Иванов
Иван Иванович

LeaderChart

Отчёт для специалиста

ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	10.09.2024 10:50:52
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:25:28

ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1980
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ Lab

О ТЕСТЕ

LeaderChart – комплексный тест управленческого потенциала с кейсовым блоком. Измеряет общий уровень готовности к руководству людьми, индивидуальные психологические особенности, связанные с лидерством и успешностью в управлении.

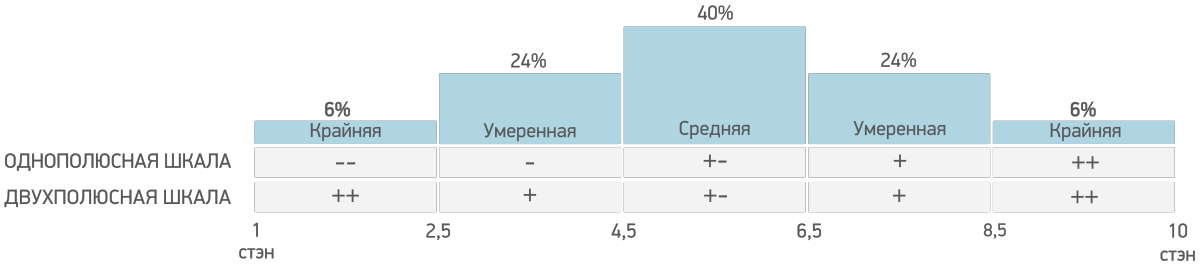
ТЕСТ ОЦЕНИВАЕТ:

РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ	потенциальная успешность в решении управленческих задач в реальной жизни, способность выбирать оптимальные действия
МОТИВАЦИЯ	мотивация к руководству и желание развиваться как руководитель
ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ	интеллектуальные способности, умение быстро обрабатывать и анализировать информацию разного типа: числовую, вербальную, графическую
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ	способность находить эффективные способы решения проблем, возникающих при коммуникации с другими людьми, пробуждать, направлять эмоции других людей для достижения поставленных целей
11 ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ	11 наиболее универсальных личностных черт

На основании этих шкал также выводятся управленческий потенциал, стили и функции руководства, прогноз конфликтности и описание идеального заместителя.

ШКАЛА РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты тестирования представлены в шкале стэнов*. Для сравнения и интерпретации результатов каждая шкала поделена на 5 диагностических зон.



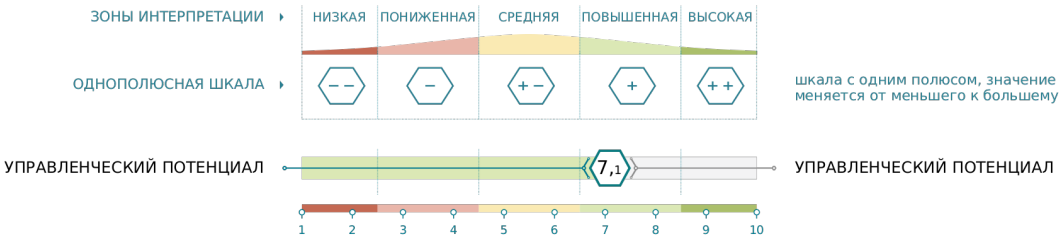
Баллы по шкалам теста LeaderChart (IT) базируются на сравнении результатов респондента с выборкой, набранной за 2021-2024 годы. Объём выборки различается для разных блоков теста, но составляет не менее, чем 600 человек.

Согласно Российскому стандарту тестирования персонала (п. 10.8.5.), срок использования результатов подобного тестирования составляет 1 год. Повторное тестирование рекомендуется не ранее, чем через год.

*Стэн (от англ. standard ten) – стандартная шкала тестовых баллов от 1 до 10 со средним 5,5 и стандартным отклонением 2.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

Профиль показывает оценку потенциала респондента к работе на позиции руководителя линейного и среднего звена. Для оценки потенциала к высшему уровню руководства необходимо проводить дополнительные оценочные процедуры.
Прогноз строится на основе Готовности респондента к руководству (успешности в решении кейсовых заданий и мотивации), а также его Психологического потенциала (интеллектуальных способностей и личностных особенностей). Не учитываются профессиональные знания и опыт респондента. Результаты теста не могут быть использованы как единственный источник информации при принятии решения.

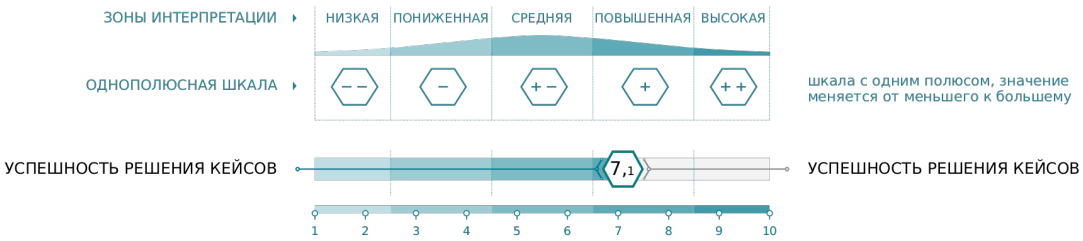


Повышенный уровень
Респондент продемонстрировал хорошую степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению стандартных задач, стоящих перед руководителем.
Его индивидуальные особенности показывают относительно высокую степень соответствия с профилем эффективного управленца и позволяют сделать предположение о его относительной успешности – в том числе на следующем уровне управления.

Вывод
Респондент скорее рекомендуется к назначению на руководящую должность или к включению в кадровый резерв.

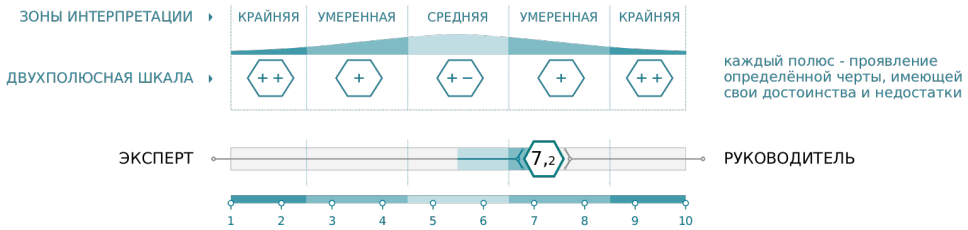
ГОТОВНОСТЬ К РУКОВОДСТВУ

Успешность решения кейсов



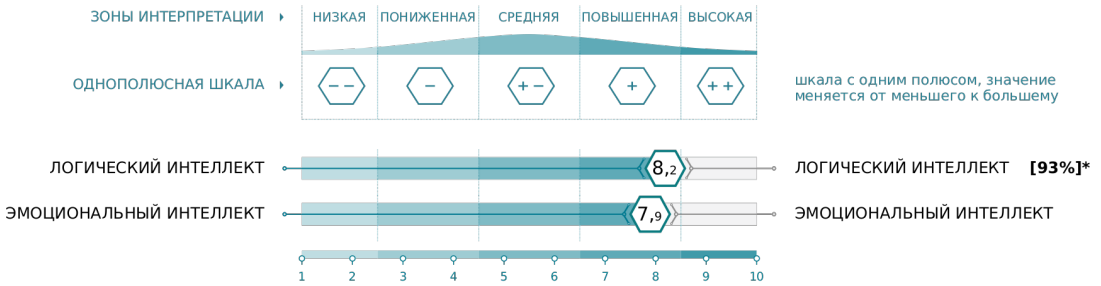
Повышенный уровень
Респондент скорее успешно справился с управленческими кейсами. Его решения часто можно считать точными и соответствующими общепринятым представлениям о том, как следует руководить людьми. Принимая решения, в большинстве случаев он сможет вычленить главное, не упустив из виду не столь очевидные, но значимые нюансы.

Мотивация



РУКОВОДИТЕЛЬ
Умеренная выраженность
Респонденту ближе позиция руководителя. Его мотивирует возможность вертикального карьерного роста и выполнение управленческих функций. Он не боится брать ответственность за себя и своих подчинённых и при необходимости готов организовывать работу других сотрудников, ставить им задачи и делегировать полномочия. Его предпочитаемый карьерный путь связан с использованием управленческих компетенций и навыков. Однако иногда ему может захотеться снять с себя груз управленческой ответственности и "поработать руками": самостоятельно решить экспертную задачу в рамках своей профессиональной области.

СПОСОБНОСТИ



*Процент заданий, на которые дан ответ. Правильность ответа не учитывается.

ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Повышенный уровень

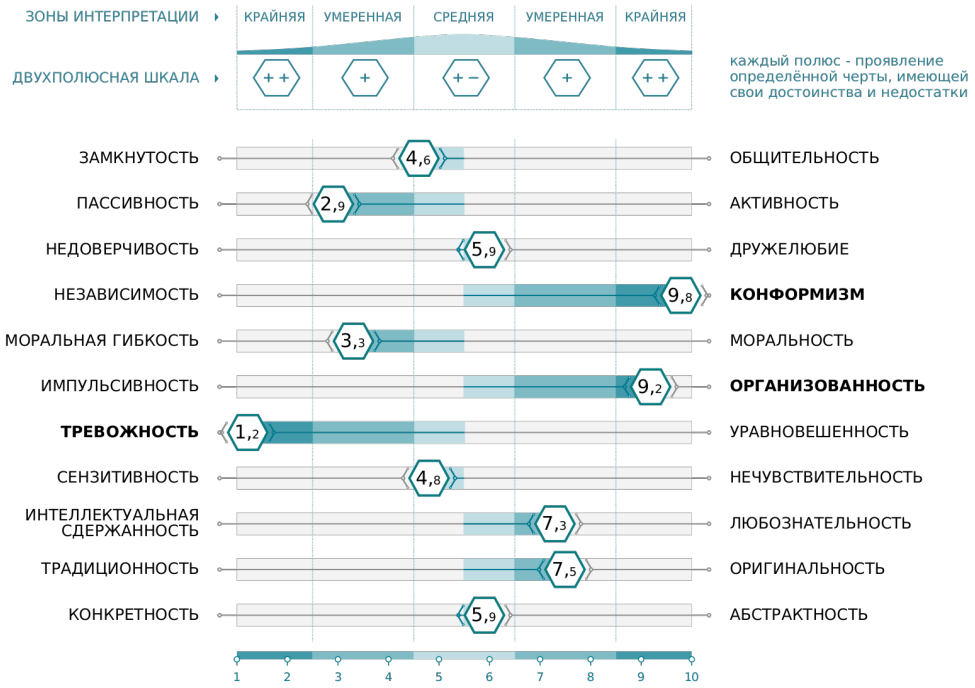
Интеллектуальные способности респондента развиты на уровне выше среднего. Данный показатель свидетельствует о готовности тестируемого к сложной интеллектуальной работе. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Повышенный уровень

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 КАЧЕСТВА



ЗАМКНУТОСТЬ – ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Средний уровень

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

Повышенный уровень

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 удовлетворён деятельностью, связанной с неопределённостью, 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.

НЕДОВЕРЧИВОСТЬ – ДРУЖЕЛЮБИЕ

Средний уровень

Баланс между недоверчивостью и дружелюбием. Довольно объективно оценивает других людей, не преувеличивая ни их достоинства, ни недостатки. Это позволяет респонденту, в определённых пределах, проявлять разные стили общения с людьми – от более мягкого и поддерживающего, до более строгого и требовательного – в зависимости от требований ситуации.

КОНФОРМИЗМ
Высокий уровень
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 несовпадения 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.

МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ
Повышенный уровень
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
Высокий уровень
Организован, целеустремлён, пунктуален и дисциплинирован, вплоть до педантичности. Обладает развитым самоконтролем и волевыми качествами. Организованность наиболее ценна в работе, требующей точности и аккуратности, чёткого 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 будет 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 высокая Организованность выражается в повышенном внимании к стратегическим вопросам организации и планирования производства и меньшем внимании к оперативно-тактическому руководству. Особенно выражена эта тенденция на фоне высокого уровня Абстрактности и сниженной Активности.

ТРЕВОЖНОСТЬ
Высокий уровень
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 подчинённым 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 – НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ
Средний уровень
Респондент не выразил чёткого 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 придаёт этому первостепенного значения. Чуткость, или сензитивность, о которой идёт 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.

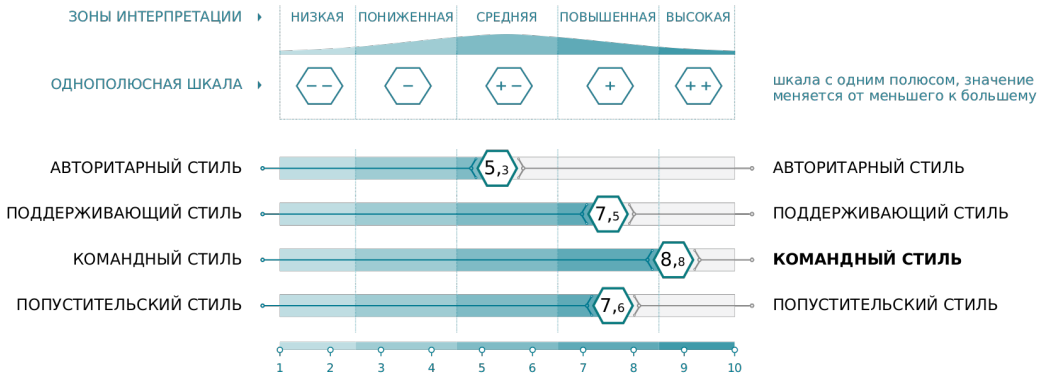
ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ
Повышенный уровень
Респонденту свойственна любознательность, открытость новым знаниям, информации. Он готов учиться новому, размышлять, искать ответы на различные вопросы. Данное качество может быть очень ценно: оно способствует лёгкости в освоении и внедрении новых технологий, успешному информационному поиску, написанию текстов, статей, положительно влияет на коммуникабельность. Удовлетворённость 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.

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
Повышенный уровень
Респондент отличается оригинальностью в различных сферах жизни. Обладает потребностью "быть не как все" (выглядеть, действовать не по шаблону), ищет признания и восхищения окружающих. В работу стремится вносить что-то новое, выполнять её своим собственным, нестандартным способом. Подобная оригинальность может помочь такому сотруднику легче вписаться в компанию со свободной и непринуждённой атмосферой, в коллектив молодых людей, и, вероятно, 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, комфортно чувствует себя в условиях публичности.

КОНКРЕТНОСТЬ – АБСТРАКТНОСТЬ
Средний уровень
Не выявлено выраженного предпочтения типа восприятия информации: сенсорного (опора на конкретные факты) или интуитивного (важно обобщённое представление о действительности, поиск смыслов, значений, причин). Респондент 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.

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

Средний уровень

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

Повышенный уровень

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

Высокий уровень

Респондент ориентирован на командную работу и групповое принятие решений. Вероятно, приоритетом для него является выстраивание отношений 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

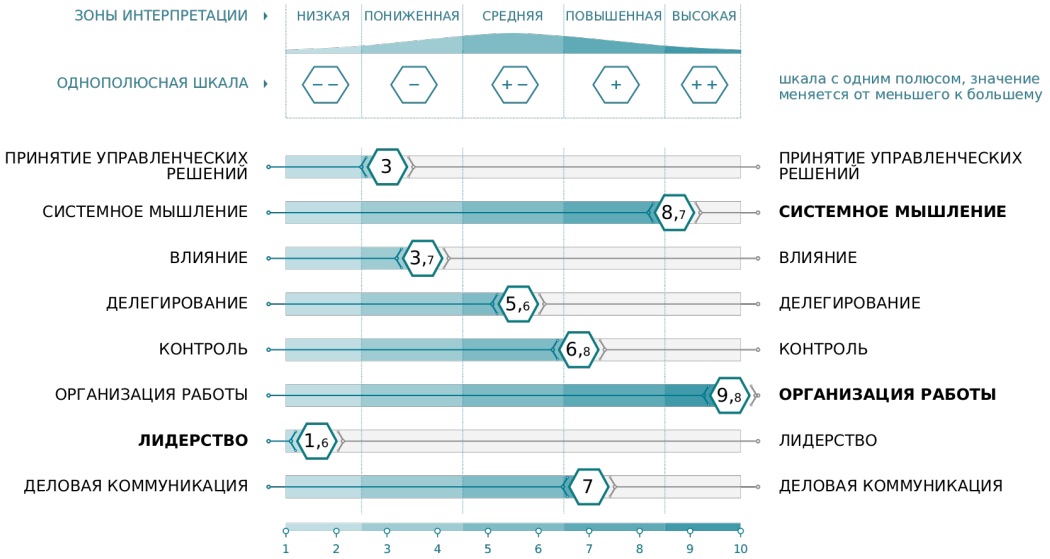
Повышенный уровень

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.

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

Пониженный уровень

Респондент скорее не готов к выявлению и анализу существующих альтернатив, выбору наилучших из них. В большинстве случаев избегает ответственности и рисков. Не рекомендуется для руководящей работы, связанной с постоянным нахождением в непривычных и сложных ситуациях, а также с необходимостью проявлять инициативу и решительно отстаивать выбранное направление движения, противостоять давлению извне и принимать антикризисные меры.

СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Высокий уровень

Респондент способен видеть целостную картину, эффективно ставить отдалённые цели и подбирать наиболее адекватные методы для их достижения, глубоко видеть природу бизнеса и определять перспективы компании в нём. Удерживает в поле зрения конечный результат своих усилий, умеет прогнозировать последствия собственных действий и действий подчинённых. Он отлично подготовлен к работе с большими объёмами информации, поступающей из различных источников, в том числе противоречивой и требующей перепроверки.

ВЛИЯНИЕ

Пониженный уровень

У респондента недостаточно развита способность активно воздействовать на других людей: их поведение, установки, мысли и чувства. Он не склонен использовать собственный авторитет для достижения целей организации. Занимает скорее отстранённую позицию по отношению к деятельности подчинённых,не задействует косвенные приёмы для осуществления влияния (харизма, индивидуально-психологические особенности), ограничиваясь формальной стороной взаимодействия.

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

Средний уровень

Респондент не всегда готов к делегированию собственных функций и полномочий. Не всегда оптимально распределяет ответственность между подчинёнными 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
Повышенный уровень
Респондент проявляет выраженную склонность к поддержанию исполнительской дисциплины в коллективе и тщательной проверке качества работы подчинённых. Он в целом готов проявлять требовательность, способен достаточно успешно выявлять отклонения от различных требований и анализировать их причины, совершенствовать процессуальные и технологические составляющие деятельности коллектива, а также разрабатывать и вносить предложения по улучшению показателей эффективности подразделения.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ
Высокий уровень
Респондент обладает ярко выраженной склонностью 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. Чётко определяет все необходимые для достижения цели ресурсы, обеспечивает ими подчинённых и создаёт условия, максимально способствующие успешной реализации намеченных планов.

ЛИДЕРСТВО
Низкий уровень
Респондент не готов вести других людей за собой, "заражать" их притягательным видением будущего, ограничивается настоящим и не проявляет интереса к тому, что находится за рамками его должностной инструкции. Не испытывает стремления к пробуждению у сотрудников интереса к реализации общих целей и не замечает, как можно использовать возможности, открывающиеся перед организацией. Не демонстрирует склонности к объединению коллектива вокруг решения важных задач и не задумывается о сверхзадачах для себя и других, не готов к выполнению руководящих функций на участках, где необходимо поддерживать вовлечённость своих подчинённых и смежных руководителей в процесс работы.

ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ
Повышенный уровень
Респондент способен достаточно эффективно налаживать деловые связи, находить верный подход к различным собеседникам, проявлять чуткость к контексту ситуации общения. Он обладает довольно высоким потенциалом коммуникабельности, в большинстве случаев демонстрируя повышенную готовность к управлению формальными и неформальными контактами между своими подчинёнными, а также отличается умением грамотно доносить информацию высшему руководству.