

Иванов  
Иван Иванович

LeaderChart (IT)  
Отчёт для специалиста



### ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

|                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ              | 09.06.2021 10:44:16 |
| ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ | 01:18:04            |



### ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

|                 |            |
|-----------------|------------|
| ДАТА РОЖДЕНИЯ   | 04.01.1993 |
| ПОЛ РЕСПОНДЕНТА | мужской    |

ЛАБОРАТОРИЯ  
ГУМАНИТАРНЫЕ  
ТЕХНОЛОГИИ



|                            |                                   |
|----------------------------|-----------------------------------|
| <b>Название теста</b>      | LeaderChart (IT) (версия 1.0.3)   |
| <b>Дата тестирования</b>   | 09.06.2021 (Ср), 10:44:16 (+0300) |
| <b>Продолжительность</b>   | 01:18:04                          |
| <b>Номер результата</b>    | 00224859                          |
| <b>Вариант отчета</b>      | Отчёт для специалиста             |
| <b>Имя респондента</b>     | Иванов Иван Иванович              |
| <b>Возраст респондента</b> | 28 лет                            |
| <b>Пол респондента</b>     | мужской                           |



## РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.



## КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ

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



## СПОСОБНОСТИ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.



## ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

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

Данный отчёт был сформирован автоматически в Системе Maintest-Pro (далее – Система), правообладателем которой является ООО «ЭйчТи Лаб» (ОГРН 1077763957545), по результатам использования Системы Лаборатория "Гуманитарные технологии" и обработки пройденного респондентом по инициативе Лаборатория "Гуманитарные технологии" сеанса тестирования.

Пользователем Системы, по инициативе которого был сформирован данный отчет, является Лаборатория "Гуманитарные технологии". Пользователь 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 пользователем для принятия, в том числе, итоговых кадровых и управленческих решений, а также за халатное или небрежное использование и хранение отчёта перед правообладателем, респондентом и иными лицами.

Лаборатория "Гуманитарные технологии" вправе использовать, копировать и хранить данный отчёт только в пределах прав, предоставленных ему респондентом, и исключительно для своих внутренних и некоммерческих целей с соблюдением законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента.

Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Maintest-Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несёт никакой ответственности за использование Лаборатория "Гуманитарные технологии" отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и Лаборатория "Гуманитарные технологии".

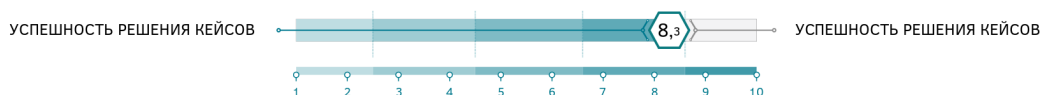
ООО «ЭйчТи Лаб» предупреждает, что некорректное использование Системы и инструментов оценки (тестов), а также несоблюдение рекомендаций к проведению тестирования могли привести к искажению или снижению качества результатов тестирования, содержащихся в данном отчёте.



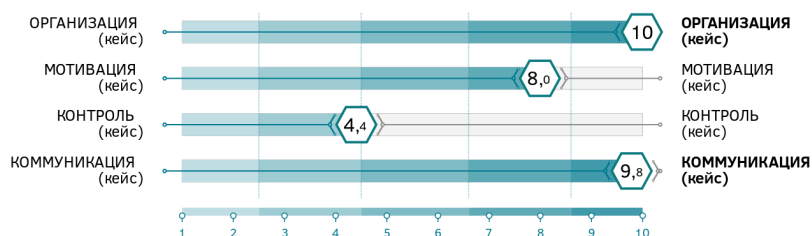
## РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ

Результаты этого раздела отчёта основаны только на решении респондентом кейсовых заданий и никак не учитывают результаты других частей теста. Оценка **успешности решения кейсов** основывается на сопоставлении ответов респондента с ответами эффективных руководителей из разных сфер бизнеса. Блок **«Функции руководства»** показывает, решению каких задач руководителя респондент уделял больше внимания в рамках прохождения кейсов. Блок **«Стили руководства»** отражает, какой из стилей руководства проявился в его ответах на кейсовые задания в большей степени.

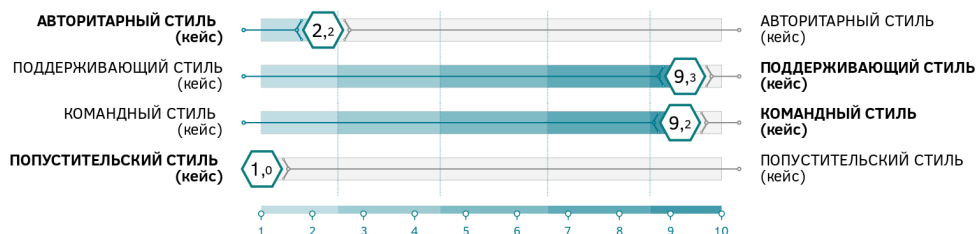
### Факторы по блоку «УСПЕШНОСТЬ РЕШЕНИЯ»



### Факторы по блоку «ФУНКЦИИ РУКОВОДСТВА»



### Факторы по блоку «СТИЛИ РУКОВОДСТВА»



## Управленческие кейсы

### + 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 вычлнить главное, не упустив из виду не столь очевидные, но значимые нюансы.

## Функции руководства на основе решения кейсов

### **++ ОРГАНИЗАЦИЯ**

Респондент ориентирован на построение отлаженной системы управления рабочими процессами. Фокус его внимания 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 мало заинтересован в мониторинге и выявлении слабых мест и ошибок. Поиск их причин и своевременное исправление ситуации скорее не входит в фокус его внимания и не является приоритетной управленческой задачей. Иногда он может недооценивать важность контроля качества и соблюдения сроков выполнения задач, применения санкций в случае несоблюдения договорённостей и нарушения регламентов. Может слишком полагаться на подчинённых и проявлять чрезмерную готовность к делегированию.

### **++ КОММУНИКАЦИЯ**

Респондент ориентирован на активное взаимодействие с подчинёнными, клиентами и руководством. Стремится 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 на основе решения кейсов

### -- АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ

Респонденту не свойственен директивный подход к руководству, он 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. Готов делегировать обязанности и разделять полномочия, вплоть до полного отсутствия заинтересованности в личном принятии решений.

### ++ ПОДДЕРЖИВАЮЩИЙ СТИЛЬ

Респондент ориентирован на выстраивание отношений и создание благоприятной атмосферы в коллективе. Он стремится помогать и оказывать поддержку, заинтересован в интеграции всех участников коллектива. Он считает 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

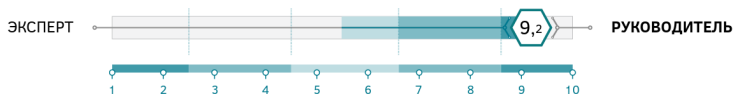
Респондент ориентирован на командную работу и групповое принятие решений. Вероятно, приоритетом для него является выстраивание отношений внутри коллектива и развитие сотрудников. Такой стиль руководства может быть эффективен при взаимодействии со слаженными командами, где есть определённая разнородность 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.



## КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ



### ++ РУКОВОДИТЕЛЬ

Респондент – истинный 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.



## СПОСОБНОСТИ

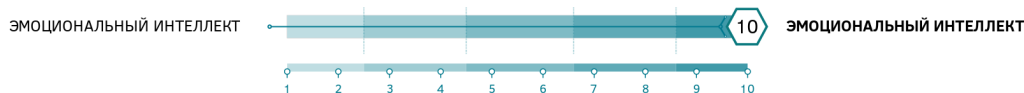
### Логический интеллект



### +/- ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ

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.

### Эмоциональный интеллект



### ++ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Результат респондента значительно выше среднего. Он знает, как найти правильный подход к людям, находящимся в разных эмоциональных состояниях, и способен изменить их эмоции. Вероятно, он чутко реагирует на настроение других людей и может подобрать максимально эффективный способ, чтобы утешить расстроенного человека, успокоить затеявших конфликт или вывести кого-либо из ступора и побудить к нужным действиям. Люди с развитой способностью к управлению эмоциями других людей, как правило, умеют вдохновлять и убеждать, управлять вниманием собеседника, отлично справляются с ведением спора, не обижая оппонента и не задевая его слабые места.



## ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ



### + ЗАМКНУТОСТЬ

Респондент является скорее необщительным человеком, довольно молчалив, предпочитает говорить лишь о значимых вещах. Его круг контактов может быть ограничен, он стремится к общению "один на один". Ему в большей степени подходит работа индивидуального характера или работа 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. В меньшей степени готов к работе в сфере продаж, продвижения продукта.

### +/- ПАССИВНОСТЬ – АКТИВНОСТЬ

Уровень активности, внутренней энергии – средний, в пределах нормы. Респондент - человек довольно гибкий, потенциально способный эффективно действовать в разных ситуациях – и таких, которые требуют быстрых и смелых решений, и таких, которые требуют вдумчивого, всестороннего анализа и осмотрительности. Как и большинство других людей, он обладает необходимым запасом сил для выполнения штатных рабочих обязанностей, время от времени способен собраться для преодоления возникающих трудностей. Однако для работы, наполненной событиями, требующей срочных решений, уровень активности может оказаться недостаточным.

### + 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.

#### **+ НЕЗАВИСИМОСТЬ**

Свое мнение для респондента важнее, нежели мнение окружающих его людей. Он самостоятелен, склонен ориентироваться на собственное представление о том, какое решение является правильным. Стремится к самоутверждению, ему свойственна потребность в доминировании, характерно отстаивание своей значимости. На такого человека трудно повлиять давлением или осуждением, он будет придерживаться своих взглядов, даже если его окружение его не поддерживает. Данное качество позволяет респонденту влиять на других людей, быть успешнее в принятии решений, в самостоятельной разработке новых идей, продуктов и услуг.

При высоком уровне факторов Активность и Уравновешенность респондент может вполне успешно функционировать в организации как "требовательный руководитель", хотя в какие-то моменты ему может не хватать умения воодушевлять и сочувствовать.

#### **+ МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ**

Не склонен придерживаться моральных норм и общественных правил, "золотого правила нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам". В большинстве ситуаций ориентируется на собственную личную выгоду, не учитывая интересы других людей. При необходимости такой руководитель способен использовать хитрость, что позволяет ему гибко добиваться поставленных целей.

#### **+/- ИМПУЛЬСИВНОСТЬ – ОРГАНИЗОВАННОСТЬ**

В средней степени готов следовать правилам, проявлять последовательность и точность в делах. Это позволяет при необходимости оперативно подстроиться под требования ситуации, поменять планы, скорректировать цели. Для работы, требующей высокой точности и педантичности (работа в документами, проверка данных, аудит), респонденту может не хватать подобных качеств. В целом же надежность данного респондента как сотрудника организации, его ответственность и способность достигать поставленных целей выражена в пределах нормы, как у большинства других людей.

#### **+ УРАВНОВЕШЕННОСТЬ**

Уравновешен, уверен в себе, психически вынослив, стрессоустойчив. Это спокойный человек, которому не свойственны частые колебания настроения и страхи. Способен принимать решения в критических ситуациях, сохранять работоспособность в условиях нехватки времени, стресса. Данные качества позволяют ему справляться с работой, связанной с разбором претензий, решением конфликтов, рисками, ответственностью за других людей. Риск профессионального выгорания на такой работе снижен. В стиле управления при прочих равных условиях Уравновешенность позитивно выражается в формировании спокойной атмосферы, внушающей подчиненным уверенность в завтрашнем дне.

#### **+/- 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.

#### **+ ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ**

Респонденту свойственна любознательность, открытость новым знаниям, информации. Он готов учиться

новому, размышлять, искать ответы на различные вопросы. Данное качество может быть очень ценно: оно способствует легкости в освоении и внедрении новых технологий, успешному информационному поиску, написанию текстов, статей, положительно влияет на коммуникабельность. Удовлетворенность работой будет снижаться, если ему будет поручено заниматься монотонной, однообразной деятельностью в течение длительного времени. Такой руководитель имеет выраженную склонность предлагать новые идеи и решения, отслеживать изменения внешней среды, слабые и сильные стороны организации и определять курс действий.

#### **+ ТРАДИЦИОННОСТЬ**

Респонденту свойственна ориентация на сохранение и поддержание традиционных принципов, норм, способов поведения. Он ценит надежность и постоянство, рациональность и логику, предпочитает классический стиль. Ему не свойственно желание непременно отличаться от других людей. Данная особенность поможет респонденту вписаться в компанию, где принято соблюдать дресс-код, нормы и традиции.

Это качество касается, прежде всего, поведения и стиля взаимодействия с другими людьми и не отражает креативности респондента. В руководящей деятельности выраженная Традиционность говорит о тенденции следовать общепринятым стандартам поведения в выстраивании взаимоотношений в коллективе.

#### **+/- КОНКРЕТНОСТЬ – АБСТРАКТНОСТЬ**

Не выявлено выраженного предпочтения типа восприятия информации: сенсорного (опора на конкретные факты) или интуитивного (важно обобщенное представление о действительности, поиск смыслов, значений, причин). Респондент способен совмещать тактику и стратегию; то, что зримо и материально и то, что выходит за пределы непосредственно данного; решение насущных проблем и абстрактные размышления о смысле происходящего.