

- SELEKCJA
- ROZWÓJ
- PRZYWÓDZTWO

HOGANRAPORTY

BEZPIECZEŃSTWO

ZACHOWANIA DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA W ŚRODOWISKU PRACY:

Raport dla: John Doe

ID: HE542167

Data: 11 maja 2017





WPROWADZENIE

Każdego roku wypadki w pracy są przyczyną niepotrzebnego ludzkiego nieszczęścia i milionów złotych niepotrzebnych wydatków. Wypadki spowodowane są niebezpiecznym zachowaniem w pracy, które często jest nieintencjonalne. Ryzykowane zachowania w pracy wielokrotnie są rezultatem zwykłego braku świadomości. Ten Raport Bezpieczeństwo pomoże podwyższyć świadomość bezpieczeństwa u pracowników i rozwinąć bezpieczne zachowania w pracy.

Ludzie wikłają się w niebezpieczne zachowania w pracy z wielu powodów. Im bardziej są uparci w swoim zachowaniu, tym bardziej stają się narażeni na wypadek przy pracy. Hogan bada bezpieczne (i niebezpieczne) zachowania w pracy od wczesnych lat 70. Badania pokazały, że niebezpieczne zachowania w pracy dają się podzielić na sześć odrębnych kategorii, w których można je przewidzieć.

Jednakże, nie możemy przewidzieć występowania bardzo specyficznych wypadków. Z perspektywy statystyki, nietypowe, poważne wypadki są stosunkowo rzadkie. Możemy jedynie przewidzieć możliwość, że ludzie zaangażują się w pewne zachowania, które, jeśli się utrzymają, uczynią wypadki bardziej prawdopodobnymi.

Niektórzy ludzie ze średnim bądź wysokim wynikiem w Raporcie Bezpieczeństwo mogą mieć wypadki – ponieważ złe rzeczy czasem przytrafiają się dobrym ludziom. Podobnie, wielu ludzi z niskim wynikiem w Raporcie Bezpieczeństwo uniknie wypadku; niemniej jednak, będą oni narażeni na niebezpieczne zachowania, które mogą prowadzić do wypadków – a im niższy ich wynik, tym wyższe ryzyko.

Warto zauważyć, że ludzie pracujący w branży sprzedaży bądź zarządzania będą mieć tendencję do otrzymywania niższych wyników w Raporcie Bezpieczeństwo, ponieważ sukces w ich pracy wymaga zdyscyplinowanego podejmowania ryzyka, naginania zasad i multizadaniowości – wszystkich tych cech, które powodują niższy wynik na większości ze skal bezpieczeństwa.

W skrócie, wynik tego raportu nie przewidzi wypadku danej osoby bądź poziomu bezpieczeństwa; sugeruje raczej na czym dana osoba powinna skupić uwagę, aby być i pozostać bezpieczną



Raport składa się z czterech następujących części:

- Część I:** Pierwsza część określa sześć komponentów zachowania dotyczącego bezpieczeństwa i dostarcza graficznego podsumowania wyników oceny kandydatów według tych sześciu komponentów.
- Część II:** Druga część jest opcjonalną funkcją raportu, która może być wybrana przez użytkownika. Pozwala ona na uzyskanie ogólnego wyniku bezpieczeństwa dla kandydata, bazując na graficznym podsumowaniu z części I.
- Część III:** Trzecia część jest opcjonalną funkcją raportu, która może być wybrana przez użytkownika. Dostarcza ona rozwojowych, szkoleniowych i coaching'owych rekomendacji dla kandydata, bazując na wynikach z części I, które są oznaczone jako umiarkowane bądź wysokie zagrożenia / wyzwania.
- Część IV:** Czwarta część jest opcjonalną funkcją raportu, która może być wybrana przez użytkownika. Dotyczy ona ogólnej atrakcyjności kandydatów jako pracowników, która jest zdefiniowana w postaci trzech szerokich komponentów wydajności. Raport dostarcza graficznego podsumowania ogólnej atrakcyjności kandydatów. Część ta jest często przydatna, gdyż osoba może być bezpiecznym pracownikiem, ale nie pasować do pewnych rodzajów pracy. Przykładowo, wielu bezpiecznych pracowników nie potrafi lub nie chce sprawdzić się w zapewnianiu dobrej obsługi klienta.



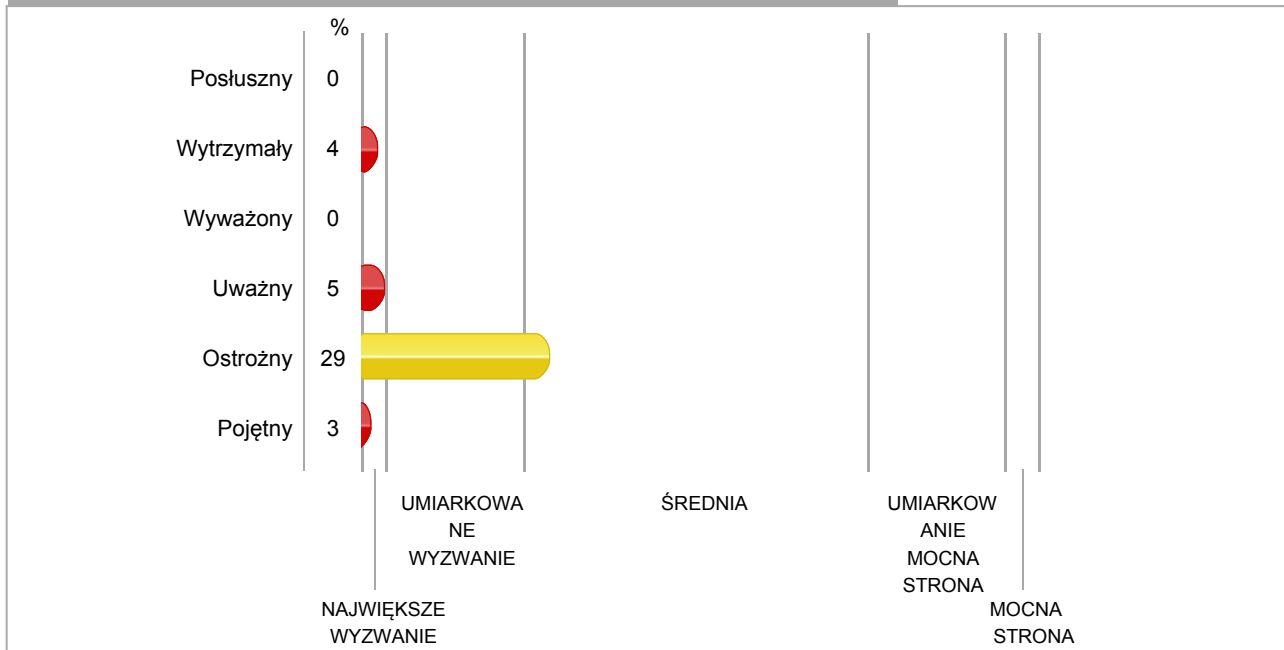
CZĘŚĆ I -SKALE BADAWCZE

Buntowniczy - Posłuszny	Osoby uzyskujące niskie wyniki na tej skali mogą ignorować przyjęte zasady. Osoby uzyskujące wysokie wyniki chętnie akceptują normy i procedury.
Zatrwożony - Wytrzymały	Osoby uzyskujące niskie wyniki na tej skali mają tendencję do paniki i popełniania błędów, gdy działają w stresie. Osoby uzyskujące wysokie wyniki zwykle zachowują spokój w sytuacjach trudnych i stresujących.
Nadwrażliwy - Wyważony	Osoby uzyskujące niskie wyniki na tej skali mogą łatwo tracić kontrolę nad emocjami i działać impulsywnie. Osoby osiągające wysokie wyniki potrafią kontrolować swe emocje i działać w sposób wyważony.
Nerwowy - Uważny	Osoby uzyskujące niskie wyniki na tej skali łatwo się dekoncentrują i mają skłonność do pomyłek. Osoby uzyskujące wysokie wyniki koncentrują się na zadaniach i skupiają na celu.
Lekkomyślny - Ostrożny	Osoby uzyskujące niskie wyniki na tej skali mają tendencję do podejmowania niepotrzebnego ryzyka. Osoby uzyskujące wysokie wyniki dążą do unikania ryzyka.
Ignorujący - Pojętny	Osoby uzyskujące niskie wyniki na tej skali mają tendencję do ignorowania opinii innych, nie dążą do ciągłego kształcenia się. Osoby uzyskujące wysokie wyniki są otwarte na porady, uwielbiają uczyć się nowych rzeczy.

Punkty są przedstawione w postaci procentyli: na przykład wynik 85% oznacza, że wynik danej osoby jest wyższy niż wyniki 85% ocenianych ludzi.



GRAFICZNE PODSUMOWANIE WYNIKÓW OCENY



SEKCJA I – KOMPONENTY ZACHOWAŃ DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA

Silne strony związane z bezpieczeństwem

- Wydaje się być zdolny do wykonywania kilku rzeczy naraz
- Zwykle unika ryzykownych zachowań

Zagrożenia związane z bezpieczeństwem

- Może ignorować zasady kiedy nie jest kontrolowany
- Może mieć tendencję do panikowania kiedy jest pod presją
- Może reagować przesadnie gdy jest sfrustrowany
- Będzie miał tendencję do bycia nerwowym
- Może zwlekać z reakcją w nagłych wypadkach
- Niezainteresowany szkoleniami czy poprawianiem wydajności



CZĘŚĆ II - ŚREDNI WYNIK OGÓLNEGO BEZPIECZEŃSTWA

Wynik Średniego Ogólnego Bezpieczeństwa jest średnią z sześciu skal bezpieczeństwa



CZĘŚĆ IV - OGÓLNE WYMIARY ZATRUDNIENIA

Chociaż bezpieczna praca jest ważna, dobry pracownik posiada także inne atrybuty. Następujące cechy są ważne właściwie w każdej pracy.

Niezawodność

Ta skala dotyczy bycia dobrym członkiem danej organizacji. Przejawia się to w przestrzeganiu zasad, akceptowaniu nadzoru, ćwiczeniu samokontroli, wypełnianiu wyznaczonych zadań i unikaniu niepotrzebnego ryzyka. Osoby z wysokim wynikiem na tej skali mają tendencję do bycia zgodnymi, odpowiedzialnymi i o wysokiej samodyscyplinie. Osoby z niskim wynikiem na tej skali mają tendencję do bycia impulsywnymi, nerwowymi i mało zgodnymi.

Opanowanie

Ta skala odnosi się do stopnia, w jakim osoba zdaje się być spokojna, zrównoważona i pogodna. Osoby z wysokim wynikiem na tej skali dobrze znoszą stres i presję. Pozostają wówczas stabilne, opanowane i niewzburzone; mają tendencję do wywierania uspokajającego wpływu na innych. Osoby z niskim wynikiem na tej skali wydają się bardzo napięte, mają tendencję do zmienności humorów. Mogą być postrzegane jako bardzo wrażliwe, a ich wydajność może się obniżyć pod wpływem stresu.

Orientacja na klienta

Ta skala odnosi się do stopnia, w jakim dana osoba potrafi zapewnić dobrą obsługę klienta, gdy jest to stosowne. Nie chodzi tu o bycie czarującym czy przyjacielskim - wielu introwertyków jest dobrych w obsłudze klienta, a wielu ekstrawertyków - złych. Osoby z wysokim wynikiem na tej skali mają tendencję do bycia spokojnymi, uprzejmymi, grzecznymi i cierpliwymi. Osoby z niskim wynikiem na tej skali mają tendencję do bycia nieuważnymi, rozkojarzonymi, napiętymi, a nawet obcesowymi.

Punkty są przedstawione w postaci percentyli: na przykład wynik 85% oznacza, że wynik danej osoby jest wyższy niż wyniki 85% ocenianych ludzi.



GRAFICZNE PODSUMOWANIE WYNIKÓW

ZATRUDNIENIA OGÓLNEGO



Rezultaty przedstawione w raporcie nie są przeznaczone do tego, aby zastąpić opinię rekrutującego menedżera. Powinien on raczej użyć tych wyników jako jednego z źródeł informacji o kandydacie oraz pomocy w podjęciu decyzji o zatrudnieniu.