



**genos**<sup>®</sup>  
INTERNATIONAL



# PATS

EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE  
LĪDERĪBAS ATSKAITE

*Sally Sample*

1 janvāris 2021

Ļoti konfidenciāli

YOUR LOGO  
HERE

## **PAR ATSKAITI**

Šī atskaite parāda Sally Sample pašnovērtējuma rezultātus un atspoguļo, kā Sally darbā izrāda konkrētas vadītāja prasmes. Šī informācija ir personiska, sensitīva un konfidenciāla.

Pārliecinieties, ka šī atskaite tiek glabāta drošā vietā un ir pieejama tikai konkrētajam saņēmējam, kā arī, tiek izmantota tikai plānotajam mērķim. Aptauja un atskaite veidota, balstoties uz Genos International zinātnisko teoriju un pētījumiem. Atskaites rezultāti veidojas no uzaicināto cilvēku atbildēm uz jautājumiem. Tāpēc, Genos International neuzņemas atbildību par rezultātu patiesumu. Atskaites saņēmējam ir jākonsultējas ar profesionāļiem par ieteikumiem jautājumos, kuri to ietekmē.

## **PAR GENOS**

Mēs palīdzam vadītājiem uzlabot savu sniegumu organizācijā. Lai uzzinātu vairāk par mūsu unikālo pieeju un kā palīdzam uzlabot produktivitāti, rentabilitāti un klientu lojalitāti, apmeklējiet mūsu mājaslapu:

[www.genosinternational.com](http://www.genosinternational.com)

## **AUTORTIESĪBAS**

Autortiesības © 2021 Genos International Pty Ltd

Neviena šīs publikācijas daļa nedrīkst tikt pavairota vai pārsūtīta jebkādā formā vai ar jebkādiem elektroniskiem vai citiem līdzekļiem, ieskaitot kopēšanu, ierakstīšanu, vai informācijas uzglabāšanu vai citu sistēmu izmantošanu jebkādiem mērķiem bez skaidras Genos International Pty atļaujas.

Ref: D/11/11111/SAMPLE

# SATURS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>IEVADS</b>                                  | <b>2</b>  |
| <b>PAR APTAUJU</b>                             | <b>4</b>  |
| <b>ĪSUMĀ PAR REZULTĀTIEM</b>                   | <b>6</b>  |
| <b>SEVIS APZINĀŠANĀS</b>                       | <b>8</b>  |
| <b>CITU APZINĀŠANĀS</b>                        | <b>10</b> |
| <b>AUTENTISKUMS</b>                            | <b>12</b> |
| <b>EMOCIONĀLĀ SPRIESTSPĒJA</b>                 | <b>14</b> |
| <b>PAŠKONTROLE</b>                             | <b>16</b> |
| <b>IEDVESMOJOŠS SNIEGUMS</b>                   | <b>18</b> |
| <b>KĀ PRASĪT UN SAŅEMT ATGRIEZENISKO SAITI</b> | <b>20</b> |

## IEVADS

Vadītāji, kas vēlas uzlabot savas organizācijas sniegumu, to var izdarīt, uzlabojot savas emocionālās inteliģences prasmes: t.i.prasmi atpazīt, izprast un pārvaldīt emocijas.

Pastāv cieša saikne starp to, kā cilvēki jūtās un kādu sniegumu uzrāda. Šis ir viens no visspēcīgākajiem un konsekventākajiem secinājumiem organizāciju pētījumos. Organizācijās ar augstu sniegumu cilvēki jūtas ievērojami vairāk iesaistīti, aprūpēti, novērtēti, lepni un motivēti nekā tie, kuri darbojas organizācijās ar zemu sniegumu. Un otrādi - darba vietās ar zemu sniegumu cilvēki jūtas ievērojami stresaināki, bezspēcīgi un nedroši.

Vadība būtībā ir snieguma uzlabošana. Pētījumi ir pierādījuši, ka vadītāja emocionālā inteliģence ir galvenā atslēga spējai sekmēt citu emocijas, kas veicina augstu sniegumu un darbinieku iesaistīšanos. Tas ir vairāk nekā tikai morāls kompass; tā ir arī veiksmes recepte. Organizācijas ar emocionāli inteliģentiem vadītājiem sasniedz ilgspējīgas konkurences priekšrocības kritisko sviru: augstas veiktspējas kultūru un klientu lojalitāti.

Šī atskaite sniegs ieskatu emocionāli inteliģentas vadības kompetencēs, kuras iespējams, ir ļoti svarīgas tavu vadīto cilvēku sniegumam. Tā sniegs Tev ieskatu arī par to, cik pats tici tam, kā to izrādi. Emocionāli inteliģentas vadības kompetences balstās uz emocionālo intelektu. Tās atspoguļo to, kā vadītāji pielieto savu emocionālo inteliģenci cilvēku vadībā.

Ja vēlies vairāk apzināt šajā ziņojumā sniegtos rezultātus, varat lūgt citiem atsauksmes un viedokli. Padomi, kā lūgt un efektīvi reaģēt uz šīm atsauksmēm, ir sniegti šī ziņojuma beigās. Alternatīvi, Tu vari lūgt savam darba devējam vai Genos veikt Tev 360 grādu aptauju. Genos 360 grādu aptaujā vari uzaicināt citus cilvēkus, piemēram, savu vadītāju, kolēģus un / vai tiešos padotos, lai aizpildītu aptauju. Ja vēlies 360 grādu aptauju, raksti uz e-pastu [support@genosinternational.com](mailto:support@genosinternational.com).

# GENOS MODELIS EMOCIONĀLAS INTELIĢENCES LĪDERĪBAS KOMPETENCĒM

Emocionāli inteliģentas vadītāja kompetences ir balstītas uz emocionālo inteliģenci. Jautājumi Genos aptaujā mēra, kā šīs kompetences tiek izmantotas vadot cilvēkus.



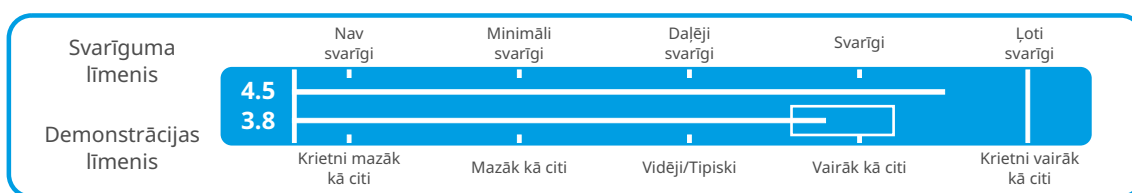
Modeļa kompetences palīdz vadītājiem "būt" produktīvā stāvoklī, kas norādīts modeļa labajā pusē, pretstatā neproduktīvam stāvoklim, kurā mēs visi reizēm varam atrasties, kas norādīts modeļa kreisajā pusē.

## PAR APTAUJU

Genos emocionāli inteliģentās vadības aptauja mēra, cik labi Tu izrādi emocionāli inteliģentās vadības kompetences salīdzinājumā ar citiem. Jo biežāk Tu izrādi konkrētās kompetences, jo efektīvākai jābūt tavai vadībai. Aptaujā ir iegūts īpašs ieskats, cik svarīgi tev ir izmantot šīs kompetences. Kad aizpildīji aptauju, Tev tika lūgts norādīt:

- (a) Cik, tavuprāt, svarīgi ir tas, ka izrādi šīs kompetences un
- (b) Cik labi Tu izrādi šīs kompetences.

### Rezultātu piemērs



Taisnstūris virs otrās rezultātu joslas apzīmē punktu diapazonu, kas ir “vidējs” vai tipisks Genos normu grupā, t.i., starp 25 un 75 procentiem (tikai demonstrācijas līmenis).

Ja tavs rezultāts (horizontālā josla) ir:

- Taisnstūrī, tas nozīmē, ka tavs vērtējums ir vidējā diapazonā.
- Pa kreisi no taisnstūra, tas nozīmē, ka tavs vērtējums šajā kompetencē ir apakšējā kvartilē.
- Pa labi no taisnstūra, tas nozīmē, ka tavs vērtējums šajā kompetencē ir augšējā kvartilē.

Šeit uzrādītas arī atbildes, ko sniedzi uz katru no jautājumiem, mērot modeļa kompetences. Atšķirības starp nozīmīgumu un demonstrēšanu, tiek uzsvērtas luksoforu metodoloģijā, kā aprakstīts nākamajā lapā.



Svarīguma rādītāji, kuri uzrādīti starpībā un ir vienādi vai nepārsniedz 0,5 punktus, tiek uzskatīti par tuviem jeb izlīdzinātiem. Tās varētu būt tavas stiprās puses.



Svarīguma rādītāji, kuri uzrādās starpībā no 0,6 līdz 1, tiek uzskatīti jau par uzmanības piesaistošu rādītāju. Jāveic korekcijas, lai uzlabotu nepilnības šādā uzvedībā.



Svarīguma rādītāji, kuru starpība ir no 1,1 un lielāka, tiek uzskatīti par ļoti ievērojamiem. Lai novērstu šīs nepilnības, iesakām pievērst koncentrētu uzmanību un veikt pasākumus prasmju pilnveidošanā.

Tavi pašnovērtējuma rezultāti, kas apkopoti šajā atskaitē, uzrāda, cik labi pats uzskati - kā izrādi novērtēto kompetenču prasmes un izturēšanos. Izmanto šo atskaiti, lai pārdomātu savas stiprās puses un apsvērtu, kā Tu varētu tos pielietot, vadot citus. Izmanto to arī, lai pārdomātu pilnveidošanās iespējas un apsvērtu aktivitātes, kuras varētu palīdzēt uzlabot savas, kā līdera prasmes.

### Rezultātu piemērs

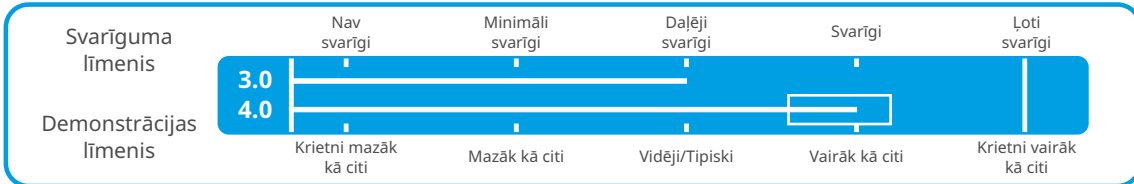
| Sevis apzināšanās   | S | D | s |
|---|---|---|---|
| 1. Izprotu savas uzvedības ietekmi uz citiem.             | 4 | 2 | 2 |
| 2. Apzinos savas stiprās puses un trūkumus.               | 5 | 3 | 2 |
| 3. Lūdzu citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju. | 4 | 5 | ✓ |

Ja tavas demonstrētās kompetences līmeņa rezultāts ir lielāks nekā svarīguma līmeņa rezultāts, tiek parādīts zaļš aplis ar ķeksīti tā iekšpusē. Pētījumi liecina, ka, jo labāk Tu demonstrēsi aptaujā minēto izturēšanos, jo efektīvāka būs tava vadība. Gandrīz vienmēr būs dažas neatbilstības starp to, cik svarīga ir izturēšanās un cik labi Tu to demonstrē. Izmanto šo neatbilstību lielumu, lai novērtējuma atskaites beigās prioritizētu savas attīstības darbības.

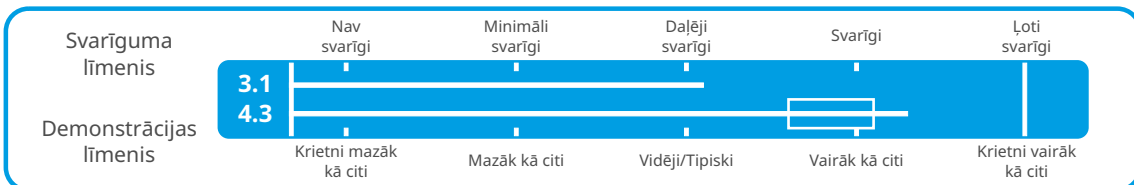
## ĪSUMĀ PAR REZULTĀTIEM

Šajā lappusē ir apkopoti tavi kopējie rezultāti par katru no sešām emocionāli inteligentās vadības kompetencēm. Šie rezultāti atspoguļo tavu vidējo atbildi uz jautājumiem, kas nosaka katru kompetenci. Detalizētāki punktu rezultāti ir parādīti nākamajās lappusēs.

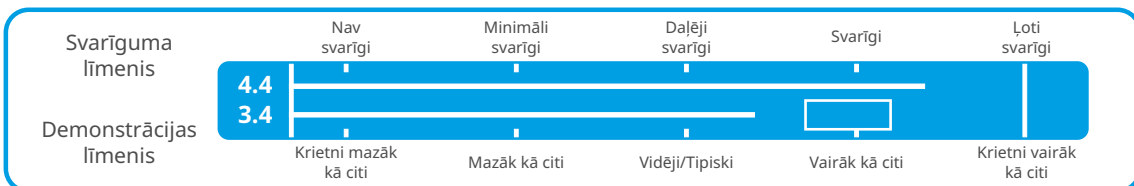
### Sevis apzināšanās



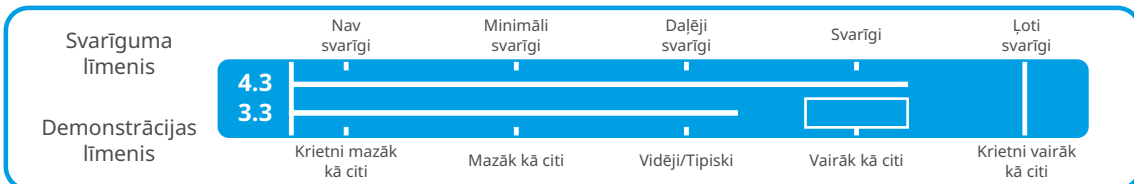
### Citu apzināšanās



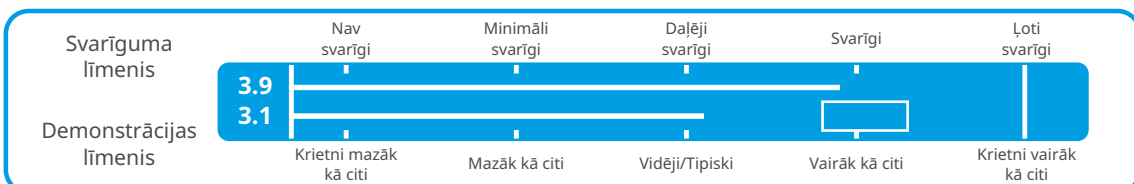
### Autentiskums



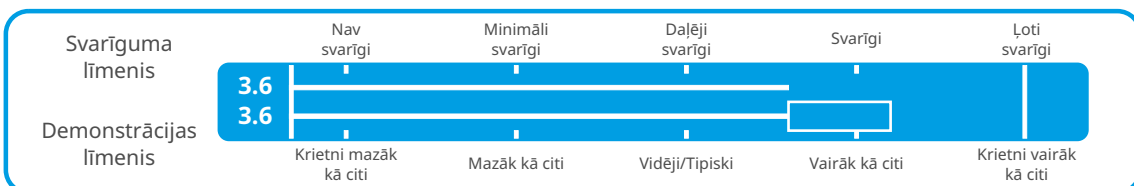
### Emocionālā spriestspēja



### Paškontrole



### Iedvesmojošs sniegums







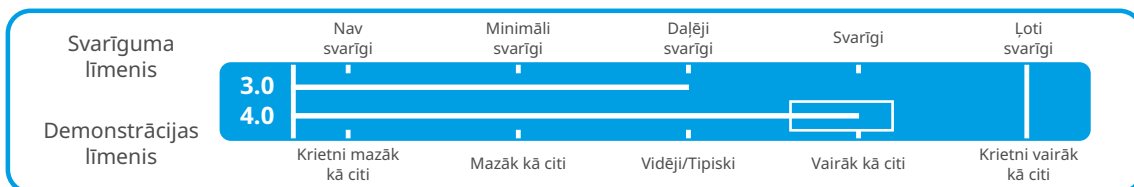
*“Lai arī veiksmīgiem uzņēmumiem jākoncentrējas uz tirgus iekarošanu, produktu unikalitāti, peļņu un klientu lojalitāti, pa īstam panākumus gūst tie uzņēmumi, kuri līdzvaro darbinieku vajadzības ar šiem faktoriem. Galu galā, tas, kā cilvēki jūtas darba vidē un kāda ir viņu saikne ar to, ietekmē un palīdz sasniegt šos uzņēmējdarbībai svarīgos rezultātus.”*

*- Jon Katzenbach*










## SEVIS APZINĀŠANĀS

Sevis apzināšanās nozīmē apzināties savu uzvedību, savas stiprās puses un trūkumus, un savas uzvedības iespaidu uz citiem. Tavi kopējie rezultāti kategorijā Sevis apzināšanās ir redzami šeit.



Tabula zemāk norāda, kādas atbildes sniedzi uz katru no jautājumiem, vērtējot vadības kompetences.

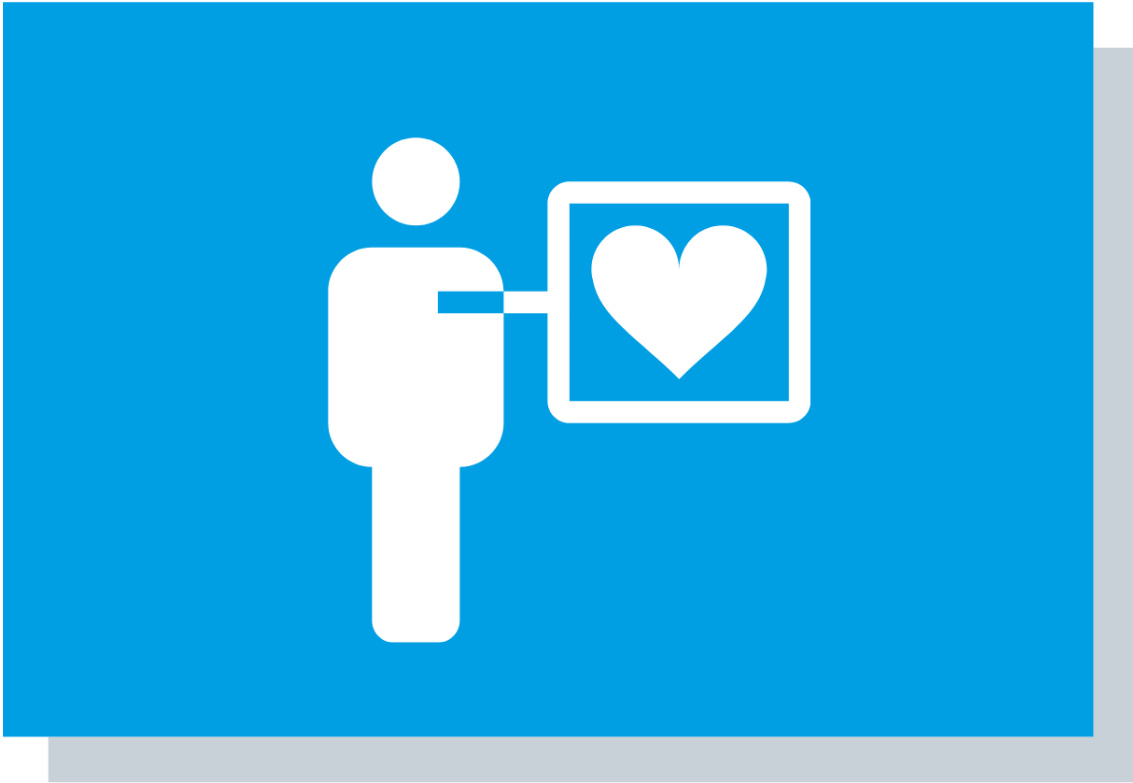
| Sevis apzināšanās  | S | D | s   |
|--|---|---|---|
| 1. Izprotu savas uzvedības ietekmi uz citiem.                      | 4 | 4 |    |
| 2. Apzinos savas stiprās puses un trūkumus.                        | 5 | 5 |    |
| 3. Lūdzu citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.          | 3 | 3 |  |
| 4. Adevkāti reaģēju uz sniegto atgriezenisko saiti.                | 2 | 3 |  |
| 5. Esmu konsekvents: ko apsolu, to arī izdaru.                     | 3 | 4 |  |
| 6. Ar savu uzvedību rādu piemēru, kāda uzvedību sagaidu no citiem. | 2 | 5 |  |
| 7. Apzinos sava garastāvokļa un emociju ietekmi uz citiem.         | 2 | 4 |  |

### ATSLĒGA

S = Svarīguma līmenis

D = Demonstrācijas līmenis

s = Starpība



*“Tava uztvere būs tīra tikai tad, kad ieskatīsies savā dvēselē. Kurš skatās ārpusē - sapņo. Kurš skatās iekšpusē - atmostās.”*

*- Carl Gustav Jung*

ATZIŅAS



DARBĪBAS



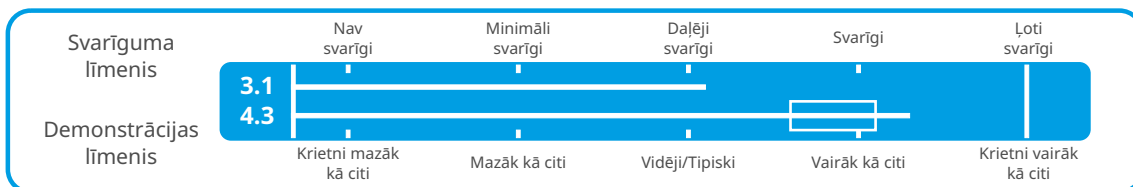
IEGUVUMI





## CITU APZINĀŠANĀS

Citu apzināšanās ir spēja pamanīt un novērtēt cilvēkus sev apkārt, atpazīt un saprast viņu sajūtas, izvēlēties atbilstošu izturēšanos un piemērot savu vadības stilu. Tavi kopējie rezultāti kategorijā Citu apzināšanās ir redzami šeit.



Tabula zemāk norāda, kādas atbildes sniedzi uz katru no jautājumiem, vērtējot vadības kompetences.

| Citu apzināšanās  | S | D | s |
|---|---|---|---|
| 1. Lieku citiem justies novērtētiem.                                | 3 | 4 | ✓ |
| 2. Piemēroju savu vadības stilu cilvēkiem un situācijām.            | 2 | 4 | ✓ |
| 3. Pamanu, ja kādam nepieciešams atbalsts un atbilstoši reaģēju.    | 3 | 5 | ✓ |
| 4. Rūpīgi izvērtēju situācijas arī no citu iesaistīto skatu punkta. | 2 | 4 | ✓ |
| 5. Uz klausu un novērtēju citu uzskatus un viedokļus.               | 4 | 4 | ✓ |
| 6. Precīzi paredzu citu atbildes vai reakcijas.                     | 5 | 5 | ✓ |
| 7. Līdzsvaruju rezultātu sasniegšanu ar citu vajadzībām.            | 3 | 4 | ✓ |

### ATSLĒGA

S = Svarīguma līmenis

D = Demonstrācijas līmenis

s = Starpība



*“Es esmu sapratusi, ka cilvēki aizmirsīs, ko Tu teici, cilvēki aizmirsīs, ko Tu darīji, bet cilvēki nekad neaizmirsīs, kā Tu liki viņiem justies.”*

*- Maya Angelou*

ATZIŅAS



DARBĪBAS

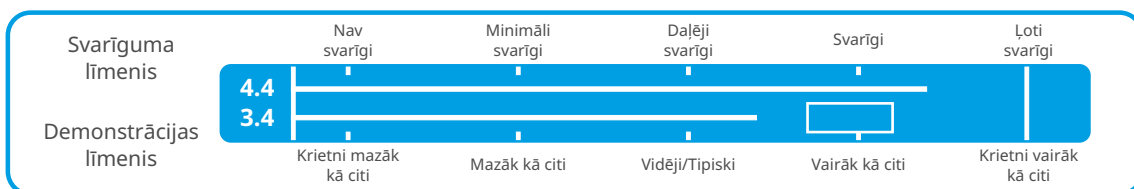


IEGUVUMI



## AUTENTISKUMS

Autentiskums ir spēja atklāti un efektīvi paust savas domas, cienot uzticēšanos, kā arī iedvesmot un iedrošināt pārējos uz līdzvērtīgu, patiesu uzvedību. Tavi kopējie rezultāti kategorijā Autentiskums ir redzami šeit.



Tabula zemāk norāda, kādas atbildes sniedzi uz katru no jautājumiem, vērtējot vadības kompetences.

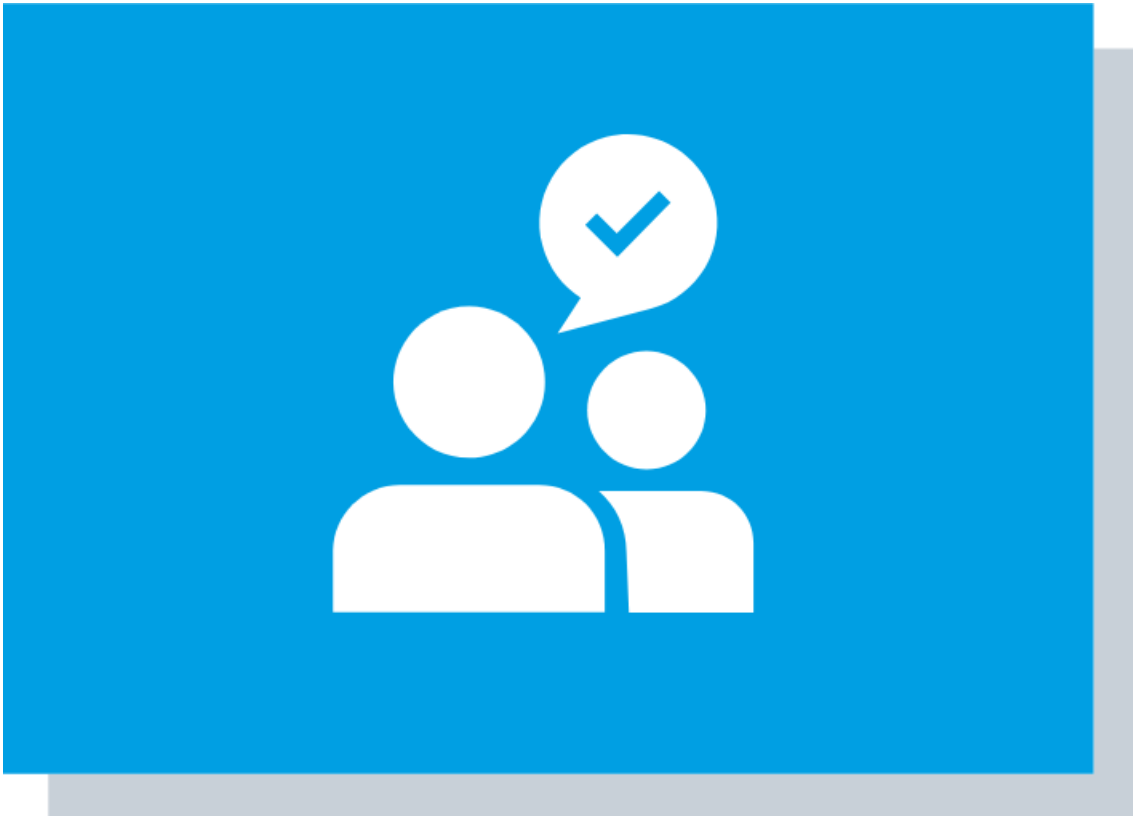
| Autentiskums  | S | D | s |
|---|---|---|---|
| 1. Atklāti paužu savas domas, sajūtas un viedokli.              | 3 | 4 |   |
| 2. Izsaku savas domas un sajūtas, neaizskarot citus cilvēkus.   | 4 | 4 |   |
| 3. Veicinu veselīgas un atklātas diskusijas.                    | 5 | 3 |   |
| 4. Esmu atklāts un godīgs par savām kļūdām.                     | 5 | 3 |   |
| 5. Cienu saistības un turu dotos solījumus.                     | 5 | 5 |   |
| 6. Aicinu apkārtējos dalīties savās domās, sajūtās un viedoklī. | 4 | 3 |   |
| 7. Efektīvi reaģēju uz izaicinājumiem.                          | 5 | 2 |   |

### ATSLĒGA

S = Svarīguma līmenis

D = Demonstrācijas līmenis

s = Starpība



*“Autentiskums ir galvas, mutes, sirds un pēdu pielīdzināšana – to pašu domājot, sakot, jūtot un darot - pastāvīgi. Tas veido uzticēšanos, un sekotāji mīl līderus, kuriem viņi var uzticēties.”*

*- Lance Secretan*

ATZIŅAS



DARBĪBAS



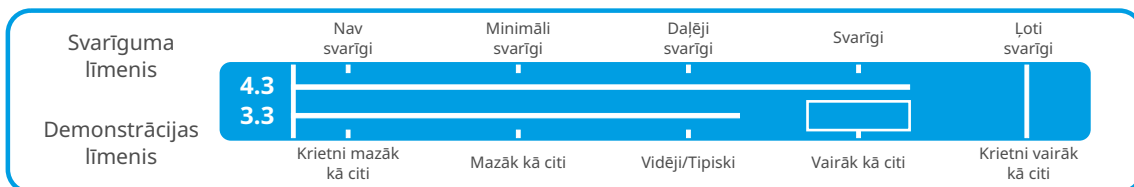
IEGUVUMI





## EMOCIONĀLĀ SPRIESTSPĒJA

Emocionālā spriestspēja ir spēja lēmumu pieņemšanā izmantot informāciju par savām un citu sajūtām un apvienot to ar citiem faktiem un informāciju. Tavi kopējie rezultāti kategorijā Emocionālā spriestspēja ir redzami šeit.



Tabula zemāk norāda, kādas atbildes sniedzi uz katru no jautājumiem, vērtējot vadības kompetences.

| Emocionālā spriestspēja  | S | D | s |
|--|---|---|---|
| 1. Pieņemot lēmumus, konsultējos ar citiem.                                  | 4 | 3 | 1 |
| 2. Izskaidroju pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.                         | 5 | 3 | 2 |
| 3. Iesaistu komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu. | 4 | 3 | 1 |
| 4. Izvērtēju situācijas no dažādiem skatu punktiem.                          | 4 | 3 | 1 |
| 5. Lēmumu pieņemšanā ņemu vērā "lielo bildi".                                | 4 | 4 | ✓ |
| 6. Pieņemot lēmumus, apsveru arī savas sajūtas.                              | 3 | 4 | ✓ |
| 7. Pieņemu ētiskus lēmumus.  | 3 | 5 | ✓ |

### ATSLĒGA

S = Svarīguma līmenis

D = Demonstrācijas līmenis

s = Starpība





*“Mēs pārāk daudz zinām un pārāk maz jūtam tās emocijas, no kurām viss skaistais dzīvē mostās!”*

*- Bertrand Russell*

ATZIŅAS



DARBĪBAS

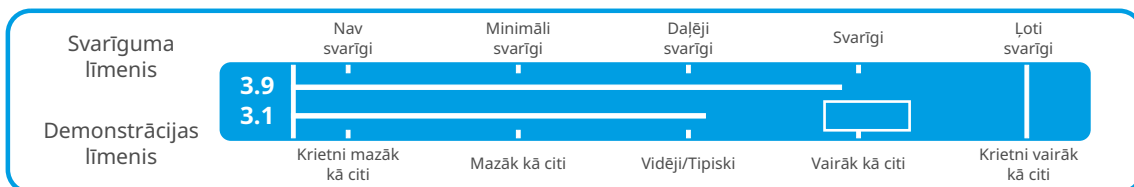


IEGUVUMI



## PAŠKONTROLE

Paškontrolē ir spēja pārvaldīt savu garastāvokli un emocijas, laiku un uzvedību, kā arī nepārtraukta sevis pilnveidošana. Tavi kopējie rezultāti kategorijā Paškontrolē ir redzami šeit.



Tabula zemāk norāda, kādas atbildes sniedzi uz katru no jautājumiem, vērtējot vadības kompetences.

| Paškontrolē   | S | D | s |
|---|---|---|---|
| 1. Sarežģītās situācijās prasmīgi vadu savas emocijas.  | 5 | 2 | 3 |
| 2. Demonstrēju pozitīvu un enerģijas pilnu uzvedību.    | 3 | 3 | ✓ |
| 3. Efektīvi plānoju savu laiku.                         | 5 | 4 | 1 |
| 4. Mācos no savām kļūdām.                               | 5 | 4 | 1 |
| 5. Sekoju līdzī nozares jaunumiem un tirgus situācijai. | 3 | 3 | ✓ |
| 6. Nepārtraukti tiecos uzlabot savu sniegumu.           | 4 | 3 | 1 |
| 7. Ātri pielāgojos jauniem apstākļiem.                  | 2 | 3 | ✓ |

### ATSLĒGA

S = Svarīguma līmenis

D = Demonstrācijas līmenis

s = Starpība



*“Lielākā dzīves uzvara ir nevis nekad nenokrist, bet gan pēc katra kritiena piecelties.”*

*- Nelson Mandela*

ATZIŅAS



DARBĪBAS

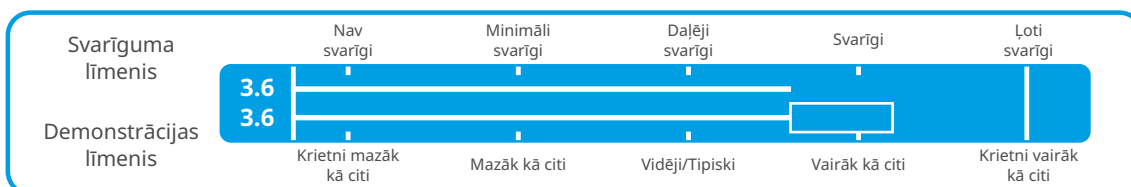


IEGUVUMI










## IEDVESMOJOŠS SNIEGUMS

Iedvesmojošs sniegums ir spēja veicināt augstu sniegumu no apkārtējiem cilvēkiem, atbalstot tos problēmu risināšanā, novērtējot un atzīstot citu darbu. Tavi kopējie rezultāti kategorijā Iedvesmojošs sniegums ir redzami šeit.



Tabula zemāk norāda, kādas atbildes sniedzi uz katru no jautājumiem, vērtējot vadības kompetences.

| Iedvesmojošs sniegums   | S | D | s   |
|---|---|---|---|
| 1. Sniedzu noderīgu atbalstu un palīdzību.                                    | 3 | 4 |    |
| 2. Sniedzu konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.   | 5 | 3 |   |
| 3. Palīdzu komandas biedriem saprast viņu mērķus un ieguldījumu organizācijā. | 3 | 4 |  |
| 4. Ievēroju neatbilstošu rīcību un adekvāti uz to reaģēju.                    | 4 | 4 |  |
| 5. Uzturu pozitīvu darba vidi.  | 3 | 3 |  |
| 6. Palīdzu komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.       | 3 | 3 |  |
| 7. Atzinīgi novērtēju citu ieguldījumu un sasniegumus.                        | 4 | 4 |  |

### ATSLĒGA

S = Svarīguma līmenis

D = Demonstrācijas līmenis

s = Starpība



*“Uztādi sev gandrīz nerasniedzamus mērķus. Ja uzstādīsi mērķus, kuru sasniegšana neprasa piepūli, būsi iesprūdis kaut kur zem sava patiesā talanta un potenciāla.”*

*- Steve Garvey*

ATZIŅAS



DARBĪBAS



IEGUVUMI



## KĀ PRASĪT UN SAŅEMT ATGRIEZENISKO SAITI

Lai nodrošinātu labas kvalitātes atgriezenisko saiti par Tavām emocionālās inteliģences kompetencēm un prasmīgi uz to reaģētu, apskati padomus un tehnikas, kas norādītas zemāk.

1. Cilvēku, no kura vēlies saņemt atgriezenisko saiti, informē par tēmu vai konceptu, par ko vēlies diskutēt, t.i. emocionālā inteliģence. Nodrošini komunikācijā ar viņu atbilstošu un piemērotu uzvedības modeli un prasmes. Sniedziet viņam ieskatu par prasmēm un uzvedības modeļiem, kas asociējas ar to.
2. Pastāsti šim cilvēkam, ka vēlies atgriezenisko saiti veidā, kurā viņš pastāsta, ko dari veiksmīgi un, kur tev būtu nepieciešams būt labākam. Šīs divas atgriezeniskās saites sastāvdaļas ir ļoti svarīgas.
3. Dod cilvēkiem laiku sagatavoties. Nodrošini, ka cilvēkiem ir vismaz pāris dienas, lai varētu sagatavot atgriezenisko saiti. Nodrošini viņiem tēmas un galvenos jautājumus, lai palīdzētu veidot strukturētu un iepriekš izplānotu diskusiju.
4. Aicini vērtētājus būt konkrētiem un minēt piemērus, kas apstiprina dotos komentārus
5. Uzdod atvērtus, izzinošus jautājumus, lai izprastu neskaidrās atbildes. Šāda tipa tikšanās reizēs cilvēki mēdz izteikt vispārīgus izteicienus, piemēram, "Tu varētu būt labāks komunicējot ar cilvēkiem". Ja dzirdi līdzīgus izteicienus, uzdod uzvedinošus jautājumus, piemēram, "Kad tu saki, ka es varētu labāk komunicēt ar cilvēkiem, kas konkrēti ir tas, ko es varētu darīt?" vai, "Vai Tu varētu, lūdzu, minēt kādu konkrētu situāciju, kurā es varēju rīkoties labāk?"
6. Esi uzmanīgs un nesāc taisnoties vai likt lietas savā kontekstā, sakot, "Jā, bet, tas bija tāpēc, ka...". Liekot lietas kontekstā, var izklausīties, ka taisnojies un tas var traucēt sarunas gaitu. Atceries, viņu uztvere ir viņu patiesība. Te nav stāsts par to, kas ir vai nav pareizi, šis ir par to, kā citi Tevi uztver. Tev ir jābūt empātiskam un jāizrāda vēlme uz klausīt.
7. Jautā ieteikumus par konkrētām darbībām, ko vari darīt, atsaucoties uz atgriezenisko saiti. Saki, piemēram, "Ja Tu būtu manā vietā, kas ir tas, ko sāktu darīt citādāk?"
8. Noslēdzot sarunu, esi patiess par to, ar kurām no kompetencēm turpmāk strādāsi un ar kurām nē. Ir svarīgi dzirdēt visu sakāmo un netaisnoties. Tas ir normāli, ja nepiekrīti visam, ko Tev saka un neuzskati, ka viss ir būtisks un iespējams. Tikai atceries, ka esi patiess par to, ko darīsi un ko nē. Tas, vai Tu paskaidro savus lēmumus vai nodomus ir jāizvērtē konkrētā attiecību kontekstā ar katru cilvēku.
9. Nosaki termiņus, kad atsekosi savu progresu un izvērtēsi paveikto. Atkārtoti satikties ar savu vērtētāju pēc 2-3 mēnešiem ir ļoti labs termiņš, kad atskatīties uz pārrunāto.
10. Pasaki paldies!





**genos**<sup>®</sup>  
INTERNATIONAL


Globālais galvenais ofiss Sidnejā

Telefona nr.: +61 2 8004 0413

info@genosinternational.com

 [www.genosinternational.com](http://www.genosinternational.com)

 [www.genosinternational.com/linkedin](http://www.genosinternational.com/linkedin)

 [www.genosinternational.com/facebook](http://www.genosinternational.com/facebook)

 [www.genosinternational.com/instagram](http://www.genosinternational.com/instagram)