

SEI LEADERSHIP REPORT

International Edition

Zpráva vypracovaná pro Sample Report

Dne 17/ 03/ 2021

Shrnutí

Váš profil ve zkratce

Funkčnost: Vaše emoční kompetence vám ve většině případů stačí na to, abyste zvládali složitosti každodenního života. Avšak objeví-li se překážky, problémy či stres, vyšší úroveň EQ by zlepšila vaše vůdcovské schopnosti. Máte dobrý základ, na němž můžete stavět; využijte tuto zprávu ke zlepšení svých kompetencí a vůdcovských dovedností.

Co je emoční inteligence?

Emoční inteligence (EQ), tak jak ji chápe společnost Six Seconds, představuje soubor schopností, které umožňují využívat myšlení a emoce k optimálnímu rozhodování. Ačkoli mnoho lidí se setkalo s názorem, že mají „nechat své emoce za dveřmi“, společnost Six Seconds naopak vychází z premisy, že emoce jsou pro efektivní rozhodování a motivaci klíčové. Pokud budete svou emoční inteligenci účinně využívat, budete mít lepší vliv na ostatní, budete lépe komunikovat a dokážete jít soustředěně za svým cílem. Proto časopis Harvard Business Review uvádí, že emoční inteligence je „klíčem k profesnímu úspěchu“.

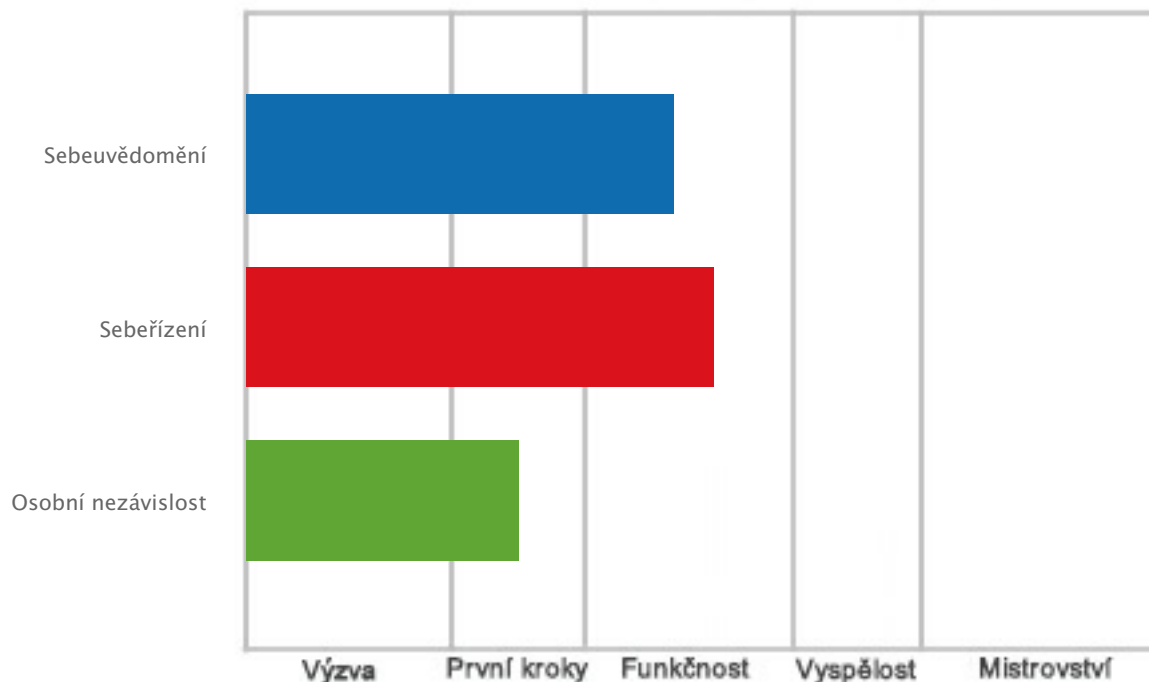
Proč je pro vás z hlediska vůdcovských schopností emoční inteligence důležitá?

Úkolem vůdce je zapojit tým do práce, které by jednotlivci sami nebyli schopni, a motivovat je k tomu, aby naplno využili vlastní potenciál. Vyznačuje-li se vůdce sebeuvědoměním, autentičností, nadšením a zásadovostí, dokáže posilovat důvěru, oddanost a soulad v týmu, a tím vytvářet prostředí, kde ze sebe lidé mohou vydat to nejlepší. Neexistuje žádný jednoduchý vzorec úspěšného vůdcovství, žádná magická metoda. Skvělý vůdce si nachází vlastní cestu – takovou, která je jedinečná a založená na jeho schopnostech a vlastnostech. Jako nemůžete imitovat něčí styl nebo používat předem připravený soubor chování. Místo toho se musíte naučit znát své silné a slabé stránky a neustále se rozvíjet. Tato zpráva vám poskytne podněty, jak posilovat a využívat svou emoční inteligenci v oblasti vůdcovství.



EQ v praxi

Hodnocení emoční inteligence (SEI) je založeno na jednoduchém modelu tří cílů. Zde je shrnutí vašeho profilu:



Cíl	Hodnota	Interpretace
Know Yourself (sebeuvědomění)	Rozpoznání vlastních reakcí a pocitů umožňuje porozumět sobě samým.	Dostali jste se na takovou úroveň sebeuvědomění, která vám umožňuje fungovat bez problémů ve většině situací. Dokážete čerpat podněty ze svých pocitů a znáte své typické reakce. Pokud budete tyto schopnosti posilovat, získáte lepší vzhled v oblasti lidského jednání.
Choose Yourself (sebeřízení)	Vědomě řídit své myšlenky, pocity a činy zabraňuje reagovat neuváženě.	Ve většině situací dokážete své reakce zvládat. Avšak jste-li přetížení nebo nakupí-li se problémy a výzvy, může se stát, že podlehnete tlaku a zareagujete přehnaně. Posilujte své schopnosti v této oblasti a budete umět přiměřeně reagovat v situacích vyžadujících vůdcovský přístup. Také se zlepší vaše kreativita a schopnost rozhodování a budete schopni činit optimální a inovativní kroky.
Give Yourself (osobní nezávislost)	Propojení každodenní volby s vyšším smyslem odemyká vnitřní sílu a potenciál.	Začali jste prohlubovat svůj smysl pro cíl a rozvíjet své schopnosti kontaktu s ostatními. Zdokonalování těchto kompetencí vám pomůže navazovat lepší vztahy s ostatními a dosáhnout maximálního vůdcovského potenciálu.



Další kroky:

V této zprávě se dozvíte více o modelu EQ podle Six Seconds a naleznete podrobný popis svých výsledků. U každé kompetence najdete její charakteristiku, vysvětlení, proč je pro vás v roli vůdce důležitá, a návod, jak ji dále rozvíjet a posilovat své silné stránky. K dispozici je Vám také na míru šitá Příručka pro rozvoj vůdcovských schopností, která Vám pomůže uvést tyto principy do praxe.

Až budete tuto zprávu číst, nezapomeňte na tři věci:

1. **Tato zpráva je jen nástroj.** Cílem tohoto hodnocení je zprostředkovat vám materiál pro sebereflexi a k přemýšlení. Nejde o absolutní pravdu.
2. **Emoční inteligenci se lze naučit.** Hodnocení SEI měří osm osvojitelných kompetencí. Ať už je vaše úroveň jakákoli, můžete ji rozvíjet a zvýšit, budete-li chtít.
3. **Využijte svých silných stránek.** Představují vaši výhodu. Jsou mechanismem pro dělat změny. Jste silní v schopnost vnitřní motivace, schopnost nalézat nová řešení a schopnost zvládat vlastní emoce. Jak používáte tyto dary každý den jako vůdce?

Pokud máte dotazy ohledně této zprávy, prosím kontaktujte svého kouče SEI:

John Dodds<john.dodds@6seconds.org>

Máte-li zájem o více informací o EQ, navštivte webové stránky Six Seconds: www.6seconds.org

Jménem celého týmu SEI děkujeme za Váš zájem o rozvoj a využití EQ.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.

autoři Leadership Report SEI

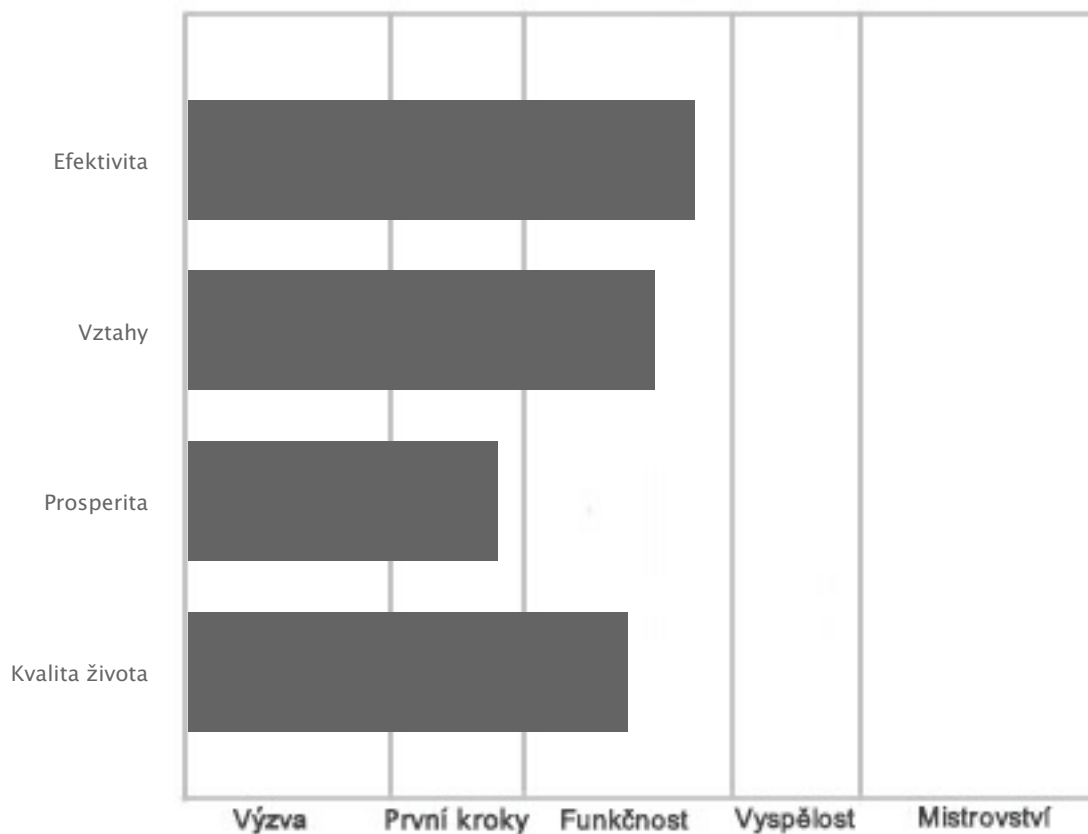
Obsah

Shrnutí.....	2
Oddíl 1: Faktory úspěchu.....	6
Oddíl 2: Model EQ podle Six Seconds	7
Oddíl 3: Váš profil SEI	9
Oddíl 4: Vaše výsledky podrobně:	
Poznej se	11
Vyber si	13
Odevzdej se	13
Oddíl 5: Závěr.....	19
Akční plán.....	20



Oddíl 1: Faktory úspěchu

Ve svém hodnocení SEI jste odpovídali na otázky vztahující se k tomu, jak vnímáte své současné pracovní a životní výsledky. Vaše dosažené skóre je znázorněno zde:



Výzkum ukázal, že tyto výsledky se odvíjejí od úrovně kompetencí emoční inteligence (viz 6seconds.org/sei/eq_success.php). Až tedy budete pročitat tuto zprávu a uvažovat o tom, jak jste se svými výsledky spokojeni, mějte na paměti, že pomocí svých emočních schopností můžete dosáhnout vyšších hodnot faktorů úspěchu.

Nápověda:

Faktor úspěchu	Definice
Efektivita	Schopnost dosahovat cílů a přinášet výsledky
Vztahy	Schopnost budovat a udržovat sítě vztahů
Prosperita	Schopnost udržovat si dostatek energie a být v kondici
Kvalita života	Schopnost zachovat si vyrovnanost & spokojenost



Oddíl 2: Model emoční inteligence podle Six Seconds

Náš model „EQ v praxi“ začíná **třemi důležitými úkoly**: jednat vědomě (vědět, co dělám), aktivně (dělat to, co chci) a smysluplně (mít důvod pro to, co dělám).

Poznej se

Vidět jasně, co cítím a dělám. Emoce jsou informace a tyto dovednosti vám umožní tyto informace sbírat a vyhodnocovat.

Vyber si

Dělat to, co chci dělat. Namísto fungování „na autopilota“ vám tyto dovednosti umožní aktivně jednat.

Odevzdej se

Mít důvod pro to, co dělám.

Tyto dovednosti vám umožní zapojit svou vizi a poslání do každodenního života, abyste mohli jednat uvědoměle a s plným nasazením.

Poznej se představuje „**co**“ – když se poznáte, budete si vědomi svých silných i slabých stránek, budete vědět, co děláte, co chcete i co změnit.

Vyber si poukazuje na „**jak**“ – ukazuje, jaké podniknout kroky, jak ovlivnit a přesvědčit sebe i ostatní, jak tyto koncepty „operacionalizovat“.

Odevzdej se se vztahuje k „**proč**“ – když se odevzdáte tomu, co děláte, jednáte jasně a máte dostatek energie na to, abyste věděli, proč reagovat určitým způsobem, proč se vydat novým směrem a proč by se měli připojit i ostatní.

Každý z těchto tří úkolů zahrnuje určité kompetence, které lze změřit v rámci SEI. Jejich přehled naleznete na další stránce.



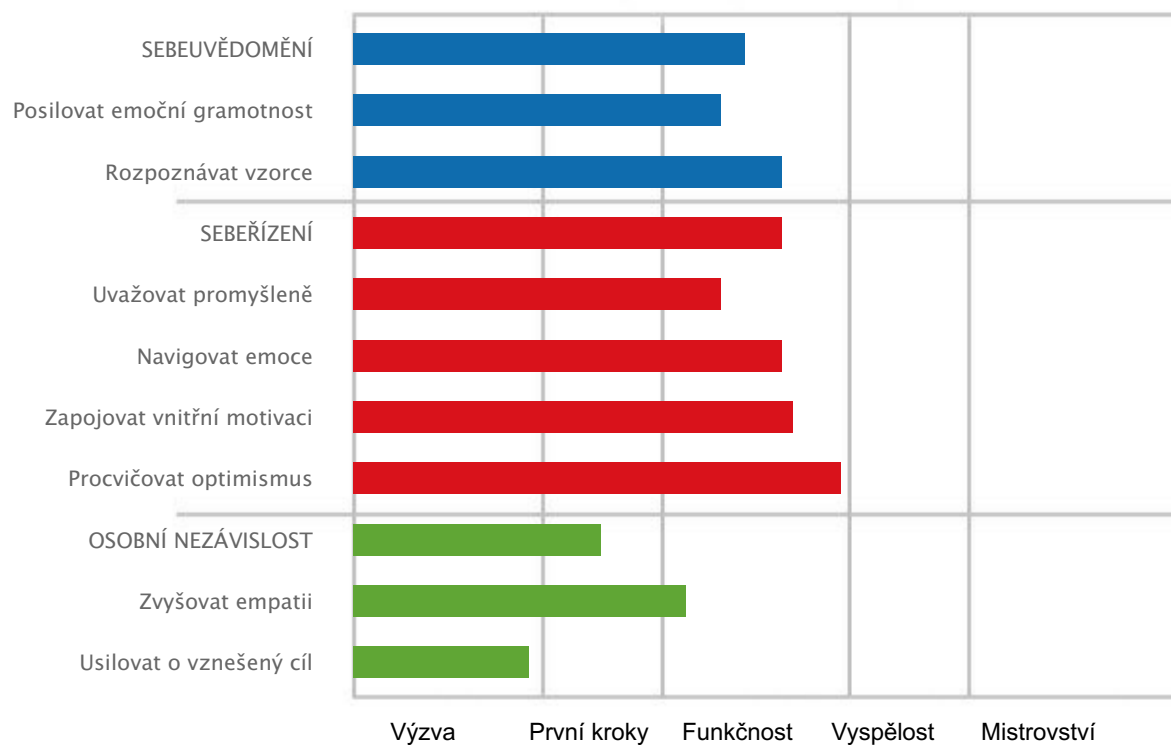


Model EQ podle Six Seconds:

Cíl	Kompetence	Definice
Poznej se	Emoční gramotnost	Přesně rozeznávat a interpretovat jednoduché i složité pocity.
	Rozpoznávání vzorců	Rozpoznávat často se opakující reakce a projevy chování.
Vyber si	Promyšlené uvažování	Vyhodnocovat výhody i nevýhody svých rozhodnutí.
	Řízení emocí	Vyhodnocovat, využívat a proměňovat emoce ve strategický zdroj.
	Vnitřní motivace	Čerpat energii z osobních hodnot a závazků a ne být poháněn jen vnějšími faktory.
	Optimistický přístup	Zaujmout aktivní přístup postavený na naději a příležitostech.
Odevzdej se	Zvýšená empatie	Rozeznávat emoce druhých a vhodně na ně reagovat.
	Vznešené cíle	Propojit své každodenní rozhodování se svým dlouhodobým smyslem pro cíl.



Oddíl 3: Váš profil SEI



Výsledky SEI jsou rozděleny do pěti pásem podle úrovně dané kompetence:

Zóna	Dosažené body	Definice
Výzva	(65-81)	Tato oblast pro vás může z hlediska vůdcovství představovat překážku; může být zdrojem osobních i profesních potíží.
První kroky	(82-91)	V této oblasti teprve rozvíjíte své schopnosti a sebeuvědomění; důležité je na nich dále pracovat.
Funkčnost	(92-107)	Tato úroveň kompetence vám postačuje ve většině situací, ale s ohledem na vůdcovský potenciál by bylo užitečné ji dále zdokonalovat.
Vyspělost	(108-117)	Toto je vaše potenciální silná stránka, kterou můžete rozvíjet.
Mistrovství	(118-135)	V této oblasti máte výjimečně rozvinuté schopnosti, které z vás dělají skutečného vůdce.



Příležitosti a výzvy

Potenciální silné stránky:

Nejvyšších výsledků jste dosáhli zde...	To vám může pomoci...
Procvičovat optimismus	schopnost vnitřní motivace
Zapojovat vnitřní motivaci	schopnost nalézat nová řešení
Navigovat emoce	schopnost zvládat vlastní emoce

Potenciální slabé stránky:

Nejnižších výsledků jste dosáhli zde...	To vám může působit těžkosti v oblasti...
Zvyšovat empatii	schopnost navazovat kontakt s ostatními
Usilovat o vznešený cíl	schopnost propojit své vize a hodnoty

Společnost Six Seconds, která provedla toto hodnocení, vychází z přesvědčení, že skutečná změna vychází z využití silných stránek.

K zamyšlení:

- Jak důkladně využíváte své silné stránky?
- Můžete zlepšit své slabé stránky pomocí těch silných?
- Využíváte některé přednosti až příliš?
- Vymyslete jeden způsob, jak můžete od této chvíle začít posilovat své silné stránky.



Oddíl 4: Vaše výsledky podrobně

Poznej se

1. Emoční gramotnost: schopnost přesně rozeznávat a interpretovat jednoduché i složité pocity.



Emoce jsou chemické látky, určitý typ neurotransmiterů, které vám zprostředkovávají informace o sobě i o druhých. Emoce jsou tedy jakýsi systém zpětné vazby, který vám ukazuje, co pohání vaše chování a ovlivňuje vaše rozhodování. Díky emoční gramotnosti dokážete tyto informace rozpoznávat a interpretovat: vnímáte pocity, umíte je pojmenovat a začínáte postupně analyzovat příčiny a následky. Tato kompetence vám poskytuje zásadní informace o vás samých i o členech vašeho týmu, přináší vám nové poznatky a objasňuje klíčové principy vašeho chování.



Snapshot

Vůdci, kteří mají funkční úroveň emoční gramotnosti, dokážou obvykle do svého rozhodovacího procesu vnášet vhodným způsobem emoční podněty, ale mohou to zanedbat, jsou-li ve stresu nebo přetížení. Jsou si vědomi rozličných a složitých pocitů i informací, které jim mohou poskytnout. To je první krok na cestě za sebepoznáním. Rozumějí účinku mnoha emocí, proto mají potenciál je strategicky využívat (přiřadit správnou emoci k danému úkolu). Tuto schopnost však nemusí správně využívat, jsou-li ve spěchu. Když se zabývají pocity, dokážou dešifrovat jejich "emoční zprávu" a rozeznat, jak ostatní reagují na emocionální úrovni.

Rozvoj

Vaše emoční gramotnost je deviza, kterou můžete využít k vyššímu výkonu. Využijte svůj stávající slovník a zkoumejte dál, jak emoce ovlivňují vaše myšlení a naopak. Zkuste si uvědomit, jak tuto schopnost využíváte ve chvílích stresu a pod tlakem. Disponujete sice kompetencí, ale klíčové je umět ji soustavně využívat. Podobně jako digitální fotoaparát dokáže různě zaostřovat a měnit expozici, tytéž změny můžete provést vy sami na základě pocitů v průběhu rozvíjení emoční gramotnosti.

2. Rozpoznávání vzorců: schopnost rozpoznávat často se opakující reakce a projevy chování.

Někdy lidé vyhodnotí nové situace správně a reagují přiměřeně a uvážlivě, ale často se stává, že fungují tzv. „na autopilota“ neboli reagují podvědomě na základě zvyku. Částečně proto, že lidský mozek se řídí formou a využívá dané nervové dráhy.

Vzorce chování, pokud jsou ponechány bez povšimnutí, mohou brzdit optimální výkon, protože představují spíše univerzální reakce, a nikoli chování specificky uzpůsobené pro konkrétní situaci. Rozpoznávání vzorců vám pomůže sledovat a monitorovat vaše reakce, což je klíčový první krok k jejich zvládnutí. Naučíte-li se rozeznávat vlastní vzorce chování, budete také lépe rozlišovat vzorce ostatních – to představuje nedocenitelnou zkušenost při vedení a koučinku lidí, aby i oni dokázali vypnout svého „autopilota“.



Snapshot

Vůdci, kteří disponují fungujícími kompetencí, obvykle rozumí tomu, co motivuje jejich jednání a vnímání. Využívají tuto schopnost jako základ pro sebeřízení, aniž by vyvolávali zbytečně dramatické scény. Existuje však ještě mnoho vzorců, které se nenaučili rozpoznávat, následkem čehož jim mohou unikat důležité informace, především ve vypjatých situacích. Vědomí vlastních vzorců jim pomáhá lépe se orientovat v reakcích ostatních a lépe rozumět tomu, co na emoční rovině pohání chování ostatních členů týmu. To vede k lépe fungujícímu týmu.

Rozvoj

Zvyšte svou pozornost ve chvílích stresu a ve vypjatých situacích. Věnujte se sebereflexi každý den - stačí 2-3 minuty, například při pití kávy nebo po cestě z oběda. Uchovejte si zvědavý postoj, aniž byste své vzorce hodnotili. Uvědomte si své myšlenky, pocity i činy. Jak reagujete? Je to pro vás typická reakce? Každodenní těžkosti představují skvělou příležitost k procvičování. Například když jdete pozdě do práce a uvíznete v dopravní špičce nebo když kolega pronese nesmyslné tvrzení, věnujte pečlivou pozornost svým reakcím.

Vyber si

3. Promyšlené uvažování: schopnost vyhodnocovat výhody i nevýhody svých rozhodnutí.



Tato schopnost vám pomáhá vyhodnocovat vaše rozhodnutí a jejich důsledky. Je klíčovým předpokladem pro zvládnání vlastních impulzů a uvědomělé jednání (na rozdíl od pouhého reagování). Jde o proces analýzy a reflexe, při níž využíváte jak myšlenky, tak i pocity, abyste zvolili optimální reakci, která bude pro vás i ostatní ta nejlepší. Tato kompetence má zásadní význam při vytváření strategického plánu, který počítá s lidskou dynamikou, a při řízení vlastního chování během plnění tohoto plánu.



Snapshot

Vůdci, jejich promyšlené uvažování se teprve rozvíjí, jednají nebo reagují, aniž by vyhodnotili plusy a minusy svého konání. Pečlivé zvažování mohou považovat za svazující nebo málo kreativní nebo mohou mít tendenci příliš analyzovat a spoléhat se jen na kognitivní data. Někdy za sebe nechávají rozhodovat ostatní nebo se spoléhají na zavedené postupy a precedenty. To může vést k tomu, že se rozhodují bez patřičného rozmyslu. V takových situacích pak může vůdce působit, že zadržuje informace, je příliš impulzivní či netaktní. Tito lidé si mohou být předem vědomi pozitivních i negativních následků svého rozhodnutí, avšak dostatečně této intuici nenaslouchají.

Rozvoj

Klíčem k úspěšnému využití této kompetence je správně odhadnout, zda je čas se zamyslet, nebo zda je čas konat. Správné vyhodnocení situace a jejích pro a proti vám poskytne klíč k tomu, kdy je třeba dát přednost promyšlenému uvažování. Dalším možným klíčem je věnovat pozornost podvědomým signálům svých pocitů. Emoce vám ukazují, co je pro vás důležité, jaké jsou vaše hodnoty a kam směřujete. Uvědomte si své emoce a pracujte s nimi v rámci sebereflexe.

4. Řízení emocí: schopnost vyhodnocovat, využívat a proměňovat emoce ve strategický zdroj.



Lidem se často říká, aby kontrolovali své emoce, potlačovali pocity jako vztek, radost či strach a vyloučili je z rozhodovacího procesu.

Pocity a emoce vám však poskytují nový vhled a energii, motivují rozhodování a ovlivňují chování. Prakticky žádné rozhodnutí nelze učinit zcela bez emocí. Namísto toho, abyste své pocity a emoce ignorovali, vás tato kompetence naučí je efektivně využívat, abyste se dokázali ovládat a mít na ostatní patřičný vliv.



Snapshot

Vůdci s funkční schopností řídit své emoce, se se svými pocity umějí vypořádat dobře, až na situace, kdy jsou pod velkým tlakem, ve spěchu nebo když čelí zvláště náročným emočním situacím. Následkem toho, když je situace příliš složitá, začnou mít s emocemi potíže. Buď začnou být na ostatní nepříjemní nebo se uzavrou do sebe. To má neblahý vliv na celý tým. Ačkoli mohou mít problém s tím, pomoci ostatním členům ovládat své emoce, obvykle dokážou mít pod kontrolou vlastní reakce. To jim pomáhá udržovat dobré vztahy s kolegy i klienty.

Rozvoj

Pro rozvoj této schopnosti pracujte na tom, abyste dokázali emoce docenit. Emoce vám mají pomoci - dokážete v nich vidět své spojence? Obzvláště těžké to je s nepříjemnými pocity. Ptejte se sami sebe: "Jak mi tato problematická emoce může pomoci?" Možná zjistíte, že jsou emoce, kterým se snažíte vyhnout, které chcete skrýt nebo ignorovat. Na určité úrovni je můžete vnímat jako příliš zahlcující či děsivé. Jakmile se naučíte lépe číst signály, které vám přinášejí, budete je umět vnímat jako spojence. Přijmout, ba dokonce ctít své vlastní emoce je klíčem k osobnímu růstu.



5. Vnitřní motivace schopnost čerpat energii z osobních hodnot a závazků a nebýt poháněn jen vnějšími faktory.



Lidé, kteří potřebují vnější motivaci, aby začali jednat, jsou vždy odkázáni na uznání ostatních nebo na systém odměn.

Posilovat vnitřní motivaci znamená rozvíjet a uplatňovat trvalejší vnitřní motivační faktory. To vám umožní stát si za svým, měnit status quo, zariskovat a vytrvat, když je úkol náročný – a také inspirovat ostatní.



Snapshot

Vůdci s fungující vnitřní motivací oscilují mezi vnějšími motivačními faktory (peníze, postavení, potvrzení) a vnitřními (hodnoty, přesvědčení, vlastní závazky) v závislosti na kontextu. Když se setkají s vnějším uznáním, začne jim na něm velmi záležet. Obvykle se jim daří najít energii a motivaci k výkonu, ale jsou chvíle, kdy mohou působit apaticky. Členové jejich týmu tyto motivace respektují a považují je za realisty, kteří požadují odpovídající odměnu a postavení za svou práci. Tito vůdci dokážou ovlivňovat ostatní skrze své hodnoty. Někdy však mohou zapomenout na to, jak důležité je vůdcovství založené na hodnotách, a tehdy mohou přijít o určitou část zápalu a oddanosti svých týmových spolupracovníků.

Rozvoj

Budete-li se v každodenní práci soustředit na své hodnoty, můžete posílit svou vnitřní motivaci. Jistě ve vaší práci existují aspekty, které souznějí s vašimi hodnotami, a naopak ty, které nepovažujete za tak smysluplné. Být vnitřně motivován neznámá, že musíte pracovat bez odměny (netřeba říkat "ne" vyššímu ohodnocení), ale pečlivě zvažujte pro a proti při rozhodování motivovaném odměnou. Všimněte si, jakou váhu přikládáte názorům ostatních nebo materiální/finanční odměně - nedopusťte, aby na vás měly přílišný vliv.



6. Optimistický postoj schopnost zaujmout aktivní přístup postavený na naději a příležitostech.



Optimismus umožňuje lidem dohlédnout za horizont přítomnosti a převzít kormidlo budoucnosti. Tento osvojitelný způsob přemýšlení a cítění vám dává kontrolu nad vašimi rozhodnutími a výsledky. Každý v životě využívá optimistický i pesimistický přístup, někdo však preferuje jen jeden z nich. Pozitivní pohled zvyšuje pole příležitostí a šanci na úspěch. Představuje přístup orientovaný na řešení, nikoli na problémy, podporuje inovativnost a umožňuje využít pozitivní energie ostatních.



Snapshot

Vůdci, kteří dokážou zaujmout optimistický přístup, sice umějí být pozitivně naladěni, ale stále často přeceňují negativní stránku věci. Vycházejí z mylného předpokladu, že řešení problému bude vyžadovat obrovské množství času a úsilí. To vede k promarněným příležitostem. Sice obvykle dokážou přijmout odpovědnost za svá rozhodnutí i omyly, ale ne vždy, především ve chvílích stresu či zvýšené zátěže mohou zaujmout roli kritika a zdůrazňovat negativa. Obvykle však při troše snahy dovedou přepnout zpět na optimistický pohled. Když se jim to podaří, dokážou motivovat sebe i ostatní k nalézání nových řešení.

Rozvoj

Jistě už máte zkušenost s tím, jak přínosný může být optimistický postoj, ale ještě jste si tenhle přístup zcela neautomatizovali. Dokážete zaujmout optimistický pohled na svět, ale jsou situace, kdy to vzdáte a řeknete si: "S tím nemohu nic dělat." Ve vedení jsou na vás navíc kladeny další nároky. Například pokud váš zaměstnanec potřebuje koučink nebo vedení a vy nevíte, jak mu pomoci, můžete sklouznout k pesimistickému postoji. Pokuste si tyto situace uvědomit a buďte k sobě upřímní. Na základě jakých předpokladů jednáte? Jsou to podložené domněnky? Jaký jiný postoj je možný? Máte mnoho správných optimistických návyků, proto se z pesimismu dostanete snadněji.



Odevzdej se

7. Zvýšená empatie schopnost rozeznávat emoce druhých a vhodně na ně reagovat.



Empatie je otevřenost k pocitům a zkušenostem ostatních, která nedělá soudy a posiluje všímavost a kontakt s ostatními. Začíná tím, že si budete všimnat příjemných i nepříjemných pocitů a opravdově se zajímat o to, co druhá osoba prožívá. Další krok zahrnuje naslouchání, sdílení a takovou reakci, která ukazuje váš skutečný zájem a péči. Empatie je klíčem k porozumění ostatním a k budování trvalých a spolehlivých vztahů. Znamená, že berete ostatní v potaz při svém rozhodování, a dává vašim spolupracovníkům skálopevnou jistotu, že všichni táhnete za jeden provaz a jste jeden tým.



Snapshot

Vůdci, kteří mají funkční schopnost empatie, obvykle respektují ostatní a mají o ně zájem, který se odráží v jejich chování. Ovšem když jsou ve spěchu nebo velmi obtížné situaci, nemusí se jim to dařit. Cení si empatie, ale není to jejich priorita, takže když jsou zavaleni prací nebo se soustředí na svůj cíl, lidská stránka je na žebříčku priorit nižší. Ačkoli tedy tyto vůdci mají skutečný zájem o druhé, ostatní to vždy nemusejí poznat, což snižuje jejich oddanost a odhodlání. Především ve spěchu mohou tyto vůdci přehlížet signály, které k nim ostatní vysílají skrze neverbální komunikaci. To může vést k mylným domněnkám a nedorozumění.

Rozvoj

Jste na dobré cestě, jak z empatie udělat cenný nástroj svých vůdcovských schopností. Když se soustředíte na splnění úkolu nebo se cítíte pod tlakem, pocity přehlídíte, avšak právě v takové situaci nejvíce potřebujete zajistit vzájemné porozumění. Když má někdo problém či obavy, soustředte se na "pouhé naslouchání", nesnažte se řešit problémy za jiné, naopak věnujte 80 % svého času a energie tomu, abyste porozuměli situaci a pocitům druhého. Díky pečlivému naslouchání, rozeznávání výrazů obličeje a vnímání řeči těla budete schopni rozpoznat emoce, které ten druhý prožívá. Poté je porovnejte s odpovídajícími pocity u sebe a pokuste se zvolit vhodnou reakci. Nezapomeňte, že dialog má vždy dvě strany - jednu verbální a jednu emocionální, dejte pozor, abyste reagovali na obě dvě.



8. Vznešené cíle schopnost propojit své každodenní rozhodování se svým dlouhodobým smyslem pro cíl.

Vznešené cíle aktivují všechny vaše ostatní kompetence v modelu Six Seconds. Když si člověk ujasní svou vlastní vizi, poslání i odkaz a použije tato přesvědčení při stanovování cílů a sestavování plánů, emoční inteligence získá na významu i vlivu. Když jste si vědomi svého vznešeného cíle, cítíte se zavázáni věnovat pečlivou pozornost svým každodenním volbám, abyste neztratili ze zřetele smysl svého života a neuhnuli z cesty. Půjdete-li za svým vznešeným cílem, posílíte svůj charakter a mravní chování a zachováte si správný směr, budete inspirací pro ostatní a naplno využijete svůj vůdcovský potenciál.



Snapshot

Pro vůdce s nerozvinutým smyslem pro vznešené cíle je obtížné ovlivňovat ostatní, ba dokonce plně motivovat sami sebe. Bez jasného smyslu pro cíl mohou tyto lidé postrádat trvalou motivaci vydávat ze sebe to nejlepší. Následkem toho nejsou schopni tento zápal vzbudit ani u druhých. Tito vůdci mohou mít problém volit priority a to je odvádí od toho, co je důležité. Stává se jim, že pro třísky nevidí les a hasí nedůležité problémy, aniž by si všimli, že jim za zády hoří něco zásadního. Činí krátkodobá rozhodnutí, často na základě defenzivního postoje nebo snahy "se zalíbit". Kvůli tomu mohou na ostatní působit jako nezásadoví jedinci - což může i nemusí být pravda, ale zcela jistě to má vliv na reakce ostatních.

Rozvoj

I když neusilujete o "vznešený cíl", měli byste si uvědomit, že smysl pro cíl ovlivňuje vaše vůdcovské schopnosti. Začněte tím, že si ujasníte, co je pro vás v práci i v životě skutečně důležité. Věnujte čas sebereflexi. Jaký odkaz po sobě chcete zanechat? Jak chcete, aby vás ostatní viděli? Zpracujete-li na svých principech, budete činit lepší rozhodnutí, jež vás posunou blíž cíli. Vaše principy jsou souborem pravidel, díky nimž budete schopni vyhodnotit své možnosti i ve složité a matoucí situaci.



Oddíl 5: Závěr

Zkuste se zamyslet nad těmito výsledky a nad tím, jak se promítají do vašeho každodenního života. Tento nástroj je založen na sebereflexi, proto vaše výsledky odrážejí pouze to, jak se momentálně sami vidíte. Prozkoumejte přesnost tohoto sebeobrazu a prodiskutujte své skóre s kolegy, které dobře znáte, jednak ze svého pracovního kolektivu, jednak mimo něj.

Chcete-li naplno využít své hodnocení SEI, uvažujte nad následujícími otázkami:

Poznej se:

- Jsou tyto výsledky pro vás typické?
- S čím souhlasíte a s čím ne?
- Liší se nějak vaše jednání, jste-li ve stresu či nejistotě v. jste-li klidní a soustředění?

Vyber si:

- Jak vaše současná úroveň EQ ovlivňuje vás coby vůdce a coby člověka – a jak ovlivňuje ostatní?
- Jaké jsou další možnosti v oblasti chování a přístupu, které byste mohli vyzkoušet?
- Kterou z kompetencí EQ byste s chutí a nadšením chtěli zdokonalit?

Odevzdej se:

- Jak můžete zapojit a využít ostatní, aby vám v oblasti vůdcovství pomohli v růstu?
- Jak vám posilování role EQ v oblasti vůdcovství pomůže na cestě za vaším posláním a cílem?
- Jak můžete zdokonalovat své vůdcovské schopnosti, aby to zároveň inspirovalo a motivovalo ostatní?

Věříme, že vám tato zpráva pomohla porozumět výsledkům SEI; také je dobré probrat výsledky s koučem nebo odborníkem, který pro vás hodnocení SEI vypracoval. Rovněž můžete dále využít společnost Six Seconds, abyste se o našem modelu a o našich řešeních pro jednotlivce i organizace dozvěděli více: www.6seconds.org

Až budete připraveni posunout se dál, obraťte se na našeho kouče, který vám vytvoří na míru Příručku pro rozvoj vůdcovských schopností, jež obsahuje konkrétní strategie pro rozvoj a zdokonalení vašich kompetencí v oblasti EQ. Gratulujeme vám k rozhodnutí rozvíjet svou emoční inteligenci a přejeme vám, ať obohatí váš osobní i profesní život.



Akční plán

Jaké jsou vaše silné stránky?

Jak tyto silné stránky využijete, abyste zlepšili své vůdcovské schopnosti?

Jaké oblasti byste rádi posílili nebo rozvíjeli?

Jaké strategie při tom využijete?

Jakou pomoc k tomu potřebujete?

Jaký je váš další krok?

