



KANDIDAAT

EMOTSIONAALNE INTELLIGENTSUS RAPORT

Tim Candidate

1 January 2025

Rangelt konfidentsiaalne

RAPORTIST

See raport sisaldab uuringu tulemusi hinnatava Tim Candidate kohta, mis näitab, kui hästi väljendab Tim töökohal emotsionaalselt taiplikku käitumist. 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
KUIDAS RAPORTIT KASUTADA	3
VALIIDSUSINDEKSID	4
VALIIDSUSINDEKSI PUNKTISUMMAD	5
GENOSE EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE MUDEL	6
SEITSE OSKUST, MIDA GENOSE HINDAMISEGA MÕÕDETAKSE	7
TULEMUSTE TÕLGENDAMINE	8
KOKKUVÕTTEPROFIIL	9
EMOTSIONAALNE ENESETEADLIKKUS	10
EMOTSIONAALNE TEADLIKKUS TEISTEST	12
EMOTSIONAALNE VÄLJENDUSOSKUS	14
TUNNETEGA ARVESTAMINE OTSUSTAMISEL	16
ENDA EMOTSIOONIDE JUHTIMINE	18
TEISTE EMOTSIOONIDE JUHTIMINE	20
EMOTSIONAALNE ENESEKONTROLL	22
INTERVJUU PUNKTIARVESTUSE KOKKUVÕTE	24
KANDIDAADI HINDAMISE KOKKUVÕTE	25

SISSEJUHATUS

Selle raportis on toodud tulemused Genose emotsionaalse intelligentsuse hindamiselt, millega paluti kandidaadil Tim Candidate hinnata, kui tihti ta väljendab töökohal emotsionaalselt taiplikku käitumist.

Emotsionaalne intelligentsus (EQ) on kombinatsioon oskustest, mis aitavad meil meie enda ja teiste emotsioone tajuda, mõista ja juhtida. Üheskoos aitavad need meil emotsioonidele taiplikult reageerida ja neid taiplikult kasutada. Töös ja eraelus edu saavutamiseks on need oskused sama olulised kui teie vaimne võimekus (IQ). Me kõik, olenemata meie töörollist, suhtleme teiste inimestega. Teie võime mõista oma emotsioone, olla teadlik neist ja nende mõjust teie käitumisele ning suhestuda teistega parandab teie oskusi inimestega suhtlemisel ning aitab teil olla ka rahulolevam ja edukam.

Avaldatud psühhomeetrilised uuringud on näidanud, et Genose hindamise punktisummad on tähendusrikkas korrelatsioonis paljude oluliste näitajatega töökohal. Mida kõrgema punktisumma inimene Genose hindamisel saab, seda kõrgem on enamasti ka tema punktisumma järgmistes valdkondades:

- tulemuslikkus töökohal
- juhtimise tõhusus
- müük ja klienditeenindus
- psühholoogiline paindlikkus
- meeskonnatöö tõhusus
- töötajate pühendumus

Kandidaadi Tim tulemused emotsionaalse intelligentsuse seitsme peamise oskuse kohta on toodud koos järgmise teabega:

- emotsionaalselt taiplikud käitumisviisid, mida ta enda hinnangul väljendab harvem (punaste täppidega)
- sotsiaalselt sobivate vastuste andmise tulemused
- intervjuuküsimused, mis aitavad teil tulemusi kinnitada
- kokkuvõte, mis aitab teil kombineerida hinnangut ja intervjuu tulemusi ning esitada soovitusi kliendile

Selles raportis sisalduvat teavet tuleb kombineerida ja võrrelda muu teabega, et teha kindlaks, kas kandidaat tööle sobib või mitte. Emotsionaalne intelligentsus on üks paljudest teguritest, mis on seotud edu saavutamisega töökohal.

Märkus. Inimeste tööle võtmisel ei tohi tugineda üksnes Genose kandidaadi emotsionaalse intelligentsuse raportile.

KUIDAS RAPORTIT KASUTADA

Allkirjeldatud protsess aitab teil raportis toodud teavet sobivalt kasutada. Teil soovitatakse seda järgida kandidaadi emotsionaalse intelligentsuse hindamisel.

Samm	Kirjeldus
1	Ülevaade liialdamise, manipuleerimise ja ebajärjepidevuse indeksist. Igasugune enesehindamine võib olla kallutatud. See teave aitab teil kindlaks teha kandidaadi hinnangu punktisummade valiidsuse. Kui valiidsusindeksid viitavad kallutatusele, soovitatakse kandidaati intervjueerida, et tema punktisummat kinnitada või ümber lükata.
2	Vaadake üle kandidaadi kogu punktisumma ja kokkuvõtteprofiil. See annab kiire ülevaate kandidaadi tugevustest ja võimalikest arendamist vajavatest valdkondadest. See leht aitab ka mitme kandidaadi profiile kiiresti võrrelda.
3	Hinnake kandidaadi kõigi seitsme oskuse punktisummat. Vaadake üle käitumisviisid, mida kandidaat enda hinnangul väljendab kõige harvem, ja mõelge, millist muud teavet võite sellest saada.

Kui te kandidaati ei intervjueri, liikuge edasi 5. sammu.

4	Viige läbi intervjuu. Intervjueerige kandidaati, kasutades esitatud küsimusi ja käitumise kohta punktide andmise kriteeriumeid.
5	Tehke kokkuvõte. Hinnake kogu teavet raportis ja kirjutage kliendile oma soovitus.
6	Kombineerige. Kõrvutage selles raportis sisalduvat teavet muu teabega kandidaadi kohta ja määrake kandidaadi üldine sobivus värbamise jaoks.
7	Jagage infot. Kui otsus on tehtud ja edukat kandidaati sellest teavitatud, tuleks edukatele ja edututele kandidaatidele tutvustada nende hindamistulemusi, kui nad seda soovivad. Seda raportit aga ei tohi näidata ühelegi kandidaadile, see on mõeldud vaid vastava väljaõppe saanud professionaalidele. Eduka kandidaadiga on soovitatav läbida Genose töötaja uuring ja küsitlus. See uuring ja raport on mõeldud selleks, et oskaksite juhendada kandidaati oma emotsionaalset intelligentsust kasutama, et teda saadaks uues rollis edu.

VALIIDSUSINDEKSID

Sotsiaalselt sobivate vastuste andmine või parema teesklemine viitab kalduvusele esitleda ennast ebatüüpiliselt positiivsel viisil. Sellega üritatakse enesehindamisel vastustes liialdada või neid muuta nii, et tulemuseks oleks sobiv punktisumma. Genose EQ värbamisvahendid hõlmavad kaht lähenemist, mis aitavad teha kindlaks, kas kandidaat püüdis oma vastustes liialdada või neid muuta sotsiaalselt sobivateks. Sellest tulenevalt sisaldab raport liialdamise ja manipuleerimise indeksi.

Liialdamise indeks

Liialdamise indeks annab aimu, kas kandidaat võib olla mitteteadlikult vastanud endale ebatüüpiliselt positiivselt, et oma hinnangu punktisummat tõsta.

Manipuleerimise indeks

Manipuleerimise indeks annab aimu, kas kandidaat on teadlikult püüdnud testi vastustega manipuleerida, et saada sobivam punktisumma.

Ebajärjepidevuse indeks

Värbamisprotsessis kandidaadi emotsionaalse intelligentsuse hindamisel on oluline uurida, kas kandidaat vastas küsimustele järjepidevalt. Iga Genose mudeli oskust mõõdetakse Genose hindamises 10 küsimusega. Mõned küsimused on olemuselt väga sarnased, et hinnata, kui järjepidavad või ebajärjepidevad on vastused. Keerulistes oludes võivad mõne kandidaadi vastused olla ebajärjepidevad. Näiteks võib juhtuda, et kandidaat:

- ei mõista hindamise juhiseid
- vastab küsimustele liiga kiiresti ega mõtle nendele piisavalt
- ei võta hindamist tõsiselt ja vastab suvaliselt
- ei suuda mõista küsimuste sisu tähendust

Ebajärjepidevuse indeks näitab, kas kandidaat vastas sarnastele hindamisküsimustele järjepidevalt või ebajärjepidevalt.

Järgmisel lehel on toodud selle kandidaadi punktisummad neis kolmes valiidsusindeksi kategoorias.

VALIIDSUSINDEKSI PUNKTISUMMAD

Liialdamise indeksi punktisumma

All on toodud kandidaadi liialdamise indeksi punktisumma.



Kandidaat sai liialdamise indeksis väga vähe punkte ja ei ole tõenäoline, et ta vastas ülemäära positiivselt. Väga madal punktisumma viitab sellele, et kandidaat on oma emotsionaalset intelligentsust pisendanud. Samas võib ta olla teadlik oma käitumisest, tugevustest ja nõrkustest. Kandidaadi tulemuste kinnitamiseks viige võimaluse korral läbi käitumisalane intervjuu.

Manipuleerimise indeksi punktisumma

All on toodud kandidaadi manipuleerimise indeksi punktisumma.



Kandidaat sai manipuleerimise indeksis väga vähe punkte ja tema hindamistulemused on väga kõnekad. Tõenäoliselt on ta olnud küsimustele vastamisel väga aus.

Ebajärjepidevuse indeksi punktisumma

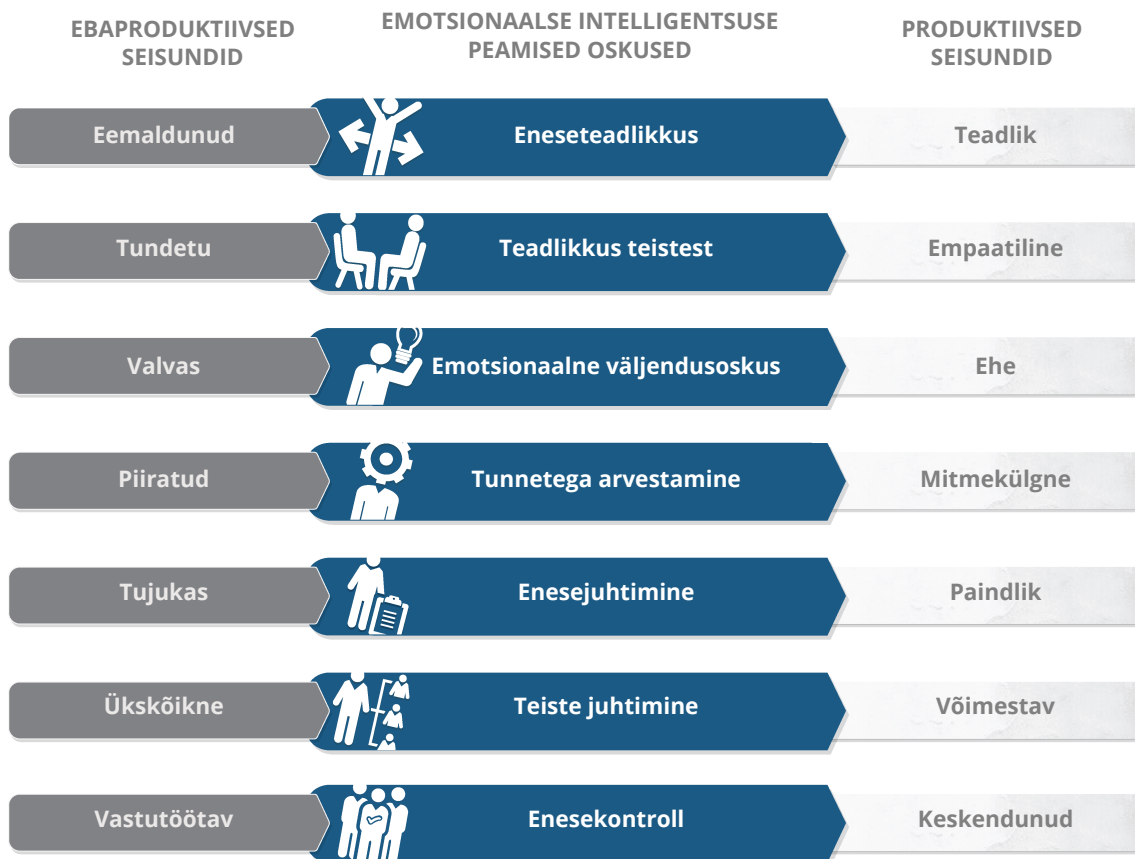
All on toodud kandidaadi ebajärjepidevuse indeksi punktisumma.



Kandidaat sai ebajärjepidevuse indeksis vähe punkte, mis viitab sellele, et ta vastas küsimustele järjepidavamalt kui suurem osa inimesi. Punktisumma on kõnekas.

GENOSE EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE MUDEL

Emotsionaalne intelligentsus (EQ) hõlmab selliste võimete kogumit, mis aitavad meil emotsioone tajuda, mõista, väljendada, põhjendada ja juhtida. Allolev Genose mudel hõlmab seitset emotsionaalse intelligentsuse oskust. Oskused kujutavad võimeid ja käitumisviise, mis põhinevad olemasolevatel võimetest ja kogemustel, mida saab mõõta ja jälgida. Genose mudel sisaldab tööolulisi oskusi ja käitumisviise, mis väljenduvad emotsionaalse intelligentsuse võimetenähtudeks.



Mudeli valgel poolel paremal on produktiivsed seisundid, mille enamasti saavutab inimene, kes väljendab sageli vastavaid käitumisviise, samas mudeli hallil poolel vasakul on ebaproduktiivsed seisundid, mida võib märgata inimese puhul, kes väljendab vastavaid käitumisviise harvem.

SEITSE OSKUST, MIDA GENOSE HINDAMISEGA MÕÕDETAKSE

Genose hindamisel mõõdavad Genose mudeli kõiki seitset oskust kümme käitumisviisi, nagu on kirjeldatud allpool.

EQ oskus	Definitsioon	Tulemused töökohal
Emotsionaalne eneseteadlikkus	Oskus oma emotsioone tajuda ja mõista.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Võime määratleda ja mõista oma tunnete mõju mõtetele, otsustele, käitumisele ja töö tulemuslikkusele. ○ Suurem eneseteadlikkus.
Emotsionaalne teadlikkus teistest	Oskus tajuda ja mõista teiste emotsioone.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teisi mõistetakse paremini, osatakse neid kaasata, neile reageerida, neid motiveerida ja nendega sidet luua. ○ Tõhus inimestevaheline suhtlus.
Emotsionaalne väljendusoskus	Oskus väljendada oma emotsioone tõhusalt.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aitab luua töökaaslaste seas endast parema arusaama. ○ Aitab tekitada töökaaslaste vahel usaldust ja tajuda siirust.
Tunnetega arvestamine otsustamisel	Oskus kasutada emotsionaalset teavet otsuste tegemisel.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Täiustatud otsustamisprotsess, mis võtab arvesse rohkem teavet. ○ Suurem panus teistelt tehtavatesse otsustesse.
Enda emotsioonide juhtimine	Oskus oma emotsioone tõhusalt juhtida.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Suurem rahulolu tööga ja pühendumus. ○ Parema võime vastata kõrgetele tööalastele nõudmistele. ○ Tõhusam inimestevaheline suhtlus. ○ Suurem tootlikkus ja tulemuslikkus. ○ Emotsionaalne heaolu.
Teiste emotsioonide juhtimine	Oskus mõjutada teiste meeleolu ja emotsioone.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Võime muuta teised produktiivsemaks ja tulemuslikumaks. ○ Võime luua teiste jaoks positiivne ja rahuldust pakkuv töökeskkond. ○ Võime tegeleda tõhusalt töökohal tekkinud konfliktidega.
Emotsionaalne enesekontroll	Võime kontrollida tõhusalt tugevaid emotsioone.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Võime mõelda selgelt pingelistes olukordades. ○ Võime tegeleda tõhusalt tugevaid emotsioone tekitavate olukordadega.

TULEMUSTE TÖLGENDAMINE

Genose emotsionaalse intelligentsuse hindamine mõõdab, kui tihti väljendavad inimesed töökohal emotsionaalselt taiplikku käitumist. Iga Genose mudeli oskust (kirjeldatud järgmisel leheküljel) mõõdetakse 10 emotsionaalselt taipliku käitumisviisiga tööol.

Vastuseid võrreldakse vastajate näidisvalimi ja võrdlusalusega. Punktisummad jäävad vahemikku 1 kuni 99 ja näitavad, kui tihti kandidaadid väljendavad mudeli oskusi teistega võrreldes. All on toodud näide.



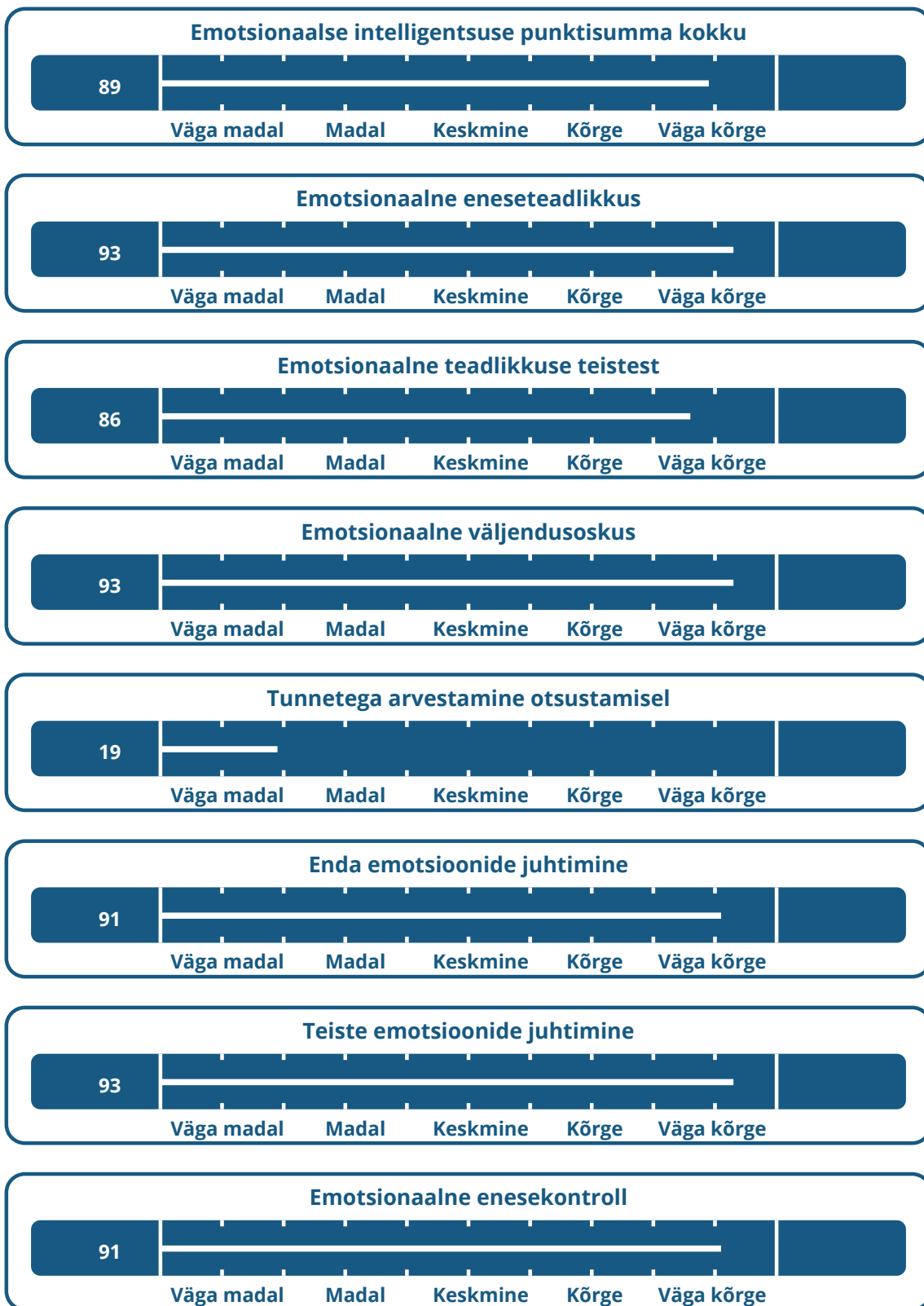
Allolevas tabelis on toodud kandidaatide tulemuste tõlgendamiseks vajalik punktiarvestuse juhisp.

Punktide vahemik	Võrdlus valimiga	Kirjeldus – isik võib väljendada emotsionaalselt taiplikku käitumist töökohal ...
1-20	Väga madal	... oluliselt harvem kui keskmine inimene. Väljendamise tase võib piirata kandidaadi edu ja areng võib olla väga vajalik.
21-40	Madal	... harvem kui keskmine inimene. Väljendamise tase on keskmisest madalam ja areng võib olla vajalik.
41-60	Keskmine	... umbes sama tihti kui keskmine inimene töökohal. Kui rollis edu saavutamiseks on emotsionaalne intelligentsus väga oluline, võib olla kasulik kandidaadi EQ-d arendada.
61-80	Kõrge	... tihedamini kui keskmine inimene. Kandidaadil võivad olla hästi arenenud emotsionaalse intelligentsuse oskused.
81-99	Väga kõrge	... tihedamini kui keskmine inimene. Emotsionaalne intelligentsus võib olla kandidaadi oluline tugevus. Kandidaat võib olla suuteline arendama oma töökaaslaste emotsionaalset intelligentsust.

Lisaks üldistele võrdlusalusega võrreldud punktisummadele on selles raportis toodud kolm käitumisviisi iga mudeli oskuse kohta, mida kandidaat enda hinnangul väljendab kõige harvem. Need on esitatud selleks, et saaksite veelgi täpsemalt hinnata, kuidas kasutab kandidaat emotsionaalset intelligentsust tööol, ja aidata valida intervjuuks küsimusi.

KOKKUVÖTTEPROFIIL

Sellel lehel on võetud kokku kandidaadi EQ punktisumma ja kõigi seitsme emotsionaalse intelligentsuse oskuse üldtulemused.





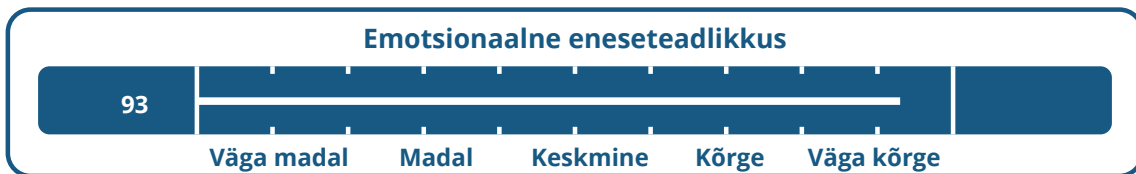
EMOTSIONAALNE ENESETEADLIKKUS

Mis on emotsionaalne eneseteadlikkus?

Emotsionaalne eneseteadlikkus on oskus tajuda ja mõista oma tundeid. Kandidaat hindas, kui tihti ta on teadlik:

- oma meeleolust, tunnetest ja emotsioonidest tööol;
- tunnete põhjustest ning
- tunnete võimalikust mõjust tema otsustele ja tegudele.

Tunded mõjutavad otsuseid, käitumist ja tulemuslikkust. Emotsionaalselt eneseteadlikud inimesed mõistavad, millist rolli võivad nende juures mängida tunded, ja nad on oskuslikumad nende mõjude tõhusamas juhtimises.



Kandidaat sai teistega võrreldes emotsionaalse eneseteadlikkuse osas väga palju punkte. Inimesed, kes saavad väga palju punkte, pööravad tõenäoliselt tööol suurt tähelepanu oma tunnetele ja nad tunnevad end sügavuti. Neil on tõenäoliselt selge arusaam oma sisemistest väärtustest ja tõekspidamistest ning nad kasutavad sageli eneserefleksiooni. Võimalik, et nad suudavad arendada seda oskust ka teistes.

Kuidas saaks kandidaat oma emotsionaalset eneseteadlikkust parandada?

Kandidaadi vastused küsimustele viitavad sellele, et ta võiks oma emotsionaalset eneseteadlikkust parandada alltoodud nippidega.

- Olles teadlik sellest, mis teda tööol häirib.
- Olles teadlik sellest, kuidas tema tunded mõjutavad tema otsuseid.
- Olles teadlik asjust, mis tekitavad temas positiivseid tundeid.

Kasulik võib olla nendest käitumisviisidest kandidaadi ja tema soovitajatega lähemalt rääkida.

Intervjuu küsimused

1. Rääkige meile eneseteadlikkusest, mis see on ja miks on see oluline?
2. Mida olete teinud oma eneseteadlikkuse arendamiseks?
3. Mida see töö eneseteadlikkusega teile õpetas?
4. Mis tüüpi asjad on tööl teie motivatsiooni ja pühendumuse taseme jaoks väga olulised?
5. Kirjeldage ühte tööl olulist väärtust, mis teil on olemas (nt ausus), rääkige kuidas te kasutate seda väärtust oma mõtlemise ja käitumise juhtimiseks.
6. Mida te teete, et väljendada tööl teistele oma eneseteadlikkust?

Intervjuu hindamise juhised

Kandidaat

1. Kirjeldas, mis on eneseteadlikkus ja miks on see oluline.
 2. Kirjeldas arengut soodustavaid tegevusi, millega ta oma eneseteadlikkuse arendamiseks tegeles (nt eneserefleksioon, isiksuse, väärtuste ja tõekspidamiste mõistmine).
 3. Kirjeldas, mida eneseteadlikkuse arendamine talle õpetas (nt tegelikud väärtused, tõekspidamised, isiksuse stiil, meeldivad/ebameeldivad asjad jne).
 4. Kirjeldas sündmusi, inimesi või tausttegureid tööl, mis on tema jaoks olulised (nt konstruktiivse tagasiside saamine, arenguvõimalused jne).
 5. Kirjeldas ühte töökoha väärtust ja kuidas ta kasutab seda oma mõtlemise ja käitumise juhtimiseks.
 6. Kirjeldas, mida ta teeb, et väljendada teistele eneseteadlikkust (nt väljendab oma tundeid, palub negatiivse käitumise/mõju pärast vabandust, räägib oma vaadetest ja seisukohtadest jne).
- Punkte kokku:**

Punktiarvestuse juhised

- 1 = väga madal väljendamise tase
- 2 = madal väljendamise tase
- 3 = keskmine väljendamise tase
- 4 = kõrge väljendamise tase
- 5 = väga kõrge väljendamise tase



EMOTSIONAALNE TEADLIKKUS TEISTEST

Mis on emotsionaalne teadlikkus teistest?

Emotsionaalne teadlikkus teistest on oskus tajuda ja mõista teiste tundeid. Kandidaat hindas, kui sageli ta:

- tunneb ära teiste tundeid;
- mõistab teiste tunnete põhjusi ja
- väljendab sobivalt empaatiat.

Teistest emotsionaalselt teadlikud inimesed suudavad väljendada empaatiat ja hoolida neist, kellega nad koos töötavad. Peale selle oskavad nad hästi teistele reageerida, neid motiveerida ja nendega kontakti luua. Oskus olla emotsionaalselt teadlik teistest on väga oluline iga rolli puhul, millega kaasneb palju inimestevahelist suhtlemist, näiteks juhi-, müügitöö-, meeskonnatöö- või klienditeenindusrollis või muutuste juhtimisel.



Kandidaat sai teistega võrreldes emotsionaalses teadlikkuses teistest väga palju punkte. Inimesed, kes saavad väga palju punkte, on oskuslikud teiste inimeste tunnete äratundmisel ja mõistmisel. Nad suudavad väljendada empaatiavõimet ja hoolivust ning teisi motiveerida ja luua teistega kontakti kaasahaaraval viisil. Nad mõistavad sageli teiste inimeste väärtusi ja tõekspidamisi ning suudavad inimeste jaoks luua neid ümbritsevatest sündmustest lähtuvat tähendust. Nad võivad suuta arendada ka ümbritsevates inimestes oskust olla teistest emotsionaalselt teadlik.

Kuidas saaks kandidaat parandada oma emotsionaalset teadlikkust teistest?

Kandidaadi vastused küsimustele viitavad sellele, et ta võiks oma emotsionaalset teadlikkust teistest parandada alltoodud nippidega.

- Mõistes, mis tekitab inimestes optimismi.
- Mõistes, mis tekitab inimestes haaratuse tunde.
- Tajudes, milliseid tundeid tekitavad inimestes tööalased probleemid.

Kasulik võib olla nendest käitumisviisidest kandidaadi ja tema soovitajatega lähemalt rääkida.

Intervjuu küsimused

1. Miks on oluline olla teadlik sellest, kuidas teised end tunnevad?
2. Mida te teete, et teiste tundeid tööl märgata või ära tunda?
3. Mida te teete, et teadvustada või väljendada, et olete tööl kellegi tundeid mõistnud?
4. Millist tüüpi sündmused, inimesed või olukorrad teie viimases töökohas tekitasid tihti teistes positiivseid emotsioone?
5. Millist tüüpi sündmused, inimesed või olukorrad teie viimases töökohas tekitasid tihti teistes negatiivseid emotsioone?
6. Rääkige meile kellestki tööl, kelle emotsioone on teil olnud eriti raske ära tunda. Mida te tegite, et selle inimese meeleolusid ja emotsioone tundma õppida?

Intervjuu hindamise juhised

Kandidaat

1. Kirjeldas, miks on oluline olla teadlik sellest, kuidas teised end tunnevad (nt tunded mõjutavad teiste otsuseid, käitumisviise ja tulemuslikkust, pühendumuse taset jne).
2. Kirjeldas, mida ta teeb, et tööl teiste tundeid ära tunda (nt esitab küsimusi, otsib emotsioonide mitteverbaalseid märke).
3. Kirjeldas, kuidas on sobiv teiste tundeid teadvustada või empaatiat väljendada (selgitada, milliseid tundeid on tajutud, jagada kogemusi sarnaste emotsioonide või olukordadega jne).
4. Kirjeldas, millised sündmused, inimesed või olukorrad tekitavad tööl teistes positiivseid emotsioone või tundeid (nt konstruktiivne tagasiside, tunnustus, kaasamine, tähenduse/eesmärgi loomine).
5. Kirjeldas, millised sündmused, inimesed või olukorrad tekitavad tööl teistes negatiivseid emotsioone (iga tegevuse jälgimine ja kontrollimine, otsustest välja jätmine, puudulik infoliikumine jne).
6. Kirjeldas selgelt kedagi, kelle emotsioone on tööl eriti raske mõista, ja samme, mida ta on tema mõistmiseks astunud (nt keegi, kes on väga kinnine).

Punkte kokku:

Punktiarvestuse juhised

- 1 = väga madal väljendamise tase
- 2 = madal väljendamise tase
- 3 = keskmine väljendamise tase
- 4 = kõrge väljendamise tase
- 5 = väga kõrge väljendamise tase



EMOTSIONAALNE VÄLJENDUSOSKUS

Mis on emotsionaalne väljendusoskus?

Emotsionaalne väljendusoskus on oskus oma tundeid tõhusalt väljendada. Kandidaat hindas, kui sageli ta:

- väljendab tööl teatud tundeid, näiteks õnnetunnet või pettumust;
- annab töökaaslastele tagasisidet nende tunnete kohta ja
- väljendab emotsioone õigel ajal, õigel määral ja õigetele inimestele.

Teised mõistavad emotsionaalselt väljendusrikkaid inimesi hästi ning nad loovad inimestega usalduslikumaid ja siiramaid suhteid. Inimesed, kes oma tundeid tõhusalt ei väljenda, tunduvad teistele sageli kaitsvad ja nad tekitavad enda ümber arusaamatusi.



Kandidaat sai teistega võrreldes emotsionaalse väljendusoskuse osas väga palju punkte. Inimesed, kes saavad väga palju punkte, oskavad tavaliselt väljendada oma tundeid tõhusalt. Nad on ehedad ja siirad ning soodustavad avatud ja ausat dialoogi. Teistel on nende seltskonnas mugav oma tundeid väljendada ja seeläbi võivad nad luua õhustiku, kus toimub sageli tervistav arutelu ja tagasiside andmine. Nad võivad suuta ka teistes inimestes arendada emotsionaalse väljendamise oskust.

Kuidas saaks kandidaat oma emotsionaalset väljendusoskust parandada?

Kandidaadi vastused küsimustele viitavad sellele, et ta võiks oma emotsionaalset väljendusoskust parandada alltoodud nippidega.

- Väljendades tõhusalt oma tundeid, kui keegi teda pahandab.
- Väljendades seda, mis tundeid tekitavad temas probleemid tööl.
- Andes inimestele positiivset tagasisidet.

Kasulik võib olla nendest käitumisviisidest kandidaadi ja tema soovitajatega lähemalt rääkida.

Intervjuu küsimused

1. Miks on oluline väljendada tõhusalt seda, kuidas te end tööl tunnete?
2. Rääkige meile ajast, kui tundsite end tööl eriti pettununa mis tahes põhjusel. Millist lähenemisviisi kasutasite selle pettumuse väljaelamiseks?
3. Milline on üldiselt õige lähenemisviis oma tunnete väljendamiseks ja milliseid lähenemisviise peaks pigem vältima?
4. Kuidas te julgustate teisi ennast tööl väljendama?
5. Millise lähenemisviisiga soodustate te raskeid või keerulisi vestlusi?
6. Rääkige meile viimasest raskest vestlusest, milles osalesite; milline oli olukord, millist lähenemist kasutasite ja mis oli arutelu tulemus?

Intervjuu hindamise juhised

Kandidaat

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Kirjeldas, miks on oluline tööl tundeid väljendada (nt usalduse ja mõistmise tekitamiseks, suhete loomiseks). | <input type="text"/> |
| 2. Kirjeldas, milline on tööl pettumuse väljendamiseks tõhus lähenemisviis (nt olla avatud, kuid väljenduda peenetundeliselt). | <input type="text"/> |
| 3. Kirjeldas, millised on töökohal tunnete üldiseks väljendamiseks parimad ja halvimald lähenemisviisid (nt kasutada sõnu „mina tunnen, et ...“, üritada esmalt mõista, mitte olla liiga järsk jne). | <input type="text"/> |
| 4. Kirjeldas, milliste meetoditega tuleks julgustada teisi end töökohal väljendama (nt olles ise haavatav). | <input type="text"/> |
| 5. Kirjeldas, milline on raskete või keerukate vestluste hõlbustamiseks tõhus lähenemisviis. | <input type="text"/> |
| 6. Kirjeldas selgelt kellegagi peetud rasket vestlust, sealhulgas olukorda, lähenemisviisi ja tulemust. | <input type="text"/> |
| | <input type="text"/> |

Punkte kokku:

Punktiarvestuse juhised

- 1 = väga madal väljendamise tase
- 2 = madal väljendamise tase
- 3 = keskmine väljendamise tase
- 4 = kõrge väljendamise tase
- 5 = väga kõrge väljendamise tase



TUNNETEGA ARVESTAMINE OTSUSTAMISEL

Mis on tunnetega arvestamine otsustamisel?

Tunnetega arvestamine on oskus kasutada emotsionaalset teavet arutlemisel ja otsuste tegemisel. Kandidaat hindas, kui sageli ta:

- võtab otsustamisel arvesse enda ja teiste inimeste tundeid;
- kombineerib tunnetes sisalduvat teavet faktide ja tehnilise teabega ning
- selgitab oma otsustusprotsessi teistele.

Tunded ja emotsioonid sisaldavad olulist teavet. Näiteks töökaaslaste pühendumuse tase annab teavet sellest, kas otsust hakatakse toetama. Toodete ja teenuste emotsionaalne köitvus annab tihti teavet müügi- ja turundusteadete kohta. Kui niisugust emotsionaalset teavet kombineerida faktide ja tehnilise teabega, teevad inimesed laiahaardelisemaid, loominguilisemaid ja paremini läbimõeldud otsuseid.



Kandidaat sai teistega võrreldes otsustamisel tunnetega arvestamise osas väga vähe punkte. Inimesed, kes saavad väga vähe punkte, võivad uskuda, et tunnetel on otsuste tegemisel väike väärtus, ja suruvad tundeid aktiivselt alla. Samas ei pruugi nad mõista tunnetes sisalduvat teavet ja seetõttu on neil raske kombineerida seda arutlemisel ja otsuste tegemisel. Need inimesed võivad olla head tehnilised ja analüütilised mõtlejad, kuid nende otsustusstiil on sageli piiratud.

Kuidas saaks kandidaat otsustamisel tunnetega arvestamise oskust parandada?

Kandidaadi vastused küsimustele viitavad sellele, et ta võiks otsustamisel tunnetega arvestamise oskust parandada alltoodud nippidega.

- Kaasates huvirühmasid langetatud otsustesse.
- Näidates inimestele, et ta on otsustamisel võtnud arvesse oma tundeid.
- Võttes probleeme lahendades arvesse ka muid tegureid peale tehnilise teabe.

Kasulik võib olla nendest käitumisviisidest kandidaadi ja tema soovitajatega lähemalt rääkida.

Intervjuu küsimused

1. Rääkige meile oma lähenemisest otsuste tegemisele.
2. Kas on oluline mõelda tunnete, mida te otsuste tegemisel kogete?
3. Rääkige meile olukorrast, kus emotsionaalne teave muutis teie lähenemisviisi või plaanitud tegutsemisviisi.
4. Millised eelarvamused on teie kogemustes takistanud heade otsuste tegemist?
5. Rääkige meile viimasest eetilises dilemmast, millega kokku puutusite, ja kuidas te sellele lähenesite. Milline oli tulemus?
6. Rääkige meile kõige raskemast otsusest, millest pidite oma töötajatele rääkima, ja kuidas te sellele lähenesite.

Intervjuu hindamise juhised

Kandidaat

1. Kirjeldas sihikindlat lähenemist otsustamisele või konkreetset meetodit või lähenemisviisi.
 2. Arutles, kuidas tunded võivad heade otsuste tegemist nii soodustada kui ka takistada, mistõttu on oluline nendele mõelda.
 3. Kirjeldas olukorda, kus tunded võivad tulemust mõjutada, näiteks muutes süsteemi või protsessi, mida inimesed tööks kasutavad, andes teistele ebaseameeldivat teavet või otsustades, kas võtta meeskonda uus liige.
 4. Tõi välja levinud eelarvamused otsustamisel, näiteks kinnituskalduvuse – inimesed otsivad nende arvamust kinnitavat teavet ja eiravad andmeid, mis nende arvamust ei toeta.
 5. Kirjeldas üht eetilist dilemmat ja tõhusat lähenemist selle lahendamiseks.
 6. Kirjeldas selgelt kellegagi peetud rasket vestlust, sealhulgas olukorda, lähenemisviisi ja tulemust.
- Punkte kokku:**

Punktiarvestuse juhised

- 1 = väga madal väljendamise tase
- 2 = madal väljendamise tase
- 3 = keskmine väljendamise tase
- 4 = kõrge väljendamise tase
- 5 = väga kõrge väljendamise tase



ENDA EMOTSIOONIDE JUHTIMINE

Mis on enda emotsioonide juhtimise oskus?

Enda emotsioonide juhtimine on oskus tõhusalt juhtida oma emotsioone. Kandidaat hindas, kui sageli ta:

- osaleb tegevustes, mis tekitavad temas positiivseid tundeid;
- uurib lähemalt, miks miski tekitab temas negatiivseid tundeid, ja
- valitseb tõhusalt oma meeleolu ja emotsioone.

Inimesed, kes juhivad oma emotsioone oskuslikult, on optimistlikud ja püüavad leida võimalusi ka raskuste korral. Nad on psühholoogiliselt paindlikud ning saavad hakkama kõrgete tööalaste nõudmiste ja tööalase stressiga. Nad käituvad järjepidevalt ning teised kirjeldavad neid tihti keskendunud ja eesmärgile suunatud inimestena.



Kandidaat sai teistega võrreldes enda emotsioonide juhtimise osas väga palju punkte. Inimesed, kes saavad väga palju punkte, võivad olla optimistlikud ja leidlikud isegi raskuste korral. Nad on väga kohanemisvõimelised ja on rasketel aegadel suurepärased muutuste eest kõnelejad. Nad tulevad hästi toime kõrge stressitaseme ja emotsionaalse tööga ning käituvad järjepidevalt. Inimesed, kes juhivad oma emotsioone väga oskuslikult, tulevad hästi toime konfliktide ja konkureerivate prioriteetidega. Nad võivad suuta seda oskust arendada ka teistes inimestes.

Kuidas saaks kandidaat parandada enda emotsioonide juhtimise oskust?

Kandidaadi vastused küsimustele viitavad sellele, et ta võiks enda emotsioonide juhtimise oskust parandada alltoodud nippidega.

- Aktsepteerides inimestelt saadud kriitikat, võtmata seda isiklikult.
- Tehes asju, mis tekitavad temas positiivseid tundeid.
- Uurides temas pahameelt tekitavate asjade põhjusi.

Kasulik võib olla nendest käitumisviisidest kandidaadi ja tema soovitajatega lähemalt rääkida.

Intervjuu küsimused

1. Miks on tänapäevases töökohas oluline püsida psühholoogiliselt paindlik ja säilitada oma heaolu?
2. Mida te teete iseenda heaks, et püsida psühholoogiliselt paindlik?
3. Rääkige meile mõnest endale hiljuti seatud eesmärgist ja sammudest, mis te olete nende saavutamiseks astunud.
4. Milliseid piiranguid olete te endale seadnud, et aidata säilitada enda heaolu?
5. Rääkige meile mõnest hiljuti tehtud veast ja mida te teete, et tulevikus sama viga vältida.
6. Rääkige meile, millist lähenemisviisi te kasutate oma tulemuslikkuse parandamiseks tööl.

Intervjuu hindamise juhised

Kandidaat

1. Arutles positiivse energilise käitumise väljendamise olulisuse üle, negatiivsete emotsioonide ja puuduliku heaolu mõju üle otsustele ja käitumisele jne.
2. Kirjeldas mitut tõhusat paindlikkusstrateegiat, näiteks mõtlemisele suunatud strateegiad (nagu alternatiivse seisukoha võtmine), füüsilised strateegiad (nagu trenn/dieet), suhetega seotud strateegiad (nagu mentorlus/juhendamine) ja/või keskkonnaga seotud strateegiad (nagu kodus töötamine).
3. Kirjeldas selgelt hiljutisi eesmärke ja tegevusi nende saavutamiseks.
4. Kirjeldas piiranguid, mis aitavad heaolu säilitada, näiteks piiratud tööaeg, piiratud nutiseadmete kasutamise aeg, üksteisele järgnevate koosolekute korraldamise vältimine jne.
5. Kirjeldas selgelt tehtud viga ja mida ta sellest õppis.
6. Kirjeldas enesepeegeldamise ja -täiustamise praktikaid (nt tagasiside otsimine, tegevuste kavandamine, enda käitumise hindamine jne).

Punkte kokku:

Punktiarvestuse juhised

- 1 = väga madal väljendamise tase
- 2 = madal väljendamise tase
- 3 = keskmine väljendamise tase
- 4 = kõrge väljendamise tase
- 5 = väga kõrge väljendamise tase



TEISTE EMOTSIOONIDE JUHTIMINE

Mis on teiste emotsioonide juhtimise oskus?

Teiste emotsioonide juhtimine on oskus mõjutada teiste inimeste meeleolu, tundeid ja emotsioone. Kandidaat hindas, kui sageli ta:

- loob teiste jaoks tööl positiivset keskkonda;
- aitab inimestel negatiivsetest tunnetest üle saada ja
- aitab inimestel lahendada emotsionaalseid probleeme, mis mõjutavad nende otsuseid, käitumist või tulemuslikkust.

Inimesed, kes suudavad teiste meeleolu, tundeid ja emotsioone positiivselt mõjutada, suudavad end ümbritsevaid inimesi võimestada ja motiveerida, panna töökaaslasti tõhusalt koostööd tegema ning innustada teistes tulemuslikkust, luues positiivse meeskonna ja töökeskkonna. Teiste emotsioonide juhtimine on väga oluline ametikohtadel, mis hõlmab teiste eest hoolitsemist, sh müügitööle, meeskondadele, klienditeenindusele ja juhtimisele keskendunud rollid.



Kandidaat sai teistega võrreldes teiste emotsioonide juhtimise osas väga palju punkte. Inimesed, kes saavad väga palju punkte, oskavad teiste tundeid positiivselt mõjutada. Nad suudavad innustada teisi inimesi tulemusi saavutama, luues positiivse meeskonna ja töökeskkonna, oskavad juhtida ja maksimeerida individuaalseid erinevusi ning tulevad tõhusalt toime konfliktidega töökohal. Nad suudavad suurendada neid ümbritsevate inimeste psühholoogilist paindlikkust ja teised kirjeldavad sageli, et tunnevad end nendega koos töötades turvaliselt, väärtustatuna ja võimestatuna.

Kuidas saaks kandidaat parandada teiste emotsioonide juhtimise oskust?

Kandidaadi vastused küsimustele viitavad sellele, et ta võiks teiste emotsioonide juhtimise oskust parandada alltoodud nippidega.

- Aidates inimesi negatiivsetest tunnetest ülesaamisel ja positiivse tunde tekitamisel.
- Aidates inimestel pettumust valmistavates olukordades end teisti tunda.
- Luues inimeste jaoks üldiselt positiivse töökeskkonna.

Kasulik võib olla nendest käitumisviisidest kandidaadi ja tema soovitajatega lähemalt rääkida.

Intervjuu küsimused

1. Mida te teete, et soodustada teiste jaoks positiivset töökeskkonda?
2. Mida te teeksite, kui keegi ütleks, et on üsna suures stressis millegi tõttu, mis töö juhtus?
3. Rääkige meile mõnest olukorrast, kus teil oli vaja, et töökaaslased teeksid koostööd tõhusamalt. Milline olukord see oli, millise lähenemise te valisite ja milline oli tulemus?
4. Kuidas te üritate saada teiste nõusolekut ja toetust oma tööle?
5. Rääkige meile, kuidas te lähenete teistele tagasiside andmisele.
6. Kuidas te tegelete teiste sobimatu käitumisega?

Intervjuu hindamise juhised

Kandidaat

- | | |
|---|---|
| 1. Rääkis, milliseid lähenemisviise ta kasutab suhete, heaolu ja avatuse parandamiseks ning vaimselt tervisliku töökäitumise soodustamiseks (näiteks väljaspool tööaegu ei saadeta e-kirju jne). | <input type="text"/> |
| 2. Kirjeldas selget lähenemisviisi teiste aitamiseks probleemide lahendamisel ning tõhusate tegevuste leidmiseks stressiga toime tulemisel. | <input type="text"/> |
| 3. Kirjeldas sobivaid lähenemisviise, mille abil panna teised tõhusamalt koos töötama, näiteks erinevuste tunnustamine, tagasiside andmise ja vastavate tegevuste soodustamine, kõigi jaoks soodsatele tulemustele või lahendustele keskendumine jne. | <input type="text"/> |
| 4. Arutles, millised on sobivad strateegiad teiste mõtete ja tunnete mõjutamiseks ning heakskiidu pälvimiseks. | <input type="text"/> |
| 5. Rääkis, milline on tagasiside andmiseks tõhus lähenemisviis (nt otstarbe väljatoomine, selgete näidete esitamine, tagasisidega tegelemiseks abistavad strateegiad/tegevused, keskendumine tugevustele ja arenguvõimalustele). | <input type="text"/> |
| 6. Arutles, millised on sobivad lähenemisviisid teiste sobimatu käitumisega tegelemiseks, näiteks anda tagasisidet, teatada käitumisest huvirühmadele, tuua näiteid selle kohta, kuidas peaksid teised üksteisega käituma jne. | <input type="text"/> |
| | Punkte kokku: <input type="text"/> |

Punktiarvestuse juhised

- 1 = väga madal väljendamise tase
- 2 = madal väljendamise tase
- 3 = keskmine väljendamise tase
- 4 = kõrge väljendamise tase
- 5 = väga kõrge väljendamise tase



EMOTSIONAALNE ENESEKONTROLL

Mis on emotsionaalne enesekontroll?

Emotsionaalne enesekontroll on oskus kontrollida tõhusalt tugevaid emotsioone. Kandidaat hindas, kui sageli ta:

- suudab kontrollida tugevaid emotsioone, näiteks hirmu või erutust;
- jääb tugevaid emotsioone, näiteks ärevust või erutust kogedes produktiivseks, ning
- suudab jääda rahulikuks ja keskendunuks pingelistes olukordades.

Emotsionaalne enesekontroll sarnaneb enda emotsioonide juhtimise oskusega. Enda emotsioonide juhtimine tähendab meeleolu ja emotsioonide proaktiivset juhtimist, emotsionaalne enesekontroll aga tähendab seda, kuidas isik reageerib tugevatele emotsioonidele ja kuidas ta nende kogemustega hakkama saab. Suure emotsionaalse enesekontrolliga inimesed suudavad hoiduda tugevatele emotsioonidele reageerimast ja reageerivad parimal võimalikult viisil.



Kandidaat sai teistega võrreldes emotsionaalse enesekontrolli osas väga palju punkte. Inimesed, kes saavad väga palju punkte, suudavad ohjeldada esmaseid reaktsioone tugevatele emotsioonidele ning mõtlevad kiiresti ja tegutsevad ratsionaalselt. Stressirohketes ja väga pingelistes olukordades suudavad nad jääda produktiivseks, säilitada rahuliku käitumise ning väljendada järjekindlat ja kaalutletud lähenemist sündmustele või töökaaslastele. Pinge all olles käituvad nad rahulikult ja psühholoogiliselt paindlikult ning võivad suuta arendada teistes inimestes emotsionaalset enesekontrolli.

Kuidas saaks kandidaat oma emotsionaalset enesekontrolli parandada?

Kandidaadi vastused küsimustele viitavad sellele, et ta saaks oma emotsionaalset enesekontrolli parandada alltoodud nippidega.

- Olles kannatlik, kui asjad ei kulge plaanitud viisil.
- Mõeldes ärritununa selgelt.
- Hoides pahameelt tekitavates olukordades oma esmast reaktsiooni tagasi.

Kasulik võib olla nendest käitumisviisidest kandidaadi ja tema soovijatega lähemalt rääkida.

Intervjuu küsimused

1. Millist tüüpi sündmused tööl tekitavad teie positiivseid emotsioone?
2. Millist tüüpi sündmused tööl tekitavad teie negatiivseid emotsioone?
3. Kui tunnete tööl millegi või kellegi pärast ärritust või olete pahane, siis mida te kaldute tegema?
4. Mis aitab teil jääda pingelistes olukordades rahulikuks ja keskendunuks?
5. Rääkige meile mõnest emotsionaalsest päästikust ja teie reaktsioonist sellele, mis ei olnud tõhus. Mida te tegite, et enda reaktsiooni muuta, ja milline on olnud tulemus?
6. Mida te teete, et säilitada pinge all olles siht ja selge mõtlemine?

Intervjuu hindamise juhised

Kandidaat

1. Kirjeldas temas positiivseid emotsioone tekitavaid sündmusi, inimesi või olukordi ja nende võimalikku mõju tema mõtetele ja käitumisele.
 2. Kirjeldas temas negatiivseid emotsioone tekitavaid sündmusi, inimesi või olukordi ja nende võimalikku mõju tema mõtetele ja käitumisele.
 3. Väljendas arusaama, et tugevate emotsioonide ajal on parem mitte reageerida ja olukorra või inimestega tegeleda. Suutis selgelt kirjeldada tõhusat käitumist oma tugevate emotsioonide vähendamiseks.
 4. Kirjeldas, kuidas ta suudab tugevaid emotsioone kogedes või väga pingelises olukorras tõhusalt töötada.
 5. Rääkis päästikust, mis tekitab temas negatiivseid emotsioone (nt kuuleb enda kohta kriitikat), ja kuidas ta sellele vaikimisi reageerib (nt muutub kaitsvaks). Rääkis ka strateegiatest, millega muuta oma reaktsiooni tõhusamaks (nt olla avatud tagasisidele ja valmis seda lähemalt uurima).
 6. Tõi näiteid tehnikatest, mida ta kasutab reaktsiooni ärahoidmiseks ja rahulikuks jäämiseks ning tugevate emotsioonide uurimiseks ratsionaalsete meetodite arendamiseks. Kirjeldas, milline on olnud nende tehnikate positiivne mõju kogetud tugevatele emotsioonidele.
- Punkte kokku:**

Punktiarvestuse juhised

- 1 = väga madal väljendamise tase
- 2 = madal väljendamise tase
- 3 = keskmine väljendamise tase
- 4 = kõrge väljendamise tase
- 5 = väga kõrge väljendamise tase

INTERVJUU PUNKTIARVESTUSE KOKKUVÕTE

See raporti jaotis aitab teil kandidaadi käitumisalase intervjuu tulemused kokku võtta.

- Sisestage allolevasse tabelisse kandidaadi punktisummad.
- Arvutage intervjuu kogupunktisumma; see annab üldtulemuse lihtsaks võrdluseks teiste kandidaatidega.
- Võrrelge punktisummasid kandidaadi hindamise punktisummadega ning pöörake tähelepanu kõigile erinevustele ja lisatud kommentaaridele.

EQ oskus Punktisumma	Definitsioon	
Emotsionaalne eneseteadlikkus	Oma tunnete tajumine ja mõistmine	
Emotsionaalne teadlikkus teistest	Teiste tunnete tajumine ja mõistmine	
Emotsionaalne väljendusoskus	Oma tunnete tõhus väljendamine	
Tunnetega arvestamine otsustamisel	Emotsionaalse teabe kasutamine arutlemisel ja otsustamisel	
Enda emotsioonide juhtimine	Enda emotsioonide tõhus juhtimine	
Teiste emotsioonide juhtimine	Teiste meeleolude, tunnete ja emotsioonide positiivne mõjutamine	
Emotsionaalne enesekontroll	Enda tugevate emotsioonide tõhus kontrollimine	

Intervjuu punktisumma kokku:

KANDIDAADI HINDAMISE KOKKUVÕTE

Vaadake üle kandidaadi hindamise tulemused ja teie märkused käitumiselase intervjuu kohta, kui intervjuu toimus. Märkige allolevatele tühjadele ridadele kandidaadi tugevused ja arenguvõimalused. Lisage soovitused valdkondade kohta, mida tuleks lähemalt uurida, ja vajalikud kontrollküsimused.

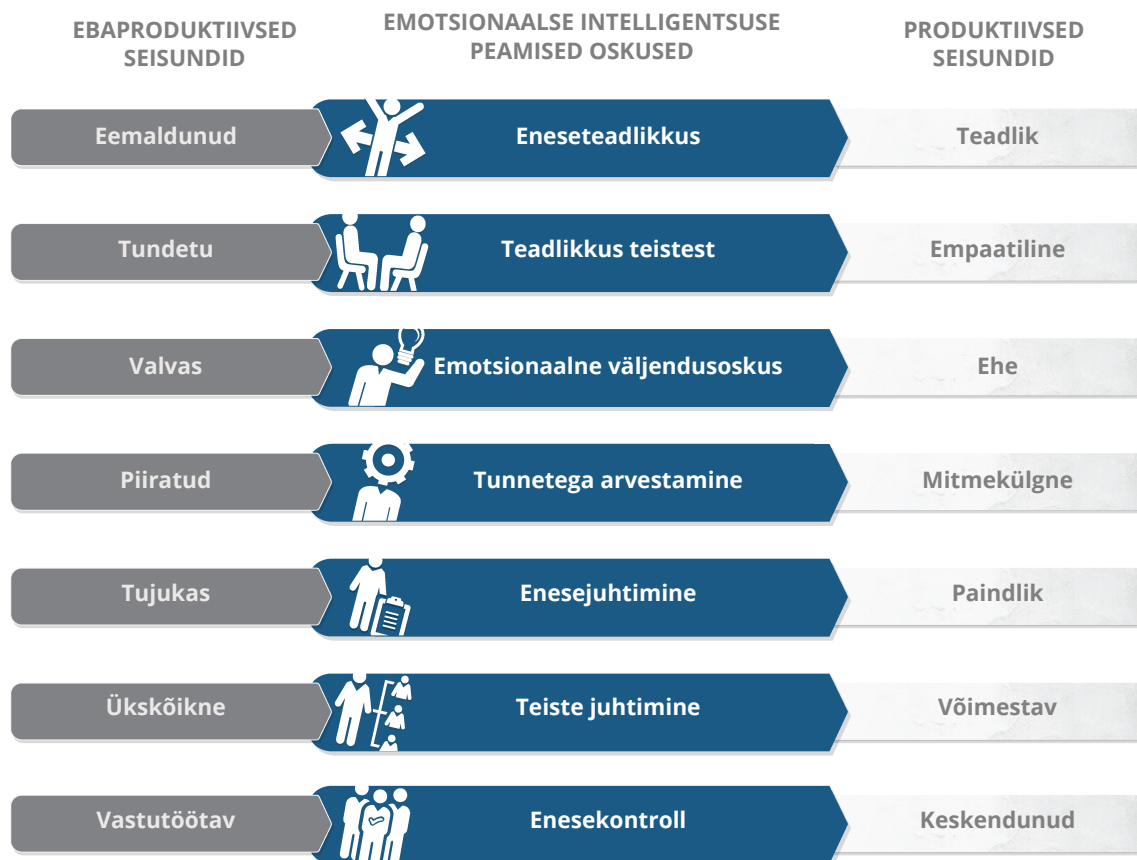
Kandidaadi tugevused

Kandidaadi arenguvõimalused

Lähemat uurimist vajavad valdkonnad

Küsimused soovitajatele

Selles raportis esitatud teavet tuleb kombineerida ja võrrelda muu psühhomeetrilise ja käitumiselase teabega, et teha kindlaks kandidaadi sobivus töökohale. Emotsionaalne intelligentsus on üks paljudest teguritest, mis on seotud edu saavutamise ja töökohal. Tööle võtmisel ei tohi tugineda üksnes Genose kandidaadi emotsionaalse intelligentsuse raportile.



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