

Иванов
Иван Иванович

LeaderChart (стартап)
Отчёт управленческого
потенциала



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	15.04.2021 12:35:28
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:40:51



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	12.07.1990
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ



Название теста	LeaderChart (стартап) (версия 1.0)
Дата тестирования	15.04.2021 (Чт), 12:35:28 (+0300)
Продолжительность	00:40:51
Номер результата	00212906
Вариант отчета	Отчёт управленческого потенциала

Имя	Иванов Иван Иванович
Возраст	30 лет
Пол	мужской



ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

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.



ФУНКЦИИ РУКОВОДСТВА

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



СТИЛИ РУКОВОДСТВА

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



ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

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



ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

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.

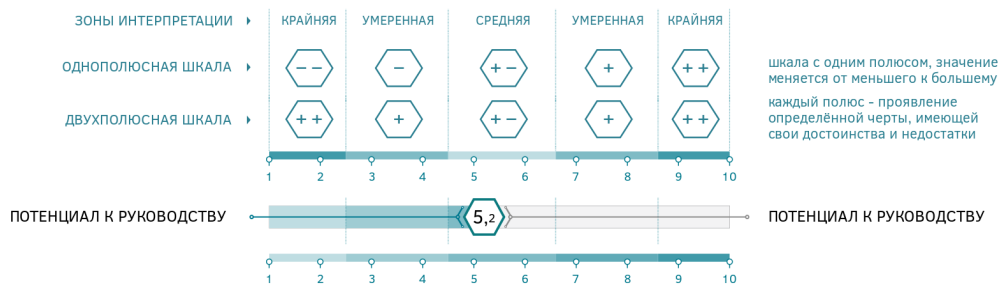
Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Maintest-Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несёт никакой ответственности за использование Лаборатория "Гуманитарные технологии" отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и Лаборатория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



+/- ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

Респондент продемонстрировал среднюю степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению стандартных задач, стоящих перед руководителем.

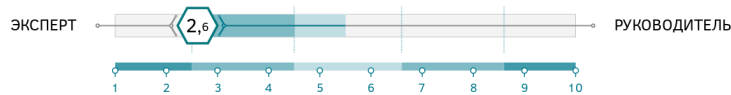
Его индивидуальные особенности частично соответствуют профилю эффективного руководителя.

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"> успешность в решении управленческих задач; принятие верных решений относительно своих подчиненных и грамотный контроль всех бизнес-процессов высокий общий интеллектуальный потенциал ярко выраженная чуткость и пронизательность при общении с людьми, умение распознавать эмоции и влиять на настроение других людей 	<ul style="list-style-type: none"> невывраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, нежелание нести ответственность за других людей размеренность и осторожность; склонность к избеганию неопределённости и риска ярко выраженные уступчивость и подверженность влиянию других людей; склонность к подчинению чрезмерная моральность: жёсткое следование правилам и нормам, даже если они неэффективны чрезмерная ранимость и чувствительность, подверженность тревогам и сомнениям даже без веских на то причин, эмоциональность в ситуации стресса



КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ



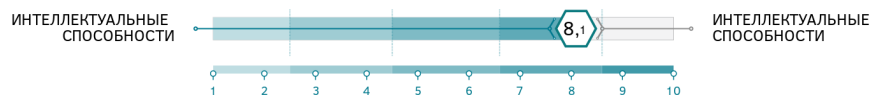
+ ЭКСПЕРТ

Респонденту ближе карьерный путь эксперта. Ему нравится погружаться в решение задачи с головой, продумывая каждую мелочь, разбираясь в каждой конкретной детали. Он хотел бы иметь возможность учиться и углублять свои экспертные знания. Ему нравится ощущать свою уникальность как профессионала. Он больше любит работать самостоятельно, в своём темпе, решать сложные, творческие задачи. Он также признаёт важность административной работы, но не хотел бы уделять ей много времени, заниматься организацией и планированием деятельности других людей, вопросами взаимоотношений в коллективе. Его миссия в компании – это усовершенствование имеющихся и создание новых продуктов и услуг. Именно благодаря изобретениям, инновациям и персональным открытиям компаниям респонденту удаётся развиваться и сохранять свои конкурентные преимущества.



СПОСОБНОСТИ

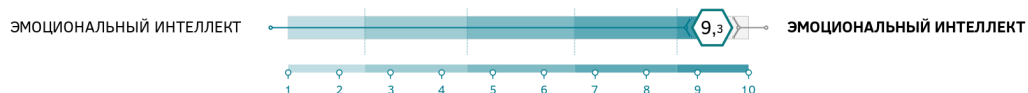
Логический интеллект



+ ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ

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.

Эмоциональный интеллект



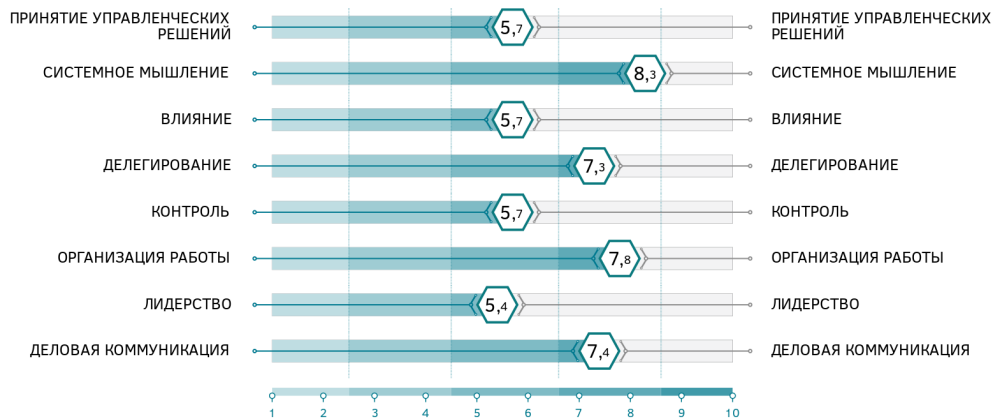
++ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

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.



ФУНКЦИИ РУКОВОДСТВА

Оценка потенциала к выполнению функций руководства основывается на результатах всех блоков теста: учитывает как специфику решения кейсовых заданий, так и связанные с каждой конкретной функцией личностные особенности, способности и карьерные предпочтения.



+/- ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

У респондента средне развитая способность к выявлению и анализу существующих альтернатив, а также выбору наилучших из них. Он 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 средне развитая способность к оказанию продуктивного воздействия на других людей, изменению их установок, мыслей и чувств в нужном руководителю направлении. Он не всегда использует собственный авторитет для достижения целей организации, периодически оказывается не готов варьировать тактики убеждения в зависимости от ситуации и особенностей собеседника, действуя относительно прямолинейно. Косвенные приемы осуществления влияния (харизма, индивидуально-психологические особенности) задействуются им во взаимодействии в ограниченном масштабе.

+ ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

Респондента характеризует достаточно развитая способность к передаче смежным руководителям и подчиненным части собственных функций и полномочий, а также к оптимальному распределению ответственности между ними. Он разумно распоряжается имеющимся бюджетом времени, склонен больше концентрироваться на задачах, в решении которых его сложно или невозможно заменить, при этом довольно четко соблюдает установленные для себя и исполнителей рамки.

+/- 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 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. Склонен достаточно четко определять необходимые для достижения цели ресурсы, обеспечивать ими подчиненных и создавать условия, способствующие реализации намеченных планов.

+/- ЛИДЕРСТВО

Респондент обладает средне выраженной способностью к заражению других притягательным видением будущего, пробуждению у сотрудников интереса к реализации общих целей и креативному использованию новых возможностей, которые открываются перед организацией. Не демонстрирует явной склонности к объединению коллектива вокруг решения важных задач, нечасто задумывается о сверхзадачах для себя и других, не всегда умеет поддержать вовлеченность своих подчиненных и смежных руководителей в процесс работы.

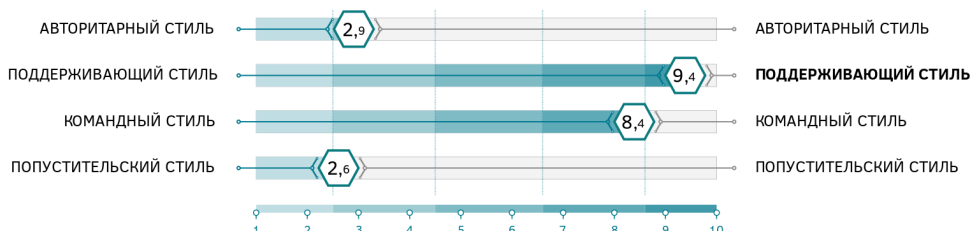
+ ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Респондент способен достаточно эффективно налаживать деловые связи, находить верный подход к различным собеседникам, проявлять чуткость к контексту актуальных ситуаций общения. Он обладает довольно развитым социальным интеллектом, в большинстве случаев демонстрируя повышенную готовность к управлению формальными и неформальными контактами между своими подчиненными, а также отличается умением грамотно доносить информацию высшему руководству.



СТИЛИ РУКОВОДСТВА

Оценка потенциала к стилям руководства основывается на результатах всех блоков теста: учитывает как специфику решения кейсовых заданий, так и связанные с каждым конкретным стилем личностные особенности, способности и карьерные предпочтения.



- 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

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

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

В большинстве случаев респондент готов брать на себя управленческую ответственность, периодически участвовать в принятии решений, вмешиваться в организационные процессы, иногда разбираться с конфликтами и контролировать ситуацию.



ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

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.
- Является довольно активным и энергичным человеком, готов брать за новые дела, оперативно решать возникающие проблемы, добиваться поставленных целей.
- Соблюдает баланс между недоверчивостью и дружелюбием и довольно объективно оценивает других людей, не преувеличивая ни их достоинства, ни недостатки, может проявлять как жесткость и требовательность, так и мягкость в общении с ними.
- 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.
- Скорее не готов следовать четким правилам, проявлять последовательность и точность в делах, является непоседливым и увлекающимся, способным отслеживать изменения внешней ситуации и корректировать цели, менять планы, а также реализовывать инновации.
- Уравновешен и уверен в себе на среднем уровне, может переживать из-за неудач и растеряться в опасных условиях, но в целом способен контролировать свое эмоциональное состояние.
- Скорее не любознателен, не стремится к активному расширению своего кругозора, весьма избирательно относится к окружающей информации, предпочитает обходиться тем багажом знаний, который у него есть и быть профессионалом в своей области.
- 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.



ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **низкая**.

В конфликтной ситуации респондент склонен прибегать к стратегии **приспособления**, то есть избегать активных действий и жертвовать собственными интересами, чтобы сохранить мир и устранить конфликт. Конфликтная ситуация вызывает у респондента негативные эмоциональные переживания, тревогу, неуверенность в своей способности бороться и отстаивать свою позицию.