

Иванов  
Иван Иванович

Бизнес-Профиль  
Отчёт управленческого потенциала



### ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

|                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ              | 14.06.2022 22:01:34 |
| ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ | 00:00:00            |
| НОМЕР РЕЗУЛЬТАТА               | 01648556            |



### ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

|                 |            |
|-----------------|------------|
| ДАТА РОЖДЕНИЯ   | 04.06.1990 |
| ПОЛ РЕСПОНДЕНТА | мужской    |



## ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.



## МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.



## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.



## ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.



## СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.



## ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.

Данный отчёт был сформирован автоматически в Системе Maintest Pro (далее – Система), правообладателем которой является ООО «ЭйчТи Лаб» (ОГРН 1077763957545), по результатам использования Системы Лаборатория "Гуманитарные технологии" и обработки пройденного респондентом по инициативе Лаборатория "Гуманитарные технологии" сеанса тестирования.

Пользователем Системы, по инициативе которого был сформирован данный отчёт, является Лаборатория "Гуманитарные технологии". Пользователь несёт полную ответственность, в том числе ответственность за качество проведения тестирования, по результатам которого был сформирован данный отчёт, за интерпретацию им показателей, содержащихся в отчёте, за использование указанных в отчёте сведений или их объединение с другими сведениями или оценочными методами, используемыми пользователем для принятия, в том числе, итоговых кадровых и управленческих решений, а также за халатное или небрежное использование и хранение отчёта перед правообладателем, респондентом и иными лицами.

Лаборатория "Гуманитарные технологии" вправе использовать, копировать и хранить данный отчёт только в пределах прав, предоставленных ему респондентом, и исключительно для своих внутренних и некоммерческих целей с соблюдением законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента.

Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Maintest Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несёт никакой ответственности за использование Лаборатория "Гуманитарные технологии" отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и Лаборатория "Гуманитарные технологии".

ООО «ЭйчТи Лаб» предупреждает, что некорректное использование Системы и инструментов оценки (тестов), а также несоблюдение рекомендаций к проведению тестирования могли привести к искажению или снижению качества результатов тестирования, содержащихся в данном отчёте.



## 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 только на основе психологических особенностей респондента - его мотивации, личностных черт, интеллектуальных способностей - и не учитывает профессиональные знания и опыт. Результаты теста не могут быть использованы как единственный источник информации при принятии решения.**

### Правила интерпретации баллов:

от 1 до 2,4 - низкий потенциал к руководству;

от 2,5 до 4,4 - сниженный потенциал к руководству;

от 4,5 до 6,4 - средний потенциал к руководству;

от 6,5 до 8,4 - умеренно выраженный потенциал к руководству;

от 8,5 до 10 - выраженный потенциал к руководству.



### +/- 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   | КАЧЕСТВА, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей</li> <li>• высокий общий интеллектуальный потенциал</li> <li>• ярко выраженные независимость и самостоятельность в принятии решений; склонность к доминированию</li> <li>• уважительное отношение к существующим правилам и моральным нормам и, в то же время, готовность их нарушить, если они избыточны и неэффективны</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженное стремление сохранять здоровье и стабильный образ жизни, избегать частых стрессов и перенапряжения</li> <li>• размеренность и осторожность; склонность к избеганию неопределённости и риска</li> <li>• чрезмерная ранимость и чувствительность, подверженность тревогам и сомнениям даже без веских на то причин, эмоциональность в ситуации стресса</li> </ul> |

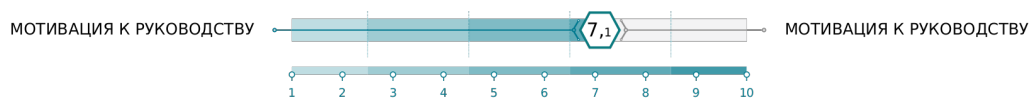


## МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ

В этом разделе представлена оценка мотивации респондента к руководству. Чем выше мотивация к руководству, тем выраженнее желание и готовность респондента к увеличению самостоятельности, расширению полномочий и зон ответственности. Однако слишком ярко выраженная мотивация может свидетельствовать о стремлении, главным образом, повысить доход и укрепить свой статус в глазах окружающих. Для получения более полной информации об особенностях мотивации респондента смотрите "Отчет для специалиста".

### Правила интерпретации баллов:

- от 1 до 2,4 - низкая мотивация к руководству;
- от 2,5 до 4,4 - сниженная мотивация к руководству;
- от 4,5 до 6,4 - средний уровень выраженности мотивации к руководству;
- от 6,5 до 8,4 - умеренно выраженная мотивация к руководству;
- от 8,5 до 10 - выраженная мотивация к руководству.



### + МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ

Респондент ориентирован на карьерный рост и работу на руководящей позиции. Вероятно, его привлекает возможность расширения полномочий и свободы, участие в организации работы других сотрудников и в принятии важных решений. Скорее всего, он считает себя достаточно компетентным и чувствует в себе силы для выполнения управленческих обязанностей, готов расширять свою зону ответственности. Возможно также, что респондент стремится не столько к большей самостоятельности и ответственности, сколько к более статусной позиции "начальника".



## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

В данном разделе представлена интегральная оценка интеллектуальных способностей респондента. Для получения более детальной информации об уровне развития отдельных способностей смотрите "Отчет для специалиста".

### Правила интерпретации баллов:

- от 1 до 2,4 - низкий уровень интеллектуальных способностей;
- от 2,5 до 4,4 - сниженный уровень интеллектуальных способностей;
- от 4,5 до 6,4 - средний уровень интеллектуальных способностей;
- от 6,5 до 8,4 - умеренно выраженный уровень интеллектуальных способностей;
- от 8,5 до 10 - выраженный уровень интеллектуальных способностей.



### + ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

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



## ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

В данном разделе представлена информация о потенциале респондента к эффективному выполнению основных функций руководителя.

Обратите внимание, что прогноз строится только на основе психологических особенностей и не учитывает профессиональные знания и опыт респондента.

### Правила интерпретации баллов:

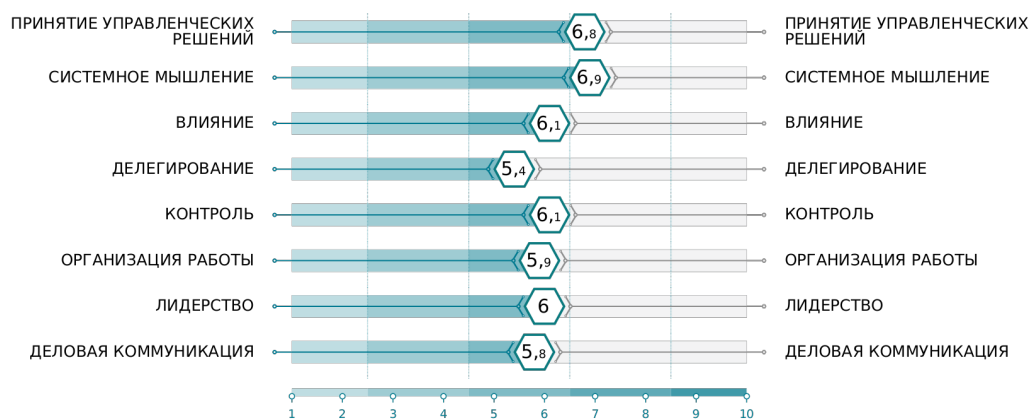
от 1 до 2,4 – низкий потенциал для выполнения функции;

от 2,5 до 4,4 – сниженный потенциал для выполнения функции;

от 4,5 до 6,4 – средний потенциал для выполнения функции;

от 6,5 до 8,4 – умеренно выраженный потенциал для выполнения функции;

от 8,5 до 10 – выраженный потенциал для выполнения функции.



### + ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Респондент способен выявлять и анализировать существующие альтернативы, определять наилучшие из них. Демонстрирует достаточную степень готовности к принятию на себя ответственности за общее направление действий и связанных с этим рисков. Хорошо ориентируется в непривычных и сложных ситуациях, довольно оперативно реагирует на внешние изменения, готов корректировать выбранный курс исходя из новой информации и брать на себя инициативу в тех случаях, когда это необходимо.

### + СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Респондент способен ставить отдаленные цели и подбирать наиболее адекватные методы для их достижения, видеть природу бизнеса и определять перспективы компании в нем. Умеет удерживать в поле зрения конечный результат своих усилий, а также прогнозировать последствия собственных действий и действий подчиненных. Он хорошо подготовлен к работе с большими объемами информации, поступающей из различных источников, в том числе противоречивой и требующей перепроверки.

### +/- ВЛИЯНИЕ

Средне развитая способность к оказанию продуктивного воздействия на других людей, изменению их установок, мыслей и чувств в нужном руководителю направлении. 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 средне выраженной способностью 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. Не всегда уделяет должное внимание организационным вопросам и текучке, четкому определению необходимых для достижения цели ресурсов и обеспечению ими подчиненных. Может упускать из виду положение дел в целом, что не будет способствовать реализации намеченных планов.

#### **+/- 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 обладает средне выраженной способностью к налаживанию деловых связей. Не всегда находит верный подход к различным собеседникам или просто недостаточно сосредоточен на его поиске. Не обладает достаточно развитым социальным интеллектом, однако в отдельных случаях может проявлять готовность к управлению формальными и неформальными контактами между своими подчиненными и грамотно доносить информацию высшему руководству.



## СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

В данном разделе описаны стили менеджмента по типологии И. Адизеса. Дается оценка потенциала респондента к выполнению функций каждого из четырех описанных стилей.

Обратите внимание, что оценка основывается только на психологических особенностях и не учитывает профессиональные знания и опыт.

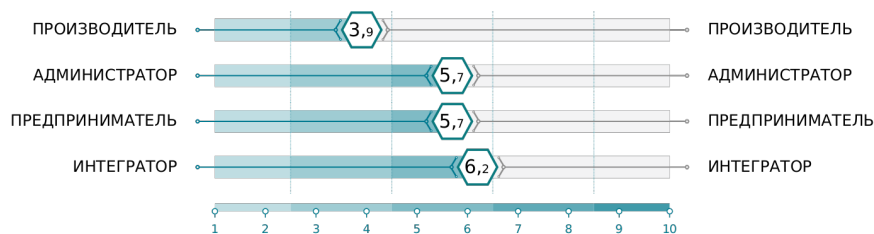
### Правила интерпретации баллов:

**от 1 до 3,4** – несвойственный стиль (обозначение в таблице "-");

**от 3,5 до 6,4** – отсутствие определённой тенденции: то, сможет ли респондент выполнять данную управленческую роль, в большей степени зависит от внешних обстоятельств, знаний и опыта, чем от психологических особенностей (обозначение в таблице "?");

**от 6,5 до 8,4** – умеренно выраженный потенциал (обозначение в таблице "+");

**от 8,5 до 10** – ярко выраженный потенциал (обозначение в таблице "+ +").



### ? ПРОИЗВОДИТЕЛЬ

**Функции:** Определяет, что должно быть сделано для решения задачи. Обеспечивает выполнение работы и производство результата любой ценой. Помогает организации быть результативной в краткосрочной перспективе.

**Качества:** Ориентирован на достижение результата, трудолюбивый, деятельный, выносливый, прагматичный.

**Недостатки:** Склонен к трудоголизму, может быть нетерпеливым и суетливым, активно делать что-то, не заботясь об эффективности, подменять качество количеством, игнорировать чувства других людей.

### ? АДМИНИСТРАТОР

**Функции:** Координирует и распределяет обязанности, отслеживает и контролирует процесс исполнения. Систематизирует процесс работы и вырабатывает необходимые правила и порядок действий. Способствует эффективности организации в краткосрочной перспективе.

**Качества:** Внимательный к деталям, логичный, методичный, организованный, консервативный, следующий букве закона.

**Недостатки:** Склонен к бюрократизму и формализму, может слишком много времени тратить на мелочи, застревать на этапе анализа, не приступая к действиям, быть негибким и неуживчивым.

### ? ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ

**Функции:** Определяет направление развития и разрабатывает стратегию адаптации организации к изменяющейся среде. Ищет возможности и шансы. Помогает организации быть результативной в долгосрочной перспективе.

**Качества:** Склонный к новаторству, творчески мыслящий, проактивный, инициативный, вдохновляющий.

**Недостатки:** Может проявлять непоследовательность, брать за работу в последнюю минуту, нарушать установленные планы, метаться среди многочисленных возможностей.

### ? ИНТЕГРАТОР

**Функции:** Поддерживает атмосферу и выстраивает систему ценностей в коллективе, сплачивает людей, обеспечивает совместную работу в команде. Помогает организации быть эффективной в долгосрочной перспективе.

**Качества:** Дружелюбный, коммуникабельный, поддерживающий, чувствующий людей.

**Недостатки:** Может проявлять уклончивость, угождать, избегать конфликтов, заикливаться на отношениях в ущерб выполняемой задаче.



## ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

*В разделе описаны психологические особенности человека, который мог бы стать идеальным заместителем для респондента на позиции руководителя. Сильные стороны заместителя позволят нивелировать возможные недостатки респондента как руководителя и помочь последнему в достижении максимального результата.*

**ИДЕАЛЬНЫМ ЗАМЕСТИТЕЛЕМ** для данного респондента будет человек, который:

- Является довольно активным и энергичным человеком, готов брать за новые дела, оперативно решать возникающие проблемы, добиваться поставленных целей.
- 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, даже если это чревато конфликтами.
- Нашел компромисс между независимостью и конформизмом, сочетает в своем поведении самостоятельность в принятии решений, готовность отстаивать свою позицию, но также способен подстроиться под особенности и требования окружения, учитывать чужое мнение.
- Уравновешен и уверен в себе на среднем уровне, может переживать из-за неудач и растеряться в опасных условиях, но в целом способен контролировать свое эмоциональное состояние.
- Скорее не любознателен, не стремится к активному расширению своего кругозора, весьма избирательно относится к окружающей информации, предпочитает обходиться тем багажом знаний, который у него есть и быть профессионалом в своей области.
- 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.