

Иванов
Иван Иванович

LeaderChart (IT)

Отчёт управленческого потенциала



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	18.04.2022 12:38:08
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:21:32



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	07.08.1983
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

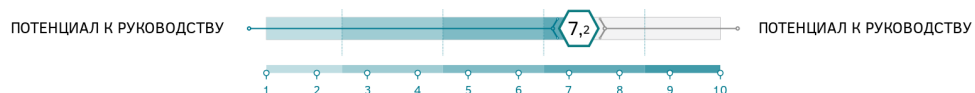
ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ





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

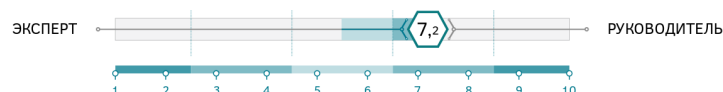
- успешность в решении управленческих задач; принятие верных решений относительно своих подчиненных и грамотный контроль всех бизнес-процессов
- выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей
- уровень логических способностей
- независимость и самостоятельность в принятии решений
- чуткость и проницательность при общении с людьми, умение распознавать эмоции и влиять на настроение других людей

КАЧЕСТВА, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

Не выявлено.



КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ



+ РУКОВОДИТЕЛЬ

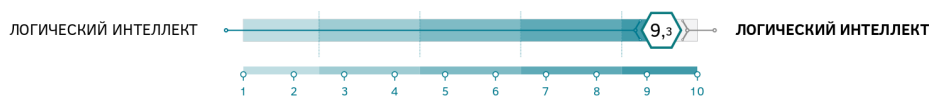
Респонденту ближе позиция руководителя. Он предпочитает мыслить стратегически, решать глобальные задачи. Не боится брать ответственность за себя и своих подчинённых. Готов при необходимости организовывать работу других сотрудников, ставить им задачи и делегировать

полномочия. Он верит, что 70% успеха – это грамотное распределение обязанностей и умелое использование потенциала сотрудников. Его предпочитаемый карьерный путь – это решение всё более сложных стратегических задач, развитие управленческих компетенций и навыков. Однако бывают моменты, когда ему хочется снять с себя груз управленческой ответственности и "поработать руками": самостоятельно решить экспертную задачу в рамках своей профессиональной области.



СПОСОБНОСТИ

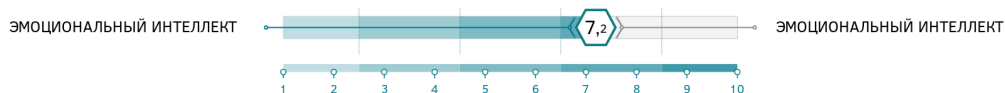
Логический интеллект



++ ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Интеллектуальные способности респондента развиты на высоком уровне. Данный показатель свидетельствует о высокой 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



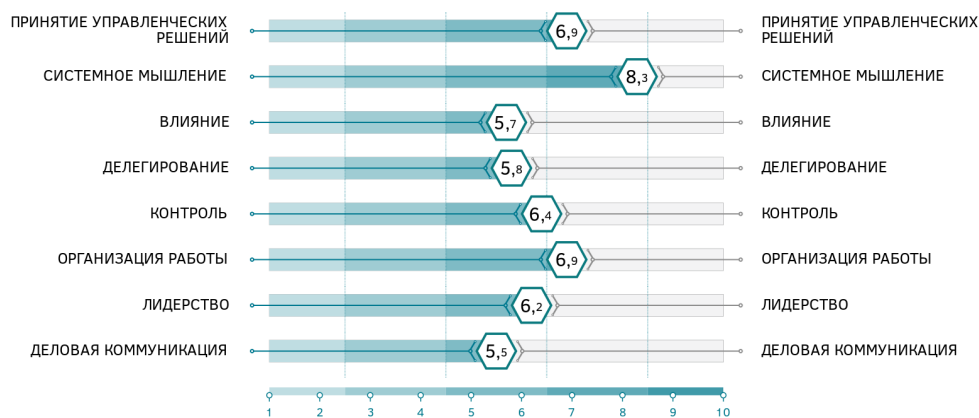
+ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Результат респондента несколько выше среднего. В большинстве ситуаций он знает, как найти правильный подход к людям, находящимся в разных эмоциональных состояниях, и может изменить их эмоции. Вероятно, он достаточно чутко реагирует на настроение других людей и способен подобрать 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, 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

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 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 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 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.

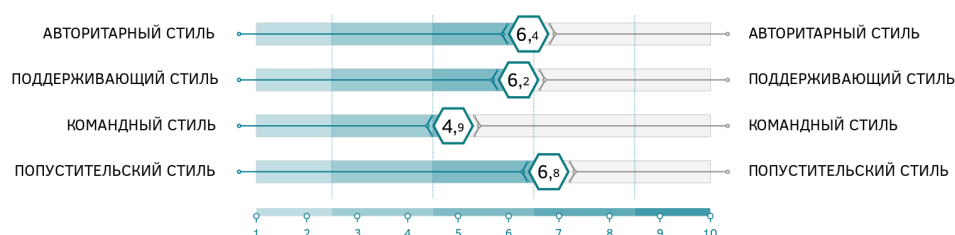
+/- ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Респондент 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 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 личные 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

Респондент в целом ориентирован на выстраивание отношений и создание благоприятной атмосферы в коллективе. Готов при необходимости помогать подчинённым, поддерживать открытую культуру взаимоотношений в коллективе, заниматься мотивацией и развитием сотрудников. Однако необязательно рассматривает всё это как свои приоритетные задачи. Такой стиль руководства может

быть эффективен при взаимодействии с опытными, но мало заинтересованными или демотивированными сотрудниками, а также новичками.

+/- КОМАНДНЫЙ СТИЛЬ

Респондент признаёт важность командной работы при решении некоторых задач. Готов принимать часть решений совместно с коллективом, но с сохранением за собой статуса лидера. Он ориентирован в равной степени, как на достижение целей, так и на выстраивание отношений внутри коллектива, развитие сотрудников.

+ ПОПУСТИТЕЛЬСКИЙ СТИЛЬ

Чаще всего, респондент пытается отстраниться от принятия решений, нередко стремится передать часть управленческой ответственности другим сотрудникам или вышестоящему руководству. Вероятно, он старается уйти 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:

- Дружелюбен, способен сопереживать другим людям, принимать их несовершенства, тактичен и корректен в общении, эффективен в мягкой, дружелюбной среде, при выполнении работы, связанной с альтруизмом и сотрудничеством.
- 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».
- 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.
- В меру любознателен, с определенной осторожностью относится к новой информации, готов к освоению новых знаний и технологий, но не проявляет выраженной инициативы в этой области.
- Скорее привык оперировать конкретной информацией, известными фактами, интересуется практическим опытом и тем, что происходит "здесь и сейчас", стремится тщательно прорабатывать информацию.



ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **высокая**.

В конфликтной ситуации респондент склонен выбирать между двумя стратегиями поведения: либо вступать в **соперничество** – активно бороться и защищать свои права, либо переходить к **внутреннему сопротивлению** – проявлять упрямство и негативизм.

