



IMBUNATATIREA COMPORTAMENTELOR CU IMPACT IN SIGURANTA LA LOCUL DE MUNCA

HOGAN SAFETY REPORT STUDII DE CAZ



PREZENTARE GENERALA

Hogan Assessment Systems este o companie renumita in toata lumea, expert in furnizarea de solutii de evaluare a personalitatii, cu aplicabilitate in toate procesele de resurse umane. Dr. Robert Hogan si Dr. Joyce Hogan au fondat compania in 1987 dupa ce au petrecut peste 15 ani studiind impactul personalitatii asupra performantei la locul de munca. Hogan Assessment Systems are peste 30 de ani de experienta in a ajuta companiile sa reduca fluctuatia de personal si sa creasca productivitatea companiilor, prin selectia angajatilor potriviti, identificarea talentelor si evaluarea potentialul de leadership.

Siguranta si securitatea la locul de munca sunt esentiale pentru succesul organizational, deoarece accidentele la locul de munca afecteaza reputatia unei companii, profitabilitatea acesteia si gradul de satisfactie al angajatilor sai. Un aspect important al crearii unui loc de munca sigur este selectia de angajati care pot gandi si actiona in siguranta. Pentru a ajuta organizatiile sa amelioreze siguranta prin selectie si dezvoltare, Hogan a identificat caracteristici de personalitate care prezic comportamente profesionale ce pot conduce la accidente si incalcari de reguli.

PREZENTARE GENERALA A RAPORTULUI HOGAN SAFETY

Raportul Hogan Safety este bazat pe rezultate din Profilul de Personalitate Hogan (HPI), care este standardul pentru masurarea personalitatii si prezicerea performantei profesionale. Mii de companii, inclusiv 60% din companiile Top 100 cele mai bogate din lume, folosesc HPI ca parte a eficientizarii proceselor de resurse umane.

Raportul Hogan Safety evalueaza candidatii si angajatii in functie de 6 competente:

- **Complianta** - Inclinatia unei persoane de a respecta regulile si politicile; persoanele cu scoruri mari vor respecta regulile organizationale si vor fi mai putin inclinate sa nu respecte autoritatile organizationale sau sa ignore regulile companiei.
- **Stabilitate** - Tendinta unei persoane de a gestiona eficient stresul; persoanele cu scoruri mari vor manifesta incredere in competentele proprii si vor fi mai putin inclinate sa faca greseli panicandu-se in conditii de presiune.
- **Temperare** - Abilitatea unei persoane de a ramane stabila emotional sub presiune; persoanele cu scoruri mari vor manifesta autocontrol emotional atunci cand muncesc si vor fi mai putin inclinate sa comita greseli pierzandu-si cumpatul.
- **Vigilenta** - Tendinta unei persoane de a ramane concentrata atunci cand executa sarcini rutiniere sau repetitive; persoanele cu scoruri mari vor ramane atente atunci cand efectueaza sarcini repetitive si vor fi mai putin inclinate sa comita greseli din cauza monotonei.
- **Precautie** - Inclinatia unei persoane de a evita asumarea riscurilor; persoanele cu scoruri mari vor executa sarcinile cu grija si vor fi mai putin inclinate sa comita greseli asumandu-si riscuri prea mari.
- **Receptivitate** - Tendinta unei persoane de a folosi si a fi deschisa fata de instruire; persoanele cu scoruri mari vor fi deschise catre noi oportunitati de instruire si dezvoltare si vor fi mai putin inclinate sa isi supraestimeze propriile competente.

**Raportul Hogan Safety
este bazat pe HPI, care
reprezinta standardul in
domeniu pentru
masurarea personalitatii
normale si prezicerea
performantei
profesionale.**



Pentru a demonstra valoarea Raportului Hogan Safety, Divizia de Cercetare Hogan (HRD) a derulat o serie de studii ce au avut ca scop evaluarea rezultatelor aplicarii Hogan Safety in contexte profesionale reale. Alcatuita din experti masteranzi si doctoranzi in Psihologia Industrială si Organizatională, divizia HRD aplica standarde statistice riguroase atunci cand deruleaza programe de cercetare pentru clienti si comunica rezultatele intr-un limbaj de afaceri concis, usor de inteles.

Divizia de cercetare si dezvoltare Hogan a respectat cateva linii directoare atunci cand a derulat aceste studii:

- Clientul trebuie sa furnizeze date obiective privind siguranta la locul de munca, precum incidente, accidente sau raportari de solicitari de despagubiri ale angajatilor.
- Angajatii trebuie sa fi completat HPI inainte sau in timpul perioadei in care au lucrat si in care s-au analizat datele.
- Pentru fiecare studiu, HRD a clasificat angajatii in "peste medie" sau "sub medie", in functie de scorurile acestora.
- Deoarece angajatii mai vechi au oportunitati mai mari de a manifesta comportamente riscante, este important sa se evalueze efectele vechimii asupra rezultatelor de siguranta.

Divizia de Cercetare Hogan aplica standarde riguroase cand deruleaza studii de cercetare pentru clienti si comunica rezultatele intr-un limbaj de afaceri concis, usor de inteles.



CONCLUZIE GENERALA:

Siguranta este imbunatatita atunci cand se utilizeaza Raportul Hogan Safety

Divizia HRD a derulat studii cu privire la siguranta in mai multe domenii (transport, productie etc.) si categorii profesionale (soferi de autobuz, muncitori, operatori etc.). S-a descoperit ca angajatii cu scoruri de siguranta peste medie in Raportul Hogan Safety sunt mai putin inclinati sa manifeste comportamente profesionale riscante cauzatoare de accidente, incidente la locul de munca, solicitari de despagubiri, incalcari de reguli sau amenzi.

Sintetizam rezultatele din fiecare studiu in paginile urmatoare.

Angajatii cu scoruri de siguranta peste medie in Raportul Hogan Safety sunt mai putin inclinati sa manifeste comportamente profesionale riscante.

STUDIUL DE CAZ 1

Numar mai mare de accidente pentru angajatii care intra in panica

Hogan a colaborat cu o companie importanta de transport din SUA pentru a identifica factorii determinanti ai accidentelor la locul de munca. Persoanele evaluate executau sarcini in principal asociate cu incarcarea, transportul si livrarea marfurilor. Utilizand Raportul Safety, Hogan a descoperit ca angajatii care intrau in panica sub presiune (scoruri mici la scala Stabilitate) erau mai inclinati sa fie implicati in cel putin un accident major fata de acele persoane care tindeau sa ramana calme in situatii de stres (scoruri mari la scala Stabilitate). Soferii cu scoruri de siguranta peste medie la toate cele sase scale au inregistrat cu 20% mai putine accidente majore fata de soferii cu scoruri sub medie. In plus, in categoria angajatilor cu o vechime in companie de peste 3 ani, persoanele cu scoruri peste medie au inregistrat cu peste 50% mai putine accidente fata de ceilalti colegi cu scoruri sub medie.

STUDIUL DE CAZ 2

Lucratori postali distrasi si greu de instruit manifesta comportamente ce afecteaza negativ securitatea in munca

Hogan a colectat date de la 789 de angajati dintr-o organizatie de servicii postale. Acesti angajati aveau functii care implicau activitati precum receptionarea, transportarea si predarea de colete. Concluziile au aratat ca angajatii care tind sa fie distrasi cu usurinta (scoruri scazute la scala Vigilenta) si sunt dificil de instruit (scoruri scazute la scala Receptivitate) erau mai inclinati sa primeasca avertismente pentru "comportamente profesionale imprudente" fata de cei care tind sa ramana concentrati (scoruri ridicate pe scala Vigilenta) si care sunt receptivi la programele de formare (scoruri ridicate la scala Receptivitate). In general, angajatii cu scoruri peste medie la toate cele sase scale au avut cu 25% mai putine avertismente comparativ cu cei cu scoruri sub medie. Angajand doar persoane cu scoruri de siguranta peste medie, compania ar fi putut sa reduca numarul de avertisuri cu 13%.

STUDIUL DE CAZ 3

Personalitatea soferilor de autobuze si siguranta la locul de munca

Hogan a colaborat cu o companie de transport din SUA, pentru a examina maniera in care personalitatea soferilor de autobuze este asociata cu siguranta la locul de munca. Hogan a descoperit ca soferii de autobuze care tind sa se enerveze usor (scoruri mici la scala Temperare) erau mai inclinati sa aiba accidente comparativ cu cei care tind sa-si piarda cumpatul (scoruri mari la scala Temperare). In plus, persoanele care tind sa nu respecte regulile companiei (scoruri mici la scala Complianta), care devin usor de distras (scoruri mici la scala Vigilenta) si isi asuma riscuri inutile (scoruri mici la scala Precautie) erau mai inclinate sa incalce regulile fata de soferii de autobuze care respecta regulile (scoruri mari la scala Complianta), care se pot concentra (scoruri mari la scala Vigilenta), si care tind sa analizeze consecintele inainte sa-si asume riscuri (scoruri mari la scala Precautie). In general, angajatii cu scoruri peste medie au inregistrat cu 31% mai putine accidente si cu 20% mai putine incalcari de reguli comparativ cu soferii de autobuze cu scoruri de siguranta sub medie.

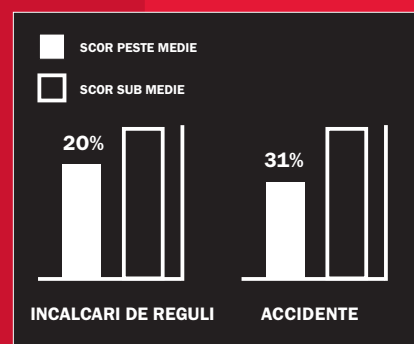
59% MAI PUTINE ACCIDENTE



25% MAI PUTINE AVERTIZARI



ACCIDENTE SI INCALCARI DE REGULI



STUDIUL DE CAZ 4

Persoanele distrase, care-si asuma riscuri sunt mai inclinate sa solicite daune companiei

Hogan a evaluat muncitorii de pe liniile de asamblare dintr-o companie de productie din SUA pentru a identifica acele caracteristici de personalitate ce determina revendicari de despagubiri ale muncitorilor, depuse intr-o perioada de 2 ani. Muncitorii de pe liniile de asamblare fabricau echipamente mici prin strangerea de suruburi, alinierea componentelor si conectarea cablurilor electrice. Hogan a descoperit ca angajatii care tind sa fie usor distrasi (scoruri mici la scala Vigilenta) si isi asuma riscuri inutile (scoruri mici la scala Precautie) erau mai inclinati sa revendice despagubiri comparativ cu angajatii care tind sa ramana concentrati (scoruri mari la scala Vigilenta) si sa evalueze riscurile (scoruri mari la scala Precautie). In plus, 63% din persoanele cu scoruri de siguranta sub medie au depus o cerere de despagubire, comparativ cu 28% din muncitorii cu scoruri de siguranta peste medie. Pentru aceasta companie, utilizarea Raportului Hogan Safety pentru a angaja doar persoane cu scoruri de siguranta peste medie ar fi dus la o reducere cu 40% a revendicarilor de despagubiri.

STUDIUL DE CAZ 5

Persoanele impulsive care incalca regulile provoaca mai des accidente

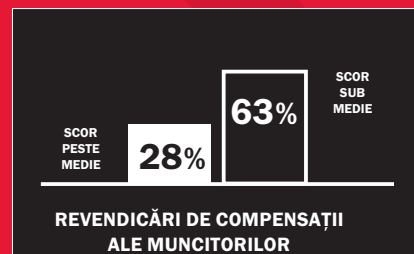
Hogan a evaluat soferii de camion dintr-o companie nationala de transport marfuri. Rezultatele au aratat ca soferii care tind sa ignore autoritatea si politicile companiei (scoruri mici la scala Complianta) si-si pierd cumpatul (scoruri mici la scala Temperare) erau mai inclinati sa fie raniti la locul de munca decat soferii care tind sa respecte regulile companiei (scoruri mari la scala Complianta) si sa-si controleze emotiile (scoruri mari la scala Temperare). In plus, 29% din persoanele cu scoruri de siguranta sub medie au fost ranite la locul de munca, comparativ cu 8% din muncitorii cu scoruri de siguranta peste medie. Soferii cu scoruri de siguranta sub medie erau de 5 ori mai inclinati sa se accidenteze la locul de munca, comparativ cu cei cu scoruri de siguranta peste medie. In general, compania ar fi putut avea o reducere cu 52% a accidentelor selectand doar soferi cu scoruri de siguranta peste medie.

STUDIUL DE CAZ 6

Mai putine avertismente pentru soferii de camion atenti si receptivi

Deoarece soferii de camion petrec mult timp la volan, Hogan a studiat daca personalitatea influenteaza gradul in care soferii dintr-o companie nationala de transport marfuri au primit avertismente in trafic. Hogan a descoperit ca soferii care tind sa fie mai alerti si atenti (scoruri mari la scala Vigilenta) si asculta sfaturile (scoruri mari la scala Receptivitate) erau mai putin inclinati sa primeasca un avertisment comparativ cu cei care tind sa se lase distrasi (scoruri mici la scala Vigilenta) si isi supraestimeaza competentele (scoruri mici la scala Receptivitate). In plus, 74% din angajatii cu scoruri de siguranta sub medie au primit avertismente in trafic, comparativ cu 67% din cei cu scoruri de siguranta peste medie.

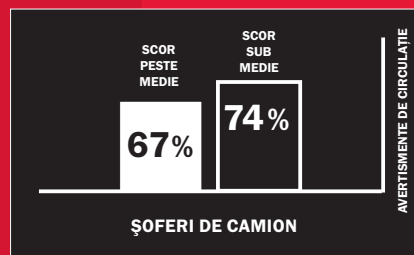
RATA REVENDICARILOR



ACCIDENTE LA LOCUL DE MUNCA



RATA AVERTIZARILOR IN TRAFIC



STUDIUL DE CAZ 7

Persoanele care-si asuma riscuri sunt mai inclinate sa provoace accidente

Hogan a colectat date cu privire la siguranta la locul de munca de la 127 de angajati dintr-o companie ce fabrica produse alimentare de larg consum. In intregul esantion, persoanele care tind sa-si asume riscuri (scoruri mici la scala Precautie) erau mai inclinate sa aiba accidente decat cele care analizeaza consecintele actiunilor lor (scoruri mari la scala Precautie). In ceea ce priveste persoanele cu doua sau mai multe accidente raportate, supervizorii i-au mentionat pe cei care tind sa fie distrasi si sa comita erori (scoruri mici la scala Vigilentia) ca avand comportamente imprudente fata de angajatii care tind sa ramana concentrati (scoruri mari la scala Vigilentia).

CONCLUZII

Pentru a fi profitabile, companiile trebuie sa rezolve problema sigurantei la locul de munca, deoarece angajatii care au accidente costa organizatiile aproape 1 miliard de dolari pe saptamana in costuri directe si indirecte (precum cheltuieli medicale, plati compensatorii pentru angajati si pierderi in productivitate).

Dupa cum au aratat studiile de caz, Raportul Hogan Safety ajuta organizatiile sa imbunatateasca siguranta prin identificarea persoanelor care respecta regulile, care sunt receptive, controlate si concentrate, care iau decizii calculate si raman calme sub presiune. In mai multe domenii si companii, studiile au demonstrat ca angajatii cu aceste caracteristici sunt mai putin inclinati sa se angajeze in comportamente nesigure care duc la accidente costisitoare la locul de munca. Angajarea unor persoane cu profil corespunzator contribuie la dezvoltarea unei culturi de siguranta si la imbunatatirea productivitatii organizatiilor.

RATA ACCIDENTELOR



Angajarea unor persoane cu profilul corespunzator va contribui la dezvoltarea unei culturi de siguranta si la imbunatatirea productivitatii organizatiilor.



Pentru mai multe detalii vizitati www.hart.ro sau sunati la numarul de telefon 021 310 54 57/59