

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

ОТЧЁТЫ

БЕЗОПАСНОСТЬ

БЕЗОПАСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Отчёт для Sam Poole

ID: HC560419

Дата 09 Август, 2019





ВВЕДЕНИЕ

Каждый год несчастные случаи на рабочем месте приводят к многочисленным человеческим жертвам и травмам во всём мире. Это ведёт к многомиллиардным выплатам по медицинским страховкам и колоссальным затратам по восстановлению последствий аварий. Исследования компании Hogan показывают, что аварии и связанные с ними жертвы и травмы на рабочем месте могут быть частично или даже полностью предотвращены. Несчастные случаи происходят в следствии небезопасного поведения людей - чаще всего непредумышленного. Небезопасное поведение, как правило, вызвано отсутствием ясного понимания у персонала рисков, связанных с таким поведением. Отчёт по Безопасности Hogan был разработан для повышения уровня понимания у персонала важности безопасного поведения на рабочем месте и для коррекции поведения, которое может нести за собой трагические последствия.

Люди пренебрегают правилами безопасности на рабочем месте по разным причинам. Чем чаще они демонстрируют небезопасное поведение, тем выше риск несчастного случая. Компания Hogan занимается научными исследованиями в области безопасного/не безопасного поведения на рабочем месте с начала 70х годов XX века. Данные исследования показывают, что небезопасное поведение можно разделить на шесть совершенно чётко выраженных категорий. Исследования также показывают, что поведение по каждой из этих категорий можно оценивать и использовать результаты оценки для прогнозирования поведения на рабочем месте.

Никто не в состоянии предвидеть все несчастные случаи. Однако, Отчёт по Безопасности Hogan МОЖЕТ абсолютно точно дать прогноз, какие сотрудники будут пренебрегать правилами безопасного поведения.

Стоит отметить, что некоторые люди, чьи результаты находятся в зоне "безопасное поведение", могут также стать причиной аварий и несчастных случаев просто потому, что статистически "и на старуху бывает проруха". Равно как и те люди, чьи результаты находятся в зоне риска, не всегда будут создавать опасные ситуации. Однако они (небезопасные) находятся в группе риска за счёт того, что имеют склонность к небезопасному поведению. А чем выше риск - тем выше вероятность несчастного случая.

Важно также отметить тот факт, что люди на управленческих позициях и, например, в продажах могут получать низкие оценки по Отчёту по Безопасности, потому что зачастую успех на их позиции зависит от их способностей принимать рискованные решения, выполнять несколько заданий одновременно, отклоняться от чётко установленных правил для достижения результата.

Результаты этого отчёта не обязательно должны коррелировать с оценками сотрудника по технике безопасности. В большей степени результаты отчёта предназначены для того, чтобы выявить проблемные зоны сотрудника и побудить его быть более внимательным для обеспечения общей безопасности.



Данный отчёт состоит из 3х разделов:

- РАЗДЕЛ 1** Первый раздел содержит определения шести шкал, отвечающих за безопасное поведение, и далее даёт графическое отображение результатов оценки кандидата по этим шкалам.
- РАЗДЕЛ 2** Второй раздел предоставляет краткое описание сильных и слабых сторон кандидата.
- РАЗДЕЛ 3** Третий раздел предоставляет Итоговую Оценку кандидата на основе результатов по всем шести шкалам.



ШКАЛЫ, ОТВЕЧАЮЩИЕ ЗА БЕЗОПАСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАРУШАЮЩИЙ ПРАВИЛА - СЛЕДУЮЩИЙ ПРАВИЛАМ

Эта шкала отвечает за способность человека следовать установленным правилам и процедурам. Кандидаты, получившие низкие результаты по этой шкале, могут игнорировать правила; получившие высокие результаты, следуют им безукоризненно.

ПАНИЧЕСКИЙ - ХЛАДНОКРОВНЫЙ

Эта шкала отвечает за способность человека справляться со стрессом; кандидаты, получившие низкие результаты, чаще подвержены стрессу и, как следствие, могут совершать ошибки; получившие высокие результаты, сохраняют спокойствие на рабочем месте.

РАЗДРАЖИТЕЛЬНЫЙ - УРАВНОВЕШЕННЫЙ

Эта шкала отвечает за умение справляться с эмоциями. Кандидаты, получившие низкие результаты, раздражительны и настроены негативно и, как следствие, могут совершать ошибки под воздействием эмоций; получившие высокие результаты, спокойные и умеют контролировать свои эмоции.

РАССЕЯННЫЙ - ВНИМАТЕЛЬНЫЙ

Эта шкала отвечает за способность человека концентрироваться и быть внимательным к деталям. Кандидаты, получившие низкие результаты, часто отвлекаются и, как следствие, могут совершать ошибки; получившие высокие результаты, способны концентрироваться на одной задаче долгое время.

БЕЗРАССУДНЫЙ - ОСТОРОЖНЫЙ

Эта шкала отвечает за отношение человека к риску. Кандидаты, получившие низкие результаты, склонны брать на себя ненужные риски; получившие высокие результаты, обычно избегают ненужных рисков.

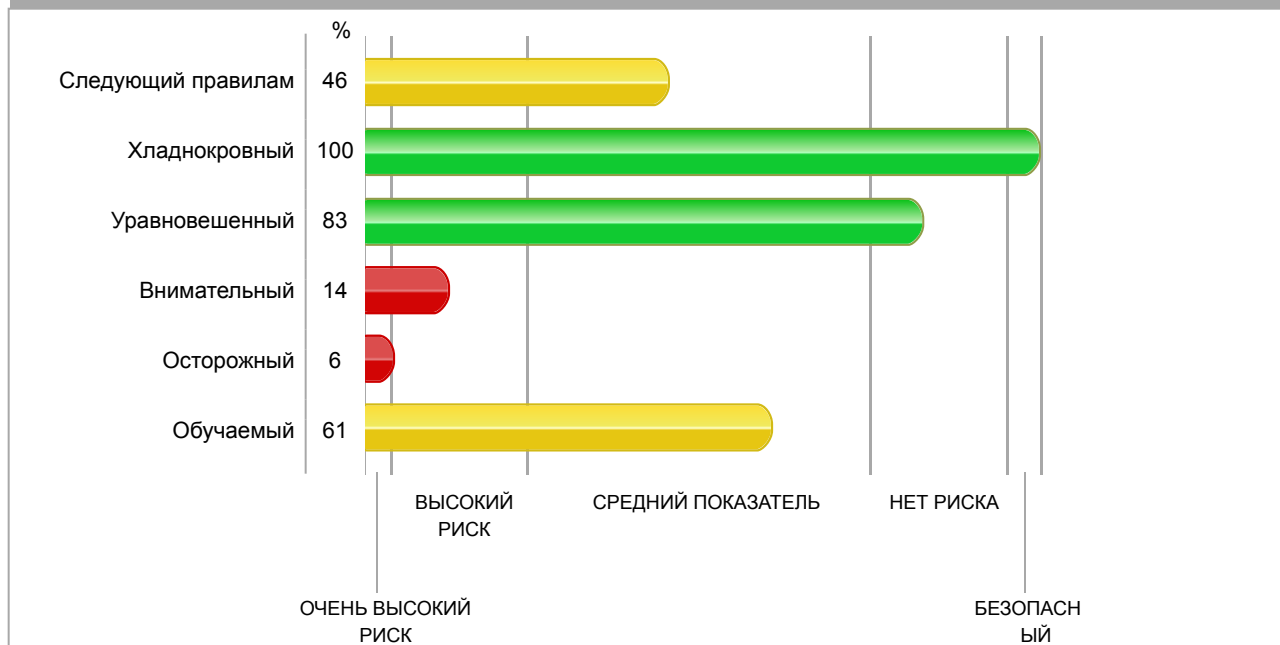
САМОНАДЕЯННЫЙ - ОБУЧАЕМЫЙ

Эта шкала отвечает за то, как человек относится к получению новых знаний и навыков. Кандидаты, получившие низкие результаты, склонны игнорировать процесс усовершенствования знаний и навыков; получившие высокие результаты, открыты к получению новых знаний.

Показатели рассчитаны в процентилях: например, 85 перцентиль означает, что результаты человека выше 85% оценённых людей



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ



РАЗДЕЛ 2 ОБЩЕЕ ОПИСАНИЕ МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Следуя правилам, призывает других делать тоже самое
- Уверен в своих силах
- Умеет контролировать свои эмоции
- Может выполнять несколько задач одновременно
- Не реагирует на внешние раздражители
- Открыт к получению новых знаний и навыков

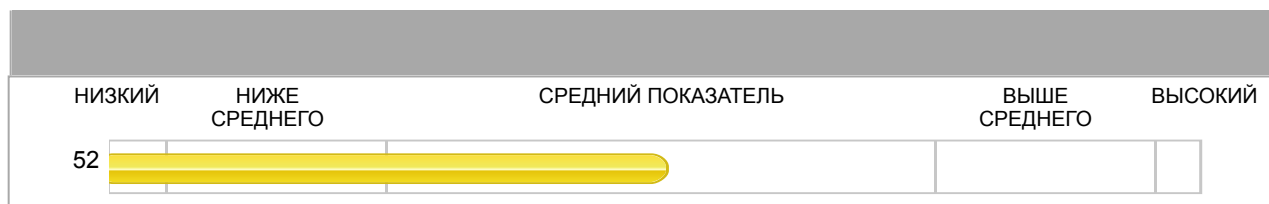
ЗОНЫ РИСКА

- Не самостоятельный
- Может перекладывать вину на других
- Может игнорировать обратную связь от руководителя
- Безразличен к вопросам безопасности
- Может принимать необдуманные решения
- Может переоценивать свою компетентность



РАЗДЕЛ 3 ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ПО БЕЗОПАСНОСТИ

Итоговая Оценка по Безопасности складывается из оценок по шести шкалам



УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ НАВЫКОВ

Для безопасного выполнения своей работы сотрудники должны уметь конструктивно взаимодействовать с другими людьми. Этот блок оценивает уровень развития межличностных навыков у кандидата.

Надёжность

Данная шкала оценивает способность кандидата следовать правилам, подчиняться руководству, контролировать свои эмоции, доводить начатые проекты до конца и избегать ненужных рисков. Кандидаты, получившие высокие оценки по данной шкале, отличаются постоянством, надёжностью и дисциплиной. Кандидаты, получившие низкие оценки, импульсивные, невнимательные и склонны игнорировать правила.

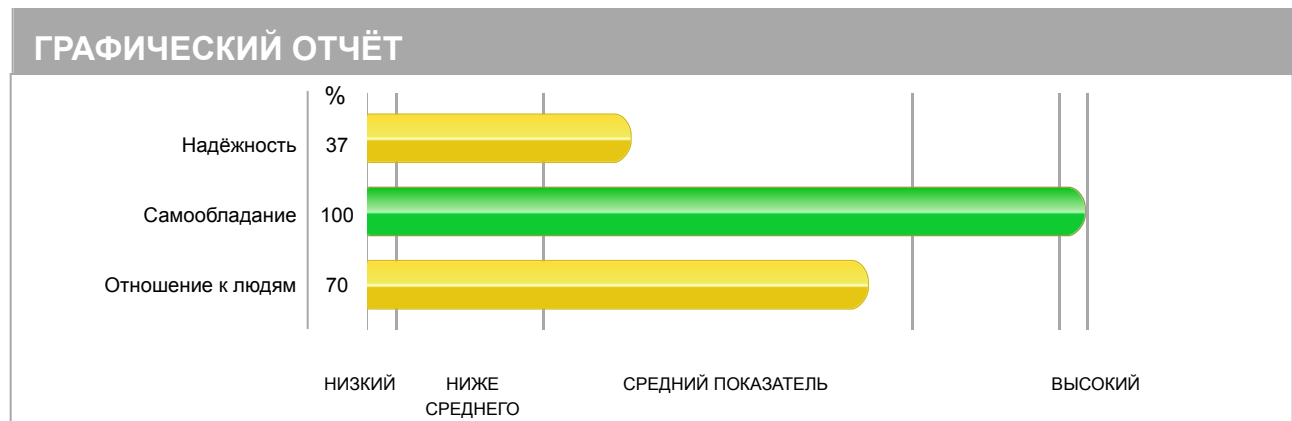
Самообладание

Данная шкала оценивает способность кандидата сохранять спокойствие, эмоциональное равновесие и позитивный настрой на работе. Кандидаты, получившие высокие оценки по данной шкале, хорошо справляются со стрессом и давлением, сохраняя спокойствие и хладнокровие, заряжая своим самообладанием других. Кандидаты, получившие низкие оценки, часто напряжены, подвержены переменам в настроении и легко раздражаются. Стрессовые ситуации могут негативно сказываться на их способности выполнять свои рабочие обязанности.

Отношение к людям

Данная шкала оценивает способность кандидата качественно взаимодействовать с другими людьми. Кандидаты, получившие высокие оценки по данной шкале, обычно уравновешенные, вежливые, терпеливые и демонстрируют адекватное поведение на работе. Кандидаты, получившие низкие оценки, невнимательные к чувствам других людей, внутренне напряжены и резки в общении.

Результаты оценки указаны в процентилях: например 85 перцентиль означает, что результаты кандидата выше, чем 85% людей, прошедших оценку.



Результаты отчёта должны интерпретироваться в совокупности с другими результатами оценки. Результаты должны использоваться в качестве дополнительной информации для принятия правильного решения о найме кандидата на работу.