

# АСЕСМЪНТИ. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ.



- Интерпретирането на резултатите е ангажиращо и лесно достъпно чрез красиво оформените отчети.
- Резултатите са представени по компетенции и отделните поведения на работното място, свързани с всяка от тях.
- Бенчмаркът дава сравнение с резултатите на представителна извадка за всяка компетентност и поведение.
- Даващите обратна връзка могат да направят и писмени коментари за всяка компетентност. Те се показват в отчета и помагат за разбирането на контекста на отговорите на въпросите в асесмънта
- Методология на светофара сигнализира сферите на потенциалните силни страни и области за развитие.
- Използваме модерна и лесна за работа онлайн асесмънт система. Даващите обратна връзка могат да го направят през своя телефон, таблет, РС или Mac навсякъде и по всяко време.
- В изследването могат да се заложат различни групи на даващите обратна връзка, според позицията и контекста на изследваното лице.
- Сертифициран практик по емоционална интелигентност провежда анализа на резултатите от асесмънта и помага за набелязването на план за развитие.
- Заедно с доклада на резултатите от асесмънта участниците получават и книжка с препоръки за развитие на емоционалната си интелигентност.
- За попълване са необходими около 20 мин.



Асесмънтите на Дженос са сред топ 20 асесмънт и оценъчни инструменти от всички области в три поредни години в световната класация на The Training Industry.

## САМООЦЕНКА

Асесмънтът представя доколко добре човек смята, че демонстрира емоционално интелигентни поведения и доколко важно смята че е да го прави.

## 180 ГРАДУСА

Асесмънтът представя доколко добре човек демонстрира емоционално интелигентни поведения, доколко важно е за колегите му да го прави и писмени коментари. Докладът съдържа самооценка и обратна връзка. Даващите обратна връзка са обединени в обща група

## 360 ГРАДУСА

Асесмънтът представя доколко добре човек демонстрира емоционално интелигентни поведения, доколко важно е за колегите му да го прави и писмени коментари. Броят и названията на групите даващи обратна връзка могат да се определят индивидуално според ситуацията на оценяваното лице.

Всеки от видовете асесмънти можете да направите в три варианта:

КОЕ ОТЛИЧАВА АСЕСМЪНТИТЕ НА ДЖЕНОС СРЕД ДРУГИТЕ НА ПАЗАРА?

Разработени са за емоционалната интелигентност на работното място  
Измерват наблюдаеми поведения и тяхната важност  
Методиката е създадена с цел развитие на компетенциите

# Асесмънти за емоционално интелигентни ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Изследванията показват, че високите нива на емоционална интелигентност дават тласък на кариерата, подпомагат здравето, удовлетворението от отношенията, хумора и щастието. Високите нива на емоционално интелигентните поведения на работното място също и най-добрият антидот на работния стрес и за изграждане на личната емоционална устойчивост.

Компетенциите в модела ни помагат постоянно, бъдем в продуктивните състояния в дясната част на модела, а не в непродуктивните състояния в лявата част.



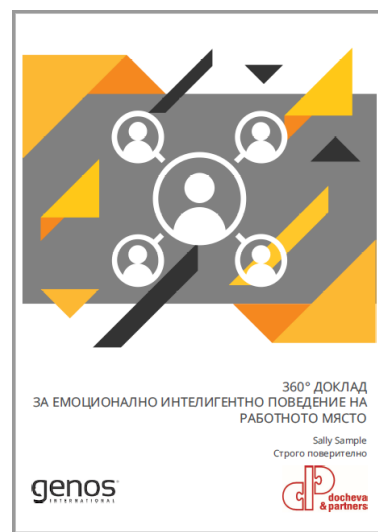
Асесмънтите на емоционално интелигентните работни поведения на Дженос измерват доколко добре демонстрирате емоционално интелигентни поведения на работното място в сравнение с другите. Колкото по-добре демонстрирате измерваните поведения, толкова по-ефективни ще са работните ви взаимоотношения.



Съдържа резултати от самооценка.



Съдържа резултати от самооценка и обрани връзки на група колеги.



Съдържа резултати от самооценка и обрани връзки на няколко групи колеги.

# АСЕСМЪНТ ЗА ЕМОЦИОНАЛНО ИНТЕЛИГЕНТНО ЛИДЕРСТВО

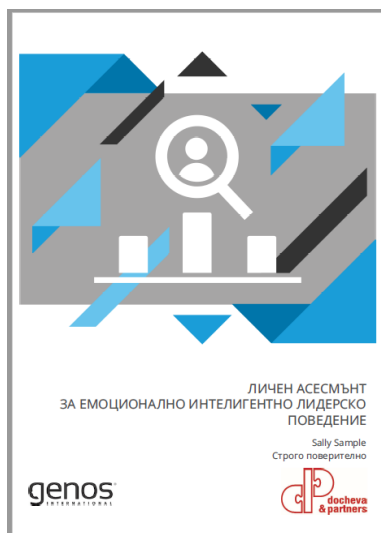
Лидерите в бизнеса, стремящи се към подобряване на резултатите на организацията, могат да го направят чрез подобряване на емоционалната си интелигентност, т.е на своите умения да идентифицират, разбират и влияят на емоциите.

Има директна връзка между начина, по който хората се чувстват и начина, по който работят. Това е една от най-стабилните и последователни констатации в организационните изследвания. В организациите с висока ефективност хората се чувстват значително по-ангажирани, обгрижвани, ценени, горди и мотивирани спрямо тези в организациите с ниска ефективност. Обратно, в организациите с ниска ефективност хората се чувстват значително по-уплашени, стресирани, обезвластени и несигурни.

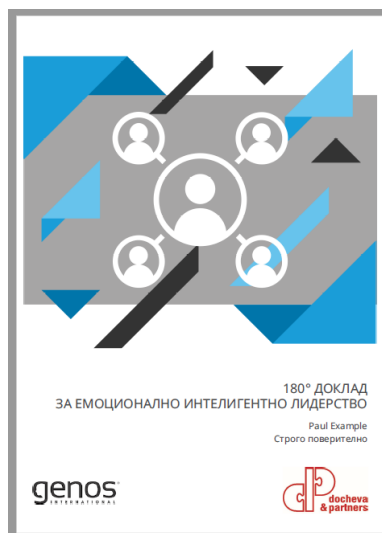
Лидерство в същността си е улесняване на представянето. Изследвания са доказали, че емоционалната интелигентност на лидерите е ключът към способността им да подпомагат емоции в другите, които водят до високи резултати и ангажиране на служителите. Това е повече от морален компас, това е рецепта за успех. Организации с емоционално интелигентни лидери постигат изключителни нива на устойчиви конкурентни предимства: култура на висока продуктивност и клиентска лоялност. Емоционално интелигентните лидерски компетенции в модела на Дженос отразяват какво правят лидерите със своята емоционална интелигентност в управлението на хора.



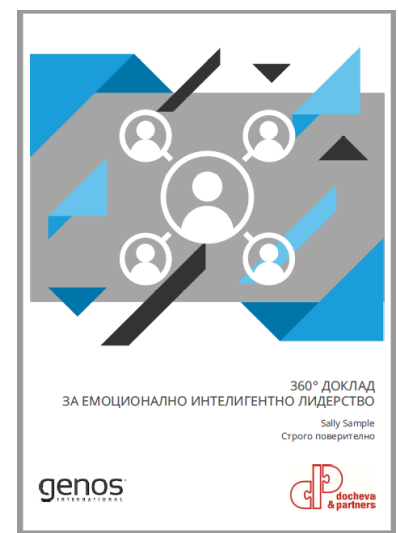
Асесмънтът на емоционално интелигентното лидерство на Дженос е най-добрият измерител на емоционалната интелигентност на лидерите. Той измерва доколко добре вие демонстрирате емоционално интелигентни лидерски компетенции в сравнение с другите. Колкото по-често демонстрирате измерваните компетенции, толкова по-ефективно е вашето лидерство.



Съдържа резултати от самооценка.



Съдържа резултати от самооценка и обрани връзки на група колеги.



Съдържа резултати от самооценка и обрани връзки на няколко групи колеги.

# Асесмънти за емоционално интелигентни ТЪРГОВСКИ ПОВЕДЕНИЯ

Купувачите купуват въз основа на емоциите и оправдават избора си с логика. Днес купувачите са в състояние да основат решенията си на информацията онлайн или другаде, без никакво участие на продавачите. Връзките, които създавате, до колко добре отработвате техните възражения и колко уверени им помагате да се чувстват е това, което ви помага да направите първата продажба. Доколко добре спазвате ангажиментите си, поддържате отношенията и помагате на купувачите да се справят с вътрешните разногласия е това, което ги кара да останат лоялни. Емоционалната интелигентност е критичната компетентност, която стои в основата на всичко това.

**Емоционалната интелигентност** може и трябва да бъде развивана и подобрявана в течение на времето. Всичко, което е необходимо, е желание за подобрене, основата на разбирането за себе си и практикуване.

Персонализираните търговски отчети от асесмънтите на Дженос са създадени, за да осигурят тази основа на разбирането за себе си. Те са отправната точка в развитието.

Докладите на тези асесмънти ще ви осигурят:

- Вникване в това доколко важно е да демонстрирате емоционално интелигентни поведения в работата си
- Вникването в това доколко добре в момента демонстрирате емоционално интелигентни поведения в работата си
- Практични препоръки как да получите допълнителна обратна връзка от другите за своята емоционална интелигентност и как ефективно да отговорите на нея.



Съдържа резултати от самооценка.



Съдържа резултати от самооценка и обрани връзки на група колеги.



Съдържа резултати от самооценка и обрани връзки на няколко групи колеги.

# Асесмънти за емоционална интелигентност при ПОДБОР

Емоционалната интелигентност е набор от умения, които ни помагат по-добре да възприемаме, разбираме и управляваме емоциите в себе си и в другите. Взети заедно, те ни помагат да даваме интелигентни отговори на емоциите и интелигентно да ги използваме. Тези умения са толкова важни, колкото е и интелектът, за определяне на успеха в работата и живота. Емоциите влияят, както продуктивно, така и непродуктивно, на нашите решения, поведение и представяне.

Публикувани психометрични изследвания са удостоверили, че оценките от асесмънтите на Дженос значимо корелират с множество важни променливи на работното място. Колко по-високи са резултатите на хората в асесмънтите на Дженос, толкова по-високи са те в измерители като:

- Представяне на работното място
- Лидерска ефективност
- Продажби
- Обслужване на клиенти
- Устойчивост на стрес
- Екипна ефективност
- Ангажиране на сътрудници

Изследванията на Дженос за емоционалната интелигентност при подбор са най-добрият измерител колко често кандидатът демонстрира емоционално интелигентни поведения на работното място.



EMOTIONAL INTELLIGENCE  
SELECTION REPORT  
Sally Sample  
1 January 2019  
Strictly Confidential

genos

CLIENT  
LOGO

## ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ТОЗИ АСЕСМЪНТ:

- Широко проучени и валидирани модел и измерители
- Резултатите са представени в ангажираща и лесна за работа форма с препоръчителни въпроси за интервюто и ръководство за оценка
- Кандидатът разполага с 30 мин да попълни изследването
- Включва сложни мерки за откриване на лъжа, завишени резултати и непоследователни отговори и коригира оценките в съответствие с тях, за да гарантирате получаването на значещи резултати.

Желаете ли по-подробно представяне на асесмънтите, примерен отчет и консултиране на избора ви?

Търсите ли идеи как да съчетаете асесмънт инструментите с програмите за развитие и обучение на хората си?

Свържете се с нас на: [office@docheva.com](mailto:office@docheva.com), 088 2345 521

