

Петров
Александр Владимирович

LeaderChart
Бизнес-отчет



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

| | |
|--------------------------------|---------------------|
| ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ | 02.05.2017 12:26:15 |
| ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ | 00:05:21 |



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

| | |
|-----------------|------------|
| ДАТА РОЖДЕНИЯ | 01.01.1990 |
| ПОЛ РЕСПОНДЕНТА | мужской |



HUMAN TECHNOLOGIES
ЛАБОРАТОРИЯ «ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

Данные о протоколе тестирования, обычно содержат служебную информацию о времени, продолжительности тестирования, а также номере протокола для его идентификации в информационной системе.



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

Данные о респонденте, взятые из анкеты, обычно заполняемой самим респондентом перед началом тестирования.



ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Графическое представление результатов в виде столбчатой диаграммы. Позволяет легко оценивать и сравнивать выраженность отдельных качеств респондента, видеть уникальные сочетания черт.



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Описание индивидуальных особенностей респондента на основании баллов, полученных по отдельным шкалам теста.



ИДЕАЛЬНЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ

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

Данный отчет создан автоматически в сервисе Maintest-5i/М-Тесты Системы Интернет-сервисов «HT-Line» Лаборатории Гуманитарные Технологии и выполнен на основе ответов респондента на вопросы тестов/опросников. Отчет в значительной мере отражает содержание этих ответов, но при его интерпретации следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы тестов/опросников. Лаборатория Гуманитарные Технологии не гарантирует, что данный отчет не подвергался каким-либо изменениям со стороны пользователя или иных лиц, не несет ответственности за истолкование результатов данного отчета и за иные последствия и решения, принимаемые с его использованием. Настоящий отчет подлежит хранению и использованию в соответствии с требованиями о защите персональных данных.



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

| | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| Название теста | LeaderChart (версия 3.0.9) |
| Дата тестирования | 02.05.2017 (Вт), 12:26:15 (+0300) |
| Продолжительность | 00:05:21 |
| Номер протокола | 00832087 |
| Вариант отчета | Бизнес-отчет |

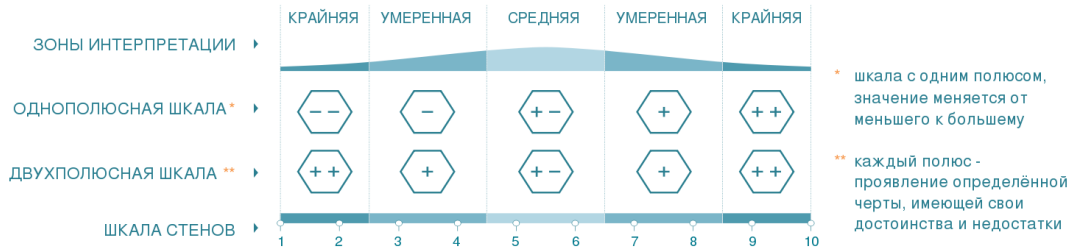


ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

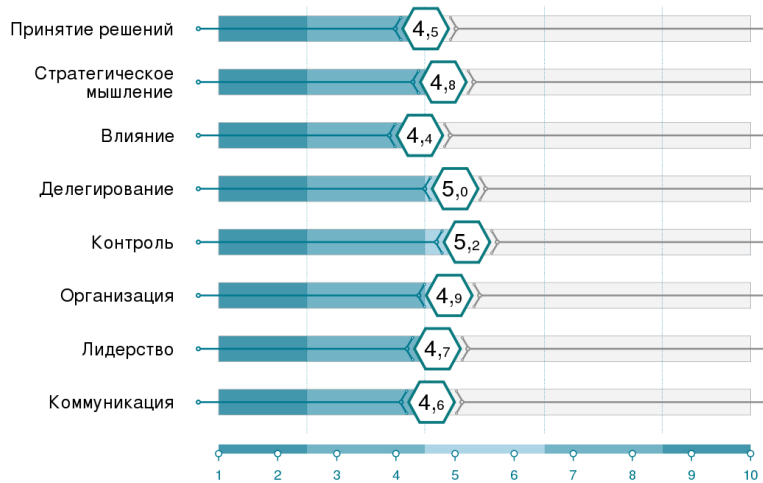
| | |
|----------------------------|-------------------------------|
| Имя респондента | Петров Александр Владимирович |
| Дата рождения | 01.01.1990 |
| Возраст респондента | 27 лет |
| Пол респондента | мужской |



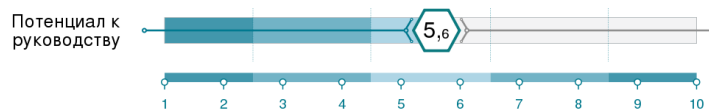
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «Функции руководителя»



Факторы по блоку «Потенциал к руководству»





ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

БЛОК "ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ"

Средний потенциал в ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ: средне развитая способность к выявлению и анализу существующих альтернатив, а также выбору наилучших из них. 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.

Средний потенциал в СТРАТЕГИЧЕСКОМ МЫШЛЕНИИ: 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.

Сниженный потенциал в осуществлении ВЛИЯНИЯ: у респондента недостаточно развита способность к оказанию продуктивного воздействия на других людей, изменению их установок, мыслей и чувств в нужном руководителю направлении. Он не склонен использовать собственный авторитет для достижения целей организации, скорее не готов варьировать тактики убеждения в зависимости от ситуации и особенностей собеседника. Занимает отстраненную позицию по отношению к деятельности подчиненных, не показывая им личный пример и не пытаясь транслировать верные варианты действий при решении определенных типов задач. Не задействует косвенные приемы для осуществления влияния (харизма, индивидуально-психологические особенности), ограничиваясь формальной стороной взаимодействия.

Средний потенциал в осуществлении ДЕЛЕГИРОВАНИЯ: 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.

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.

Средний потенциал в ОРГАНИЗАЦИИ: 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.

Средний потенциал в проявлении ЛИДЕРСТВА: 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.

Средний потенциал в проявлении КОММУНИКАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА: 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.

БЛОК "ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ"

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

Его действия и индивидуальные особенности частично соответствуют профилю эффективного руководителя и общепринятым представлениям об управленческой деятельности, для прогноза успешности (в том числе на следующем уровне управления) требуется дополнительная информация и учет показателей по остальным шкалам теста.



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, 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.

- 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.