

Иванов  
Иван Иванович

LeaderCase (автосервис)  
Отчет для специалиста



### ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	23.03.2021 17:32:23
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:26:52



### ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.03.1986
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ  
ГУМАНИТАРНЫЕ  
ТЕХНОЛОГИИ





## ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

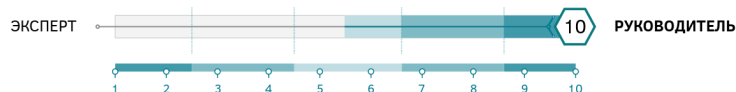
### УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СИТУАЦИИ



#### + УСПЕШНОСТЬ В РЕШЕНИИ КЕЙСОВ

Респондент продемонстрировал скорее высокий управленческий потенциал. Полученный результат – основание рекомендовать ему плотнее познакомиться со сферой управления. Его решения часто можно считать точными и соответствующими общепринятым представлениям о том, как следует руководить людьми. Принимая решения, в большинстве случаев он сможет вычленить главное, не упустив из виду не столь очевидные, но значимые нюансы.

### КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ



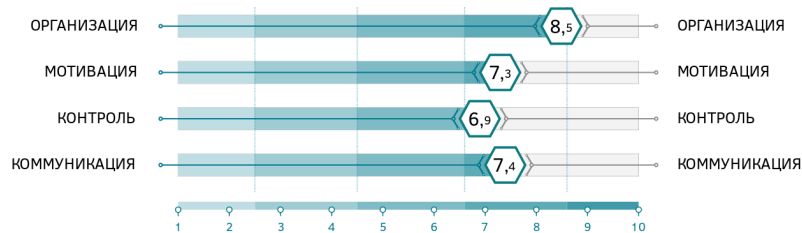
#### ++ РУКОВОДИТЕЛЬ

Респондент – прирождённый руководитель. Он стремится мыслить стратегически, решать глобальные задачи. Готов брать ответственность за себя и своих подчинённых. Его не пугает необходимость организовывать работу других сотрудников, ставить им задачи и делегировать полномочия. Он верит, что 90% успеха – это грамотное распределение обязанностей и умелое использование потенциала сотрудников. Его карьерный путь – это решение всё более сложных стратегических задач, развитие управленческих компетенций и навыков.



## ФУНКЦИИ РУКОВОДСТВА

Результаты этого блока показывают действия, направленные на реализацию какой функции руководства, респондент выбирал в качестве эффективных чаще всего. Иными словами, на каких функциях работы руководителя он склонен концентрировать своё внимание в первую очередь, а какими склонен пренебрегать, недооценивая их важность в построении эффективной работы.



### + ОРГАНИЗАЦИЯ

Чаще всего, респондент ориентирован на построение отлаженной системы управления рабочими процессами. Фокус его внимания часто направлен на организацию деятельности, выстраивание формальных отношений, назначение ответственных, налаживание регламентов взаимодействия. При этом он может отдавать приоритет бюрократическим процедурам, и проявлять определённую негибкость в принятии решений, излишне концентрироваться на мелочах.

### + МОТИВАЦИЯ

Респондент ориентирован на поддержание вовлечённости и заинтересованности сотрудников, мотивировании их на эффективную работу. Чаще всего, он готов принимать во внимание потребности и желания подчинённых, делает акцент на работе с их интересами, убеждениями и ожиданиями, справедливой системе вознаграждений и поощрений. При этом в некоторых ситуациях возможно проявление излишней мягкости и уступчивости, принесение в жертву эффективности бизнес-процессов ради благополучия и удовлетворённости сотрудников.

### + КОНТРОЛЬ

Респондент часто уделяет внимание контролю работы подчинённых: выявляет слабые места и ошибки, ищет их причины и своевременно исправляет ситуацию. Он считает достаточно важной частью своей деятельности заботу о качестве результата и соблюдении сроков, мониторинг выполнения планов, оценку выполненных работ. В большинстве случаев он готов применять санкции в случае несоблюдения договорённостей и нарушения регламентов. При этом может осуществлять контроль ради контроля – чрезмерно вмешиваться в процессы и ход работ.

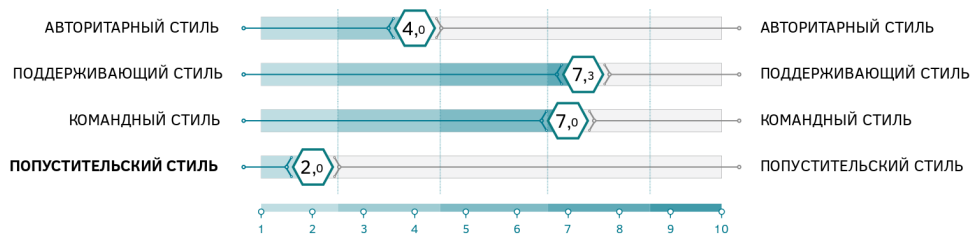
### + КОММУНИКАЦИЯ

В большинстве случаев респондент ориентирован на активное взаимодействие с подчинёнными, клиентами и руководством. Старается поддерживать отношения, налаживать социальные связи, создавать общее информационное поле для обмена полезными сведениями. При этом он может быть склонен чрезмерно увлекаться общением и игнорировать другие функции руководства в угоду постоянным встречам и совещаниям.



## СТИЛИ РУКОВОДСТВА

Результаты этого блока показывают, действия, связанные с каким стилем принятия решений, респондент выбирал в качестве эффективных чаще всего. Ориентирован ли он в большей степени на единоличный или групповой формат поиска решения проблем или выбирает плыть по течению и без необходимости не вмешиваться в естественное развитие событий.



### - АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ

В большинстве случаев респонденту не свойственен директивный подход к руководству, он скорее не готов единолично принимать решения. Не стремится контролировать действия подчинённых, предпочитает действовать деликатно, проявлять уступчивость, не использовать принуждение, учитывать интересы и чувства сотрудников и коллег. Часто готов делегировать обязанности и разделять полномочия, вплоть до полного отсутствия заинтересованности в личном принятии решений.

### + ПОДДЕРЖИВАЮЩИЙ СТИЛЬ

Чаще всего, респондент ориентирован на выстраивание отношений и создание благоприятной атмосферы в коллективе. Он старается помогать и оказывать поддержку, заинтересован в интеграции всех участников коллектива. Он считает достаточно важным поддерживать открытую культуру взаимоотношений в коллективе и готов заниматься мотивацией и развитием сотрудников. Такой стиль руководства может быть эффективен при взаимодействии с опытными, но мало заинтересованными или демотивированными сотрудниками, а также новичками. При этом есть риск чрезмерно лояльного и добродушного отношения респондента к подчинённым.

### + КОМАНДНЫЙ СТИЛЬ

Как правило, респондент ориентирован на командную работу и групповое принятие решений. Вероятно, для него является важно выстраивать отношения внутри коллектива и развитие сотрудников. Такой стиль руководства может быть эффективен при взаимодействии со слаженными командами, где есть определённая разнородность по статусу и степени компетентности. При этом он может брать на себя чрезмерно много задач, выполняя в команде роль «играющего тренера».

### -- ПОПУСТИТЕЛЬСКИЙ СТИЛЬ

Респондент готов брать на себя управленческую ответственность, участвовать в принятии решений, вмешиваться в организационные процессы, разбираться с конфликтами и контролировать ситуацию.