

Петров
Александр Владимирович

LeaderChart
Отчет для специалиста



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.

Данный отчет создан автоматически в сервисе Maintest-5i/M-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 несёт 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	Отчет для специалиста

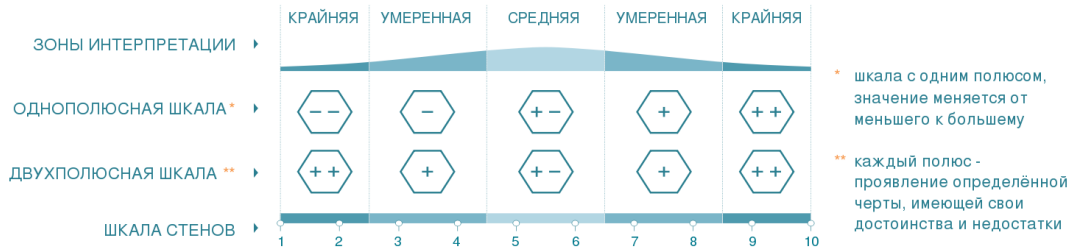


ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

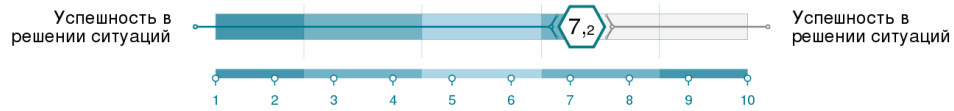
Имя респондента	Петров Александр Владимирович
Возраст респондента	27 лет
Пол респондента	мужской



ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «Решение кейсов»



Факторы по блоку «Интеллектуальные способности»



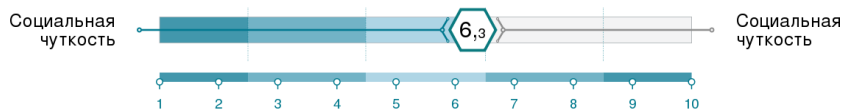
Факторы по блоку «Личностные качества»



Факторы по блоку «Мотивация к руководству»



Факторы по блоку «Социальная чуткость»



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

БЛОК "РЕШЕНИЕ КЕЙСОВЫХ ЗАДАЧ"

Повышенная успешность решения управленческих задач: респондент обладает хорошим запасом знаний, умений и навыков, касающихся управленческой деятельности, и достаточно активно задействует их в конкретных организационных ситуациях, в основном принимает верные решения относительно своих подчиненных и грамотно контролирует большинство 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 нелинейно 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 коммуникации. 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.

ТРЕВОЖНОСТЬ

Тревожен, не уверен в себе. Респонденту свойственны колебания настроения, опасения, страхи. Он эмоционально реагирует на неприятности, стрессы, потенциальную опасность. Данные качества повышают его осторожность и бдительность. Склонен к перепроверке сделанного. Он готов воспринимать критику, признавать недостатки в своей работе. Способность принимать решения в кризисных ситуациях и в условиях дефицита времени снижена. Высока вероятность профессионального выгорания при работе на должности, предполагающей работу с конфликтами, с претензиями клиентов, риск, ответственность за других людей.

В стиле управления при неблагоприятных обстоятельствах умеренная Тревожность негативно выражается в формировании тревожной атмосферы, внушающей подчиненным неуверенность в завтрашнем дне. Однако при наличии высокой Организованности эта умеренная нестабильность может быть успешно компенсирована.

НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент воспринимает окружающий мир с функциональной точки зрения, для него не важны эстетические детали. Он практичен и прямолинеен, отличается неприхотливостью. В целом это расширяет спектр деятельности, которой готов заниматься такой сотрудник (в т.ч. монотонная работа, массовое обслуживание, выполнение нештатных обязанностей низкой квалификации). Но данная особенность резко снижает его эффективность в областях, требующих чуткости к человеческому настроению, нюансам, подтекстам (индивидуальное обучение, консультирование, поддержка клиентов), а также в сфере работы с дизайном.

В руководстве такие люди склонны делать упор на соблюдение регламентов и процессов. Хуже дела обстоят с выстраиванием неформальных отношений в коллективе, управлением вовлеченностью сотрудников. Может быть невнимательным к персональным сложностям подчиненных, не чувствовать нюансов индивидуальной мотивации. При условии выраженной Организованности может стать хорошим администратором и контролером. Способен к принятию жестких и непопулярных решений. Ориентирован на задачу.

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.

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

Респондент отличается оригинальностью в различных сферах жизни. Обладает потребностью "быть не как все" (выглядеть, действовать не по шаблону), ищет признания и восхищения окружающих. В работу стремится вносить что-то новое, выполнять ее своим собственным, нестандартным способом. Подобная оригинальность может помочь такому сотруднику легче вписаться в компанию со свободной и непринужденной атмосферой, в коллектив молодых людей, и, вероятно, может затруднить его работу в компаниях, где принято соблюдать дресс-код, строгие нормы и традиции (например, крупные банковские структуры, государственные органы).

В управлении, скорее всего, упор делает на харизму, внимателен к своему имиджу, стремится быть заметным, комфортно чувствует себя в условиях публичности.

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.

БЛОК "СОЦИАЛЬНАЯ ЧУТКОСТЬ"

+/- СОЦИАЛЬНАЯ ЧУТКОСТЬ И ПРОНИЦАТЕЛЬНОСТЬ

Средний уровень социальной чуткости и проницательности (свойственный большинству людей). В целом респондент способен распознавать настроения и мотивы других людей, но бывает, что поступки окружающих кажутся ему странными и немотивированными. В обычной жизни респонденту достаточно легко понять, что движет человеком, однако он не проявляет повышенной проницательности и, если ситуация экстраординарна, ему может быть сложно осознать глубинные причины поведения людей и адекватно отреагировать на их поступки.