

Иванов  
Иван Иванович

LeaderChart (стартап)  
Отчёт для специалиста



### 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



<b>Название теста</b>	LeaderChart (стартап) (версия 1.0)
<b>Дата тестирования</b>	15.04.2021 (Чт), 12:35:28 (+0300)
<b>Продолжительность</b>	00:40:51
<b>Номер результата</b>	00212906
<b>Вариант отчета</b>	Отчёт для специалиста

<b>Имя</b>	Иванов Иван Иванович
<b>Возраст</b>	30 лет
<b>Пол</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.

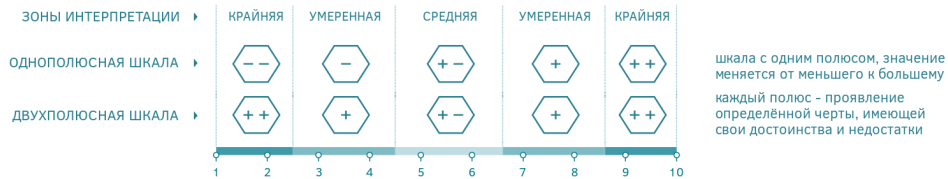
Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Maintest-Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несёт никакой ответственности за использование Лаборатория "Гуманитарные технологии" отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и Лаборатория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

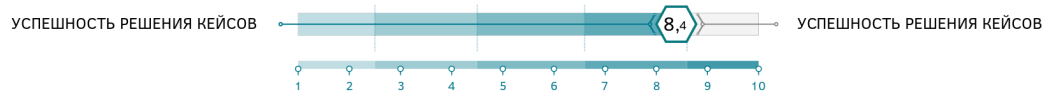


## РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ

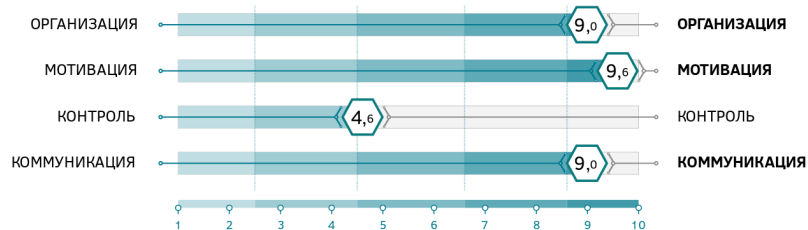
Результаты этого раздела отчёта основаны только на решении респондентом кейсовых заданий и никак не учитывают результаты других частей теста. Оценка **успешности решения кейсов** основывается на сопоставлении ответов респондента с ответами эффективных руководителей из разных сфер бизнеса. Блок **«Функции 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.



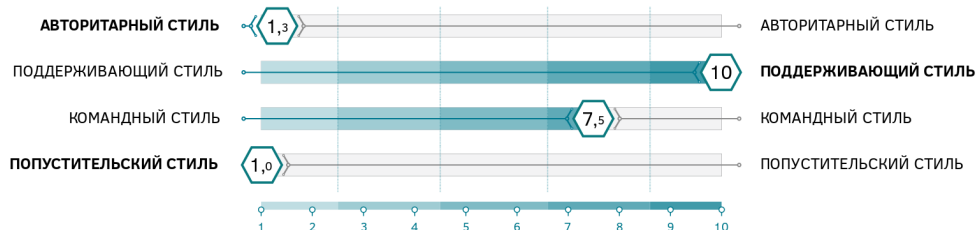
### Факторы по блоку «УСПЕШНОСТЬ РЕШЕНИЯ»



### 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 явно ориентирован на поддержание вовлечённости и заинтересованности сотрудников, мотивировании их на эффективную работу. Он старается внимательно относиться к потребностям и желаниям подчинённых, делает акцент на работе с их интересами, убеждениями и ожиданиями, справедливой системе вознаграждений и поощрений. При этом возможно проявление излишней мягкости и уступчивости, принесение в жертву эффективности бизнес-процессов ради благополучия и удовлетворённости сотрудников.

### **+/- КОНТРОЛЬ**

Респондент готов контролировать работу подчинённых. Он понимает значимость таких управленческих задач, как поиск ошибок и своевременное исправление ситуации, забота о качестве результата и соблюдении сроков, мониторинг выполнения планов, оценка работы. Он считает возможным применение санкций в случае несоблюдения договорённостей и нарушения регламентов. При этом респондент не склонен осуществлять контроль ради контроля – чрезмерно вмешиваться в процессы и ход работ.

### **++ 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

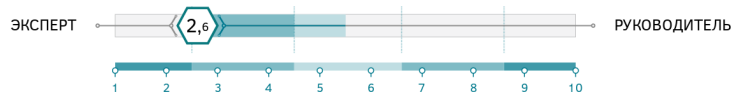
Как правило, респондент ориентирован на командную работу и групповое принятие решений. Вероятно, для него является важно выстраивать отношения внутри коллектива и развитие сотрудников. Такой стиль руководства может быть эффективен при взаимодействии со слаженными командами, где есть определённая разнородность по статусу и степени компетентности. При этом он может брать на себя чрезмерно много задач, выполняя в команде роль «играющего тренера».

### -- ПОПУСТИТЕЛЬСКИЙ СТИЛЬ

Респондент готов брать на себя управленческую ответственность, участвовать в принятии решений, вмешиваться в организационные процессы, разбираться с конфликтами и контролировать ситуацию.



## КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ



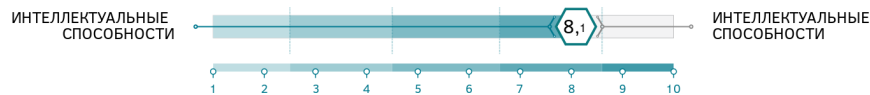
### + ЭКСПЕРТ

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

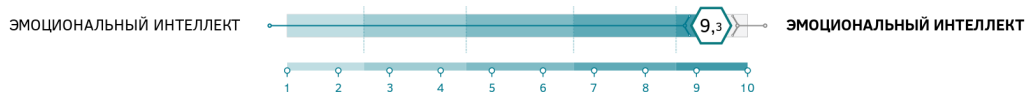
### Логический интеллект



### + 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

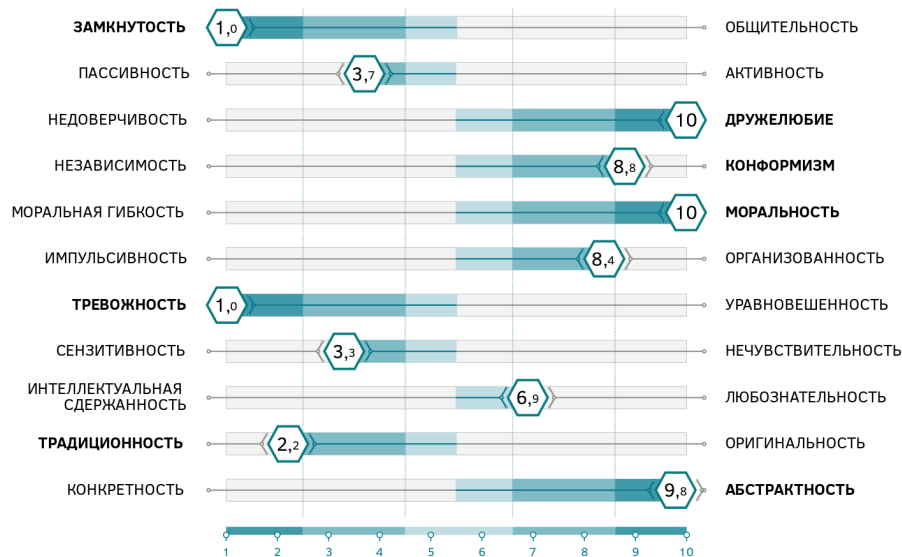


### ++ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

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.



## ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ



### ++ ЗАМКНУТОСТЬ

Респондент является необщительным, замкнутым человеком. Ему необходимо свое "личное пространство", общение и взаимодействие с людьми отнимает достаточно много сил и энергии. Такой человек может наиболее раскрыться в работе индивидуального характера или в составе небольшой постоянной команды, в работе 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.

### + ПАССИВНОСТЬ

Скорее пассивный и нерешительный человек, особенно в рискованных и незнакомых ситуациях. Предпочитает принимать решения, не торопясь, избегая потенциальных опасностей. Комфортно чувствует себя в стабильной и понятной работе. В меньшей степени будет удовлетворен деятельностью, связанной с неопределенностью, необходимостью быстро реагировать на изменяющиеся условия, недостатком времени и информации для принятия решений, стрессами, рисками. В области управления таким людям целесообразнее принимать роль аналитика и советчика, которые чаще всего должны уступать инициативу в принятии решений более активным лидерам.

### ++ ДРУЖЕЛЮБИЕ

Дружелюбен, отзывчив, готов сопереживать другим людям, принимать их несовершенства. Не конфликтен, учтив и предупредителен, не приемлет жесткости и грубости в отношениях. Идеально впишется в организацию с выраженной интегративной корпоративной культурой, где превыше всего ценится сплоченность сотрудников, их взаимопомощь, вежливость. 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.).

Как лидер (руководитель) данный субъект должен быть дополнен в коллективе помощниками, которые будут контролировать исполнительскую дисциплину в работе подчиненных, проявлять требовательность и жесткость, когда это необходимо.

#### **++ КОНФОРМИЗМ**

Мнение окружающих людей гораздо важнее для респондента, нежели его собственное. Ему очень важно чувствовать себя «своим», быть принятым группой, получать поддержку и одобрение своего поведения. Во всех ситуациях несоответствия позиций он готов уступить и подчиниться коллективным решениям. Это позволяет прогнозировать высокую лояльность респондента организации, его уважительное отношение к корпоративным нормам. Психологически не готов к самостоятельной разработке новых идей, продуктов и услуг.

Как руководитель респондент не готов к деятельности, предполагающей наличие волевых качеств личности: решительности, независимости, требовательности.

#### **++ МОРАЛЬНОСТЬ**

Респондент жестко придерживается моральных норм и общественных правил. Поведение подчинено "золотому правилу нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам". Честен, не способен идти на компромиссы с совестью.

Выраженность данного качества делает поведение руководителя негибким, а также порой снижает его терпимость к другим людям.

#### **+ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ**

Организован, дисциплинирован, отличается самоконтролем и волевыми качествами. Организованность наиболее ценна в работе, требующей точности и аккуратности, четкого соблюдения принятых правил, последовательности в достижении цели. Потенциально эффективен в работе с документами, проверке данных, в осуществлении аудита, контроля за проведением работ и их качеством. Эффективность может быть снижена в условиях непредсказуемости и хаоса, при необходимости отслеживать изменения внешней ситуации и оперативно корректировать цели, менять планы, а также в области инноваций, разработки новых идей. В стиле управления повышенная Организованность выражается в большем внимании к стратегическим вопросам организации и планирования производства и меньшем внимании к оперативно-тактическому руководству.

#### **++ ТРЕВОЖНОСТЬ**

Тревожен, не уверен в себе, вплоть до ранимости. Респонденту свойственны частые колебания настроения, опасения, страхи. Он эмоционально реагирует на неприятности, стрессы, потенциальную опасность. Очень осторожен, бдителен, склонен подолгу перепроверять сделанное, из-за чего порой увеличиваются сроки сдачи работ. Способность принимать решения в кризисных ситуациях и в условиях дефицита времени резко снижается. Крайне высока вероятность профессионального выгорания при работе на должности, предполагающей работу с конфликтами, с претензиями клиентов, многозадачность, риск, ответственность за других людей.

В стиле управления при прочих равных условиях выраженная Тревожность негативно выражается в формировании тревожной атмосферы, внушающей подчиненным неуверенность в завтрашнем дне. Данная высокая нестабильность вряд ли может быть успешно компенсирована даже при высоком уровне Организованности. У респондента близок порог «эмоционального выгорания», так что продолжительные перегрузки могут привести к утрате работоспособности.

#### **+ СЕНЗИТИВНОСТЬ**

Респондент является впечатлительным и утонченным человеком. Настроен на восприятие различных нюансов в окружении (гармонии и красоты природы, обстановки, оттенков в отношениях и состоянии другого человека). Вероятно, обладает хорошим вкусом и тонким чувством юмора. Подобная чуткость, или сензитивность, в бизнесе важна в консультировании, индивидуальном обучении, порой при проведении переговоров, а также в сфере работы с дизайном.

В руководящей деятельности, скорее, будет выступать интегратором и идейным вдохновителем,

осуществляя упор на неформальные способы управления. При дополнительно выраженной Импульсивности существует риск недооценивания респондентом значимости формальных процедур, пренебрежения функцией контроля.

#### **+ 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 выраженная 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 отличаться от других людей. Данная особенность поможет респонденту с легкостью 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. При таком крайнем значении возможно проявление чопорности.

#### **++ АБСТРАКТНОСТЬ**

Респондент привык оперировать обобщенной информацией, рассуждать "от общего – к частному", стремится мыслить абстрактно, подмечая скрытые причинные связи, смыслы и значения. Мечтателен, к работе и профессии относится как к предназначению, призванию. При решении рабочих вопросов не готов разбираться в тонкостях и деталях, в силу чего порой поспешен в выводах. В первую очередь пытается составить представление о картине в целом, понять возможные истоки проблемы. Такой руководитель может видеть "лес за деревьями": определять перспективные возможности, долгосрочную стратегию развития (при условии наличия развитых интеллектуальных способностей). Это повышает прогнозируемую успешность респондента в научной деятельности, области анализа и планирования, а также в гуманитарной сфере. Но ему часто не хватает тщательности в проработке собственных идей и практичности.