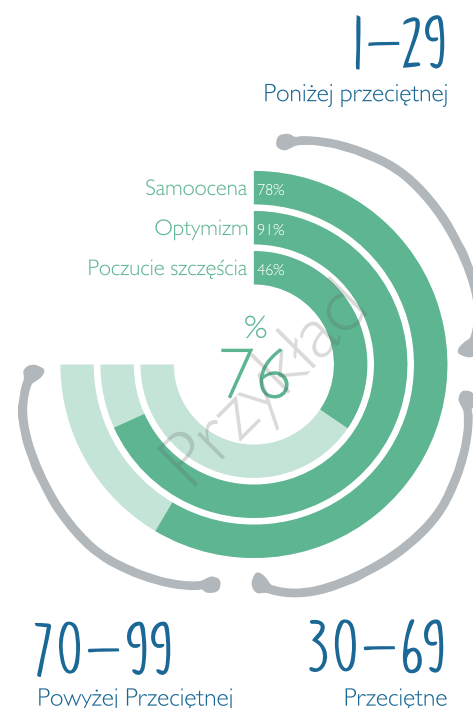
Inteligencja emocjonalna nie polega na takcie i delikatności. Odnosi się do efektywnych interakcji z innymi, które prowadzą do wykonania zadania lub osiągnięcia takiego poziomu życia, na jakim nam zależy.

Poziom inteligencji emocjonalnej jest istotny w rolach lidera i menadżera, w pracy zespołowej i projektowej, a także we wszystkich typach relacji z klientami. Ma wpływ na życie rodzinne i towarzyskie.

Narzędzie THOMAS TEIQue – Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej mierzy stopień zrozumienia siebie i innych ludzi, a także umiejętność zastosowania tej wiedzy przy realizacji celów.

Wyniki

Wyniki przypadają w trzech zakresach:



Zastosowanie wyrażenia „przeciętny” nie oznacza wartościowania wyników. Wartości procentowe pokazują jakich odpowiedzi udzieliła osoba w porównaniu z innymi osobami, które wypełniły kwestionariusz.

Nie istnieje dobry lub zły sposób wykorzystywania inteligencji emocjonalnej. Istnieją pozytywne i negatywne implikacje dla każdego z możliwych do uzyskania wyników. Są one omówione w raporcie.

Jak analizować swój raport?

Należy odnieść wyniki i komentarze do rzeczywistych aspektów życia prywatnego i pracy zawodowej. Następnie należy zadać sobie pytania takie jak: co próbuję osiągnąć? na czym polegają moje problemy w relacjach z ludźmi? jakie aspekty inteligencji emocjonalnej są szczególnie istotne w moim życiu bądź pracy zawodowej?

Wyniki w teście Thomas TEIQue są stabilne w czasie, podobnie jak cechy osobowości. Lecz tak samo jak w przypadku osobowości, praca i wydarzenia życiowe mogą spowodować pewne fluktuacje w zakresie inteligencji emocjonalnej. Wyniki kwestionariusza nie są zatem trwałe i niezienne. Mogą one być pomocne we własnej ocenie efektywności swojej interakcji z innymi. Raport powinien być postrzegany jako punkt wyjścia do zastanowienia, którego efektem może być lepsze zrozumienie jak należy budować relacje z ludźmi. Jest to korzystne zarówno z zawodowego, jak i prywatnego punktu widzenia.

Zastosowania

Thomas TEIQue – Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej może być stosowany w wielu obszarach, na przykład:



Ważne jest, by osoba badana miała świadomość celu wypełniania Kwestionariusza Thomas TEIQue i korzyści jakie dla niej/ niego wynikają z interpretacji wyników.

Raport został sporządzony w Systemie Thomas International. Dalsze informacje można uzyskać odwiedzając naszą stronę internetową: <http://www.thomasinternational.net>

Autorami kwestionariusza Thomas TEIQue są dr K.V Petrides (Institute of Education, University of London) oraz Adrian Furnham (University College London). Jest on oparty o teorię inteligencji emocjonalnej jako cechy, opisaną w toku badań /Petrides (2001), Petrides, Furnham and Frederickson (2004) and Petrides, Furnham and Mavroveli (2007)/.

Wyniki dotyczące poszczególnych Czynników i Aspektów

Poniżej znajdują się wyniki w kategorii 4 Czynników Inteligencji Emocjonalnej według testu Thomas TEIQue. Inteligencja emocjonalna jako cecha składa się z czterech szerokich kategorii zwanych „Czynnikiami” (Dobrostan, Samokontrola, Umiejętności Emocjonalne i Umiejętności Społeczne) pomocnych w podsumowaniu wyników w kontekście 15 różnych Aspektów. Czynniki odnoszą się do kategorii szerszych niż Aspekty, lecz bardziej uszczegółowionych niż informacje związane ze Współczynnikiem Ogólnym. Podział między poszczególnymi poziomami pomiaru (Aspekt – Czynniki – Współczynniki Ogólne) odbywa się na skali szczegół – ogół. Na poziomie Aspektów opisy są detaliczne i ukierunkowane na konkretne dziedziny; opis Współczynnika Ogólnego stanowi jedynie zarys ogólny. Opisy Czynników są przydatną kategorią pośrednią.

Wynik ogólny

Współczynniki Ogólne jest uśrednioną informacją dotyczącą ogólnego funkcjonowania emocjonalnego.

Odnosi się on do postrzeganej przez osobę umiejętności rozumienia, przetwarzania i wykorzystywania informacji dotyczących emocji własnych i innych ludzi, w codziennym życiu. Istotne jest by zwrócić uwagę na fakt, że Współczynniki Ogólne obejmuje bardzo szerokie zakresy. Składa się ze skategoryzowanych wyników czynnikowych i szczegółowych wyników dotyczących poszczególnych aspektów. Informacje dotyczące aspektów umieszczone są w dalszej części raportu, wraz z komentarzami odnośnie mocnych stron, obszarów do rozwoju, a także możliwych do zastosowania strategii. Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje dotyczące funkcjonowania emocjonalnego należy odnieść się do opisów konkretnych czynników oraz aspektów.

Teoria

Raport jest oparty na odpowiedziach udzielonych przez osobę na pytania zawarte w kwestionariuszu. Dlatego też odnosi się do postrzegania własnej zdolności w konkretnych dziedzinach. Wyniki zostały porównane z reprezentatywną normą europejską odnoszącą się do populacji aktywnej zawodowo i podzielone w kategoriach czterech głównych Czynników. Te zaś składają się ze szczegółowych informacji dotyczących Aspektów.

Raport zawiera również informacje w zakresie Aspektów nie odnoszących się do żadnego Czynnika:

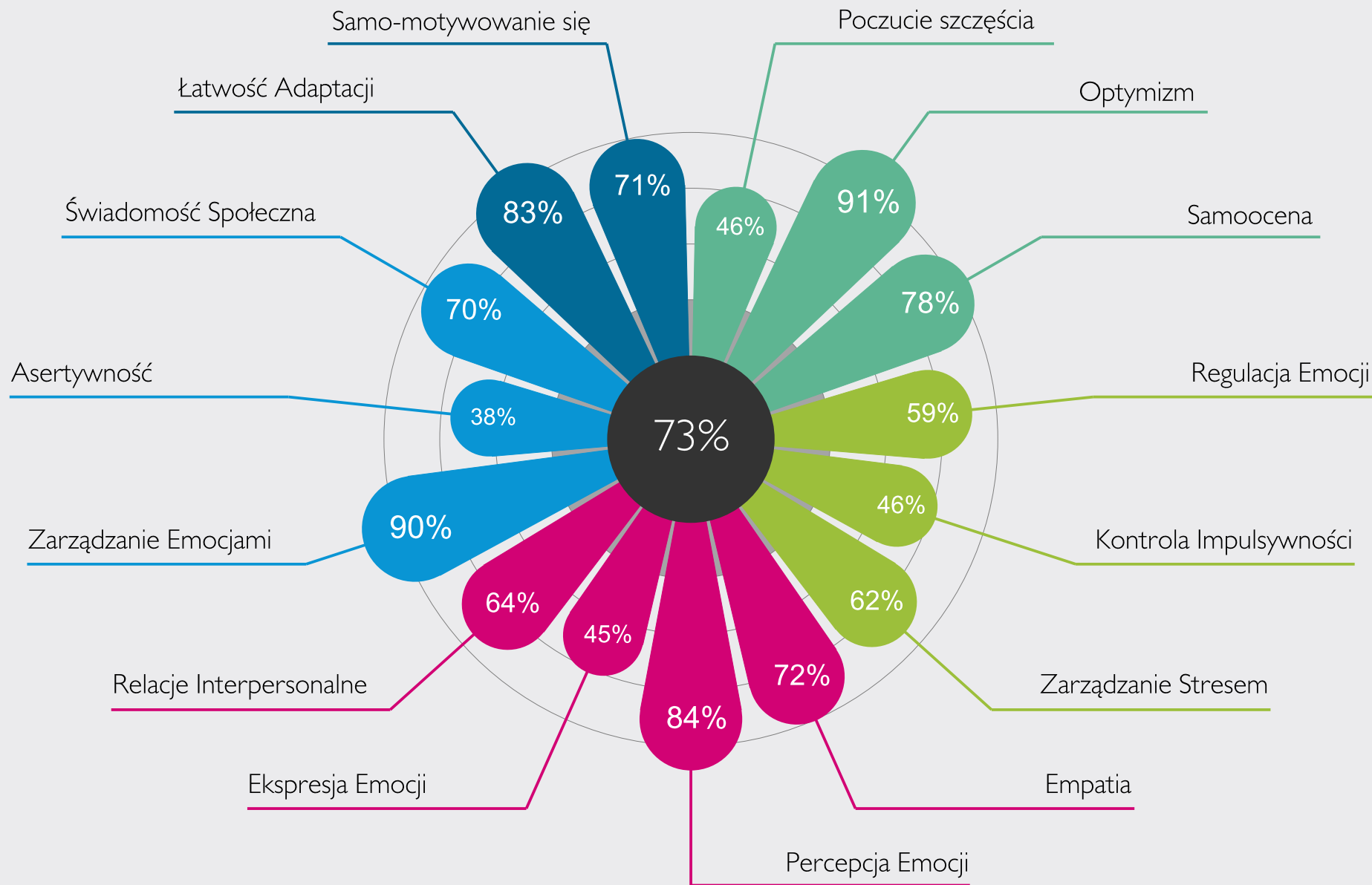
Są to Łatwość Adaptacji i Samo-motywowanie się.



Zobacz interaktywny przewodnik po TEIQue online na www.thomasinternational.net

„Poznanie siebie jest początkiem wszelkiej mądrości”

Aristotle

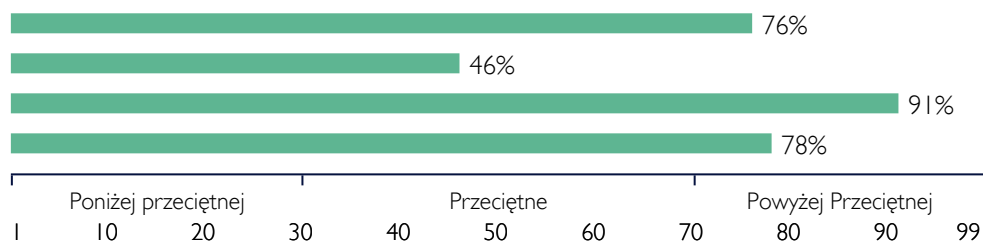


Wynik ogólny



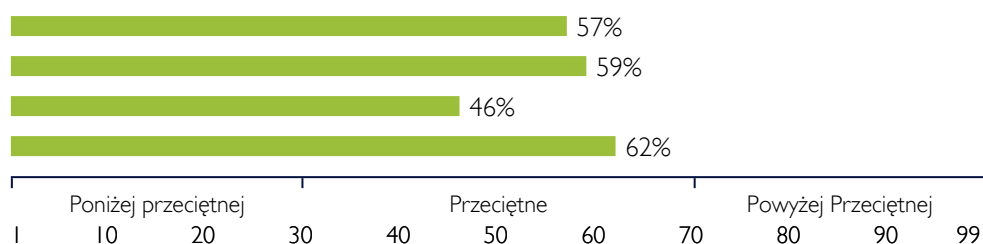
Dobrostan

- Poczucie szczęścia
- Optymizm
- Samooceana



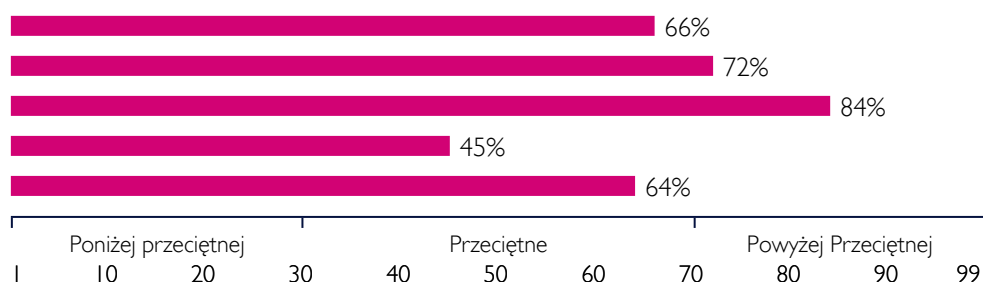
Samokontrola

- Regulacja Emocji
- Kontrola Impulsywności
- Zarządzanie Stresem



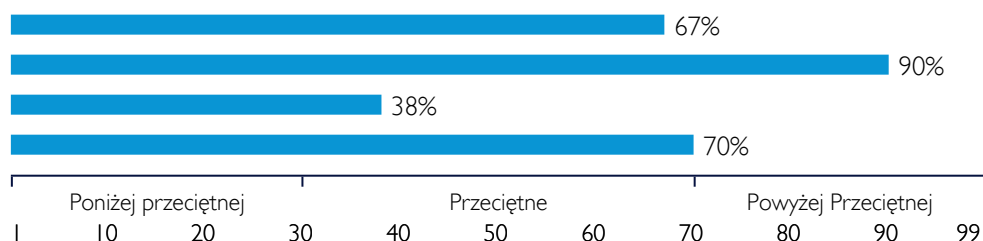
Umiejętności Emocjonalne

- Empatia
- Percepcja Emocji
- Ekspresja Emocji
- Relacje Interpersonalne



Umiejętności Społeczne

- Zarządzanie Emocjami
- Asertywność
- Świadomość Społeczna

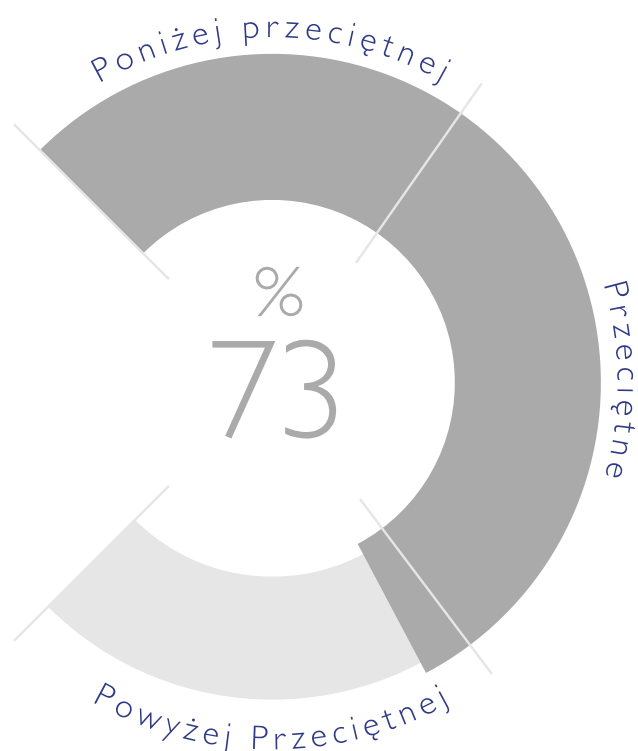


Aspekty niekwalifikowane

- Łatwość Adaptacji
- Samo-motywowanie się



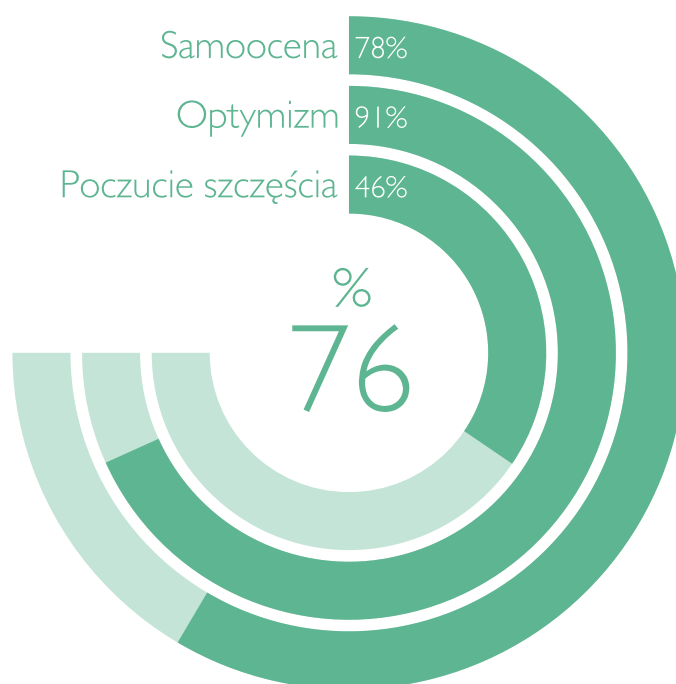
WSPÓŁCZYNNIK OGÓLNY INTELIGENCJI EMOCJONALNEJ



Współczynnik Ogólny jest uśrednioną informacją dotyczącą ogólnego funkcjonowania emocjonalnego.

Odnosi się on do postrzeganej przez osobę umiejętności rozumienia, przetwarzania i wykorzystywania informacji dotyczących emocji własnych i innych ludzi, w codziennym życiu. Istotne jest by zwrócić uwagę na fakt, że Współczynnik Ogólny obejmuje bardzo szerokie zakresy. Składa się ze skategoryzowanych wyników czynnikowych i szczegółowych wyników dotyczących poszczególnych aspektów. Informacje dotyczące aspektów umieszczone są w dalszej części raportu, wraz z komentarzami odnośnie mocnych stron, obszarów do rozwoju, a także możliwych do zastosowania strategii. Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje dotyczące funkcjonowania emocjonalnego należy odnieść się do opisów konkretnych czynników oraz aspektów.

Dobrostan



Obszar ten opisuje ogólne samopoczucie badanej osoby.

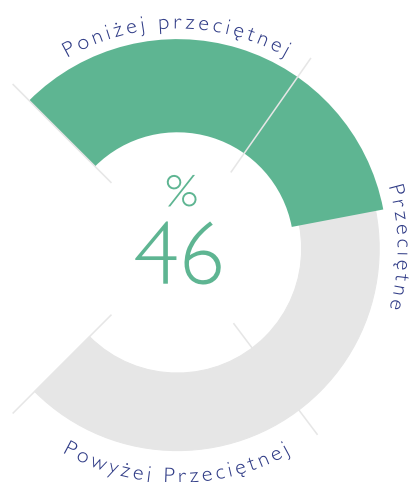
Obejmuje trzy aspekty:

Poczucie szczęścia: w jakim stopniu osoba odczuwa zadowolenie ze swojego obecnego życia;

Optymizm: czy osoba myśli pozytywnie o przyszłości;

Samoocena: w jakim stopniu osoba liczy na własne możliwości i czy odnosi się do siebie z szacunkiem.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.



Szczęście to często omawiany termin. Na użytek niniejszego raportu została stworzona jego następująca definicja:

Aspekt Poczucia Szczęścia mierzy przyjemne stany emocjonalne w teraźniejszości.

Różni się od Optymizmu, który odnosi się do przyszłości. Przeszłość natomiast może być opisana terminem „satisfakcji z życia”.

Aspekt Poczucia Szczęścia mierzy zatem stan, który osoba w sposób naturalny wielokrotnie potwierdza. Oczywiście, konkretne wydarzenia mogą mieć chwilowy wpływ na poczucie szczęścia, jednak należy wziąć tu pod uwagę tendencję przeważającą: czy ogólnie osoba jest raczej radosna i zadowolona, czy też niezadowolona i nieszczęśliwa?

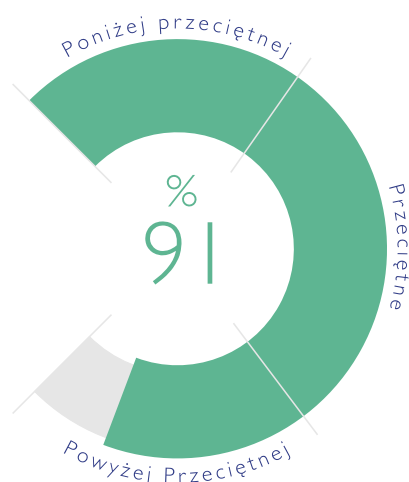
Poczucie szczęścia

Wyniki przeciętne

Odpowiedzi udzielne przez tę osobę wskazują na przeciętne poczucie szczęścia i zadowolenia z życia, chociaż sporadycznie jej/ jego nastawienie może być negatywne. Odzwierciedla to życie każdej przeciętnej osoby: w pewnych momentach wiąże się z odczuwaniem szczęścia, w innych naturalne jest odczuwanie smutku.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może okazywać brak cierpliwości w stosunku do osób naturalnie smutnych, lub radosnych. Te pierwsze mogą być postrzegane przez nią/niego jako niewystarczająco poważnie podchodzące do życia, te drugie jako trudne. Jednak każde z tych rodzajów usposobienia ma swoje zalety.
- W czasie, kiedy stres jest mocno nasilony, osoba może odczuwać smutek przez dłuższy okres. Z drugiej strony, ciągle podekscytowanie i sukcesy mogą sprawić, że osoba stanie się histerycznie radosna. Jeśli osoba wyczuje długotrwałą zmianę w swoim nastawieniu, powinna zastanowić się nad źródłami tej zmiany. Mogą one nie być w pierwszej chwili oczywiste, jednak ich identyfikacja może być pomocna w radzeniu sobie z sytuacją.



Podczas gdy aspekt Poczucia Szczęścia odnosi się do pozytywnych stanów emocjonalnych obecnie, Optymizm pokazuje stopień, w jakim osoba pozytywnie myśli o przyszłości.

Odnosimy się do tego aspektu mówiąc o kimś, że jest "osobą, dla której szklanka jest do połowy pełna" lub „do połowy pusta”.

Optymizm

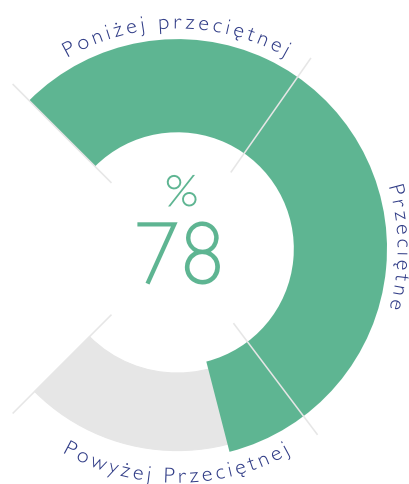
Wyniki powyżej przeciętnej

Wynik wskazuje na bardziej optymistyczne niż przeciętnie podejście do przyszłości u badanej osoby; prawdopodobnie jest on/ona znana ze swojego pozytywnego nastawienia. W niejasnych sytuacjach ma on/ona tendencję do poszukiwania korzystnych stron zagadnienia i możliwości, raczej niż zagrożeń.

Do trudności podchodzi z głębokim przekonaniem, że uda się je pokonać. Jest w stanie wносить do grupy pozytywną energię, nawet gdy wykonywany projekt jest trudny i skomplikowany. Poprzez swój optymizm motywuje innych.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Wynik sugeruje, że badana osoba może postrzegać rzeczywistość w sposób nierealistyczny, lub nadmiernie pozytywny. Może ignorować trudności i zakładać, że cel uda się zrealizować, nawet jeśli w procesie pojawiają się realne problemy. W sytuacji zawodowej może to powodować wywołanie u innych błędnych przekonań, poprzez minimalizowanie możliwych utrudnień. Może się to spotkać z negatywną reakcją menadżerów, którzy nie lubią być w niemily sposób zaskakiwani, szczególnie jeśli byli zapewniani, że sytuacja jest pod kontrolą. W życiu prywatnym, osoba może nie zwracać uwagi na rzeczywiste obawy i lęk o przyszłość wśród członków rodziny lub przyjaciół.
- Optymizm tej osoby może powodować, że nie będzie poświęcać wystarczającej uwagi osobom, które doświadczają trudności. Mówiąc: „Sytuacja na pewno się ułoży” może sprawiać wrażenie, jakby nie traktował/a innych poważnie. Osoba może nie zwrócić uwagi na istotną informację: pesymizm u innych może wynikać z rzeczywistych problemów zawodowych lub społecznych, na które osoba mogłaby mieć wpływ, a które mogą stać się bardziej poważne jeśli pozostaną nierozwiązane.
- W zespole w jakim pracuje ta osoba powinny być zatrudnione także mniej optymistycznie nastawione osoby, porada takiej osoby może również być cenna przy podejmowaniu decyzji osobistych. Zrównoważy ona naturalną postawę badanej osoby. Od czasu do czasu towarzystwo pesymistów może być dla tej osoby irydujące, z drugiej strony może pomóc jej/mu unikać błędów.



Aspekt Samooceny odnosi się do poczucia pewności siebie, w kontekście własnych umiejętności, osiągnięć i innych dziedzin.

Brak pewności siebie często jest traktowany jako wytłumaczenie popełnianych błędów lub niewłaściwych zachowań. Interpretacja ta jest częściowo prawdziwa: wysoka samoocena jest ważnym czynnikiem prowokującym osiągnięcia i powodującym dobre samopoczucie.

Wysoka pewność siebie liczy się w większości aspektów życia, a jej niski poziom może stanowić zagrożenie dla dobrego samopoczucia osoby. Jednak, nie jest to prawda absolutna. Osoby charakteryzujące się niską samooceną potrafią także wykonywać wymagające zadania, tworzyć satysfakcjonujące relacje i odczuwać zadowolenie z życia. Z kolei zbyt wysoka pewność siebie może również powodować problemy.

Samooceana

Wyniki powyżej przeciętnej

Osoba wysoko ocenia siebie i swoje osiągnięcia. Wydaje się być bardziej zadowolona od większości ludzi z tego, co otrzymuje od życia, swojej pracy i tego, kim jest. Sugeruje to zdrowe poglądy na życie i brak skłonności do bezproduktywnych obaw, lub braku wiary we własne siły.

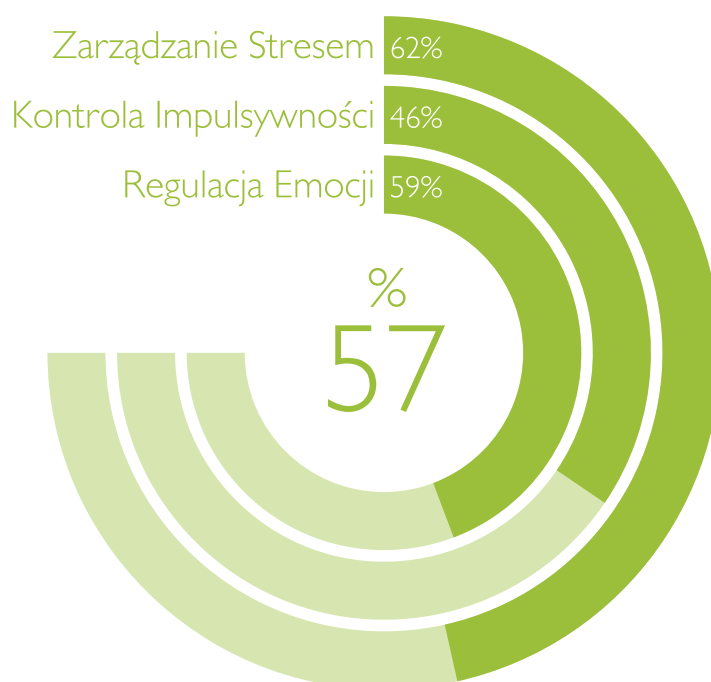
Osoba może osiągać sukcesy w rolach wymagających polegania na własnych sądach i podejmowania decyzji, w tym zakresie będzie mieć pozytywny wpływ na otoczenie. Mówi się, że wysoka samoocena jest jednym z aspektów przyczyniającym się do efektywnego zarządzania, chociaż musi ona iść w parze z innymi cechami osobowości i umiejętnościami.

Wysoka samoocena jest generalnie cechą pozytywną.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Pewność siebie tej osoby może powodować, że będzie postrzegana jako arogancka, co może wpływać na ograniczone zaufanie wśród pracowników.
- Osoba może nie mieć świadomości ograniczeń jakie niewątpliwie posiada. Może sądzić, że nie ma potrzeby podnoszenia swoich umiejętności i kontaktowania się z ekspertami.
- Osoba musi zwracać szczególną uwagę na słuchanie poglądów innych, szczególnie w dziedzinach jakie ich bezpośrednio dotyczą. Mogą one być cennym źródłem informacji i dostarczać innowacyjnych rozwiązań. Jeśli osoba będzie ignorować innych może spotkać się z podobną reakcją w stosunku do siebie.

Samokontrola



Czynnik opisuje sposób regulowania przez osobę zewnętrznej presji, stresu i impulsywności.

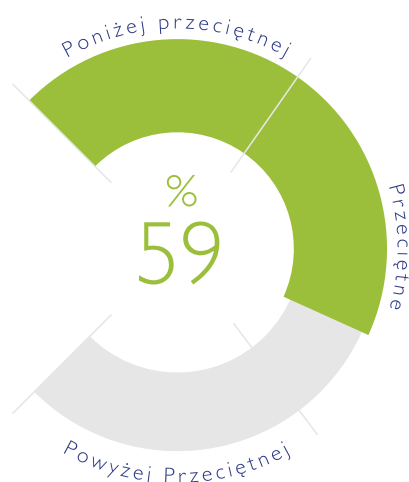
W skład czynnika wchodzi:

Regulacja Emocji: umiejętność osoby do panowania nad emocjami, zachowywania koncentracji i spokoju w nieprzyjemnych sytuacjach;

Kontrola Impulsywności: określa czy osoba analizuje sytuacje zanim rozpocznie działania, czy poddaje się impulsom lub podejmuje nieprzemyślane decyzje;

Zarządzanie Stresem: pokazuje w jakim stopniu osoba radzi sobie z silną presją i sytuacjami stresowymi.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.



Aspekt Regulacji Emocji mierzy w jakim stopniu osoba panuje nad swoimi odczuciami i stanami wewnętrznymi, w kontekście krótkotrwałym, średnim i długofalowym. Ekspresja emocji, inny aspekt opisany w raporcie, odnosi się do sposobu komunikowania emocji i uczuć. Te dwa obszary oddziałują na siebie wzajemnie: odczucia i myśli mogą wpływać na działania. Aspekt Regulacji Emocji koncentruje się na stanach wewnętrznych, raczej niż na sposobie komunikowania odczuć.

Są to zagadnienia takie jak, na przykład, umiejętność zachowania spokoju i koncentracji w nieprzyjemnych sytuacjach. Negatywne myśli i gwałtowne emocje przeszkadzają w koncentracji i wpływają na efektywność działań. Wbrew pozorom, pozytywne emocje również wpływają na skuteczność. Przykładowo, silne uczucie szczęścia i ekscytacji może także zaburzać logikę myślenia: uczucia te mogą powodować pochopne wyciąganie wniosków, raczej niż rozważanie wszystkich niuansów. Należy również pamiętać, że zbyt długie analizowanie wpływu emocji może pogłębiać problem, raczej niż prowadzić do jego rozwiązania.

Regulacja Emocji

Wyniki przeciętne

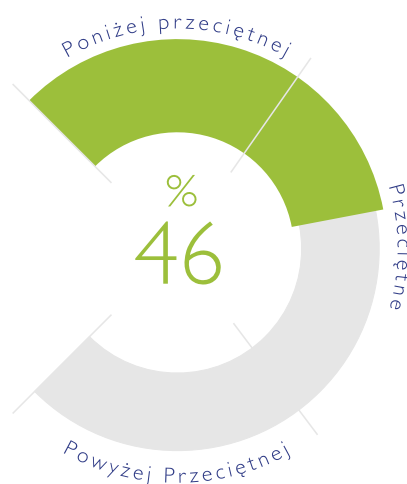
Wynik sugeruje, że osoba jest w stanie kontrolować swoje emocje i zachowywać je dla siebie w podobnym stopniu co większość społeczeństwa.

Dzięki temu posiada umiejętność zachowywania koncentracji i spokoju. Dlatego też jest w stanie unikać negatywnych następstw sytuacji wymykania się emocji spod kontroli w sytuacjach konfrontacji, gdy stres i presja są niezwykle silne.

Udzielone przez osobę odpowiedzi sugerują, że sporadycznie będzie doświadczać sytuacji wymykania się emocji spod kontroli. Jej/jego zachowanie w tej sytuacji nie będzie jednak reakcją ekstremalną. Stanowi to właściwą równowagę: zachowanie samokontroli, lecz dopuszczenie emocji do głosu w procesie analizy.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może krytycznie odnosić się do osób reagujących emocjonalnie, może otwarcie to okazywać. Osoba ta może artykułować emocjonalne aspekty problemów szybciej niż osoba mocno kontrolująca swoje emocje.
- Emocje są również istotnym elementem indywidualnego procesu podejmowania decyzji. Dopuszczenie do głosu przeczuc może pomóc skrócić ten proces.



Aspekt Kontroli Impulsywności opisuje charakterystyczny styl działania: albo przemyślany i zaplanowany, albo szybki, spontaniczny, ad hoc.

Jesteśmy uczeni, że decyzje lub działania należy podejmować w sposób przemyślany. Powinniśmy dokładnie rozważyć dane i argumenty. Jednak, zmiany w życiu zawodowym i prywatnym nierzadko zachodzą tak szybko, że czas na zastanowienie jest bardzo ograniczony. Decyzje muszą być podejmowane w oparciu o niekompletne informacje. Czasami działanie jest bardziej istotne niż dokładna analiza wszystkich za i przeciw. Wielu ludzi przyznaje, że pod presją podejmują decyzje w oparciu o przecucia lub wcześniej ugruntowane przekonania, impulsywnie, lub na podstawach, które trudno im wytłumaczyć.

Wielu doświadczonych liderów twierdzi, że jednym z najważniejszych elementów ich pracy jest podejmowanie decyzji szybko, w oparciu o minimalną ilość danych. Uważają oni, że szybkie podjęcie decyzji i działanie zwykle sprawdza się lepiej niż zbyt długotrwała analiza sytuacji.

Zarówno dokładne analizowanie informacji, jak działanie impulsywne mają swoje pozytywne i negatywne strony.

Kontrola Impulsywności

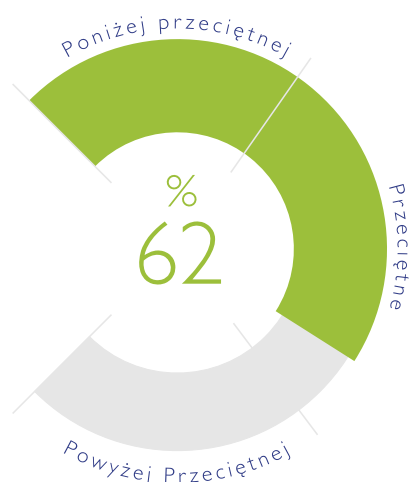
Wyniki przeciętne

Osoba lubi działać w sposób zaplanowany, poświęcać czas na zbieranie danych i ocenę możliwości zanim podejmie działania, w stopniu podobnym do większości społeczeństwa. Jednak, kiedy sytuacja tego wymaga, jest również w stanie działać szybko i impulsywnie.

Dobrze sprawdzi się na stanowiskach, których elementem jest podejmowanie różnego rodzaju decyzji: długoterminowych decyzji strategicznych, gdzie czas na zbieranie danych jest długi, lub krótkoterminowych decyzji taktycznych, gdzie istotne jest szybkie działanie.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Kontrola Impulsywności, zarówno w natężeniu niskim, jak i wysokim, jest istotna z punktu widzenia organizacji, a w zespole powinny znajdować się zarówno osoby, u których aspekt tej jest silnie rozwinięty, jak i takie, u których cecha ta występuje w niskim natężeniu.
- Należy starać się określić sytuacje, w których pewna impulsywność jest korzystna, oraz takie, gdzie przydaje się bardziej przemyślane działanie. Niezbyt korzystne jest zarówno zmienianie pracy, lub podejmowanie decyzji o emigracji pod wpływem chwili, jak i poświęcanie długiego czasu na proces decyzyjny odnośnie zmiany fryzury.
- Osoba powinna starać się efektywnie odróżniać impulsy wynikające z doświadczeń i ugruntowanych przekonań, od tych, które są związane z samopoczuciem w danym momencie: znużeniem, zmęczeniem, irytacją, chęcią szybkiego kontynuowania zadań. Pierwsze z nich mogą być pomocne w wykorzystywaniu niespodziewanych możliwości, drugich osoba może później żałować.



Aspekt Zarządzania Stresem pokazuje czy osoba jest w stanie poradzić sobie z presją i sytuacjami stresowymi. Te są nieuniknioną częścią życia, zarówno zawodowego, jak i prywatnego. Pewna presja jest istotna przy realizacji założonych celów, także po to, by odczuwać zadowolenie z osiągnięć. Jednak, gdy presja i poziom stresu przekraczają pewną granicę, ich wpływ, zarówno psychologiczny, jak i fizyczny, powoduje obniżenie efektywności i poziomu zadowolenia z życia, a w ekstremalnych sytuacjach ma negatywny wpływ na zdrowie.

Większość osób stara się stworzyć korzystne dla siebie sposoby radzenia sobie ze stresem, a zakres w jakim się im to udaje odzwierciedlony jest przez wynik w aspekcie Zarządzania Stresem.

Problemowi stresu poświęca się w ostatnim czasie wiele uwagi. Istnieje wiele publikacji i kursów pokazujących sposoby na ograniczenie niezdrowej presji, do których należą strategie ustalania priorytetów zawodowych i techniki relaksacyjne.

Zarządzanie Stresem

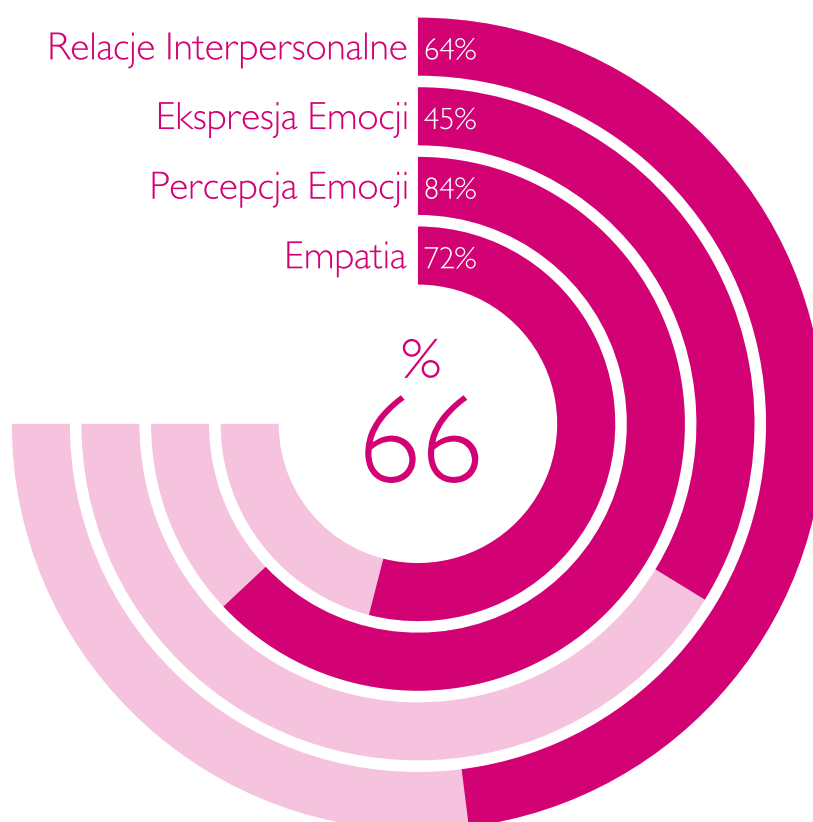
Wyniki przeciętne

Podobnie do większości ludzi, osoba przeważnie jest w stanie radzić sobie z presją, chociaż istnieją sytuacje kiedy poziom stresu i niepokoju u niej/ niego podnosi się. Należy mieć świadomość takiej zależności. Pewien stres i presja powodują, że skuteczność osoby wzrasta do poziomu optymalnego, po przekroczeniu pewnego poziomu, skuteczność spada.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba musi uważać na brak konsekwencji: mogą pojawiać się momenty kiedy będzie czuł/a się dość zrelaksowany/a, a po chwili będzie odczuwać silną presję. Należy zastanowić się nad metodami redukcji stresu, takimi jak techniki relaksacyjne i inne.
- Należy starać się określać te sytuacje, osoby i zadania, które pomagają zniwelować stres. Należy opisywać je w momencie gdy się pojawiają. Lista taka jest pomocna w redukcji poziomu stresu w trudnych sytuacjach.

Umiejętności Emocjonalne



Czynnik odnosi się do percepcji emocji i ich wyrażania przez osobę, oraz umiejętności wykorzystywania ich do budowania i utrzymywania relacji z innymi.

W skład czynnika wchodzi:

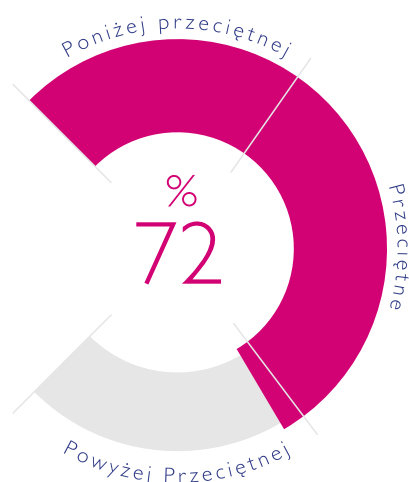
Empatia: umiejętność rozumienia punktu widzenia innych osób i brania ich odczuć pod uwagę;

Percepcja Emocji: umiejętność rozumienia emocji swoich i innych ludzi;

Ekspresja emocji: umiejętność komunikowania emocji;

Relacje interpersonalne: umiejętność budowania i utrzymywania relacji, zarówno na polu zawodowym, jak i prywatnym.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.



Empatia odnosi się do umiejętności rozumienia punktu widzenia innych osób i powodów dla których zachowują się tak, jak się zachowują. Na podstawie wyniku można także wnioskować do jakiego stopnia osoba bierze pod uwagę motyw i uczucia innych.

Jeśli osoba rozumie motyw warunkujący zachowania lub opinie innych, bardziej efektywnie potrafi się z nimi komunikować.

Dlatego też empatia jest kluczowym elementem wielu ról, od stanowisk menadżerskich i kadry zarządzającej do specjalistów ds. sprzedaży i obsługi klienta. Pomaga także w budowaniu relacji na gruncie prywatnym.

Empatia jest ważnym aspektem w relacjach ze współpracownikami. Zrozumienie motywów działań innych osób pomaga unikać nieporozumień i konfliktów w pracy. Ludzie często zupełnie niesłusznie przypisują innym złe zamiary.

Empatia nie oznacza zgody, czy współczucia. Może spowodować nawet ostrzejszą ocenę innych, jeśli po postawieniu się w sytuacji kogoś innego badana osoba wyczuje u niej/ niego nieuwagę, wątpliwą argumentację lub inne niewłaściwe powody pewnych zachowań.

Empatia niesie w sobie także zagrożenia: może prowokować do koncentracji na konkretnych osobach i ich problemach raczej niż do patrzenia na sprawę całościowo i realizowania celów.

Empatia

Wyniki powyżej przeciętnej

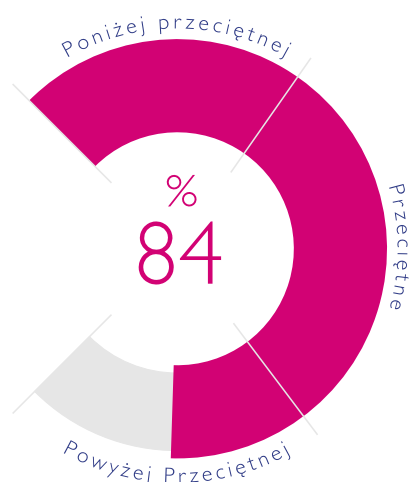
Badana osoba charakteryzuje się silniejszą empatią niż większość ludzi: ma świadomość uczuć innych, docenia je i bierze pod uwagę. Częściej niż większość społeczeństwa badana osoba poświęca czas na słuchanie innych i dochodzenie do ich motywów, uczuć i potrzeb.

Wynik wskazuje na dobrą predyspozycję do pracy w rolach takich jak doradztwo psychologiczne, negocjowanie, mediacje - których istotnym elementem jest słuchanie innych. Faktycznie, empatia jest istotnym atrybutem wielu stanowisk, jako że większość z nich polega na współpracy z innymi.

Badana osoba najprawdopodobniej będzie postrzegana jako dobry, współczujący słuchacz, z którym inne osoby z chęcią będą się dzielić swoimi problemami.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może tracić z oczu cele. Często zrozumienie drugiego człowieka jest dla tej osoby wartością samą w sobie. Rozumienie innych powinno być tylko elementem szerszego spojrzenia na zagadnienia, takie jak: poprawa wyników, zwiększenie sprzedaży, doradztwo i pomoc innym w podnoszeniu jakości życia bądź efektywności w organizacji.
- Osoba może być postrzegana jako podatna na wpływy. Powinna/ powinien unikać angażowania się w spory, które nie dotyczą jej/ go osobiście.
- Może okazać się, że osoba będzie poświęcać większość swojego czasu innym, na czym będą cierpieć jej pozostałe obowiązki.



Percepcja Emocji odnosi się do umiejętności osoby do rozpoznawania uczuć swoich i osób w jej/ jego otoczeniu. Empatia pokazuje w jakim stopniu osoba jest w stanie postawić się na miejscu innych. Ekspresja Emocji to umiejętność komunikowania swoich odczuć otoczeniu. Percepcja Emocji natomiast odnosi się do zdolności do odczytywania komunikatów innych, w różnorodnych sytuacjach.

Badania pokazują, że brak umiejętności rozpoznawania emocji, połączony z brakiem wrażliwości na specyfikę sytuacji społecznych (opisanym przez aspekt Świadomości Społecznej) może powodować antyspołeczne zachowania i konflikty, których można by było uniknąć. Może mieć to negatywny wpływ między innymi na efektywność organizacji i zadowolenie z relacji. Percepcja Emocji ma wpływ na harmonijne funkcjonowanie w większości grup społecznych.

Percepcja Emocji

Wyniki powyżej przeciętnej

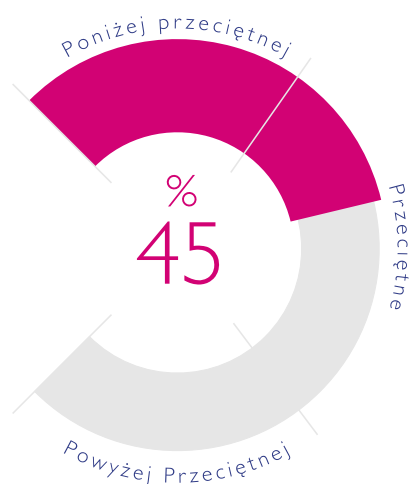
Wynik uzyskany przez osobę wskazuje na lepszą niż przeciętnie umiejętność rozumienia odczuć i związanych z nimi komunikatów u innych i u siebie. Osoba rzadko czuje się zagubiona emocjonalnie, z łatwością dekoduje sygnały i wglębia się w swoje własne uczucia.

Trudnością może być dla niej/niego uświadomienie sobie, że dla innych może stanowić to problem.

Osoba ta najlepiej sprawdzi się w rolach bądź zadaniach wymagających licznych kontaktów z ludźmi, gdzie efektywna współpraca – z kolegami, dostawcami, menadżerami – jest głównym czynnikiem wpływającym na efektywną realizację celów.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Percepcja emocji może być do tego stopnia fascynująca, że może stać się celem samym w sobie. Może to powodować utratę z oczu przez osobę innych ważnych zadań; jej/jego zachowanie może wzbudzać w innych wrażenie natrętnego angażowania się w sprawy innych.



Aspekt Regulacji Emocji odnosi się do panowania nad stanem wewnętrznym. Kontrastowo, Ekspresja Emocji odnosi się do sposobu i płynności komunikowania odczuć.

Ludzie wyrażają emocje na wiele różnych sposobów: poprzez mimikę, postawę i język ciała, w mowie, na piśmie. Emocje możemy wyrażać celowo, mając na uwadze osiągnięcie pożądanego efektu, lub naturalnie, podświadomie.

Emocje nie są zagadnieniem pomijalnym, zarówno w pracy zawodowej, jak i poza nią. Mają wpływ na kulturę organizacyjną, rozwiązywanie problemów, motywację, zaufanie i budowanie zespołów. Umiejętność dzielenia się odczuciami może zapobiegać nieporozumieniom w relacjach.

Ekspresja Emocji

Wyniki przeciętne

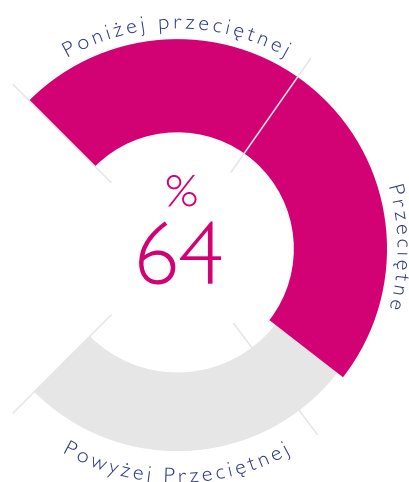
Osoba wyraża emocje w podobnym stopniu co większość społeczeństwa, z łatwością odnajduje do tego adekwatne słowa i działania.

Z odpowiedzi udzielonych przez tę osobę wynika pewna niechęć do okazywania emocji w pewnych okolicznościach, w innych z kolei sytuacjach osoba może mieć trudności ze znalezieniem właściwego sposobu zakomunikowania tego, co czuje. Zjawiska te mogą występować w zależności od sytuacji w jakich osoba się znajduje.

Umiejętność przestawienia się między emocjonalną szczerością a bardziej kontrolowanym sposobem bycia, gdzie język i zachowanie są w jakiejś mierze tych emocji pozbawione jest przydatne zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Zmiana zachowania z chłodnego na emocjonalnie ekspresyjne może budzić wątpliwości u innych i wpływać na utratę zaufania do tej osoby.
- Osoba musi dołożyć starań by komunikować pozytywne odczucia (dumą, podziw) w takim samym stopniu co negatywne (gniew). Środowisko biznesowe często jest krytykowane za opieranie się na krytyce raczej niż uznaniu. Docenianie innych wiąże się z rzeczywistymi korzyściami dla organizacji. To samo odnosi się do kwestii budowania relacji poza zawodowych. Ludzie mogą czuć się urażeni, jeśli bliski przyjaciel nieustannie zwraca uwagę na ich niedociągnięcia, nie okazując im wdzięczności, lub dumy z ich osiągnięć.



Aspekt Relacji Interpersonalnych mierzy efektywność osoby we wchodzeniu w relacje z innymi i ich utrzymywaniu.

Na podejście do budowania relacji można patrzeć pod wieloma kątami: dla niektórych osób, budowanie relacji jest sprawą priorytetową, dla innych natomiast ważniejsze są ich myśli i zadania jakie mają do wykonania. Umiejętności poszczególnych osób do rozpoczynania i budowania relacji mogą różnić się między sobą. Rodzaj relacji różni się u poszczególnych osób, tak samo jak ich natężenie.

W sytuacjach zawodowych stale korzystamy z języka zarządzania relacjami, nawet sobie tego nie uświadamiając. Pomaga on nam wyjaśnić pewne zachowania ludzi i określić w jakich projektach, bądź rolach, sprawdzą się oni najlepiej. Osoby mogą być charakteryzowane jako:

- dobrzy networkerzy - osoby o dużej ilości niespecjalnie głębokich kontaktów;
- dobrzy członkowie zespołów – osoby pozostające w głębszych relacjach z mniejszą grupą osób, lub:
- samotnicy – osoby, które koncentrują się raczej na wykonywaniu zadań, dla których relacje mogą wydawać się zbędne.

Opis ten na swoje przełożenie także na funkcjonowanie w sferze poza zawodowej: niektóre osoby utrzymują kontakt z dużą ilością ludzi, niektóre tylko z grupką bliskich przyjaciół.

Relacje Interpersonalne

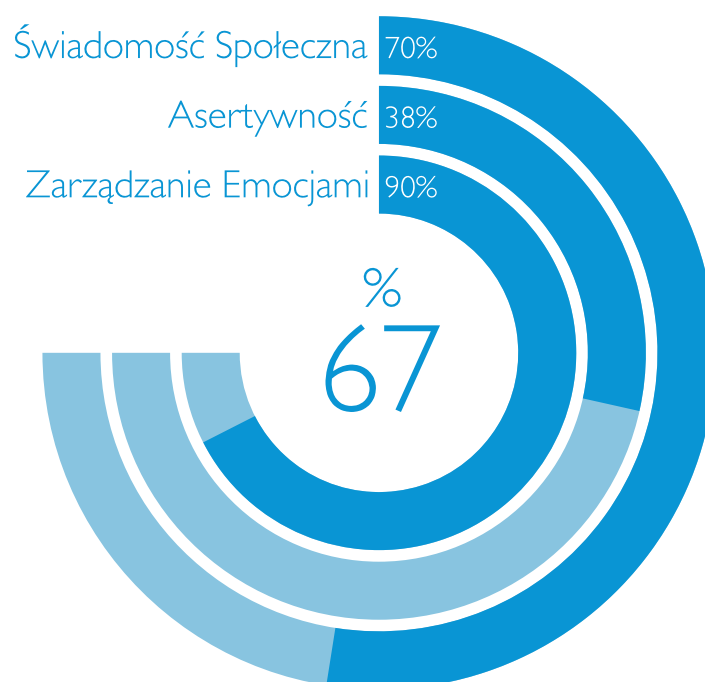
Wyniki przeciętne

Wyniki sugerują, że osoba uważa, że jej/jego umiejętność nawiązywania kontaktów i utrzymywania satysfakcjonujących relacji jest przeciętna. Najczęściej osobiste relacje tej osoby nie mają negatywnego wpływu na pracę i odwrotnie. Jest to osoba elastyczna i zrównoważona. Jednak może czasami odczuwać napięcia wpływające na produktywność, ogólne zadowolenie z życia i relacje towarzyskie.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba powinna zachować ostrożność, ponieważ może mieć tendencję do zbliżania się do ludzi, a w następnej kolejności zrywania tych relacji. Może to powodować problemy, zarówno w sferze zawodowej, jak i pozazawodowej.

Umiejętności Społeczne



Czynnik ten opisuje umiejętności osoby w zakresie budowania relacji, zarządzania i komunikowania się z innymi.

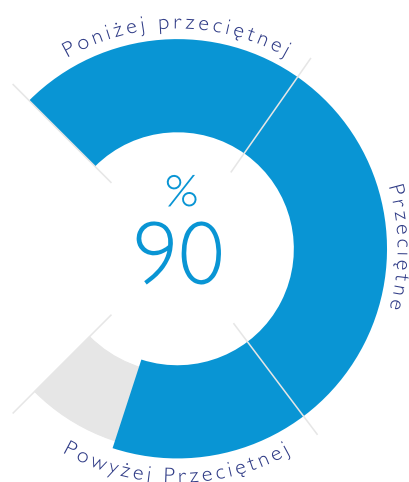
W skład czynnika wchodzi:

Zarządzanie Emocjami: zdolność osoby do regulowania stanów emocjonalnych innych ludzi;

Asertywność: umiejętność bezpośredniego wyrażania myśli i zakres, w jakim osoba jest w stanie bronić swoich racji;

Świadomość Społeczna: poczucie komfortu w sytuacjach społecznych i zachowanie w obecności osób nieznanymi.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.



W przeciwieństwie do aspektu Regulacji Emocji, który opisuje umiejętność kontrolowania własnych reakcji, Zarządzanie Emocjami określa zdolność do regulacji stanów emocjonalnych innych ludzi. Pokazuje jak osoba postrzega swoją efektywność w wywieraniu wpływu na odczucia innych. Skutek taki można osiągnąć poprzez okazywanie współczucia, uspakajanie lub motywowanie. Czasami osoba dąży również do polepszenia samopoczucia innych, lecz aspekt Zarządzania Emocjami nie odnosi się jedynie do wzbudzania pozytywnych emocji. Ma on szerszy kontekst i odnosi się do umiejętności nakierowania innych na działania prowadzące ich do osiągnięcia celu.

Osoba może świadomie chcieć wzbudzać w pracownikach konkretne emocje, jeśli będzie uważać, że działanie takie może np. wpłynąć na podniesienie ich wyników. W niektórych sytuacjach osobistych emocje mogą wymykać się spod kontroli i znacząco utrudniać rozwiązanie problemu, osoba może wtedy dążyć do ich wyciszenia.

Zarządzanie Emocjami

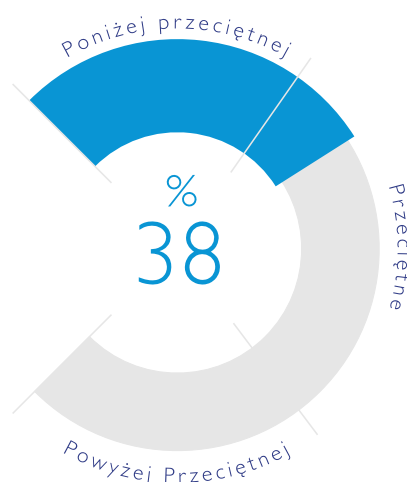
Wyniki powyżej przeciętnej

Wynik jaki uzyskała badana osoba sugeruje, że dostrzega on/ona swoją większą niż przeciętnie skuteczność w wywieraniu wpływu na samopoczucie innych. Osoba taka może szczególnie dobrze sprawdzać się w rolach wymagających wielu osobistych kontaktów, zarówno na gruncie formalnym (awanse, negocjacje), jak i nieformalnym (bliska współpraca z dużą ilością ludzi).

Jest to umiejętność istotna w wielu firmach, a jej ważność rośnie wraz z pozycją w hierarchii organizacyjnej. Wpływa także na efektywność w sprzedaży. Jeśli handlowiec jest w stanie wzbudzić entuzjazm klienta, podnieść jego motywację, zadowolenie lub nawet poczucie bezpieczeństwa, jest bardziej prawdopodobne, że sprzedaż się powiedzie.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może być postrzegana jako manipulująca i kontrolująca. Korzystanie z technik zarządzania emocjami w sposób zbyt otwarty może zniechęcać innych do kontaktu z tą osobą.
- Osoba musi zwrócić uwagę, by nie wchodzić w emocje innych wbrew ich woli. Przekraczanie granic jakie ludzie stawiają w kontekście swoich emocji jest najprostszym sposobem na wywołanie trwale negatywnego wrażenia.
- Nie należy poświęcać tej dziedzinie zbyt dużej ilości energii. Inne aspekty również zasługują na uwagę.



Aspekt Asertywności pokazuje jak bezpośrednio i szczerze osoba wyraża swoje poglądy.

Odpowiada także na pytanie, czy wygłaszane opinie są oparte na przekonaniach, obiektywnej analizie danych, lub czy są po prostu reakcjami emocjonalnymi. Można na tej podstawie wnioskować w jakim stopniu osoba jest w stanie bronić tego, co uważa za swoje racje.

Asertywność różni się od agresji, choć te dwa rodzaje reakcji są czasami mylone. Agresja niesie w sobie nieprzyjazne działania lub reakcje, asertywność polega raczej na aktywnej obronie swoich opinii.

Asertywność

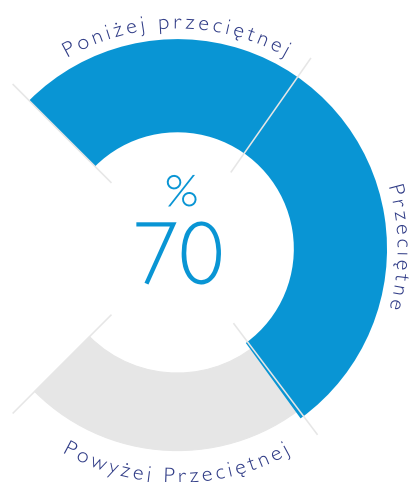
Wyniki przeciętne

Prawdopodobnie ta osoba jest przeciętnie bezpośrednia i otwarta. W wielu przypadkach będzie aktywnie promować swoje opinie. Jednak ma też umiejętność przyjęcia do wiadomości punktu widzenia innych i wycofania się, nawet jeśli ma głębokie przekonanie co do własnej słuszności. Jest w stanie wybrać w jakiej sytuacji walczyć o swoje racje, sugerować działania, krytykować lub komplementować innych, czy też prosić o to, czego potrzebuje.

Taka umiejętność dostosowania reakcji do różnorodnych sytuacji jest ważną cechą liderów i menadżerów. Działanie lidera musi być powiązane z najważniejszym celem. Poziom asertywności jaki osoba przyjmuje jest zależny od specyfiki sytuacji. Ma to odniesienie również do życia poza zawodowego.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Spójność/ konsekwencja jest cechą bardzo istotną, szczególnie ważną u liderów. Świadomość sytuacji jaką ma ta osoba i jej/ jego umiejętność dostosowania swojego poziomu asertywności może być interpretowana przez inne osoby jako brak rzeczywiście głębokich przekonań.
- Należy ostrożnie wybierać cele, o które się walczy. Można sądzić, że badana osoba posiada taką umiejętność. Różnicuje on/ ona siłę jaką walczy o swoje poglądy. Planowanie z wyprzedzeniem strategii postępowania na ważnym spotkaniu lub przy podejmowaniu kluczowej decyzji może w przypadku tej osoby mieć pozytywne następstwa.



Sytuacje społeczne niosą w sobie pewien rodzaj napięcia, a ludzie potrafią w mniejszym lub większym stopniu zauważyć je i zaadaptować do nich swoje zachowania. Istnieją niepisane, ale nierzadko formalne zasady regulujące sposób ubierania, działania a nawet wypowiedania się, które są inne w sytuacjach zawodowych, inne w domu, a inne na przykład w eleganckiej restauracji. Niektóre osoby podejmują świadomy wysiłek dostosowania się do sytuacji, dla niektórych większą wartością jest „pozostanie sobą”.

Świadomość Społeczna mierzy poziom samoświadomości w różnych sytuacjach i sposób dostosowania zachowania z niej wynikający.

Świadomość Społeczna

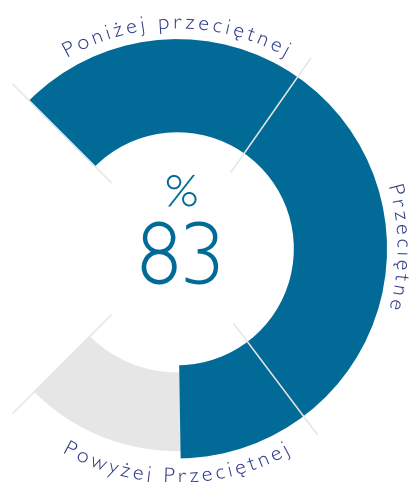
Wyniki powyżej przeciętnej

Wynik uzyskany przez badaną osobę sugeruje jej/jego towarzyskie nastawienie. Osoba czuje się komfortowo wśród ludzi i jest postrzegana jako towarzyska i ekstrawertyczna. Ogólnie jest on/ona wrażliwy/a społecznie i dąży do dostosowania się do zastanych warunków. Z tego względu może dobrze sprawdzać się w rolach związanych z PR, sprzedażą i bezpośrednią obsługą klienta.

Świadomość społeczna jest niezwykle ważna jeśli stanowisko lub zainteresowania tej osoby zakładają kontakt z dużą ilością ludzi, w różnych sytuacjach. Ważność tej cechy rośnie wraz ze wzrostem ważności ról, jakie osoba wykonuje w organizacji.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba powinna korzystać ze swoich zdolności interpersonalnych dla dobra organizacji, mając na uwadze to, by nie stawiać kontaktów towarzyskich ponad zadania do wykonania.



Aspekt Łatwość Adaptacji odnosi się do poziomu elastyczności w podejściu do życia. Pokazuje w jakim stopniu osoba jest w stanie dostosować się do nowego środowiska, warunków i ludzi, a także jak radzi sobie ze zmianą. Na podstawie wyniku można wnioskować jak chętnie osoba przyjmuje zmiany, czy poszukuje nowych doświadczeń, czy raczej preferuje bardziej ustabilizowane środowisko pracy.

Interpretacja wyniku w kontekście tej cechy pozwala zrozumieć jak osoba będzie sobie radzić sobie z różnorodnymi sytuacjami zawodowymi, takimi jak reorganizacja, nowe stanowisko lub długi, żmudny projekt. Jest pomocna także w rozumieniu reakcji osoby na zmiany w życiu prywatnym, takie jak przeprowadzka, lub rozstanie z partnerem.

Łatwość Adaptacji

Wyniki powyżej przeciętnej

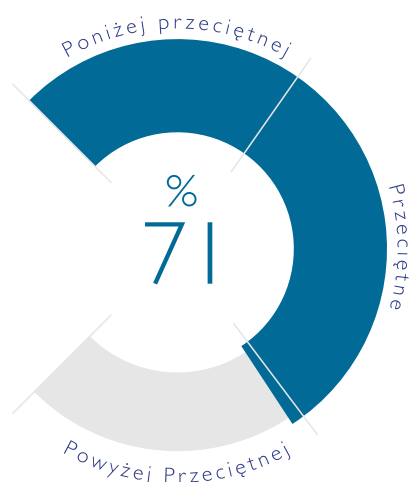
Uzyskany wynik wskazuje na bardziej niż przeciętną elastyczność w podejściu do życia. Osoba z łatwością adaptuje się do nowego środowiska i warunków, a próbowanie nowych rzeczy prawdopodobnie sprawia jej przyjemność. Nowości i zmiany są chętnie przyjmowane przez tę osobę. By utrzymać zainteresowanie tej osoby, potrzebna jest różnorodność; osoba może prowokować do wdrożenia nowych inicjatyw jeśli nie dzieje się to naturalnie.

Oznacza to, że osoba preferuje stanowiska i obowiązki charakteryzujące się relatywnie niskim poziomem ustrukturyzowania, lub takie, gdzie nie istnieje wcześniej ustalony system procedur działania. Sytuacja, kiedy każdy dzień niesie w sobie możliwość stawania w obliczu nowych wyzwań jest dla tej osoby optymalna. Prawdopodobnie jest to entuzjastycznie nastawiona osoba, otwarta na innowacje i chętnie wdrażająca je w życie.

Zdolność do szybkiego adaptowania się do zmieniających się warunków jest istotna w większości organizacji, które każdego dnia mierzą się z nowymi wyzwaniami. Czasami jednak sytuacja wymaga poradzenia sobie z zadaniami rutynowymi. Należy pamiętać o tym, że gdy stagnacja się przedłuża, badana osoba może się nudzić.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może dążyć do zmian jako wartości samej w sobie. Może to przeszkadzać osobom które nie podzielają takiego podejścia. Należy zadać sobie pytanie „czy zmiana rzeczywiście pomoże nam w realizacji naszych celów?”
- Badana osoba powinna pamiętać, że dla innych zmiana może stanowić utrudnienie.
- Entuzjastyczne podejście do zmian może powodować, że rozważa i ostrożność nie będą dochodzić do głosu. Osoba musi przyjmować do wiadomości ostrzeżenia nawet wtedy, gdy nowe możliwości wydają się ekscytujące.



Badania pokazują, że w naszym życiu zawodowym działa na nas wiele czynników motywujących. Są to między innymi: gratyfikacje finansowe, status, docenianie, interakcje z innymi osobami.

Samo-motywowanie się odnosi się do siły motywacji wewnętrznej. Osoby u których ten aspekt występuje w dużym natężeniu, budują swoje własne, wewnętrzne standardy rozwiązywania zadań. Ich motywacja powiązana jest z działaniem zgodnie z tymi standardami.

Samo-motywowanie się

Wyniki powyżej przeciętnej

Badana osoba, bardziej niż inni, przywiązuje wagę do wykonywania zadań w sposób dla siebie optymalny. Nie potrzebuje zewnętrznej motywacji do pracy; jest w stanie motywować się samodzielnie. Bardziej istotne jest dla niej/niego osobiste poczucie dobrze wypełnionego obowiązku niż opinie innych ludzi.

Jest w stanie utrzymać wysoki poziom motywacji nawet w trakcie pracy nad długim projektem, bez supervizji, gdzie wyniki cząstkowe nie są oceniane. Jest to w zasadzie najlepszy rodzaj pracy dla tej osoby. Dobrze sprawdza się także w rolach zakładających kontrolę standardów: przy obsłudze danych wymagających dużej dokładności. W sytuacji gdy niedotrzymanie standardów wiąże się z potencjalnymi trudnościami, osoba będzie w stanie bronić ich niedopuszczając do przyjmowania strategii działania „na skróty” lub obniżenia jakości.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Może istnieć sprzeczność między działaniem według najwyższych standardów tej osoby, a presją czasu. Istnieje wtedy zagrożenie, o ile osoba będzie nalegać na dokładne sprawdzanie najdrobniejszych detali, że będzie postrzegana jako uparta, pedantyczna, bez zmysłu biznesowego lub posiadająca nierealistyczne oczekiwania.
- Osoba musi pamiętać by nie nastawiać się krytycznie do osób, których standardy są zmienne w zależności od pracy jaką wykonują.
- Jeśli dążenie do perfekcji zdominuje tę osobę, może to skutkować zaburzeniem równowagi między życiem prywatnym, a zawodowym.



Obserwuj nasz profil i wygraj analizę PPA

Potrzebujesz dodatkowych informacji na temat
Twoich ludzi?

360

Budowanie samoświadomości na
podstawie informacji zwrotnej

GI

Badanie zdolności i szybkości
przyswajania wiedzy

PP

Analiza stylów zachowań
wykonywana jedynie w 8 minut

Zadzwoń pod numer telefonu [+48 \(22\) 355 33 00](tel:+48223553300)
lub napisz: thomas@slg.com.pl by porozmawiać o
tym jak Narzędzia Thomas mogą zwiększyć Twoją
pewność przy podejmowaniu decyzji związanych z
zarządzaniem ludźmi w organizacji