



genos[®]
INTERNATIONAL



180°

EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE

NOVĒRTĒJUMA ATSKAITE VADĪTĀJAM

Paul Example

1 janvāris 2021

Ļoti konfidenciāli

YOUR LOGO
HERE

PAR ATSKAITI

Šī atskaite parāda Paul Example aptaujas rezultātus un atspoguļo, kā Paul 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
ĪSUMĀ PAR REZULTĀTIEM	7
SEVIS APZINĀŠANĀS	8
CITU APZINĀŠANĀS	10
AUTENTISKUMS	12
EMOCIONĀLĀ SPRIESTSPĒJA	14
PAŠKONTROLE	16
IEDVESMOJOŠS SNIEGUMS	18
KĀ ATBILDĒT UZ ATGRIEZENISKO SAITI	20
TAVI PAŠNOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI	21
REZULTĀTU APKOPOJUMS	24

IEVADS

Vadītāji, kuri vēlas uzlabot organizācijas sniegumu, to var izdarīt, uzlabojot emocionālo inteliģenci: t.i. apzinoties, izprotot un koriģējot savas emocijas.

Pierādīts, ka darbinieku sasniegumi ir cieši saistīti ar to, kā viņi jūtas. Un tas ir viens no visspēcīgākajiem un konsekventākajiem secinājumiem organizāciju pētījumos. Organizācijās, kurās ir augsts sniegums, darbinieki jūtas iesaistīti, viņiem ir sajūta, ka viņus novērtē, ar viņiem lepojas un viņus motivē. Savukārt, organizācijās, kurās ir zems sniegums, darbinieku vadošās emocijas ir bailes, stress, kā arī viņi nejūtas motivēti un pārlicināti.

Vadības pamatā ir snieguma uzlabošana. Pētījumi ir pierādījuši, ka vadītāju emocionālā inteliģence ir atslēga spējai radīt tādu emocionālo noskaņojumu, kas veicina darbinieku iesaisti un līdz ar to - augstu sniegumu. Var teikt, ka tas ir kā morālais kompass un panākumu recepte. Organizācija ar emocionāli inteliģentiem vadītājiem nodrošina ilgtspējīgas konkurences priekšrocības: augstas veiktspējas kultūru un klientu lojalitāti.

Šī atskaite sniedz ieskatu par to, cik svarīga darbinieku snieguma nodrošināšanā ir emocionāli inteliģenta līderība. Tā arī sniegs ieskatu par to, cik labi Tu demonstrē šo kompetenci. Emocionāli inteliģentas līderības kompetences balstās emocionālajā inteliģencē, tās parāda, kā līderi vada, izmantojot savu emocionālo inteliģenci.

Aicināt citus piedalīties novērtējuma aptaujā un saņemt atgriezenisko saiti, kas apkopota šajā atskaitē, ir kritiski svarīgi Tavai kā vadītāja izaugsmei un panākumiem. Šajā atskaitē ir atgriezeniskā saite no Taviem tieši padotajiem darbiniekiem par emocionālās inteliģences prasmēm, kuras ir pamatā Tavai spējai sekmēt citu personu sniegumu un ietekmēt viņu iesaisti. Papildus šai atskaitai, Tev tiks sniegti arī efektīvi paņēmieni, kā atbildēt uz saņemto atgriezenisko saiti.

GENOS EMOCIONĀLI INTELIGENTAS LĪDERĪBAS KOMPETENČU MODELIS

Emocionāli inteligentas līderības kompetences izriet no emocionālās inteligences. Genos aptauja, mērot šīs kompetences, parāda - kā līderi vada, izmantojot emocionālo inteligenci.



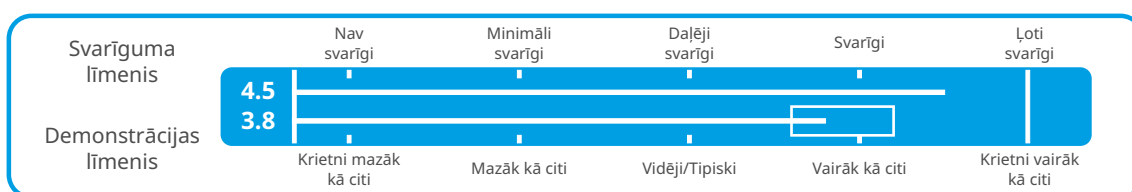
Modeļa kompetences palīdz vadītājiem "būt" produktīvā stāvoklī, kas norādīts modeļa labajā pusē, pretstatā neproduktīvam stāvoklim, kurā mēs visi reizēm varam atrasties, kas norādīts modeļa kreisajā pusē.

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 ieskats 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 no 0,6 līdz 1 punktam, tiek uzskatīta par uzmanību piesaistošu rezultātu. Ir ieteicams uzlabot šo uzvedību.



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.

Ja Tavs demonstrācijas līmenis (D) attiecībā uz konkrēto pozīciju 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 pārlicināts". Ja visi Tavi vērtētāji uz konkrētu 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

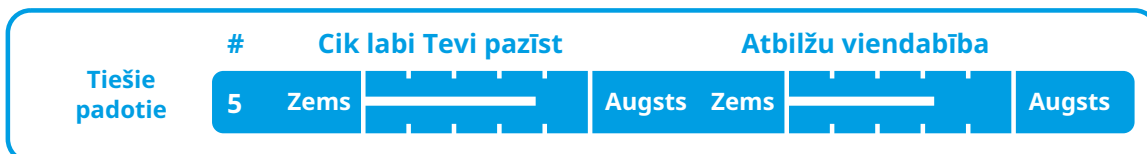
Sevis apzināšanās	S	D	s	E
1. Izprot savas uzvedības ietekmi uz citiem.	4.4	3.2	1.2	▼
2. Apzinās savas stiprās puses un trūkumus.	4.5	3.9	0.6	< >
3. Lūdz citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	4.7	4.6	0.1	^

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

Informācija par vērtētājiem

Anketas atbildes tika apkopotas laikposmā no 1 decembris 2020 līdz 1 janvāris 2021. Zemāk esošajā tabulā ir norādīts to dalībnieku skaits, kuri sniedza atbildes, un sniegta informācija par viņu atbilžu ticamību.



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 komunicē ar Tevi 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

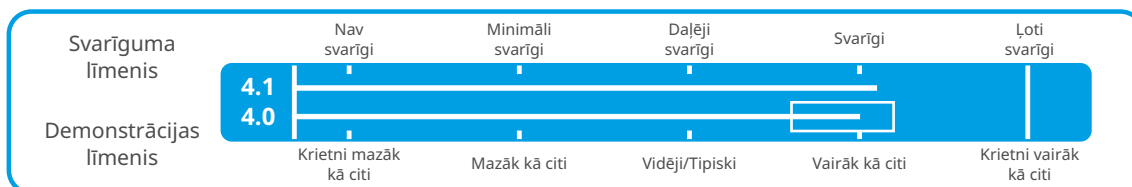
Šis rādītājs raksturo visu Tavu vērtēju atbilžu līdzību vai dažādību. Kategorijā, kurā ir tikai viens vērtētājs, atbilžu viendabības rādītājs neparādās.

	TAS NOZĪMĒ, KA VĒRTĒTĀJU ATBILDES ANKETĀ BIJA...
ZEMS	Ļoti dažādas. Tas var būt tāpēc, ka: <ul style="list-style-type: none">• 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.

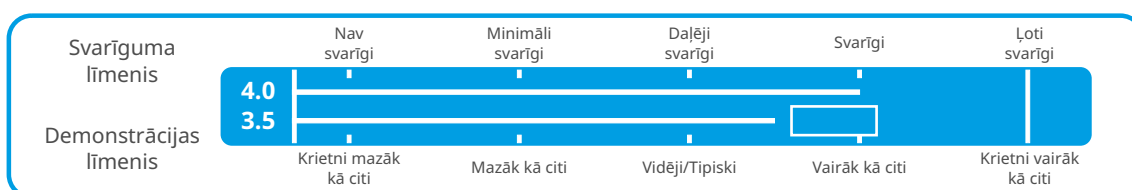
ĪSUMĀ PAR REZULTĀTIEM

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

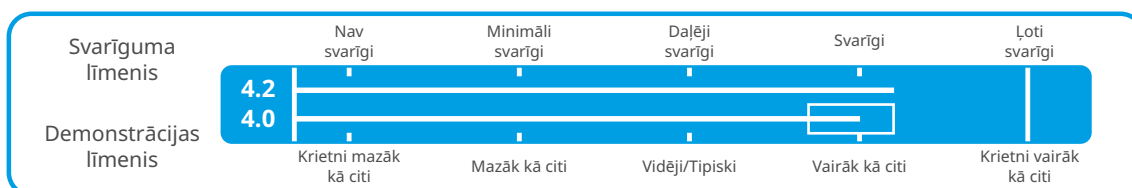
Sevis apzināšanās



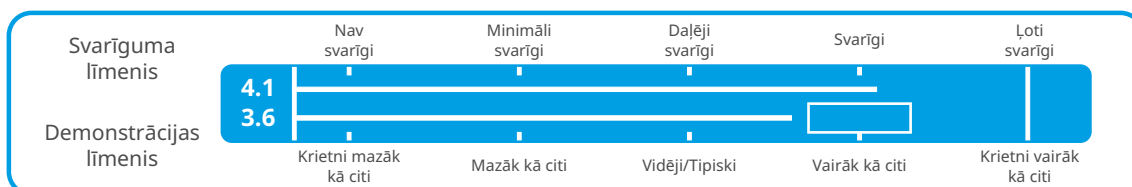
Citu apzināšanās



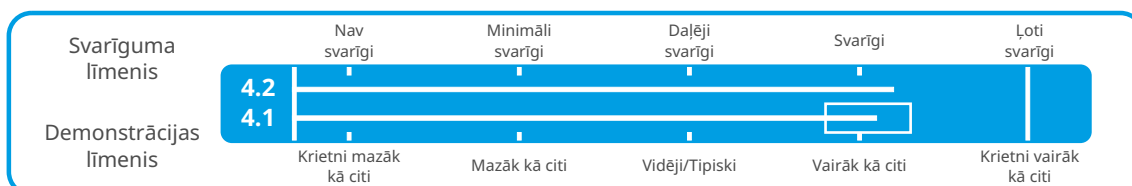
Autentiskums



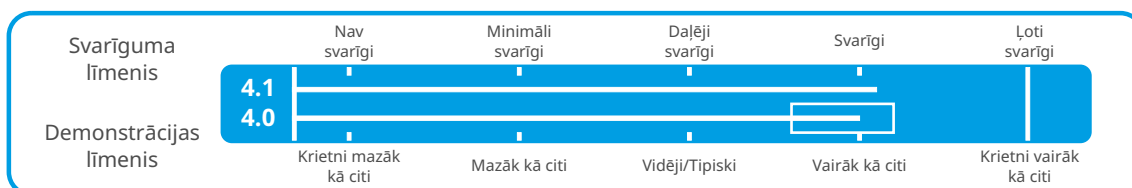
Emocionālā spriestspēja



Paškontrolē

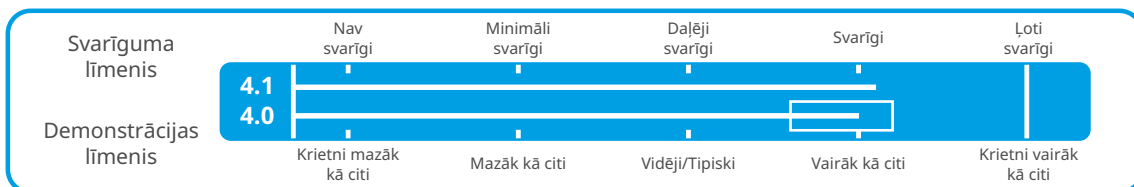


Iedvesmojošs sniegums



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.



Šajā tabulā var redzēt vidējo novērtējumu, ko sniedza Tavi vērtētāji par katru no uzvedībām, kas mēra šo vadītāja kompetenci.

Sevis apzināšanās	S	D	s	E
1. Izprot savas uzvedības ietekmi uz citiem.	3.7	4.3	✓	^
2. Apzinās savas stiprās puses un trūkumus.	4.7	4.5	0.2	^
3. Lūdz citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	3.9	3.4	0.5	< >
4. Adekvāti reaģē uz sniegto atgriezenisko saiti.	4.4	3.3	1.1	∇
5. Ir konsekvents: ko runā, to arī dara.	4.6	3.9	0.7	< >
6. Ar savu uzvedību rāda piemēru, kāda uzvedība tiek sagaidīta no citiem.	3.6	4.0	✓	< >
7. Apzinās sava garastāvokļa un emociju ietekmi uz citiem.	4.1	4.4	✓	^

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

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

- Carl Gustav Jung

KVALITATĪVA ATGRIEZENISKĀ SAITE

Tevis nominētie vērtētāji ir snieguši zemāk redzamos komentārus. Lūdzu, ņem vērā, ka visi komentāri tiek atspoguļoti tieši tādā veidā, kā tie ir uzrakstīti – bez jebkādas rediģēšanas un pareizrakstības pārbaudes.

“Pols demonstrē augsta līmeņa līderību gan mijiedarbojoties ar augstāko vadību, gan ar vidējo vadības līmeni un spēj pielāgot savu komunikācijas stilu, lai tas būtu efektīvs dažādos līmeņos dažādās grupās. Viņš sniedz skaidru un pozitīvu virzienu mērķu noteikšanā un konkrētu mērījumu ieviešanā, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Pols nodrošina nepieciešamo informāciju, lai visi komandas locekļi saprastu, kāds darbs jāveic, lai sasniegtu izvirzītos mērķus.”

“Vēl tikai iepazīstu Polu, jo tikai dažus mēnešus esmu viņa tiešais padotais. Pagaidām strādā labi.”

“Pols tikai īsu laika posmu ir bijis mans tiešais vadītājs. Šajā laikā esmu atklājis, ka viņu ir viegli uzrunāt. Demonstrē labu līderību, pašam uzvedoties tā, kādu uzvedību viņš sagaida no grupas.”

“Reizēm šķiet, ka jūtas neērti un klusē; cilvēki, kurus viņš vada, nezina, kā izturēties. Nenodrošina regulāru atgriezenisko saiti vai iedrošinājumu. Vadības stils ar zemu enerģijas līmeni, bet no komandas prasa daudz enerģijas.”

ATZIŅAS



DARBĪBAS



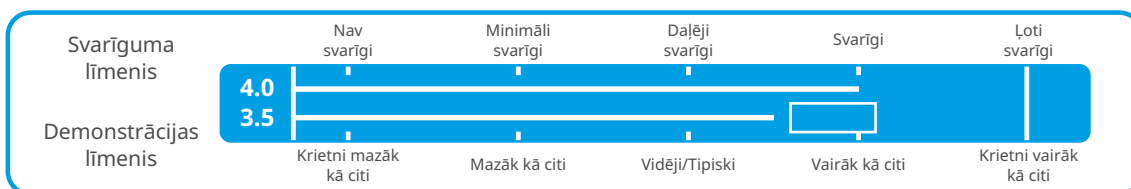
IEGUVUMI





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.



Šajā tabulā var redzēt vidējo novērtējumu, ko sniedza Tavi vērtētāji par katru no uzvedībām, kas mēra šo vadītāja kompetenci.

Citu apzināšanās	S	D	s	E
1. Liek citiem justies novērtētiem.	3.9	4.6	✓	^
2. Piemēro savu vadības stilu cilvēkiem un situācijām.	3.8	3.1	0.7	v
3. Pamana, ja kādam nepieciešams atbalsts, un atbilstoši reaģē.	3.9	3.4	0.5	v
4. Rūpīgi izvērtē situācijas arī no citu iesaistīto skatu punkta.	3.8	4.4	✓	^
5. Uzklausa un novērtē citu uzskatus un viedokļus.	4.1	3.2	0.9	v
6. Precīzi paredz citu atbildes vai reakcijas.	4.4	2.8	1.6	v
7. Līdzsvaro rezultātu sasniegšanu ar citu vajadzībām.	4.1	3.1	1.0	v

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

KVALITATĪVA ATGRIEZENISKĀ SAITE

Tevis nominētie vērtētāji ir snieguši zemāk redzamos komentārus. Lūdzu, ņem vērā, ka visi komentāri tiek atspoguļoti tieši tādā veidā, kā tie ir uzrakstīti – bez jebkādas rediģēšanas un pareizrakstības pārbaudes.

“Kā līderis Pols mierīgi klausīsies, kā citi izstāsta savu viedokli, bet nereaģē vai neatbild atbalstoši. Nekas netiek darīts.”

“Pols varētu veltīt vairāk laika, lai izprastu savu tiešo padoto grūtības un pilnībā saprastu visu viņiem uzlikto darba slodzi. Pols vienmēr labprāt piesakās uzņemt jaunus komandas projektus un sadala uzdevumus, kas var radīt spiedienu uz komandas biedriem, kuriem tāpat jau ir maz laika kaut kam ārpus viņu parastajiem ikdienas uzdevumiem.”

“Pols ir labs klausītājs un, pirms komentē, uzklausa runātāja viedokli.”

ATZIŅAS



DARBĪBAS

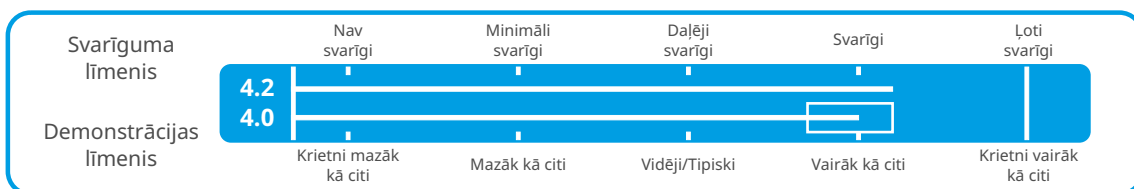


IEGUVUMI



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.



Šajā tabulā var redzēt vidējo novērtējumu, ko sniedza Tavi vērtētāji par katru no uzvedībām, kas mēra šo vadītāja kompetenci.

Autentiskums	S	D	s	E
1. Atklāti pauž savas domas, sajūtas un viedokli.	4.3	4.1	0.2	< >
2. Izsaka savas domas un sajūtas, neaizskarot citus cilvēkus.	4.4	3.1	1.3	∇
3. Veicina veselīgas un atklātas diskusijas.	4.1	4.4	✓	^
4. Ir atklāts un godīgs par savām kļūdām.	4.1	3.6	0.5	∇
5. Ciena saistības un tur solījumus.	3.5	4.6	✓	^
6. Aicina apkārtējos dalīties viņu domās, sajūtās un viedoklī.	4.4	3.9	0.5	< >
7. Efektīvi reaģē uz izaicinājumiem.	4.8	4.2	0.6	< >

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

KVALITATĪVA ATGRIEZENISKĀ SAITE

Tevis nominētie vērtētāji ir snieguši zemāk redzamos komentārus. Lūdzu, ņem vērā, ka visi komentāri tiek atspoguļoti tieši tādā veidā, kā tie ir uzrakstīti – bez jebkādas rediģēšanas un pareizrakstības pārbaudes.

“Kā līderis Pols šķiet nedrošs brīžos, kad nepieciešams reaģēt uz citu spēcīgām emocionālām izpausmēm; paliek mierīgs un kluss.”

“Kā līderis Pols vienmēr jautā savas komandas viedokli, lai nodrošinātu, ka tiek panākta vienošanās par SMART mērķiem ar skaidri noteiktām gaidām par darba uzdevumiem un termiņiem. Vienlaikus prasot cilvēkiem būt atbildīgiem par vajadzīgo rezultātu nodrošināšanu, sasniedzot noteiktos mērķus.”

ATZIŅAS



DARBĪBAS



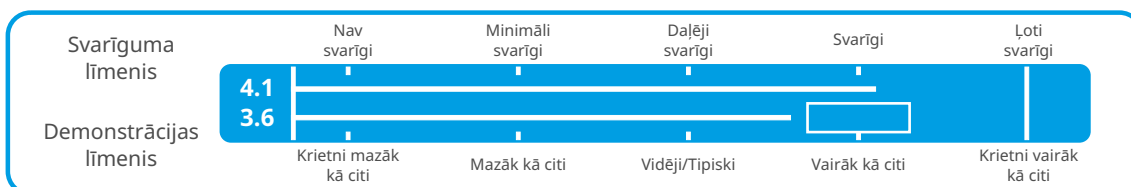
IEGUVUMI





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.



Šajā tabulā var redzēt vidējo novērtējumu, ko sniedza Tavi vērtētāji par katru no uzvedībām, kas mēra šo vadītāja kompetenci.

Emocionālā spriestspēja	S	D	s	E
1. Pieņemot lēmumus, konsultējas ar citiem.	4.0	3.5	0.5	▼
2. Izskaidro pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.	3.8	3.9	✓	< >
3. Iesaista komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu.	4.1	2.7	1.4	▼
4. Izvērtē situāciju no dažādiem skatu punktiem.	3.8	3.2	0.6	▼
5. Lēmumu pieņemšanā ņem vērā "lielo bildi".	4.5	3.8	0.7	< >
6. Pieņemot lēmumus, apsver arī savas sajūtas.	3.6	4.3	✓	^
7. Pieņem ētiskus lēmumus.	4.6	3.9	0.7	▼

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

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

- Bertrand Russell

KVALITATĪVA ATGRIEZENISKĀ SAITE

Tevis nominētie vērtētāji ir snieguši zemāk redzamos komentārus. Lūdzu, ņem vērā, ka visi komentāri tiek atspoguļoti tieši tādā veidā, kā tie ir uzrakstīti – bez jebkādas rediģēšanas un pareizrakstības pārbaudes.

“Pols kā vadītājs dramatiski strukturālo izmaiņu laikā, nav dalījies ar skaidru loģisko pamatojumu par pieņemto lēmumu iemesliem, kā arī nav prasījis viedokli par šo izmaiņu ietekmi.”

“Pols labi iesaista komandu lēmumu pieņemšanā. Tas var būt grūti strādājot ar attālinātu komandu.”

“Pols vada tādā veidā, kas veicina panākumus, bet varētu veltīt vairāk laika, domājot par to, kā dažu mērķu sasniegšana ietekmē komandas locekļus, kuri ir iesaistīti, lai palīdzētu sasniegt šos mērķus, kad viņi jau tā ir noslogoti ar savu mērķu sasniegšanu un uzdevumu paveikšanu ikdienas darbā.”

ATZIŅAS



DARBĪBAS

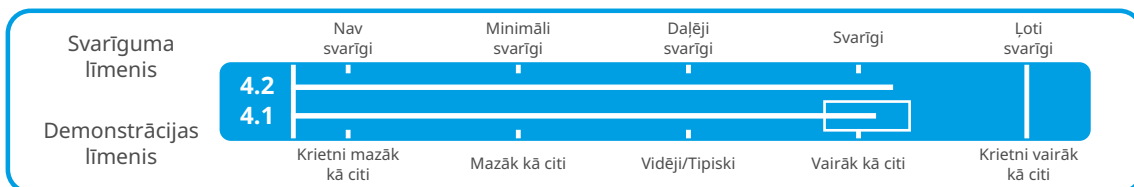


IEGUVUMI



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.



Šajā tabulā var redzēt vidējo novērtējumu, ko sniedza Tavi vērtētāji par katru no uzvedībām, kas mēra šo vadītāja kompetenci.

Paškontrolē	S	D	s	E
1. Sarežģītās situācijās prasmīgi vada savas emocijas.	4.1	4.5	✓	^
2. Demonstrē pozitīvu un enerģijas pilnu uzvedību.	4.8	4.3	0.5	< >
3. Efektīvi plāno savu laiku.	4.6	3.8	0.8	< >
4. Mācās no savām kļūdām.	4.4	3.9	0.5	< >
5. Seko līdzī nozares jaunumiem un tirgus situācijai.	4.3	3.0	1.3	v
6. Nepārtraukti tiecas uzlabot savu sniegumu.	3.6	4.6	✓	^
7. Ātri pielāgojas jauniem apstākļiem.	3.8	4.6	✓	^

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

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

- Nelson Mandela

KVALITATĪVA ATGRIEZENISKĀ SAITE

Tevis nominētie vērtētāji ir snieguši zemāk redzamos komentārus. Lūdzu, ņem vērā, ka visi komentāri tiek atspoguļoti tieši tādā veidā, kā tie ir uzrakstīti – bez jebkādas rediģēšanas un pareizrakstības pārbaudes.

“Pols vienmēr demonstrē ļoti pozitīvu skatījumu uz uzdevumiem un stratēģiju, vienmēr mudina savu komandu iesaistīties un sniegt ieguldījumu. Pola lomā ir svarīgi būt informētam par aktuālajām nozares tendencēm un tirgus apstākļiem, bet dažreiz viņš vairāk vadās pēc korporatīvām direktīvām un cenšas atrast veidus, kā tās ievērot, un, iespējams, varētu gūt labumu, izaicinot tās, ja tas nepieciešams, balstoties uz savu pārliecinošo izpratni par nozares tendencēm un tirgus apstākļiem.”

“Reizēm šķiet vairāk aizņemts ar atbilstības prasību izpildi, nevis ar status quo izaicināšanu (patiesā mērķa izzināšana un labāka rīcības veida atrašana). Komandas aizrautība ar nepārtrauktu uzlabojumu veikšanu nav kļuvusi par viņa aizrautību.”

ATZIŅAS



DARBĪBAS

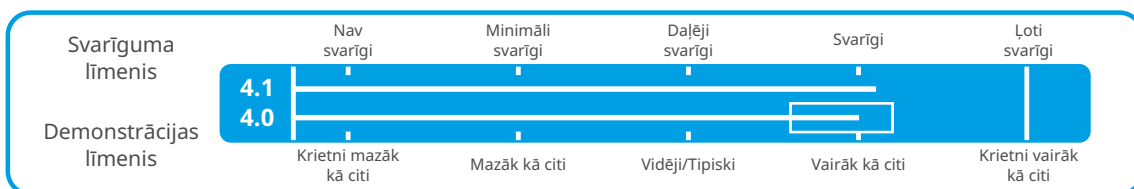


IEGUVUMI



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.



Šajā tabulā var redzēt vidējo novērtējumu, ko sniedza Tavi vērtētāji par katru no uzvedībām, kas mēra šo vadītāja kompetenci.

Iedvesmojošs sniegums	S	D	s	E
1. Sniedz noderīgu atbalstu un palīdzību.	4.1	4.3		< >
2. Sniedz konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.	4.0	4.5		^
3. Palīdz komandas biedriem saprast viņu mērķus un ieguldījumu organizācijā.	4.2	3.7	0.5	< >
4. Ievēro neatbilstošu rīcību un adekvāti uz to reaģē.	3.9	4.1		< >
5. Uztur pozitīvu darba vidi.	4.6	4.5	0.1	< >
6. Palīdz komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.	4.0	3.2	0.8	v
7. Atzinīgi novērtē citu ieguldījumu un sasniegumus.	4.1	3.9	0.2	< >

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

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

- Steve Garvey

KVALITATĪVA ATGRIEZENISKĀ SAITE

Tevis nominētie vērtētāji ir snieguši zemāk redzamos komentārus. Lūdzu, ņem vērā, ka visi komentāri tiek atspoguļoti tieši tādā veidā, kā tie ir uzrakstīti – bez jebkādas rediģēšanas un pareizrakstības pārbaudes.

“Domāju, ka ņemot vērā komandas dažādību, Pols strādā ļoti labi.”

“Nav sarunu par karjeras attīstību vai diskusijas par neveiksmīgu iekšējo darba pieteikumu. Neveicina iespējas paplašināt manu komunikācijas tīklu un nekoučē par attīstības iespējām.”

“Polam ir ļoti pozitīvs vadības stils, kas tiek demonstrēts sanāksmēs, kurās viņš nosaka skaidrus mērķus un vēlas atklātu diskusiju un komandas ieguldījumu, lai nodrošinātu, ka komandai ir sasniedzami mērķi un skaidra izpratne par izpildes termiņiem. Viena no Pola stiprajām pusēm ir viņa spēja lūgt savas komandas ieguldījumu, lai izstrādātu efektīvākos risinājumus mērķu sasniegšanai.”

ATZIŅAS



DARBĪBAS



IEGUVUMI



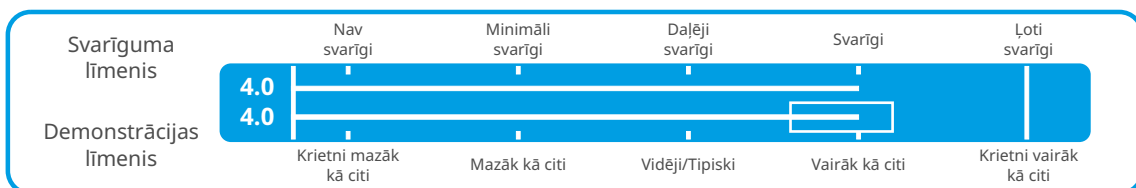
KĀ ATBILDĒT UZ ATGRIEZENISKO SAITI

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).

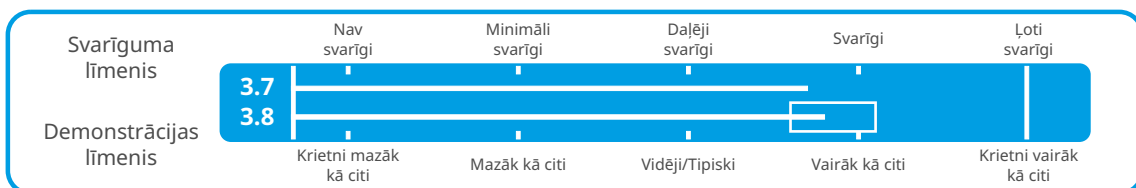
1. Pasakies vērtētājiem par anketas aizpildīšanu.
2. Iezīmē, kādas atziņas ieguvī un kādas darbības plāno veikt.
3. Pajautā, ko viņi par to domā un vai ir kādi ieteikumi par šīm darbībām. No šīs sarunas Tu vēlies iegūt apstiprinājumu un/vai precizējumu plānotajām aktivitātēm.
4. Uzdod jautājumus par 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 uzklaust.
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!

TAVI PAŠNOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI

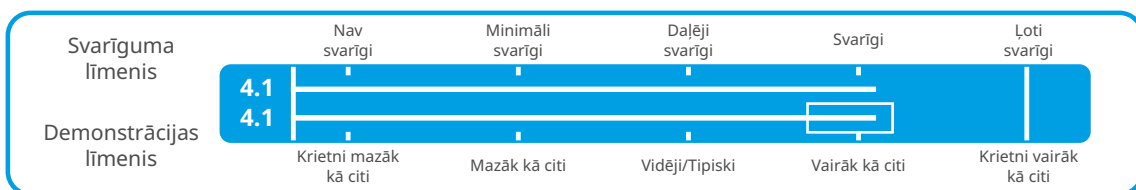
Sevis apzināšanās



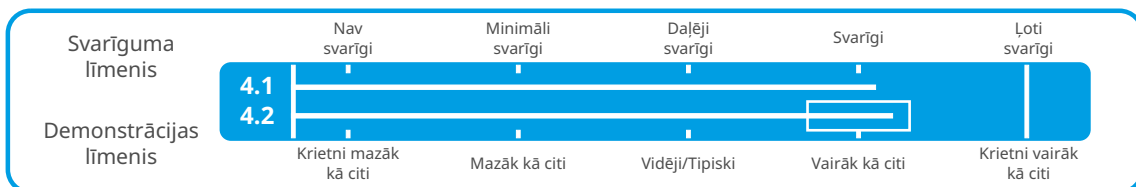
Citu apzināšanās



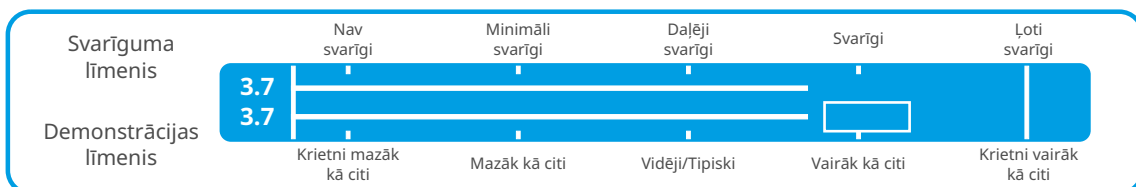
Autentiskums



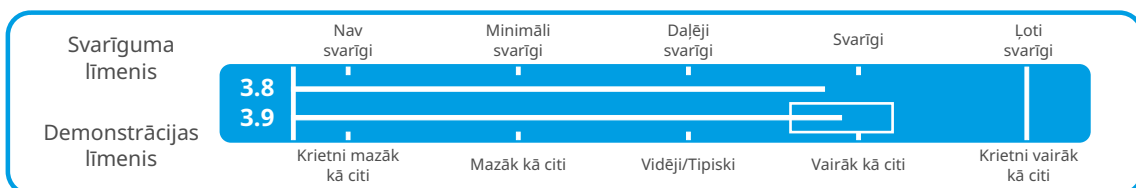
Emocionālā spriestspēja



Paškontrole



Iedvesmojošs sniegums



DETALIZĒTI PAŠNOVĒRTĒJUMA REZULTĀTI

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

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

Autentiskums	S	D	s	E
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.	4	3	1	∇
4. Esmu atklāts un godīgs par savām kļūdām.	4	5	✓	^
5. Cienu saistības un turu dotos solījumus.	5	5	✓	^
6. Aicinu apkārtējos dalīties savās domās, sajūtās un viedokļi.	4	4	✓	< >
7. Efektīvi reaģēju uz izaicinājumiem.	5	4	1	< >

ATSLĒGA: 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.	4	4	✓	< >
2. Izskaidroju pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.	5	5	✓	^
3. Iesaistu komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu.	4	3	1	∨
4. Izvērtēju situācijas no dažādiem skatu punktiem.	4	5	✓	^
5. Lēmumu pieņemšanā ņemu vērā "lielo bildi".	4	5	✓	^
6. Pieņemot lēmumus, apsveru arī savas sajūtas.	3	3	✓	∨
7. Pieņemu ētiskus lēmumus.	5	4	1	< >

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

Iedvesmojošs sniegums	S	D	s	E
1. Sniedzu noderīgu atbalstu un palīdzību.	3	4	✓	< >
2. Sniedzu konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.	5	3	2	∨
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.	5	4	1	< >
6. Palīdzu komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.	3	4	✓	< >
7. Atzinīgi novērtēju citu ieguldījumu un sasniegumus.	4	4	✓	< >

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

REZULTĀTU APKOPOJUMS

Sevis apzināšanās	P	T
1. Izprotu savas uzvedības ietekmi uz citiem.	4	4.3
2. Apzinos savas stiprās puses un trūkumus.	5	4.5
3. Lūdzu citiem atgriezenisko saiti par sevi kā vadītāju.	3	3.4
4. Adekvāti reaģēju uz sniegto atgriezenisko saiti.	4	3.3
5. Esmu konsekvents: ko apsolu, to arī izdaru.	4	3.9
6. Ar savu uzvedību rādu piemēru, kāda uzvedību sagaidu no citiem.	3	4.0
7. Apzinos sava garastāvokļa un emociju ietekmi uz citiem.	5	4.4

Citu apzināšanās	P	T
1. Lieku citiem justies novērtētiem.	4	4.6
2. Piemēroju savu vadības stilu cilvēkiem un situācijām.	3	3.1
3. Pamanu, ja kādam nepieciešams atbalsts un atbilstoši reaģēju.	4	3.4
4. Rūpīgi izvērtēju situācijas arī no citu iesaistīto skatu punkta.	4	4.4
5. Uzklāsu un novērtēju citu uzskatus un viedokļus.	4	3.2
6. Precīzi paredzu citu atbildes vai reakcijas.	4	2.8
7. Līdzsvaruju rezultātu sasniegšanu ar citu vajadzībām.	4	3.1

Autentiskums	P	T
1. Atklāti paužu savas domas, sajūtas un viedokli.	4	4.1
2. Izsaku savas domas un sajūtas, neaizskarot citus cilvēkus.	4	3.1
3. Veicinu veselīgas un atklātas diskusijas.	3	4.4
4. Esmu atklāts un godīgs par savām kļūdām.	5	3.6
5. Cienu saistības un turu dotos solījumus.	5	4.6
6. Aicinu apkārtējos dalīties savās domās, sajūtās un viedoklī.	4	3.9
7. Efektīvi reaģēju uz izaicinājumiem.	4	4.2

ATSLĒGA: P = Pats T = Tiešie padotie (5)

REZULTĀTU APKOPOJUMS

Emocionālā spriestspēja	P	T
1. Pieņemot lēmumus, konsultējos ar citiem.	4	3.5
2. Izskaidroju pieņemto lēmumu racionālo pamatojumu.	5	3.9
3. Iesaistu komandas dalībniekus to lēmumu pieņemšanā, kuri skar viņu darbu.	3	2.7
4. Izvērtēju situācijas no dažādiem skatu punktiem.	5	3.2
5. Lēmumu pieņemšanā ņemu vērā "lielo bildi".	5	3.8
6. Pieņemot lēmumus, apsveru arī savas sajūtas.	3	4.3
7. Pieņemu ētiskus lēmumus.	4	3.9

Paškontrole	P	T
1. Sarežģītās situācijās prasmīgi vadu savas emocijas.	4	4.5
2. Demonstrēju pozitīvu un enerģijas pilnu uzvedību.	3	4.3
3. Efektīvi plānoju savu laiku.	4	3.8
4. Mācos no savām kļūdām.	4	3.9
5. Sekoju līdzī nozares jaunumiem un tirgus situācijai.	3	3.0
6. Nepārtraukti tiecos uzlabot savu sniegumu.	3	4.6
7. Ātri pielāgojos jauniem apstākļiem.	5	4.6

Iedvesmojošs sniegums	P	T
1. Sniedzu noderīgu atbalstu un palīdzību.	4	4.3
2. Sniedzu konstruktīvu atgriezenisko saiti par uzvedību un darba sniegumu.	3	4.5
3. Palīdzu komandas biedriem saprast viņu mērķus un ieguldījumu organizācijā.	4	3.7
4. Ievēroju neatbilstošu rīcību un adekvāti uz to reaģēju.	4	4.1
5. Uzturu pozitīvu darba vidi.	4	4.5
6. Palīdzu komandas biedriem attīstīties un sasniegt karjeras izaugsmi.	4	3.2
7. Atzinīgi novērtēju citu ieguldījumu un sasniegumus.	4	3.9

ATSLĒGA: P = Pats T = Tiešie padotie (5)









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