

Иванов
Иван Иванович

LeaderChart (IT)
Отчёт для специалиста



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

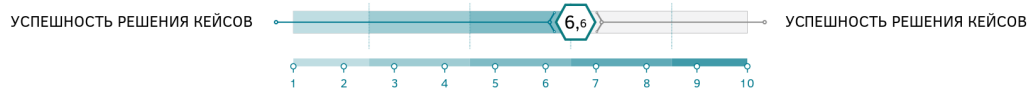
ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ





РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ

Факторы по блоку «УСПЕШНОСТЬ РЕШЕНИЯ»

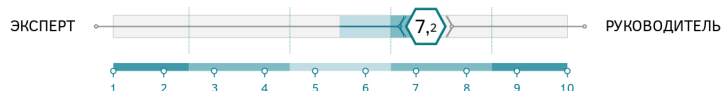


+ УСПЕШНОСТЬ В РЕШЕНИИ КЕЙСОВ

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 вычленить главное, не упустив из виду не столь очевидные, но значимые нюансы.



КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ



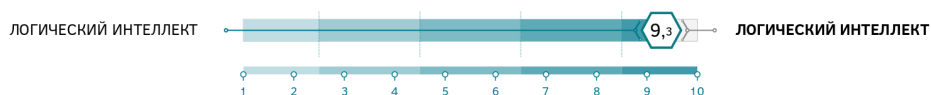
+ РУКОВОДИТЕЛЬ

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

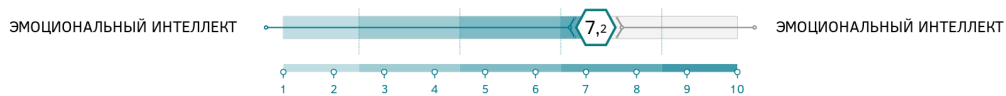
Логический интеллект



++ 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

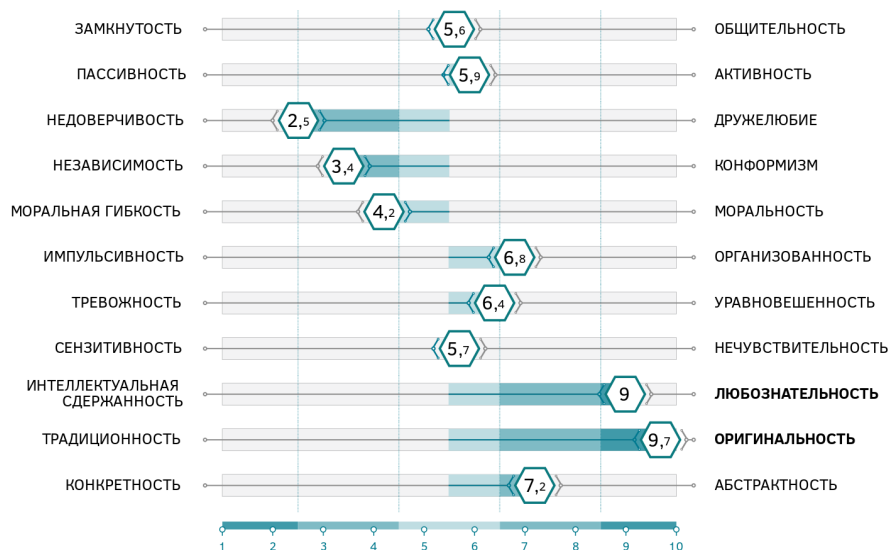


+ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

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.



ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ



+/- ЗАМКНУТОСТЬ - ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент не является ни чрезмерно общительным, ни замкнутым человеком. Он способен быть гибким: устанавливать контакты с другими людьми, поддерживать беседу, но также и спокойно переносить периоды уединения, ограничения общения, погружаясь в свои дела. Следует сказать о том, что крайности, а именно, слишком интенсивное общение на рабочем месте, либо полная изоляция от контактов с людьми, будут тяжелы для респондента, как и для большинства других людей. Логичность и структурированность речи – это то, что в первую очередь характеризует руководителя, обладающего навыками устной коммуникации. Однако стоит помнить, что «быть коммуникабельным» не означает «говорить без остановки», наоборот, лучше всего действовать по принципу «краткость – сестра таланта».

+/- ПАССИВНОСТЬ - АКТИВНОСТЬ

Уровень активности, внутренней энергетике – средний, в пределах нормы. Респондент – человек довольно гибкий, потенциально способный эффективно действовать в разных ситуациях – и таких, которые требуют быстрых и смелых решений, и таких, которые требуют вдумчивого, всестороннего анализа и осмотрительности. Как и большинство других людей, он обладает необходимым запасом

сил для выполнения штатных рабочих обязанностей, время от времени способен собраться для преодоления возникающих трудностей. Однако для работы, наполненной событиями, требующей срочных решений, уровень активности может оказаться недостаточным.

+ НЕДОВЕРЧИВОСТЬ

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, хотя это порой чревато конфликтами. Может работать в дезинтегративной корпоративной культуре, в ситуации разобщенности сотрудников. Респондент не готов к работе с сотрудниками в рамках обучения, наставничества, консультирования, требующих доброжелательности, чуткости, отзывчивости и желания сотрудничать. Респондент не участвует в формировании благоприятной атмосферы в коллективе, не нацелен на объединение идей, мнений; не прислушивается к мнению различных сторон, что может препятствовать поиску компромиссного решения.

+ НЕЗАВИСИМОСТЬ

Свое мнение для респондента важнее, нежели мнение окружающих его людей. Он самостоятелен, склонен ориентироваться на собственное представление о том, какое решение является правильным. Стремится к самоутверждению, ему свойственна потребность в доминировании, характерно отстаивание своей значимости. На такого человека трудно повлиять давлением или осуждением, он будет придерживаться своих взглядов, даже если его окружение его не поддерживает. Данное качество позволяет респонденту влиять на других людей, быть успешнее в принятии решений, в самостоятельной разработке новых идей, продуктов и услуг.

При высоком уровне факторов Активность и Уравновешенность респондент может вполне успешно функционировать в организации как "требовательный руководитель", хотя в какие-то моменты ему может не хватать умения воодушевлять и сочувствовать.

+ МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ

Не склонен придерживаться моральных норм и общественных правил, "золотого правила нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам". В большинстве ситуаций ориентируется на собственную личную выгоду, не учитывая интересы других людей. При необходимости такой руководитель способен использовать хитрость, что позволяет ему гибко добиваться поставленных целей.

+ 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 - УРАВНОВЕШЕННОСТЬ

Уравновешенность, уверенность в себе представлены на среднем уровне, в пределах нормы. Как и большинство других людей, респондент переживает из-за неудач и может растеряться в опасных условиях, но в целом он способен контролировать свое эмоциональное состояние. В случае продолжительной работы на должности, предполагающей работу с конфликтами, риск, ответственность за других людей, довольно высока вероятность профессионального выгорания.

+/- СЕНЗИТИВНОСТЬ - НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент не выразил четкого предпочтения функциональности или эстетике, для него важна как форма, так и содержание. Как и большинство других людей, он ценит красивые решения, удачный дизайн, подмечает изменения в отношениях людей, но не придает этому первостепенного значения. Чуткость, или сензитивность, о которой идет речь, в бизнесе важна в консультировании, индивидуальном обучении, порой при проведении переговоров, а также в сфере работы с дизайном. В руководящей деятельности сможет найти золотую середину между формальным и неформальным аспектом управления. Не склонен впадать в крайности.

++ ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ

Респонденту свойственна яркая любознательность, открытость новым знаниям, информации. Он всегда 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 резко снижена, если ему будет поручено заниматься монотонной, однообразной деятельностью. Такой руководитель имеет ярко выраженную склонность предлагать новые идеи и решения, отслеживать изменения внешней среды, слабые и сильные стороны организации и определять курс действий.

++ ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

Респондент отличается выраженной оригинальностью в различных сферах жизни. Обладает яркой потребностью "быть не как все" (выглядеть, действовать не по шаблону), ищет признания и восхищения окружающих. В работу стремится вносить что-то новое, выполнять ее своим собственным, нестандартным способом. Подобная оригинальность может помочь такому сотруднику легче вписаться в компанию со свободной и непринужденной атмосферой, в коллектив молодых людей, и может затруднить его работу в компаниях, где принято соблюдать дресс-код, строгие нормы и традиции (например, крупные банковские структуры, государственные органы). В управлении, скорее всего, упор делает на харизму, внимателен к своему имиджу, стремится быть заметным, стремится к публичности. Возможно, склонен к неуместному эпатажу, поиску новых решений при наличии работоспособных старых.

+ АБСТРАКТНОСТЬ

Респондент скорее привык оперировать обобщенной информацией, рассуждать "от общего - к частному", стремится мыслить абстрактно, подмечая скрытые причинные связи, смыслы и значения. Мечтателен, к работе и профессии склонен относиться как к предназначению. При решении рабочих вопросов не готов разбираться в тонкостях и деталях, 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 порой не хватает тщательности в проработке собственных идей и практичности.