

genos[®]
INTERNATIONAL



360°

EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE
NOVĒRTĒJUMA ATSKAITE VADĪTĀJAM

Sally Sample

1 janvāris 2021

Ļoti konfidenciāli

YOUR LOGO
HERE

PAR ATSKAITI

Šī atskaite parāda Sally Sample aptaujas 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

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

IEVADS	2
PAR APTAUJU	4
VĒRTĒTĀJU REZULTĀTU INTERPRETĒŠANA	6
REZULTĀTU IZVĒRTĒŠANA	7
REZULTĀTI KATEGORIJĀ: VADĪTĀJS	8
REZULTĀTI KATEGORIJĀ: KOLĒĢI	14
REZULTĀTI KATEGORIJĀ: TIEŠIE PADOTIE	20
TAVI PAŠNOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI	26
KĀ ATBILDĒT UZ ATGRIEZENISKO SAITI	29
REZULTĀTU APKOPOJUMS	30

KONCEPTS

- Emocijas ietekmē lēmumus, uzvedību, sniegumu un produktivitāti.
- Ir cieša sakarība starp to, kā cilvēks jūtas un kādu sniegumu parāda darbā.
- Organizācijās ar augstu sniegumu darbinieki jūtas daudz iesaistītāki un motivētāki, viņiem ir sajūta, ka par viņiem rūpējas, viņus novērtē un ar viņiem lepojas. Savukārt, organizācijās, kurās ir zems sniegums, darbinieku vadošās emocijas ir bailes, stress, neziņa un nepārliecīgā ticība.
- Līderības pamatā ir spēja palīdzēt citiem uzrādīt labu sniegumu un darboties efektīvi!
- Vadītājam ir jābūt prasmīgam - saprast, atpazīt un pārvaldīt gan savas, gan citu emocijas, lai panāktu vislabākos lēmumus, uzvedību un sniegumu.
- Pētījumi ir pierādījuši, ka vadītāju emocionālā inteliģence ir atslēga viņu spējai radīt tādu emocionālo noskaņojumu, kas nodrošina augstu sniegumu un darbinieku iesaisti.
- Emocionālā inteliģence līderībā nozīmē inteliģenti un prasmīgi izmantot emocijas, lai iegūtu pozitīvu rezultātu.

SATURS

- Šī atskaite sniedz Tev ieskatu, cik svarīgi Taviem kolēģiem ir tas, ka Tu kā līderis demonstrē emocionāli inteliģentu uzvedību un
- cik labi Tev šobrīd izdodas demonstrēt šo emocionāli inteliģento uzvedību sadarbībā ar cilvēkiem, ar kuriem kopā strādā.

KOMPETENCES DEFINĪCIJAS

- **Sevis apzināšanās:** Sevis apzināšanās nozīmē apzināties savu uzvedību, savas stiprās puses un trūkumus, un savas uzvedības iespaidu uz citiem.
- **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.
- **Autentiskums:** Autentiskums ir spēja atklāti un efektīvi paust savas domas, cienot uzticēšanos, kā arī iedvesmot un iedrošināt pārējos uz līdzvērtīgu, patiesu uzvedību.
- **Emocionālā spriestspēja:** Emocionālā spriestspēja ir spēja lēmumu pieņemšanā izmantot informāciju par savām un citu sajūtām un apvienot to ar citiem faktiem un informāciju.
- **Paškontrole:** Paškontrole ir spēja pārvaldīt savu garastāvokli un emocijas, laiku un uzvedību, kā arī nepārtraukta sevis pilnveidošana.
- **Iedvesmojošs sniegums:** Iedvesmojošs sniegums ir spēja veicināt augstu sniegumu no apkārtējiem cilvēkiem, atbalstot tos problēmu risināšanā, novērtējot un atzīstot citu darbu.

GENOS EMOCIONĀLI INTELIĢENTAS LĪDERĪBAS KOMPETENČU MODELIS

Emocionāli inteliģentas līderības kompetences izriet no emocionālās inteliģences. Genos aptauja, mērot šīs kompetences, parāda, kā līderi vada, izmantojot emocionālo inteliģenci.



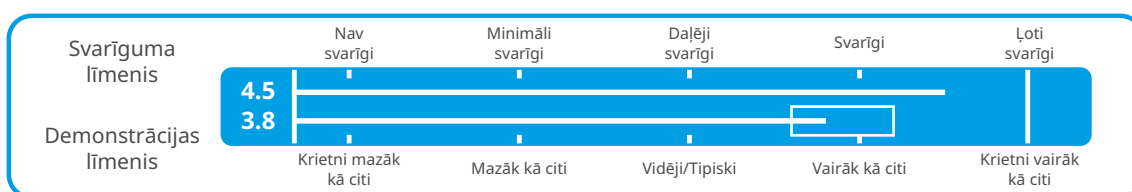
Modeļa kompetences palīdz vadītājiem "būt" produktīvā stāvoklī, kas norādīts modeļa labajā pusē, pretstatā neproduktīvam stāvoklim, kurā mēs visi reizēm varam atrasties, kas norādīts modeļa kreisajā pusē.

PAR APTAUJU

Genos emocionāli inteliģentas līderības aptauja novērtē to, cik labi Tu izrādi emocionāli inteliģenta līdera uzvedības salīdzinājumā ar citiem. Jo biežāk Tu tās izrādi, jo efektīvākam Tev jābūt kā vadītājam. Aptaujā tika iegūts ieskaits par to, cik svarīga Taviem vērtētājiem ir šāda rīcība. Kad Tavi vērtētāji aizpildīja aptauju par Tevi, viņiem tika lūgts norādīt:

1. Cik svarīga viņiem ir Tava konkrētā uzvedība (kur 1 = nav vispār svarīgi un 5 = ir ļoti svarīgi)
2. Cik labi Tu izrādi līderības kompetences salīdzinājumā ar citiem (kur 1 = krietni mazāk kā citi un 5 = krietni vairāk kā citi).

Rezultātu piemērs



Gandrīz vienmēr būs kāda neatbilstība starp to, cik svarīga ir šāda rīcība un cik labi Tu to demonstrē. Izmanto šos neatbilstības rādītājus, lai noteiktu savas attīstības prioritātes.

Taisnstūris pie otrās rezultātu līnijas apzīmē "vidēju" vai tipisku Genos aptaujas veicēju rīcības diapazonu, kas atrodas starp 25 un 75 procentiem (tikai Demonstrācijas līmenis). Ja Tavs rezultāts (attēlots ar horizontālo līniju) 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.

Ir parādīts arī Tavu vērtētāju sniegto atbilžu vidējais rādītājs par katras līderības kompetences rīcībām. Atšķirība starp svarīguma un demonstrācijas līmeni (delta), tiek izskaidrota "luksofora gaismu" metodoloģijā, kas aprakstīta nākamajā lapaspusē.



Starpība starp svarīguma un demonstrācijas rādītājiem, kas ir vienāda vai mazāka par 0,5 punktiem. Tā tiek uzskatīta par atbilstošu rīcību. Tās varētu būt Tavas stiprās puses.



Starpība starp svarīguma un demonstrācijas rādītājiem, kas ir starp 0.51 un 1.0 tiek uzskatīta par nesaskaņotu. Ir jāveic darbības, lai novērstu šo starpību.



Starpība starp svarīguma un demonstrācijas rādītājiem, kas ir vienāda vai lielāka par 1,1, tiek uzskatīta par ļoti ievērojamu novirzi. Lai novērstu šīs nepilnības, iesakām pievērst pastiprinātu uzmanību šai uzvedībai un veikt konkrētas aktivitātes prasmju pilnveidošanai.

Jā Tavs demonstrācijas līmenis (D) attiecībā uz konkrēto uzvedību ir:

- Zem vidējā punktu skaita diapazona (zem 25 %), tad tiek parādīta uz leju vērsta bultiņa.
- Vidējā punktu diapazonā (starp 25 un 75 %), tad tiek parādīta bultiņa pa kreisi/pa labi.
- Virs vidējā punktu diapazona (virs 75 %), tiek parādīta uz augšu vērsta bultiņa.

Jautājumos par uzvedības demonstrēšanu ir ietverta iespēja atbildēt: "Nav piemērojams / nav pārliecināts". Ja visi Tavi vērtētāji uz konkrēto jautājumu ir izvēlējušies šādu atbildi, tad demonstrēšanas līmenim (D) nav vērtības. Tad tiek attēlota jautājuma zīme, kas parādās gan Demonstrācijas līmeņa(D), gan deltas (d) kolonnās.

Rezultātu piemērs

Sevis apzināšanās	S	D	s	E
1. Izprot savas uzvedības ietekmi uz citiem.	4.4	3.2	1.2	▼
2. Apzinās savas stiprās puses un trūkumus.	4.5	3.9	0.6	< >
3. Lūdz citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	4.7	4.6	0.1	^

Taviem vērtētājiem bija iespēja rakstīt kvalitatīvus komentārus par katru kompetenci. Tie ir apkopoti un parādīti pie tās kompetences, kur vērtētāji tos ir iesnieguši. Pēdiņas "" norāda, kur sākas un beidzas atsevišķu vērtētāju komentāri. Piemēram, "Personīgi man Jānis parāda augstu sevis apzināšanās līmeni".

VĒRTĒTĀJU REZULTĀTU INTERPRETĒŠANA

Atpazīstamība

Aizpildot aptauju, Taviem vērtētājiem tika lūgts norādīt, cik bieži viņi kontaktējas ar Tevi darba jautājumos un cik labi viņi pārzina Tavu vadības stilu. Viņu atbildes tiek izmantotas, lai noteiktu – cik labi viņi Tevi pazīst. Zemāk esošajā tabulā ir paskaidrots, kā interpretēt atpazīstamības līmeni.

	TAS NOZĪMĒ, KA VĒRTĒTĀJI...	REZULTĀTI NO ŠĪS KATEGORIJAS IR...
ZEMS	maz kontaktējas ar Tevi un nav pazīstami ar Tavām vadības prasmēm un rīcību.	Vērtīgi un tos nevajadzētu ignorēt. Tomēr šos rezultātus aicinām interpretēt piesardzīgi.
VIDĒJI	Reizēm ar Tevi komunicē un ir pazīstami ar Tavām vadības prasmēm un rīcību.	Vērtīgi. Pamatojoties uz šiem rezultātiem, pārdomā veicamās aktivitātes. Tomēr, pirms rīkoties, saskaņo šīs aktivitātes ar saviem vērtētājiem.
AUGSTS	Ļoti labi pārzina Tavas vadības prasmes un rīcību.	Ļoti noderīgi. Plāno un veic konkrētas darbības balstoties uz šo atgriezenisko saiti.

Atbilžu viendabība

Šis rādītājs raksturo visu Tavu vērtēju atbilžu līdzību vai dažādību. Kategorijā, kurā ir tikai viens vērtētājs, atbilžu viendabības rādītājs neparādās.

Ja visi vienas grupas vērtētāji sniedz līdzīgas atbildes uz visiem jautājumiem, rādītājs parādīs augstu atbilžu viendabību. Savukārt, ja grupas vērtētāji atbildēja atšķirīgi, tad rādītājs parādīs zemāku atbilžu viendabību. Zemāk esošajā tabulā ir izskaidrots, kā interpretēt šo rādītāju.

	TAS NOZĪMĒ, KA VĒRTĒTĀJU ATBILDES APTAUJĀ BIJA...
ZEMS	Ļoti dažādas. Tas var būt tāpēc, ka: • Tava uzvedība, komunicējot ar katru vērtētāju, ir citādāka; • vērtētāji ir redzējuši dažādas Tavas uzvedības, vai • viņu atbildes ir ietekmējušas dažādas situācijas, attiecības un vide. Ja atbilžu viendabība ir zema, interpretē rezultātus piesardzīgi, jo tie atspoguļo vidējos rādītājus, kuriem var būt maza nozīme.
VIDĒJI	Vidēji līdzīgas atbildes, ko varētu sagaidīt no tipiskas respondentu grupas.
AUGSTS	Ļoti vienādas atbildes.

REZULTĀTU IZVĒRTĒŠANA

Rezultātu izvērtēšana un aktivitātes

Šajā atskaitē rezultāti ir uzrādīti sekojošā secībā:

1. Vadītājs
2. Kolēģi
3. Tiešie padotie
4. Pats

Rezultāti ir strukturēti tā, lai Tev palīdzētu iepazīties ar novērtējumiem no dažādām vērtētāju grupām un saprastu, kādus attīstības soļus turpmāk izvēlēties, sadarbībā ar katru vērtētāju grupu.

Gandrīz vienmēr būs atšķirības dažādu vērtētāju grupu vērtējumos (piemēram, Tavs vadītājs, kolēģi un tiešie padotie). Šīs neatbilstības bieži pastāv atšķirīgā darba satura un attiecību dēļ. Lai Tev palīdzētu izvēlēties darbības, ar kuru palīdzību Tu varētu veicināt emocionāli inteliģentāku sadarbību ar katru no vērtētāju grupām, aicinām izmantot "Emocionāli inteliģentas līderības attīstības padomu grāmatu", kuru saņemsi kopā ar šo atskaiti.

Ieteikumi attīstības aktivitātēm

"Emocionāli inteliģentas līderības attīstības padomu grāmatā" piedāvātās attīstības metodes ir vienkāršas, efektīvas un var veicināt emocionāli inteliģentas uzvedības biežumu darba vidē. Ieteicamās aktivitātes ir paredzētas, lai iedvesmotu Tevi, nevis piesietu pie konkrētām darbībām vai atbildes reakcijām. Katru attīstības aktivitāti Tu vari:

- pieņemt tieši tādu, kāda tā ir ieteikta,
- pielāgot atbilstoši saviem apstākļiem un situācijai, vai
- izvēlēties pavisam citu attīstības aktivitāti

REZULTĀTI KATEGORIJĀ: VADĪTĀJS

Informācija par vērtētājiem

Zemāk esošajā tabulā ir norādīts vērtētāju, kuri piedalījās aptaujā un sniedza novērtējumus skaits kategorijā VADĪTĀJS, un norādīta informācija par viņu atbilžu viendabību.

Vadītājs	#	Cik labi Tevi pazīst		Atbilžu viendabība			
	1	Zems		Augsts	Zems	Nav piemērojams	Augsts

Atpazīstamība

Šīs kategorijas vērtētāji novērtēja savas zināšanas par Tavu vadības stilu ar 3.5 no 5. Tas nozīmē, ka vidēji vērtētāji šajā kategorijā dažreiz komunicē ar Tevi un ir pazīstami ar Tavu vadības stilu. Pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, pārdomā turpmākās aktivitātes. Tomēr, pirms rīkoties, saskaņo šīs aktivitātes ar saviem vērtētājiem.

Atbilžu viendabība

Atbilžu viendabības rādītājs neparādās, ja vērtētāju kategorijā ir tikai viens vērtētājs (piemēram, Vadītājs).

Īsumā par rezultātiem

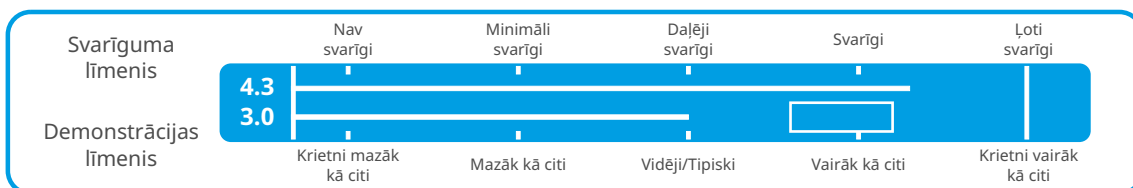
Tavi kopējie rezultāti par katru no sešām emocionāli inteliģentas līderības kompetencēm ir apkopoti nākamajā lapaspusē. Katrā grafikā ir parādīts katras kompetences vidējais vērtējums kategorijā VADĪTĀJS. Detalizētāki rezultāti ir parādīti nākamajās lapās.

“Labākais vadītājs ir tas, kuram ir pietiekami daudz saprāta izvēlēties cilvēkus, kas dara to, ko viņš vēlas, un kurš ir pietiekami savaldīgs, lai netraucētu viņiem, kamēr viņi to dara.”

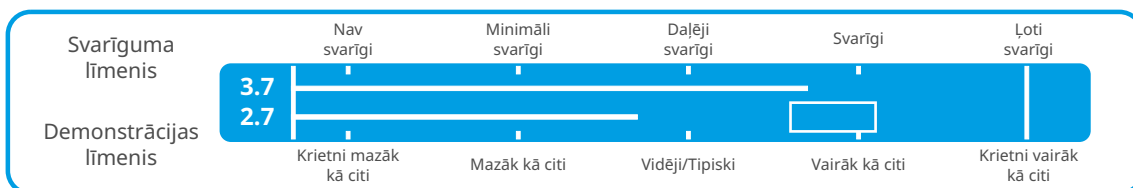
- Theodore Roosevelt

REZULTĀTI KATEGORIJĀ: VADĪTĀJS

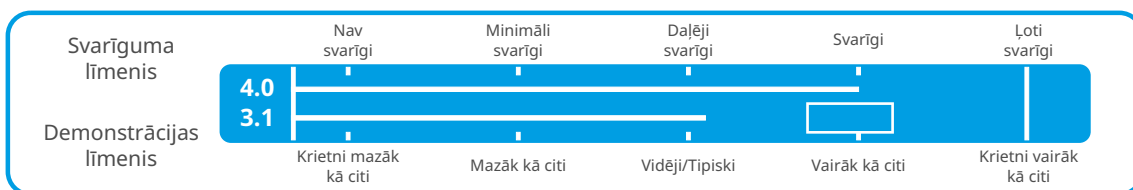
Sevis apzināšanās



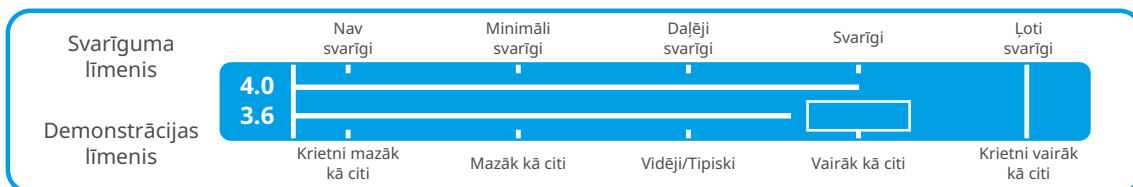
Citu apzināšanās



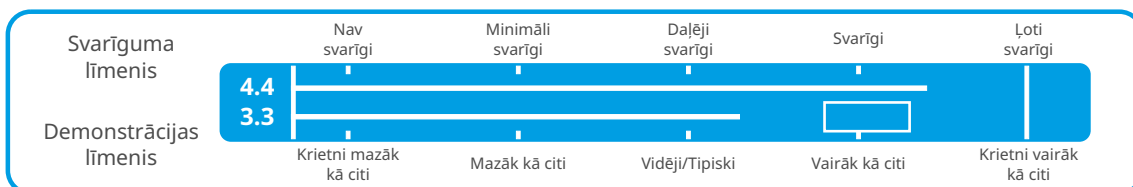
Autentiskums



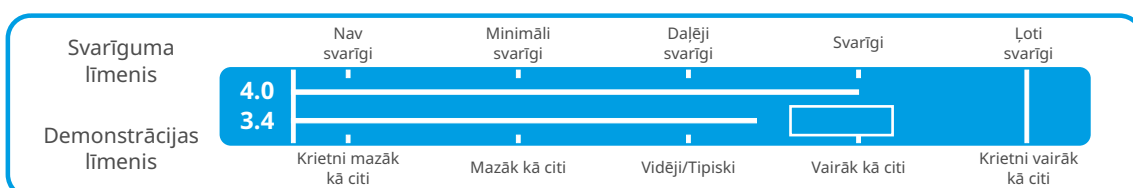
Emocionālā spriestspēja



Paškontrole



Iedvesmojošs sniegums



KATEGORIJA: VADĪTĀJS

Sevis apzināšanās	S	D	s	E
1. Izprot savas uzvedības ietekmi uz citiem.	4	2	2	✓
2. Apzinās savas stiprās puses un trūkumus.	4	3	1	✓
3. Lūdz citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	3	3	✓	✓
4. Adekvāti reaģē uz sniegto atgriezenisko saiti.	4	4	✓	< >
5. Ir konsekvents: ko runā, to arī dara.	5	4	1	< >
6. Ar savu uzvedību rāda piemēru, kāda uzvedība tiek sagaidīta no citiem.	5	3	2	✓
7. Apzinās sava garastāvokļa un emociju ietekmi uz citiem.	5	2	3	✓

Citu apzināšanās	S	D	s	E
1. Liek citiem justies novērtētiem.	4	3	1	✓
2. Piemēro savu vadības stilu cilvēkiem un situācijām.	5	2	3	✓
3. Pamana, ja kādam nepieciešams atbalsts, un atbilstoši reaģē.	4	3	1	✓
4. Rūpīgi izvērtē situācijas arī no citu iesaistīto skatu punkta.	3	2	1	✓
5. Uzklauša un novērtē citu uzskatus un viedokļus.	4	3	1	✓
6. Precīzi paredz citu atbildes vai reakcijas.	3	3	✓	✓
7. Līdzsvaro rezultātu sasniegšanu ar citu vajadzībām.	3	3	✓	✓

Autentiskums	S	D	s	E
1. Atklāti pauž savas domas, sajūtas un viedokli.	3	2	1	✓
2. Izsaka savas domas un sajūtas, neaizskarot citus cilvēkus.	4	3	1	✓
3. Veicina veselīgas un atklātas diskusijas.	4	3	1	✓
4. Ir atklāts un godīgs par savām kļūdām.	4	4	✓	< >
5. Ciena saistības un tur solījumus.	5	5	✓	^
6. Aicina apkārtējos dalīties viņu domās, sajūtās un viedoklī.	4	3	1	✓
7. Efektīvi reaģē uz izaicinājumiem.	4	2	2	✓

ATSLĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons

KATEGORIJA: VADĪTĀJS

Emocionālā spriestspēja	S	D	s	E
1. Pieņemot lēmumus, konsultējas ar citiem.	4	3	1	✓
2. Izskaidro pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.	4	2	2	✓
3. Iesaista komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu.	4	5	✓	^
4. Izvērtē situāciju no dažādiem skatu punktiem.	4	4	✓	< >
5. Lēmumu pieņemšanā ņem vērā "lielo bildi".	4	4	✓	< >
6. Pieņemot lēmumus, apsver arī savas sajūtas.	3	2	1	✓
7. Pieņem ētiskus lēmumus.	5	5	✓	^

Paškontrole	S	D	s	E
1. Sarežģītās situācijās prasmīgi vada savas emocijas.	4	3	1	✓
2. Demonstrē pozitīvu un enerģijas pilnu uzvedību.	4	3	1	✓
3. Efektīvi plāno savu laiku.	4	4	✓	< >
4. Mācās no savām kļūdām.	5	3	2	✓
5. Seko līdz nozares jaunumiem un tirgus situācijai.	4	3	1	✓
6. Nepārtraukti tiecas uzlabot savu sniegumu.	5	4	1	< >
7. Ātri pielāgojas jauniem apstākļiem.	5	3	2	✓

Iedvesmojošs sniegums	S	D	s	E
1. Sniedz noderīgu atbalstu un palīdzību.	4	4	✓	< >
2. Sniedz konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.	5	3	2	✓
3. Palīdz komandas biedriem saprast viņu mērķus un ieguldījumu organizācijā.	3	4	✓	< >
4. Ievēro neatbilstošu rīcību un adekvāti uz to reaģē.	4	3	1	✓
5. Uztur pozitīvu darba vidi.	5	3	2	✓
6. Palīdz komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.	3	4	✓	< >
7. Atzinīgi novērtē citu ieguldījumu un sasniegumus.	4	3	1	✓

ATSLĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons



“Lai arī veiksmīgiem uzņēmumiem jākoncentrējas uz tirgus iekarošanu, produktu unikalitāti, peļņu un klientu lojalitāti, pa īstam panākumus gūst tie uzņēmumi, kuri līdzsvaro 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

DARBĪBAS PLĀNS KATEGORIJAI: VADĪTĀJS

Izmanto zemāk esošos laukus, lai pārdomātu atgriezenisko saiti, kuru ir snieguši šīs kategorijas vērtētāji.

ATZIŅAS



DARBĪBAS



IEGUVUMI



REZULTĀTI KATEGORIJĀ: KOLĒĢI

Informācija par vērtētājiem

Zemāk esošajā tabulā ir norādīts vērtētāju, kuri piedalījās aptaujā un sniedza novērtējumus skaits kategorijā KOLĒĢI, un norādīta informācija par viņu atbilžu viendabību.

Kolēģi	#	Cik labi Tevi pazīst		Atbilžu viendabība			
	2	Zems		Augsts	Zems		Augsts

Atpazīstamība

Šīs kategorijas vērtētāji novērtēja savas zināšanas par Tavu vadības stilu ar 4.5 no 5. Tas nozīmē, ka vidēji vērtētāji šajā kategorijā ļoti labi pārzina Tavu vadības stilu. Veiciet darbības, balstoties uz atgriezenisko saiti.

Atbilžu viendabība

Šīs kategorijas vērtētāju atbilžu viendabība bija vidējā diapazonā (t.i. starp 25 un 75 procentiem vai vidējā kvartilē). Tas nozīmē, ka atbildes bija vidēji konsekventas, ko var sagaidīt no tipiskas respondentu grupas. Pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, nosaki sev turpmākās aktivitātes. Tomēr, pirms rīkoties, izrunā šīs darbības individuālā sarunā ar saviem vērtētājiem.

Īsumā par rezultātiem

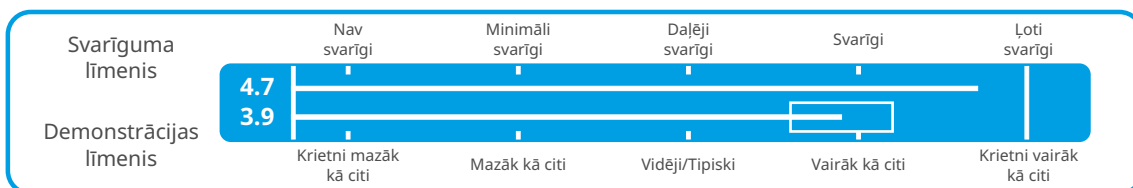
Tavi kopējie rezultāti par katru no sešām emocionāli inteliģentas līderības kompetencēm ir apkopoti nākamajā lapaspusē. Katrā grafikā ir parādīts katras kompetences vidējais vērtējums kategorijā KOLĒĢI. Detalizētāki rezultāti ir parādīti nākamajās lapās.

“Tā vietā, lai meklētu izcilu līderi, mēs atrodamies laikmetā, kurā katram no mums ir sevī jāatrod tas izcilais līderis.”

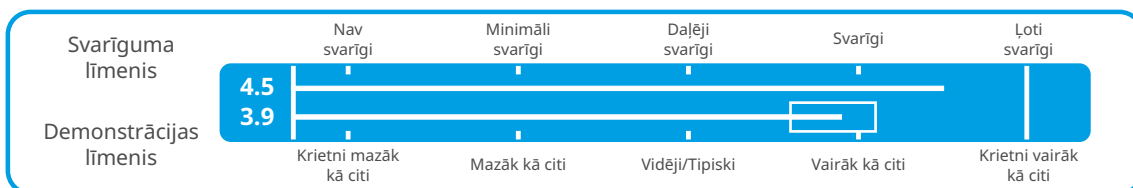
- Werner Erhard

REZULTĀTI KATEGORIJĀ: KOLĒĢI

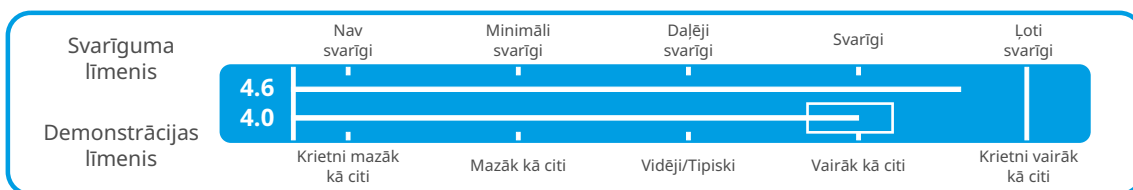
Sevis apzināšanās



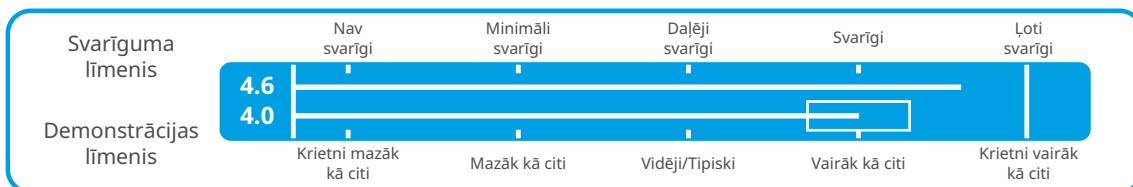
Citu apzināšanās



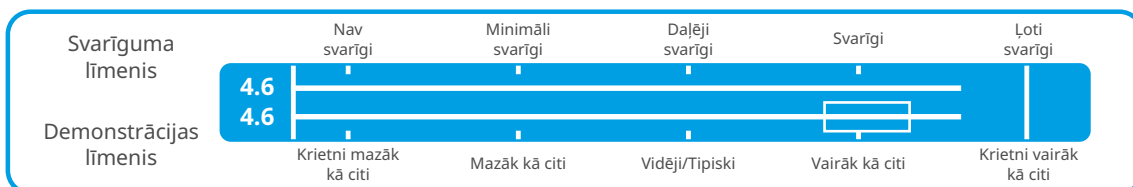
Autentiskums



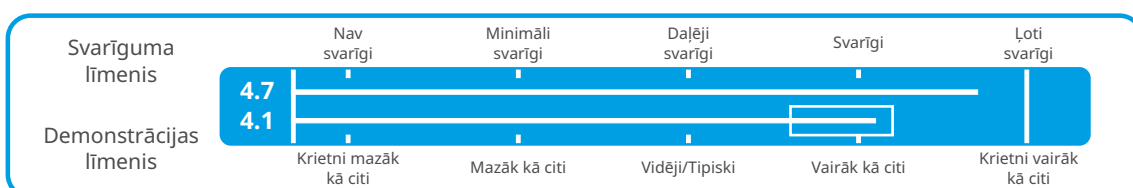
Emocionālā spriestspēja



Paškontrole



Iedvesmojošs sniegums



KATEGORIJA: KOLĒĢI

Sevis apzināšanās	S	D	s	E
1. Izprot savas uzvedības ietekmi uz citiem.	5.0	4.0	1.0	< >
2. Apzinās savas stiprās puses un trūkumus.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Lūdz citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	4.0	3.0	1.0	✓
4. Adekvāti reaģē uz sniegto atgriezenisko saiti.	5.0	4.0	1.0	< >
5. Ir konsekvents: ko runā, to arī dara.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Ar savu uzvedību rāda piemēru, kāda uzvedība tiek sagaidīta no citiem.	5.0	4.0	1.0	< >
7. Apzinās sava garastāvokļa un emociju ietekmi uz citiem.	4.5	4.0	0.5	< >

Citu apzināšanās	S	D	s	E
1. Liek citiem justies novērtētiem.	5.0	4.0	1.0	< >
2. Piemēro savu vadības stilu cilvēkiem un situācijām.	3.5	3.5	✓	< >
3. Pamana, ja kādam nepieciešams atbalsts, un atbilstoši reaģē.	4.5	4.0	0.5	< >
4. Rūpīgi izvērtē situācijas arī no citu iesaistīto skatu punkta.	4.5	3.5	1.0	< >
5. Uzklauša un novērtē citu uzskatus un viedokļus.	5.0	3.5	1.5	✓
6. Precīzi paredz citu atbildes vai reakcijas.	4.0	4.5	✓	^
7. Līdzsvaro rezultātu sasniegšanu ar citu vajadzībām.	5.0	4.5	0.5	^

Autentiskums	S	D	s	E
1. Atklāti pauž savas domas, sajūtas un viedokli.	4.5	4.5	✓	^
2. Izsaka savas domas un sajūtas, neaizskarot citus cilvēkus.	4.0	3.5	0.5	< >
3. Veicina veselīgas un atklātas diskusijas.	4.5	3.5	1.0	< >
4. Ir atklāts un godīgs par savām kļūdām.	5.0	4.0	1.0	< >
5. Ciena saistības un tur solījumus.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Aicina apkārtējos dalīties viņu domās, sajūtās un viedoklī.	4.5	4.0	0.5	< >
7. Efektīvi reaģē uz izaicinājumiem.	4.5	4.0	0.5	< >

ATSLĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons

KATEGORIJA: KOLĒĢI

Emocionālā spriestspēja	S	D	s	E
1. Pieņemot lēmumus, konsultējas ar citiem.	4.0	3.5	0.5	▼
2. Izskaidro pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Iesaista komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu.	5.0	4.0	1.0	< >
4. Izvērtē situāciju no dažādiem skatu punktiem.	5.0	4.5	0.5	^
5. Lēmumu pieņemšanā ņem vērā "lielo bildi".	5.0	4.5	0.5	^
6. Pieņemot lēmumus, apsver arī savas sajūtas.	4.0	3.0	1.0	▼
7. Pieņem ētiskus lēmumus.	5.0	4.5	0.5	< >

Paškontrole	S	D	s	E
1. Sarežģītās situācijās prasmīgi vada savas emocijas.	4.5	4.5	✓	^
2. Demonstrē pozitīvu un enerģijas pilnu uzvedību.	4.5	3.5	1.0	▼
3. Efektīvi plāno savu laiku.	4.5	4.5	✓	^
4. Mācās no savām kļūdām.	5.0	4.5	0.5	^
5. Seko līdz nozares jaunumiem un tirgus situācijai.	4.5	5.0	✓	^
6. Nepārtraukti tiecas uzlabot savu sniegumu.	5.0	5.0	✓	^
7. Ātri pielāgojas jauniem apstākļiem.	4.5	5.0	✓	^

Iedvesmojošs sniegums	S	D	s	E
1. Sniedz noderīgu atbalstu un palīdzību.	4.5	4.0	0.5	< >
2. Sniedz konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Palīdz komandas biedriem saprast viņu mērķus un ieguldījumu organizācijā.	5.0	4.0	1.0	< >
4. Ievēro neatbilstošu rīcību un adekvāti uz to reaģē.	5.0	4.5	0.5	^
5. Uztur pozitīvu darba vidi.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Palīdz komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.	4.5	4.0	0.5	< >
7. Atzinīgi novērtē citu ieguldījumu un sasniegumus.	4.5	4.0	0.5	< >

ATSLĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons



“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

DARBĪBAS PLĀNS KATEGORIJAI: KOLĒĢI

Izmanto zemāk esošos laukus, lai pārdomātu atgriezenisko saiti, kuru ir snieguši šīs kategorijas vērtētāji.

ATZIŅAS



DARBĪBAS



IEGUVUMI



REZULTĀTI KATEGORIJĀ: TIEŠIE PADOTIE

Informācija par vērtētājiem

Zemāk esošajā tabulā ir norādīts vērtētāju, kuri piedalījās aptaujā un sniedza novērtējumus skaits kategorijā TIEŠIE PADOTIE, un norādīta informācija par viņu atbilžu viendabību.

Tiešie padotie	#	Cik labi Tevi pazīst		Atbilžu viendabība		
	2	Zems		Augsts	Zems	

Atpazīstamība

Šīs kategorijas vērtētāji novērtēja savas zināšanas par Tavu vadības stilu ar 3.75 no 5. Tas nozīmē, ka vidēji vērtētāji šajā kategorijā dažreiz komunicē ar Tevi un ir pazīstami ar Tavu vadības stilu. Pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, pārdomā turpmākās aktivitātes. Tomēr, pirms rīkoties, saskaņo šīs aktivitātes ar saviem vērtētājiem.

Atbilžu viendabība

Šīs kategorijas vērtētāju atbilžu viendabība bija augsta, virs 75 procentiem vai augšējā kvartilē. Tas nozīmē, ka vērtētāju atbildes bija ļoti līdzīgas.

Īsumā par rezultātiem

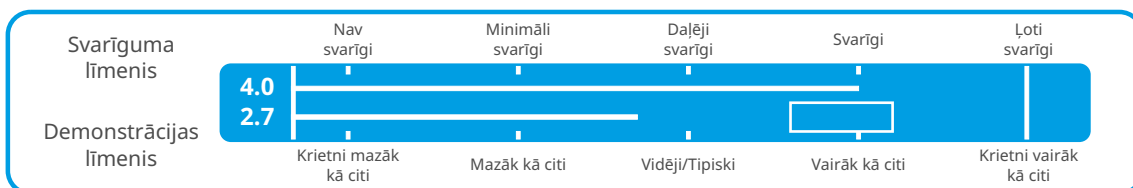
Tavi kopējie rezultāti par katru no sešām emocionāli inteliģentas līderības kompetencēm ir apkopoti nākamajā lapaspusē. Katrā grafikā ir parādīts katras kompetences vidējais vērtējums kategorijā TIEŠIE PADOTIE. Detalizētāki rezultāti ir parādīti nākamajās lapās.

“Lai tevi neaizmirstu tiklīdz esi miris un sapuvis, uzraksti lietas, kuras ir vērts lasīt, vai arī dari lietas, par kurām ir vērts rakstīt.”

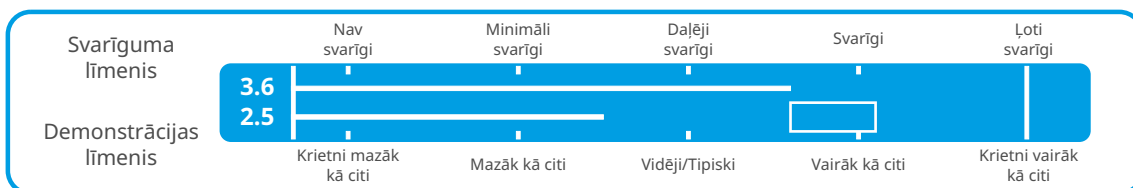
- Benjamin Franklin

REZULTĀTI KATEGORIJĀ: TIEŠIE PADOTIE

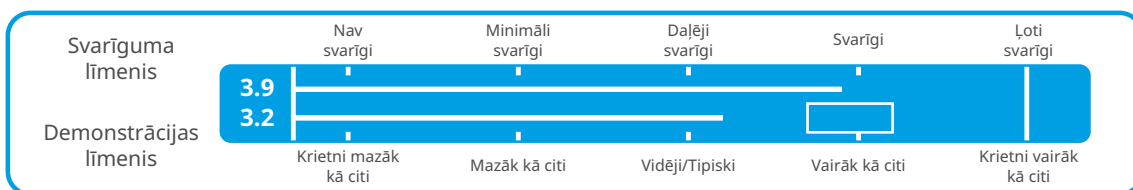
Sevis apzināšanās



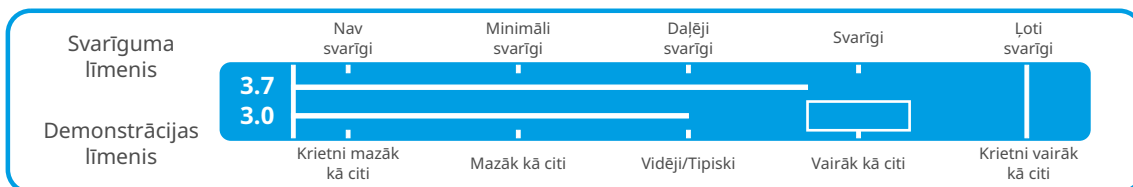
Citu apzināšanās



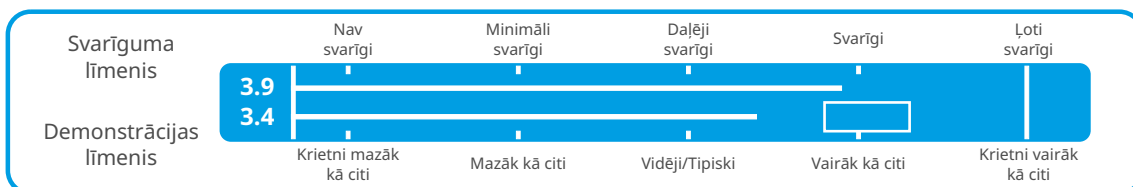
Autentiskums



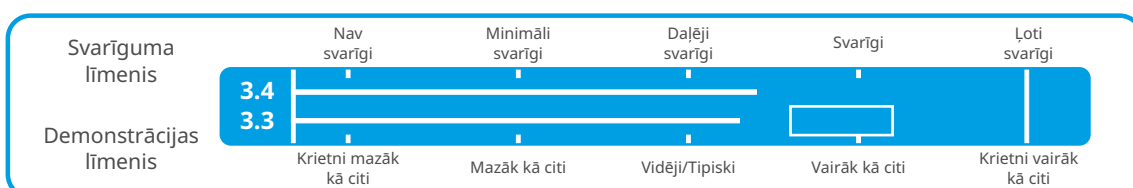
Emocionālā spriestspēja



Paškontrolē



Iedvesmojošs sniegums



KATEGORIJA: TIEŠIE PADOTIE

Sevis apzināšanās	S	D	s	E
1. Izprot savas uzvedības ietekmi uz citiem.	4.5	2.5	2.0	✓
2. Apzinās savas stiprās puses un trūkumus.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Lūdz citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	3.5	1.0	2.5	✓
4. Adekvāti reaģē uz sniegto atgriezenisko saiti.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Ir konsekvents: ko runā, to arī dara.	3.5	2.5	1.0	✓
6. Ar savu uzvedību rāda piemēru, kāda uzvedība tiek sagaidīta no citiem.	4.0	2.5	1.5	✓
7. Apzinās sava garastāvokļa un emociju ietekmi uz citiem.	4.0	3.5	0.5	< >

Citu apzināšanās	S	D	s	E
1. Liek citiem justies novērtētiem.	4.0	2.5	1.5	✓
2. Piemēro savu vadības stilu cilvēkiem un situācijām.	3.0	2.0	1.0	✓
3. Pamana, ja kādam nepieciešams atbalsts, un atbilstoši reaģē.	3.0	2.5	0.5	✓
4. Rūpīgi izvērtē situācijas arī no citu iesaistīto skatu punkta.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Uzklauša un novērtē citu uzskatus un viedokļus.	4.0	3.0	1.0	✓
6. Precīzi paredz citu atbildes vai reakcijas.	4.0	2.5	1.5	✓
7. Līdzsvaro rezultātu sasniegšanu ar citu vajadzībām.	3.5	2.0	1.5	✓

Autentiskums	S	D	s	E
1. Atklāti pauž savas domas, sajūtas un viedokli.	3.5	3.0	0.5	✓
2. Izsaka savas domas un sajūtas, neaizskarot citus cilvēkus.	3.0	2.5	0.5	✓
3. Veicina veselīgas un atklātas diskusijas.	4.5	4.0	0.5	< >
4. Ir atklāts un godīgs par savām kļūdām.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Ciena saistības un tur solījumus.	4.5	3.5	1.0	✓
6. Aicina apkārtējos dalīties viņu domās, sajūtās un viedoklī.	4.5	3.5	1.0	✓
7. Efektīvi reaģē uz izaicinājumiem.	3.5	3.0	0.5	✓

ATSLĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons

KATEGORIJA: TIEŠIE PADOTIE

Emocionālā spriestspēja	S	D	s	E
1. Pieņemot lēmumus, konsultējas ar citiem.	3.5	2.5	1.0	✓
2. Izskaidro pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.	3.5	2.5	1.0	✓
3. Iesaista komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu.	3.0	2.5	0.5	✓
4. Izvērtē situāciju no dažādiem skatu punktiem.	3.5	3.5	✓	< >
5. Lēmumu pieņemšanā ņem vērā "lielo bildi".	4.5	3.5	1.0	✓
6. Pieņemot lēmumus, apsver arī savas sajūtas.	3.5	2.5	1.0	✓
7. Pieņem ētiskus lēmumus.	4.5	4.0	0.5	< >

Paškontrolē	S	D	s	E
1. Sarežģītās situācijās prasmīgi vada savas emocijas.	4.0	4.0	✓	< >
2. Demonstrē pozitīvu un enerģijas pilnu uzvedību.	4.0	2.5	1.5	✓
3. Efektīvi plāno savu laiku.	3.5	3.0	0.5	✓
4. Mācās no savām kļūdām.	4.0	3.0	1.0	✓
5. Seko līdz nozares jaunumiem un tirgus situācijai.	4.5	4.5	✓	^
6. Nepārtraukti tiecas uzlabot savu sniegumu.	3.5	3.5	✓	✓
7. Ātri pielāgojas jauniem apstākļiem.	4.0	3.5	0.5	✓

Iedvesmojošs sniegums	S	D	s	E
1. Sniedz noderīgu atbalstu un palīdzību.	3.0	4.0	✓	< >
2. Sniedz konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.	4.5	4.5	✓	^
3. Palīdz komandas biedriem saprast viņu mērķus un ieguldījumu organizācijā.	3.5	3.0	0.5	✓
4. Ievēro neatbilstošu rīcību un adekvāti uz to reaģē.	3.0	3.0	✓	✓
5. Uztur pozitīvu darba vidi.	3.5	2.5	1.0	✓
6. Palīdz komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.	3.0	3.0	✓	✓
7. Atzinīgi novērtē citu ieguldījumu un sasniegumus.	3.5	3.0	0.5	✓

ATSLĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons



“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

DARBĪBAS PLĀNS KATEGORIJAI: TIEŠIE PADOTIE

Izmanto zemāk esošos laukus, lai pārdomātu atgriezenisko saiti, kuru ir snieguši šīs kategorijas vērtētāji.

ATZIŅAS



DARBĪBAS

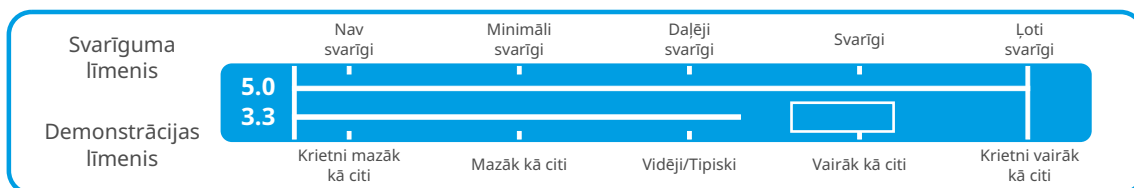


IEGUVUMI

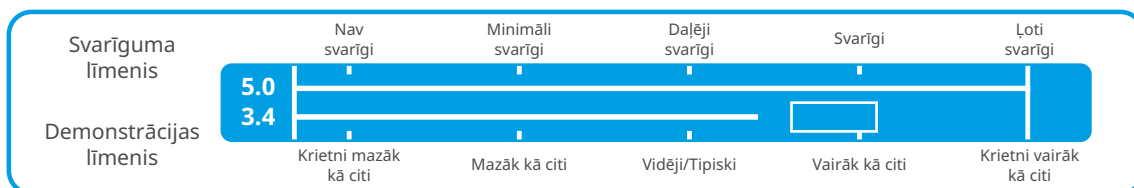


TAVI PAŠNOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI

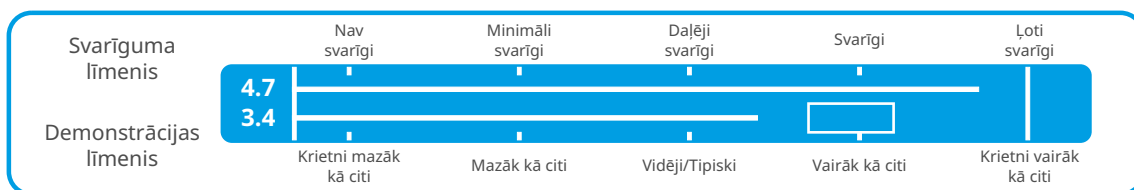
Sevis apzināšanās



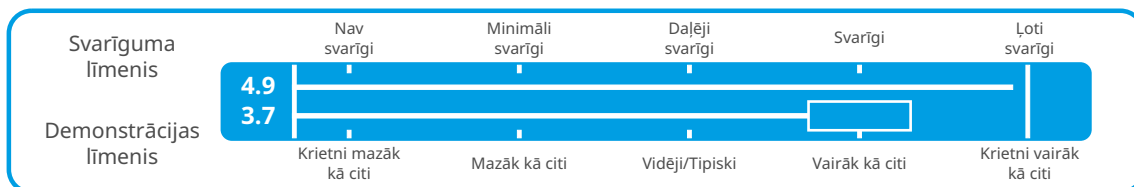
Citu apzināšanās



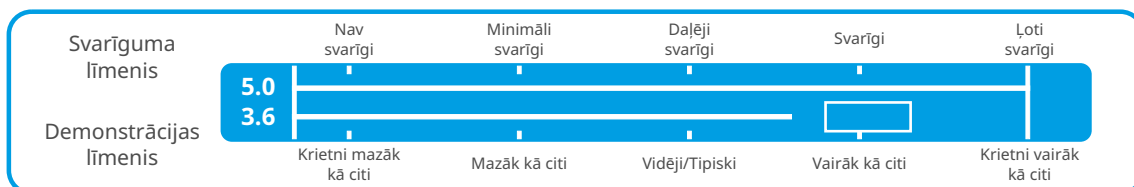
Autentiskums



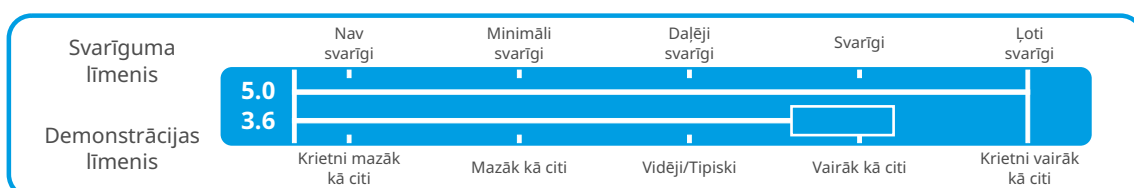
Emocionālā spriestspēja



Paškontrolē



Iedvesmojošs sniegums



DETALIZĒTI PAŠNOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI

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

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

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

ATSĻĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons

DETALIZĒTI PAŠNOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI

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

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

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

ATSLĒGA: S = Svarīguma līmenis D = Demonstrācijas līmenis s = Starpība E = Etalons

KĀ ATBILDĒT UZ ATGRIEZENISKO SAITI

Mēs neiesakām rādīt šo atskaiti saviem vērtētājiem. Atgriezeniskā saite tika dota ar izpratni, ka tā būs privāta un konfidenciāla, un tas vienmēr ir jārespektē! Vislabākais veids, kā atbildēt uz saņemto atgriezenisko saiti ir noorganizēt viens-pret-viens tikšanos ar savu vērtētāju. Šīs tikšanās mērķim un sajūtai vajadzētu būt tikai un vienīgi vēlmei apstiprināt savas atziņas un meklēt papildus idejas turpmākām darbībām. Lai atbildētu uz vērtētāju sniegto atgriezenisko saiti, izmanto zemāk redzamos soļus (iespējams, ka soļi būs jāpielāgo, lai atbilstu Tavai situācijai).

1. Pasakies vērtētājiem par anketas aizpildīšanu.
2. Iezīmē, kādas atziņas ieguvī un kādas darbības plāno veikt.
3. Pajautā, ko viņi par to domā un vai ir kādi ieteikumi par šīm darbībām. No šīs sarunas Tu vēlies iegūt apstiprinājumu un/vai precizējumu plānotajām aktivitātēm.
4. Uzdod jautājumus par tām anketas sadaļām, kur Tev radās neskaidrības vai ir nepieciešams papildus skaidrojums.
5. Aicini vērtētājus būt konkrētiem un minēt piemērus, kas apstiprina viņu komentārus
6. 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?"
7. 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.
8. Lūdz viņu atbalstu konkrētu darbību ieviešanā, ja nepieciešams.
9. 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.
10. 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.
11. Pasaki paldies!

REZULTĀTU APKOPOJUMS

Sevis apzināšanās	P	V	K	T
1. Izprotu savas uzvedības ietekmi uz citiem.	3	2	4.0	2.5
2. Apziņos savas stiprās puses un trūkumus.	4	3	4.0	4.0
3. Lūdzu citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	3	3	3.0	1.0
4. Adekvāti reaģēju uz sniegto atgriezenisko saiti.	4	4	4.0	3.0
5. Esmu konsekvents: ko apsolu, to arī izdaru.	3	4	4.5	2.5
6. Ar savu uzvedību rādu piemēru, kāda uzvedību sagaidu no citiem.	4	3	4.0	2.5
7. Apziņos sava garastāvokļa un emociju ietekmi uz citiem.	2	2	4.0	3.5

Citu apzināšanās	P	V	K	T
1. Lieku citiem justies novērtētiem.	4	3	4.0	2.5
2. Piemēroju savu vadības stilu cilvēkiem un situācijām.	4	2	3.5	2.0
3. Pamanu, ja kādam nepieciešams atbalsts un atbilstoši reaģēju.	4	3	4.0	2.5
4. Rūpīgi izvērtēju situācijas arī no citu iesaistīto skatu punkta.	3	2	3.5	3.0
5. Uzklāstu un novērtēju citu uzskatus un viedokļus.	3	3	3.5	3.0
6. Precīzi paredzu citu atbildes vai reakcijas.	3	3	4.5	2.5
7. Līdzsvaroju rezultātu sasniegšanu ar citu vajadzībām.	3	3	4.5	2.0

Autentiskums	P	V	K	T
1. Atklāti paužu savas domas, sajūtas un viedokli.	3	2	4.5	3.0
2. Izsaku savas domas un sajūtas, neaizskarot citus cilvēkus.	2	3	3.5	2.5
3. Veicinu veselīgas un atklātas diskusijas.	4	3	3.5	4.0
4. Esmu atklāts un godīgs par savām kļūdām.	4	4	4.0	3.0
5. Cienī saistības un turu dotos solījumus.	4	5	4.5	3.5
6. Aicinu apkārtējos dalīties savās domās, sajūtās un viedoklī.	4	3	4.0	3.5
7. Efektīvi reaģēju uz izaicinājumiem.	3	2	4.0	3.0

ATSLĒGA: P = Pats V = Vadītājs K = Kolēģi (2) T = Tiešie padotie (2)

REZULTĀTU APKOPOJUMS

Emocionālā spriestspēja	P	V	K	T
1. Pieņemot lēmumus, konsultējos ar citiem.	3	3	3.5	2.5
2. Izskaidroju pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.	3	2	4.0	2.5
3. Iesaistu komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu.	4	5	4.0	2.5
4. Izvērtēju situācijas no dažādiem skatu punktiem.	4	4	4.5	3.5
5. Lēmumu pieņemšanā ņemu vērā "lielo bildi".	5	4	4.5	3.5
6. Pieņemot lēmumus, apsveru arī savas sajūtas.	3	2	3.0	2.5
7. Pieņemu ētiskus lēmumus.	4	5	4.5	4.0

Paškontrole	P	V	K	T
1. Sarežģītās situācijās prasmīgi vadu savas emocijas.	3	3	4.5	4.0
2. Demonstrēju pozitīvu un enerģijas pilnu uzvedību.	3	3	3.5	2.5
3. Efektīvi plānoju savu laiku.	4	4	4.5	3.0
4. Mācos no savām kļūdām.	4	3	4.5	3.0
5. Sekoju līdzī nozares jaunumiem un tirgus situācijai.	3	3	5.0	4.5
6. Nepārtraukti tiecos uzlabot savu sniegumu.	4	4	5.0	3.5
7. Ātri pielāgojos jauniem apstākļiem.	4	3	5.0	3.5

Iedvesmojošs sniegums	P	V	K	T
1. Sniedzu noderīgu atbalstu un palīdzību.	4	4	4.0	4.0
2. Sniedzu konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.	3	3	4.0	4.5
3. Palīdzu komandas biedriem saprast viņu mērķus un ieguldījumu organizācijā.	3	4	4.0	3.0
4. Ievēroju neatbilstošu rīcību un adekvāti uz to reaģēju.	3	3	4.5	3.0
5. Uzturu pozitīvu darba vidi.	4	3	4.5	2.5
6. Palīdzu komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.	4	4	4.0	3.0
7. Atzinīgi novērtēju citu ieguldījumu un sasniegumus.	4	3	4.0	3.0

ATSLĒGA: P = Pats V = Vadītājs K = Kolēģi (2) T = Tiešie padotie (2)





genos[®]
INTERNATIONAL

Globālais galvenais ofiss Sidnejā

Telefona nr.: +61 2 8004 0413

info@genosinternational.com



www.genosinternational.com



www.genosinternational.com/linkedin



www.genosinternational.com/facebook



www.genosinternational.com/instagram