

Иванов
Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7
Отчёт управленческого
потенциала



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	28.08.2020 12:38:13
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:24:28



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1990
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ





ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

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



МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ

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



ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

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



ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

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



СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

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



ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

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

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.



ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

В этом разделе представлена общая оценка потенциала респондента к работе на позиции руководителя линейного и среднего звена. Для оценки потенциала к высшему уровню руководства необходимо проводить дополнительные оценочные процедуры.

Обратите внимание, что прогноз строится только на основе психологических особенностей респондента – его мотивации, личностных черт, интеллектуальных способностей – и не учитывает профессиональные знания и опыт. Результаты теста не могут быть использованы как единственный источник информации при принятии решения.

Правила интерпретации баллов:

от 1 до 2,4 – низкий потенциал к руководству;

от 2,5 до 4,4 – сниженный потенциал к руководству;

от 4,5 до 6,5 – средний потенциал к руководству;

от 6,6 до 8,5 – умеренно выраженный потенциал к руководству;

от 8,6 до 10 – выраженный потенциал к руководству.



- ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

На данный момент респондент скорее не готов к принятию на себя лидерских функций и к решению стандартных задач, стоящих перед руководителем.

Его индивидуальные особенности скорее не соответствуют профилю эффективного руководителя и общепринятым представлениям об управленческой деятельности, что затрудняет прогноз успешности – в том числе на следующем уровне управления. Успешность респондента на должности руководителя будет во многом зависеть от наличия релевантного опыта и знаний, особенностей внешней среды и сочетания условий работы на конкретной позиции с перечисленными в таблице ниже качествами усиливающими и ограничивающими потенциал.

КАЧЕСТВА, УСИЛИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ	КАЧЕСТВА, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ
<ul style="list-style-type: none"> • высокий общий интеллектуальный потенциал 	<ul style="list-style-type: none"> • невыраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, нежелание нести ответственность за других людей • ярко выраженные размеренность и осторожность; неготовность рисковать, работать в условиях многозадачности и неопределённости • ярко выраженные уступчивость и подверженность влиянию других людей; склонность к подчинению • чрезмерная моральность: жёсткое следование правилам и нормам, даже если они неэффективны • ранимость и чувствительность, подверженность тревогам и сомнениям даже без веских на то причин



МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ

В этом разделе представлена оценка мотивации респондента к руководству. Чем выше мотивация к руководству, тем выраженнее желание и готовность респондента к увеличению самостоятельности, расширению полномочий и зон ответственности. Однако слишком ярко выраженная мотивация может свидетельствовать о стремлении, главным образом, повысить доход и укрепить свой статус в глазах окружающих.

Для получения более полной информации об особенностях мотивации респондента смотрите "Отчет для специалиста".

Правила интерпретации баллов:

от 1 до 2,4 – низкая мотивация к руководству;

от 2,5 до 4,4 – сниженная мотивация к руководству;

от 4,5 до 6,5 – средний уровень выраженности мотивации к руководству;

от 6,6 до 8,5 – умеренно выраженная мотивация к руководству;

от 8,6 до 10 – выраженная мотивация к руководству.



- МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ

У респондента слабо выражена потребность в карьерном росте и в работе на руководящей позиции.

Вероятно, он не стремится к расширению полномочий, к участию в организации работы других и к принятию управленческих решений. Возможно, респондент не чувствует в себе достаточно сил и опыта для выполнения управленческих обязанностей, не готов нести ответственность за работу подчинённых.

Кроме этого, вполне возможно, что респондент уже занимает позицию руководителя и пока не стремится к ещё большей ответственности или чувствует некоторую усталость.



ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

В данном разделе представлена интегральная оценка интеллектуальных способностей респондента.

Для получения более детальной информации об уровне развития отдельных способностей смотрите "Отчет для специалиста".

Правила интерпретации баллов:

от 1 до 2,4 – низкий уровень интеллектуальных способностей;

от 2,5 до 4,4 – сниженный уровень интеллектуальных способностей;

от 4,5 до 6,5 – средний уровень интеллектуальных способностей;

от 6,6 до 8,5 – умеренно выраженный уровень интеллектуальных способностей;

от 8,6 до 10 – выраженный уровень интеллектуальных способностей.



+ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

В целом, интеллектуальные способности респондента развиты на уровне выше среднего. Данный показатель свидетельствует о готовности тестируемого к сложной интеллектуальной деятельности.

Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.



ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

В данном разделе представлена информация о потенциале респондента к эффективному выполнению основных функций руководителя.

Обратите внимание, что прогноз строится только на основе психологических особенностей и не учитывает профессиональные знания и опыт респондента.

Правила интерпретации баллов:

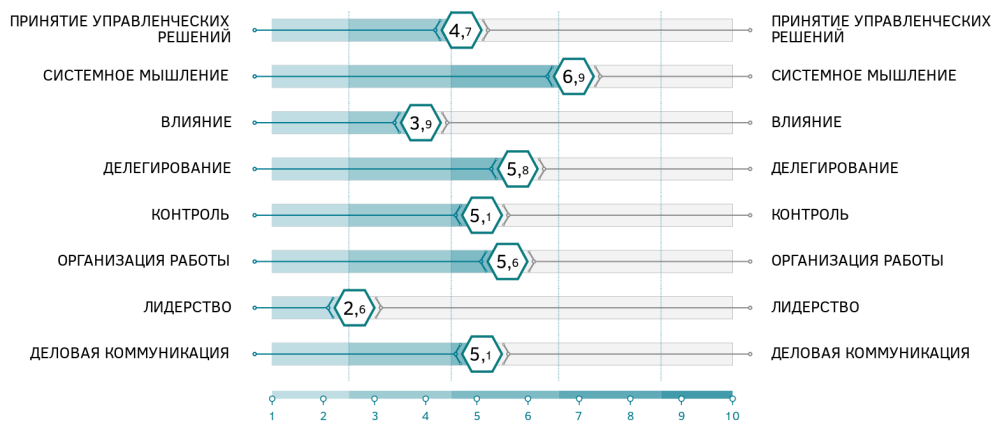
от 1 до 2,4 – низкий потенциал для выполнения функции;

от 2,5 до 4,4 – сниженный потенциал для выполнения функции;

от 4,5 до 6,5 – средний потенциал для выполнения функции;

от 6,6 до 8,5 – умеренно выраженный потенциал для выполнения функции;

от 8,6 до 10 – выраженный потенциал для выполнения функции.



+/- ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Средне развитая способность к выявлению и анализу существующих альтернатив, а также выбору наилучших из них. Может избегать ответственности и рисков в ситуациях, которые кажутся ему сложными или непривычными, и проявлять инициативу лишь в ограниченных рамках. Может реагировать на внешние изменения и корректировать выбранный курс исходя из новой информации, однако делать это недостаточно оперативно – особенно при наличии давления.

+ СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Респондент способен ставить отдаленные цели и подбирать наиболее адекватные методы для их достижения, видеть природу бизнеса и определять перспективы компании в нем. Умеет удерживать в поле зрения конечный результат своих усилий, а также прогнозировать последствия собственных действий и действий подчиненных. Он хорошо подготовлен к работе с большими объемами информации, поступающей из различных источников, в том числе противоречивой и требующей перепроверки.

- ВЛИЯНИЕ

У респондента недостаточно развита способность к оказанию продуктивного воздействия на других людей, изменению их установок, мыслей и чувств в нужном руководителю направлении. Он не склонен использовать собственный авторитет для достижения целей организации, скорее не готов варьировать тактики убеждения в зависимости от ситуации и особенностей собеседника. Занимает отстраненную позицию по отношению к деятельности подчиненных, не показывая им личный пример и не пытаясь транслировать верные варианты действий при решении определенных типов задач. Не задействует косвенные приемы для осуществления влияния (харизма, индивидуально-психологические особенности), ограничиваясь формальной стороной взаимодействия.

+/- ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

Респондента характеризует средне развитая способность к передаче смежным руководителям и подчиненным части собственных функций и полномочий. Не всегда оптимально распределяет ответственность между ними и распоряжается имеющимся бюджетом времени, может брать на себя задачи, в решении которых его относительно легко могут заменить другие. Может испытывать трудности с соблюдением установленных для себя и исполнителей рамок.

+/- КОНТРОЛЬ

Респондент обладает средней степенью готовности к поддержке исполнительской дисциплины в коллективе. Может излишне доверять подчиненным на тех участках работы, которые нуждаются в тщательной проверке качества, или неточно применять отрицательные санкции – например, в случаях, когда они не являются обязательными. Не всегда успешно выявляет отклонения от требований и анализирует их причины. Скорее не рекомендуется для такой руководящей работы, при которой нужно совершенствовать процессуальные и технологические составляющие деятельности коллектива, устанавливать жесткий личный контроль за показателями эффективности подразделения и тем, как работники справляются со своими обязанностями.

+/- ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

Респондент обладает средне выраженной способностью к осуществлению административных функций в отношении работы своего коллектива и координации деятельности различных исполнителей, а также к объективной количественной и качественной оценке результатов совместной работы. Не всегда уделяет должное внимание организационным вопросам и текучке, четко определению необходимых для достижения цели ресурсов и обеспечению ими подчиненных. Может упускать из виду положение дел в целом, что не будет способствовать реализации намеченных планов.

- ЛИДЕРСТВО

Респондент не обладает выраженной способностью к заражению других притягательным видением будущего, ограничиваясь настоящим и тяготея к исполнению только тех обязанностей, которые прописаны в его должностной инструкции. Не испытывает стремления к пробуждению у сотрудников интереса к реализации общих целей и в большинстве случаев не замечает, как можно креативно использовать возможности, открывающиеся перед организацией. Не демонстрирует склонности к объединению коллектива вокруг решения важных задач и не задумывается о сверхзадачах для себя и других, не готов к выполнению руководящих функций на участках, где необходимо поддерживать вовлеченность своих подчиненных и смежных руководителей в процесс работы, подбадривать и мотивировать их своим энтузиазмом.

+/- ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Респондент обладает средне выраженной способностью к налаживанию деловых связей. Не всегда находит верный подход к различным собеседникам или просто недостаточно сосредоточен на его поиске. Не обладает достаточно развитым социальным интеллектом, однако в отдельных случаях может проявлять готовность к управлению формальными и неформальными контактами между своими подчиненными и грамотно доносить информацию высшему руководству.



СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

В данном разделе описаны стили менеджмента по типологии И. Адизеса. Дается оценка потенциала респондента к выполнению функций каждого из четырех описанных стилей.

Обратите внимание, что оценка основывается только на психологических особенностях и не учитывает профессиональные знания и опыт.

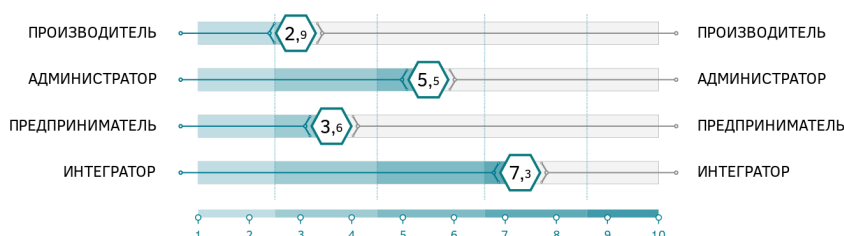
Правила интерпретации баллов:

от 1 до 3,5 – несвойственный стиль (обозначение в таблице "-");

от 3,6 до 6,5 – отсутствие определенной тенденции: то, сможет ли респондент выполнять данную управленческую роль, в большей степени зависит от внешних обстоятельств, знаний и опыта, чем от психологических особенностей (обозначение в таблице "?");

от 6,6 до 8,5 – умеренно выраженный потенциал (обозначение в таблице "+");

от 8,6 до 10 – ярко выраженный потенциал (обозначение в таблице "++").



- ПРОИЗВОДИТЕЛЬ

Функции: Определяет, что должно быть сделано для решения задачи. Обеспечивает выполнение работы и производство результата любой ценой. Помогает организации быть результативной в краткосрочной перспективе.

Качества: Ориентирован на достижение результата, трудолюбивый, деятельный, выносливый, прагматичный.

Недостатки: Склонен к трудоголизму, может быть нетерпеливым и суетливым, активно делать что-то, не заботясь об эффективности, подменять качество количеством, игнорировать чувства других людей.

? АДМИНИСТРАТОР

Функции: Координирует и распределяет обязанности, отслеживает и контролирует процесс исполнения. Систематизирует процесс работы и вырабатывает необходимые правила и порядок действий. Способствует эффективности организации в краткосрочной перспективе.

Качества: Внимательный к деталям, логичный, методичный, организованный, консервативный, следующий букве закона.

Недостатки: Склонен к бюрократизму и формализму, может слишком много времени тратить на мелочи, застревать на этапе анализа, не приступая к действиям, быть негибким и неуживчивым.

? ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ

Функции: Определяет направление развития и разрабатывает стратегию адаптации организации к изменяющейся среде. Ищет возможности и шансы. Помогает организации быть результативной в долгосрочной перспективе.

Качества: Склонный к новаторству, творчески мыслящий, проактивный, инициативный, вдохновляющий.

Недостатки: Может проявлять непоследовательность, братья за работу в последнюю минуту, нарушать установленные планы, метаться среди многочисленных возможностей.

+ ИНТЕГРАТОР

Функции: Поддерживает атмосферу и выстраивает систему ценностей в коллективе, сплачивает людей, обеспечивает совместную работу в команде. Помогает организации быть эффективной в долгосрочной перспективе.

Качества: Дружелюбный, коммуникабельный, поддерживающий, чувствующий людей.

Недостатки: Может проявлять уклончивость, угождать, избегать конфликтов, заикливаться на отношениях в ущерб выполняемой задаче.



ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

В разделе описаны психологические особенности человека, который мог бы стать идеальным заместителем для респондента на позиции руководителя. Сильные стороны заместителя позволят нивелировать возможные недостатки респондента как руководителя и помочь последнему в достижении максимального результата.

ИДЕАЛЬНЫМ ЗАМЕСТИТЕЛЕМ для данного респондента будет человек, который:

- Не является ни чрезмерно общительным, ни замкнутым человеком, который способен как устанавливать контакты с различными людьми и поддерживать беседу, так и спокойно переносить периоды уединения и ограничения общения, погружаясь в свои дела.
- Обладает средним уровнем активности и внутренней энергии, гибко действующий как в ситуациях, которые требуют быстрых и смелых решений, так и располагающих к вдумчивому анализу и осмотрительности.
- Скорее недоверчив, насторожен по отношению к другим людям, способен проявлять строгость, требовательность, готов отстаивать свои интересы в условиях конфронтации, принимать довольно жесткие решения, склонен влиять на других людей, переубеждать их, даже если это чревато конфликтами.
- Нашел компромисс между независимостью и конформизмом, сочетает в своем поведении самостоятельность в принятии решений, готовность отстаивать свою позицию, но также способен подстроиться под особенности и требования окружения, учитывать чужое мнение.
- Довольно четко осознает, что допустимо в поведении, а что нет, но при этом 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.
- Уравновешен, уверен в себе, психически вынослив, стрессоустойчив, спокоен, не обладает склонностью к частым колебаниям настроения и страхам. способен принимать решения в критических ситуациях, сохранять работоспособность в условиях нехватки времени, стресса.
- 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.