

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

# HOGAN*REPORTS*

## S A F E T Y

PONAŠANJE POVEZANO SA BEZBEDNOŠĆU U RADNOM OKRUŽENJU

Izveštaj za: Petar Petrović

ID: HB833811

Datum: 18. jun 2013.





## UVOD

Svake godine nesreće na radu izazivaju nepotrebne ljudske patnje i milijarde dolara nepotrebnih poslovnih troškova. Nesreće su izazvane nebezbednim radnim ponašanjem, koje je često nenamerno - nebezbedno ponašanje na radu je često posledica jednostavnog manjka svesnosti. Ovaj Safety izveštaj će pomoći u unapređenju svesnosti zaposlenih o bezbednosti i bezbednom ponašanju na radu.

Ljudi ispoljavaju nebezbedna ponašanja na poslu iz brojnih razloga. Što više istrajavaju u takvom ponašanju, verovatnije je da će se dogoditi nesreća na poslu. Hogan je izučavao bezbedno (i nebezbedno) radno ponašanje još od ranih 70-ih godina. Istraživanja ukazuju da se nebezbedno ponašanje svodi na šest relativno jasnih kategorija; istraživanja takođe ukazuju da možemo predvideti ponašanje u svih šest pomenutih kategorija.

Mi ne možemo predvideti specifične akcidente, jer su, gledano iz statističke perspektive, oni relativno retki. Možemo samo predvideti mogućnost da će se ljudi ponašati na određene načine, koji, ukoliko potraju, mogu značajno povećati verovatnoću izbijanja akcidenta.

Neki ljudi sa prosečnim ili visokim rezultatima na ovom Safety izveštaju imaće nezgode - jer loše stvari se nekada dešavaju dobrim ljudima. Slično tako, mnogo ljudi sa niskim i "nebezbednim" rezultatima na Safety izveštaju neće imati nezgode; ali će oni biti pod rizikom od nebezbednog ponašanja koje može voditi ka nesrećama - i što su niži njihovi rezultati, rizik je veći.

Bitno je naglasiti da će osobe iz prodaje ili menadžmenta obično postizati niže rezultate na Safety izveštaju, jer uspeh na njihovim poslovima zahteva disciplinovano preuzimanje rizika, prilagođavanje pravila i multitasking - sve što rezultira nižim rezultatima na većini bezbednosnih skala.

Ukratko, rezultati u ovom izveštaju ne predviđaju akcidente; pre možemo reći da oni ukazuju gde je potrebno da osoba usmeri pažnju kako bi bila ili ostala bezbedna.



Izveštaj je organizovan u četiri odeljka na sledeći način:

- Odeljak I:** Prvi odeljak definiše šest komponenti ponašanja povezanih sa sigurnošću i pruža grafički prikaz rezultata procene kandidata kroz tih šest komponenti.
- Odeljak II:** Drugi odeljak predstavlja opcioni deo izveštaja koji korisnik može sam odabrati i daje sveukupan rezultat o bezbednosti kandidata zasnovan na grafičkom prikazu iz Odeljka I.
- Odeljak III:** Treći odeljak predstavlja opcioni deo izveštaja koji korisnik može sam odabrati i pruža razvojne, trening i koučing preporuke za kandidata, bazirane na rezultatima iz Odeljka I koji su označeni kao umereni ili kritični izazovi.
- Odeljak IV:** Četvrti odeljak predstavlja opcioni deo izveštaja koji korisnik može sam odabrati. Odnosi se na sveukupnu poželjnost kandidata kao zaposlenog, koja je definisana kroz tri široke komponente učinka. Izveštaj potom daje grafički prikaz kandidatove opšte poželjnosti. Ovaj odeljak je često koristan, jer kandidat može biti bezbedan radnik, ali da uopšte ne odgovara za neke pozicije. Na primer, mnogi bezbedni radnici nisu u stanju da pruže dobre usluge korisnicima.

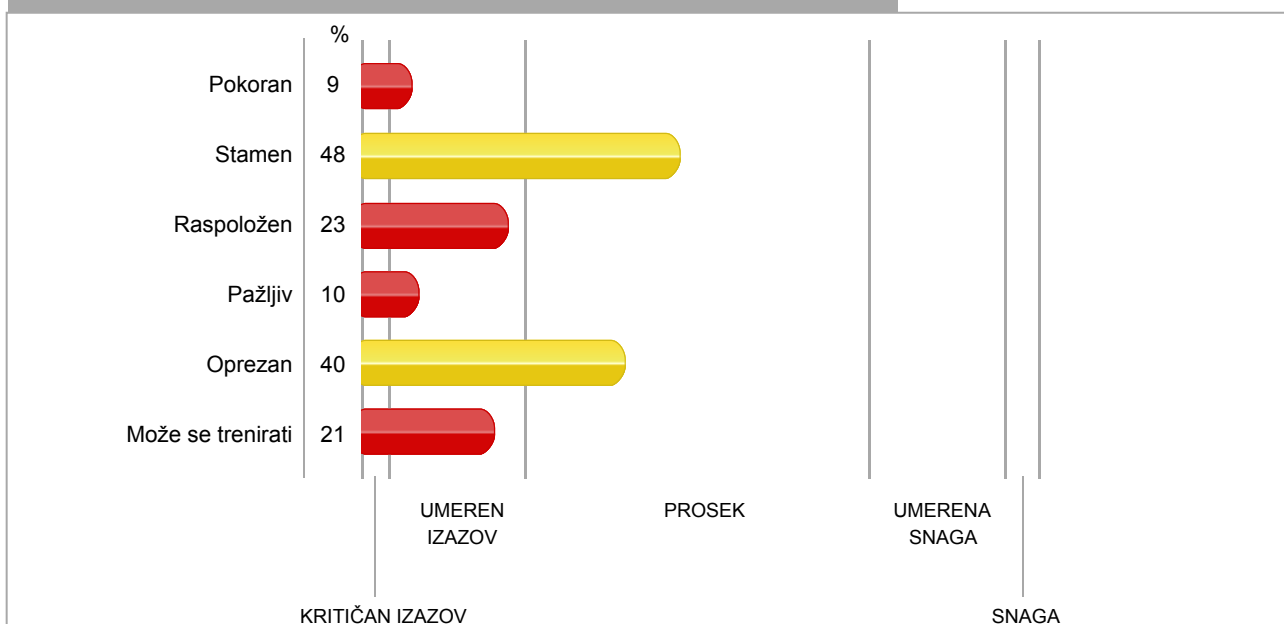


## ODELJAK I - KOMPONENTE PONAŠANJA POVEZANE SA BEZBEDNOŠĆU

- Prkosan - Pokoran:** Ova komponenta se tiče spremnosti osobe da poštuje pravila. Osobe sa niskim rezultatima mogu ignorisati pravila; osobe sa visokim rezultatima bez napora poštuju pravila.
- Paničan - Stamen:** Ova komponenta se odnosi na nošenje sa stresom. Osobe sa niskim rezultatima su podložne stresu, moguće je da će pod pritiskom paničiti i činiti greške; osobe sa visokim skorovima obično ostaju smirene.
- Razdražljiv - Raspoložen:** Ova komponenta se odnosi na upravljanje besom. Osobe sa niskim skorovima mogu lako izgubiti kontrolu nad svojim temperamentom i činiti greške; osobe sa visokim skorovima kontrolišu svoj temperament.
- Dekonzentrisan - Pažljiv:** Ova komponenta se odnosi na fokus. Osobe sa niskim rezultatima je lako omesti i mogu činiti greške; osobe sa visokim skorovima ostaju fokusirane.
- Nesmotren - Oprezan:** Ova komponenta se odnosi na preuzimanje rizika. Osobe sa niskim skorovima teže da preuzimaju nepotrebne rizike; osobe sa visokim skorovima izbegavaju rizične akcije.
- Arogantan - Može se trenirati:** Ova komponenta se odnosi na prihvatanje treninga. Osobe sa niskim skorovima teže da ignorišu trening i fidbek; osobe sa visokim skorovima prihvataju i obraćaju pažnju na treninge.

Rezultati su prikazani u percentilima: na primer, rezultat od 85% znači da je rezultat osobe iznad 85% ljudi koji su procenjivani.

### GRAFIČKI PRIKAZ REZULTATA PROCENE





## ODELJAK I - KOMPONENTE PONAŠANJA POVEZANE SA BEZBEDNOŠĆU (nastavak)

### Snage koje utiču na bezbednost

- Ne smetaju mu česte promene rasporeda
- Retko pravi greške koje su posledica stresa
- Naporno radi na novim projektima
- Može raditi više od jedne stvari istovremeno
- Ne privlači ga preuzimanje rizika
- Veruje da je trening kroz obavljanje posla dovoljan

### Nedostaci koji utiču na bezbednost

- Težiće da ignoriše autoritete
- Može biti nevoljan da prizna greške
- Može se razbesniti kada ga kritikuju ili izazivaju
- Neće biti pažljiv u vezi sa bezbednosnim pitanjima
- Opiraće se donošenju brzih odluka
- Malo interesovanja za trening na poslu

## ODELJAK II - PROSEČAN SVEUKUPNI BEZBEDNOSNI REZULTAT

Prosečan Sveukupni Bezbednosni rezultat je prosek šest bezbednosnih skala koje su prezentovane iznad.

### PROSEČNA SVEUKUPNA BEZBEDNOST U POREĐENJU SA DRUGIMA





### ODELJAK III - RAZVOJNE PREPORUKE ZA SVAKU KOMPONENTU BEZBEDNOSTI

Sledi pregled rezultata kandidata na dimenzijama bezbednosti gde postoje umereni ili kritični izazovi. Navedeni procenti predstavljaju procenat "pozitivnih" odgovora na svakoj dimenziji. Dimenzije obeležene sa (R) su reverzne, što znači da viši procenti ukazuju na niže rezultate.

KOMPONENTA BEZBEDNOSTI	DEFINICIJA	PROCENAT ODGOVORA
<b>POKORAN</b>		
Traženje pažnje (R)	Treba pažnju	100%
Avanturizam (R)	Treba stimulaciju	100%
Konformizam	Ispunjava očekivanja	40%
<b>RASPOLOŽEN</b>		
Traženje pažnje (R)	Treba pažnju	100%
Smirenost	Stabilan pod pritiskom	50%
Samokontrola	Izbegava impulsivno ponašanje	60%
<b>PAŽLJIV</b>		
Fokusiranost (R)	Ostaje na zadatku	100%
Znatiželjnost (R)	Radoznao i podložan ometanjima	100%
Disciplinovanost (R)	Ostaje postojan	80%
<b>MOŽE SE TRENIRATI</b>		
Poštovanje autoriteta	Dobar "organizacioni građanin"	0%
Fokusiranost (R)	Ostaje na zadatku	100%
Disciplinovanost (R)	Ostaje postojan	80%



## ODELJAK IV - OPŠTA ZAPOŠLJIVOST

Iako je bezbedno obavljanje zadataka važno, dobri zaposleni imaju i druge atribute. Sledeće karakteristike su važne za gotovo svaki posao.

### **Pouzdanost**

Ova skala se odnosi na to u kom stepenu je neko dobar član organizacije time što poštuje pravila, prihvata superviziju, uspeva da se samo-kontroliše, završava zadatke i izbegava nepotrebne rizike. Osobe sa visokim skorovima teže da budu dosledne, pouzdane i samo-disciplinovane. Osobe sa niskim skorovima teže da budu impulsivne, zbunjive prirode i verovatno nekonformistične.

### **Staloženost**

Ova skala se odnosi na to u kom stepenu osoba deluje smireno, ujednačenog temperamenta i dobrog raspoloženja. Osobe sa visokim skorovima dobro se nose sa stresom i pritiskom, tako što ostaju stabilne, staložene, neuznemirene i teže da prenose umirujući uticaj na druge. Osobe sa niskim skorovima obično su napete, promenljivog raspoloženja, osetljive i njihov učinak može opasti kada su pod stresom.

### **Fokusiranost na klijente**

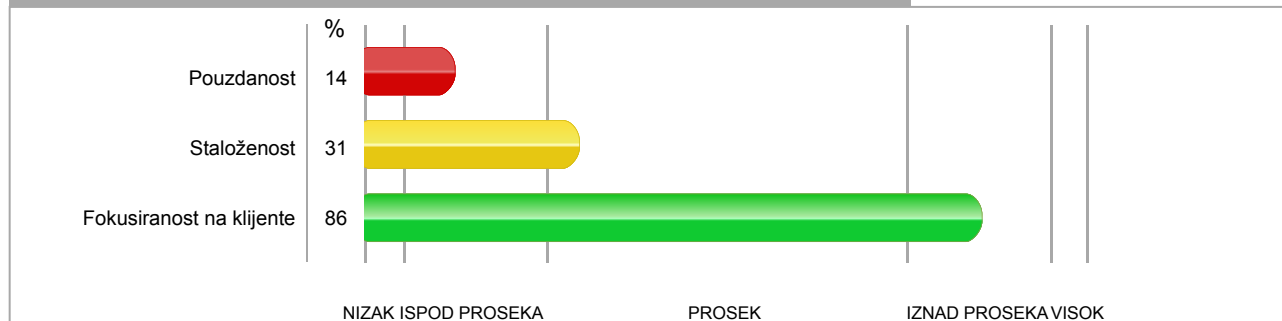
Ova skala iskazuje stepen u kom je osoba u stanju da pruži kvalitetnu uslugu klijentima kada je to neophodno. Ne odnosi se na šarmantnost i prijateljski stav - mnogi introverti su dobri u odnosima sa klijentima, kao što su i mnogi ekstraverti loši u tome. Osobe sa visokim skorom na ovoj dimenziji obično su smirene i ljubazne, uljudne i strpljive. Osobe sa niskim skorom obično su nepažljive, zbunjene, napete i ponekad nagle.

Rezultati su prikazani u percentilima: na primer, rezultat od 85% znači da je rezultat osobe iznad 85% ljudi koji su procenjivani.



## GRAFIČKI PRIKAZ REZULTATA OPŠTE

## ZAPOŠLJIVOSTI



Rezultati sadržani u ovom izveštaju NISU koncipirani tako da zamene procenu menadžera za regrutaciju. Stoga, ove rezultate pre treba koristiti kao jednu od informacija u procesu donošenja odluke o zapošljavanju kandidata.