



**ВЕБИНАР**

**«Эмоциональный интеллект  
сотрудников и руководителей  
— как оценивать и развивать»**

20.06.2023

# АННА ФРИДЛЯНД

Старший консультант

**«Развитие персонала и внедрение изменений»**

## ОСНОВНАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

- Разработка и проведение тренингов и модульных программ по развитию отдельных категорий персонала.
- Проведение инновационных, внедренческих и оценочных конференций.
- Разработка и проведение стратегических сессий.
- Разработка методических рекомендаций по обучению и развитию.
- Оценка персонала.
- Разработкой и проведение бизнес-симуляций.
- Выстраивание системы Корпоративного Университета в организации.
- Проведение индивидуального и группового коучинга.

## КЛИЕНТЫ И ПРОЕКТЫ

Евраз, Сберб, Газпромнефть, Росбанк,  
Алруд, ТЕВА, Johnson&Johnson, Б.Браун,  
Омрон, Хеликс, Санофи



# МАРИЯ ЖУРАВЛЕВА

Консультант

**«Дистанционная оценка персонала»**

## ОСНОВНАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

- Разработка психометрических инструментов для бизнес-контекста
- Развитие опросников мотивации и личности как продуктов для использования в организациях
- Проведение проектов оценки сотрудников разных уровней, настройка системы оценки под заказчика, предоставление обратной связи
- Проведение тренингов по психометрике и использованию продуктов оценки в компаниях
- Разработка рекомендаций по использованию результатов опросников и тестов

## КЛИЕНТЫ И ПРОЕКТЫ

Русал, Тинькофф Банк, Альфа Банк, Ситимобил, Head Hunter, Мегафон

«ВЕБИНАР ЭКОПСИ.

«Эмоциональный интеллект сотрудников и руководителей – как оценивать и развивать»

ЭКОПСИ

## ЭКОПСИ — №1 В СФЕРЕ HR КОНСАЛТИНГА



**500+**

проектов в год



**120+**

консультантов



**30+**

лет на рынке

РАБОТАЕМ НА СТЫКЕ

## ЭКОНОМИКИ И ПСИХОЛОГИИ



### Системы работы с персоналом

- Бренд работодателя
- Корпоративная культура и ценности
- Вовлеченность
- Системы управления персоналом
- Автоматизация HR



### Системы управления организацией

- Организационные изменения
- Операционная эффективность
- Промышленная безопасность
- Практики регулярного менеджмента
- Стратегические сессии



### Люди

- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Работа с топ-менеджерами



# Эмоциональный ИНТЕЛЛЕКТ

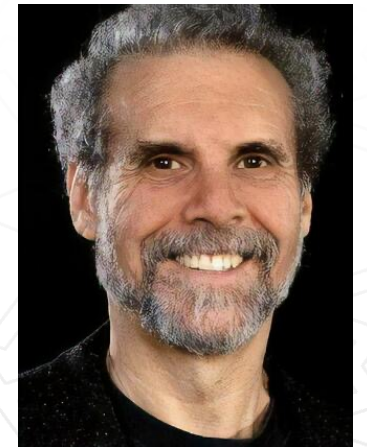
умение понимать других людей и влиять на них без использования административных рычагов.

## «WHAT MAKES A LEADER»

### ИССЛЕДОВАНИЕ Д. ГОУЛМАНА (1998, HBR)

- 1 Навыки ЭИ больше влияют на результативность в сравнении с когнитивными способностями (IQ) и техническими навыками
- 2 Чем выше ранг руководителя, тем большую роль в его успешности играют навыки ЭИ

*«IQ и технические навыки – обязательные, но недостаточные параметры для успеха»  
Д. Гоулман*



## ЛЮДИ С РАЗВИТЫМ ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ ИНТЕЛЛЕКТОМ УМЕЮТ:

Договариваться  
с другими  
людьми



Принимать  
решения



Правильно  
реагировать на  
негативные  
ситуации



Генерировать  
идеи в  
команде



Понимать, что  
мотивирует  
людей

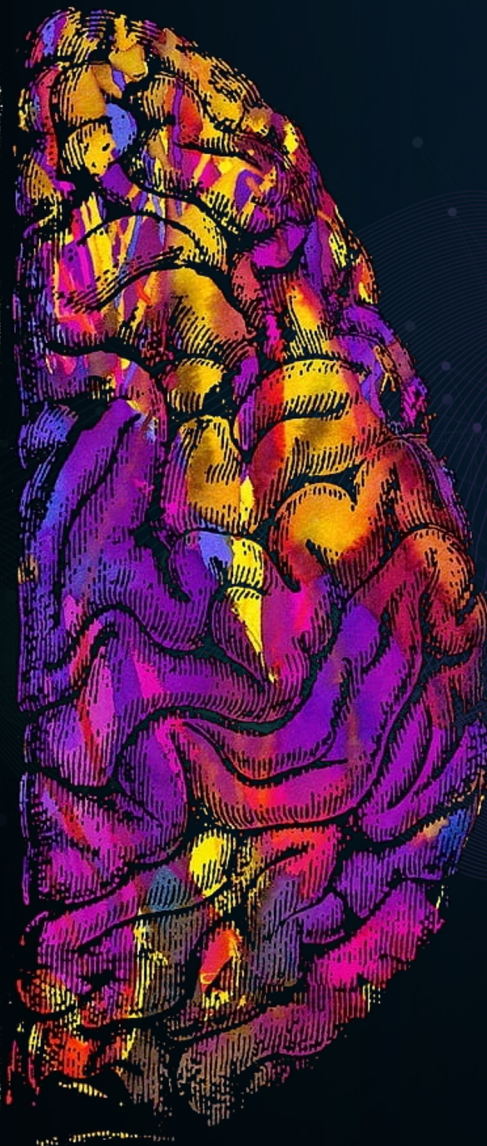




## ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ — ВАЖНЫЙ НАВЫК СОТРУДНИКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

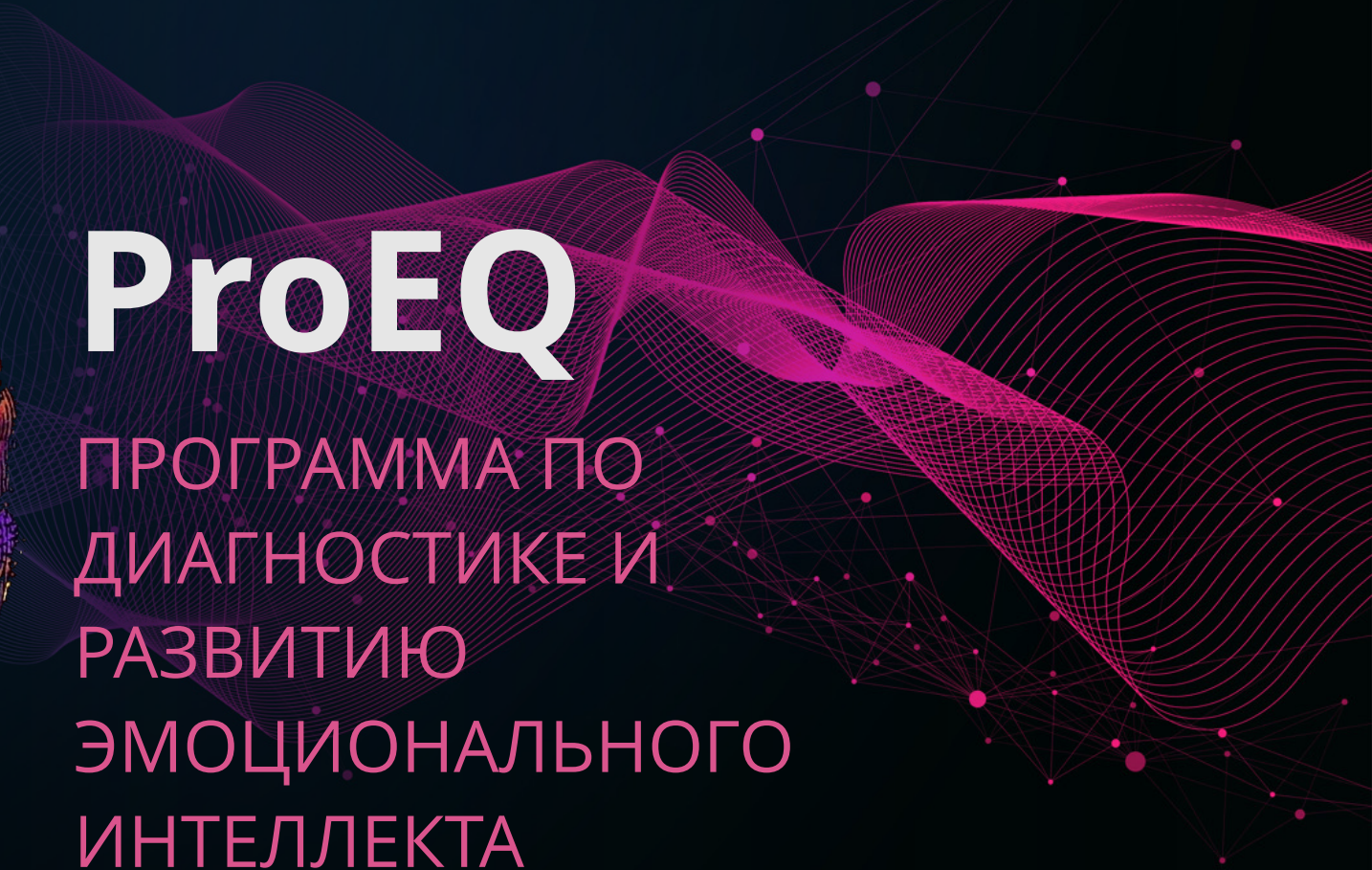
- ✓ Сотрудники с высоким эмоциональным интеллектом **более эффективны в работе**
- ✓ Сотрудники, чьи руководители обладают высоким эмоциональным интеллектом, **более удовлетворены работой**
- ✓ Руководители с высоким эмоциональным интеллектом **конструктивно разрешают конфликты**
- ✓ Сотрудники с высоким эмоциональным интеллектом выстраивают **эффективные отношения на работе**





# ProEQ

ПРОГРАММА ПО  
ДИАГНОСТИКЕ И  
РАЗВИТИЮ  
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО  
ИНТЕЛЛЕКТА





«ВЕБИНАР ЭКОПСИ.

«Эмоциональный интеллект сотрудников и руководителей – как оценивать и развивать»

ЭКОПСИ

## ВЕДУЩИЕ КОМПАНИИ ОЦЕНИВАЮТ И РАЗВИВАЮТ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ СВОИХ СОТРУДНИКОВ

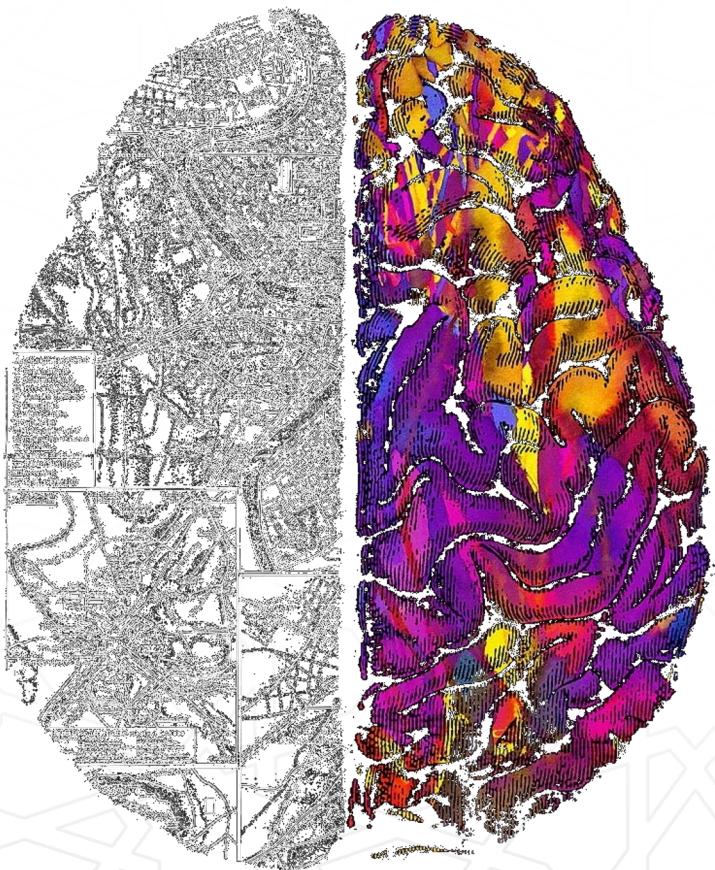


SAMSUNG



«ВЕБИНАР ЭКОПСИ.

«Эмоциональный интеллект сотрудников и руководителей – как оценивать и развивать»



## ОСОБЕННОСТИ ПРОГРАММЫ PROEQ ЭКОПСИ

- 01 Наиболее доказанная модель эмоционального интеллекта
- 02 Опросник с доказанной валидностью
- 03 Максимальная инструментальность



## СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

1

### ОПРОСНИК

- Короткий опросник с простыми и понятными формулировками, защищен от социальной желательности
- Позволяет оценить основные качества эмоционального интеллекта

2

### ТРЕНИНГ

- Очный двухдневный тренинг в группе до 15 человек.
- Позволяет снизить количество конфликтов в организации, развить кроссфункциональные связи, выстроить конструктивное взаимодействие внутри организации

3

### САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

- Короткие задания в бизнес-контексте
- Позволяют применить полученные знания на практике

4

### ОНЛАЙН-КОУЧИНГ

- Разбор результатов самостоятельной работы с тренером
- Обмен лучшими практиками и проработка ошибок



01

# ОПРОСНИК ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА





## РАЗВИТИЕ МОДЕЛЕЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

1990

### Модель способностей

Майер, Саловей, Карузо

- Восприятие эмоций
- Использование эмоций для принятия решений
- Понимание эмоций
- Управление эмоциями

Тест MSCEIT

1995

### Смешанная модель

Дэниел Гоулман

- Самопознание
- Саморегуляция
- Мотивация
- Эмпатия
- Социальные навыки

Опросники ESCI, ECI

1997

### Модель компетенций

Рувен Бар-Он

Самоуважение, Эмпатия, Эмоциональная осознанность, Решение проблем, Оптимизм и др.

Опросник EQ-i

2000

### Модель черт

Константин Петридес

Настойчивость, Оптимизм, Регулирование эмоций, Сочувствие и др.

Опросник TEIQue

## ОПРОСНИК ОЦЕНИВАЕТ **НАИБОЛЕЕ ДОКАЗАННУЮ** МОДЕЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

### Эмоциональная осознанность

Понимание своих эмоций, причин их возникновения, умение описать их словами

### Понимание эмоций

Понимание эмоций других людей, их причин и возможных последствий



### Управление эмоциями

Контроль своих эмоций, умение справляться с эмоциями, не соответствующими рабочему контексту

### Влияние на эмоции

Управление эмоциями других людей для достижения рабочих целей



## РЕАСТ ОБЛАДАЕТ ВЫСОКИМИ ПСИХОМЕТРИЧЕСКИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ

### Надежность

Средняя надежность-согласованность шкал опросника — 0,8.

Управление эмоциями	0,79
Эмоциональная осознанность	0,74
Понимание эмоций	0,79
Влияние на эмоции	0,85

### Валидность

Сотрудники более высокого уровня должности лучше распознают эмоции других людей (0,21)

Сотрудники более высокого уровня должности лучше влияют на эмоции других людей (0,17)

## РЕАСТ БЫЛ СОЗДАН ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

### ● **КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ**

Оценка основных качеств эмоционального интеллекта, подтвержденных в ходе факторного анализа и других статистических процедур

### ● **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ**

Рекомендации позволяют повысить уровень межличностных навыков участника

### ● **ЗАЩИТА ОТ ОБМАНА**

Опросник использует ипсативный формат вопросов, снижающий вероятность обмана

### ● **ЛЕГКОЕ ПРОХОЖДЕНИЕ**

Короткий опросник (всего 15 минут) и простые формулировки, понятные участникам

### ● **ВЫСОКАЯ НАДЕЖНОСТЬ**

Надежность опросника составляет 0,8 и превышает требования Российского стандарта тестирования персонала

### ● **ШИРОКИЙ КРУГ ЗАДАЧ**

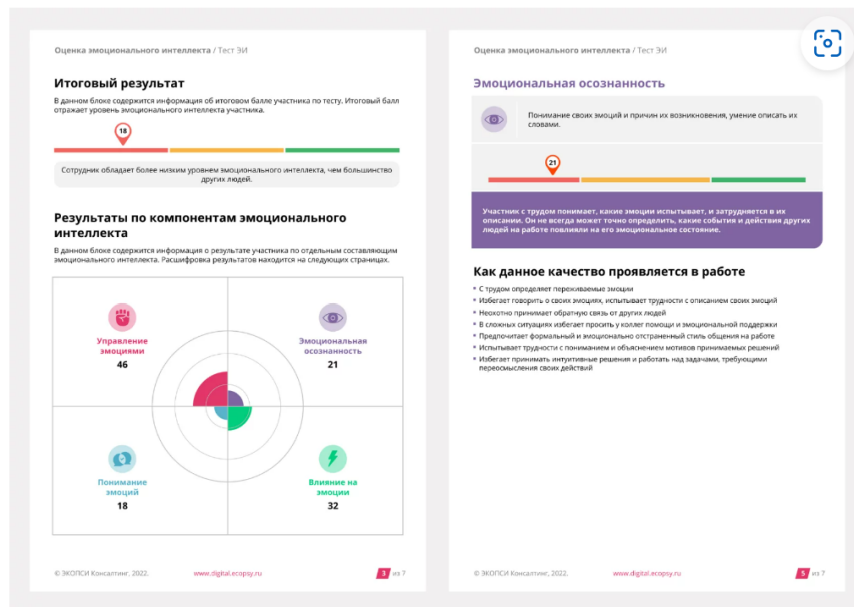
Опросник помогает принять решение в разнообразных задачах: от тестирования на входе до оценки топ-менеджеров



# ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ФОРМИРУЮТСЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ

## 01

Короткий опросник (всего 15 минут) и простые формулировки, понятные участникам



## 02

В результате оценки автоматически формируется отчёт, содержащий краткий вывод об уровне ЭИ участника.

Вам не требуется специального образования или обучения для интерпретации и использования отчета в работе. Он прост и удобен для принятия кадровых решений.



02

# ТРЕНИНГ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА







ТРЕНИНГ

# ЦЕЛИ ТРЕНИНГА

## ТРЕНИНГ ПОМОЖЕТ УЧАСТНИКАМ

- Освоить технологии и приемы управления собственным эмоциональным состоянием
- Развить эмоциональную компетентность в общении с другими людьми
- Разобраться в индивидуальных особенностях своих подчиненных и коллег, научиться выстраивать взаимодействие с учетом этих особенностей

# ПРОГРАММА ТРЕНИНГА

## ОСОБЕННОСТИ ПРОГРАММЫ

- Дает объективную оценку текущего уровня владения навыками и позволяет настраивать фокусы обучения под бизнес
- Теория вынесена за скобки, упор в программе сделан на отработку практических навыков

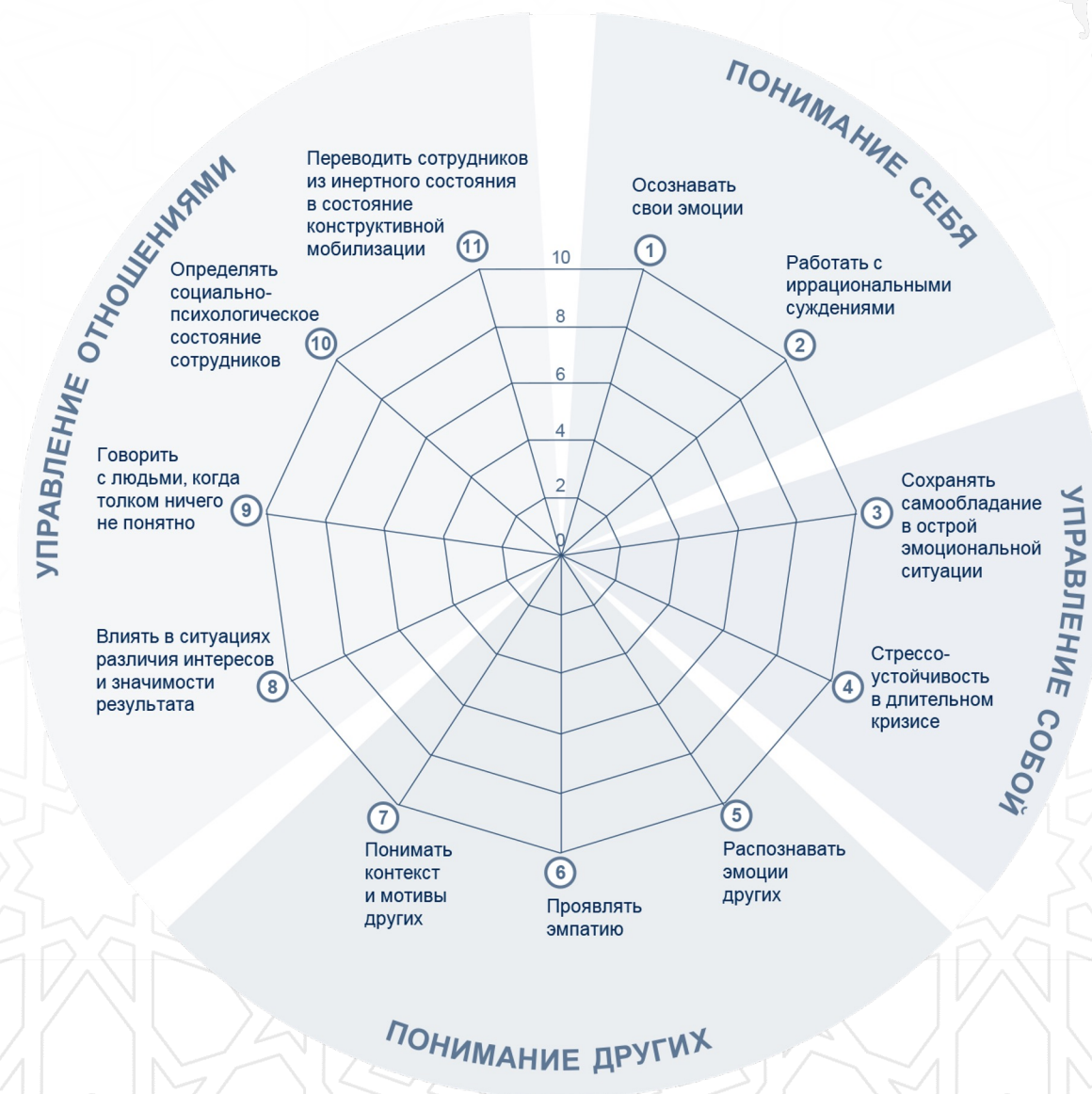
## СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ БЛОКОВ ПРОГРАММЫ

- Понятие «эмоциональный интеллект», его роль и использование в бизнесе
- Понимание себя и осознанное управление своим эмоциональным состоянием в стрессовых ситуациях
- Понимание других людей и управление эмоциональным состоянием партнера по общению
- Выстраивание конструктивных отношений с другими людьми



## ФОКУСИРОВКА НА ПРОГРАММУ ИНДИВИДУАЛЬНО В ШАБЛОНЕ:

1. По результатам своего теста «Эмоциональный интеллект» и своим внутренним ощущениям отметьте свое «местоположение» по каждому из навыков ЭИ (от 0 до 10).
2. Выделите приоритетные области, в которых вы хотели бы прирасти по итогам программы.
3. Запишите в шаблон эти цели на программу.



## НАВЫКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Я

ДРУГИЕ

ПОНИМАНИЕ

### Понимание себя

### Понимание других

- Умение распознавать и осознавать свои эмоции (колесо эмоций Р. Плутчика, инструмент - телесно-ориентированная терапия по В. Райху)
- Умение анализировать свою жизненную позицию и работать со своими иррациональными убеждениями (тестирование на определение жизненной позиции, пирамида опыта и работа с иррациональными суждениями)

- Умение распознавать эмоции других (ловушки мышления)
- Умение установить раппорт и проявить эмпатию (модель эмпатического слушания)
- Умение понять контекст и мотивы других - на примере Первых лиц компании (контекст, мотивы других людей)

УПРАВЛЕНИЕ

### Управление собой

### Управление отношениями

- Умение сохранять самообладание в триггерных (острых эмоциональных) ситуациях (кинезиологические упражнения и дыхательные практики)
- Умение управлять собой в сложных ситуациях кризиса и восстанавливать свое ресурсное состояние (стадии принятия изменений, практики работы с эмоциональными состояниями)

- Умение влиять в ситуациях различия интересов и значимости результата (модель диалога)
- Умение говорить с людьми в ситуации неопределенности (модель коммуникации)
- Умение определять социально-психологическое состояние сотрудников
- Умение переводить сотрудников из инертного состояния в состояние конструктивной мобилизации (вовлекающая коммуникация)



03

04

## ПОСТТРЕНИНГОВЫЕ АКТИВНОСТИ



### САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Участники на практике отрабатывают полученные на тренинге инструменты

### ОНЛАЙН-КОУЧИНГ

Проходит в группе с тренером. Участники обсуждают, что получилось, а что нет при выполнении самостоятельного задания. Разбираются ошибки и лучшие практики.

«ВЕБИНАР ЭКОПСИ.

«Эмоциональный интеллект сотрудников и руководителей – как оценивать и развивать»

## ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА **ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРУПНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КОМПАНИИ** (~480 000 ЧЕЛ)

### ОТРАСЛЬ КЛИЕНТА: ТЭК

*В турбулентный период начала 2022 года в компании увидели необходимость поддержать руководителей, чтобы в сложных обстоятельствах они могли помочь самим себе и своим командам оставаться продуктивными и достигать целей.*

### ЧТО БЫЛО СДЕЛАНО

- Подготовка и проведение сессии для ТОП-команды
- Разработка структуры и материалов программы обучения в blended формате: тест на эмоциональный интеллект на входе, видеокурс с теорией, очные тренинги для отработки навыков, домашние практикумы, follow-up мастер-классы онлайн, содержательная поддержка в чате Telegram во время всей программы
- Проведение программы на пилотных группах с последующей доработкой до уровня полной отчуждаемости
- Сертификация внутренних тренеров компании

### ЗАДАЧА

Разработать программу обучения эмоциональному интеллекту для руководителей всех уровней и подготовить внутренних тренеров компании к самостоятельному проведению программы.

### РЕШЕНИЕ

Каскадный подход к обучению: коучинговая сессия для ТОП-команды с целью формирования амбассадоров и внутренних заказчиков на программу, затем — каскадирование blended-learning программы на более низкие уровни управления.



### СЕКРЕТЫ УСПЕХА

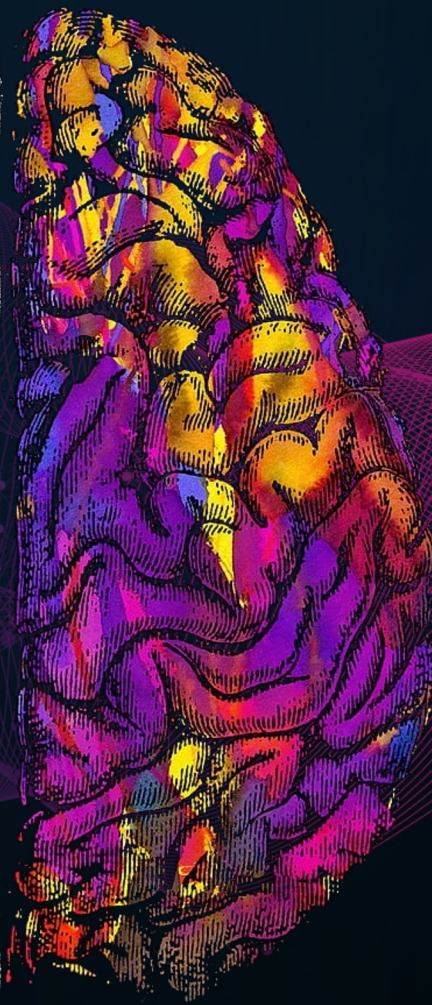
- **ВОВЛЕЧЕНИЕ ТОП-КОМАНДЫ** в роли спикеров видеокурсов, амбассадоров темы и заказчиков обучения
- **BLENDED LEARNING**: видеокурсы с теорией, очные тренинги, домашние задания, онлайн мастер-классы для разбора и закрепления материала
- **СОЗДАНИЕ ПОДДЕРЖИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ В ЧАТЕ TELEGRAM**: дискуссии, пульс-опросы, напоминания, вопрос-ответ, обратная связь, дополнительные обучающие материалы в разных форматах — на протяжении всей программы



**ЭКОПСИ**  
КОНСАЛТИНГ

**КУЗНЕЦОВ**  
**АЛЕКСАНДР**

[a.kuznetsov@ecopsy.ru](mailto:a.kuznetsov@ecopsy.ru)



# ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

ДИАГНОСТИКА И РАЗВИТИЕ





## МЫ В TELEGRAM



@STOP\_THE\_TRAINER

### **ОСТАНОВИТЕ ТРЕНЕРА!**

[https://t.me/stop\\_the\\_trainer](https://t.me/stop_the_trainer)

### **ОБСУЖДАЕМ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ:**

- Последние исследования, тренды и новости по теме
- Эксклюзивные материалы от команды тренеров и методологов ЭКОПСИ
- Любопытные кейсы из нашей практики
- Экспертные обзоры и аналитика
- Анонсы и спецпредложения по нашим программам

# ЭКОПСИ



@DIGITAL\_ASSESMEN

### **DIGITAL ASSESSMENT**

[https://t.me/digital\\_assessment](https://t.me/digital_assessment)

### **ОБСУЖДАЕМ ОЦЕНКУ ПЕРСОНАЛА:**

- Про дистанционную оценку в цифрах, кейсах и комментариях экспертов
- Статьи и исследования
- AI, Big data в оценке персонала
- Лайфхаки по оценке персонала
- Вакансии