

Иванов  
Иван Иванович

LeaderChart (IT)

Отчёт управленческого потенциала



### ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	06.05.2024 17:56:02
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:05:24
НОМЕР РЕЗУЛЬТАТА	00403827



### ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1980
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской



## 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:

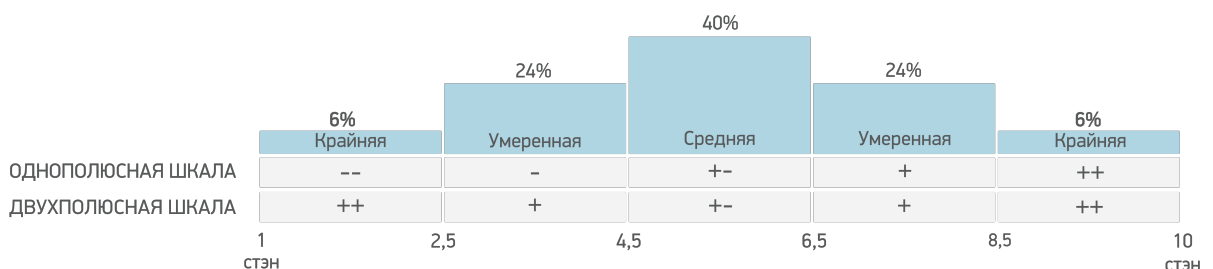
<b>РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ</b>	потенциальная успешность в решении управленческих задач в реальной жизни, способность выбирать оптимальные действия
<b>МОТИВАЦИЯ</b>	мотивация к руководству и желание развиваться как руководитель
<b>ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ</b>	интеллектуальные способности, умение быстро обрабатывать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

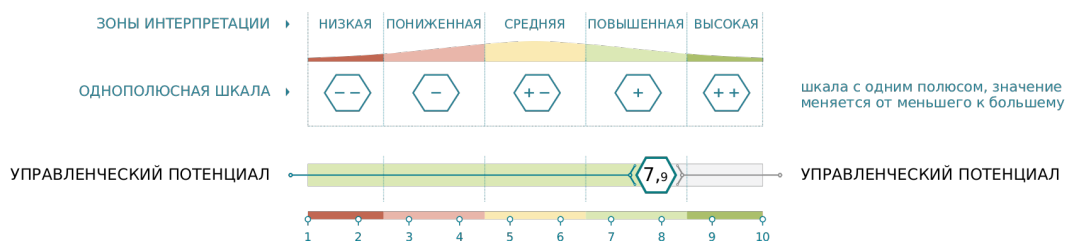
\*Стэн (от англ. standard ten) – стандартная шкала тестовых баллов от 1 до 10 со средним 5,5 и стандартным отклонением 2.



## 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

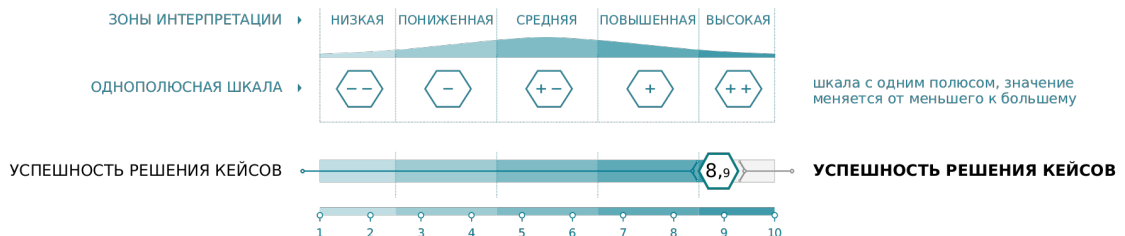
Респондент скорее рекомендуется к назначению на руководящую должность или к включению в кадровый резерв.

Качества, ограничивающие потенциал к руководству	Качества, усиливающие потенциал к руководству
<p>!! ярко выраженные размеренность и осторожность; неготовность рисковать, работать в условиях многозадачности и неопределённости</p> <p>! интеллектуальная сдержанность, возможны трудности с изучением и внедрением новых подходов, технологий</p>	<p>✓ высокая успешность в решении управленческих задач; принятие верных решений относительно своих подчиненных и грамотный контроль всех бизнес-процессов</p> <p>✓ уровень логических способностей</p> <p>✓ выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей</p> <p>✓ чуткость и проницательность при общении с людьми, умение распознавать эмоции и влиять на настроение других людей</p>



## ГОТОВНОСТЬ К РУКОВОДСТВУ

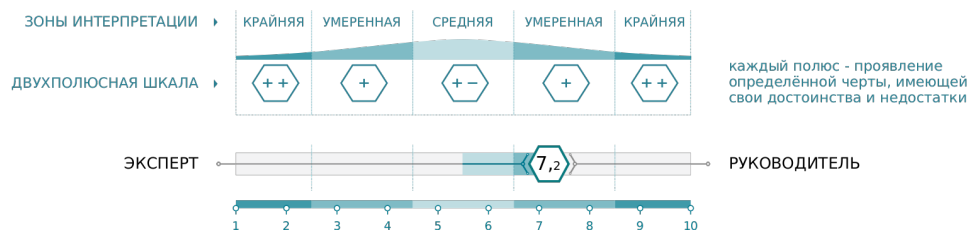
### Успешность решения кейсов



#### Высокий уровень

Респондент успешно справился с управленческими кейсами. Его решения часто можно считать очень точными и соответствующими общепринятым представлениям о том, как следует руководить людьми. Принимая решения, он сумеет вычлнить главное, не упустив из виду не столь очевидные, но значимые нюансы.

### Мотивация



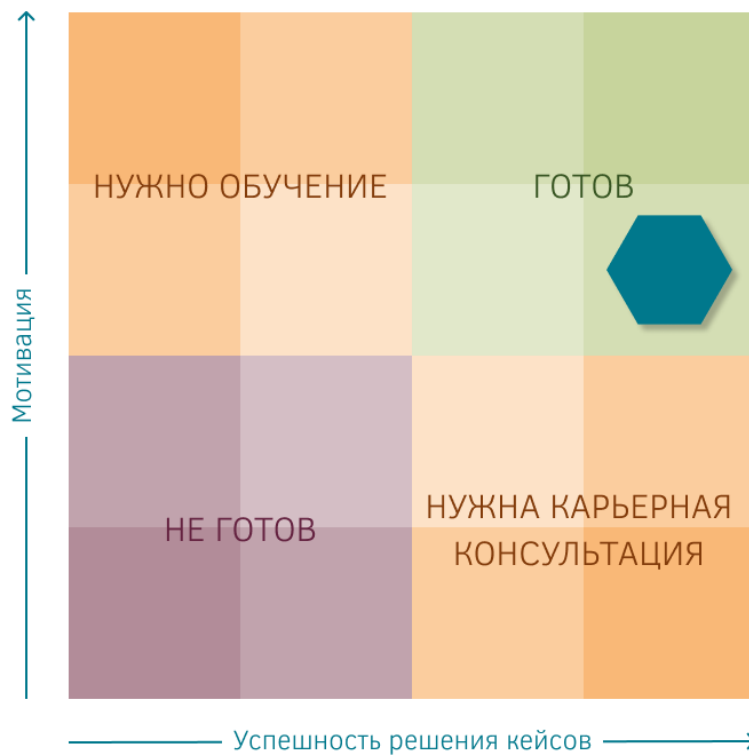
#### РУКОВОДИТЕЛЬ

##### 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.

## Матрица решений

Матрица образуется двумя параметрами: "Успешность решения кейсов" (критерий того, насколько респондент **может** справиться с задачами руководителя) и "Мотивация" (критерий того, насколько респондент **хочет** выполнять задачи руководителя). Сочетание этих параметров определяет степень готовности респондента к руководству и возможные карьерные решения - посмотрите, в какой из квадрантов попал результат респондента (обозначен гексагоном). Насыщенность цвета в каждом квадранте указывает на выраженность критериев.

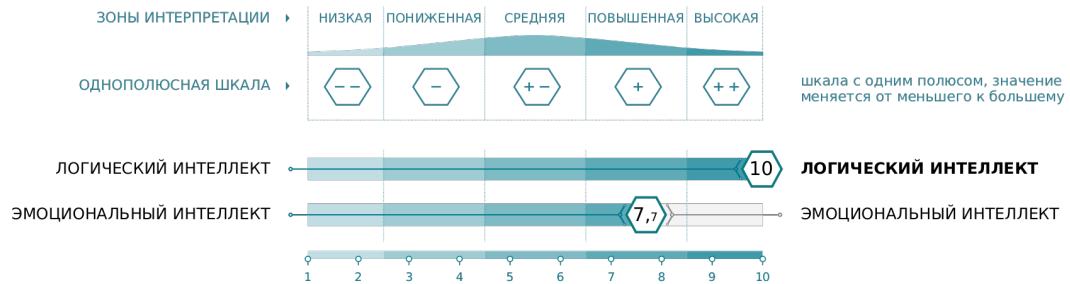


**Готов к исполнению роли руководителя.** Рекомендуется совершенствование управленческих навыков посредством различных кратковременных форм обучения, участия в крупных внутренних проектах, индивидуального и группового коучинга.



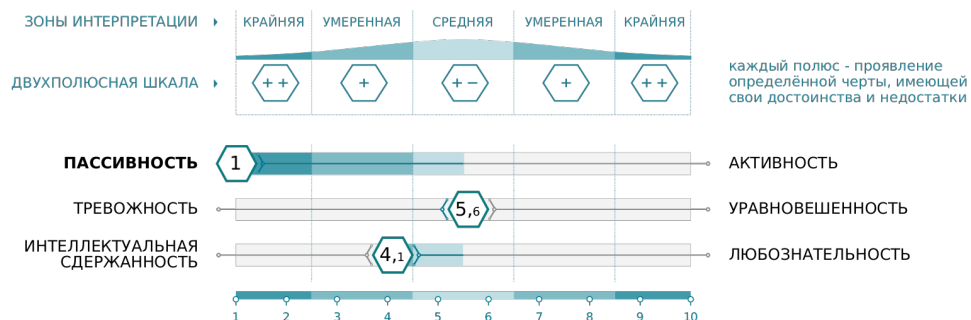
## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

### Способности



У респондента хорошо развит логический интеллект. Он готов к сложной интеллектуальной деятельности. Его эмоциональный интеллект находится на уровне выше среднего. Он знает, как найти правильный подход к людям, находящимся в разных эмоциональных состояниях.

### Личностные качества



Осторожный и нерешительный человек. Принимает решения не торопясь, стараясь максимально избежать потенциальных опасностей. 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. Респондент скорее не любознателен, ему не свойственно активное стремление к расширению своего кругозора. Он весьма избирательно относится к окружающей информации, ему трудно адаптироваться к изменениям.



## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

### Свойственные 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.



#### Поддерживающий стиль

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

Как правило, респондент ориентирован на командную работу и групповое принятие решений. Вероятно, для него является важным 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".

### 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 личные особенности, способности и карьерные предпочтения.

Потенциальные трудности	Сильные стороны
<p><b>! влияние:</b> взаимодействует с подчинёнными скорее формально, не вполне готов оказывать влияние и мотивировать</p>	<p>✓ <b>системное мышление:</b> видит целостную картину, готов к работе с большим объёмом информации, постановке отдалённых целей и их достижению</p> <p>✓ <b>делегирование:</b> готов передавать часть своих функций коллегам при необходимости</p> <p>✓ <b>организация:</b> готов выполнять административные функции – планировать и координировать совместную работу</p> <p>✓ <b>принятие управленческих решений:</b> способен анализировать ситуацию и определять лучшие альтернативы, скорее готов брать на себя ответственность</p> <p>✓ <b>контроль:</b> скорее готов поддерживать дисциплину и контролировать качество работы</p>

## Прогноз конфликтности

Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

В конфликтной ситуации респондент склонен прибегать к стратегии **приспособления**, то есть избегать активных действий и жертвовать собственными интересами, чтобы сохранить мир и устранить конфликт.



## 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.
- Обладает **средним уровнем активности и внутренней энергии**, гибко действующий как в ситуациях, которые требуют быстрых и смелых решений, так и располагающих к вдумчивому анализу и осмотрительности.
- Соблюдает **баланс между недоверчивостью и дружелюбием** и довольно объективно оценивает других людей, не преувеличивая ни их достоинства, ни недостатки, может проявлять как жесткость и требовательность, так и мягкость в общении с ними.
- **Не склонен придерживаться излишне строгих 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", умеет извлекать выгоду из сложившихся обстоятельств.
- **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.
- **Любознателен**, открыт новым знаниям, информации, готов учиться, размышлять, искать ответы на различные вопросы, имеет склонность предлагать новые идеи и решения, отслеживать изменения внешней среды, слабые и сильные стороны организации и определять курс действий.
- Скорее привык оперировать **конкретной информацией**, известными фактами, интересуется практическим опытом и тем, что происходит "здесь и сейчас", стремится тщательно прорабатывать информацию.