

Иванов
Корней Иванович

LeaderChart
Бизнес-отчет



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.



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 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 | Бизнес-отчет |

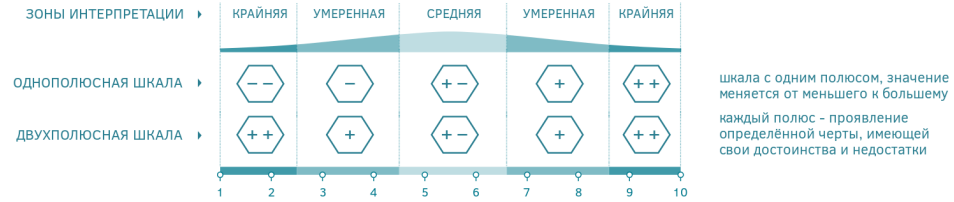


ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

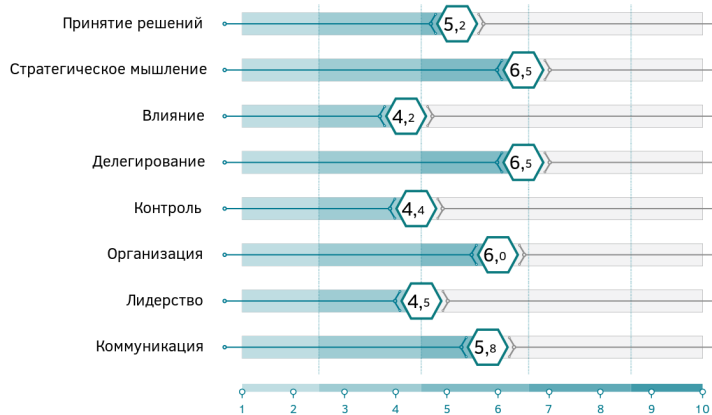
| | |
|----------------------------|------------------------|
| Имя респондента | Иванов Корней Иванович |
| Дата рождения | 01.01.1995 |
| Возраст респондента | 25 лет |
| Пол респондента | женский |



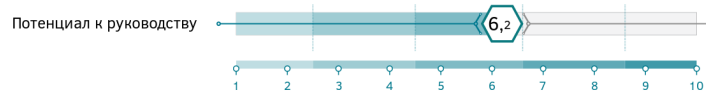
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «Функции руководителя»



Факторы по блоку «Потенциал к руководству»





ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

БЛОК "ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ"

Средний потенциал в ПРИНЯТИИ 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.

Средний потенциал в СТРАТЕГИЧЕСКОМ МЫШЛЕНИИ: 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.

Сниженный потенциал в осуществлении ВЛИЯНИЯ: 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.

Средний потенциал в осуществлении ДЕЛЕГИРОВАНИЯ: 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.

Сниженный потенциал в осуществлении КОНТРОЛЯ: респондент не обладает склонностью к поддержке исполнительской дисциплины в коллективе. Излишне доверяет подчиненным на тех участках работы, которые нуждаются в тщательной проверке качества, или же неточно применяет отрицательные санкции – например, в случаях, когда они не являются обязательными. Скорее неуспешен в выявлении отклонений от требований и анализе их причин. Не рекомендуется для такой руководящей работы, при которой нужно совершенствовать процессуальные и технологические составляющие деятельности коллектива, устанавливая жесткий личный контроль за показателями эффективности подразделения и тем, как работники справляются со своими обязанностями, жестко оценивать их и при необходимости вступать в прямое противостояние.

Средний потенциал в ОРГАНИЗАЦИИ: 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, четкому 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.

Средний потенциал в проявлении ЛИДЕРСТВА: 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.

Средний потенциал в проявлении КОММУНИКАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА: 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.

БЛОК "ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ"

Средний потенциал: респондент продемонстрировал среднюю степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению стандартных задач, стоящих перед руководителем.

Его действия и индивидуальные особенности частично соответствуют профилю эффективного руководителя и общепринятым представлениям об управленческой деятельности, для прогноза успешности (в том числе на следующем уровне управления) требуется дополнительная информация и учет показателей по остальным шкалам теста.



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.
- 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.
- Скорее не готов следовать четким правилам, проявлять последовательность и точность в делах, является непосредливым и увлекающимся, способным отслеживать изменения внешней ситуации и корректировать цели, менять планы, а также реализовывать инновации.
- 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.