



## Содержание отчета

- Информация о тестировании
- Информация о респонденте
- Профиль результатов
- Описание результатов
- Идеальный заместитель

## Информация о тестировании

<b>Название теста:</b>	LeaderChart
<b>Дата тестирования:</b>	04.02.2015 (Ср), 11:14:43 (+0300)
<b>Продолжительность:</b>	01:01:38
<b>Номер протокола:</b>	00578949

## Информация о респонденте

<b>Имя респондента:</b>	Евгений Николаевич Минаев
<b>Пол респондента:</b>	мужской
<b>Возраст респондента:</b>	31
<b>Дата рождения:</b>	09.09.1983

## Профиль результатов

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Факторы по блоку "Функции руководителя"

Принятие решений	10,0	Принятие решений
Стратегическое мышление	10,0	Стратегическое мышление
Влияние	10,0	Влияние
Делегирование	6,7	Делегирование
Контроль	6,1	Контроль
Организация	4,3	Организация
Лидерство	10,0	Лидерство
Коммуникация	10,0	Коммуникация

### Факторы по блоку "Потенциал к руководству"

Потенциал к руководству	8,0	Потенциал к руководству
-------------------------	-----	-------------------------

## Описание результатов

### БЛОК "ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ"

**Высокий потенциал в ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ:** респондент способен успешно выявлять и анализировать существующие альтернативы, определять наилучшие из них. Проявляет готовность к принятию на себя ответственности за общее направление действий и связанных с этим рисков. Отлично ориентируется в непривычных и сложных ситуациях, оперативно реагирует на внешние изменения, готов корректировать выбранный курс исходя из новой информации и брать на себя инициативу в тех случаях, когда это необходимо.

**Высокий потенциал в СТРАТЕГИЧЕСКОМ МЫШЛЕНИИ:** респондент способен эффективно ставить отдаленные цели и подбирать наиболее адекватные методы для их достижения, глубоко видеть природу бизнеса и определять перспективы компании в нем. Удерживает в поле зрения конечный результат своих усилий, умеет прогнозировать последствия собственных действий и действий подчиненных. Он отлично подготовлен к работе с большими объемами информации, поступающей из различных источников, в том числе противоречивой и требующей перепроверки.

**Высокий потенциал в осуществлении ВЛИЯНИЯ:** респондента отличает способность к оказанию продуктивного воздействия на поведение, установки, мысли и чувства других людей. Он умело использует собственный авторитет и разнообразные тактики убеждения для достижения целей организации, готов показывать подчиненным личный пример при решении совместных задач и транслировать им верные варианты действий в различных ситуациях. Осуществляя влияние, задействует весь арсенал своих индивидуально-психологических особенностей, которые могут быть в этом полезны.

**Повышенный потенциал в осуществлении ДЕЛЕГИРОВАНИЯ:** респондента характеризует достаточно развитая способность к передаче смежным руководителям и подчиненным части собственных функций и полномочий, а также к оптимальному распределению ответственности между ними. Он разумно распоряжается имеющимся бюджетом времени, склонен больше концентрироваться на задачах, в решении которых его сложно или невозможно заменить, при этом довольно четко соблюдает установленные для себя и исполнителей рамки.

**Средний потенциал в осуществлении КОНТРОЛЯ:** 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.

**Сниженный потенциал в ОРГАНИЗАЦИИ:** 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.

---

**Высокий потенциал в проявлении ЛИДЕРСТВА:** респондент способен 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 склонен объединять коллектив вокруг решения важных задач, ставить сверхзадачи, поддерживать и повышать вовлеченность своих подчиненных и смежных руководителей в процессе работы.

---

**Высокий потенциал в проявлении КОММУНИКАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА:** респондент способен эффективно налаживать деловые связи, находить верный подход к различным собеседникам, проявлять чуткость к контексту актуальных ситуаций общения. Он обладает развитым социальным интеллектом, демонстрируя повышенную готовность к управлению формальными и неформальными контактами между своими подчиненными, а также отличается умением грамотно доносить информацию высшему руководству.

---

### **БЛОК "ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ"**

**Повышенный потенциал:** респондент продемонстрировал хорошую степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению стандартных задач, стоящих перед руководителем.

Его действия и индивидуальные особенности показывают относительно высокую степень соответствия с профилем эффективного руководителя и общепринятыми представлениями об управленческой деятельности, позволяют прогнозировать его относительную успешность – в том числе на следующем уровне управления.

Он вполне способен к работе, требующей гибкой смены поведенческих тактик и стратегий, в большинстве случаев умеет сочетать жесткость и мягкость при взаимодействии с различными типами подчиненных и вышестоящим руководством, понимает личные интересы и потребности своих сотрудников, а также общий организационный контекст взаимодействия.

---

## **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.
- 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.
- Дружелюбен, способен сопереживать другим людям, принимать их несовершенства, тактичен и корректен в общении, эффективен в мягкой, дружелюбной среде, при выполнении работы, связанной с альтруизмом и сотрудничеством.
- Склонен придерживаться моральных норм и общественных правил, в основном подчиняет свое поведение "золотому правилу нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам»,
- 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 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.
- Скорее привык оперировать конкретной информацией, известными фактами, интересуется практическим опытом и тем, что происходит "здесь и сейчас", стремится тщательно прорабатывать информацию.

Отчет подготовлен в сервисе "Maintest-5i" системы HT-Line®.

HT-Line®. Сервис "Maintest-5i".  
Версия сервиса: 6.7.3.1.

© 2004–2014 "Лаборатория Гуманитарные  
Технологии", +7 (495) 669-67-19, [www.ht.ru](http://www.ht.ru).