



ATLASE

EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE

ATSKAITE

Tim Candidate

1 janvāris 2021

Ļoti konfidenciāli

YOUR LOGO
HERE

PAR ATSKAITI

Šī atskaite parāda Tim Candidate aptaujas rezultātus un atspoguļo, kā Tim darba vidē izrāda emocionālo inteliģenci. 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
ATSKAITES PIELIETOŠANA	3
VALIDITĀTES INDEKSI	4
VALIDITĀTES INDEKSU REZULTĀTI	5
GENOS EMOCIONĀLĀS INTELIĢENCES MODELIS	6
GENOS SEPTIŅU KOMPETENČU NOVĒRTĒJUMS	7
REZULTĀTU INTERPRETĒŠANA	8
PROFILA APKOPOJUMS	9
SAVU EMOCIJU APZINĀŠANĀS	10
CITU CILVĒKU EMOCIJU APZINĀŠANĀS	12
EMOCIONĀLĀ IZPAUSME	14
EMOCIONĀLĀ SPRIESTSPĒJA	16
EMOCIJU VADĪBA	18
CITU CILVĒKU EMOCIJU VADĪBA	20
EMOCIONĀLĀ PAŠKONTROLE	22
INTERVIJAS VĒRTĒJUMU REZULTĀTI	24
KANDIDĀTA NOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI	25

IEVADS

Šajā atskaitē varat iepazīties ar Genos emocionālās inteliģences novērtējuma rezultātiem, kuros Tim Candidate tika lūgts/-a novērtēt, cik bieži viņš/-a demonstrē emocionāli inteliģentu uzvedību darba vidē.

Emocionālā inteliģence (EI) ir tādu prasmju kopums, kas palīdz mums labāk uztvert, izprast un pārvaldīt savas un citu emocijas. Tā palīdz mums inteliģenti reaģēt uz emocijām un tās pielietot. Šīs prasmes, tikpat lielā mērā kā intelekts (IQ), nosaka panākumus darbā un dzīvē. Emocijas ietekmē mūsu lēmumus, uzvedību un sniegumu gan produktīvā, gan arī neproduktīvā veidā.

Publicētie psihometriskie pētījumi uzrāda, ka Genos novērtējuma rezultāti vērā ņemami korelē ar vairākiem svarīgiem darba vides rādītājiem. Jo augstāki rādītāji Genos novērtējumā, jo augstāks ir šo cilvēku vērtējums šajos rādītājos:

- Darba sniegums
- Līderības efektivitāte
- Pārdošana un klientu apkalpošana
- Emocionālā noturība
- Komandas darba efektivitāte
- Darbinieku iesaiste

Kandidāta Tim rezultāti 7 svarīgākajās emocionālās inteliģences kompetencēs tiek prezentēti kopā ar:

- emocionāli inteliģentām uzvedībām, kuras dalībnieks demonstrē visretāk (sarkani punkti)
- sociāli vēlamu atbilžu rezultātiem
- izstrādātiem interviju jautājumiem, kas jums palīdzētu veikt turpmāku rezultātu izvērtēšanu
- kopsavilkuma sadaļu, kas palīdz apvienot novērtējuma un intervijas rezultātus, kā arī dod rekomendācijas

Lai noteiktu kandidāta piemērotību amatam, šajā atskaitē sniegtā informācija ir jāapvieno un jāizvērtē kopā ar citiem informācijas avotiem. Emocionālā inteliģence ir viens no daudziem faktoriem, kas ir saistīti ar veiksmīgu sniegumu.

Piezīme: Genos emocionālās inteliģences atlases atskaiti nevajadzētu izmantot kā vienīgo lēmuma pieņemšanas avotu.

ATSKAITES PIELIETOŠANA

Lai nodrošinātu šajā atskaitē sniegtās informācijas piemērotu izmantošanu, ir izstrādāts konkrēts process, kuru rekomendējam ievērot kandidāta emocionālās inteliģences novērtēšanai.

Solis	Apraksts
1	Izpēti Pārspīlētības, Manipulācijas un Nekonsekvences indeksus. Pašvērtējuma rezultāti var būt neobjektīvi. Savukārt, šī informācija ir paredzēta, lai palīdzētu validēt kandidāta novērtējumu. Ja šie rādītāji liecina par aizspriedumiem, ir ieteicams intervēt kandidātu, lai apstiprinātu vai noraidītu šos pašvērtējuma rezultātus.
2	Izskati kandidāta kopējo punktu skaitu un kopsavilkumu. Tas palīdzēs izveidot ātru vispārējo iespaidu par kandidāta stiprajām pusēm un iespējamām attīstības jomām. Šī lapa var arī palīdzēt ātri salīdzināt vairāku kandidātu profilus.
3	Novērtē kandidāta rezultātus katrā no 7 svarīgākajām kompetencēm. Izvērtē visretāk demonstrētās uzvedības un apsver, kādu papildus informāciju sniedz šīs atziņas.

Ja netiek organizēta intervija ar kandidātu, dodies uz 5.soli.

4	Intervija. Vadi kandidāta interviju, izmantojot norādītos jautājumus un uzvedības vērtēšanas kritērijus.
5	Veic kopsavilkumu. Izvērtē visu atskaitē pieejamo informāciju un uzraksti rekomendāciju savam klientam.
6	Apkopo. Salīdzini šajā atskaitē sniegto informāciju ar citiem informācijas avotiem par kandidātu un novērtē tā vispārējo piemērotību šim amatam.
7	Sniedz atgriezenisko saiti. Kad lēmums ir pieņemts un izziņots, tad, ja kandidāti to prasa, ir jāsniedz atgriezeniskā saite par viņu novērtējuma rezultātiem (gan veiksmīgajiem, gan neveiksmīgajiem kandidātiem). Taču konkrēti šo atskaiti nevajadzētu rādīt nevienam no kandidātiem - tā ir izveidota tikai apmācītu profesionāļu acīm un interpretācijai. Veiksmīgajam kandidātam ir ieteicams veikt pašvērtējumu "Genos EI uzvedība darba vidē" un pēc tā sniegt atgriezenisko saiti. Šī aptauja un atskaite ir izstrādāta, lai palīdzētu Tev koučot kandidātu emocionālās inteliģences izmantošanā, lai gūtu panākumus jaunajā amatā.

VALIDITĀTES INDEKSI

Sociāli vēlamas atbildes jeb “uztaisīt sevi labāku nekā esmu” attiecas uz tendenci parādīt sevi neraksturīgi pozitīvā gaismā, t.i., pārveidojot vai manipulējot ar atbildēm uz pašnovērtējuma jautājumiem, lai iegūtu vēlamu rezultātu. Genos emocionālās inteliģences atlasē jautājumi ietver divas dažādas pieejas, lai noteiktu kandidāta mēģinājumus pārveidot vai manipulēt ar savām atbildēm sociāli vēlamā veidā. Tādēļ, šajā atskaitē redzi Pārspīlētības un Manipulācijas indeksus.

Pārspīlētības indekss

Pārspīlētības indekss sniedz ieskatu par to, vai kandidāts varētu būt neapzināti atbildējis neraksturīgi pozitīvā veidā, lai uzlabotu savu novērtējumu.

Manipulācijas indekss

Manipulācijas indekss sniedz ieskatu par to, vai kandidāts apzināti mēģina manipulēt ar aptaujas atbildēm, lai iegūtu vēlamu rezultātu.

Nekonsekvences indekss

Novērtējot kandidāta emocionālo inteliģenci atlasē procesā, ir svarīgi pārbaudīt kandidāta atbilžu viendabību. Katra kompetence Genos modelī tiek novērtēta ar 10 jautājumiem. Daži no šiem jautājumiem pēc būtības ir ļoti līdzīgi, tādejādi palīdzot novērtēt atbilžu viendabību. Sarežģītos apstākļos daži kandidāti sniedz atšķirīgas atbildes. Piemēram, daži kandidāti var:

- nesaprast novērtējuma instrukciju
- atbildēt uz jautājumiem pārāk ātri un neiedziļinoties
- neuztvert novērtējumu nopietni un uz jautājumiem atbildēt kā pagadās
- slikti izprast jautājuma saturu nozīmi

Nekonsekvences indekss sniedz ieskatu par to, cik viendabīgi kandidāts ir atbildējis uz līdzīgiem novērtējuma jautājumiem.

Nākamajā lapā ir parādīti šī kandidāta rezultāti šajos trīs Validitātes Indeksos.

VALIDITĀTES INDEKSU REZULTĀTI

Pārspīlētības Indeksa Rezultāts

Kandidāta Pārspīlētības indeksa rezultāts ir norādīts zemāk.



Kandidātam ir ļoti zems Pārspīlēšanas indekss un, visticamāk, kandidāts nav atbildējis pārmērīgi pozitīvā veidā. Ļoti zems rādītājs var liecināt arī par to, ka kandidāts nepietiekami atklāj savu emocionālo inteliģenci. Tomēr ir iespējams, ka viņš apzinās savu uzvedību, stiprās puses un trūkumus. Ja iespējams, izmanto interviju, lai validētu šos rezultātus.

Manipulācijas Indeksa Rezultāts

Kandidāta Manipulācijas indeksa rezultāts ir norādīts zemāk.



Kandidātam ir ļoti zems rezultāts Manipulācijas indeksā un viņa novērtējuma rezultāti ir ļoti jēgpilni. Visticamāk, viņš ir bijis ļoti godīgs, atbildot uz jautājumiem.

Nekonsekvences Indeksa Rezultāti

Kandidāta Nekonsekvences indeksa rezultāts ir norādīts zemāk.



Kandidātam ir zems rezultāts Nekonsekvences indeksā, kas liek domāt par viendabīgākām atbildēm uz jautājumiem nekā vairumam cilvēku testa situācijās. Rezultāti ir jēgpilni.

GENOS EMOCIONĀLĀS INTELIĒNCES MODELIS

Emocionālā inteliģence (EI) ietver spēju kopumu, kas palīdz mums uztvert, saprast, izrādīt, argumentēt un vadīt semocijas. Zemāk redzamais Genos modelis sastāv no septiņām emocionālās inteliģences kompetencēm. Tās atspoguļo izmērāmas un novērojamas prasmes un uzvedības, kas balstītas pamatspējās un pieredzē, kas ir izmērāmas un novērojamas. Genos modelis parāda tās prasmes un uzvedības darba vietā, kas izriet no emocionālās inteliģences kompetencēm.



Baltā, labā modeļa puse parāda produktīvos stāvokļus, kurus parasti sasniedz cilvēki, kuri bieži demonstrē atbilstošu uzvedību, turpretī modeļa pelēkā, kreisā puse parāda neproduktīvos stāvokļus, ko var novērot cilvēkiem, kuri retāk demonstrē atbilstošu uzvedību.

GENOS SEPTIŅU KOMPETENČU NOVĒRTĒJUMS

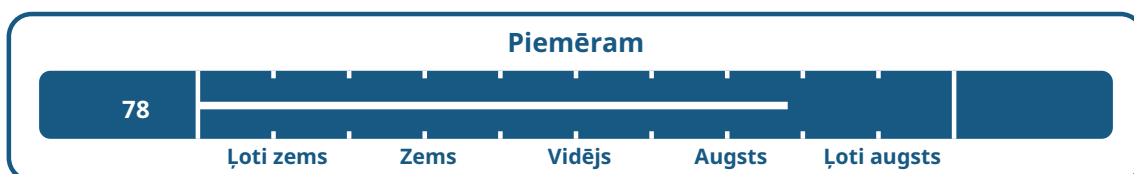
Veicot novērtējumu, katra no septiņām Genos modeļa kompetencēm tiek mērīta caur desmit uzvedībām, kā zemāk aprakstīts.

Kompetence	Definīcija	Ietekme uz darba sniegumu
Savu emociju apzināšanās	Prasme pamanīt un izprast savas emocijas.	○ Spēja noteikt un saprast, kāda ir paša emociju ietekme uz domām, lēmumiem, izturēšanos un sniegumu darbā ○ Augstāks sevis apzināšanās līmenis
Citu cilvēku emociju apzināšanās	Prasme pamanīt un izprast citu emocijas	○ Lielāka citu cilvēku izpratne - kā iesaistīt, atbildēt, motivēt un sadarboties. ○ Starppersonu efektivitāte
Emocionālā izpausme	Prasme efektīvi paust savas emocijas.	○ Kolēģu vidū veidot skaidrāku izpratni par sevi. ○ Radīt uzticēšanos un patiesuma pilnas attiecības kolēģu starpā
Emocionālā spriestspēja	Prasme, pieņemot lēmumus, izmantot informāciju par emocijām.	○ Veiksmīgāka lēmumu pieņemšana, jo procesā tiek ņemta vērā plašāka informācija ○ Lielāka apkārtējo izpratne par pieņemtajiem lēmumiem
Emociju vadība	Prasme efektīvi pārvaldīt savas emocijas	○ Uzlabota iesaiste un apmierinātība ar darbu ○ Uzlabota prasme tikt galā ar augstām prasībām darbā ○ Augstāka starppersonu efektivitāte ○ Uzlabota produktivitāte un sniegums ○ Emocionālā labizjūta
Citu cilvēku emociju vadība	Prasme ietekmēt citu cilvēku garastāvokli un emocijas	○ Spēja uzlabot citu cilvēku produktivitāti un sniegumu ○ Spēja radīt apkārtējiem pozitīvu un labvēlīgu darba vidi ○ Spēja efektīvi tikt galā ar konfliktsituācijām darbā
Emocionālā paškontrolē	Prasme efektīvi kontrolēt spēcīgas emocijas.	○ Prasme "domāt skaidri" stresa situācijās ○ Prasme efektīvi rīkoties situācijās, kuras rada spēcīgas emocijas

REZULTĀTU INTERPRETĒŠANA

Genos emocionālās inteliģences novērtējums mēra, cik bieži cilvēki darba vietā demonstrē emocionāli inteliģentu uzvedību. Katru Genos modeļa kompetenci (aprakstīta nākamajā lappusē) mēra izmantojot 10 emocionāli inteliģentas uzvedības darba vidē.

Atbildes tiek salīdzinātas ar respondentu izlasi. Rezultāti ir diapazonā no 1 līdz 99 un norāda, cik bieži kandidāts varētu demonstrēt konkrētās prasmes salīdzinājumā ar citiem. Piemēram:



Zemāk esošajā tabulā ir redzami skaidrojumi punktu diapazoniem, lai veiktu kandidāta rezultātu interpretāciju.

Punktu diapazons	Salīdzinājums ar respondentu izlasi	Apraksts - šis cilvēks var demonstrēt emocionāli inteliģentu uzvedību darbā...
1-20	Ļoti zems	daudz retāk nekā vidusmēra cilvēks. Demonstrētais līmenis var ierobežot šī kandidāta panākumus un ļoti lieta uzmanību būtu jāpievērš kompetenču attīstībai.
21-40	Zems	retāk nekā vidusmēra cilvēks. Demonstrētais līmenis ir zem vidējā un var būt nepieciešama attīstība.
41-60	Vidējs	apmēram tikpat bieži kā tipisks darbinieks. Ja emocionālā inteliģence ir kritiska veiksmīgam sniegunam jaunajā amatā, tad kandidātam var būt nepieciešams attīstīt emocionālo inteliģenci
61-80	Augsts	biežāk nekā vidusmēra cilvēks. Iespējams, ka kandidātam jau ir labi attīstītas emocionālās inteliģences prasmes.
81-99	Ļoti augsts	daudz biežāk nekā vidusmēra cilvēks. Emocionālā inteliģence var būt kandidāta stiprā puse. Iespējams, ka kandidāts varēs attīstīt to cilvēku emocionālo inteliģenci, ar kuriem kopā strādās.

Šajā atskaitē ir redzamas arī trīs visretāk demonstrētās uzvedības katrā no kompetencēm (pēc paša kandidāta vērtējuma). Tās tiek parādītas ar mērķi palīdzēt veikt turpmāku kandidāta emocionālās inteliģences novērtējumu un izvēlēties intervijas jautājumus.

PROFILA APKOPOJUMS

Šeit ir apkopoti kandidāta rezultāti par katru no septiņām emocionālās inteliģences kompetencēm, kā arī kopējais EI rādītājs.





SAVU EMOCIJU APZINĀŠANĀS

Kas ir savu emociju apzināšanās?

Savu emociju apzināšanās ir prasme pamanīt un izprast savas emocijas. Kandidāts novērtēja, cik bieži viņš apzinās:

- savu garastāvokli, sajūtas un emocijas darbā
- savu emociju iemeslu, un
- kā viņa emocijas ietekmē viņa lēmumus un darbības.

Emocijas un jūtas ietekmē lēmumus, uzvedību un sniegumu. Cilvēki, kuri apzinās savas emocijas, apzinās arī savu emociju lomu šajās jomās, un ir labāk sagatavoti efektīvi pārvaldīt to ietekmi.



Salīdzinot ar citiem, kandidāts ieguva **ĻOTI AUGSTU** novērtējumu kompetencē "Savu emociju apzināšanās".

Cilvēki ar ļoti augstu vērtējumu, visticamāk, pievērš īpašu uzmanību savām emocijām darba vidē, kā arī viņiem ir pamatīga izpratne un zināšanas pašiem par sevi. Visticamāk, viņi ir ciešā sasaistē ar savām iekšējām vērtībām un uzskatiem, kā arī regulāri praktizē pašrefleksiju. Iespējams, viņi spēs attīstīt šo prasmi arī citos.

Kā kandidāts varētu uzlabot savu emociju apzināšanos?

Kandidāta atbildes uz jautājumiem norāda, ka savu emociju apzināšanos varētu uzlabot šajās 3 uzvedībās:

- Izprotot, kas viņu darbā apbēdina.
- Apzinoties un piefiksējot, kā emocijas ietekmē viņa lēmumus
- Izprotot, kas viņam liek justies pozitīvi.

Būtu vērtīgi izpētīt šīs uzvedības sarunās ar kandidātu un atsauksmju sniedzējiem.

Jautājumi intervijai

1. Pastāsti par savu emociju apzināšanos, kas tas ir un kāpēc tas ir svarīgi?
2. Ko tu esi darījis, lai stiprinātu izpratni par savām emocijām?
3. Ko Tu esi uzzinājis pats par sevi, strādājot pie savu emociju apzināšanās?
4. Kas ir patiešām svarīgi, lai Tu justos motivēts un iesaistīts darba procesos?
5. Apraksti kādu sev nozīmīgu vērtību darba vidē (piemēram, "godīgums") un kā Tu izmanto šo vērtību, lai vadītu savas domas, lēmumus un uzvedību?
6. Kā Tu ikdienā, darba vidē demonstrē apkārtējiem savu emociju apzināšanos?

Intervijas vērtēšanas vadlīnijas

Kandidāts:

1. Aprakstīja, kas ir savu emociju apzināšanās un kāpēc tā ir svarīga.
2. Aprakstīja savas veiktās attīstības aktivitātes savu emociju izpratnes stiprināšanai (piemēram, pašrefleksija; personības, vērtību un pārliecību izpratne).
3. Aprakstīja, ko ir sapratis pats par sevi, strādājot pie savu emociju apzināšanās (piemēram, patiesās vērtības un uzskati; personības stils; lietas, kas patīk/nepatīk utml dz.).
4. Aprakstīja viņam svarīgus notikumus/cilvēkus/kontekstuālos faktorus darba vidē (piemēram, tiek dota konstruktīva atgriezeniskā saite, attīstības iespējas utt.).
5. Aprakstīja konkrētu vērtību un kā to izmanto domājot, pieņemot lēmumus un izvēloties uzvedību.
6. Aprakstīja, kā apkārtējiem demonstrē savu emociju apzināšanos (piemēram, pauž savas jūtas; atvairina negatīvu ietekmi uz citiem; runā par saviem uzskatiem un perspektīvām utt.).

Kopējais vērtējums:

Vērtējuma "atslēga"

- 1 = Ļoti vāji
2 = Vāji
3 = Vidēji
4 = Labi
5 = Ļoti labi



CITU CILVĒKU EMOCIJU APZINĀŠANĀS

Kas ir citu cilvēku emociju apzināšanās?

Citu cilvēku emociju apzināšanās ir prasme pamanīt un izprast citu jūtas un emocijas. Kandidāts novērtēja, cik bieži viņš:

- atpazīst citu cilvēku emocijas
- saprot šo citu cilvēku emociju iemeslus, un
- attiecīgi demonstrē empātiju.

Cilvēki, kuri apzinās citu cilvēku emocijas, spēj izrādīt empātiju un rūpēties par saviem kolēģiem. Viņi arī prot prasmīgi reaģēt, motivēt un sadarboties ar citiem. Prasme apzināties citu cilvēku emociju ir kritiska jebkurai lomai, kur nepieciešama augsta līmeņa veiksmīga savstarpēja mijiedarbība, piemēram, līderībā, pārdošanā, komandas darbā, pārmaiņu laikā vai klientu apkalpošanas jomā.



Kandidāts, salīdzinot ar citiem, ieguva **ĻOTI AUGSTU** vērtējumu kompetencē "Citu cilvēku emociju apzināšanās"

Cilvēkiem, kuru vērtējums ir ļoti augsts, ir prasme atpazīt un izprast citu emocijas. Viņi spēj izrādīt empātiju un rūpes, kā arī motivēt un iesaistošā veidā komunicēt ar citiem. Viņi bieži saprot citu vērtības un uzskatus, kā arī spēj izskaidrot apkārtējo notikumu jēgu un nozīmi. Iespējams, viņi spēs attīstīt arī apkārtējos šo spēju - apzināties citu cilvēku emocijas un jūtas.

Kā kandidāts varētu uzlabot savu spēju apzināties citu cilvēku emocijas?

Kandidātu atbildes uz jautājumiem norāda, ka citu cilvēku emociju apzināšanos tas varētu uzlabot šajās 3 uzvedībās:

- Saprotot, kas cilvēkiem liek justies optimistiskiem
- Izprotot, kas cilvēkiem liek justies iesaistītiem
- Atpazīstot cilvēku jūtas par dažādām situācijām darbā

Būtu vērtīgi izpētīt šīs uzvedības sarunās ar kandidātu un atsauksmju sniedzējiem.

Jautājumi intervijai

1. Kāpēc ir svarīgi izprast, kā citi jūtas?
2. Ko tu dari, lai saprastu, kā apkārtējie jūtas darbā?
3. Ko tu dari, lai apliecinātu vai demonstrētu, ka esi sapratis kāda emocijas un sajūtas darbā?
4. Kādi notikumi/cilvēki/situācijas Tavā iepriekšējā darba vietā veicināja kolēģos pozitīvas emocijas?
5. Kādi notikumi/cilvēki/situācijas Tavā iepriekšējā darba vietā veicināja kolēģos negatīvas emocijas?
6. Pastāsti mums par kādu kolēģi, kura emocijas ir bijis īpaši grūti nolasīt? Ko Tu darīji, lai izprastu šī cilvēka garastāvokli un emocijas?

Intervijas vērtēšanas vadlīnijas

Kandidāts:

1. Aprakstīja, kāpēc ir svarīgi apzināties citu cilvēku emocijas un sajūtas (piemēram, emocijas ietekmē to lēmumus, uzvedību un sniegumu, iesaistes līmeni utt.).
2. Aprakstīja konkrētas aktivitātes, kā noteikt darba kolēģu sajūtas un emocijas (piemēram, pajautājot, meklējot ne-verbālas emociju izpausmes).
3. Aprakstīja konkrētus veidus, kā apliecināt izpratni par citu jūtām vai demonstrēt empātiju (noskaidrot uztvertās emocijas, dalīties ar līdzīgām emocijām/ situācijām utt.).
4. Aprakstīja konkrētus notikumus/cilvēkus/situācijas darbā, kas apkārtējos veicina pozitīvas emocijas (piemēram, konstruktīva atgriezeniskā saite, atzinība, iesaiste, mērķa/ jēgas radīšana).
5. Aprakstīja konkrētus notikumus/cilvēkus/situācijas darbā, kas apkārtējos veicina negatīvas emocijas (mikromenedžments, neiekļaušana lēmumu pieņemšanā, informācijas trūkums utt.).
6. Aprakstīja kolēģi, kura emocijas un sajūtas bija ļoti grūti izprast/nolasīt (piemēram, kāds, kurš ir ļoti noslēgts), un kādas darbības veica, lai to tomēr izdarītu .

Kopējais vērtējums:

Vērtējuma "atslēga"

- 1 = Ļoti vāji
2 = Vāji
3 = Vidēji
4 = Labi
5 = Ļoti labi



EMOCIONĀLĀ IZPAUSME

Kas ir emocionālā izpausme?

Emocionālā izpausme ir prasme efektīvi paust savas emocijas un sajūtas. Kandidāts novērtēja, cik bieži viņš:

- darbā pauž specifiskas emocijas, piemēram, laimi un neapmierinātību
- nodrošina atgriezenisko saiti kolēģiem, par to kā viņš jūtas, un
- pauž emocijas pareizā laikā, pareizā "apjomā" un pareizajiem cilvēkiem.

Emocionāli izteiksmīgus cilvēkus apkārtējiem ir vieglāk izprast, un viņiem ir tendence veidot uzticamākas un patiesākas attiecības ar cilvēkiem. Cilvēki, kuri neefektīvi izrāda savas sajūtas un emocijas, apkārtējiem šķiet pārāk noslēgti un mijiedarbojoties mēdz radīt pārpratumus.



Kandidāts, salīdzinot ar citiem, ieguva ĻOTI AUGSTU vērtējumu kompetencē "Emocionālā izpausme".

Cilvēki, kuru vērtējums ir ļoti augsts, parasti spēj ļoti efektīvi paust savas emocijas un sajūtas. Viņi ir autentiski un patiesi, kā arī veicina atklātu un godīgu dialogu. Apkārtējie jūtas droši izrādīt savas jūtas un emocijas, un tādējādi rada godīgas atgriezeniskās saites un veselīgu debašu kultūru. Iespējams viņi varētu arī apkārtējos attīstīt spēju efektīvi paust savas emocijas.

Kā kandidāts var uzlabot spēju paust savas emocijas?

Kandidāta atbildes uz jautājumiem norāda, ka savu emocionālo izpausmi varētu uzlabot šajās 3 uzvedībās:

- Efektīvi paužot savas emocijas brīžos, kad kāds ir viņu apbēdinājis
- Paužot, kā viņš jūtas saistībā ar darba lietām
- Sniedzot apkārtējiem pozitīvu atgriezenisko saiti

Būtu vērtīgi izpētīt šīs uzvedības sarunās ar kandidātu un atsauksmju sniedzējiem.

Jautājumi intervijai

1. Kāpēc ir svarīgi efektīvi paust savas emocijas darba vidē?
2. Pastāsti par situāciju darbā, kad Tu biji īpaši neapmierināts ar kaut ko un kā Tu tiki galā ar šo neapmierinātību?
3. Kā Tev šķiet, kāda ir vispareizākā pieeja savu emociju un sajūtu paušanai un no kurām pieejām būtu vislabāk izvairīties?
4. Kā Tu darba vidē mudini apkārtējos paust viņu emocijas un sajūtas?
5. Kāda ir Tava pieeja sarežģītu vai izaicinošu sarunu vadīšanā?
6. Pastāsti par pēdējo sarežģīto sarunu, kas Tev bija jāvada - kāda bija situācija, izvēlētā pieeja un diskusijas rezultāts?

Intervijas vērtēšanas vadlīnijas

Kandidāts:

1. Aprakstīja, kāpēc ir svarīgi paust emocijas un sajūtas darba vidē (piemēram, lai radītu uzticēšanos un sapratni, lai veidotu attiecības).
2. Aprakstīja efektīvu pieeju neapmierinātības paušanai darba vidē (piemēram, būt atklātam, bet izrādīt emocijas pieklājīgā veidā).
3. Aprakstīja labākas un sliktākas pieejas emociju un sajūtu izteikšanai darbā (piemēram, izmantojot "Es jūtos..." apgalvojumus, vispirms cenšoties saprast, neesot pārāk nekaunīgs utt.).
4. Aprakstīja konkrētas un atbilstošas metodes, kā mudināt citus paust savas emocijas un sajūtas darba vidē (piemēram, izrādot savu ievainojamību).
5. Aprakstīja efektīvu pieeju sarežģītu vai izaicinošu sarunu vadīšanā.
6. Detalizēti aprakstīja sarežģītu sarunu ar kādu, kuru bija novadījis, ieskaitot situāciju, pieeju un tās rezultātu.

Kopējais vērtējums:

Vērtējuma "atslēga"

- 1 = Ļoti vāji
2 = Vāji
3 = Vidēji
4 = Labi
5 = Ļoti labi



EMOCIONĀLĀ SPRIESTSPĒJA

Kas ir emocionālā spriestspēja?

Emocionālā spriestspēja ir prasme izmantot informāciju par emocijām argumentācijā un lēmumu pieņemšanā. Kandidāts novērtēja, cik bieži:

- pieņemot lēmumus, apsver savas un citu sajūtas
- kombinē informāciju par valdošajām emocijām ar faktiem un tehnisko informāciju, un
- komunicē savu lēmumu pieņemšanas procesu apkārtējiem.

Sajūtas un emocijas satur svarīgu informāciju. Piemēram, kolēģu demonstrētais apņemšanās līmenis bieži sniedz ieskatu par to, vai lēmums tiks atbalstīts; produktu un pakalpojumu emocionālā pievilcība bieži sniedz ieskatu pārdošanas un mārketinga vēstījumos. Kad šāda veida emocionālā informācija tiek apvienota ar faktiem un tehnisko informāciju, cilvēki domā un pieņem iekļaujošus, radošus un labi pārdomātus lēmumus.



Kandidāts salīdzinājumā ar citiem ieguva ĻOTI ZEMU vērtējumu kompetencē "Emocionālā spriestspēja".

Cilvēki, kuru vērtējums ir ļoti zems, var uzskatīt, ka sajūtām un emocijām ir maza vērtība lēmumu pieņemšanā, un procesa laikā tās aktīvi nomākt. Un pretēji, viņi var nesaprast informāciju, kas ietverta emocijās un sajūtās, un tāpēc piedzīvot grūtības izmantot šo informāciju argumentācijā un lēmumu pieņemšanā. Bieži vien tas notiek gadījumos, kad savu un citu emociju apzināšanās ir zemā vai ļoti zemā līmenī. Šie cilvēki var būt labi tehniskie un analītiskie domātāji, taču bieži vien viņiem ir ierobežots lēmumu pieņemšanas stils.

Kā kandidāts var uzlabot savu emocionālo spriestspēju?

Kandidāta atbildes norāda, ka savu emocionālo spriestspēju varētu uzlabot šajās 3 uzvedībās:

- Panākot iesaistīto pušu piekrišanu saviem lēmumiem
- Demonstrējot citiem, ka pieņemot lēmumus ir ņēmis vērā arī savas emocijas un sajūtas
- Risinot problēmas, ņemt vērā ne tikai tehnisko informāciju, bet arī citus faktorus

Būtu vērtīgi izpētīt šīs uzvedības sarunās ar kandidātu un atsauksmju sniedzējiem.

Jautājumi intervijai

1. Pastāsti par savu pieeju lēmumu pieņemšanā.
2. Vai ir svarīgi reflektēt par to, kā Tu jūties lēmumu pieņemšanas procesā?
3. Pastāsti par situāciju, kad "informācija par emocijām" mainīja plānotās rīcības pieeju vai veidu.
4. Kādus aizspriedumus esi pieredzējis, kas traucēja pieņemt labus lēmumus?
5. Pastāsti par pēdējo piedzīvoto ētisko dilemmu, kas Tev bija jārisina, un par savu izvēlēto pieeju tās risināšanā? Kāds bija rezultāts?
6. Pastāsti par visgrūtāko lēmumu, kāds Tev jebkad ir bijis jāpaziņo darbiniekiem, un par savu izvēlēto pieeju tā komunicēšanā.

Intervijas vērtēšanas vadlīnijas

Kandidāts:

1. Aprakstīja stingru pieeju lēmumu pieņemšanā vai noteiktu metodi, vai pieeju.
2. Apsprieda, kā sajūtas un emocijas var dot gan ieguldījumu, gan kavēt labu lēmumu pieņemšanu, līdz ar to arī - cik svarīga ir refleksija par tām.
3. Aprakstīja atbilstošu situāciju, kurā sajūtas un emocijas varēja ietekmēt iznākumu, piemēram, mainot sistēmu vai procesu, ar kuru cilvēki strādā; prezentējot citiem nepatīkamu informāciju; lemjot par jauna dalībnieka pieņemšanu komandā.
4. Identificēja visbiežākos aizspriedumus lēmumu pieņemšanā, piemēram, cilvēki meklē tikai to informāciju, kas atbalsta jau esošo pārliecību, un noraida datus, kas ir pretrunā viņu pārliecībai.
5. Aprakstīja būtisku ētisko dilemmu un efektīvu pieeju tās risināšanā.
6. Detalizēti aprakstīja savu visgrūtāko lēmumu un izmantoto pieeju tā komunicēšanā darbiniekiem, kā arī - iznākumu šādai pieejai.

Kopējais vērtējums:

Vērtējuma "atslēga"

- 1 = Ļoti vāji
2 = Vāji
3 = Vidēji
4 = Labi
5 = Ļoti labi



EMOCIJU VADĪBA

Kas ir emociju vadība?

Emociju vadība ir prasme efektīvi pārvaldīt savas emocijas. Kandidāts novērtēja, cik bieži:

- iesaistās darbībās, kas ļauj viņam justies pozitīvi
- izpēta cēloņus lietām/situācijām/notikumiem, kas liek viņam justies slikti, un
- efektīvi kontrolē savu garastāvokli un emocijas.

Cilvēki, kuri ļoti labi prot pārvaldīt savas emocijas, ir optimistiski noskaņoti un, pat saskaroties ar nepatīkšanām, meklē dažādas iespējas un variantus. Viņi ir emocionāli noturīgi un spēj tikt galā ar augstām darba prasībām, kā arī stresu. Viņi demonstrē stabilu uzvedību un apkārtējie tos bieži raksturo kā centrētus un mērķtiecīgus.



Kandidāts, salīdzinot ar citiem, ieguva ĻOTI AUGSTU vērtējumu kompetencē "Emociju vadība".

Cilvēki, kuri iegūst ļoti augstu novērtējumu, var būt optimistiski un atjautīgi pat nelabvēlīgās situācijās. Viņi ātri pielāgojas un tas grūtos laikos padara tos par lieliskiem "pārmaiņu aģentiem". Viņi labi tiek galā ar paaugstinātu stresu un emocionāli piesātinātu darbu, kā arī demonstrē stabilu uzvedību. Cilvēki, kuri ļoti labi pārvalda savas emocijas, labi tiek galā ar konfliktiem un konkurējošām prioritātēm. Iespējams, viņi spēs attīstīt šo prasmi arī apkārtējos.

Kā kandidāts varētu labāk vadīt savas emocijas?

Kandidāta atbildes uz jautājumiem norāda, ka savu emociju vadību varētu uzlabot šajās 3 uzvedībās:

- Pieņemot kritiku no apkārtējiem un neuztverot to personīgi
- Darot lietas, kas pašam liek justies pozitīvi
- Izzinot iemeslus lietām, kas viņu apbēdina

Būtu vērtīgi izpētīt šīs uzvedības sarunās ar kandidātu un atsauksmju sniedzējiem.

Jautājumi intervijai

1. Kāpēc mūsdienīgā darba vidē ir svarīgi saglabāt savu emocionālo noturību un uzturēt labizjūtu?
2. Ko Tu pats dari, lai stiprinātu savu emocionālo noturību?
3. Pastāsti mums pa dažiem mērķiem, kurus esi sev nesen uzstādījis, un darbībām, kuras esi veicis to sasniegšanai?
4. Kādas robežas (mini dažas) esi sev uzstādījis, lai palīdzētu uzturēt savu labizjūtu?
5. Pastāsti par savu kādu nesen pieļautu kļūdu un plānotām darbībām, lai turpmāk no tādas izvairītos?
6. Pastāsti, ko Tu dari, lai uzlabotu savu sniegumu darbā?

Intervijas vērtēšanas vadlīnijas

Kandidāts:

1. Pastāstīja, cik svarīgi ir demonstrēt pozitīvu, enerģisku uzvedību un kā negatīvas emocijas vai vāja labizjūta var ietekmēt lēmumus, uzvedību utml dz.
2. Aprakstīja vairākas efektīvas emocionālās noturības stiprināšanas stratēģijas, tādas kā domāšanas (piem., skatījums caur perspektīvu), fiziskās (vingrinājumi/diēta), attiecību (mentorings/koučings) un/vai vides (darbs no mājām) stratēģijas.
3. Skaidri un detalizēti aprakstīja savus nesenos mērķus un veicamās darbības, lai tos sasniegtu.
4. Aprakstīja konkrētas un atbilstošās robežas, kas palīdz uzturēt labizjūtu, piemēram, noteiktas darba stundas, konkrēts ekrāna laiks, utml dz.
5. Skaidri un detalizēti aprakstīja pieļauto kļūdu un gūtās atziņas.
6. Aprakstīja pašrefleksijas un sevis pilnveidošanas prakses (piemēram, atgriezeniskās saites jautāšana, konkrēu aktivitāšu plānošana, pašanalīze utt.).

Kopējais vērtējums:

Vērtējuma "atslēga"

- 1 = Ļoti vāji
2 = Vāji
3 = Vidēji
4 = Labi
5 = Ļoti labi



CITU CILVĒKU EMOCIJU VADĪBA

Kas ir citu cilvēku emociju vadība?

Citu cilvēku emociju vadība ir prasme ietekmēt citu cilvēku garastāvokli, sajūtas un emocijas. Kandidāts novērtēja, cik bieži:

- veido pozitīvu darba vidi apkārtējiem
- palīdz citiem pārvarēt negatīvas emocijas, un
- palīdz apkārtējiem atrisināt emocionālas problēmas, kas ietekmē viņu lēmumus, uzvedību vai sniegumu.

Cilvēkiem, kuri var pozitīvi ietekmēt citu cilvēku noskaņojumu, jūtas un emocijas, ir dotības iedrošināt un motivēt apkārtējos; panākt sadarbību un efektīvu kopdarbu kolēģu starpā, kā arī, veidojot pozitīvu komandas un darba vidi, iedvesmot citus sasniegt vairāk. Citu cilvēku emociju vadība ir kritiska amatos, kas ietver rūpes par citiem, piemēram, pārdošanā un klientu apkalpošanā, kā arī līderībā.



Kandidāts, salīdzinot ar citiem, ieguva ĻOTI AUGSTU vērtējumu kompetencē "Citu cilvēku emociju vadība".

Cilvēki, kuru vērtējums ir ļoti augsts, ir profesionāli citu cilvēku emociju un sajūtu pozitīvā ietekmēšanā. Veidojot pozitīvu komandas un darba vidi, viņi var iedvesmot apkārtējo darba sniegumu, vadīt individu atšķirības, kā arī efektīvi risināt konfliktus darba vietā. Viņi spēj stiprināt apkārtējo emocionālo noturību, kuri bieži saka, ka jūtas droši, novērtēti un iedvesmoti sadarbojoties ar šiem cilvēkiem.

Kā kandidāts varētu uzlabot citu cilvēku emociju vadības kompetenci?

Kandidāta atbildes uz jautājumiem norāda, ka citu cilvēku emociju vadības kompetenci iespējams uzlabot šajās 3 uzvedībās::

- Palīdzot cilvēkiem pārvarēt negatīvas emocijas un justies labāk
- Palīdzot cilvēkiem sajusties savādāk situācijās, kurās viņi ir vīlušies
- Veidojot pozitīvu darba vidi apkārtējiem

Būtu vērtīgi izpētīt šīs uzvedības sarunās ar kandidātu un atsauksmju sniedzējiem.

Jautājumi intervijai

1. Ko Tu dari, lai apkārtējiem veidotu pozitīvu darba vidi?
2. Ko Tu darītu, ja kāds Tev teiktu, ka ir lielā stresā par kaut ko darbā?
3. Padalies ar situāciju, kad Tev vajadzēja panākt efektīvāku sadarbību kolēģu vidū. Kāda bija Tava izvēlēta pieeja un tās iznākums?
4. Kā Tu panāc to, ka citi Tev notic un sniedz atbalstu Tavam darbam?
5. Pastāsti par savu izmantoto pieeju atgriezeniskās saites sniegšanā citiem?
6. Kā Tu tiec galā ar citu cilvēku neatbilstošu uzvedību?

Intervijas vērtēšanas vadlīnijas

Kandidāts:

1. Dalījās ar savām pieejām attiecību uzlabošanas, labizjūtas, atklātības un mentāli veselās darbavietas izveidē (piemēram, nesūtīt e-pastus ārpus darba laika utt.).
2. Aprakstīja piemērotas pieejas, kas palīdz citiem risināt problēmas un atrast efektīvas darbības stresa mazināšanai.
3. Aprakstīja piemērotas pieejas efektīvas sadarbības veicināšanai, piemēram, pieņemt atšķirīgo, sniegt atgriezenisko saiti un atsekot darbības, fokusēties uz abpusēji izdevīgiem rezultātiem vai risinājumiem utml dz.
4. Aprakstīja atbildtošas stratēģijas citu domu un sajūtu ietekmēšanai, un kopumā - uzticēšanās veicināšanai.
5. Runāja par efektīvu pieeju atgriezeniskās saites sniegšanā (piemēram, definēts mērķis, konkrēti piemēri, bija stratēģijas/darbības, kas palīdz reaģēt uz atgriezenisko saiti, fokuss uz stiprajām pusēm un attīstības iespējām).
6. Pārrunāja konkrētas un atbilstošas pieejas, kā tikt galā ar citu neatbilstošu rīcību, piemēram, sniegt atgriezenisko saiti, ziņot iesaistītajām personām, dalīties ar konkrētiem piemēriem, kā vajadzētu izturēties vienam pret otru utt.

Kopējais vērtējums:

Vērtējuma "atslēga"

- 1 = Ļoti vāji
2 = Vāji
3 = Vidēji
4 = Labi
5 = Ļoti labi



EMOCIONĀLĀ PAŠKONTROLE

Kas ir emocionālā paškontrole?

Emocionālā paškontrole ir prasme efektīvi kontrolēt spēcīgas emocijas. Kandidāts novērtēja, cik bieži:

- spēj kontrolēt tādas emocijas, kā dusmas vai sajūsma
- piedzīvojot spēcīgas emocijas, tādas kā trauksmi vai sajūsmu, spēj palikt produktīvs, un
- paliek mierīgs un fokusēts arī stresainās situācijās.

Emocionālā paškontrole ir līdzīga emociju vadībai. Tomēr emociju vadība ir proaktīva garastāvokļa un emociju pārvaldīšana; savukārt, emocionālā paškontrole - kāda ir cilvēka reakcija uz spēcīgām emocijām un kā viņš tiek galā ar šīm pieredzēm. Cilvēki ar augstu emocionālo paškontroli var ierobežot savas reakcijas uz spēcīgām emocijām un pēc iespējas labāk reaģēt uz tām.



Kandidāts, salīdzinot ar citiem, ieguva ĻOTI AUGSTU vērtējumu kompetencē "Emocionālā paškontrole".

Cilvēki, kuru vērtējums ir ļoti augsts, spēj ierobežot sākotnējo reakciju uz spēcīgām emocijām, kā arī ātri sāk racionāli domāt un rīkoties. Stresa un paaugstināta spiediena situācijās viņi var palikt produktīvi, saglabāt mierīgu izturēšanos un demonstrēt stabilu un pārdomātu pieeju notikumiem vai kolēģiem. Augsta spiediena apstākļos viņi demonstrē emocionāli noturīgu klātbūtni un, iespējams, spēj attīstīt emocionālo paškontroli arī apkārtējos.

Kā kandidāts varētu uzlabot emocionālo paškontroli?

Kandidāta atbildes uz jautājumiem norāda, ka emociju paškontroli iespējams uzlabot šajās 3 uzvedībās:

- Esot pacietīgs arī tad, ja lietas nenotiek pēc plāna
- Domājot skaidri arī brīžos, kad jūtas apbēdināts
- Aizturot savu sākotnējo reakciju, kad kaut kas viņu apbēdina

Būtu vērtīgi izpētīt šīs uzvedības sarunās ar kandidātu un atsauksmju sniedzējiem.

Jautājumi intervijai

1. Kādi notikumi darbā Tev izraisa pozitīvas emocijas?
2. Kādi notikumi darbā Tev izraisa negatīvas emocijas?
3. Ko Tu mēdz darīt, kad kaut kas vai kāds Tevi darbā patiešām kaitina vai sarūgtina?
4. Ko Tu dari, lai paliktu mierīgs un fokusēts stresa situācijās?
5. Pastāsti par kādu savu emociju izraisītāju (trigeri) un iepriekš izrādītu neefektīvu reakciju! Ko Tu darīji, lai mainītu šo atbildes reakciju, un kāds ir rezultāts?
6. Ko Tu dari, lai augsta spiediena apstākļos, saglabātu perspektīvu un skaidru domāšanu?

Intervijas vērtēšanas vadlīnijas

Kandidāts:

1. Aprakstīja notikumus/ cilvēkus/ situācijas, kas izraisa pozitīvas emocijas, un to ietekmi uz savām domām un uzvedību.
2. Aprakstīja notikumus/ cilvēkus/ situācijas, kas izraisa negatīvas emocijas, un to ietekmi uz savām domām un uzvedību.
3. Parādīja zināšanas, ka vislabāk ir nereaģēt vai nerisināt situācijas brīžos, kad izjūt spēcīgas emocijas. Tas ir, spēja skaidri izstāstīt efektīvu rīcību, kas mazina spēcīgas emocijas.
4. Dalījās ar pierādījumiem tam, ka var efektīvi darboties spēcīgu emociju vai ievērojama spiediena apstākļos.
5. Aprakstīja konkrētu negatīvu emociju izraisītāju (piemēram, tiek kritizēts) un savu automātisko reakciju uz to (piemēram, sāk aizstāvēties). Dalījās arī stratēģijās, kā padarīt savu reakciju efektīvāku (piemēram, būt atvērtam un jautāt atgriezenisko saiti).
6. Dalījās tehnikās un metodēs, ko izmanto, lai pretotos automātiskai reakcijai, paliktu mierīgs un izstrādātu racionālu veidu, kā tikt galā ar spēcīgām emocijām. Aprakstīja šo metožu pozitīvo ietekmi uz piedzīvotajām spēcīgajām emocijām.

Kopējais vērtējums:

Vērtējuma "atslēga"

- 1 = Ļoti vāji
2 = Vāji
3 = Vidēji
4 = Labi
5 = Ļoti labi

INTERVIJAS VĒRTĒJUMU REZULTĀTI

Šī atskaite sadaļa ir izstrādāta, lai palīdzētu apkopot kandidāta intervijas rezultātus. Lai aizpildītu šo sadaļu:

- ievadi visus kandidāta novērtējumus zemāk esošajā tabulā
- aprēķini kopējo intervijas punktu skaitu - tas sniegs kopējo rezultātu, kuru būs viegli salīdzināt ar citiem kandidātiem, un -
- salīdzini šos vērtējumus ar kandidāta pašvērtējuma rezultātiem un pievērs uzmanību atšķirībām, kā arī zemāk pievienotajiem komentāriem.

EI kompetence	Definīcija	Vērtējums
Savu emociju apzināšanās	Savu emociju uztvere un izpratne	
Citu cilvēku emociju apzināšanās	Citu emociju uztvere un izpratne	
Emocionālā izpausme	Efektīva savu emociju paušana	
Emocionālā spriestspēja	Emocionālās informācijas izmantošana lēmumu pamatošanā un pieņemšanā	
Emociju vadība	Savu emociju efektīva pārvaldīšana	
Citu cilvēku emociju vadība	Citu cilvēku emociju, garastāvokļa un sajūtu pozitīva ietekmēšana	
Emocionālā paškontrole	Savu spēcīgo emociju efektīva kontrolēšana	

Kopējais intervijas vērtējums:

KANDIDĀTA NOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI

Pārskati kandidāta novērtējuma rezultātus un savas intervijas piezīmes, ja veici interviju. Zemāk norādītajās vietās ieraksti kandidāta stiprās puses un attīstības iespējas. Ja nepieciešams, piefiksē turpmākas izpētes jomas un ar tām saistītos jautājumus, ko uzdot atsauksmju sniedzējiem.

Kandidāta stiprās puses ir...

Kandidāta izaugsmes jomas ir...

Ieteicamās turpmākās izpētes jomas ir...

Ieteicamie jautājumi atsauksmju sniedzējiem...

Lai noteiktu kandidāta piemērotību konkrētajam amatam, šajā atskaitē sniegtā informācija ir jākombinē un jāizanalizē kopā ar citu psihometrisko un uzvedības informāciju. Emocionālā inteliģence ir viens no daudziem faktoriem, kas saistīti ar panākumiem darba vietā. Genos emocionālās inteliģences atlases atskaiti nevajadzētu izmantot kā vienīgo pamatojumu piemērotībai konkrētam amatam.



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