

Оценка рисков контрпродуктивного поведения на работе

Опросник Integrity Profile

Версия: Сотрудник



Тест тестов

Об отчете

Этот отчет отображает результаты, полученные при прохождении опросника Integrity Profile. Данный опросник предназначен для оценки склонности сотрудника к намеренному поведению, наносящему ущерб организации или ее сотрудникам, или обоим. Такое поведение называется контрпродуктивным поведением на работе. Из-за проявлений его жестких форм (хищения, коррупция, мошенничества) компании теряют до 5% своей прибыли. Более мягкие формы создают неблагоприятную обстановку в коллективе, провоцируют нарушения и снижают продуктивность сотрудников.

Информация, содержащаяся в этом отчете, должна быть конфиденциальной. Отчет необходимо хранить в соответствии с принципами защиты персональных данных. Срок достоверности отчета — 2 года.

В данном отчете результаты участника сравниваются со следующей нормативной группой: IP, общероссийская выборка, 2023.

Чем полезен этот отчет

Этот отчет поможет понять, какие личностные особенности кандидата или факторы рабочей среды могут стать причиной его контрпродуктивного поведения на работе.

Результат даст представление о том, насколько велик риск его вовлечения в инциденты, связанные с нарушениями дисциплины и этики, конфликтами, нецелевым использованием ресурсов, коррупцией, хищениями, употреблением алкоголя на работе, пренебрежениями правилами информационной безопасности.

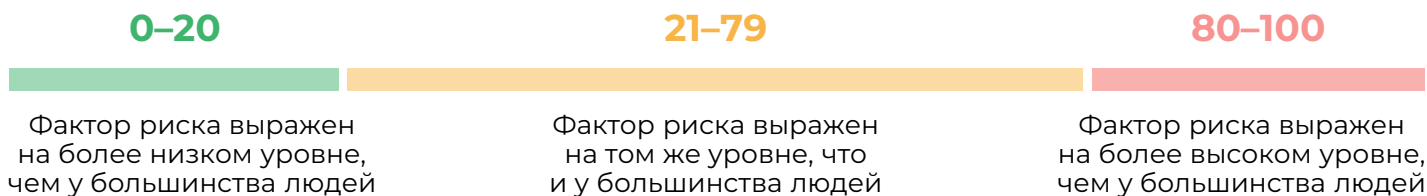
В какой шкале проводится измерение

Результаты оценки даны в шкале **процентилей**. Процентиль — это процент участников, которые проходили оценку ранее и набрали такой же балл, как участник, или ниже. Высокий процентиль означает повышенный уровень риска проявления соответствующего контрпродуктивного поведения.

Общая оценка представлена в четырех диапазонах:



Оценка по шкалам представлена в трех диапазонах:



Что оценивает Integrity Profile?

Все оцениваемые составляющие Integrity Profile можно разделить на 3 группы факторов риска: **общая склонность, негативное влияние среды, склонность к жестким формам контрпродуктивного поведения.**



Общая склонность к контрпродуктивному поведению

Взаимодействие с людьми

- Недоверчивость
- Грубость
- Мстительность
- Расчетливость

Управление эмоциями

- Поиск острых ощущений
- Импульсивность

Выполнение задач

- Нарушение правил
- Необязательность



Негативное влияние среды

- Давление руководства
- Несправедливое отношение
- Деструктивное влияние коллектива



Риск проявления жестких форм контрпродуктивного поведения

- Финансовые нарушения
- Распространение корпоративной информации
- Злоупотребление алкоголем

Итоговый результат: **Средний риск**

В данном блоке содержится информация об итоговом балле участника по опроснику Integrity Profile . Итоговый результат — это оценка уровня риска того, что респондент склонен проявлять контрпродуктивное поведение на работе.

67

Риск проявления контрпродуктивных форм поведения средний. Участник чаще, чем большинство людей, может быть вовлечен в нарушения дисциплины и этики, конфликты с коллегами или клиентами, нецелевое использование ресурсов работодателя. Его рабочее поведение может требовать дополнительного контроля.

Результаты по оцениваемым параметрам

В данном разделе содержится сводная информация о личностных особенностях участника, которые формируют его предрасположенность к контрпродуктивному поведению. Подробная расшифровка результатов приведена на следующих страницах. Итоговый результат рассчитывается на основе этих личностных особенностей.

25

Взаимодействие с людьми

Участник не склонен проявлять контрпродуктивные формы поведения при взаимодействии с другими людьми. Со стороны руководства не требуются дополнительные усилия по поддержанию доброжелательных отношений в коллективе.

55

Управление эмоциями

Участник склонен контролировать свои действия и оценивать их последствия. Однако иногда может совершать необдуманные действия под влиянием момента, которые будут требовать вовлечения руководства в разрешение ситуации.

87

Выполнение задач

В отношении участника требуется усиленный контроль за соблюдением правил трудовой дисциплины и договоренностей.

Негативное влияние среды

Возможное восприятие сотрудником рабочей среды по отношению к нему как несправедливой; поведения руководителя как грубого и некорректного; нарушений дисциплины, рабочих правил и принципов взаимоуважения как чего-то обыденного и нормального для текущего коллектива — может существенно повысить риски контрпродуктивного поведения с его стороны, даже если такая общая склонность невелика.

Ниже приведена общая оценка интенсивности такого негативного влияния в действующих условиях. Ее составляющие подробно расшифрованы на следующих страницах.

Среднее

Текущее рабочее окружение оказывает умеренное негативное влияние на поведение участника и в некоторых ситуациях может спровоцировать его на контрпродуктивные действия.

Жесткие формы контрпродуктивного поведения

В данном блоке приведены результаты, представляющие собой оценку рисков, связанных с проявлениями сотрудником жестких форм контрпродуктивного поведения на работе. Для организации следствиями такого поведения могут стать существенные финансовые и имиджевые потери.

Ниже подсвечены цветом риски, если они были выявлены и оценены как существенные.



Финансовые нарушения



Распространение корпоративной информации



Злоупотребление алкоголем

Особенности прохождения

В процессе тестирования у участника может возникнуть желание создать о себе положительное впечатление, тем самым исказив его результаты. Также, на оценку может повлиять стремление участника скрыть информацию о себе, избегая отвечать на вопросы о фактах биографии. При выявлении таких тенденций, к результату тестирования стоит относиться с осторожностью и необходима его верификация с помощью других методов.

Оценка наличия данных факторов приведена ниже.

Социальная желательность:

Средняя

Избегание ответов:

Не выявлено

В целом участник давал честные ответы, но в некоторых из них пытался представить себя в более выгодном свете. Вероятность искажения результатов умеренная.

В целом участник отвечал откровенно, не избегая отвечать на вопросы.

Взаимодействие с людьми



Недоверчивость

Склонность видеть в действиях других людей враждебные намерения. Неготовность выстраивать с ними доверительные отношения.

44



Иногда может проявлять неоправданную подозрительность по отношению к другим людям. В некоторых ситуациях может необоснованно предполагать, что другие люди имеют к нему недобрые намерения.



Грубость

Склонность резко высказываться в адрес других людей и использовать грубые методы при отстаивании своей позиции.

32



В обычных обстоятельствах ведет себя сдержанно, не допуская грубости в адрес окружающих. В конфликтных ситуациях может повышать голос, использовать резкие и агрессивные высказывания.



Мстительность

Склонность остро отвечать в ответ на причиненный вред. Стремление отомстить обидчику, независимо от наличия в этом целесообразности.

21



Скорее, не будет искать способы отомстить обидчику за причиненный вред, даже если представится такая возможность. Убежден, что месть не является эффективным способом решения конфликта.



Расчетливость

Склонность действовать в своих интересах, игнорируя потребности других людей. Равнодушное отношение к проблемам окружающих.

17



Склонен проявлять сочувствие к людям, находящимся в сложной ситуации или с которыми поступают несправедливо. При принятии решений стремится учитывать интересы окружающих.

Управление эмоциями



Поиск острых ощущений

Склонность участвовать в авантюрах и подвергать себя неоправданному риску ради получения острых ощущений.

62



Иногда может совершать рискованные поступки ради получения новых впечатлений. Может вовлекаться в рискованные виды деятельности и авантюры, если текущий образ жизни кажется ему слишком однообразным.



Импульсивность

Склонность совершать необдуманные поступки под влиянием эмоций. Неготовность прогнозировать последствия своих действий при принятии решения.

47



Способен оценивать возможные последствия своих решений и действий, однако делает это не всегда. В обычных условиях старается анализировать различные сценарии развития ситуации и продумывать свои действия наперед. В ситуации стресса может принимать решения под влиянием момента или эмоций.

Выполнение задач



Нарушение правил

92



Склонность нарушать трудовую дисциплину (пропуски работы, опоздания, злоупотребление перерывами), тратить рабочее время на личные дела, а также скрывать свои ошибки в работе.

В условиях низкого контроля со стороны руководства склонен к тому, чтобы затягивать выполнение рабочих задач, отвлекаться или заниматься своими делами, опаздывать или уходить с работы раньше положенного времени. Может скрывать допущенные ошибки.



Необязательность

82



Склонность нарушать обещания и договоренности. Неготовность прикладывать усилия и тратить много времени ради качественного выполнения работы

В некоторых ситуациях может выполнять задачи менее усердно, компенсируя качество работы её объемом или скоростью. Старается выполнять обещания, которые дает другим людям, однако иногда может нарушать договоренности.

Негативное влияние среды



Давление руководства

Убежденность сотрудника в том, что руководство демонстрирует неуважительное отношение к нему, проявляющееся в виде неконструктивной критики, обвинений, оскорблений и угроз

Низкое

Иногда воспринимает действия руководителя как проявление неуважительного и предвзятого отношения к нему. Риск того, что данный фактор усилит склонность участника к контрпродуктивному поведению, умеренный и может зависеть от конкретной ситуации.



Несправедливое отношение

Убежденность сотрудника в том, что к нему в организации относятся несправедливо: обесценивают его труд, не признают заслуги, предоставляют плохие условия работы

Среднее

Иногда расценивает действия руководства или организации как проявление несправедливого отношения к нему. Риск того, что данный фактор усилит склонность участника к контрпродуктивному поведению, умеренный и может зависеть от конкретной ситуации.



Деструктивное влияние коллектива

Убежденность сотрудника в том, что в рабочем коллективе общепринятым и нормальным является поведение, проявляющееся в виде нарушений сотрудниками правил, взаимных обвинений и нечестного соперничества.

Высокое

Считает, что в его коллективе время от времени нарушаются рабочие правила, а также принципы взаимоуважения. Риск того, что сложившиеся в коллективе нормы поведения усилят склонность участника к контрпродуктивному поведению, умеренный и может зависеть от конкретной ситуации

Риск проявления жестких форм контрпродуктивного поведения



Финансовые нарушения

Склонность считать, что в определенных ситуациях взяточничество и хищение чужого имущества допустимы и что они могут быть оправданы обстоятельствами

Низкий

В зависимости от ситуации может оправдывать коррупцию и хищения, а также вовлеченных в них людей. Считает, что такие действия могут быть обоснованы их широкой распространенностью, незначительностью или другими важными обстоятельствами.



Распространение корпоративной информации

Склонность считать, что закрытой корпоративной информацией можно делиться с другими людьми. Убежденность в том, что обеспечение информационной безопасности не входит в его зону ответственности.

Низкий

Понимает важность правил хранения и защиты корпоративной информации, но в некоторых ситуациях может делиться ей с людьми, которым доверяет.



Злоупотребление алкоголем

Склонность к злоупотреблению алкоголем. Убежденность в том, что алкоголь полезен, помогает справиться со стрессом и разнообразить досуг.

Высокий

Считает, что в некоторых ситуациях алкоголь полезен и является хорошим способом провести время. Риск снижения рабочей эффективности из-за употребления алкоголя умеренный.