

Опросник по определению уровня использования эмоционального интеллекта для руководителей.

(из книги Дэвида Райбака «Как использовать эмоциональный интеллект в работе»)

В опроснике 60 утверждений, внимательно читайте утверждение, прислушивайтесь к себе и каждому утверждению присваивайте балл, который больше всего подходит Вашей действительности.

Шкала: 5 - всегда, 4 - обычно (чаще всего), 3 - иногда, 2 - редко, 1 - никогда.

№	Утверждение	Всегда	Обычно (чаще всего)	Иногда	Редко	Нико гда
		5	4	3	2	1
1	Я предпочитаю держать людей под контролем и не позволяю им «прыгать высоко»					
2	Я дорожу своей профессиональной объективностью.					
3	Я готов переложить на других ответственность за ошибки.					
4	Я стараюсь избегать влияния на других и уговоров.					
5	На каждую проблему я реагирую гневно.					
6	Я стараюсь не заниматься шероховатостями и разногласиями, т.к. верю, что они «рассосутся» без моего участия.					
7	Я стараюсь не реагировать эмоционально, когда другие показывают свои чувства.					
8	Когда я сердит, я это выражаю.					
9	Я отделяю свою жизненную философию (касающуюся меня как личности) от моего подхода к бизнесу.					
10	Я открыто обсуждаю свои чувства с другими.					
11	Я предпочитаю общий подход подробностям и специфике.					
12	Я сосредоточен на главных вопросах, позволяя другим заботиться о деталях.					
13	Я избегаю проблемы в надежде, что со временем они решатся без меня.					
14	Я делегирую проблемы первой очередности.					
15	Я стараюсь, чтобы ни в одном моем публичном выступлении не звучали эмоции и чувства.					
16	Я стараюсь «держать карты в руке так, чтобы никто не мог заглянуть».					
17	Я слушаю других, когда они хотят что-то сказать.					

18	Я сосредоточен на чувствах других.					
19	Оценивая других, я учитываю их поведение в прошлом.					
20	Я стараюсь, чтобы на меня не слишком влияли чувства других, когда я выслушиваю конфликтующие стороны.					
21	Я хочу делать хорошие вещи для других.					
22	Я чувствую, что мое спонтанное поведение мешает мне выполнять руководящую роль.					
23	Я уверен в своих способностях.					
24	Я склоняю других к тому, чтобы брать на себя больше риска.					
25	Мне присуще использовать власть, принадлежащую мне по праву руководителя.					
26	Я открыто обсуждаю с другими свою личную жизненную философию.					
27	Когда я приступаю к разбору проблемных ситуаций, внутреннее спокойствие и сдержанность для меня важны больше, чем спонтанность.					
28	Я получаю удовольствие от того, что умею влиять на других и уговаривать других.					
29	Борьбу с конфликтами и проблемами надо начинать сразу.					
30	Я обращаю внимание на разногласия, и стараюсь заняться ими сразу после того, как я их обнаружил.					
31	В кризисных ситуациях я прячу все отрицательные эмоции.					
32	Я люблю вызывать других на дискуссию, но при этом я корректен и знаю меру.					
33	Я предлагаю свою помощь всегда, когда это возможно, один на один и при людях.					
34	Мне удастся контролировать свои чувства, когда я сердитый или агрессивный.					
35	Я чувствую грань дозволенного при общении с другими и не перехожу ее.					
36	Я общаюсь с другими так, чтобы они гордились своим уникальным вкладом в общее дело.					
37	Я стараюсь не вмешиваться и не принимать какую-либо позицию, если вокруг меня происходит что-то, в чем я не принимал участие с начала.					
38	Я готов делиться своим личным мнением и ощущением.					
39	Во всех ситуациях я прямой и открытый.					
40	Я позволяю другим взять на себя руководящую роль и при этом я их не контролирую.					

41	Я стараюсь учитывать все мнения, даже противоположные.					
42	Я открыт и готов рассматривать идеи своих оппонентов					
43	Я сосредоточен на самых главных составляющих проблемы.					
44	Я готов взять на себя личную ответственность, если дело кончилось провалом.					
45	Я прямо обсуждаю с персоналом и волнующие факты, которые оцениваются неоднозначно.					
46	Когда мне нужна важная информация, я могу сделать исключение из общих правил.					
47	Я делегирую важные задачи каждый раз, когда это возможно.					
48	Я готов понять чужие чувства, даже в течение дискуссии на повышенных тонах.					
49	Для меня самое главное понять, какие чувства привели к конфликту.					
50	Мне очень важно, как люди отреагируют, если я показал свои чувства.					
51	Я тепло и от всей души выражаю свои спонтанные чувства.					
52	Я легко могу заручиться чужой поддержкой и помощью.					
53	Я четко передаю свои намерения.					
54	Я искренен, когда говорю о своих чувствах и намерениях.					
55	Я обращаю много внимания на чужие чувства и намерения.					
56	Я помогаю другим лучше понять самих себя.					
57	Я подбадриваю других, чтобы они сделали работу лучше, чем ожидается.					
58	Я получаю удовольствие от комплексных задач и я очень доволен, когда, разбирая факты, я проясняю ситуацию.					
59	Мне по душе сложные задачи, и я получаю удовольствие от работы.					
60	Я в равной степени осознаю свою ранимость и свои возможности и силу.					

Ответы

№	Утверждение	Всегда	Обычно (чаще всего)	Иногда	Редко	Нико гда
		5	4	3	2	1
1	Руководитель с развитым ЭИ не ограничивает других, он всегда помогает им добиться большего.					X
2	Это компромисс честных стандартов с человеком как приоритетом.					X
3	Это противоречит высокому ЭИ и пониманию руководящей роли. Не путать с зонами ответственности.					X
4	Это часть работы.					X
5	Наша цель - создать открытую и дружескую среду. Мы не думаем всегда о «правоте», а о том, что поможет.				X	
6	Проблемы и разногласия требуют нашего участия, разъяснения и быстрой реакции.					X
7	Надо понимать других, но не позволять им играть на Ваших чувствах.			X		
8	Это нежелательно, но подавление этого в 100% случаях означает, что Вы ведете себя искусственно.				X	
9	Высокий ЭИ несет в себе естественное поведение и удовольствие от лидерства.				X	
10	Высокий ЭИ лишает страха открытости. Мы не боимся выглядеть «не так» и не претендуем на совершенство.		X			
11	Нам интересны подробности, как часть комплексного подхода, как работа других, как возможный источник конфликта.				X	
12	Часто суть и правда прячутся в подробностях.				X	
13	То «лекарство», которое предложит время, нам чаще всего не нравится. Мы можем решать важные вопросы и в ущерб расписания, которое раньше наметили					X
14	Это не то, что стоит делегировать (зато внимательно спросите, что стоит делегировать).				X	
15	Высокий ЭИ несет в себе естественное поведение и удовольствие от лидерства.				X	
16	Высокий ЭИ означает открытость и прямоту. Тем не менее, работу с разногласиями надо начинать осторожным.				X	
17	Это суть ЭИ.	X				
18	То же, что ответ 17, только еще более важно.	X				

19	Мотивация сотрудников растет, если они понимают, что «сегодня могут получить 5, несмотря на прежние оценки». С другой стороны, при правильной измеряемости и документальном сопровождении оценки работы, нельзя игнорировать «историю»			X		
20	Надо понимать и уважать чувства других, но если Вы должны послушать несколько людей, то важно быть открытым со всеми и не стать жертвой манипуляции.	X				
21	Руководитель с высоким ЭИ помогает другим расти, понять себя лучше, предлагает способ открытого общения. Если к Вам обращаются открыто, воспринимайте это как знак доверия и уважения.	X				
22	Руководитель с высоким ЭИ не страдает раздвоением в этом плане. «Руководитель» может повести себя жестко, не обидев «человека» в себе.					X
23	Руководитель с высоким ЭИ не стесняется того, что ему приятно сделать так, чтобы дело было сделано, проблемы решились, люди вокруг него были довольны.	X				
24	Это суть. Люди не могут значительно улучшить результаты, ничего не изменив и без риска	X				
25	Есть другие источники авторитета, такие как наши человеческие и профессиональные качества.					X
26	Если человек понимает Вашу жизненную философию, он лучше поймет, в каком направлении Вы движетесь, что Вами движет, легче сможет создать контакт с Вами		X			
27	Речь идет о том, что сначала надо понять, и на данном этапе спонтанность мешает.	X				
28	Если не любим убеждать, придется только командовать.	X				
29	Руководитель с высоким ЭИ обладает способностью увидеть проблему или ее потенциальный источник раньше других. Он на раннем этапе должен увидеть спад эффективности, нарушения отношения, упадок заинтересованности и т.д	X				

30	Руководитель с высоким ЭИ обладает способностью увидеть проблему или ее потенциальный источник раньше других. Он на раннем этапе должен увидеть спад эффективности, нарушения отношения, упадок заинтересованности и т.д	X				
31	Выражать гнев - последний шаг. Взаимное уважение - вот то, что нужно. Мы должны добиться своего цивилизованным путем.	X				
32	Не «держат» вообще - опасно: ничего не услышим и не узнаем. «Передерживая» в качестве обратной реакции получим замкнутость.			X		
33	Словами и невербальным поведением руководитель с высоким ЭИ добивается того, что его сотрудники воспринимают себя как уникальных людей	X				
34	Не «держат» вообще - опасно: ничего не услышим и не узнаем. «Передерживая» в качестве обратной реакции получим замкнутость.				X	
35	В наше время в частности надо понимать весь риск, связанный с вопросами дискриминации любого рода, чувствительных вопросов национальности, религии, сексуального приставания и т.п.	X				
36	Словами и невербальным поведением руководитель с высоким ЭИ добивается того, что его сотрудники воспринимают себя как уникальных людей	X				
37	Без участия и вовлечения мы не можем понять других, поделиться своими чувствами, узнать, что то, что нам нужно для решения проблем, не сможет помочь.				X	
38	Высокий ЭИ лишает страха открытости. Мы не боимся выглядеть «не так» и не претендуем на совершенство		X			
39	Высокий ЭИ лишает страха открытости. Мы не боимся выглядеть «не так» и не претендуем на совершенство		X			
40	Мы остаемся рядом, чтобы помочь. Ваши сотрудники будут отличать контроль ради контроля и контроль с целью оказания помощи.				X	

41	На пути от хаоса к ясности нужно рассматривать все и отбрасывать аргументированно	X				
42	Если чувствуете, что не хватает данных, то возможно «слышим только себя». Надо разделять несогласие с нашим мнением и атаку на нас лично.	X				
43	Что привело к конфликту - это наш ключ к разрешению и пониманию.	X				
44	Так как руководитель с высоким ЭИ участвует с самого начала, то он берет на себя ответственность.	X				
45	И на этапе обсуждения, и когда надо донести до сотрудников решение проблемы (которое может устроить людей в разной степени), руководитель с высоким ЭИ предпочитает гласность и прозрачность.	X				
46	Фактически только в случаях, когда информация нужна для разрешения проблемы, и никаким образом нельзя отнести ее к информации для личного пользования.				X	
47	Это не то, что стоит делегировать (зато внимательно спросите, что стоит делегировать).				X	
48	Это суть ЭИ. Это, возможно, момент истины, определяющий наш уровень ЭИ.		X			
49	Это суть ЭИ. Это, возможно, момент истины, определяющий наш уровень ЭИ.	X				
50	Несмотря на свою открытость, руководитель с высоким ЭИ осознает, что отклики и реакция имеют значение.	X				
51	Высокий ЭИ лишает страха открытости. Мы не боимся выглядеть «не так» и не претендуем на совершенство. Руководитель с высоким ЭИ обладает способностью увидеть проблему или ее потенциальный источник раньше других. Он на раннем этапе должен увидеть спад эффективности, нарушения отношения, упадок заинтересованности и т.д.		X			
52	Если намерения понятны и направление известно, легче получить поддержку и помощь, необходимые для достижения корпоративных целей.	X				

53	Если намерения понятны и направление известно, легче получить поддержку и помощь, необходимые для достижения корпоративных целей.	X				
54	Если намерения понятны и направление известно, легче получить поддержку и помощь, необходимые для достижения корпоративных целей.	X				
55	Это суть ЭИ.	X				
56	На основе фактов и опыта руководитель с высоким ЭИ помогает другим лучше понять себя, но делает это ненавязчиво.		X			
57	Когда мы помогли другим почувствовать себя хорошо, они могут сделать то, на что они способны и больше, чем ожидается. Важная часть задачи - это правильное определение того, кто годится на какую работу.	X				
58	Если знаем, как добиться открытости, то у нас будут те факты, которые помогут нам принять правильное решение. В этом процессе много захватывающего.	X				
59	Чувство того, что мы отреагировали быстро и добились результата, может помочь нам получить удовлетворение от работы.	X				
60	Эти два противоположных чувства помогут нам добиться нужного баланса.	X				

КЛЮЧ

Если Ваш ответ совпадает с ответом опросника, дайте себе 5 баллов, если Ваш ответ удален от правильного на 1 балл, дайте себе 4 балла, если на 2 балла - дайте 3, и т.д.

Пример:

1) Точный ответ - Всегда. Вы ответили Обычно - 4 балла, ответили Редко - 2 балла.

2) Точный ответ - Иногда, тогда за ответы Обычно и Редко дайте себе 4 балла, а за ответы Всегда или Никогда - по 3 балла.

Посчитайте сумму баллов по всем 60 пунктам.

Если у Вас:

Больше 240 баллов: Вы «суперзвезда» в плане ЭИ, и работая с Вами можно получить хорошую поддержку.

Больше 180 баллов: Вы просто «звезда», и похоже, что немного усилий - и Вы станете «суперзвездой».

Больше 120 баллов: Вы не можете претендовать на призовое место по части ЭИ, но Вы отвечали честно, и это отрадно.

Больше 60 баллов: похоже, что Вам «некуда двигаться кроме как к лучшему», и работа над ЭИ поможет Вам как никому.