

Rozwijanie inteligencji emocjonalnej i sukces w przywództwie

Emocjonalny Kapitał Raport

ECR360

Raport Multi-Rater

Martyn L. Newman, Ph.D., D.Psych. and Judy Purse, MAPS

Raport przygotowany dla: **A Nowak**

Respondenci: Przełożony(1)
Podwładny
(3)
Współpracownik
(3)
Inna osoba(3)

Data zakończenia raportu: **20/09/2025**

RocheMartin

Emocjonalny Kapitał Raport jest chroniony prawami autorskimi RocheMartin IP Ltd. Wszelkie prawa zastrzeżone. Zabrania się powielania w całości lub w części w jakiegokolwiek formie lub w jakikolwiek sposób bez pisemnej zgody RocheMartin Pty Ltd.
RocheMartin - 15 Tiuna Grove, Elwood, Victoria Australia 3184 Telefon: (+44) 20 3019 7944 E-mail: contact@rochemartin.com

Inspired Emotional Intelligence

Wprowadzenie

Emocjonalny Kapitał Raport 360

Raport przedstawia wyniki uzyskane w wypełnionym przez Ciebie niedawno kwestionariuszu Emotional Capital Report 360™. Zawiera on informacje o tym, jak według Ciebie radzisz sobie w zakresie poszczególnych kompetencji i jak mają się do tego oceny Twoich respondentów. Raport ma na celu przedstawienie obiektywnego spojrzenia na Twoje zachowanie i osiągnięte wyniki, które może pomóc Ci zdobyć nowe, wartościowe informacje, dzięki którym łatwiej osiągniesz swoje cele w rozwoju zawodowym.

Czym jest 'Kompetencja'?

Kompetencja jest mierzalną cechą związaną ze skutecznym pełnieniem danej roli zawodowej. Kwestionariusz tego rodzaju zawsze stanowią pewne przybliżenie i szacunek, a nie precyzyjne wskaźniki. Ze względu na ten margines niepewności, podczas przeglądania wyników należy kierować się też własnym osądem. Raport ma w zamyśle pomóc Ci lepiej zrozumieć, na czym polega skuteczność w roli lidera/ liderki oraz jaki wpływ ma Twoje zachowanie na innych.

Raport składa się z następujących części:

- Skale oceny kompetencji ECR 360™
- Wynik - Total Emotional Capital Score
- Wykres podsumowania profilu - podsumowanie Twoich mocnych stron i obszarów wymagających rozwoju w zakresie wszystkich kompetencji oraz porównanie Twoich własnych ocen z łącznymi wynikami uzyskanymi od respondentów
- Analiza kompetencji - zawiera definicje, poziomy i wyniki w zakresie każdej z kompetencji badanej w ankiecie w podziale na grupy respondentów
- Podsumowanie Profilu ECR 360™ - zawiera zestawienie wszystkich Twoich wyników w zakresie każdej z kompetencji w podziale na poszczególne grupy respondentów
- Analiza odpowiedzi respondentów - zawiera podsumowanie ocen Twoich respondentów dla każdego z elementów, tworzących badane kompetencje
- Dodatkowe komentarze - pisemne komentarze na temat Twojego zachowania i funkcjonowania udzielone przez Twoich respondentów
- Część coachingowa - ta sekcja zwraca uwagę na ewentualne przypadki, w których oceniłeś(-aś) siebie w danej skali zdecydowanie inaczej w porównaniu z łączoną oceną uzyskaną od wszystkich respondentów. W tej części znajdują się również sugerowane strategie coachingowe, które pomogą w poprawie osiąganych wyników w danym obszarze.

Jak w pełni mogę wykorzystać mój raport?

Najpierw zapoznaj się ze swoim wynikiem Total Emotional Capital Score i wykresem podsumowującym Twój profil (Profile Summary Graph). Wyniki te pokazują, jak oceniły Cię różne grupy respondentów w porównaniu z Twoją oceną własną. Następnie, zapoznaj się z działem „Analiza kompetencji”. Ta część zawiera krótkie definicje poszczególnych kompetencji i porównanie wyników uzyskanych dla Ciebie w różnych grupach respondentów. Skup się na swoich atutach i pomyśl, jak możesz wykorzystać je w swojej roli lidera/ liderki. Niższe wyniki potraktuj jako okazje do dalszego rozwoju i zastanów się, w jaki sposób możesz poprawić swoje rezultaty osiągnięte w tych obszarach. Więcej informacji na temat tego, jak sobie radzisz, znajdziesz w części z dodatkowymi komentarzami od Twoich respondentów. Część coachingowa natomiast zwraca uwagę na ewentualne przypadki, w których oceniłeś(-aś) siebie zdecydowanie wyżej w danej skali w porównaniu z innymi respondentami. Jeśli wystąpiły takie różnice, w części tej przedstawiono szczegółowe strategie coachingowe, które pomogą Ci poprawić Twoje umiejętności przywódcze. Niniejszy raport stanowi narzędzie wspomagające rozwój osobisty, które ma w zamyśle dać Ci materiał do rozmowy ze specjalistą w zakresie HR.

Skale kompetencji ECR 360

Samoświadomość

Pewność siebie

Samodzielność

Samorealizacja

Bezpośredniość

Kompetencje

interpersonalne

Empatia

Samokontrola

Zdolności adaptacyjne

Optyzmizm

Dodatkowe komentarze

Uzyskane przez Ciebie wyniki w zakresie poszczególnych kompetencji odzwierciedlają deklarowany przez Ciebie poziom umiejętności w zarządzaniu zachowaniami przywódczymi. ECR 360™ opracowano jako wsparcie w interpretacji i objaśnieniu tych zachowań i nie należy go traktować jako jedynej podstawy do podjęcia interwencji, czy też innego rodzaju procesu decyzyjnego. Raport przedstawia interpretacje najbardziej typowe dla uzyskanych wyników. W przypadku konieczności dokonania mniej standardowych interpretacji, należy wykorzystać inne narzędzia, rozważając każdy przypadek indywidualnie. Informacje przedstawione w raporcie powinny służyć jako materiał do tworzenia hipotez i wskazówki dla oceny. Wyższe wyniki wiążą się z większym kapitałem emocjonalnym i sprawnością w działaniu.

Klucz

Potrzeba rozwoju	≤ 80	Twój poziom kapitału emocjonalnego w tym obszarze prawdopodobnie ogranicza Twoją skuteczność. Rozwój umiejętności w tym zakresie jest kluczowy dla Twojego sukcesu.
Możliwość rozwoju	81 - 90	Posiadasz odpowiedni poziom kapitału emocjonalnego, ale możesz go jeszcze rozwinąć. Wykorzystaj okazję, by uczynić z tego swój atut.
Wystarczający poziom	91 - 110	Twój kapitał emocjonalny w tym obszarze jest na poziomie typowym dla ogólnej populacji, co oznacza, że istnieje przestrzeń na jego rozwój, aby poprawić Twoje zdolności przywódcze.
Mocna strona	111 - 120	Posiadasz ponadprzeciętny kapitał społeczny w tym obszarze. Wykorzystaj ten atut, rozważając zastosowanie dodatkowych strategii tworzenia bogatego kapitału emocjonalnego.
Największy atut	≥ 121	Twój wynik wskazuje, że posiadasz ponadprzeciętny kapitał społeczny w tym obszarze. Wykorzystaj każdą okazję, aby zastosować ten atut w Twoim przywództwie i buduj dalej swój sukces.

Model Kapitału Emocjonalnego

Inner Focus

"Koncentracja na własnym wnętrzu" - ta grupa kompetencji umożliwia rozwijanie Twojego przywództwa oraz autentycznej i otwartej komunikacji. W tej grupie kompetencji znajdują się:

Samoświadomość
Samokontrola
Pewność siebie
Samodzielność

Other Focus

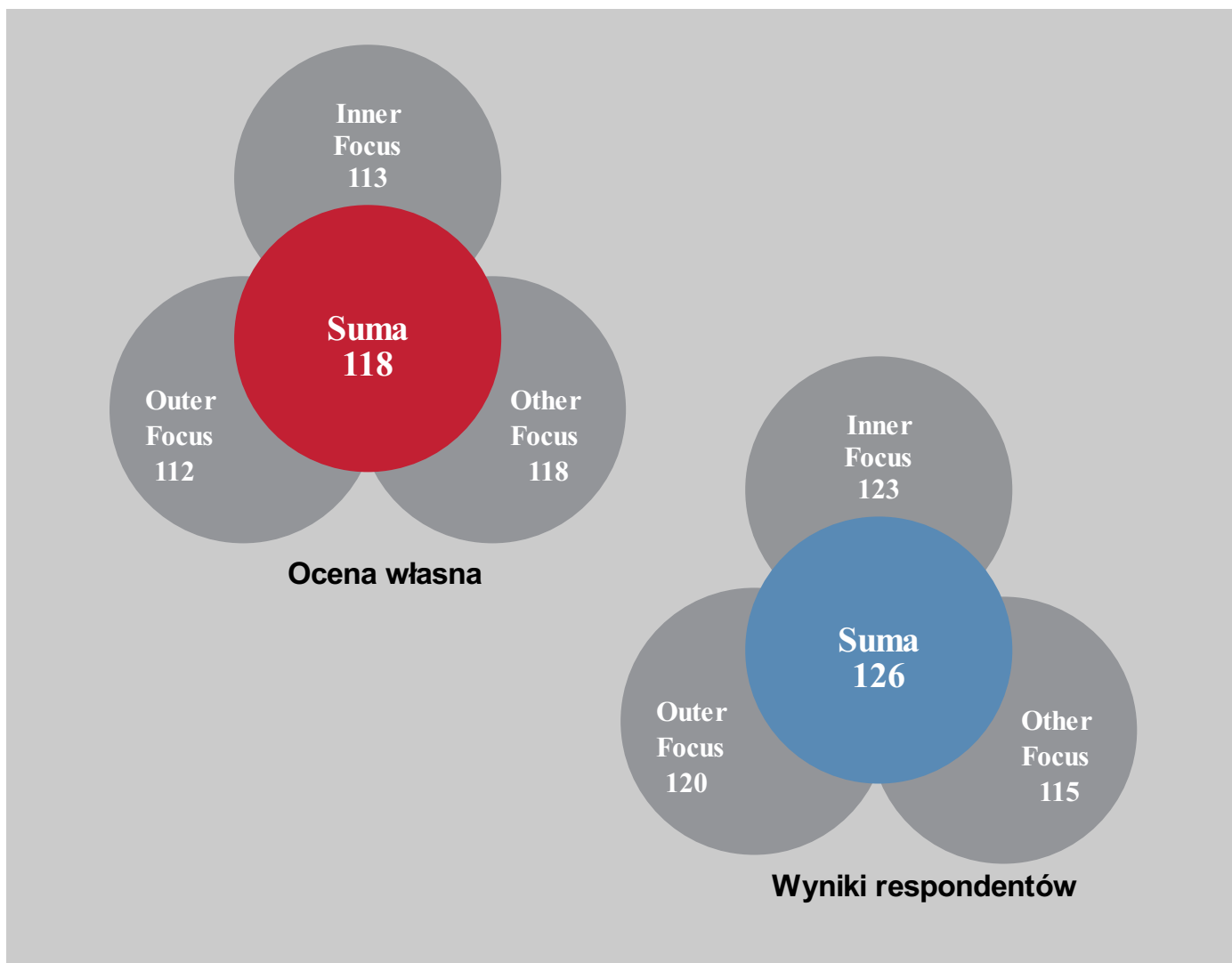
"Koncentracja na innych": kompetencje te pozwalają uchwycić emocjonalny wymiar sytuacji biznesowej i zwiększyć Twoją zdolność wpływania na innych w celu osiągnięcia określonych wyników. W tej grupie kompetencji znajdują się:

Empatia
Kompetencje interpersonalne
Bezpośredniość

Outer Focus

"Koncentracja na otoczeniu zewnętrznym": kompetencje te pozwalają podejmować nowe wyzwania oraz kreatywnie i skutecznie reagować na nowe możliwości. W tej grupie kompetencji znajdują się:

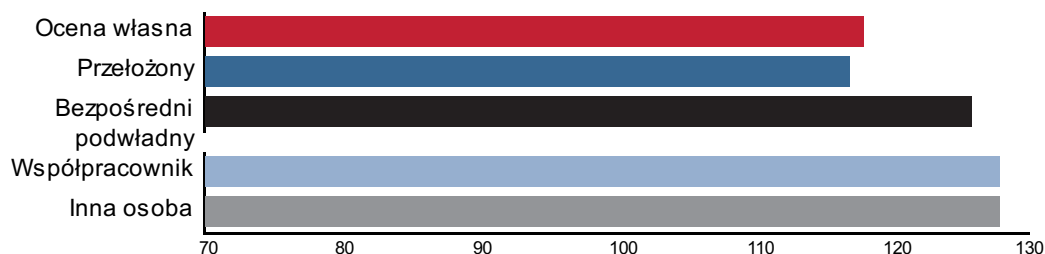
Zdolności adaptacyjne
Optymizm
Samorealizacja



Klucz : Patrz strona 3

Total Emotional Capital Score

Tabela poniżej przedstawia uzyskane przez Ciebie wyniki Total Emotional Capital, porównując wyniki Twojej oceny własnej ze średnim wynikiem uzyskanym w każdej grupie respondentów.



Wyniki sumaryczne: Ocena własna 118, Przełożony 117, Bezpośredni podwładny 126, Współpracownik 128, Inna osoba 128

Klucz

- ≤ 80 Potrzeba rozwoju
- 81 - 90 Możliwość rozwoju
- 91 - 110 Wystarczający poziom
- 111 - 120 Mocna strona
- ≥ 121 Największy atut

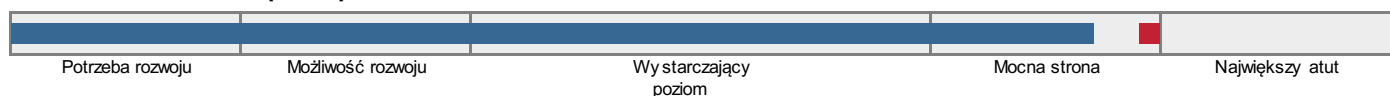
Total Emotional Capital Score pokazuje, jak Ty oceniasz swoje ogólne kompetencje przywódcze w porównaniu z tym, jak postrzegają Cię inni. Pamiętaj, że może nie wszyscy respondenci mieli okazję obserwować Cię w pełnym zakresie Twojej profesjonalnej aktywności - weź to pod uwagę interpretując powyższe wyniki.

Podsumowanie profilu

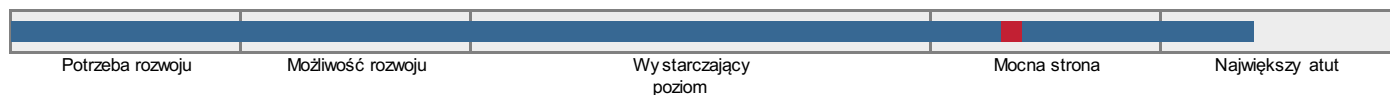
Wynik łączny Total EC Score - wszyscy respondenci **126**

Wynik łączny w EC - ocena własna **118**

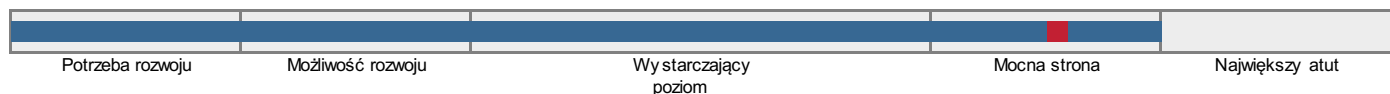
Samoświadomość | 119 | 117



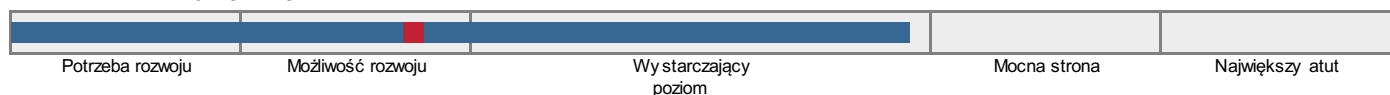
Pewność siebie | 113 | 124



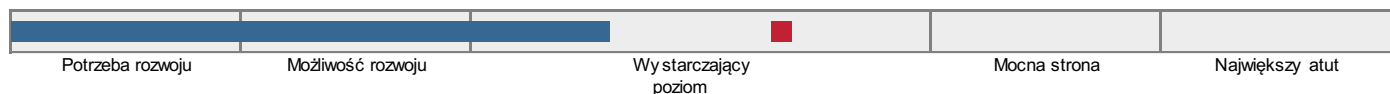
Samodzielność | 115 | 120



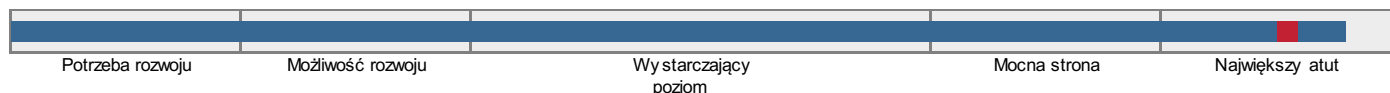
Samorealizacja | 87 | 109



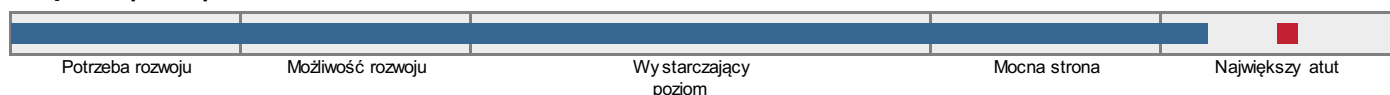
Bezpośredniość | 103 | 96



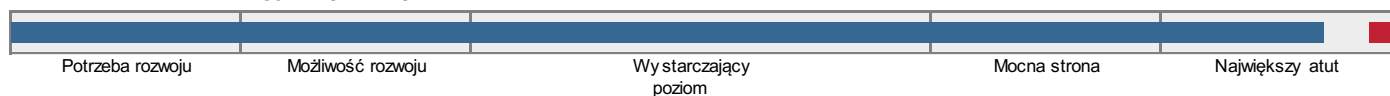
Kompetencje interpersonalne | 125 | 128



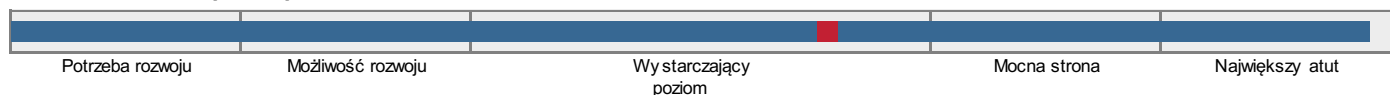
Empatia | 125 | 122



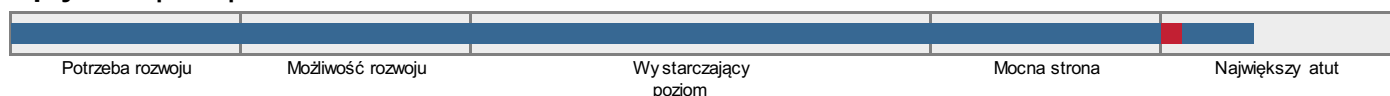
Zdolności adaptacyjne | 129 | 127



Samokontrola | 105 | 129



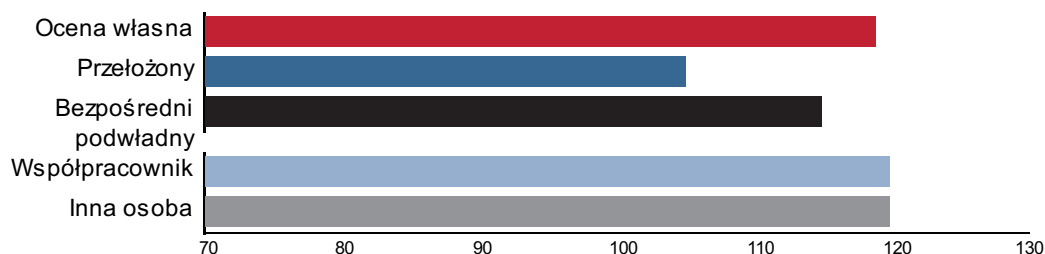
Optymizm | 120 | 124



Klucz : Patrz strona 3

Analiza kompetencji

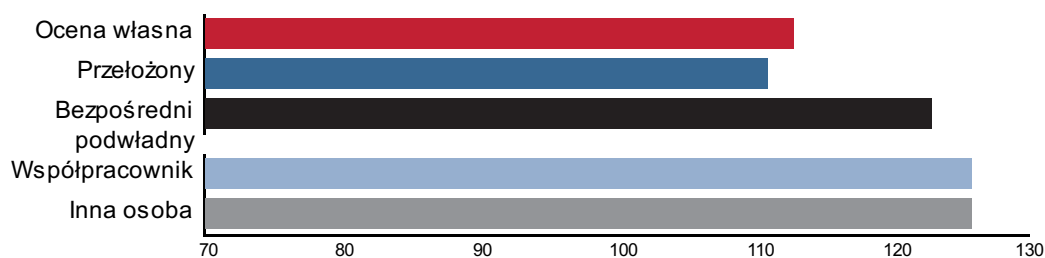
Samoświadomość



Wyniki sumaryczne: Ocena własna 119, Przełożony 105, Bezpośredni podwładny 115, Współpracownik 120, Inna osoba 120

Liderzy/liderki posiadający/posiadające kompetencje emocjonalne są świadomi doświadczanych emocji i zazwyczaj zdają sobie sprawę z tego, co czują. Potrafią ocenić wpływ swoich uczuć i emocji na własne opinie, postawy i osądy.

Pewność siebie

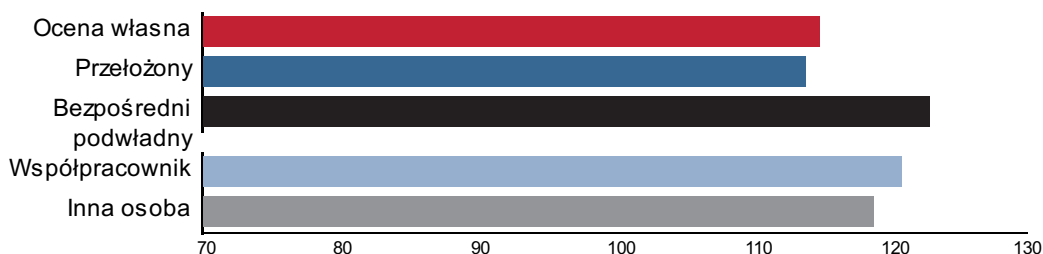


Wyniki sumaryczne: Ocena własna 113, Przełożony 111, Bezpośredni podwładny 123, Współpracownik 126, Inna osoba 126

Przywódcy cechujący się wysoką inteligencją emocjonalną akceptują i szanują siebie i zasadniczo dobrze czują się z tym, kim są. Mają zaufanie do swoich umiejętności, zdolności i osądów, a także posiadają zasoby emocjonalne niezbędne do utrzymania motywacji i osiągnięcia ambitnych celów.

Analiza kompetencji

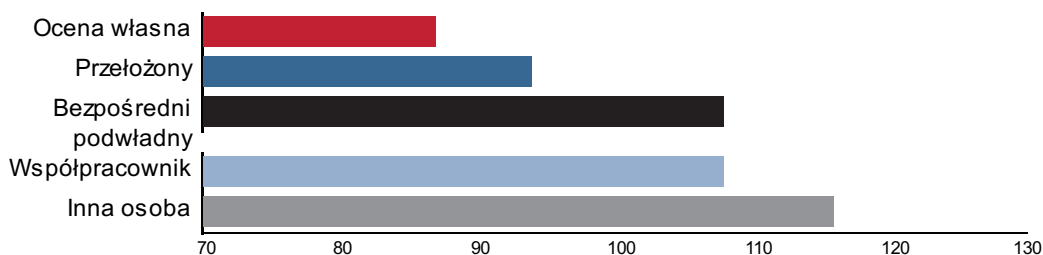
Samodzielność



Wyniki sumaryczne: Ocena własna 115, Przełożony 114, Bezpośredni podwładny 123, Współpracownik 121, Inna osoba 118

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną potrafią samodzielnie tworzyć nowe idee i podejmować ważne decyzje. Zdają sobie sprawę, że są kompletnymi, samodzielnymi jednostkami, posiadającymi siłę i odpowiedzialność, by samodzielnie wybierać spośród różnych opcji i podejmować własne decyzje.

Samorealizacja

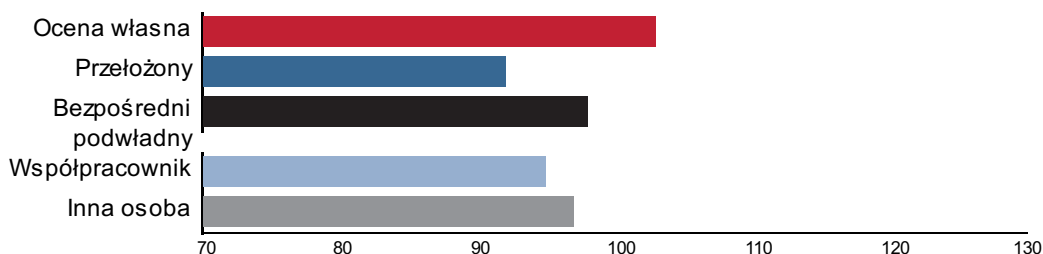


Wyniki sumaryczne: Ocena własna 87, Przełożony 94, Bezpośredni podwładny 108, Współpracownik 108, Inna osoba 116

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną z entuzjazmem dążą do osiągnięcia długofalowych celów. Osiągnęli równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, i czerpią satysfakcję ze swoich sukcesów. Przyjemność sprawia im stawianie sobie ambitnych celów osobistych i zawodowych.

Analiza kompetencji

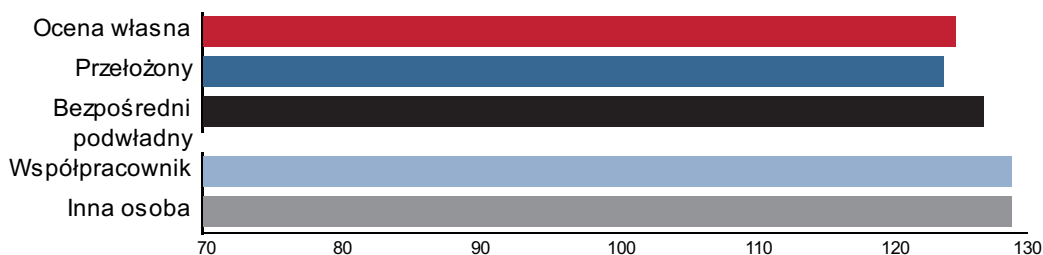
Bezpośredniość



Wyniki sumaryczne: Ocena własna 103, Przełożony 92, Bezpośredni podwładny 98, Współpracownik 95, Inna osoba 97

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną wyrażają swoje uczucia i poglądy otwarcie i bezpośrednio, szanując przy tym fakt, że poglądy i oczekiwania innych osób mogą być odmienne. Czują się komfortowo kwestionując cudze opinie i przekazując jasne informacje.

Kompetencje interpersonalne

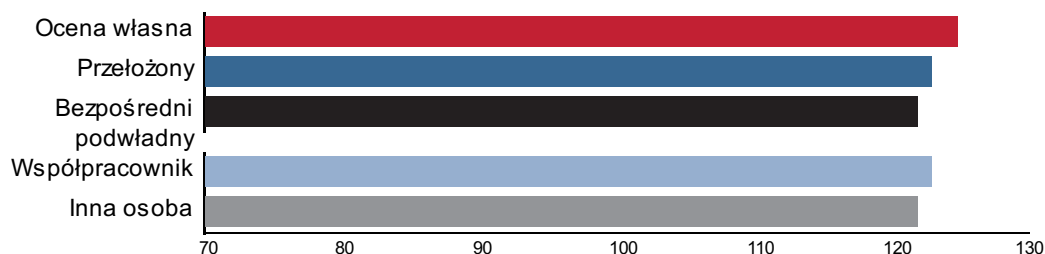


Wyniki sumaryczne: Ocena własna 125, Przełożony 124, Bezpośredni podwładny 127, Współpracownik 129, Inna osoba 129

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną mają talent do nawiązywania i utrzymywania wzajemnie satysfakcjonujących relacji, nacechowanych pozytywnymi oczekiwaniami. Potrafią zdobywać poparcie i zaangażowanie otoczenia i chętnie współpracują w osiągnięciu celów innych osób.

Analiza kompetencji

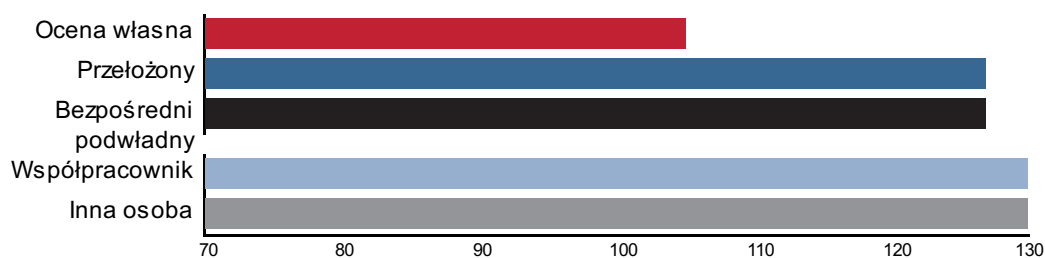
Empatia



Wyniki sumaryczne: Ocena własna 125, Przełożony 123, Bezpośredni podwładny 122, Współpracownik 123, Inna osoba 122

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną posiadają umiejętność rozumienia uczuć i myśli innych ludzi. Potrafią dobrze słuchać i biorą pod uwagę uczucia i położenie innych osób przed wyrażeniem własnego zdania lub podjęciem decyzji.

Samokontrola

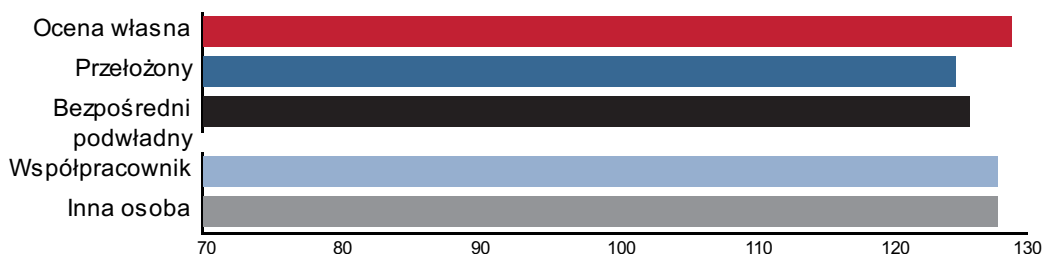


Wyniki sumaryczne: Ocena własna 105, Przełożony 127, Bezpośredni podwładny 127, Współpracownik 130, Inna osoba 130

Liderzy/liderki cechujący/cechujące się inteligencją emocjonalną dobrze radzą sobie ze swoimi emocjami i powstrzymują się od działania do czasu, gdy będą w stanie myśleć racjonalnie. Potrafią zachować spokój w stresujących sytuacjach i są produktywni, nie tracąc przy tym kontroli. Podejmują przemyślane decyzje i emanują spokojem i rzetelnością.

Analiza kompetencji

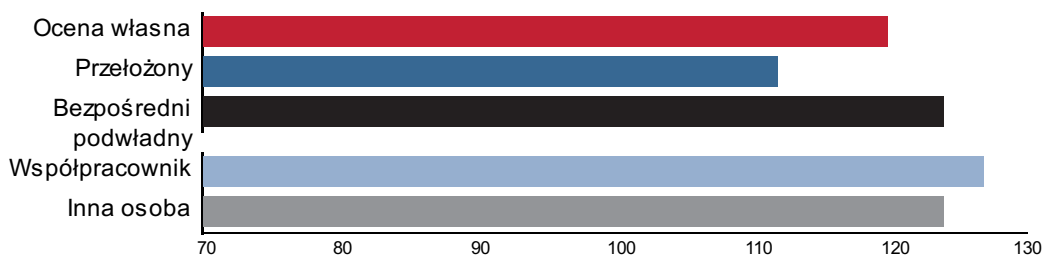
Zdolności adaptacyjne



Wyniki sumaryczne: Ocena własna 129, Przełożony 125, Bezpośredni podwładny 126, Współpracownik 128, Inna osoba 128

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną potrafią modyfikować sposób myślenia, swoje odczucia i postępowanie w odpowiedzi na zmieniające się okoliczności. Przywódcy wykazujący się elastycznością są tolerancyjni wobec innych, a także otwarci na nowe idee i odmienne punkty widzenia. Są mistrzami zmian.

Optymizm



Wyniki sumaryczne: Ocena własna 120, Przełożony 112, Bezpośredni podwładny 124, Współpracownik 127, Inna osoba 124

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną dostrzegają możliwości nawet w obliczu trudności. Są odporni, dostrzegają szerszą perspektywę i cel, do którego zmierzają; potrafią koncentrować się na tym, co możliwe do osiągnięcia.

Podsumowanie profilu ECR 360™

Tabela poniżej zawiera podsumowanie Twoich wyników oceny kompetencji w kwestionariuszu ECR 360.

	ECR	ECR 360				
	Ocena własna	Przełożony	Bezpośredni podwładny	Współpracownik	Inna osoba	Wszyscy respondenci
Samoświadomość	119	105	115	120	120	117
Pewność siebie	113	111	123	126	126	124
Samodzielność	115	114	123	121	119	120
Samorealizacja	87	94	108	108	116	109
Bezpośredniość	103	92	98	95	97	96
Kompetencje interpersonalne	125	124	127	129	129	128
Empatia	125	123	122	123	122	122
Zdolności adaptacyjne	129	125	126	128	128	127
Samokontrola	105	127	127	130	130	129
Optymizm	120	112	124	127	124	124
Suma	118	117	126	128	128	126

Klucz

- ≤ 80 Potrzeba rozwoju
- 81 - 90 Możliwość rozwoju
- 91 - 110 Wystarczający poziom
- 111 - 120 Mocna strona
- ≥ 121 Największy atut

Analiza odpowiedzi respondentów

W tabeli poniżej przedstawiono odpowiedzi Twoich respondentów na pytania w ankiecie ECR 360™. Poszczególne elementy uporządkowano od najwyższej średniej oceny przyznanej przez respondentów (Śr.) do najniższej. W ten sposób łatwo zobaczysz swoje atuty i obszary wymagające poprawy w obrębie poszczególnych kompetencji.

Element	Komentarz	Treść					
		1	2	3	4	5	Śr.
	Samoświadomość						
21	Oceniana osoba rozumie, jak jej zachowanie wpływa na innych.	0	0	0	1	9	4.9
1	Oceniana osoba cechuje się wysokim poziomem samoświadomości.	0	0	0	2	8	4.8
11	Oceniana osoba wie, jak emocje wpływają na jej zachowanie.	0	0	0	2	8	4.8
41	Trudno jest mi odczytać myśli i uczucia ocenianej osoby.	2	8	0	0	0	4.2
31	Oceniana osoba rzadko dzieli się swoimi przemyśleniami i uczuciami.	2	3	5	0	0	3.7
	Pewność siebie						
32	Oceniana osoba zazdrości innym ich osiągnięć.	10	0	0	0	0	5
2	Oceniana osoba mocno wierzy w siebie.	0	0	0	2	8	4.8
12	Oceniana osoba jest pewna swoich umiejętności i zdolności.	0	0	0	2	8	4.8
42	Opisałbym tę osobę jako zazwyczaj pewną siebie.	0	0	0	2	8	4.8
22	W kluczowych momentach oceniana osoba wątpi w swoją zdolność do poradzenia sobie.	4	6	0	0	0	4.4

Odpowiedzi w 5-stopniowej skali:

1 = Bardzo rzadko prawdziwe 2 = Rzadko prawdziwe 3 = Czasami prawdziwe 4 = Często prawdziwe 5 = Bardzo często prawdziwe

Analiza odpowiedzi respondentów

W tabeli poniżej przedstawiono odpowiedzi Twoich respondentów na pytania w ankiecie ECR 360™. Poszczególne elementy uporządkowano od najwyższej średniej oceny przyznanej przez respondentów (Śr.) do najniższej. W ten sposób łatwo zobaczysz swoje atuty i obszary wymagające poprawy w obrębie poszczególnych kompetencji.

Element	Komentarz	Treść					
		1	2	3	4	5	Śr.
	Samodzielność						
3	Oceniana osoba ma trudności z podejmowaniem niezależnych decyzji.	10	0	0	0	0	5
13	Oceniana osoba najlepiej sprawdza się w środowisku, w którym może działać niezależnie.	0	0	0	1	9	4.9
23	Oceniana osoba jest samodzielna i wytrwała w dążeniu do działania.	0	0	0	1	9	4.9
33	Oceniana osoba woli, jak jej się mówi, co ma robić.	4	6	0	0	0	4.4
43	Oceniana osoba potrafi przejąć kontrolę nad sytuacją i kierować innymi, kiedy tego potrzebują.	0	0	0	10	0	4
	Samorealizacja						
24	Wydaje się, że oceniana osoba ma ograniczone zainteresowania.	8	2	0	0	0	4.8
44	Mam wrażenie, że oceniana osoba nie czerpie przyjemności z pracy.	5	5	0	0	0	4.5
4	Oceniana osoba jest silnie zmotywowana do osiągania celów.	1	1	0	1	7	4.2
34	Oceniana osoba podchodzi z pasją do pracy i do życia.	0	0	0	8	2	4.2
14	Oceniana osoba jest zadowolona z osiągniętej równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym.	0	2	4	4	0	3.2

Odpowiedzi w 5-stopniowej skali:

1 = Bardzo rzadko prawdziwe 2 = Rzadko prawdziwe 3 = Czasami prawdziwe 4 = Często prawdziwe 5 = Bardzo często prawdziwe

Analiza odpowiedzi respondentów

W tabeli poniżej przedstawiono odpowiedzi Twoich respondentów na pytania w ankiecie ECR 360™. Poszczególne elementy uporządkowano od najwyższej średniej oceny przyznanej przez respondentów (Śr.) do najniższej. W ten sposób łatwo zobaczysz swoje atuty i obszary wymagające poprawy w obrębie poszczególnych kompetencji.

Element	Komentarz	Treść					
		1	2	3	4	5	Śr.
	Bezpośredniość						
45	Ocenianą osobę trudno jest zbić z tropu.	0	0	0	5	5	4.5
15	Oceniana osoba raczej przyjmuje punkt widzenia innych osób, niż broni swojego zdania.	0	8	2	0	0	3.8
35	Oceniana osoba nie ma problemu z mówieniem innym, co myśli.	1	0	0	9	0	3.7
25	Oceniana osoba jest bardzo bezpośrednia.	0	0	10	0	0	3
5	Oceniana osoba ma problem z odmawianiem, nawet jeśli jest to konieczne.	0	1	8	0	1	2.9
	Kompetencje interpersonalne						
6	Oceniana osoba potrafi dobrze współpracować z wieloma różnymi typami osób.	0	0	0	0	10	5
16	Oceniana osoba z łatwością porozumiewa się z większością osób.	0	0	0	0	10	5
26	Oceniana osoba jest trochę zdystansowana.	10	0	0	0	0	5
36	Oceniana osoba lubi pomagać innym osiągać ich cele.	0	0	0	0	10	5
46	Oceniana osoba jest zainteresowana opiniami innych osób.	0	0	0	2	8	4.8

Odpowiedzi w 5-stopniowej skali:

1 = Bardzo rzadko prawdziwe 2 = Rzadko prawdziwe 3 = Czasami prawdziwe 4 = Często prawdziwe 5 = Bardzo często prawdziwe

Analiza odpowiedzi respondentów

W tabeli poniżej przedstawiono odpowiedzi Twoich respondentów na pytania w ankiecie ECR 360™. Poszczególne elementy uporządkowano od najwyższej średniej oceny przyznanej przez respondentów (Śr.) do najniższej. W ten sposób łatwo zobaczysz swoje atuty i obszary wymagające poprawy w obrębie poszczególnych kompetencji.

Element	Komentarz	Treść					Śr.
		1	2	3	4	5	
	Empatia						
7	Ocenianej osobie jest trudno nawiązywać bardziej osobiste relacje z ludźmi.	10	0	0	0	0	5
17	Oceniana osoba dobrze rozumie uczucia innych.	0	0	0	0	10	5
47	Powiedziałbym/ powiedziałałabym, że oceniana osoba potrafi dobrze słuchać.	0	0	0	0	10	5
27	Oceniana osoba potrafi przyjmować punkt widzenia innych osób.	0	0	0	2	8	4.8
37	Oceniana osoba stara się nie ranić uczuć innych.	0	0	1	8	1	4
	Samokontrola						
28	Oceniana osoba często bywa zaniepokojona.	10	0	0	0	0	5
38	Oceniana osoba jest ponadprzeciętnie cierpliwa.	0	0	0	0	10	5
48	Oceniana osoba potrafi dobrze sobie radzić z konkurencyjnymi wymaganiami.	0	0	0	0	10	5
18	Ocenianej osobie jest trudno kontrolować swoje emocje.	8	2	0	0	0	4.8
8	Oceniana osoba zachowuje spokój pod presją.	0	0	0	3	7	4.7

Odpowiedzi w 5-stopniowej skali:

1 = Bardzo rzadko prawdziwe 2 = Rzadko prawdziwe 3 = Czasami prawdziwe 4 = Często prawdziwe 5 = Bardzo często prawdziwe

Analiza odpowiedzi respondentów

W tabeli poniżej przedstawiono odpowiedzi Twoich respondentów na pytania w ankiecie ECR 360™. Poszczególne elementy uporządkowano od najwyższej średniej oceny przyznanej przez respondentów (Śr.) do najniższej. W ten sposób łatwo zobaczysz swoje atuty i obszary wymagające poprawy w obrębie poszczególnych kompetencji.

Element	Komentarz	Treść					Śr.
		1	2	3	4	5	
	Zdolności adaptacyjne						
19	Oceniana osoba łatwo przystosowuje się do zmian w miejscu pracy.	0	0	0	0	10	5
49	Rozpoczynanie nowych rzeczy stanowi dla ocenianej osoby wyzwanie.	10	0	0	0	0	5
9	Ocenianej osobie nie przeszkadzają zmiany w codziennej rutynie.	0	0	0	3	7	4.7
39	Zmiana zdania sprawia ocenianej osobie trudności.	3	7	0	0	0	4.3
29	Oceniana osoba może być niekiedy dość uparta.	0	5	5	0	0	3.5
	Optymizm						
10	Oceniana osoba łatwo podnosi się po porażce.	0	0	0	0	10	5
40	Oceniana osoba jest optymistyczna.	0	0	0	1	9	4.9
30	Oceniana osoba potrafi dostrzegać możliwości w różnych sytuacjach.	0	0	0	3	7	4.7
50	Oceniana osoba widzi potencjał tego, co można osiągnąć, pomimo trudności.	0	0	0	4	6	4.6
20	Oceniana osoba martwi się, że coś pójdzie nie tak.	5	4	1	0	0	4.4

Odpowiedzi w 5-stopniowej skali:

1 = Bardzo rzadko prawdziwe 2 = Rzadko prawdziwe 3 = Czasami prawdziwe 4 = Często prawdziwe 5 = Bardzo często prawdziwe

Dodatkowe komentarze

Poniższe komentarze zostały udzielone przez Twoich respondentów i mają posłużyć Ci w rozpoznaniu Twoich największych atutów i identyfikacji potencjalnych możliwości rozwoju. Pamiętaj, że nie przedstawiają one całkowitej prawdy na temat Twojej pracy i osiągniętych wyników, a raczej mają wzbogacić Twoją wiedzę o nowe informacje, które pomogą Ci pokierować Twoim rozwojem zawodowym.

Określ i wymień najważniejsze atuty ocenianej osoby.

Współpracownik (3 Komentarze)

" *** "

" *** "

" *** "

Podwładny (3 Komentarze)

" *** *** "

" *** "

" **** *** "

Przełożony (1 Komentarze)

" ***** "

Inna osoba (3 Komentarze)

" *** *** "

" *** *** "

" *** *** "

Klucz : Patrz strona 3

Dodatkowe komentarze

Poniższe komentarze zostały udzielone przez Twoich respondentów i mają posłużyć Ci w rozpoznaniu Twoich największych atutów i identyfikacji potencjalnych możliwości rozwoju. Pamiętaj, że nie przedstawiają one całkowitej prawdy na temat Twojej pracy i osiągniętych wyników, a raczej mają wzbogacić Twoją wiedzę o nowe informacje, które pomogą Ci pokierować Twoim rozwojem zawodowym.

Wskaż konkretne obszary, w których oceniana osoba może się poprawić i opisz korzyści, które mogą z tego wynikać.

Współpracownik (3 Komentarze)

" *** "

" *** "

" *** "

Podwładny (3 Komentarze)

" *** *** "

" *** "

" **** *** "

Przełożony (1 Komentarze)

" ***** "

Inna osoba (3 Komentarze)

" *** *** "

" *** *** "

" *** *** "

Klucz : Patrz strona 3

Sekcja coachingowa ECR 360

ECR360

Ten raport należy stosować w połączeniu z Twoim indywidualnym raportem Emotional Capital Report. Daje on wgląd w to, jak inni postrzegają Twoje kompetencje emocjonalne i społeczne oraz w jaki sposób reagujesz na wyzwania w życiu osobistym i zawodowym. W tej części wskazano wszelkie istotne różnice pomiędzy Twoją własną oceną w poszczególnych skalach a ocenami wystawionymi łącznie przez Twoich respondentów (All Raters). Raport opracowano w oparciu o rzetelne podstawy naukowe, niemniej jednak Ty jesteś również traktowany jako ekspert na temat samego/ samej siebie i swoich doświadczeń. W związku z tym wszystkie opisy przedstawione w tym raporcie powinieneś/powinnaś rozważyć w kontekście własnych doświadczeń i ocenić, na ile dokładnie odnoszą się one do Twojej pracy i osiągnięć. Pamiętaj, że wiele z Twoich zachowań ma charakter automatyczny i prawdopodobnie się do nich przyzwyczyliś(-aś). W tej części raportu możesz dowiedzieć się więcej na temat potencjalnego wpływu Twoich zachowań przywódczych na innych. Przeanalizuj uzyskane wyniki z pomocą profesjonalnego coacha i zyskaj nowy, cenny wgląd w to, czego inne osoby potrzebują od Ciebie; na tej podstawie możesz poprawić swoje wyniki osiągnięte jako lider/liderka.

Konkluzja

Ten raport ma na celu umożliwienie Ci przeglądu Twoich kompetencji przywódczych i charakterystycznych sposobów reagowania w ramach pełnionej przez Ciebie roli. Zgodnie z tym, wszystkie zamieszczone w raporcie opisy, otrzymane od Twoich współpracowników, mają pomóc Ci w ciągłym podnoszeniu osiągniętych przez Ciebie wyników. Pamiętaj, że wiele z Twoich zachowań może mieć charakter automatyczny i prawdopodobnie się do nich przyzwyczyłeś (-aś). Raport daje Ci możliwość zastanowienia się nad Twoim postępowaniem dzięki profesjonalnemu feedbackowi, a także przynosi cenne informacje o Twoim zachowaniu i jego wpływie na inne osoby.

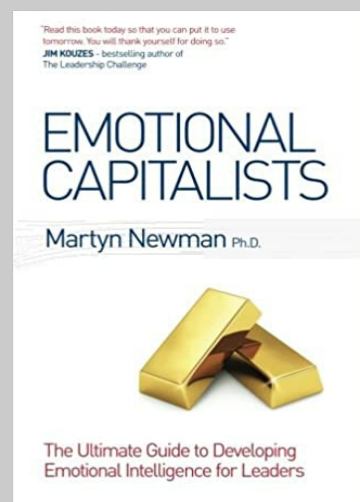
EMOTIONAL CAPITALISTS

"Nowi liderzy"

Autor: Martyn Newman Ph.D.

Od czasu do czasu pojawia się książka, która nie tylko jest źródłem informacji, ale też inspiruje, świetnie się czyta i może zmienić nasze życie. „Emotional Capitalists - The New Leaders” to jedna z takich wyjątkowych publikacji. Polecam: Kup ją, przeczytaj, czerp z niej wiedzę i stosuj ją w codziennym życiu!

Daniela Sfameni Global Head, Human Resource Development, Allianz Global Investors Group



Odwiedź www.rochemartin.com/ecbookaby kupić książkę
"Emotional Capitalists - The New Leaders"

[Przejdź do sklepu](#)