



**HOGAN**

# EMOCIONALNA INTELIGENCIJA

# EQ

SPOSOBNOST IDENTIFIKOVANJA I  
UPRAVLJANJA SOPSTVENIM  
EMOCIJAMA I EMOCIJAMA DRUGIH

Izveštaj za John Doe

ID HC560419

Datum 17. novembar 2014.

## Uvod

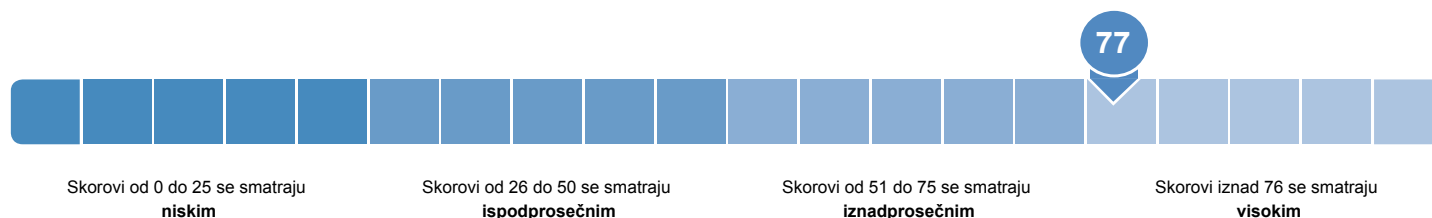
Hoganov EQ upitnik se koristi za procenu emocionalne inteligencije, tj. sposobnosti osobe da opaža, kontroliše i priča o svojim, kao i emocijama drugih ljudi. Osobe sa visokim rezultatima deluju smireno, tiho, staloženo i optimistično; osobe sa niskim rezultatima su ekspresivne, strastvene, smele i govorljive. Ovaj izveštaj sadrži rezultate i povratne informacije za sledećih šest EQ skala:

 <b>Svesnost</b> Stepen u kome su osobe u kontaktu sa svojim osećanjima	 <b>Detekcija</b> Stepen u kome osobe deluju svesno osećanja drugih
 <b>Regulacija</b> Stepen u kome osobe održavaju pozitivna emocionalna stanja	 <b>Uticao</b> Stepen u kome osobe namerno utiču na afektivna stanja, misli i ponašanja drugih
 <b>Ekspresija</b> Stepen u kome osobe mogu da iskomuniciraju željena emocionalna stanja drugima	 <b>Empatija</b> Stepen u kome osobe mogu da se poistovete sa onim što drugi ljudi osećaju

EQ i radno mesto	Namena ovog izveštaja
<p>Ljudi sa višim EQ rezultatima imaju četiri prednosti na poslu:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 Oni brzo uviđaju šta drugi osećaju i zašto se ponašaju na određene načine.</li><li>2 Sa njima je veoma prijatno saradivati i teško ih je isprovocirati.</li><li>3 Oni ostaju smireni u stresnim situacijama i dobro podnose pritisak.</li><li>4 Oni su entuzijastični i optimistični u pogledu posla.</li></ol>	<p>Ovaj izveštaj sadrži ukupan EQ rezultat osobe, koji odražava opštu emocionalnu inteligenciju ispitanika. Što je viši rezultat, viša je emocionalna inteligencija osobe.</p> <p>Izveštaj takođe pruža detaljne informacije o skalama, a uključuje i teme za razmatranje, interpretacije rezultata, kratke opise verovatnih ponašanja, kao i argumente "za i protiv" postignutih rezultata u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost.</p> <p>EQ utiče na uspeh u karijeri na poslovima koji zahtevaju socijalnu interakciju. Mnoge osobe sa niskim EQ su uspešne, ali bi mogle biti još uspešnije ako bi se pozabavile problemima koje ovaj izveštaj identifikuje. Ovo naročito važi za one koji teže (ili već jesu na) liderskim pozicijama. Takođe, ne treba zaboraviti to da faktori poput ambicije, ekspertize i kreativnosti značajno doprinose karijernom uspehu, a velikim delom su nezavisni od EQ-a.</p>

## Opšti EQ skor

G. Doe je postigao ukupan EQ rezultat 77 koji se smatra **visokim**.





Ukupni EQ rezultat predstavlja prosek rezultata na šest EQ skala koji su prikazani ispod. Ovi rezultati ukazuju na procenat populacije koja postiže isti ili niži rezultat nego g. Doe. Na primer, rezultat 75 na datoj skali sugerise da je g. Doe postigao rezultat koji je viši nego rezultat koji postiže 75% populacije.

Skala	Rezultat	Procena
Svesnost	64	iznadprosečan
Detekcija	83	visok
Regulacija	70	iznadprosečan
Uticaaj	93	visok
Ekspresija	99	visok
Empatija	50	ispodprosečan

# Svesnost

Stepen u kome su osobe u kontaktu sa svojim osećanjima

	<p><b>Osobe sa niskim rezultatima su obično:</b>          Nezainteresovane za samoanalizu          Ravnodušne prema sopstvenim emocijama          Emocionalno nedostupne</p>		<p><b>Osobe sa visokim rezultatima su obično:</b>          Samosvesne          U kontaktu sa svojim emocijama          Introspektivne</p>
---	--	---	---



Rezultat koji je g. Doe postigao na skali Svesnost smatra se **iznadprosečnim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Osoba koja je obično svesna svojih raspoloženja
- Osoba koja je spremna da prepusti donošenje odluka ljudima koji su stručniji u datoj oblasti
- Osoba koja je zainteresovana za povratne informacije o svom postignuću
- Osoba koja je stalozena, disciplinovana i uglavnom strpljiva
- Osoba koja je introspektivna i svesna svojih emocionalnih stanja

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Doe postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:



	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Trudi se da drži svoje negativne emocije pod kontrolom	Zainteresovan za povratne informacije od članova tima	Drugi će ceniti njegovo stabilno raspoloženje
Protiv	Ponekad neodlučan bez očiglednog razloga	Može oklevati sa davanjem saveta	Može delovati kao da mu nedostaje usmerenje u karijeri

Teme za razmatranje sa g. Doe

- Koliko često procenjujete svoja raspoloženja, misli i ponašanje?
- Koliko Vam je važno da znate šta drugi misle o Vama?
- Da li svoje ponašanje prilagođavate očekivanjima drugih?
- Na koje načine biste mogli unaprediti svoje razumevanje utiska koji drugi imaju o Vama?

# Detekcija

Stepen u kome osobe deluju svesno osećanja drugih

	<p><b>Osobe sa niskim rezultatima su obično:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Neperceptivne</li> <li>Ne primećuju dobro stvari</li> <li>Preterano racionalne</li> </ul>		<p><b>Osobe sa visokim rezultatima su obično:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perceptivne</li> <li>Socijalno pronicljive</li> <li>Intuitivne</li> </ul>
---	---	---	--



Rezultat koji je g. Doe postigao na skali Detekcija smatra se **visokim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Iskreno zainteresovan za druge ljude
- Prirodno naklonjen posmatranju ljudi u pozitivnom svetlu
- Osoba koja nerado podržava nepopularna mišljenja
- Osoba koja izbegava suprotstavljanje lošem učinku drugih ljudi
- Osoba koja dobro opaža važne društvene nagoveštaje i znakove

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Doe postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Pokazuje iskreno interesovanje za probleme podređenih	Veoma je svestan svoga uticaja na tim	Razume šta menadžeri žele, čak i kada su nejasni
Protiv	Izbegava suočavanje sa lošim učinkom drugih	Može biti ometen u radu jer previše analizira motive i osećanja članova tima	Može biti doživljen kao previše radoznao i prislan od strane onih koji vole da zadrže profesionalnu distancu u odnosima

Teme za razmatranje sa g. Doe

- Na koji način pokušavate da unapredite svoje razumevanje emocija i ponašanja drugih?
- Koliko vremena provodite pokušavajući da procenite misli i emocije drugih?
- Možete li se setiti situacije u kojoj Vam je koristila tačna interpretacija ponašanja kolega ili nadređenih?
- Šta je, prema Vašem mišljenju, najizazovnije u razumevanju toga što drugi misle ili osećaju?



## Regulacija

Stepen u kome osobe održavaju pozitivna emocionalna stanja



**Osobe sa niskim rezultatima su obično:**

Pesimistične  
Defanzivne  
Temperamentne



**Osobe sa visokim rezultatima su obično:**

Optimistične  
Hladne glave  
Ujedačenog temperamenta

70

Rezultat koji je g. Doe postigao na skali Regulacija smatra se **iznadprosečnim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Osoba koja kontroliše svoje emocije
- Osoba koja je retko ćudljiva ili razdražljiva
- Osoba koja preferira izbegavanje konflikata kada je moguće
- Osoba koja je obično strpljiva sa kolegama, podređenima i menadžerima
- Osoba koja je uzdržana i ponekad zagonetna

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Doe postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Dobro se nosi sa dvosmislenim i nestrukturisanim situacijama	Njegova stabilnost može biti lepak koji drži tim na okupu	Drugi će ceniti njegove napore da održava srdačne odnose
Protiv	Može delovati kao da izbegava da "talasa", čak i kada je to potrebno	Članovi tima mogu biti neupućeni u to koji je njegov stav po određenom pitanju	Druge može frustrirati oklevanje da otvoreno iskaže mišljenje

Teme za razmatranje sa g. Doe

- Koliko često donosite emocionalne odluke?
- Da li kolege sa posla i nadređeni smatraju da ste nepredvidivi?
- Na koje načine biste mogli poboljšati svoje emocionalne reakcije na druge?
- Da li prilagođavate svoje ponašanje ili emocije ljudima oko sebe?



## Uticaoaj

Stepen u kome osobe namerno utiču na afektivna stanja, misli i ponašanja drugih



**Osobe sa niskim rezultatima su obično:**

- Neharizmatične
- Nemaju uticaoaj na druge
- Rezervisane



**Osobe sa visokim rezultatima su obično:**

- Šarmantne
- Ubedljive
- Entuzijastične u pogledu širenja mreže kontakata

93

Rezultat koji je g. Doe postigao na skali Uticaoaj smatra se **visokim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Odlučan da ostavi dobar prvi utisak na druge
- Osoba koja želi da bude inovator i kreira pozitivne promene
- Sposoban da identifikuje probleme u pravilima i procedurama
- Dobar kolega i timski igrač
- Osoba koja je rođeni prodavac i vešto širi mrežu kontakata

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Doe postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Deluje kao efikasan i ubedljiv u komunikaciji	Verovatno će biti pokretač inovacije i progresa	Njegove interpersonalne veštine mogu biti vrlo značajan faktor napredovanja u karijeri
Protiv	Može izgubiti iz vida cilj dok pokušava da pridobije podršku drugih	Može da ubedi druge članove tima da rade u skladu sa njegovim planovima	Može delovati više fokusirano na širenje mreže kontakata nego na posao



Teme za razmatranje sa g. Doe

- Koliko Vam je teško da uverite druge u svoje ideje i mišljenja?
- Da li često dominirate grupnim diskusijama kada ste u timu?
- Koliko Vam je važno da menjate tuđe ponašanje i mišljenje?
- Na koje načine biste mogli unaprediti svoju sposobnost vršenja uticaoaja na druge?



## Ekspresija

Stepen u kome osobe mogu da iskomuniciraju željena emocionalna stanja drugima

	<p><b>Osobe sa niskim rezultatima su obično:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Emocionalno nepredvidive</li> <li>Ravnodušni sagovornici</li> <li>Emocionalno uzdržane</li> </ul>		<p><b>Osobe sa visokim rezultatima su obično:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sposobne da adekvatno iskazuju emocije</li> <li>Angažovani sagovornici</li> <li>Emocionalno ekspresivne</li> </ul>
---	---	---	---



Rezultat koji je g. Doe postigao na skali Ekspresija smatra se **visokim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Osoba koja ima dobre komunikacijske veštine, čak i izvan svog područja ekspertize
- Otvoren i transparentan
- Disciplinovani mislilac
- Pažljiv i efikasan u svom poslu
- Prijateljski nastrojen, srdačan, obziran i šarmantan

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Doe postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Koristi emocionalne izlive da bi inspirisao sledbenike	Trebalo bi da pozitivno doprinosi timskom moralu i koheziji	Deluje kao da poseduje talenat za prodaju i poslove u korisničkom servisu
Protiv	Može ponekad deliti previše informacija	Može očekivati da članovi tima budu više zainteresovani za njegova osećanja nego što stvarno jesu	Može biti neadekvatan izbor za poslove koji zahtevaju brzu adaptaciju na konstantne promene

Teme za razmatranje sa g. Doe

- Koliko je drugima lako da procene i razumeju šta Vi osećate?
- Koliko često dozvoljavate sebi da Vaše emocije budu vidljive drugima?
- Da li prilagođavate svoje emocije u skladu sa time u kakvom društvu se nalazite?
- Na koje načine biste mogli uspešnije preneti svoje emocije drugima?





## Empatija

Stepen u kome osobe mogu da se poistovete sa onim što drugi ljudi osećaju



### Osobe sa niskim rezultatima su obično:

Ravnodušne prema tuđim osećanjima  
Otvorene i direktne  
Indiferentne prema raspoloženjima drugih



### Osobe sa visokim rezultatima su obično:

Usaglašene sa osećanjima drugih  
Taktične  
Osećajne i reaguju na raspoloženja drugih

50

Rezultat koji je g. Doe postigao na skali Empatija smatra se **ispodprosečnim**. On bi trebalo da deluje kao:

- Osoba koja ne obraća pažnju na osećanja drugih
- Da nije dobar slušalac
- Nezavisan, samosvojan i potencijalno ravnodušan prema problemima drugih
- Napet, nervozan i iritabilan
- Da ponekad brzo osuđuje i nalazi mane u radu drugih

Potencijalni argumenti "za i protiv" rezultata koji je g. Doe postigao u odnosu na liderstvo, timski rad i zapošljivost su:

	Liderstvo	Timski rad	Zapošljivost
Za	Ne boji se da donese nepopularne odluke	Prijatno se oseća kada samostalno razmišlja, odabira i radi	Dobar izbor za poslove gde su konflikti i konfrontacije neizbežni
Protiv	Može biti neosetljiv prema problemima, potrebama i pitanjima podređenih	Može preferirati da radi samostalno, a ne kao deo tima	Mogu ga doživljavati kao nezavisnog uzurpatora i ometača

Teme za razmatranje sa g. Doe

- Kada Vas je poslednji put duboko pogodila tuga neke druge osobe?
- Koliko često osećanja ili raspoloženja drugih utiču na Vas?
- Koliko Vam je važno da se nekad "stavite u cipele" nekih drugih ljudi?
- Da li Vas drugi vide kao brižnu i altruističnu osobu?