

Иванов Иван Иванович

LeaderChart (IT) Отчёт управленческого потенциала



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



Название теста	LeaderChart (IT) (версия 1.0.3)
Дата тестирования	09.06.2021 (Ср), 10:44:16 (+0300)
Продолжительность	01:18:04
Номер результата	00224859
Вариант отчета	Отчёт управленческого потенциала
Имя респондента	Иванов Иван Иванович
Возраст респондента	28 лет
Пол респондента	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.

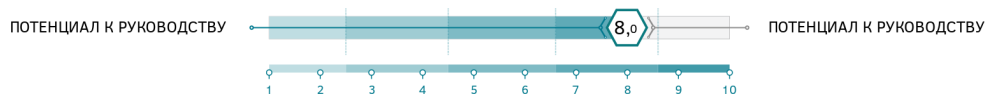
Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Maintest-Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несёт никакой ответственности за использование Лаборатория "Гуманитарные технологии" отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и Лаборатория "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 на основе психологических особенностей респондента, его мотивации, личностных черт, интеллектуальных способностей и успешности в решении кейсовых заданий. В данном случае не учитываются профессиональные знания и опыт респондента. Результаты теста не могут быть использованы как единственный источник информации при принятии решения.**



+ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

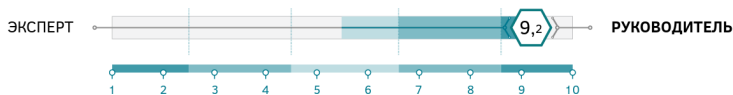
Респондент продемонстрировал хорошую степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению стандартных задач, стоящих перед руководителем.

Его индивидуальные особенности показывают относительно высокую степень соответствия с профилем эффективного руководителя и общепринятыми представлениями об управленческой деятельности, позволяют сделать предположение о его относительной успешности – в том числе на следующем уровне управления.

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 ярко выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей независимость и самостоятельность в принятии решений эмоциональная уравновешенность и достаточная уверенность в себе, низкая подверженность тревогам и страхам, способность сохранять спокойствие в ситуации стресса ярко выраженная чуткость и проницательность при общении с людьми, умение распознавать эмоции и влиять на настроение других людей 	<p><i>Не выявлено.</i></p>



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

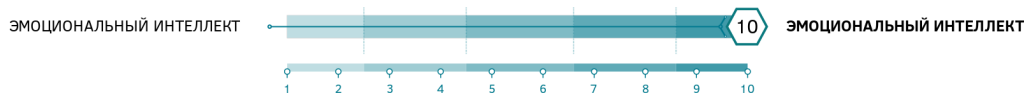
Логический интеллект



+/- 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



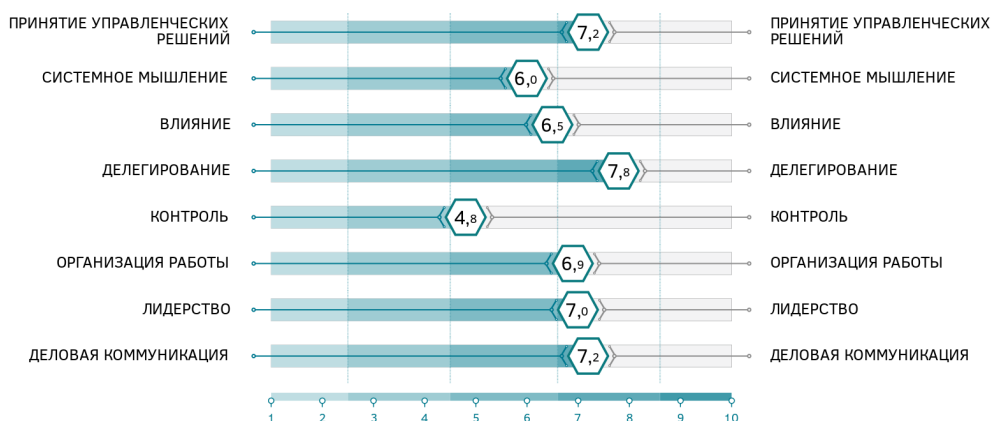
++ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

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.



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 личные особенности, способности и карьерные предпочтения.



+ ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Респондент способен выявлять и анализировать существующие альтернативы, определять наилучшие из них. Демонстрирует достаточную степень готовности к принятию на себя ответственности за общее направление действий и связанных с этим рисков. Хорошо ориентируется в непривычных и сложных ситуациях, довольно оперативно реагирует на внешние изменения, готов корректировать выбранный курс исходя из новой информации и брать на себя инициативу в тех случаях, когда это необходимо.

+/- СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Респондент показал средний уровень готовности к постановке отдаленных целей, скорее предпочитает тактические задачи – или по крайней мере соблюдает баланс между ними. Прогнозам и долгосрочному планированию не уделяет достаточно внимания, зато предпочитает видеть конкретный и измеримый результат собственных усилий. Относительно немного задумывается о природе бизнеса и перспективах компании в нем, а также о последствиях своих и чужих действий для общего дела в будущем. Может работать с большими объемами информации, однако не в тех случаях, когда она поступает из разных источников, изначально противоречива и нуждается в перепроверке.

+/- 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 способен вполне успешно заражать других людей притягательным видением будущего, пробуждать у сотрудников интерес к реализации общих целей и креативно использовать новые возможности, которые открываются перед организацией. Он проявляет склонность к объединению коллектива вокруг решения важных задач, постановке сверхзадач, поддержке и повышению вовлеченности своих подчиненных и смежных руководителей в процессе работы.

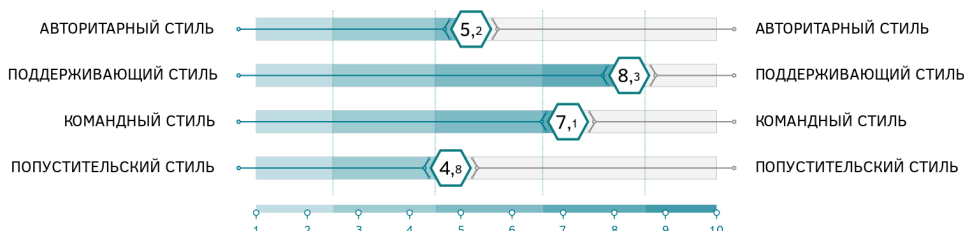
+ ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

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

Респондент готов при необходимости единолично принимать решения, действовать директивно, контролировать работу подчинённых. Может соблюдать баланс между ориентацией на достижение результата и учётом интересов и чувств коллег. Готов делегировать обязанности и разделять полномочия с другими людьми, если это потребуется.

+ 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

В некоторых случаях респондент пытается отстраниться от принятия решений, стремится передать часть управленческой ответственности другим сотрудникам или вышестоящему руководству. Периодически может уходить от конфликтов, не вмешиваться в управленческие процессы. Это может свидетельствовать об усталости от руководящей роли или о том, что ему больше подходит роль специалиста. Такой стиль руководства может быть в какой-то степени эффективен при взаимодействии с творческими и самостоятельными коллективами, где любое директивное вмешательство может восприниматься крайне негативно.



ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

ИДЕАЛЬНЫМ ЗАМЕСТИТЕЛЕМ для данного респондента будет человек, который:

- Является общительным человеком, легко вступает в контакт с людьми, испытывает выраженную потребность делиться с другими людьми своими мыслями и чувствами, обладает высоким коммуникативным потенциалом.
- 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.
- Мнение окружающих людей ценит больше, нежели свое собственное, обладает потребностью чувствовать себя «своим», быть принятым группой, получать поддержку и одобрение своего поведения, а в ситуациях несовпадения позиций готов уступить и подчиниться коллективным решениям.
- Склонен придерживаться моральных норм и общественных правил, в основном подчиняет свое поведение "золотому правилу нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам».
- Эмоционально реагирует на неприятности, стрессы, потенциальную опасность, скорее осторожен и бдителен, склонен к перепроверке сделанного, готов воспринимать критику, признавать недостатки в своей работе.
- 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.



ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

В конфликтной ситуации респондент не склонен переходить к открытым действиям. Ему свойственно проявлять **внутреннее сопротивление** – демонстрировать упрямство и негативизм, или использовать стратегию **приспособления** – жертвовать собственными интересами, чтобы сохранить мир и избежать необходимости открыто отстаивать свои права.