



180°

EMOTSIONAALNE INTELLIGENTSUS JUHI TAGASISIDERAPORT

Paul Example

1 January 2025

Rangelt konfidentsiaalne

RAPORTIST

See raport sisaldab juhi uuringu tulemusi hinnatava Paul Example kohta, mis näitab, kui hästi väljendab Paul töökohal teiste arvates teatud juhtimiskäitumisi. See teave on tundlik, isiklik ja konfidentsiaalne.

Tuleb teha kõik võimalik, et raportit säilitataks turvalises kohas, seda jagataks vaid ettenähtud inimesega või inimestega ja seda kasutataks ainult selgelt väljendatud sihtotstarbel. Uuringu ja selle raporti on kavandanud ettevõtte Genos International, tuginedes põhjalikule teaduslikule teooriale ja uurimistöole. Raportis esitatud tulemused aga põhinevad inimese vastustel uuringus esitatud küsimustele. Seepärast ei vastuta Genos International tulemuste täpsuse või usaldusväärsuse eest. Ükski selles raportis sisalduv nõuanne või teave ei kujuta endast garantiid, kui seda ei ole otsesõnu väljendatud. Mitte ükski inimene ei tohiks tegutseda või jätta tegutsemata raportis esitatud tulemuste või arengusoovituste tõttu. Raporti kasutajatel on soovitatav neid puudutavate küsimuste kohta lisateabe saamiseks pöörduda professionaali poole.

GENOSEST

Aitame juhtidel saavutada organisatsioonides kõrget tulemuslikkust. Lisateavet meie unikaalse lähenemisviisi ja loodavate täienduste kohta tootlikkuse, kasumlikkuse ja kliendilojaalsuse arendamiseks vaadake meie veebilehelt:

www.genosinternational.com

AUTORIÕIGUS

Autoriõigus © 2025 Genos International Pty Ltd

Ühtki selle väljaande osa ei ole lubatud reprodutseerida või edastada mis tahes vormis või mis tahes vahendiga, elektrooniliselt või mehaaniliselt, sh kopeerides, salvestades või kasutades mis tahes teabe salvestamise või esitamise süsteemi mis tahes eesmärgil, kui puudub ettevõtte Genos International Pty Ltd selgelt väljendatud luba.

Ref: D/11/11111/SAMPLE

SISUKORD

SISSEJUHATUS	2
UURINGUST	4
HINDAJATE PUNKTISUMMADE TÕLGENDAMINE	6
ÜLEVAATLIKUD TULEMUSED	7
ENESETEADLIKKUS	8
TEADLIKKUS TEISTEST	10
AUTENTSUS	12
TUNNETEGA ARVESTAMINE	14
ENESEJUHTIMINE	16
INNUSTAMINE	18
KUIDAS TAGASISIDELE REAGEERIDA	20
TEIE ENESEHINDAMISE TULEMUSED	21
TULEMUSTE KOKKUVÕTE	24

SISSEJUHATUS

Ettevõtluses töötavad juhid, kes soovivad parandada oma organisatsiooni tulemuslikkust, võivad selleks arendada oma emotsionaalset intelligentsust ehk oskust määratleda, mõista ja mõjutada emotsioone.

Inimeste tunnete ja nende töö tulemuslikkuse vahel on otsene seos. Organisatsiooniuringutes on see üks kõige selgemaid ja püsivamaid avastusi. Võrreldes madala tulemuslikkusega organisatsioonidega tunnevad inimesed kõrge tulemuslikkusega organisatsioonides end oluliselt rohkem tööst haaratuna ja motiveerituna, tunnevad, et neist hoolitakse ja neid väärtustatakse ning tunnevad töö üle uhkust. Kehtib ka vastupidine – madala tulemuslikkusega organisatsioonides tunnevad inimesed rohkem hirmu, stressi, jõuetust ja ebakindlust.

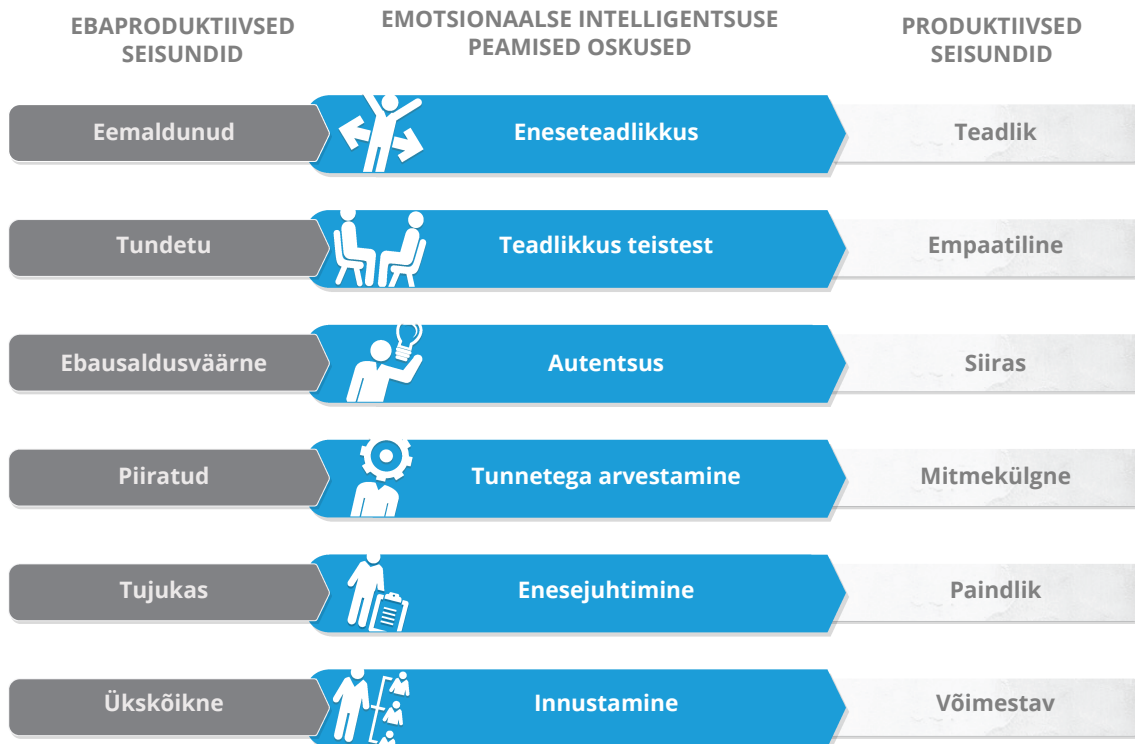
Juhtimine tähendab põhimõtteliselt teiste tegutsema panemist. Uurimistöö on näidanud, et just juhi emotsionaalne intelligentsus on see, mille abil ta kutsub endas esile emotsioone, mis soodustavad kõrget tulemuslikkust ja töötajate pühendumust. See on enamat kui moraalne kompass – see on ka edu valem. Emotsionaalselt taiplike juhtidega organisatsioonidel on jätkusuutliku konkurentsivõime eelise saavutamiseks olemas oluline komponent: kõrge tulemuslikkuse kultuur ja klientide lojaalsus.

See tagasisideraport annab teile teavet sellest, kui olulised on juhi emotsionaalse intelligentsuse oskused teie inimeste tulemuslikkusele. Saate ka aimu, kui hästi te neid oskusi väljendate. Juhi emotsionaalse intelligentsuse oskused põhinevad emotsionaalsel intelligentsusel. Need näitavad, kuidas juhid kasutavad emotsionaalset intelligentsust inimesi juhtides.

Eduka juhtimise üks olulisemaid komponente on teistelt tagaside küsimine ja sellest juhendumine. Sellest raportist leiate teie otsestelt alluvatelt saadud tagaside juhi emotsionaalse intelligentsuse oskuste kohta, millele tugineb teie võime teiste tulemuslikkust soodustada. Siit leiate ka tõhusad nipid, kuidas teile antud tagasidele reageerida.

GENOSE JUHI EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE OSKUSTE MUDEL

Juhi emotsionaalse intelligentsuse oskused põhinevad emotsionaalsel intelligentsusel. Genose uuringu küsimused, millega neid oskusi mõõdetakse, näitavad, kuidas juhid kasutavad emotsionaalset intelligentsust inimesi juhtides.



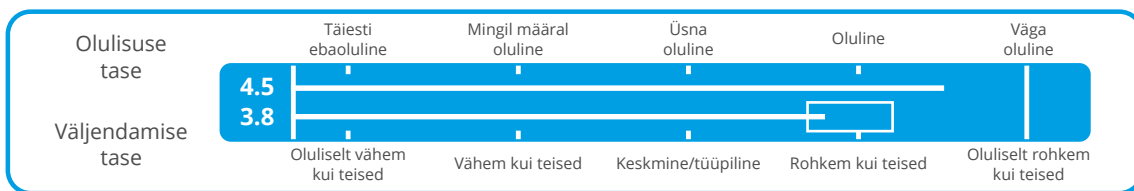
Ülaltoodud mudelis sinisena esitatud oskused aitavad juhtidel olla produktiivses seisundis mudeli paremal poolel, selle asemel et olla ebaproduktiivses seisundis (milles vahel oleme kõik) mudeli vasakul poolel.

UURINGUST

Genose juhi emotsionaalse intelligentsuse uuringuga mõõdetakse, kui hästi väljendate teistega võrreldes juhi emotsionaalse intelligentsuse oskusi. Mida rohkem mõõdetavaid oskusi väljendate, seda tõhusam peaks olema teie juhtimisstiil. Uuring annab aimu, kui oluliseks peavad neid oskusi teie hindajad. Uuringus paluti teie hindajatel nimetada:

1. kui oluline on nende jaoks, et te neid oskusi väljendaksite (1 = ei ole üldse oluline ja 5 = väga oluline), ning
2. kui hästi te väljendate neid juhtimisoskusi teistega võrreldes (1 = oluliselt vähem kui teised ja 5 = oluliselt rohkem kui teised).

Näitlikud tulemused



Peaaegu alati esinevad ebakõlad selle vahel, kui olulised need oskused on, ja selle vahel, kui hästi te neid väljendate. Kasutage ebakõla suurust arengut soodustavate tegevuste tähtsuse järjekorda seadmiseks raporti lõpus.

Ristkülik teisel tulemuste ribal kujutab selliseid punktisummasid, mis on Genose standardrühmas keskmised või tüüpilised ehk jäävad vahemikku 25 kuni 75 protsentiili (ainult väljendamise tase). Kui teie punktisumma (esitatud horisontaalse ribana) on:

- ristküliku piires, tähendab see, et teie punktisumma on keskmises vahemikus;
- ristkülikust vasakul, tähendab see, et teie punktisumma on selle oskuse osas alumises kvartiilis;
- ristkülikust paremal, tähendab see, et teie punktisumma on selle oskuse osas ülemises kvartiilis.

Näidatud on ka teie hindajatelt saadud keskmine vastus küsimustele, millega mõõdetakse juhi oskusi. Välja on toodud ebakõlad olulisuse ja väljendamise vahel käitumisviisi tasandil valgusfoori meetodit kasutades, mida on kirjeldatud järgmisel lehel.

Hindajate nimekiri

Otsene alluv: Paul Sample, John Smith, Sally Tester, Alex Brown, George Siatas, James Garcia



Olulisuse ja väljendamise punktisummad, mille erinevus on kuni 0,5, loetakse vastavuses olevateks. Need võivad olla teie tugevused.



Kui olulisuse ja väljendamise punktisumma erinevus on vahemikus 0,51 ja 1, loetakse punktisummad mittevastavuses olevateks. Erinevuste vähendamiseks peaksite tegutsema.



Kui olulisuse ja väljendamise punktisumma erinevus on 1,1 või suurem, loetakse punktisummad oluliselt mittevastavuses olevateks. Erinevuste vähendamiseks tuleb probleemiga keskendunult tegeleda.

Kui teie väljendamise (V) tase konkreetse käitumisviisi osas on:

- alla 25 protsentiili ehk alumises kvartiilis, kuvatakse käitumisviisi juures allanool;
- punktisummade keskmiseses vahemikus (25 ja 75 protsentiili vahel ehk keskmises kvartiilis), kuvatakse käitumisviisi juures vasak-/paremnool;
- üle 75 protsentiili ehk ülemises kvartiilis, kuvatakse käitumisviisi juures ülesnool.

Uuringu vastuste skaala väljendamisega seotud küsimuste osa hõlmab ka varianti „Ei kehti / ei tea“. Kui kõik teie hindajad valivad teatud küsimuse puhul selle vastuse, siis väljendamise taseme (V) väärtust ei kuvata. Väljendamise taseme (V) veerus ja ka erinevuse (E) veerus kuvatakse see küsimärgina.

Käitumisviisi tulemuste näide

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistab, kuidas tema käitumine mõjutab teisi.	4.4	3.2	1.2	▼
2. On teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4.5	3.9	0.6	< >
3. Küsib teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	4.7	4.6	0.1	^

Hindajatel oli ka võimalus kirjutada kvalitatiivseid kommentaare iga hinnatava oskuse kohta. Need on esitatud, kui hindajad on need andnud. Jutumärgidega on tähistatud üksikute hindajate kommentaaride algused ja lõpud. Näiteks: „Paul väljendab mulle isiklikult kõrgel tasemel eneseteadlikkust.“

HINDAJATE PUNKTISUMMADE TÕLGENDAMINE

Hindaja andmed

Uuringu vastused koguti ajavahemikus 1 December 2024 kuni 1 January 2025. Allolevast tabelist leiate vastused andnud hindajate arvu ja teabe hindajate vastuste valiiduse kohta.

Otsene alluv



Tuttavlikkus

Uuringus paluti teie hindajatel nimetada, kui tihti nad teiega tööalaselt kokku puutuvad ja kui hästi nad tunnevad teie käitumist juhina. Vastustega nendele küsimustele tehakse kindlaks, kui tuttavlik teie hindajate jaoks olete. Allolev tabel selgitab, kuidas tõlgendada teie tuttavlikkuse taset hindajate jaoks.

HINDAJAD	SELLE KATEGORIA PUNKTISUMMAD ON
MADAL ... puutuvad teiega vähe kokku ega tunne teie käitumist juhina.	... väärtuslikud ega tohiks tähelepanuta jääda. Tõlgendage neid punktisummasid siiski ettevaatlikult.
KESKMINE ... puutuvad teiega mingil määral kokku ja tunnevad teie käitumist juhina.	... tähendusrikkad. Määratlege tulemuste põhjal vajalikud tegevused, kuid enne tegutsemist küsige hindajatelt selle kohta kinnitust.
KÕRGE ... tunnevad teie käitumist juhina hästi.	... väga tähendusrikkad. Tegutsege tagasiside järgi.

Järjepidevus

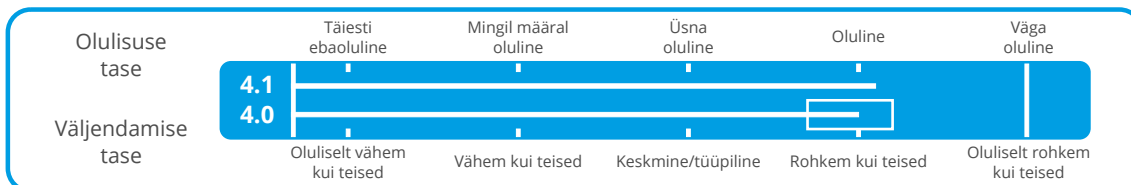
Järjepidevus kirjeldab erinevuse taset (või selle puudumist) vastustes, mille hindajad on andnud uuringu küsimustele. Allolevas tabelis selgitatakse, kuidas järjepidevuse punktisummat tõlgendada.

SEE TÄHENDAB, ET HINDAJATE VASTUSED UURINGULE OLID
MADAL ... väga ebajärjepidevad. Selle põhjused võivad olla järgmised: <ul style="list-style-type: none">te käitute hindajatega erinevalthindajad võivad näha teie käitumise eri aspektehindajate vastuseid mõjutavad eri olukorrad, suhted ja keskkond Kui vastuste järjepidevus on madal, tõlgendage tulemusi ettevaatlikult, kuna tulemused näitavad keskmisi tulemusi, mis ei pruugi olla tähendusrikkad.
KESKMINE ... mingil määral järjepidevad, mis on tüüpilise vastajate rühma puhul ootuspärane.
KÕRGE ... väga järjepidevad.

ÜLEVAATLIKUD TULEMUSED

Sellel lehel on kokku võetud teie üldised tulemused kõigi kuue juhi emotsionaalse intelligentsuse oskuse kohta. Teie tulemused kujutavad iga oskust mõõtvale küsimusele antud hindajate keskmist vastust. Käitumisviisi täpsemad tulemused on toodud järgmistel lehekülgedel.

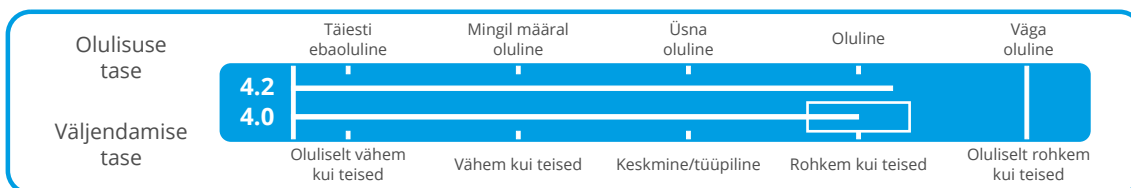
Eneseteadlikkus



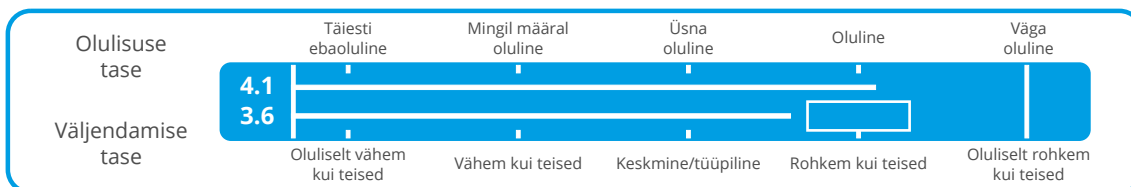
Teadlikkus teistest



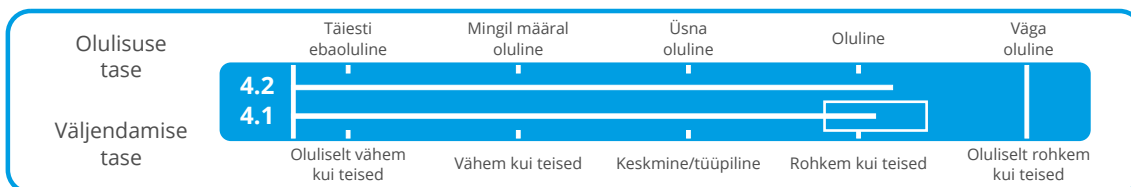
Autentsus



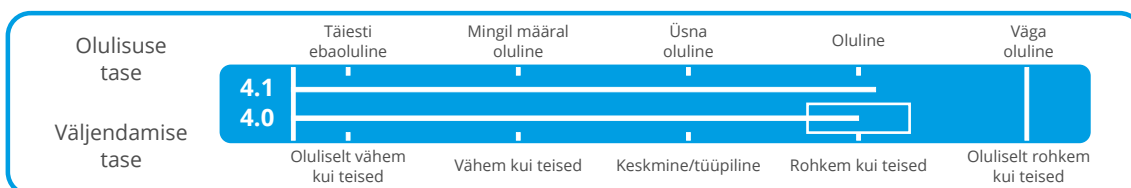
Tunnetega arvestamine



Enesejuhtimine



Innustamine



ENESETEADLIKKUS

Eneseteadlikkus tähendab teadlikkust sellest, millist käitumist te väljendate, teadlikkust oma tugevustest ja nõrkustest ning mõjust teistele. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Eneseteadlikkus.



Allolevas tabelis on näha keskmine vastus, mille saite hindajatelt juhtimiskäitumise oskust mõõtvat iga küsimuse kohta.

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistab, kuidas tema käitumine mõjutab teisi.	3.7	4.3	✓	< >
2. On teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4.7	4.5	0.2	^
3. Küsib teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	3.9	3.4	0.5	< >
4. Reageerib saadud tagasisidele tõhusalt.	4.4	3.3	1.1	v
5. Tema sõnad ja teod on kooskõlas.	4.6	3.9	0.7	< >
6. Käitub kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	3.6	4.0	✓	< >
7. Väljendab teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	4.1	4.4	✓	^

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

“Teie visioon saab selgeks alles siis, kui vaatate oma südamesse. Kes vaatab välja, uneleb. Kes vaatab sisse, ärkab.”

- Carl Gustav Jung

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Õpin alles Pauli tundma, kuna olen Pauli alluvuses olnud alles mõned kuud. Seni on kõik sujunud.”

“Paul väljendab kõrgel tasemel juhtimiskäitumist nii tippjuhtide kui ka keskastme juhtidega suheldes ning suudab oma suhtlusstiili kohandada, et see oleks tõhus erinevates rühmades erinevatel tasanditel. Paul annab eesmärgi määratledes ja meetmeid rakendades selgeid ja positiivseid juhiseid, et tagada eesmärkide saavutamine. Paul annab kaardistatud teavet, mis aitab meeskonnaliikmetel mõista, millised ülesanded tuleb eesmärkide saavutamiseks täita.”

“Paul on olnud minu otsene ülemus lühikest aega. Selle aja jooksul on mul olnud Paulile väga lihtne läheneda. Paul väljendab head juhtimiskäitumist, käitudes ise selliselt, nagu soovib, et käituks rühm.”

“Vahel tundub, et tunneb end ebamugavalt ja on vaikne; inimesed, keda ta juhib, ei tea, kuidas käituda. Ei paku korrapäraselt tagasisidet või julgustust. Juhtimisstiil on madala energiatasemega, kuid nõuab meeskonnalt kõrget energiataset.”

TEAVE



TEGEVUSED



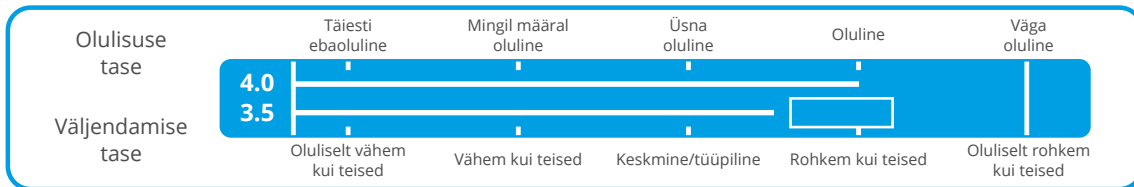
KASU





TEADLIKKUS TEISTEST

Teadlikkus teistest tähendab teiste inimeste märkamist ja teadvustamist, teiste väärtustamise väljendamist ning oma käitumise kohandamist nii, et see sobituks paremini teistega. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Teadlikkus teistest.



Allolevas tabelis on näha keskmine vastus, mille saite hindajatelt juhtimiskäitumise oskust mõõtva iga küsimuse kohta.

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Aitab teistel tunda end väärtustatuna.	3.9	4.6	✓	^
2. Kohandab oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	3.8	3.1	0.7	▼
3. Märkab, kui keegi vajab tuge, ja reageerib tõhusalt.	3.9	3.4	0.5	▼
4. Vaatleb olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	3.8	4.4	✓	^
5. Tunnustab teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	4.1	3.2	0.9	▼
6. Oskab õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	4.4	2.8	1.6	▼
7. Tasakaalustab tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	4.1	3.1	1.0	▼

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

“Olen õppinud, et inimesed unustavad su sõnad ja unustavad su teod, kuid ei unusta kunagi, milliseid tundeid sa neis tekitasid.”

- Maya Angelou

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Paul võiks kulutada rohkem aega, et mõista keerukusi, millega otsesed alluvad kokku puutuvad ja neile pandud töökoormust. Paul on alati valmis võtma meeskonnale juurde uusi projekte ja jagama ülesandeid, mis survestavad meeskonnaliikmeid olukorras, kus nende igapäevaste ülesannete kõrval on muuks vähe aega.”

“Juhina kuulab Paul vaikselt, kui teised oma arvamust avaldavad, kuid ei reageeri ega vasta toetaval viisil. Tegutsemist ei järgne.”

“Paul on hea kuulaja ja enne kommenteerimist mõtleb rääkija seisukoha peale.”

TEAVE



TEGEVUSED

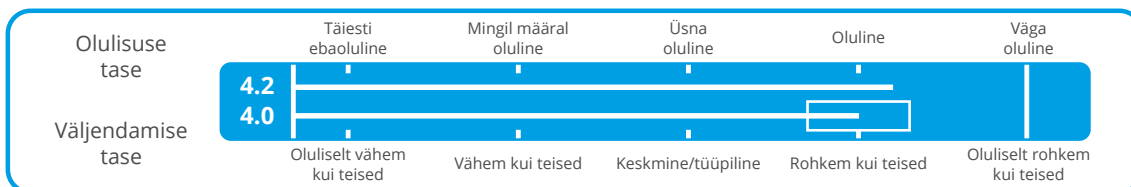


KASU



AUTENTSUS

Ehedus tähendab enese väljendamist avatult ja tõhusalt, lubadustest kinnipidamist ning sellise käitumise julgustamist teistes. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Autentsus.



Allolevas tabelis on näha keskmine vastus, mille saite hindajatelt juhtimiskäitumise oskust mõõtv iga küsimuse kohta.

Autentsus	O	V	E	VA
1. On oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	4.3	4.1	0.2	< >
2. Väljendab mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	4.4	3.1	1.3	▼
3. Soodustab julgeid avatud arutelusid.	4.1	4.4	✓	▲
4. On vigade osas avatud ja aus.	4.1	3.6	0.5	▼
5. Peab kinni kokkulepetest ja lubadustest.	3.5	4.6	✓	▲
6. Julgustab teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4.4	3.9	0.5	< >
7. Raskuste korral reageerib tõhusalt.	4.8	4.2	0.6	< >

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

“Ehedus tähendab tasakaalu pea, suu, südame ja jalgade vahel – järjepidevat kooskõla meie mõtetes, sõnades, tunnetes ja tegudes. See loob usaldust, ja järgnejaatele meeldivad juhid, keda nad saavad usaldada.”

- Lance Secretan

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Juhina otsib Paul alati meeskonna panust, et tagada arukate eesmärkide seadmine ning paika panna ülesannete täitmiseks selged ootused ja tähtajad. Samas ootab ta, et inimesed vastutaksid eesmärkide täitmiseks vajalike tulemuste saavutamise eest.”

“Tundub, et juhina ei ole Paul kindel, kuidas reageerida teiste tugevatele emotsionaalsetele reaktsioonidele; ta jääb rahulikuks ja vaikseks.”

TEAVE



TEGEVUSED



KASU





TUNNETEGA ARVESTAMINE

Tunnetega arvestamine tähendab (enda ja teiste) tunnetes sisalduva teabe kasutamist ning otsustamisel selle kombineerimist faktide ja muu teabega. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Tunnetega arvestamine.



Allolevas tabelis on näha keskmine vastus, mille saite hindajatelt juhtimiskäitumise oskust mõõtvat iga küsimuse kohta.

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peab teistega nõu.	4.0	3.5	0.5	▼
2. Selgitab otsusteni viinud loogikat.	3.8	3.9	✓	< >
3. Kaasab teid teie tööd mõjutavatesse otsustesse.	4.1	2.7	1.4	▼
4. Läheneb probleemidele mitmest seisukohast.	3.8	3.2	0.6	▼
5. Võtab otsustamisel arvesse suuremat pilti.	4.5	3.8	0.7	< >
6. Otsustamisel peegeldab tundeid.	3.6	4.3	✓	^
7. Teeb eetilisi otsuseid.	4.6	3.9	0.7	▼

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

“Me teame liiga palju ja tunneme liiga vähe neid emotsioone, millest pärkab hea elu.”

- Bertrand Russell

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Pauli juhtimisstiil aitab saavutada edu, kuid ta võiks pühendada aega ka mõtlemisele, kuidas mõjutab mõne eesmärgi saavutamine meeskonnaliikmeid, kes peaksid nende eesmärkide saavutamisele kaasa aitama, kuid kes näevad juba niigi kõvasti vaeva, et täita neile seatud igapäevaseid eesmärke.”

“Paul viis juhina läbi mõned drastilised struktuurimuudatused, kuid ei ole selgitanud, miks ta mingid otsused langetas, ega küsinud arvamust muutuste mõju kohta.”

“Paul saab hästi hakkama meeskonna otsustamisse kaasamisega. See võib olla raske, kui meeskond teeb kaugtööd.”

TEAVE



TEGEVUSED

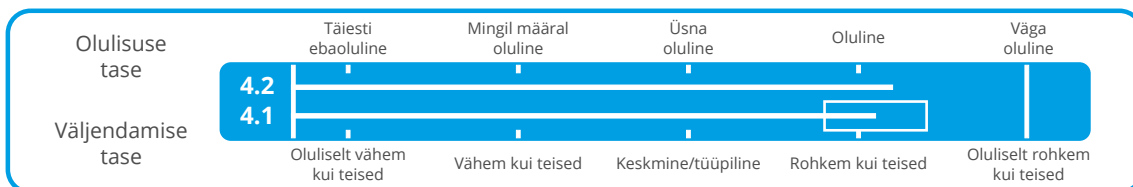


KASU



ENESEJUHTIMINE

Enesejuhtimine tähendab oma meeleolu ja emotsioonide ning aja ja käitumise juhtimist ning enda pidevat arendamist. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Enesejuhtimine.



Allolevas tabelis on näha keskmine vastus, mille saite hindajatelt juhtimiskäitumise oskust mõõtvat iga küsimuse kohta.

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Rasketes olukordades juhivad oma emotsioone tõhusalt.	4.1	4.5	✓	^
2. Käitub positiivselt ja innustavalt.	4.8	4.3	0.5	< >
3. Kasutab aega tõhusalt.	4.6	3.8	0.8	< >
4. Õpib oma vigadest.	4.4	3.9	0.5	< >
5. Hoiab end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	4.3	3.0	1.3	v
6. Püüab oma tulemuslikkust parandada.	3.6	4.6	✓	< >
7. Kohaneb kiiresti uute oludega.	3.8	4.6	✓	^

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

“Elu suurim õnn ei ole mitte see, kui me kunagi ei kuku, vaid see, kui pärast kukkumist uuesti jalgele tõuseme.”

- Nelson Mandela

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Paul väljendab alati väga positiivset suhtumist ülesannetesse ja strateegiasse ning julgustab meeskonda alati osalema ja oma panust andma. Pauli rolli jaoks on väga oluline olla kursis valdkonna trendide ja turutingimustega, kuid vahel juhindub ta rohkem ettevõtte juhistest ja püüab leida viise nende täitmiseks ning võib saada kasu nende kahtluse alla seadmisest, kui see on vajalik tema kindlal veendumusel valdkonnas toimuvate trendide ja turutingimuste tõttu.”

“Näib vahel olevat rohkem huvitatud vastavusnõuete täitmisest kui praeguse olukorra muutmisest (tegeliku eesmärgi kahtluse alla seadmine ja parema tegutsemisviisi leidmine). Ei jaga meeskonna kirge pidevalt areneda.”

TEAVE



TEGEVUSED



KASU



INNUSTAMINE

Innustamine tähendab teiste tulemusliku käitumise soodustamist, lahendades probleeme ning soosides, tunnustades ja toetades teiste tööd. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Innustamine.



Allolevas tabelis on näha keskmine vastus, mille saite hindajatelt juhtimiskäitumise oskust mõõtvat iga küsimuse kohta.

Innustamine	O	V	E	VA
1. Pakub vajalikku tuge ja juhendamist.	4.1	4.3	✓	< >
2. Annab konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	4.0	4.5	✓	^
3. Aitab teil mõista teie eesmärki ja panust organisatsioonis.	4.2	3.7	0.5	< >
4. Märkab teiste juures sobimatut käitumist ja reageerib tõhusalt.	3.9	4.1	✓	< >
5. Säilitab positiivset töökeskkonda.	4.6	4.5	0.1	< >
6. Aitab teil areneda ja tööalasel edeneda.	4.0	3.2	0.8	v
7. Tunnustab teiste rasket tööd ja saavutusi.	4.1	3.9	0.2	< >

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

“Peate seadma endale eesmärgid, mis on käeulatuses peaaegu väljas. Kui eesmärk on saavutatav ilma erilise vaevata või mõtlemata, siis olete jäänud pidama kohta, mis ei vasta teie andele ja potentsiaalile.”

- Steve Garvey

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Ei jaga teavet karjääri edendamise kohta ega räägi edutuks osutunud ettevõttesisest töökohavahetustest. Ei soodusta minu võrgustiku laiendamise võimalusi ega juhenda, kuidas paremini hakkama saada.”

“Pauli on väga positiivne juhtimisstiil, mida ta väljendab koosolekutel, kus ta paneb paika selged eesmärgid ning püüab pidada avatud vestlusi ja saavutada meeskonna panust, et meeskonna eesmärgid oleksid saavutatavad ja nende täitmise aeg selge. Üks Pauli tugevusi on võime saavutada meeskonna panus, et leida eesmärkide saavutamiseks kõige tõhusam lahendus.”

“Arvan, et Paul saab oma meeskonna mitmekesisusega hästi hakkama.”

TEAVE



TEGEVUSED



KASU



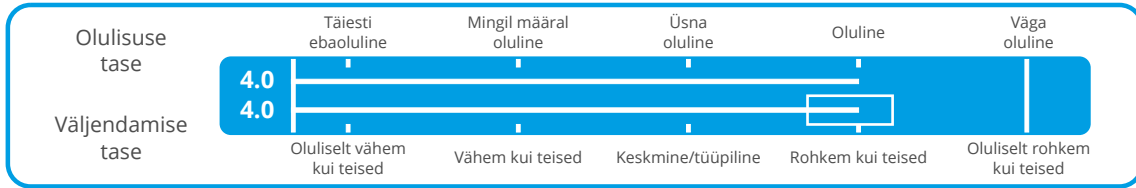
KUIDAS TAGASISIDELE REAGEERIDA

Soovitame raportit oma hindajatele mitte näidata. Tagasiside anti eeldusel, et see jääb eraviisiliseks ja konfidentsiaalseks ning seda eeldust tuleb austada. Tagasisidele on kõige parem reageerida silmast silma kohtumistel hindajatega. Niisuguste kohtumiste eesmärk peaks olema saada kinnitust ja küsida edasisi suuniseid võimalike tegevuste jaoks. Tagasisidele reageerimisel võite juhinduda alltoodud punktidest (võimalik, et peate neid enda konteksti järgi kohandama).

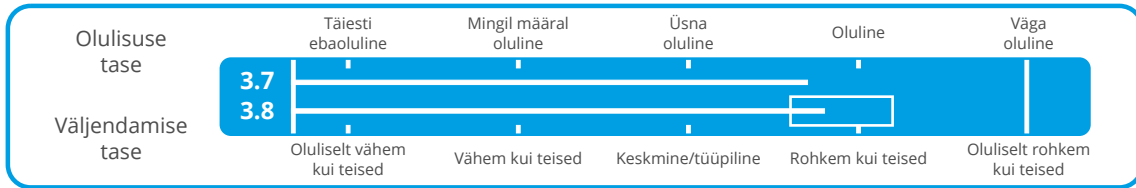
1. Tänaage hindajaid uuringu läbimise eest.
2. Tooge välja, mida vastustest teada saite ja mida plaanite ette võtta.
3. Küsige plaanitud tegevuste kohta tagasisidet. Teie eesmärk on saada kinnitust ja/või täpsustusi.
4. Küsige küsimusi nende osade kohta, mille tulemused ei olnud selged või mis vajavad selgitamist.
5. Paluge inimesel olla konkreetne ja tuua oma kommentaaride toetuseks näiteid.
6. Ebaselgete vastuste selgitamiseks küsige avatud täpsustavaid küsimusi. Inimesed võivad niisugustel kohtumistel rääkida üldistavalt, näiteks öelda: „Sa võiksid inimestega paremini käituda.“ Selliseid väiteid kuuldes esitage täpsustavaid küsimusi, näiteks: „Kui sa ütled, et ma võiks inimestega paremini käituda, siis mida täpselt võiksin sinu arvates teha?“ või „Kas saaksid tuua mõne näite olukorrast, kus ma ei käitunud nii, nagu oleksin võinud käituda?“
7. Hoiduge õigustamisest ja asjadele konteksti loomisest. Vältige niisuguseid väljendeid nagu „jah, aga ...“, „sellepärast et ...“ jms. Olukordadele konteksti loomine võib mõjuda kaitsvalt ja vestlust pidurdada. Ärge unustage, et nende taju ongi nende tööde. Küsimus ei ole selles, kas see on õige või vale, vaid selles, kuidas teised teid tajuvad. Seepärast on oluline, et oleksite empaatiline ja sooviksite kuulata.
8. Küsige neilt tuge, et rakendada tegevusi, mille otsustate kasutusele võtta.
9. Olge siiras selle suhtes, millega kavatsete tegeleda ja millega mitte. Oluline on kuulata ära kogu tagasiside ja mitte end õigustada. Muidugi ei pea te kõige öelduga nõustuma või arvama, et kõik on oluline või võimalik. Olge lihtsalt siiras selle osas, mida hakkate tegema ja mida mitte. See, kas peaksite oma otsuseid või kavatsusi selgitama, oleneb teie suhtest tagasisidet andnud inimesega.
10. Pange paika uued kohtumised, et vaadata üle areng ja kasutatud tegevused. Enamasti on mõistlik sel teemal uuesti vestelda 2–3 kuu möödudes.
11. Tänaage neid.

TEIE ENESEHINDAMISE TULEMUSED

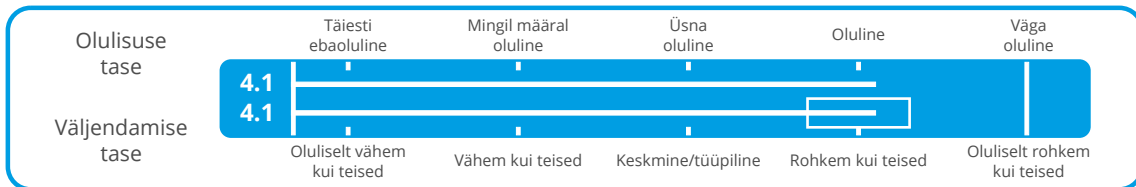
Eneseteadlikkus



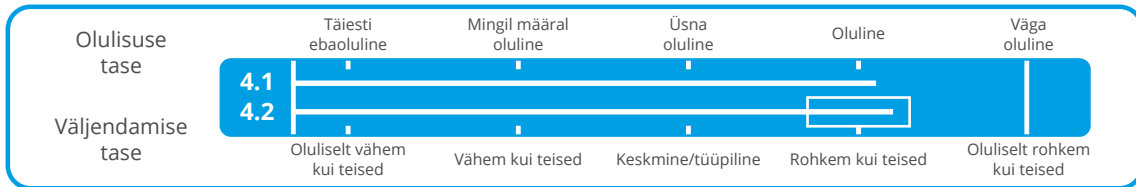
Teadlikkus teistest



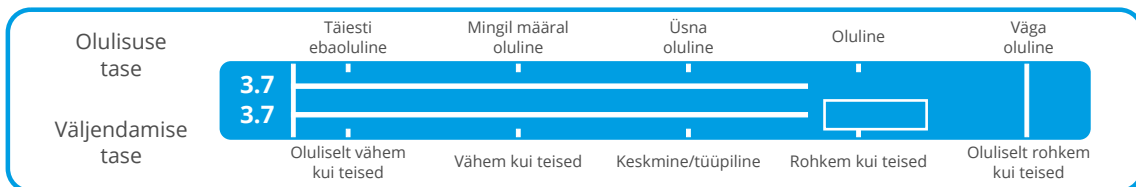
Autentsus



Tunnetega arvestamine



Enesejuhtimine



Innustamine



TEIE ENESEHINDAMISE ÜSIKASJALIKUD TULEMUSED

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistate, kuidas teie käitumine mõjutab teisi.	3	4	✓	< >
2. Olete teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4	5	✓	^
3. Küsite teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	3	3	✓	∇
4. Reageerite saadud tagasisidele tõhusalt.	5	4	1	< >
5. Teie sõnad ja teod on kooskõlas.	3	4	✓	< >
6. Käitute kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	5	3	2	∇
7. Väljendate teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	5	5	✓	^

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Aitate teistel tunda end väärtustatuna.	3	4	✓	< >
2. Kohandate oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	3	3	✓	∇
3. Märkate, kui keegi vajab tuge, ja reageerite tõhusalt.	5	4	1	< >
4. Vaatlete olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	4	4	✓	< >
5. Tunnustate teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	3	4	✓	< >
6. Oskate õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	5	4	1	< >
7. Tasakaalustate tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	3	4	✓	< >

Autentsus	O	V	E	VA
1. Olete oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	3	4	✓	< >
2. Väljendate mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	4	4	✓	< >
3. Soodustate julgeid avatud arutelusid.	4	3	1	∇
4. Olete vigade osas avatud ja aus.	4	5	✓	^
5. Peate kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5	5	✓	^
6. Julgustate teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4	4	✓	< >
7. Raskuste korral reageerite tõhusalt.	5	4	1	< >

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

TEIE ENESEHINDAMISE ÜSIKASJALIKUD TULEMUSED

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peate teistega nõu.	4	4	✓	< >
2. Selgitate otsusteni viinud loogikat.	5	5	✓	^
3. Kaasate teisi nende tööd mõjutavatesse otsustesse.	4	3	1	∇
4. Lähenete probleemidele mitmest seisukohast.	4	5	✓	^
5. Võtate otsustamisel arvesse suuremat pilti.	4	5	✓	^
6. Otsustamisel peegeldate tundeid.	3	3	✓	∇
7. Teete eetilisi otsuseid.	5	4	1	< >

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Rasketes olukordades juhite oma emotsioone tõhusalt.	4	4	✓	< >
2. Käitute positiivselt ja innustavalt.	3	3	✓	∇
3. Kasutate aega tõhusalt.	5	4	1	< >
4. Õpite oma vigadest.	3	4	✓	< >
5. Hoiate end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	3	3	✓	∇
6. Püüate oma tulemuslikkust parandada.	4	3	1	∇
7. Kohanete kiiresti uute oludega.	4	5	✓	^

Innustamine	O	V	E	VA
1. Pakute vajalikku tuge ja juhendamist.	3	4	✓	< >
2. Annate konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	5	3	2	∇
3. Aitate teistel mõista nende eesmärki ja panust organisatsioonis.	3	4	✓	< >
4. Märkate teiste juures sobimatut käitumist ja reageerite tõhusalt.	4	4	✓	< >
5. Säilitate positiivset töökeskkonda.	5	4	1	< >
6. Aitate teistel areneda ja tööalasel edeneda.	3	4	✓	< >
7. Tunnustate teiste rasket tööd ja saavutusi.	4	4	✓	< >

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

TULEMUSTE KOKKUVÕTE

Eneseteadlikkus	M	O
1. Mõistate, kuidas teie käitumine mõjutab teisi.	4	4.3
2. Olete teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	5	4.5
3. Küsite teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	3	3.4
4. Reageerite saadud tagasisidele tõhusalt.	4	3.3
5. Teie sõnad ja teod on kooskõlas.	4	3.9
6. Käitute kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	3	4.0
7. Väljendate teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	5	4.4

Teadlikkus teistest	M	O
1. Aitate teistel tunda end väärtustatuna.	4	4.6
2. Kohandate oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	3	3.1
3. Märkate, kui keegi vajab tuge, ja reageerite tõhusalt.	4	3.4
4. Vaatlete olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	4	4.4
5. Tunnustate teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	4	3.2
6. Oskate õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	4	2.8
7. Tasakaalustate tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	4	3.1

Autentsus	M	O
1. Olete oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	4	4.1
2. Väljendate mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	4	3.1
3. Soodustate julgeid avatud arutelusid.	3	4.4
4. Olete vigade osas avatud ja aus.	5	3.6
5. Peate kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5	4.6
6. Julgustate teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4	3.9
7. Raskuste korral reageerite tõhusalt.	4	4.2

KOOD: M = Mina O = Otsene alluv (5)

TULEMUSTE KOKKUVÕTE

Tunnetega arvestamine	M	O
1. Otsustamisel peate teistega nõu.	4	3.5
2. Selgitate otsusteni viinud loogikat.	5	3.9
3. Kaasate teisi nende tööd mõjutavatesse otsustesse.	3	2.7
4. Lähenete probleemidele mitmest seisukohast.	5	3.2
5. Võtate otsustamisel arvesse suuremat pilti.	5	3.8
6. Otsustamisel peegeldate tundeid.	3	4.3
7. Teete eetilisi otsuseid.	4	3.9

Enesejuhtimine	M	O
1. Rasketes olukordades juhite oma emotsioone tõhusalt.	4	4.5
2. Käitute positiivselt ja innustavalt.	3	4.3
3. Kasutate aega tõhusalt.	4	3.8
4. Õpite oma vigadest.	4	3.9
5. Hoiate end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	3	3.0
6. Püüate oma tulemuslikkust parandada.	3	4.6
7. Kohanete kiiresti uute oludega.	5	4.6

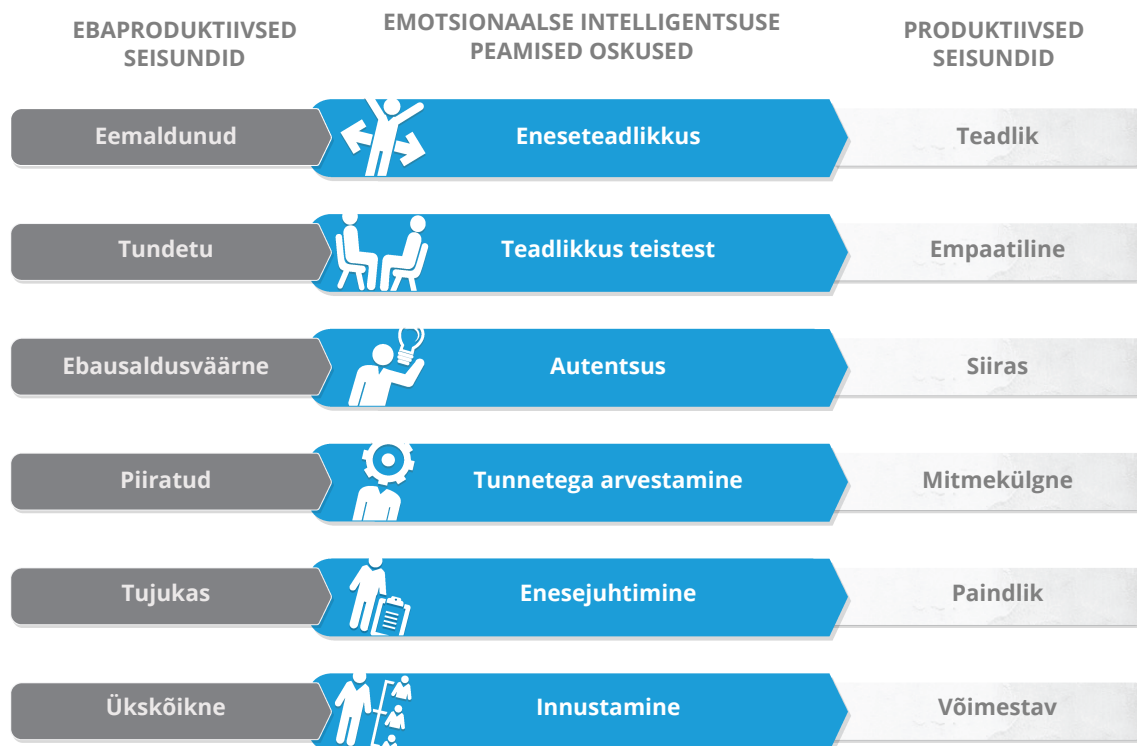
Innustamine	M	O
1. Pakute vajalikku tuge ja juhendamist.	4	4.3
2. Annate konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	3	4.5
3. Aitate teistel mõista nende eesmärki ja panust organisatsioonis.	4	3.7
4. Märkate teiste juures sobimatut käitumist ja reageerite tõhusalt.	4	4.1
5. Säilitate positiivset töökeskkonda.	4	4.5
6. Aitate teistel areneda ja tööalasel edeneda.	4	3.2
7. Tunnustate teiste rasket tööd ja saavutusi.	4	3.9

KOOD: M = Mina O = Otsene alluv (5)









genos[®]
INTERNATIONAL

Globaalne peakorter Sydneys

Telefon: +61 2 8004 0413

info@genosinternational.com

 www.genosinternational.com

 www.genosinternational.com/linkedin

 www.genosinternational.com/facebook

 www.genosinternational.com/instagram