

# INTELLIGENZA EMOTIVA

# EQ

L'abilità di identificare e gestire  
le proprie emozioni e quelle  
degli altri

**Report di Sam Poole**  
**ID HC560419**  
**Data 18 Gennaio 2017**

## Introduzione

L'Hogan EQ valuta l'intelligenza emotiva, cioè l'abilità di percepire, gestire e condividere le proprie emozioni e quelle degli altri. Le persone con punteggi elevati appaiono calme, posate e ottimiste, mentre le persone con un punteggio basso appaiono ipersensibili, passionali, audaci e loquaci. Il presente report fornisce punteggi e commenti relativi alle seguenti sei dimensioni dell'intelligenza emotiva:

 <b>Consapevolezza</b> Quanto la persona è in contatto con le proprie emozioni.	 <b>Identificazione</b> Quanto la persona è consapevole delle proprie emozioni.
 <b>Regolazione</b> Quanto la persona è capace di mantenere stati emotivi positivi.	 <b>Influenza</b> Quanto la persona è capace di influenzare intenzionalmente lo stato d'animo, i pensieri e i comportamenti degli altri.
 <b>Espressione</b> Quanto la persona è capace di comunicare agli altri gli stati emotivi desiderati.	 <b>Empatia</b> Quanto la persona sente ciò che sentono gli altri.

### EQ sul luogo di lavoro

Persone con punteggi elevati di EQ ne possono beneficiare in quattro modi diversi:

- 1** Comprendono velocemente cosa provano le altre persone e il motivo di determinati comportamenti.
- 2** L'interazione con loro è soddisfacente e difficilmente sfocia in disappunto e collera.
- 3** Nelle situazioni di stress rimangono calme e riescono a gestire bene la pressione
- 4** Sono ottimiste ed entusiaste del loro lavoro.

### Come utilizzare il report

Questo report fornisce un risultato completo dell'EQ che riflette la generale intelligenza emotiva del partecipante. Tanto più alto è il risultato raggiunto, quanto più elevato è l'EQ.

Il report fornisce anche un commento in base a ciascuna dimensione che, non solo include spunti di discussione, informazioni interpretative e un riassunto di probabili comportamenti, ma anche i pro e i contro dei risultati in relazione ai concetti di leadership, teamwork e occupabilità.

L'EQ ha una forte influenza sul successo professionale di persone il cui ambito lavorativo richiede una certa interazione sociale. Molte persone con risultati di EQ bassi raggiungono il successo, ma potrebbero raggiungere obiettivi ancora più prestigiosi se tenessero in considerazione le questioni identificate nel presente report. Ciò è specialmente vero per coloro che aspirano

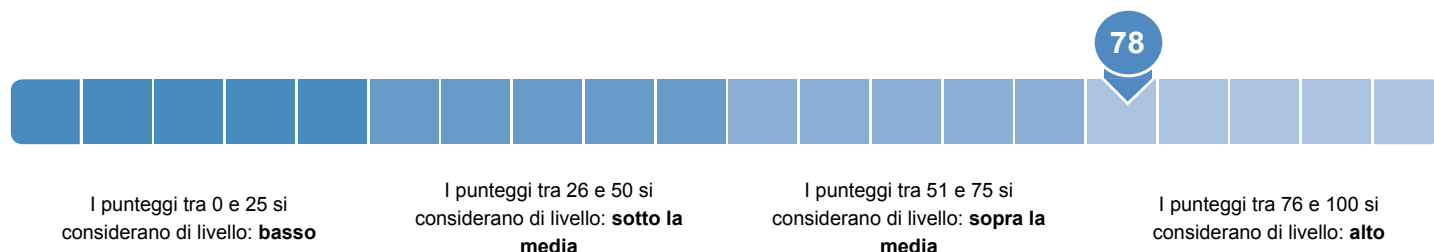
## EQ sul luogo di lavoro

## Come utilizzare il report

a (o che già occupano) posizioni di leadership. È importante ricordare che fattori come ambizione, competenza e creatività contribuiscono in maniera sostanziale al successo di una carriera e sono ampiamente indipendenti dall'EQ.

# Punteggio EQ totale

Il punteggio EQ totale del Sig. Poole di 78 indica un livello **alto** di Intelligenza Emotiva.



Il risultato totale di EQ è calcolato sulla media dei risultati ottenuti nelle sei dimensioni EQ riassunti di seguito. I risultati indicano la proporzione della popolazione che ottiene lo stesso punteggio, o inferiore, del Sig. Poole. Per esempio, un punteggio di 75 in una determinata dimensione, indica che il punteggio del Sig. Poole è approssimativamente più alto di quello del 75% della popolazione.

Dimensione	Punteggio	Rating
Consapevolezza	64	Sopra la media
Identificazione	93	Alto
Regolazione	70	Sopra la media
Influenza	93	Alto
Espressione	99	Alto
Empatia	50	Sotto la media

# Consapevolezza

Quanto la persona è in contatto con le proprie emozioni.

	<p><b>Persone con punteggi bassi tendono a essere:</b>          Disinteressate all'autoanalisi          Indifferenti nei confronti delle proprie emozioni          Poco riflessive</p>		<p><b>Persone con punteggi alti tendono a essere:</b>          Autoconsapevoli          In contatto con le proprie emozioni          Introspettive</p>
---	--	---	--



Il punteggio del Sig. Poole nella dimensione Consapevolezza è **sopra la media**. Il partecipante tende a:

- Essere solitamente consapevole del proprio umore
- Essere disposto a rimettere il processo decisionale nelle mani di altri che hanno maggiori competenze in un certo ambito
- Essere interessato al feedback sulla propria prestazione
- Essere posato, controllato e generalmente paziente
- Essere introspettivo e consapevole dei propri stati emotivi

I potenziali pro e contro del punteggio del Sig. Poole in relazione a leadership, teamwork e occupabilità:

	Leadership	Teamwork	Occupabilità
Pro	Attento a tenere l'umore negativo sotto controllo	Interessato al feedback da parte degli altri membri del team	Le altre persone apprezzeranno la stabilità dei suoi stati d'animo
Contro	Talvolta indeciso senza un motivo apparente	Può mostrarsi riluttante nell'offrire consigli	Apparente assenza di direzione nella carriera

Spunti di discussione con il Sig. Poole:

- Con quale frequenza analizza i suoi stati d'animo, pensieri e comportamenti?
- Quanto è importante per lei l'opinione che le altre persone hanno di lei?
- Adatta i suoi comportamenti alle aspettative che le altre persone hanno di lei?
- Come potrebbe migliorare la sua comprensione di come le altre persone la percepiscono?

# Identificazione

Quanto la persona è consapevole delle proprie emozioni.

	<p><b>Persone con punteggi bassi tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poco percettive</li> <li>Poco attente</li> <li>Troppo logiche</li> </ul>		<p><b>Persone con punteggi alti tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Percettive</li> <li>Socialmente intelligenti</li> <li>Intuitive</li> </ul>
---	--	---	---



Il punteggio del Sig. Poole nella dimensione Identificazione è **alto**. Il partecipante tende a:

- Essere genuinamente interessato alle altre persone
- Essere di natura Incline a vedere le altre persone sotto una luce positiva
- Essere riluttante a sostenere posizioni impopolari
- Fuggire le responsabilità di una prestazione mediocre
- Essere in sintonia con i principali segnali d'interazione sociale

I potenziali pro e contro del punteggio del Sig. Poole in relazione a leadership, teamwork e occupabilità:

	Leadership	Teamwork	Occupabilità
Pro	Esprime interesse reale nei confronti dei problemi dei subordinati	Profondamente consapevole del proprio impatto sul team	Comprende ciò che vogliono i leader anche se non è espresso chiaramente
Contro	Evita di assumersi la responsabilità di prestazioni mediocri	Può essere distratto dall'eccessiva analisi delle emozioni e motivazioni dei membri del team	Può essere considerato troppo amichevole e indiscreto nei confronti di coloro che preferiscono invece mantenere un certo distacco professionale

Spunti di discussione con il Sig. Poole:

- Come tenta di comprendere meglio le emozioni e i comportamenti delle altre persone?
- Quanto tempo trascorre nel provare a valutare i pensieri e le emozioni delle altre persone?
- Le viene in mente una situazione lavorativa nella quale ha tratto benefici dall'accurata interpretazione dei comportamenti di colleghi e leader?
- Quali sono gli aspetti più impegnativi del cercare di comprendere ciò che altre persone pensano o provano?

# Regolazione

Quanto la persona è capace di mantenere stati emotivi positivi.

	<p><b>Persone con punteggi bassi tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pessimiste</li> <li>Sulla difensiva</li> <li>Volubili</li> </ul>		<p><b>Persone con punteggi alti tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ottimiste</li> <li>Razionali</li> <li>Calme</li> </ul>
---	--	---	---



Il punteggio del Sig. Poole nella dimensione Regolazione è **sopra la media**. Il partecipante tende a:

- Gestire le emozioni
- Essere raramente volubile e incostante
- Essere propenso a evitare il conflitto quando è ragionevolmente possibile
- Essere solitamente paziente con colleghi, subordinati e leader
- Essere riservato e a volte enigmatico

I potenziali pro e contro del punteggio del Sig. Poole in relazione a leadership, teamwork e occupabilità:

	Leadership	Teamwork	Occupabilità
Pro	Affronta senza problemi le circostanze ambigue e vaghe	La sua stabilità può essere ciò che tiene insieme il team	Gli altri apprezzeranno i suoi sforzi nel mantenere rapporti cordiali
Contro	Può sembrare che voglia evitare di stravolgere la routine anche quando sarebbe appropriato	I membri del team sembrano non capire quale sia la sua posizione sulle questioni che si presentano	Gli altri possono sentirsi frustrati dalla sua riluttanza nell'esprimere opinioni dirette

Spunti di discussione con il Sig. Poole:

- Con quale frequenza prende decisioni basate sulle sue emozioni?
- I suoi colleghi e leader la trovano imprevedibile?
- In che modo potrebbe migliorare le sue reazioni emotive nei confronti del prossimo?
- Adatta il suo comportamento e le sue emozioni alle persone che le stanno attorno?

# Influenza

Quanto la persona è capace di influenzare intenzionalmente lo stato d'animo, i pensieri e i comportamenti degli altri.

	<p><b>Persone con punteggi bassi tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Senza carisma</li> <li>Senza capacità di influenzare le altre persone</li> <li>Riservate</li> </ul>		<p><b>Persone con punteggi alti tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Piacevoli</li> <li>Persuasive</li> <li>Propense alle relazioni sociali</li> </ul>
---	---	---	--



Il punteggio del Sig. Poole nella dimensione Influenza è **alto**. Il partecipante tende a:

- Essere determinato a suscitare prime impressioni positive nelle altre persone
- Essere pronto ad apportare innovazione e cambiamenti positivi
- Essere capace di identificare i problemi nelle policy e nelle prassi
- Essere un buon collega capace di fare gioco di team
- Essere di natura predisposto alle vendite e a mantenere le relazioni con i clienti

I potenziali pro e contro del punteggio del Sig. Poole in relazione a leadership, teamwork e occupabilità:

	Leadership	Teamwork	Occupabilità
Pro	Sembra comunicare in modo efficace e persuasivo	È probabile che porti un impulso innovativo	Le sue abilità interpersonali dovrebbero dare una spinta importante alla sua carriera
Contro	Potrebbe perdere di vista l'obiettivo mentre cerca di ottenere il supporto delle altre persone	Potrebbe persuadere gli altri membri del team a perseguire i suoi scopi	Può sembrare che sia troppo concentrato a crearsi nuovi contatti piuttosto che lavorare

Spunti di discussione con il Sig. Poole:

- Quanto le viene facile convincere le altre persone delle sue idee e opinioni?
- Quando si trova con il team, con quale frequenza riesce a guidare le discussioni?
- Per lei, quant'è importante cambiare i comportamenti o le opinioni delle altre persone?
- In che modo può migliorare la sua abilità di persuadere le altre persone?





# Espressione

Quanto la persona è capace di comunicare agli altri gli stati emotivi desiderati.

	<p><b>Persone con punteggi bassi tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Emotivamente instabili</li> <li>Distaccate</li> <li>Emotivamente inibite</li> </ul>		<p><b>Persone con punteggi alti tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capaci di mostrare le emozioni appropriatamente</li> <li>Partecipi</li> <li>Emotivamente espressive</li> </ul>
---	---	---	---



Il punteggio del Sig. Poole nella dimensione Espressione è **alto**. Il partecipante tende a:

- Avere ottime capacità comunicative anche al di fuori della propria area di competenza
- Essere spontaneo e trasparente
- Pensare in modo disciplinato
- Essere cauto ed efficiente nel proprio lavoro
- Essere amichevole, cordiale, cortese e piacevole

I potenziali pro e contro del punteggio del Sig. Poole in relazione a leadership, teamwork e occupabilità:

	Leadership	Teamwork	Occupabilità
Pro	Mostra le proprie emozioni per ispirare gli altri	Dovrebbe contribuire positivamente al morale e alla coesione del team	Sembra avere un talento per lavori nel settore vendite e assistenza clienti
Contro	Talvolta condivide troppe informazioni	Potrebbe aspettarsi che gli altri membri del team si interessino ai suoi sentimenti più di quanto non facciano realmente	Potrebbe non essere adatto a lavori che richiedono di adattarsi rapidamente a costanti cambiamenti

Spunti di discussione con il Sig. Poole:

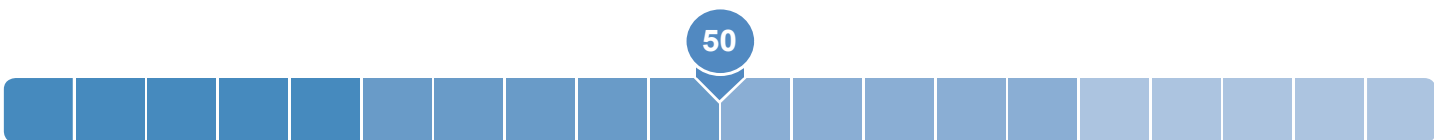
- Per le altre persone è facile comprendere le sue emozioni?
- Con quale frequenza permette che le sue emozioni siano visibili agli altri?
- Adatta le sue emozioni alle persone con cui si trova?
- In che modo potrebbe trasmettere meglio le sue emozioni agli altri?



# Empatia

Quanto la persona sente ciò che sentono gli altri.

	<p><b>Persone con punteggi bassi tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incuranti dei sentimenti altrui</li> <li>Brusche e dirette</li> <li>Indifferenti all'umore degli altri</li> </ul>		<p><b>Persone con punteggi alti tendono a essere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In sintonia con i sentimenti delle altre persone</li> <li>Di tatto</li> <li>Sensibili all'umore delle altre persone</li> </ul>
---	---	---	---



Il punteggio del Sig. Poole nella dimensione Empatia è **sotto la media**. Il partecipante tende a:

- Prestare poca attenzione ai sentimenti altrui
- Non essere un buon ascoltatore
- Essere indipendente, autonomo e possibilmente indifferente ai problemi altrui
- Essere teso, nervoso e irritabile
- Essere talvolta pronto a giudicare e trovare difetti nelle prestazioni delle altre persone

I potenziali pro e contro del punteggio del Sig. Poole in relazione a leadership, teamwork e occupabilità:

	Leadership	Teamwork	Occupabilità
Pro	Non teme di prendere decisioni impopolari	Si trova a proprio agio a pensare, scegliere e agire indipendentemente	Adatto a lavori dove il conflitto e i diverbi sono inevitabili
Contro	Potrebbe essere insensibile nei confronti di problemi, questioni e bisogni dei subordinati	Potrebbe preferire lavorare da solo piuttosto che in un team	Potrebbe sembrare un anticonformista e una persona che porta disordine

Spunti di discussione con il Sig. Poole:

- Quand'è stata l'ultima volta che è stato toccato nel profondo dalla tristezza di qualcun altro?
- Con quale frequenza analizza i suoi stati d'animo, pensieri e comportamenti?
- Quant'è importante per lei mettersi nei panni di qualcun altro?
- Le altre persone vedono quanto lei è premuroso e altruista?