

Тест

Бизнес-Профиль Экспресс

**Иванов Иван
Иванович**

Отчёт по благонадёжности

Оглавление

Этичность	3
Факторы риска	3
Буферные факторы	5

Как работать с отчётом

Прогнозы и рекомендации в данном отчёте построены специалистами HT Lab на основании теоретического обзора предикторов неблагонадёжного поведения, без проведения статистической валидации. Если Ваша организация располагает возможностями для статистической проверки и валидации показателей неблагонадёжности — мы приглашаем Вас к совместному исследованию данной темы.

Обратите внимание! Выводы относительно благонадёжности респондента должны быть сделаны с осторожностью и включать в себя не только данные психологического тестирования, но и фактические биографические данные.

Этичность

Этичность — это ключевая личностная черта для прогноза благонадёжности. Она участвует в расчете показателей для большинства факторов риска. Это внутренний моральный компас человека, его система убеждений и ценностей, которые соответствуют этическим принципам (справедливость, доброта, честность, уважение, ненасилие...) и в целом «золотому правилу нравственности» — «поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы они поступали по отношению к Вам». Данная черта определяет поведение человека в обществе, его представление о допустимом и недопустимом.



Результат

Средний

Ориентируется на некоторые этические и моральные нормы, но не слишком принципиален. Порой может обходить их для достижения результата, действовать эгоистично.

Факторы риска

Виды контрпродуктивного поведения сотрудников, соответствующие различным факторам риска для организации, сгруппированы в 8 различных вариантов. Риск проявления того или иного поведения признается актуальным в случае, если зафиксировано выраженное совпадение профиля респондента и связанных с данным поведением психологических качеств и свойств. Но и в этом случае риск говорит не о доказанном факте, а только о предрасположенности и о повышении вероятности проявления контрпродуктивного

поведения в конкретной ситуации. В случае выявления риска того или иного контрпродуктивного поведения его название будет выделено цветом и восклицательными знаками:



- повышенный риск;



- высокий риск.

Намеренные нарушения

Нужен контроль, жёсткие санкции, системы предотвращения нарушений

Ненамеренные нарушения

Нужен подбор подходящих условий и/или поддержка и коучинг

Финансы:



!! Спланированные действия



!! Импульсивные действия

Надёжность
сотрудника:



!! Недобросовестность



!! Лёгкость увольнения

Безопасность:



!! Склонность к риску



Ошибки в стрессе

Человеческий
фактор:



!! Конфликтность



Личностная уязвимость

Вероятные виды контрпродуктивного поведения, которые могут проявиться при неблагоприятных обстоятельствах:

!! Импульсивные действия: поведенческие срывы и неконтролируемые реакции. Это могут быть спонтанные кражи, эмоциональная порча имущества; преднамеренное неэффективное выполнение работы, саботаж или отказ от работы «здесь и сейчас»; сгоряча рассказанные закрытые сведения.

!! Недобросовестность: недобросовестное отношение к работе, низкая исполнительская дисциплина, риск невыполнения задач, срыва сроков сдачи работ, игнорирования регламентов.

!! Склонность к риску: комплекс черт и особенностей, свидетельствующий о склонности к неоправданному, иногда необдуманному риску, к поиску новых впечатлений, соперничеству. Может проявлять легкомыслие и действовать, не задумываясь о последствиях: не увидеть, не успеть предотвратить опасность или подготовиться к ней. Это может приводить к пренебрежению техникой безопасности, работе в обход средств безопасности и с нарушением инструкций, что повышает риск травм и несчастных случаев.

! Спланированные корыстные действия: продуманные и подготовленные. Это могут быть сложные схемы мошенничества и хищений, промышленный шпионаж, коррупция, манипуляция и подсиживание.

! Лёгкость увольнения: преобладание прагматической мотивации над смысловыми и внутренними мотивами. Такая картина мотивации не способствует преданности делу, компании, коллективу. Может легко уволиться при появлении чуть более выгодного предложения или при наступлении сложного периода на нынешнем месте работы: не склонен терпеть временные трудности компании из чувства долга или приверженности коллективу. И увольнение не обязательно, если на нынешнем месте он будет располагать оптимальными для себя условиями или пользоваться уникальными бонусами.

! Конфликтность: привычное отношение к другим людям для респондента – требовательность и критичность, вплоть до враждебности. Склонен к агрессивному поведению, скрытому или в открытой форме. Легко идёт на конфликт, может проявлять нетактичность и грубость. Это затрудняет коммуникацию с другими людьми, командную работу, ухудшает атмосферу в коллективе.

Буферные факторы

*Буферные факторы – это психологические свойства и качества, которые могут противостоять проявлению контрпродуктивного поведения. **Обратите внимание:** буферные факторы сдерживают деструктивное поведение только в состоянии эмоционального покоя. В состоянии острого стресса сдерживающие механизмы могут не сработать и риск неблагонадежности возрастёт.*

✓ **Выраженная мотивация быть включённым в команду.** Мотивация аффилиации, принадлежности подразумевает, что человеку важно, что о нём думают значимые другие. Страх потерять расположение группы останавливает от плохих поступков. Исключением для прогноза благонадёжности может быть ситуация попадания под негативное влияние группы.