

- SELECT
- DEVEL
- LEAD

HOGANRAPOARTE

S A F E T Y

COMPORTAMENTUL LEGAT DE SIGURANȚĂ ÎNTR-UN MEDIU DE LUCRU

Raport pentru: Jane Doe

ID: HB290681

Data: 02 August 2012





INTRODUCERE

Anual, accidentele de muncă cauzează suferința umană ce poate fi evitată și generează cheltuieli ridicate pentru companii. Accidentele sunt cauzate de comportamente inadecvate la locul de muncă, care sunt adeseori neintenționate - comportamentul inadecvat la locul de muncă este cauzat în mod frecvent de lipsa conștientizării. Raportul Safety va ajuta la îmbunătățirea nivelului de auto-conștientizare a angajaților cu privire la siguranța la locul de muncă.

Oamenii adoptă un comportament inadecvat siguranței la locul de muncă din multe motive. Cu cât persistă mai mult în a se comporta astfel, cu atât este mai probabil să aibă loc accidente la locul de muncă. Hogan a studiat comportamentele adecvate (și inadecvate) siguranței la locul de muncă încă de la începutul anilor '70. Conform cercetărilor, comportamentul inadecvat siguranței la locul de muncă se încadrează în șase categorii distincte; cercetările au relevat de asemenea că acest tip de comportament din toate cele șase categorii poate fi măsurat.

Nu putem prevedea apariția unor anumite accidente, deoarece, dintr-o perspectivă statistică, accidentele grave sunt relativ rare. Putem doar să precizăm probabilitatea ca oamenii să adopte anumite comportamente care, dacă persistă, vor favoriza apariția accidentelor.

Chiar și unele persoane cu scoruri medii sau ridicate în acest Raport este posibil să aibă accidente grave. Uneori oamenilor buni li se pot întâmpla și lucruri rele. Totodată, multe persoane cu scoruri scăzute în acest Raport este posibil să nu aibă niciodată accidente; totuși, ei sunt expuși la riscuri din cauza comportamentului inadecvat care ar putea să cauzeze accidente. Cu cât sunt mai scăzute scorurile, cu atât este mai mare riscul.

Este important de reținut că persoanele ce ocupă posturi de vânzări sau de management vor tinde să obțină scoruri mai scăzute la acest Raport, deoarece succesul în cadrul carierelor lor implică asumarea de riscuri calculate, adaptarea regulilor și capacitatea de a lucra cu mai multe sarcini deodată - toate acestea însemnând scoruri mai scăzute la majoritatea scalelor de siguranță.

Pe scurt, scorurile din acest raport nu reflectă istoricul accidentelor unei persoane. Rezultatele sugerează asupra căror aspecte ar trebui să își concentreze atenția persoana respectivă pentru a rămâne în siguranță.



Raportul este structurat pe patru secțiuni, după cum urmează:

- Secțiunea I:** Prima secțiune definește cele șase scale investigate și apoi oferă o sinteză grafică a rezultatelor evaluării candidatului pe toate cele șase componente.
- Secțiunea II:** A doua secțiune oferă un scor general pentru candidat în ceea ce privește comportamentele de siguranță în muncă, pe baza sintezei grafice din Secțiunea I.
- Secțiunea III:** A treia secțiune oferă o imagine asupra zonelor care trebuie dezvoltate prin coaching și instruire pentru participant.
- Secțiunea IV:** A patra secțiune prezintă indicatorul general de angajabilitate a candidatului, aspect ce este definit în termenii a trei mari componente de performanță (Seriozitate, Autocontrol, Orientare către clienți). Raportul furnizează apoi o sinteză grafică a scorurilor obținute la cele 3 componente generale de performanță. Această secțiune este de multe ori utilă deoarece o persoană poate fi un angajat adecvat în ceea ce privește siguranța la locul de muncă, dar nepotrivit pentru anumite posturi. De exemplu, mulți angajați adecvați în ceea ce privește siguranța nu pot sau nu doresc să ofere servicii de calitate de asistență pentru clienți.



SECȚIUNEA I - COMPONENTELE COMPORTAMENTULUI LEGAT DE SIGURANȚĂ

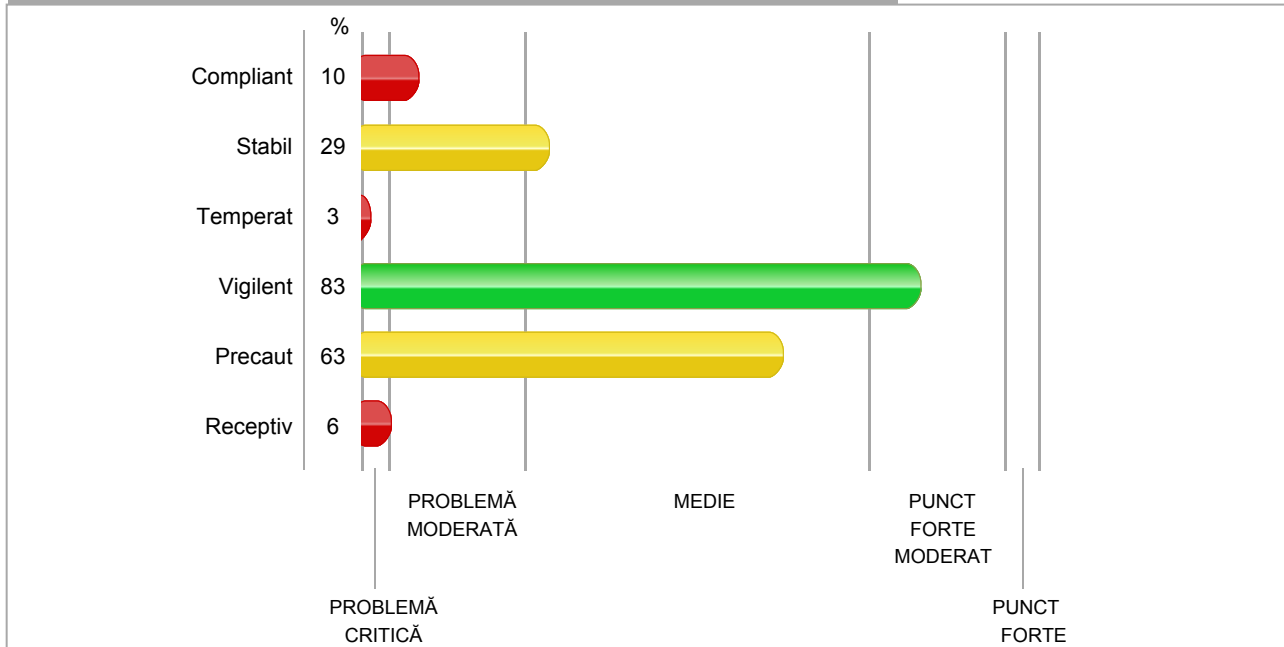
Ne-compliant - Compliant:	Această componentă se referă la înclinația unei persoane de a respecta regulile. Persoanele cu scoruri mici ignoră regulile; persoanele cu scoruri mari le respectă cu ușurință.
Panicat - Stabil:	Această componentă se referă la comportamentul în condiții de stres. Persoanele cu scoruri mici sunt predispuse la stres, s-ar putea panica în condiții de stres și ar putea comite greșeli; cei cu scoruri mari rămân în general stabili în condiții de stres.
Iritabil - Temperat:	Această componentă se referă la gestionarea furiei. Persoanele cu scoruri mici își pot pierde calmul foarte ușor și pot face greșeli; persoanele cu scoruri mari își păstrează cumpătul.
Ușor de distras - Vigilent:	Această componentă se referă la capacitatea de concentrare. Persoanele cu scoruri mici sunt ușor de distras și pot comite greșeli; persoanele cu scoruri mari își păstrează concentrarea.
Imprudent - Precaut:	Această componentă se referă la asumarea de riscuri. Persoanele cu scoruri mici tind să își asume riscuri inutile; persoanele cu scoruri mari evită situațiile riscante.
Arogant - Receptiv:	Această componentă se referă la disponibilitatea pentru instruire. Persoanele cu scoruri mici tind să ignore instruirea și feedbackul; persoanele cu scoruri mari acordă importanță instruirii și feedbackului.

Scorurile sunt exprimate în procentaje: de exemplu, un scor de 85% înseamnă că punctajul unei persoane este mai mare decât punctajele a 85% dintre persoanele evaluate.



SINTETIZARE GRAFICĂ A REZULTATELOR

EVALUĂRII



SECȚIUNEA I - COMPONENTELE COMPORTAMENTULUI LEGAT DE SIGURANȚĂ (continuare)

Puncte forte în ceea ce privește siguranța

- Nu are nevoie de prea multă structurare a muncii
- De obicei pare calm și stabil
- Are potențialul de își păstra concentrarea asupra sarcinii curente
- În general evită comportamentul riscant
- Capabil să tolereze munca repetitivă

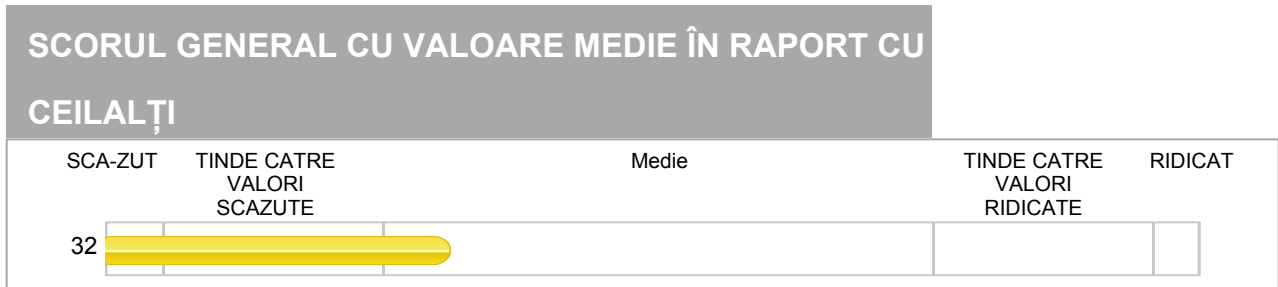
Puncte slabe în ceea ce privește siguranța

- Tinde să considere regulile ca fiind negociabile
- Este posibil să ignore greșelile
- Este posibil să reacționeze disproporționat atunci când este frustrat
- Are puține interese în afara locului de muncă
- Este posibil să reacționeze cu întârziere în situații de urgență
- Lipsit de interes cu privire la învățarea de noi aptitudini



SECȚIUNEA II - SCOR GENERAL MEDIU

Scorul General de Siguranță cu valoare medie reprezintă media celor șase scale prezentate mai sus.



SECȚIUNEA IV - INDICATORUL GENERAL DE ANGAJABILITATE

Deși îndeplinirea sarcinilor în condiții de siguranță este un aspect important, un bun angajat prezintă și alte atribute. Următoarele caracteristici sunt importante practic pentru orice fel de post.

Seriozitate

Această scală se referă la calitatea de a fi un bun cetățean organizațional prin respectarea regulilor, acceptarea supervizării, exercitarea auto-controlului, finalizarea sarcinilor de lucru și evitarea riscurilor inutile. Persoanele cu scoruri mari tind să fie constante, de încredere și disciplinate. Persoanele cu scoruri mici tind să fie impulsive, ușor de distras și potențial nonconformiste.

Autocontrol

Această scală se referă la măsura în care o persoană pare calmă, echilibrată temperamental și agreabilă. Persoanele cu scoruri mari par să se descurce foarte bine în condiții de stres și presiune, rămânând stabile, calme și imperturbabile, și par să exercite o influență de calmare a celorlalți. Persoanele cu scoruri mici tind să fie tensionate, capricioase și sensibile, iar performanțele lor ar putea avea de suferit atunci când sunt stresate.

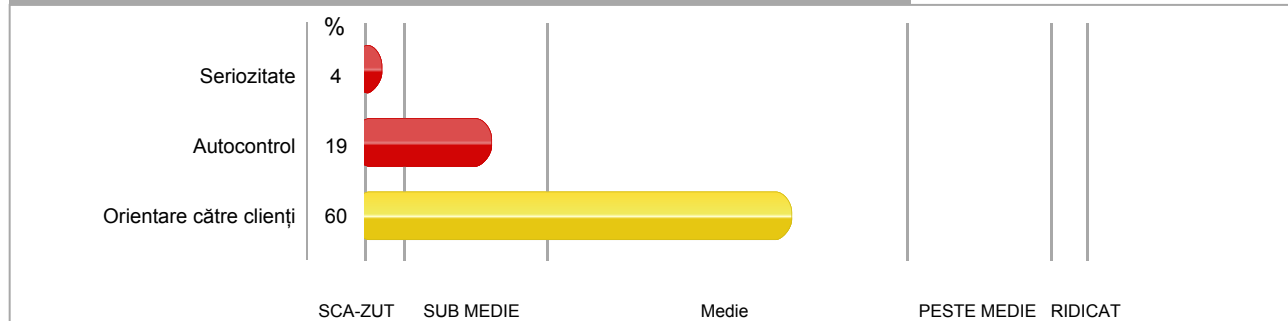
Orientare către clienți

Această scală se referă la măsura în care o persoană poate oferi servicii bune de asistență clienți atunci când acest lucru este adecvat; nu este neapărat necesar ca persoana să fie fermecătoare sau prietenoasă - multe persoane introvertite au rezultate bune în servicii de asistență clienți și multe persoane extrovertite au rezultate proaste. Persoanele cu scoruri mari la această măsurătoare tind să fie calme, politicoase, civilizate și răbdătoare. Persoanele cu scoruri mici tind să pară neatente, distrase, tensionate și, posibil, nepoliticoase.

Scorurile sunt exprimate în percentile: de exemplu, un scor de 85% înseamnă că scorul persoanei respective este peste scorurile a 85% din persoanele evaluate.



SINTEZA GRAFICĂ A REZULTATELOR ÎN CEEA CE PRIVEȘTE INDICATORUL DE ANGAJABILITATE



Rezultatele incluse în acest raport NU sunt menite să prevaleze asupra raționamentului unui manager de recrutare. Mai degrabă, managerul de recrutare ar trebui să utilizeze aceste rezultate ca pe unul dintre factorii ce contribuie la procesul său de decizie în ceea ce privește angajarea candidatului.