

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

# HOGAN*REPORTS*

# BEZPEČNOST

## BEZPEČNÉ CHOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Jméno a příjmení: Jane Doe

ID: HA154779

Datum: 01. srpna 2012





## ÚVOD

Nehody na pracovišti zbytečně ohrožují zdraví zaměstnanců a zvyšují firemní náklady. Bývají způsobeny nebezpečným chováním na pracovišti, které je často nezáměrné a pramení z prosté nevědomosti. Zpráva o bezpečnosti pomůže tyto nedostatky napravit a tak i dosáhnout bezpečnějšího chování na pracovišti.

Lidé se chovají na pracovišti nebezpečně z mnoha různých důvodů. Pokud nebezpečný způsob chování přetrvává, zvyšuje se pravděpodobnost pracovního úrazu. Společnost Hogan Assessment Systems se zabývá bezpečností na pracovišti od počátku 70. let 20. století a z jejího výzkumu vyplynulo, že nebezpečné chování na pracovišti spadá do šesti různých kategorií. Výzkum rovněž ukazuje, že tyto kategorie nebezpečného chování je možné předvídat.

Výskyt konkrétních nehod a úrazů nelze předvídat, protože vážné nehody jsou ze statistického hlediska poměrně vzácným jevem. Můžeme však předvídat možnost, že se lidé budou chovat určitým způsobem, který když bude přetrvávat, povede ke zvýšení pravděpodobnosti výskytu nehod a úrazů.

I lidé s průměrným nebo vysokým skórem se mohou stát obětí nehody, protože "špatné věci se stávají i dobrým lidem". Podobně mnoha lidem s nízkými skóry se nehoda zcela vyhne. Nicméně stále platí, že u těchto osob existuje zvýšené riziko nebezpečného chování, které by mohlo vést k nehodě nebo úrazu. Toto riziko je tím větší, čím jsou jejich skóry v dotazníku nižší.

Je důležité mít na paměti, že obchodníci a manažeři budou v dotazníku dosahovat nižších skóru, protože úspěch na jejich pracovních pozicích vyžaduje podstupování určité rozumné míry rizika, přizpůsobování si pravidel a věnování pozornosti více věcem najednou.

Jinak řečeno, skóry dosažené v tomto dotazníku nepředvídají počet záznamů v knize pracovních úrazů, ale spíše upozorňují na to, čemu je potřeba věnovat pozornost, aby bylo dosaženo nejvyšší možné úrovně bezpečného chování na pracovišti.



Tato zpráva je rozdělena do čtyř následujících částí:

- Část I:** První část definuje šest dimenzí bezpečného chování a poskytuje grafické shrnutí výsledků testované osoby v těchto dimenzích.
- Část II:** Druhá část je volitelným prvkem zprávy. Poskytuje informaci o celkovém skóru bezpečného chování testované osoby na základě grafického shrnutí výsledků obsaženého v první části.
- Část III:** Třetí část je volitelným prvkem zprávy. Poskytuje doporučení v oblasti dalšího rozvoje a vzdělávání, a to na základě výsledků zachycených v první části zprávy, které jsou rizikové.
- Část IV:** Čtvrtá část je volitelným prvkem zprávy. Týká se obecné zaměstnatelnosti testované osoby, která je definována třemi široce pojatými charakteristikami výkonu. Zpráva obsahuje také grafické shrnutí obecné zaměstnatelnosti testované osoby. Tato část zprávy často poskytuje velice užitečné informace, protože testovaná osoba sice může na určité pozici pracovat bezpečně, avšak zároveň pro tuto pozici nemusí mít vhodné předpoklady. Například mnoho pracovníků není schopno nebo ochotno poskytovat kvalitní zákaznické služby.



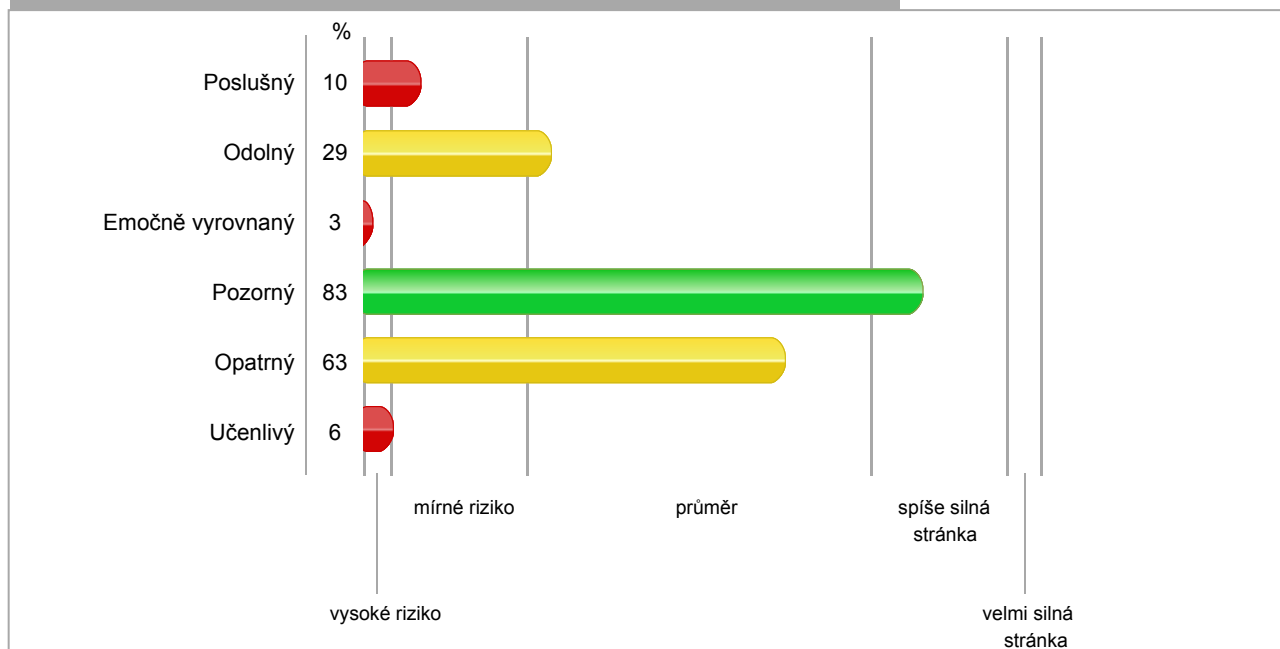
## ČÁST I - DIMENZE BEZPEČNÉHO CHOVÁNÍ

<b>Vzdorovitý - Poslušný</b>	Tato dimenze se týká ochoty dodržovat pravidla. Lidé s nízkými hodnotami mohou ignorovat pravidla. Lidé s vysokými hodnotami se pravidlům ochotně podřizují.
<b>Úzkostný - Odolný</b>	Tato dimenze se týká schopnosti vyrovnávat se se stresem. Lidé s nízkými hodnotami mají tendenci pod tlakem propadat panice a dělat chyby. Lidé s vysokými hodnotami obvykle zůstávají klidní i ve stresových situacích.
<b>Přecitlivělý - Emočně vyrovnaný</b>	Tato dimenze se týká schopnosti ovládat hněv a rozčilení. Lidé s nízkými hodnotami snadno ztratí kontrolu nad svými emocemi a pak dělají chyby. Lidé s vysokými hodnotami své emoce kontrolují.
<b>Nesoustředěný - Pozorný</b>	Tato dimenze se týká schopnosti soustředit se na daný úkol. Lidé s nízkými hodnotami snadno ztrácí koncentraci, a pak dělají chyby. Lidé s vysokými hodnotami se dokážou na svůj úkol soustředit.
<b>Lehkomyslný - Opatrný</b>	Tato dimenze se týká ochoty riskovat. Lidé s nízkými hodnotami mají sklon podstupovat zbytečná rizika. Lidé s vysokými hodnotami se rizikům snaží vyhnout.
<b>Arogantní - Učenlivý</b>	Tato dimenze se týká ochoty dál se vzdělávat a rozvíjet. Lidé s nízkými hodnotami mají sklon ignorovat zpětnou vazbu a možnosti k dalšímu vzdělávání a rozvoji. Lidé s vysokými hodnotami jsou otevření radám a rádi se učí novým věcem.

Výsledky jsou vyjádřeny v percentilech. Například výsledek rovnající se 85. percentilu znamená, že testovaná osoba dosáhla vyššího skóru než 85% populace.



## GRAFICKÉ SHRnutí VÝSLEDKŮ



## ČÁST I - DIMENZE BEZPEČNÉHO CHOVÁNÍ (POKRAČOVÁNÍ)

**Silné stránky kandidátky**

- Pro svou práci nepotřebuje příliš mnoho plánování, pravidel nebo instrukcí.
- Obvykle je dobře naladěná a zachovává si pozitivní postoj.
- Pravděpodobně je koncentrovaná na úkol, na kterém právě pracuje.
- Obvykle se vyhýbá rizikovému chování.
- Je ochotná tolerovat monotónní práci.

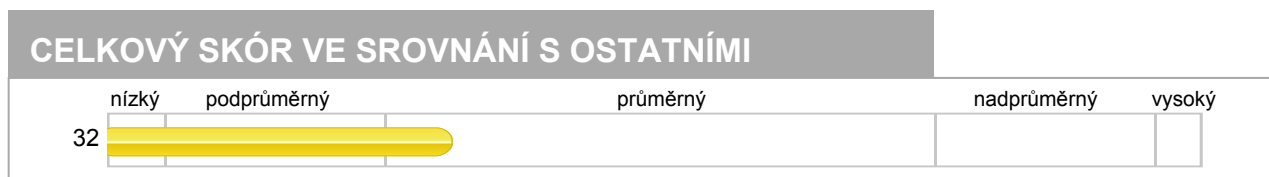
**Oblasti zvýšeného rizika**

- Má sklon vnímat pravidla jako něco, o čem lze vyjednávat.
- Může ignorovat chyby, kterých se dopustila.
- Může reagovat nepřiměřeně, když je nespokojená.
- Má jen málo zájmů mimo svou práci.
- V krizových situacích může déle trvat, než začne jednat.
- Nezajímá se o možnosti osvojování si nových dovedností.



## ČÁST II - CELKOVÝ SKÓR

Celkový skór je průměrem výsledků v šesti výše uvedených škálách.



## ČÁST III - ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

Níže jsou uvedeny skóry testované osoby v těch dimenzích bezpečného chování, které poukazují na možnost výskytu mírného nebo vysokého rizika. U každé dílčí subškály je pak v procentech uvedeno, na kolik položek testovaná osoba odpověděla způsobem, který přispívá k nárůstu celkového skóru v dané dimenzi. Skóry v subškálách označených písmenem (R) mají převrácenou hodnotu, tzn. vysoké procentuální údaje odpovídají nízkému dosaženému skóru.

DIMENZE BEZPEČNÉHO CHOVÁNÍ	DEFINICE	MÍRA SYCENÍ
<b>POSLUŠNÝ</b>		
Vyhledávání pozornosti (R)	Potřebuje pozornost	100%
Vstřícnost	Kontroluje své emoce	0%
Poslušnost	Naplňuje očekávání	20%
<b>EMOČNĚ VYROVNANÝ</b>		
Vyhledávání pozornosti (R)	Vyžaduje pozornost	100%
Vstřícnost	Kontroluje své emoce	0%
Sebekontrola	Vyhýbá se impulzivnímu jednání	0%
<b>UČENLIVÝ</b>		
Otevřenost	Má široké zájmy	0%
Poslušnost	Dodržuje pravidla	20%
Analytičnost	Je duševně čilá	33%



## ČÁST IV - OBECNÁ ZAMĚSTNATELNOST

Přestože schopnost pracovat bezpečným způsobem je důležitá, úspěšní zaměstnanci mají také další vlastnosti. Následující vlastnosti jsou důležité pro téměř všechny pracovní pozice.

### **Spolehlivost**

Jedná se o míru, v jaké bývá člověk "dobrý zaměstnanec" v tom smyslu, že dodržuje pravidla, akceptuje supervizi, uplatňuje sebekontrolu, dokončuje úlohy a vyhýbá se zbytečnému riziku. Jedinci s vysokými hodnotami mají tendenci k důslednosti, spolehlivosti a sebedisciplíně. Jedinci s nízkými hodnotami bývají spíše impulzivní, těkaví a méně konformní.

### **Vyrovnanost**

Jedná se o míru, do jaké se člověk jeví ostatním klidný, vyrovnaný a pozitivně laděný. Jedinci s vysokými hodnotami pravděpodobně zvládají stres a tlak dobře - zůstávají klidní, vyrovnaní a mívají tendenci uplatňovat svůj zklidňující vliv na ostatní. Jedinci s nízkými hodnotami mají tendenci k napjatosti, náládovosti a citlivosti, a pokud jsou stresováni, může to negativně ovlivnit jejich výkon.

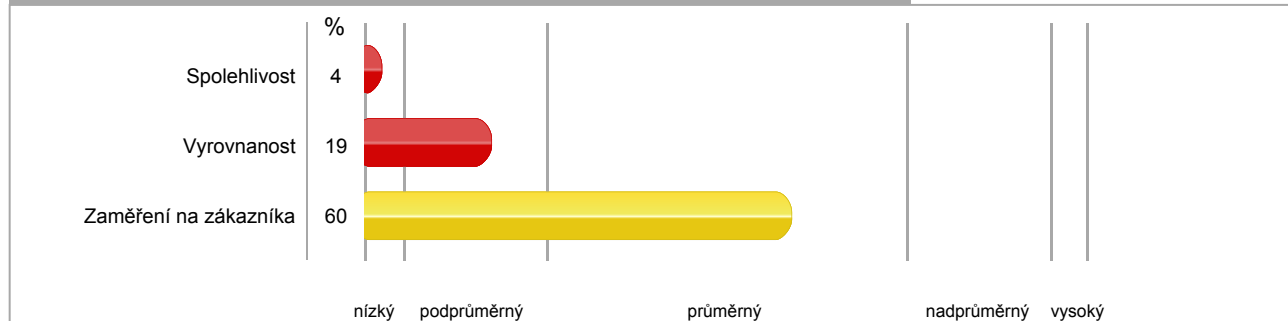
### **Zaměření na zákazníka**

Jedná se o míru, do jaké je člověk v případě potřeby schopen poskytnout dobrou zákaznickou službu. Tato vlastnost není spjatá s šarmem či přátelskostí - mnoho introvertů je v oblasti zákaznických služeb velmi dobrých a mnoho extravertů naopak špatných. Jedinci s vysokými hodnotami na této škále mají tendenci zůstat rozvážní, zdvořilí, galantní, uctiví a trpěliví. Jedinci s nízkými hodnotami mívají tendenci se ostatním jevit jako nedbalí, nepozorní, škrobení a někdy úseční.

Výsledky jsou vyjádřeny v percentilech. Například výsledek rovnající se 85. percentilu znamená, že testovaná osoba dosáhla vyššího skóru než 85% populace.



## GRAFICKÉ SHRnutí VÝSLEDKŮ OBECNÉ ZAMĚSTNATELNOSTI



Výsledky obsažené v této zprávě NEJSOU určeny jako náhrada za rozhodnutí manažera ohledně přijetí uchazečky o zaměstnání. Manažer, který o přijetí uchazečky rozhoduje, by měl tyto výsledky využít spíše jako jeden ze vstupů v celkovém procesu rozhodování o přijetí či nepřijetí týkající se dané uchazečky.