

Иванов
Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7
Отчёт управленческого потенциала



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	08.08.2022 12:15:38
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:18:14



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	05.05.1995
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ





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 HT Lab и обработки пройденного респондентом по инициативе HT Lab сеанса тестирования.

Пользователем Системы, по инициативе которого был сформирован данный отчет, является HT Lab. Пользователь несет 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.

HT Lab 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 HT Lab отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и HT Lab.

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 отличную степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению многообразных задач, стоящих перед руководителем.

Его индивидуальные особенности показывают высокую степень соответствия с профилем эффективного руководителя и общепринятыми представлениями об управленческой деятельности, позволяют сделать предположение о его успешности - в том числе на следующем уровне управления.

КАЧЕСТВА, УСИЛИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

- выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей
- высокий общий интеллектуальный потенциал
- активность, энергичность, решительность
- ярко выраженные независимость и самостоятельность в принятии решений; склонность к доминированию
- уважительное отношение к существующим правилам и моральным нормам и, в то же время, готовность их нарушить, если они избыточны и неэффективны
- эмоциональная уравновешенность и достаточная уверенность в себе, низкая подверженность тревогам и страхам, способность сохранять спокойствие в ситуации стресса

КАЧЕСТВА, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

- выраженное стремление сохранять здоровье и стабильный образ жизни, избегать частых стрессов и перенапряжения



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:

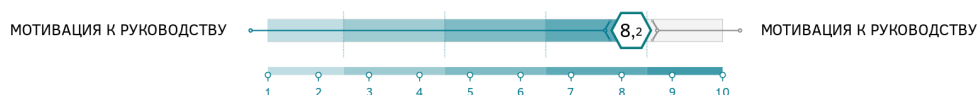
от 1 до 2,4 – низкая мотивация к руководству;

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:

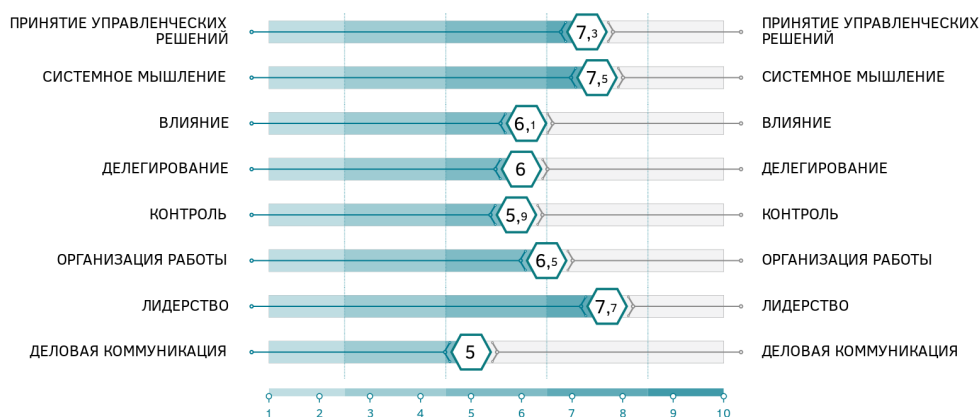
от 1 до 2,4 – низкий потенциал для выполнения функции;

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 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. Склонен достаточно четко определять необходимые для достижения цели ресурсы, обеспечивать ими подчиненных и создавать условия, способствующие реализации намеченных планов.

+ ЛИДЕРСТВО

Респондент способен вполне успешно заражать других людей притягательным видением будущего, пробуждать у сотрудников интерес к реализации общих целей и креативно использовать новые возможности, которые открываются перед организацией. Он проявляет склонность к объединению коллектива вокруг решения важных задач, постановке сверхзадач, поддержке и повышению вовлеченности своих подчиненных и смежных руководителей в процессе 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.

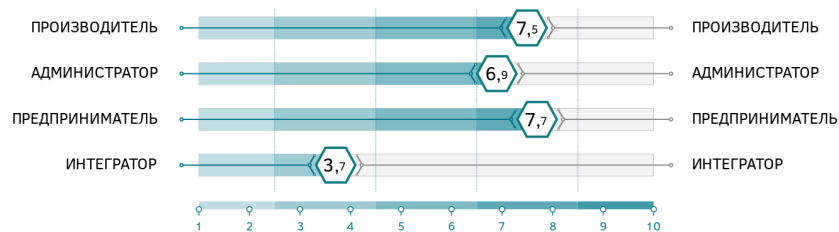
Правила интерпретации баллов:

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 скорее пассивным и нерешительным человеком, особенно в рискованных и незнакомых ситуациях, предпочитает принимать решения, не торопясь, избегая потенциальных опасностей, комфортно чувствует себя в стабильной и понятной работе.
- 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.
- Организован, дисциплинирован, отличается самоконтролем и волевыми качествами, может проявить себя в работе, требующей точности и аккуратности, четкого соблюдения принятых правил, последовательности в достижении цели.
- Эмоционально реагирует на неприятности, стрессы, потенциальную опасность, скорее осторожен и бдителен, склонен к перепроверке сделанного, готов воспринимать критику, признавать недостатки в своей работе.
- 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.
- Привык оперировать обобщенной информацией, рассуждать "от общего - к частному", стремится мыслить абстрактно, подмечая скрытые причинные связи, смыслы и значения.