

Иванов
Корней Иванович

LeaderChart
Отчет для специалиста



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	05.06.2020 06:00:58
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:11:05



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1995
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	женский

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ





ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

Данные о протоколе тестирования, обычно содержат служебную информацию о времени, продолжительности тестирования, а также номере протокола для его идентификации в информационной системе.



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

Данные о респонденте, взятые из анкеты, обычно заполняемой самим респондентом перед началом тестирования.



ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Графическое представление результатов в виде столбчатой диаграммы. Позволяет легко оценивать и сравнивать выраженность отдельных качеств респондента, видеть уникальные сочетания черт.



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Описание индивидуальных особенностей респондента на основании баллов, полученных по отдельным шкалам теста.

Данный отчёт был сформирован автоматически в Системе Интернет-сервисов «Эйчти-лайн» по результатам обработки пройденного респондентом тестирования исключительно по запросу и для Лаборатория "Гуманитарные Технологии" и представляет собой интеллектуальную собственность ООО "ЭйчТи Лаб". ООО "ЭйчТи Лаб" даёт свое согласие Лаборатория "Гуманитарные Технологии" использовать, копировать и хранить этот отчёт только для своих внутренних и некоммерческих целей при условии соблюдения им законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента. Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Интернет-сервисов «Эйчти-лайн» не допускается. ООО "ЭйчТи Лаб" и правообладатель Системы Интернет-сервисов «Эйчти-лайн» и теста, использованного при проведении тестирования, по результатам которого был сформирован отчёт, не несут никакой ответственности за использование Лаборатория "Гуманитарные Технологии" отчёта, а также за принятые на его основе решения.

Пользователь Лаборатория "Гуманитарные Технологии" несет полную ответственность, в том числе ответственность за качество проведения тестирования, по результатам которого был сформирован данный отчёт, за интерпретацию им показателей, содержащихся в отчёте, за использование указанных в отчёте сведений или их объединение с другими сведениями или оценочными методами, используемыми Лаборатория "Гуманитарные Технологии" для принятия, в том числе, итоговых кадровых и управленческих решений, а также за халатное или небрежное использование и хранение отчёта.

ООО "ЭйчТи Лаб" предупреждает, что некорректное использование теста, а также несоблюдение рекомендаций к проведению тестирования (<http://support.ht.ru>) могли привести к искажению или снижению качества результатов тестирования, содержащихся в данном отчёте.



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

Название теста	LeaderChart (версия 3)
Дата тестирования	05.06.2020 (Пт), 06:00:58 (+0300)
Продолжительность	01:11:05
Номер протокола	01159919
Вариант отчета	Отчет для специалиста

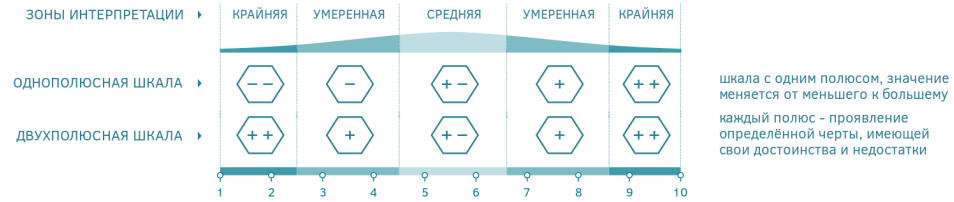


ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

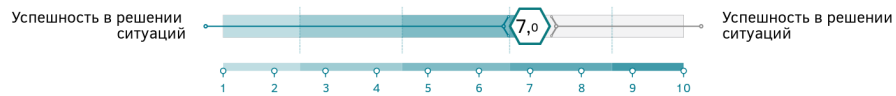
Имя респондента	Иванов Корней Иванович
Возраст респондента	25 лет
Пол респондента	женский



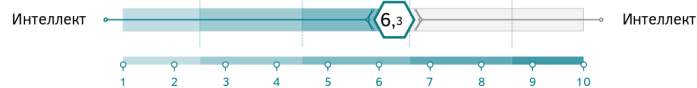
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



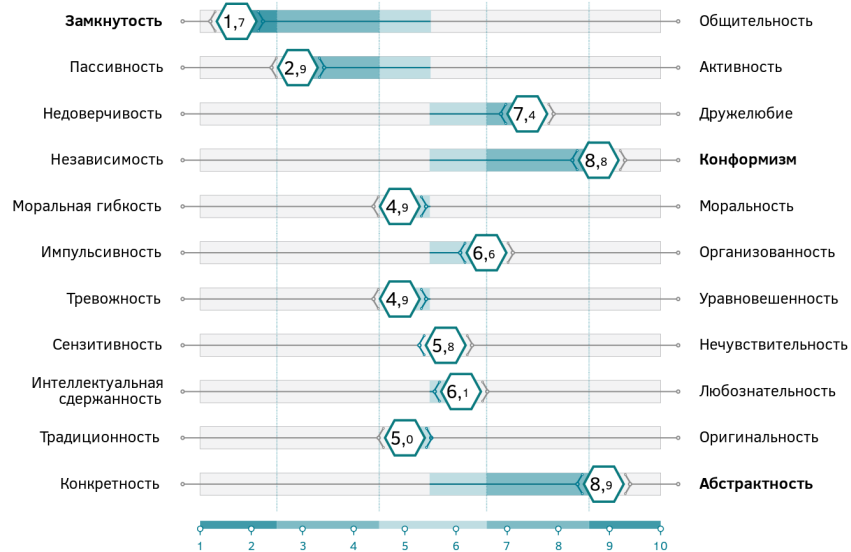
Факторы по блоку «Решение кейсов»



Факторы по блоку «Интеллектуальные способности»



Факторы по блоку «Личностные качества»



Факторы по блоку «Мотивация к руководству»



Факторы по блоку «Социальная чуткость»





ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

БЛОК "РЕШЕНИЕ КЕЙСОВЫХ ЗАДАЧ"

Повышенная успешность решения управленческих задач: респондент обладает хорошим запасом знаний, умений и навыков, касающихся управленческой деятельности, и достаточно активно задействует их в конкретных организационных ситуациях, в основном принимает верные решения относительно своих подчиненных и грамотно контролирует большинство бизнес-процессов.

БЛОК "ИНТЕЛЛЕКТ"

В целом, интеллектуальные способности респондента соответствуют среднему уровню: общий уровень интеллекта – как у большинства других людей. Данный показатель свидетельствует об общей готовности тестируемого к сложной интеллектуальной деятельности. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

БЛОК "ЛИЧНОСТЬ"

ЗАМКНУТОСТЬ

Респондент является необщительным, замкнутым человеком. Ему необходимо свое "личное пространство", общение и взаимодействие с людьми отнимает достаточно много сил и энергии. Такой человек может наиболее раскрыться в работе индивидуального характера или в составе небольшой постоянной команды, в работе с документацией. Однако стоит помнить, что коммуникабельный руководитель, как правило, обладает способностью расположить к себе собеседника в процессе общения, хорошо владеет собой и своим голосом. Он способен удерживать внимание оппонента и по интонации распознавать его реакцию на те или иные вопросы, менять линию поведения. Однако даже недостаточно общительный человек все равно может стать прекрасным руководителем. Отсутствие навыков устной коммуникации может быть восполнено его аналитическими способностями, дедуктивным мышлением и превосходным владением культурой письменной речи, также наличием в команде специалиста, готового взять на себя функцию общения.

ПАССИВНОСТЬ

Скорее пассивный и нерешительный человек, особенно в рискованных и незнакомых ситуациях. Предпочитает принимать решения, не торопясь, избегая потенциальных опасностей. Комфортно чувствует себя в стабильной и понятной работе. В меньшей степени будет удовлетворен деятельностью, связанной с неопределенностью, необходимостью быстро реагировать на изменяющиеся условия, недостатком времени и информации для принятия решений, стрессами, рисками. В области управления таким людям целесообразнее принимать роль аналитика и советчика, которые чаще всего должны уступить инициативу в принятии решений более активным лидерам.

ДРУЖЕЛЮБИЕ

Скорее дружелюбен, способен сопереживать другим людям, принимать их несовершенства. Вероятность конфликтности снижена: тактичен, корректен в общении. Хорошо впишется в организацию с интегративной корпоративной культурой, где ценится сплоченность сотрудников, их взаимопомощь, вежливость. Не вполне готов к работе, требующей строгости, оказания влияния на людей. Респондент может быть эффективен фактически лишь в мягкой, дружелюбной среде, при выполнении работы, связанной с альтруизмом, сотрудничеством, – например, в сфере обслуживания, в работе по оказанию помощи отдельным людям или обществу в целом, в командной работе и т.д. (в зависимости от выраженности других личностных и интеллектуальных качеств). Эффективность работы резко снижается при попадании респондента в такую среду или на такой участок работ, которые требуют жесткости,

требовательности, умения отстаивать собственную позицию, противостоять чужому мнению (охрана правопорядка, контроль качества исполнения, контроль за дисциплиной и т.п.).

При высоком уровне факторов Активность и Уравновешенность респондент может вполне успешно функционировать в организации как "лидер-коллективист", что особенно благоприятно на этапе интенсивного развития новой организации, хотя в какие-то моменты ему может не хватать строгой требовательности к подчиненным.

КОНФОРМИЗМ

Мнение окружающих людей гораздо важнее для респондента, нежели его собственное. Ему очень важно чувствовать себя «своим», быть принятым группой, получать поддержку и одобрение своего поведения. Во всех ситуациях несоответствия позиций он готов уступить и подчиниться коллективным решениям. Это позволяет прогнозировать высокую лояльность респондента организации, его уважительное отношение к корпоративным нормам. Психологически не готов к самостоятельной разработке новых идей, продуктов и услуг.

Как руководитель респондент не готов к деятельности, предполагающей наличие волевых качеств личности: решительности, независимости, требовательности.

Средний балл по фактору "МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ-МОРАЛЬНОСТЬ"

Респондент довольно четко осознает, что допустимо в поведении, а что нет. Но при этом он понимает относительность и несовершенство существующих правил в разных сферах жизни, поэтому не следует правилам морали во всех ситуациях без разбора, а при необходимости готов их обойти. Такой руководитель иногда может отказаться от «правильного» поведения ради достижения определенных целей.

ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Организован, дисциплинирован, отличается самоконтролем и волевыми качествами. Организованность наиболее ценна в работе, требующей точности и аккуратности, четкого соблюдения принятых правил, последовательности в достижении цели. Потенциально эффективен в работе с документами, проверке данных, в осуществлении аудита, контроля за проведением работ и их качеством. Эффективность может быть снижена в условиях непредсказуемости и хаоса, при необходимости отслеживать изменения внешней ситуации и оперативно корректировать цели, менять планы, а также в области инноваций, разработки новых идей. В стиле управления повышенная Организованность выражается в большем внимании к стратегическим вопросам организации и планирования производства и меньшем внимании к оперативно-тактическому руководству.

Средний балл по фактору "ТРЕВОЖНОСТЬ-УРАВНОВЕШЕННОСТЬ"

Уравновешенность, уверенность в себе представлены на среднем уровне, в пределах нормы. Как и большинство других людей, респондент переживает из-за неудач и может растеряться в опасных условиях, но в целом он способен контролировать свое эмоциональное состояние. В случае продолжительной работы на должности, предполагающей работу с конфликтами, риск, ответственность за других людей, довольно высока вероятность профессионального выгорания.

Средний балл по фактору "СЕНЗИТИВНОСТЬ-НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ"

Респондент не выразил четкого предпочтения функциональности или эстетике, для него важна как форма, так и содержание. Как и большинство других людей, он ценит красивые решения, удачный дизайн, подмечает изменения в отношениях людей, но не придает этому первостепенного значения. Чуткость, или сензитивность, о которой идет речь, в бизнесе важна в консультировании, индивидуальном обучении, порой при проведении переговоров, а также в сфере работы с дизайном.

В руководящей деятельности сможет найти золотую середину между формальным и неформальным аспектом управления. Не склонен впадать в крайности.

Средний балл по фактору "ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СДЕРЖАННОСТЬ-ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ"

Респондент в меру любознателен, с определенной осторожностью относится к новой информации. Как и

большинство других людей, он, в целом, готов к освоению новых знаний и технологий, но не проявляет выраженной инициативы в этой области, устает от обилия данных. Любознательность очень ценна в области разработок, творчества, она способствует легкости в освоении и внедрении новых технологий, успешному информационному поиску, написанию текстов и статей. В этих областях респондент может быть менее успешен, нежели более любознательные люди.

Средний балл по фактору "ТРАДИЦИОННОСТЬ-ОРИГИНАЛЬНОСТЬ"

Респондента нельзя отнести ни к оригиналам, ни к ценителям традиций и классики. Он умеет ценить проверенные и зарекомендовавшие себя методы, не склонен «изобретать велосипед». При этом он не привязывается к традициям настолько, чтобы закрывать глаза на всё новое и нестандартное. Как и большинству других людей, ему порой интересно также находить новые формы самовыражения, действовать нешаблонно.

АБСТРАКТНОСТЬ

Респондент привык оперировать обобщенной информацией, рассуждать "от общего - к частному", стремится мыслить абстрактно, подмечая скрытые причинные связи, смыслы и значения. Мечтателен, к работе и профессии относится как к предназначению, призванию. При решении рабочих вопросов не готов разбираться в тонкостях и деталях, в силу чего порой поспешен в выводах. В первую очередь пытается составить представление о картине в целом, понять возможные истоки проблемы. Такой руководитель может видеть "лес за деревьями": определять перспективные возможности, долгосрочную стратегию развития (при условии наличия развитых интеллектуальных способностей). Это повышает прогнозируемую успешность респондента в научной деятельности, области анализа и планирования, а также в гуманитарной сфере. Но ему часто не хватает тщательности в проработке собственных идей и практичности.

БЛОК "МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ"

-- ГОТОВНОСТЬ К РУКОВОДСТВУ

Респондент склонен избегать руководящей позиции, не стремится брать на себя ответственность за людей, организацию дел, ведение проектов. Это может быть как в силу предпочтения респондентом исполнительской позиции по причине нехватки опыта, неуверенности в своих силах и т.д., так и в результате стресса (крупной неудачи на поприще руководства) или вследствие накопившейся усталости от длительного несения большой ответственности за людей и дело.

БЛОК "СОЦИАЛЬНАЯ ЧУТКОСТЬ"

++ СОЦИАЛЬНАЯ ЧУТКОСТЬ И ПРОНИЦАТЕЛЬНОСТЬ

Высокий результат по уровню социальной чуткости и проницательности. Респондент способен учитывать множество точек зрения на ситуацию, понимать причины чужих поступков, улавливать различные настроения окружающих. С такими способностями человек может виртуозно разбираться в человеческих отношениях, находить компромиссы в ситуациях столкновения мнений. Не рекомендуются должности, которые предполагают постоянные стрессовые ситуации, где требуется оперативность принятия решений, а также монотонная работа низкой квалификации.