

Иванов
Иван Иванович

LeaderChart (IT)

Отчёт управленческого потенциала



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	05.04.2022 18:31:26
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:16:46



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1980
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 среднюю степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению стандартных задач, стоящих перед руководителем.

Его индивидуальные особенности частично соответствуют профилю эффективного руководителя. Успешность респондента на должности руководителя будет во многом зависеть от наличия релевантного опыта и знаний, особенностей внешней среды и сочетания условий работы на конкретной позиции с перечисленными в таблице ниже качествами усиливающими и ограничивающими потенциал.

КАЧЕСТВА, УСИЛИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

- успешность в решении управленческих задач; принятие верных решений относительно своих подчиненных и грамотный контроль всех бизнес-процессов
- здоровый баланс между моральной ригидностью и моральной гибкостью: уважительное отношение к существующим правилам и моральным нормам и, в то же время, готовность их нарушить, если они избыточны и неэффективны

КАЧЕСТВА, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

- отсутствие стремления к руководящей, самостоятельной работе, нежелание нести ответственность за других людей
- уступчивость и подверженность влиянию других людей
- ранимость и чувствительность, подверженность тревогам и сомнениям даже без веских на то причин



КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ



++ ЭКСПЕРТ

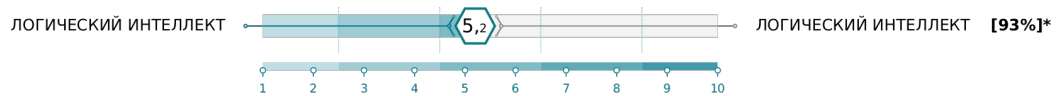
Респондент – истинный эксперт. Он любит погружаться в решение задачи с головой, продумывая каждую мелочь, разбираясь в каждой конкретной детали. Ему нравится учиться и углублять свои экспертные знания. Он хотел бы ощущать свою исключительность, уникальность как профессионала. Ему нравится работать самостоятельно, в своём темпе, решать сложные, творческие задачи, предлагать инновационные решения. Ему не хотелось бы погружаться в административную работу, заниматься организацией и планированием деятельности других людей, вопросами взаимоотношений в коллективе. Его миссия в компании – это усовершенствование имеющихся и создание новых продуктов и услуг. Ведь именно благодаря изобретениям, инновациям и персональным открытиям

респонденту удаётся развиваться и сохранять свои конкурентные преимущества.



СПОСОБНОСТИ

Логический интеллект



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

+/- ЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Интеллектуальные способности респондента соответствуют среднему уровню: общий уровень интеллекта – как у большинства других людей. Данный показатель свидетельствует об общей 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



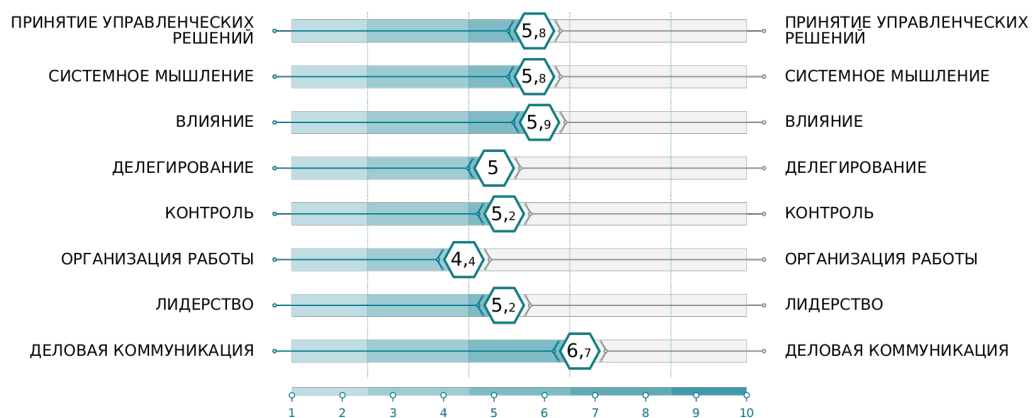
+/- ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Респондент получил средний результат, как большинство других людей. Как правило, он понимает, какие действия будут более удачными в разных ситуациях общения и взаимодействия с людьми, испытывающими яркие эмоции. Он может успокоить, подбодрить или вдохновить собеседника, обычно не теряет, если видит кого-то в гневе или слезах. Однако в некоторых ситуациях ему бывает тяжело подобрать наиболее эффективный способ решения проблемы: успокоить конфликтующие стороны, вывести человека из состояния паники или ступора, заставить его улыбнуться или побудить к нужным действиям. Он может допускать ошибки и выбирать неверную стратегию поведения.



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.



+/- ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

У респондента средне развитая способность к выявлению и анализу существующих альтернатив, а также выбору наилучших из них. Он может избегать ответственности и рисков в ситуациях, которые кажутся ему сложными или непривычными, и проявлять инициативу лишь в ограниченных рамках. Может реагировать на внешние изменения и корректировать выбранный курс исходя из новой информации, однако делать это недостаточно оперативно – особенно при наличии давления.

+/- СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Респондент показал средний уровень готовности к постановке отдаленных целей, скорее предпочитает тактические задачи – или по крайней мере соблюдает баланс между ними. Прогнозам и долгосрочному планированию не уделяет достаточно внимания, зато предпочитает видеть конкретный и измеримый результат собственных усилий. Относительно немного задумывается о природе бизнеса и перспективах компании в нем, а также о последствиях своих и чужих действий для общего дела в будущем. Может работать с большими объемами информации, однако не в тех случаях, когда она поступает из разных источников, изначально противоречива и нуждается в перепроверке.

+/- 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 невыраженной способностью к осуществлению административных функций в отношении работы своего коллектива и координации деятельности различных исполнителей, в большинстве случаев не в состоянии произвести количественную и качественную оценку результатов совместной работы. Не уделяет должное внимание организационным вопросам и текучке, четкому определению необходимых для достижения цели ресурсов и обеспечению ими подчиненных. Склонен упускать из виду положение дел в целом, что не будет способствовать реализации намеченных планов и является противопоказанием для руководящей работы.

+/- 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.

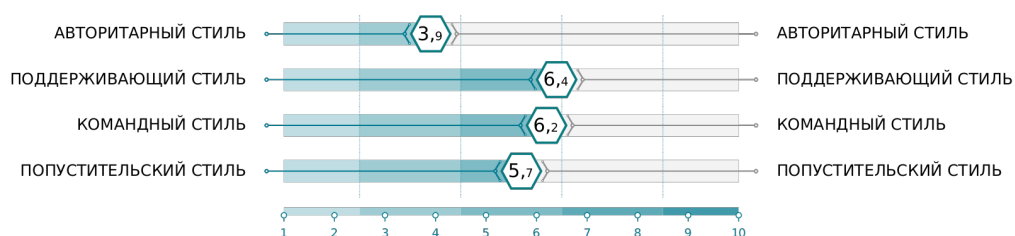
+ ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Респондент способен достаточно эффективно налаживать деловые связи, находить верный подход к различным собеседникам, проявлять чуткость к контексту актуальных ситуаций общения. Он обладает довольно развитым социальным интеллектом, в большинстве случаев демонстрируя повышенную готовность к управлению формальными и неформальными контактами между своими подчиненными, а также отличается умением 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

В большинстве случаев респонденту не свойственен директивный подход к руководству, он скорее не готов единолично принимать решения. Не стремится контролировать действия подчиненных, предпочитает действовать деликатно, проявлять уступчивость, не использовать принуждение, учитывать интересы и чувства сотрудников и коллег. Часто готов делегировать обязанности и разделять полномочия, вплоть до полного отсутствия заинтересованности в личном принятии решений.

+/- 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

В некоторых случаях респондент пытается отстраниться от принятия решений, стремится передать часть управленческой ответственности другим сотрудникам или вышестоящему руководству. Периодически может уходить 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:

- Свое мнение ценит больше, нежели мнение окружающих его людей, самостоятелен, склонен ориентироваться на собственное представление о том, какое решение является правильным, стремится к самоутверждению, обладает потребностью в доминировании, отстаивает свою значимость.
- Организован, дисциплинирован, отличается самоконтролем и волевыми качествами, может проявить себя в работе, требующей точности и аккуратности, четкого соблюдения принятых правил, последовательности в достижении цели.
- Уравновешен, уверен в себе, психически вынослив, стрессоустойчив, спокоен, не обладает склонностью к частым колебаниям настроения и страхам. способен принимать решения в критических ситуациях, сохранять работоспособность в условиях нехватки времени, стресса.



ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

В конфликтной ситуации респондент склонен выбирать между двумя неагрессивными стилями поведения. Он может использовать стратегию **приспособления** – избегать активных действий и жертвовать собственными интересами, чтобы сохранить мир и устранить конфликт, либо вступать в **сотрудничество** – активно включаться в поиск взаимоприемлемого разрешения ситуации.