

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:

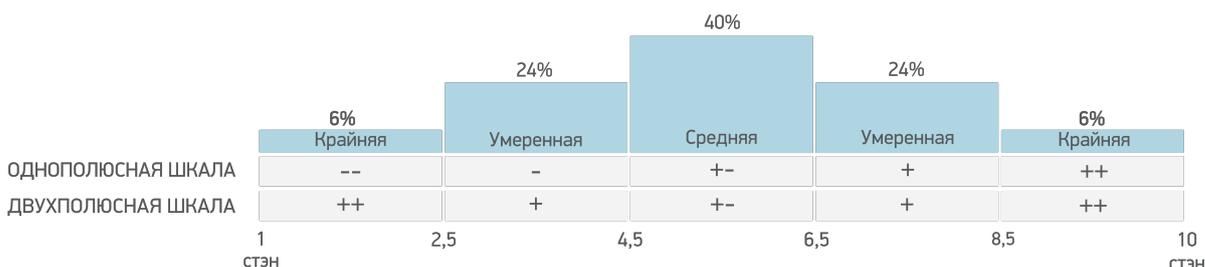
РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ	потенциальная успешность в решении управленческих задач в реальной жизни, способность выбирать оптимальные действия
МОТИВАЦИЯ	мотивация к руководству и желание развиваться как руководитель
ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ	интеллектуальные способности, умение быстро обрабатывать и анализировать информацию 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.

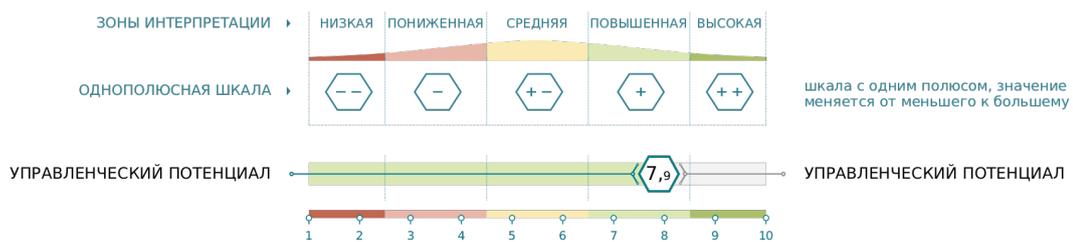
*Стэн (от англ. standard ten) – стандартная шкала тестовых баллов от 1 до 10 со средним 5,5 и стандартным отклонением 2.



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

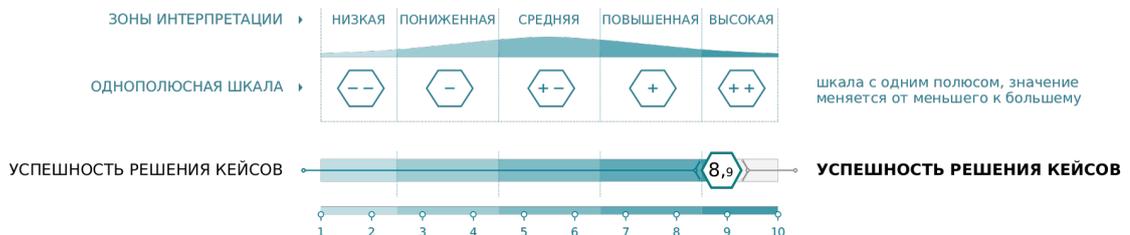
Респондент скорее рекомендуется к назначению на руководящую должность или к включению в кадровый резерв.

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

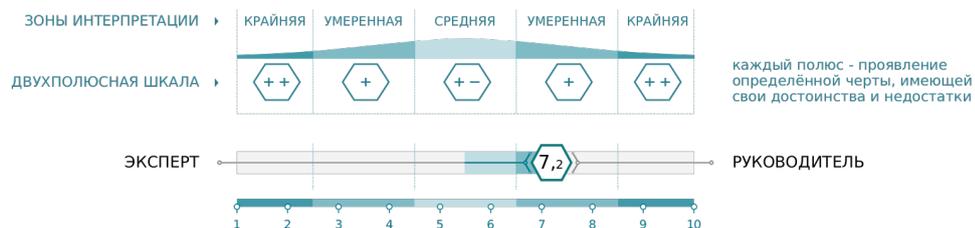
Успешность решения кейсов



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



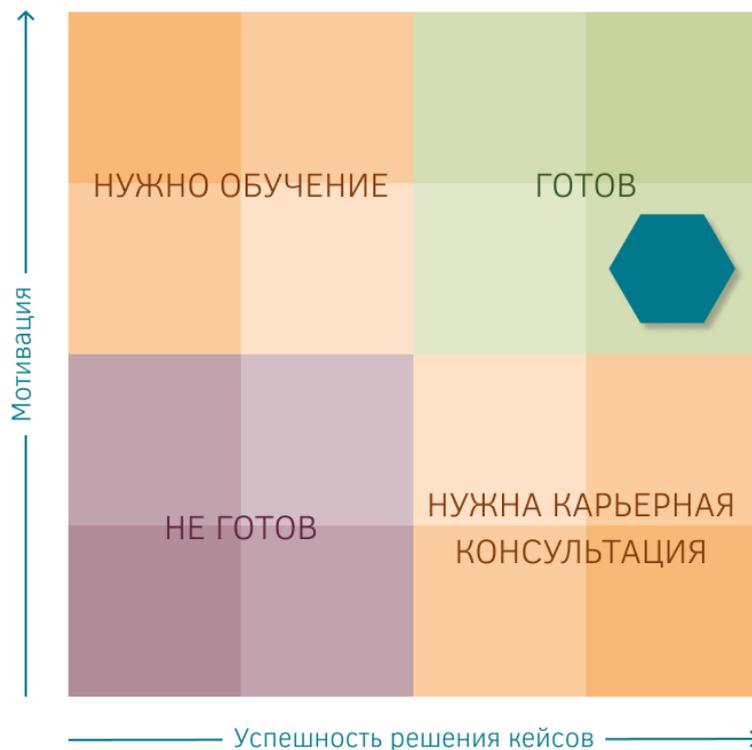
РУКОВОДИТЕЛЬ

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.

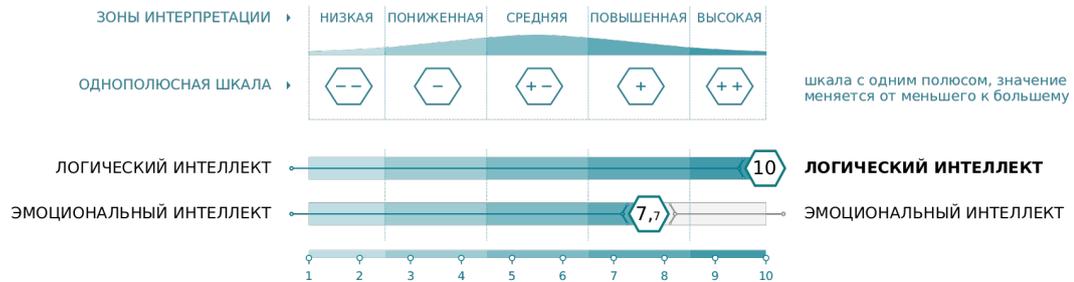


Готов к исполнению роли руководителя. Рекомендуется совершенствование управленческих навыков посредством различных кратковременных форм обучения, участия в крупных внутренних проектах, индивидуального и группового коучинга.



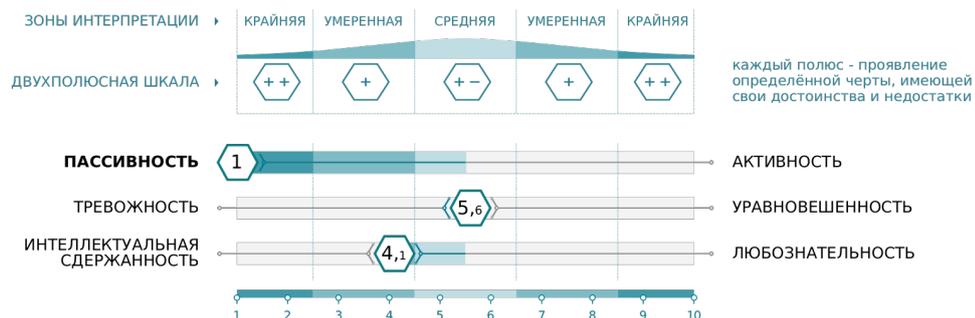
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

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