



Содержание отчета

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

Информация о тестировании

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

Информация о респонденте

Имя респондента:	Евгений Николаевич Минаев
Пол респондента:	мужской
Возраст респондента:	31

Профиль результатов

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Факторы по блоку "Решение кейсов"

Успешность в решении ситуаций		3,3		Успешность в решении ситуаций
-------------------------------	--	-----	--	-------------------------------

Факторы по блоку "Интеллектуальные способности"

Интеллект		9,3		Интеллект
-----------	--	-----	--	-----------

Факторы по блоку "Личностные качества"

Замкнутость		9,8		Общительность
Пассивность		7,9		Активность
Недоверчивость	2,8			Дружелюбие
Независимость		5,1		Конформизм
Моральная гибкость	3,2			Моральность
Импульсивность	3,3			Организованность
Тревожность		9,0		Уравновешенность
Интеллектуальная сдержанность		6,6		Любознательность
Конкретность		7,5		Абстрактность

Факторы по блоку "Мотивация к руководству"

Мотивация к руководству		7,1		Мотивация к руководству
-------------------------	--	-----	--	-------------------------

Описание результатов

БЛОК "РЕШЕНИЕ КЕЙСОВЫХ ЗАДАЧ"

Сниженная успешность решения управленческих задач: респондент обладает недостаточным запасом знаний, умений и навыков, касающихся управленческой деятельности, может теряться в конкретных организационных ситуациях, допускает ошибки при взаимодействии с подчиненными и осуществлении контроля за большинством бизнес-процессов.

БЛОК "ИНТЕЛЛЕКТ"

В целом, интеллектуальные способности респондента развиты на высоком уровне (значимо лучше, чем у

большинства других людей). Данный показатель свидетельствует о высокой готовности тестируемого к сложной интеллектуальной деятельности. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и не линейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

БЛОК "ЛИЧНОСТЬ"

ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент является очень общительным человеком. Он испытывает выраженную потребность делиться с другими людьми своими мыслями и чувствами, инициативен в контактах, обладает высоким коммуникативным потенциалом. Логичность и структурированность речи – это то, что в первую очередь характеризует руководителя, обладающего навыками устной коммуникабельности. Однако стоит помнить, что «быть коммуникабельным» не означает «говорить без остановки», наоборот, лучше всего действовать по принципу «краткость – сестра таланта», а постоянно говорящий человек, не внимающий замечаниям и просьбам оппонента, не способен прийти к взаимопониманию со своим собеседником. Общительность способствует эффективности в сопровождении клиентов, переговорах с партнерами, обучении, консультировании и т.д., но респондент не готов к работе в условиях вынужденной изоляции от других людей (например, работе с документацией), а деятельность руководителя подразумевает готовность к уединенной, самостоятельной работе в том числе.

АКТИВНОСТЬ

Довольно активный и энергичный человек. Он готов браться за новые дела, оперативно решать возникающие проблемы, добиваться поставленных целей. В целом эти качества способствуют эффективности в активной работе, связанной с управленческим функционалом, - например, при большом количестве общения с людьми, физической подвижности, частой смене обстановки, командировках. Возможность принятия лидерской роли находится в зависимости от выраженности других личностных и интеллектуальных качеств. Респондент менее эффективен при попадании в такую среду или на такой участок работ, которые требуют сосредоточенности, усидчивости, связаны с длительным пребыванием на одном месте, долгосрочным планированием, работой с документами и цифрами и т.д. (что может навевать на респондента скуку, нетерпение). Как лидер (руководитель) обладает в большей степени способностями к оперативному принятию решений, чем к перспективному планированию.

НЕДОВЕРЧИВОСТЬ

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, хотя это порой чревато конфликтами. Может работать в дезинтегративной корпоративной культуре, в ситуации разобщенности сотрудников. Респондент не готов к работе с сотрудниками в рамках обучения, наставничества, консультирования, требующих доброжелательности, чуткости, отзывчивости и желания сотрудничать. Респондент не участвует в формировании благоприятной атмосферы в коллективе, не нацелен на объединение идей, мнений; не прислушивается к мнению различных сторон, что может препятствовать поиску компромиссного решения.

Средний балл по фактору "НЕЗАВИСИМОСТЬ-КОНФОРМИЗМ"

Респонденту удалось найти компромисс между независимостью и конформизмом. В известной степени он сочетает в своем поведении самостоятельность в принятии решений и готовность подстроиться под особенности и требования окружения, учитывать чужое мнение. Во многих ситуациях несовпадения позиций он может уступить и подчиниться коллективным решениям, но при этом готов отстаивать свою позицию, проявлять независимость и требовательность. Это позволяет прогнозировать высокую лояльность респондента организации, его уважительное отношение к корпоративным нормам, а также готовность к выполнению функции контроля.

МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ

Не склонен придерживаться моральных норм и общественных правил, "золотого правила нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам". В большинстве ситуаций ориентируется на собственную личную выгоду, не учитывая интересы других людей. При необходимости такой руководитель способен использовать хитрость, что позволяет ему гибко добиваться поставленных целей.

ИМПУЛЬСИВНОСТЬ

Скорее не готов следовать правилам, проявлять последовательность и точность в делах. Поведение чаще подвержено внутренним побуждениям, нежели волевому решению. Непоседливый, увлекающийся человек. Подобная импульсивность ценна в оперативном управлении, при необходимости отслеживать изменения внешней ситуации и корректировать цели, менять планы, а также в сфере инноваций, разработки новых идей. Эффективность может быть снижена в работе с документами, проверке данных, в осуществлении аудита, контроля за проведением работ и их качеством.

В стиле управления Импульсивность выражается в повышенном внимании к оперативному руководству в ущерб стратегическим вопросам организации и планирования производства. Многое зависит от других факторов. Например, активные и общительные люди с таким сниженным фактором Организованности могут выполнять более эффективно скорее роль коммерческих представителей или агентов по снабжению, чем роль самостоятельного руководителя, организующего работу подчиненных.

УРАВНОВЕШЕННОСТЬ

Уравновешен, уверен в себе, психически вынослив, стрессоустойчив, вплоть до бесстрашия. Это очень спокойный человек, которому не свойственны колебания настроения, тревожность, опасения, страхи. Способен, не сомневаясь, принимать решения в критических ситуациях. Готов сохранять работоспособность в условиях нехватки времени, стресса. Данные качества позволяют ему справляться с работой, связанной с разбором претензий, решением конфликтов, рисками, неопределенностью, ответственностью за других людей. Риск профессионального выгорания на такой работе минимален.

В стиле управления при прочих равных условиях Уравновешенность позитивно выражается в формировании спокойной атмосферы, внушающей подчиненным уверенность в завтрашнем дне. Однако, при выраженной Пассивности такие люди могут быть слишком медлительными, инертными, неинициативными, а при низком Дружелюбии и Конформизме – слишком бездушными, индифферентными к проблемам и трудностям подчиненных.

ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ

Респонденту свойственна любознательность, открытость новым знаниям, информации. Он готов учиться новому, размышлять, искать ответы на различные вопросы. Данное качество может быть очень ценно: оно способствует легкости в освоении и внедрении новых технологий, успешному информационному поиску, написанию текстов, статей, положительно влияет на коммуникабельность. Удовлетворенность работой будет снижаться, если ему будет поручено заниматься монотонной, однообразной деятельностью в течение длительного времени. Такой руководитель имеет выраженную склонность предлагать новые идеи и решения, отслеживать изменения внешней среды, слабые и сильные стороны организации и определять курс действий.

АБСТРАКТНОСТЬ

Респондент скорее привык оперировать обобщенной информацией, рассуждать "от общего - к частному", стремится мыслить абстрактно, подмечая скрытые причинные связи, смыслы и значения. Мечтателен, к работе и профессии склонен относиться как к предназначению. При решении рабочих вопросов не готов разбираться в тонкостях и деталях, в первую очередь пытается составить представление о картине в целом, понять возможные истоки проблемы. Такой руководитель может видеть "лес за деревьями": определять перспективные возможности, долгосрочную стратегию развития (при условии наличия развитых интеллектуальных способностей). Это повышает прогнозируемую успешность респондента в научной деятельности, области анализа и планирования, а также в гуманитарной сфере. Но ему порой не хватает тщательности в проработке собственных идей и практичности .

БЛОК "МОТИВАЦИЯ К РУКОВОДСТВУ"**+ ГОТОВНОСТЬ К РУКОВОДСТВУ**

Респондент готов взять на себя руководящую роль, нести ответственность за людей, конкретные направления деятельности, проекты, принятие решений. Таких сотрудников можно удержать в компании перспективами карьерного роста, делегированием полномочий, включением в процесс принятия решений, поручением руководства отдельным проектом и т.д.

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.