

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN*REPORTS*

S A F E T Y

A VISELKEDÉS HATÁSA A MUNKABIZTONSÁGRA

Riport tulajdonosa: Jane Doe

AZONOSÍTÓ: HB290579

Dátum: 2012. augusztus 02.





LEÍRÁS

Minden évben szükségtelen emberi szenvedést és dollármilliárdos üzleti kiadásokat okoznak a munkahelyi balesetek. Ezek oka a veszélyes munkahelyi magatartás, mely gyakran véletlen, és pusztán a tudatosság hiányából fakad. Jelen Safety Report segít a dolgozók biztonság-tudatosságának emelésében és az ennek megfelelő munkahelyi viselkedés valószínűségének növelésében.

Számtalan oka van annak, hogy az emberek veszélyes magatartásba bocsátkoznak. Minél tovább folytatják ezt, annál nagyobb a munkavégzés során előálló balesetek esélye. Hogan az 1970-es évek eleje óta tanulmányozza a biztonságos (és veszélyes) munkahelyi magatartást. Ezen kutatások szerint a veszélyes munkahelyi magatartás hat, egymástól viszonylag távol álló kategóriára bontható; és a viselkedés mind a hat kategóriában előre jelezhető.

Nem tudjuk a különböző típusú balesetek előfordulási gyakoriságát előre jelezni, mert statisztikai nézőpontból a súlyos balesetek viszonylag ritkák. Csak azt tudjuk megjósolni, hogy ha az emberek bizonyos viselkedésformákat követnek, ezek tartós fennállásuk esetén valószínűsítik a baleseteket.

Az átlagos vagy magas pontértékűek közül néhányan már lehettek baleset áldozatai, mivel időnként a jó emberekkel is történnek rossz dolgok. Ehhez hasonlóan sok alacsony ponttal rendelkező lehet balesetmentes; mindazonáltal ki vannak téve a veszélyes viselkedésnek, mely balesetekhez vezethet - és minél alacsonyabb a pontértékük, annál nagyobb ez a veszély.

Fontos megjegyezni, hogy az értékesítés és menedzsment területén dolgozók jellemzően alacsonyabb pontokat fognak elérni a Safety Report-ban, mivel munkaköri sikerességük feltétele a fegyelmezett kockázatvállalás, a szabályok alakítása, és több feladat egyidejű végzése - melyek mindegyike alacsonyabb pontértékeket eredményez a legtöbb biztonsági skálán.

Röviden, a riportban található pontértékek nem a személy veszélyes vagy biztonságos magatartását jelzik előre; inkább azt mutatják meg, mely területekre érdemes fókuszálni a biztonság elérése vagy fenntartása érdekében.



A riport az alábbi négy szekcióra tagozódik:

- I. Szekció:** Az első szekció meghatározza a biztonsággal kapcsolatos magatartás hat tényezőjét, majd grafikus összefoglalót ad a jelölt eredményeiről ezen hat tényező mentén.
- II. Szekció:** A második szekció opcionális riport összetevő, melyet a felhasználó választhat ki. Összesített biztonsági pontot ad a jelöltről, az első szekcióban található grafikus összefoglaló alapján.
- III. Szekció:** A harmadik szekció opcionális riport összetevő, melyet a felhasználó választhat ki. Fejlesztési, képzési és irányítási javaslatokat ad a jelöltnek, mindazon első szekcióbeli pontértékek alapján, melyek mérsékelt vagy kritikus kockázatot jelölnek.
- IV. Szekció:** A negyedik szekció opcionális riport összetevő, melyet a felhasználó választhat ki. A jelölt összesített rátermettségét jelzi munkaerőként, melyet három széles körű teljesítménymutató határoz meg. Ezután mindezt grafikusán ábrázolja. Ez a szekció gyakran azért hasznos, mert bár a személy biztonságos munkaerő lehet, ugyanakkor nem feltétlenül alkalmas bizonyos pozíciókra. Például sokan, bár biztonságosan végzik munkájukat, nem képesek vagy készek a megfelelő jellegű ügyfélkezelésre.



I. SEKCIÓ - A BIZTONSÁGOS VISELKEDÉS ALKOTÓI

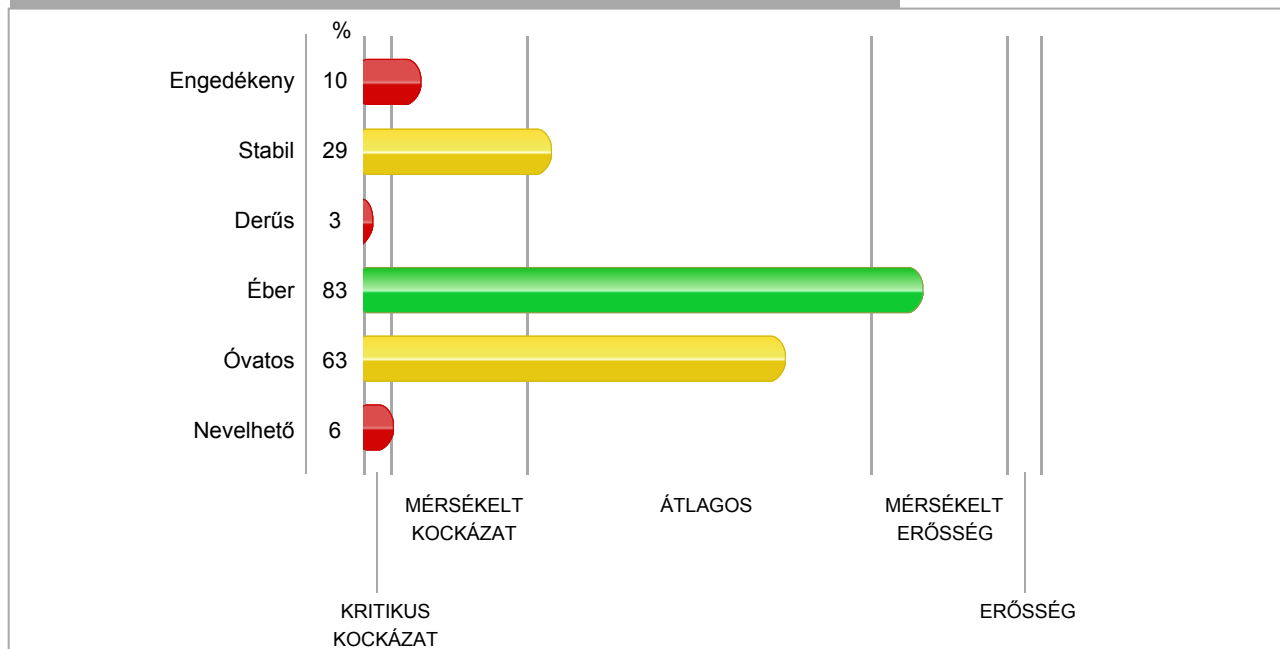
- Dacos - Engedékeny:** Ezen komponens a személy szabálykövetési készségét írja le. Az alacsony pontértékűek figyelmen kívül hagyhatják a szabályokat; a magas pontértékűek készséggel követik azokat.
- Rémült - Stabil:** Ez a komponens a stressz kezelését írja le. Az alacsony pontértékűek hajlamosak a stresszre, pánikba eshetnek nyomás alatt, és hibázhatnak; a magas pontértékűek általában stabilak maradnak.
- Ingerlékeny - Derűs:** Ez a komponens a dühkezelést írja le. Az alacsony pontértékűek könnyen elveszíthetik a fejüket és hibázhatnak; a magas pontértékűek önkontrollt gyakorolnak.
- Megzavarható - Éber:** Ez a komponens a fókuszáltságot írja le. Az alacsony pontértékűek könnyen összezavarhatóak és hibázhatnak; a magas pontértékűek fókuszáltak maradnak.
- Vakmerő - Óvatos:** Ez a komponens a kockázatvállalást írja le. Az alacsony pontértékűek hajlamosak a szükségtelen kockázatvállalásra is; a magas pontértékűek elkerülik a kockázatos cselekedeteket.
- Öntelt - Nevelhető:** Ez a komponens a nevelhetőséget írja le. Az alacsony pontértékűek hajlamosak figyelmen kívül hagyni a képzést és a visszajelzéseket; a magas pontértékűek foglalkoznak a képzésekkel-önfejlesztéssel.

A pontértékek százalékokban értendők: például, a 85% azt jelenti, hogy az egyén pontjai a tesztelt személyek 85%-nak értékei fölé esnek.



AZ ÉRTÉKELÉS EREDMÉNYEINEK GRAFIKUS

ÖSSZEFOGLALÁSA



I. SEKCIÓ - A BIZTONSÁGGAL KAPCSOLATOS VISELKEDÉS ÖSSZETEVŐI

Biztonsággal Kapcsolatos Erősségek

- Nem igényel túl sok struktúrát munkájában
- Általában nyugodtnak és stabilnak tűnik
- Képes az aktuális feladatra fókuszálni
- Általában elkerüli a kockázatos viselkedést
- Képes az ismétlődő munkát tolerálni

Biztonsággal Kapcsolatos Aggályok

- A szabályokat hajlamos alku tárgyának tekinteni
- Figyelmen kívül hagyhatja a hibákat
- Túlreagálhatja az eseményeket, ha frusztrált
- Kevés dolog érdekli munkáján kívül
- Lassan reagálhat vészhelyzet esetén
- Nem érdeklődik új készségek elsajátítása iránt



II. SZEKCIÓ - ÁTLAGOS ÖSSZESÍTETT BIZTONSÁGI PONT

Az Átlagos Összesített Biztonság pont a fenti hat biztonsági skála átlaga.



III. SZEKCIÓ - FEJLESZTÉSI JAVASLATOK BIZTONSÁGI ÖSSZETEVŐNKÉNT

A továbbiak a jelölt pontjait azon biztonsági dimenziók mentén írják le, ahol mérsékelt vagy kritikus szintű kockázattal bír. A százalékok azon elemek arányát jelölik, melyek részei a dimenziónak. Az (R) betűvel jelölt dimenziók fordított súlyozásúak, azaz a magasabb százalék alacsonyabb pontértéket jelez.

BIZTONSÁGI ÖSSZETEVŐ	MEGHATÁROZÁS	SZÁZALÉK
ENGEDÉKENY		
Figyelemkereső (R)	Figyelmet igényel	100%
Barátságos	Önkontrollt gyakorol	0%
Alkalmazkodó	Követi az utasításokat	20%
DERŰS		
Figyelemkereső (R)	Figyelmet igényel	100%
Barátságos	Önkontrollt gyakorol	0%
Önkontroll	Elkerüli az impulzív magatartást	0%
NEVELHETŐ		
Nyitottság	Széles érdeklődési kör	0%
Alkalmazkodó	Követi a szabályokat	20%
Elemző	Szellemi frissesség	33%



IV. SZEKCIÓ - ÁTFOGÓ ALKALMASSÁG

Bár a biztonságos munkavégzés fontos, a jó munkaerő más tulajdonságokkal is rendelkezik. Az alábbiak fontosak szinte minden munkakör kapcsán.

Megbízhatóság

Ezen skála a jó szervezeti munkaerőt takarja, aki követi a szabályokat, elfogadja a felügyeletet, önkontrollt gyakorol, elvégzi megbízatásait, és elkerüli a szükségtelen kockázatot. A magas pontértékkel bíró személyek jellemzően következetesek, megbízhatóak és van önfegyelmük. Az alacsony pontértékűek hajlamosak az impulzivitásra, megzavarhatóságra és akár a non-konformitásra is.

Higgadtság

Ez a skála annak mértékét fejezi ki, hogy a személy mennyire tűnik nyugodtnak, kiegyensúlyozottnak és jókedvűnek. A magas pontértékkel bíró személyek látszólag jól kezelik a stresszt és a nyomást azáltal, hogy stabilak, higgadtak és nyugodtak maradnak. Ezen felül képesek másokra is kiterjeszteni ezt a megnyugtató attitűdöt. Az alacsony pontértékűek hajlamosak a feszültségre, ingerlékenységre és érzékenységre, és teljesítményük stressz hatására romolhat.

Ügyfélorientáltság

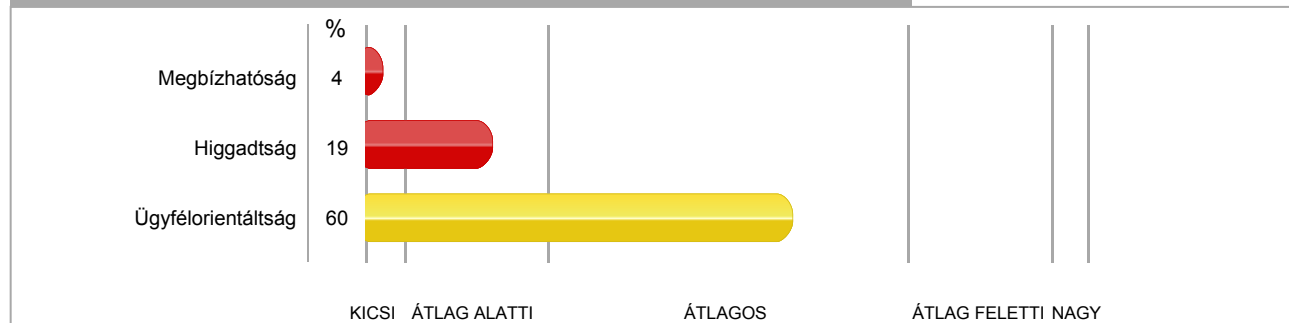
Ez a skála annak mértékét mutatja meg, mennyire tudja egy személy megfelelő módon kezelni az ügyfeleket, amikor szükséges. Ez nem feltétlenül azt jelenti, hogy elbűvölő vagy barátságos, hiszen nagyon sok introvertált ember jó ügyfélkezelésben, míg nagyon sok extrovertált rossz ilyen téren. A magas pontértékkel rendelkező személyek jellemzően inkább nyugodtak, előzékenyek, jól neveltek és türelmesek. Az alacsony pontértékűek sokszor tűnnek figyelmetlennek, zavartnak, feszültnek és akár kapkodónak is.

A pontértékek százalékokban értendők: például, a 85% azt jelenti, hogy az egyén pontjai a tesztelt személyek 85%-nak értékei fölé esnek.



AZ ALKALMASSÁGI ÉRTÉKEK GRAFIKUS

ÖSSZEFOGLALÁSA



A jelen riportban található eredmények NEM arra szolgálnak, hogy felülbírálják a toborzási menedzser véleményét. Inkább a felvételi folyamat egy eszközeként érdemes használni őket, mely segít az alkalmazási döntés meghozatalában.