



ЭКОПСИ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

Ситуационный тест как  
инструмент для работы над  
развитием культуры безопасности

# Вебинар проводят:



## Анатолий Гурьянов

Консультант,  
Практика «Управление  
профессиональным  
развитием»

Тел. +8 991 473 76 78

E-mail: [Gurianov@ecopsy.ru](mailto:Gurianov@ecopsy.ru)

### ОСНОВНАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

- Разработка и реализация проектов по оценке персонала
- Разработка моделей компетенций.
- Разработка инструментов оценки.
- Консультирование по вопросам оценки персонала.
- Разработка психодиагностических методик.

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ

- Оценкой персонала и разработкой моделей компетенции занимается более 20 лет.
- Руководил службами оценки персонала и проектами по оценке персонала (Северсталь, Уралкалий, ОМЗ, УК Савва).
- Реализовал несколько проектов по оценке в формате привлекаемого консультанта.
- Имеет опыт разработки и внедрения комплексных систем оценки и развития сотрудников.
- Имеет опыт разработки и сопровождения онлайн систем оценки.
- Разработал несколько авторских психологических методик (личный опросник, тесты способностей)

### ОБРАЗОВАНИЕ

- Окончил психологический факультет Ярославского государственного университета по специальности «Психология»
- Прошел сертификационный курс ИГИСП по направлению «НЛП»
- Прошел сертификационный курс SHL по направлению «Assessment Centre»
- Прошел курс Джорджа Боука и Девида Томсона по направлению «Создание моделей компетенций»

### ПУБЛИКАЦИИ

- Автор телеграмм-канала ProfDevelopment

### КЛЮЧЕВЫЕ ЗАДАЧИ

- Разработка и продвижение тестов для оценки профессиональных компетенций



**Татьяна  
Зиновьева**

**Ведущий консультант,  
Практика  
«Индустриальный  
консалтинг, HSE»**

Тел. +8 918 040 39 33

E-mail: [Zinovyeva@ecopsy.ru](mailto:Zinovyeva@ecopsy.ru)

### Профессиональный опыт:

- Опыт работы в крупных энергетических, нефтегазовых, сельскохозяйственных и морских компаниях.
- Опыт работы в сфере охраны труда, промышленной безопасности и экологии в крупных производственных компаниях более 18 лет, от специалиста до руководителя направления.
- Опыт проведения оценки функционирования СУОТ и проведение специальной оценки труда на более 40 предприятиях различных отраслей промышленности (энергетика, металлургия, строительство и т.п.)
- Опыт внедрения и самостоятельной разработки передовых международных систем управления ПБ, ОТ и ООС (QHSE) на производстве в международных компаниях.
- Опыт внедрения программы «Культура безопасности», основанной на создании системы вовлечения всех сотрудников в культуру безопасности, формировании стиля безопасного поведения сотрудника в производственном процессе и вне его.
- Автор серии тренингов по формированию поведенческой модели культуры безопасности.
- Руководила разработкой и реализацией проектов по автоматизации процессов.

---

**Опыт работы в компаниях:** AES Corporation, Cargill (Каргилл), Shell, Smit Lamnalco.

# ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



## ВРЕМЯ

с 11:00 до 12:00  
(по московскому времени)



## ВОПРОСЫ

Вопросы ведущему  
можно задавать  
в общем чате  
в течение всего  
вебинара



## ТЕХНИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

Если есть технические  
вопросы — пишите  
в общий чат



”

Безопасность — это категория неизмеримо более высокая, чем величие.

Кардинал Ришелье (Франция)

**Культура безопасности** — это набор практик и процедур, которыми руководствуются сотрудники, а также их **установки и принципы**, которые в совокупности формируют осознанное поведение людей при выполнении работ. Это один из важнейших факторов, влияющих на успешность усилий, связанных с охраной труда.



**Культура безопасности** высоких уровней продвигает **идеи проактивности, равнодушия к чужим действиям, неформального подхода.**

Люди обучаются управлению рисками, поиску наиболее безопасных решений. Постепенно формируется общественное мнение, при котором любые нарушения становятся практически невозможны, а безопасность становится решающим аргументом при решении любых вопросов.



# Компоненты культуры безопасности и фокус разработки

1

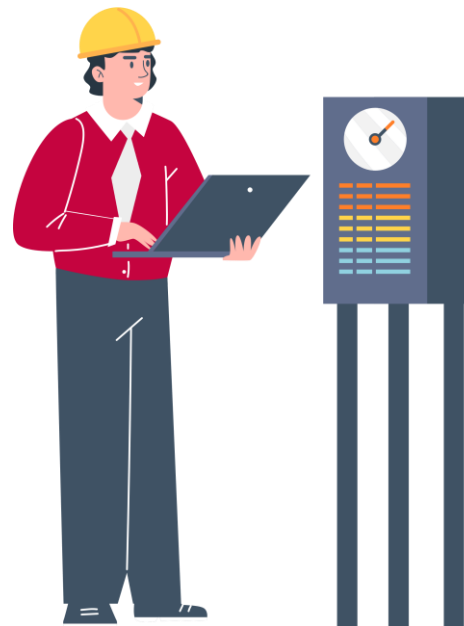
Практики и процедуры

2

**Установки и принципы**

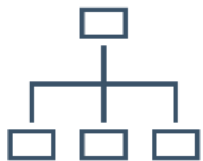
3

Реальное поведение





## Ситуационные тесты



### Структура заданий:

Описание ситуации, несколько вариантов действий, один вариант правильный, остальные варианты – дистракторы (варианты, отвлекающие внимание)



**Жизненные ситуации** – это комбинация нескольких мотивов и выбор правильного варианта неочевиден. Каждый вариант имеет свои плюсы и минусы. Это позволяет существенно снизить влияние «социальной желательности».



**Реальные ситуации** из практики – это не теоретические обезличенные вопросы. Человек моделирует ситуацию в голове, пытается лучше её понять, это приводит к тому, что он вовлекается в ситуацию и делает выбор более естественно, честно.

## Создание набора ситуаций

- Интервью с опытными экспертами



- Ситуации из реальной практики



## Создание набора ситуаций, тематические блоки



### Установки позитивные

Примеры: Всё зависит от меня, Профессионал не застрахован от ошибок, Я ответственен за безопасность других



### Установки негативные

Примеры: Каждый сам за себя, У начальника особые права, Правила – помеха работе, Надо быть как все



### Работа с персоналом

Примеры: Система поощрения, Коммуникации с персоналом в отношении безопасности



### Безопасное выполнение работ

Примеры: Управление рисками, Технические средства защиты, Обслуживание сооружений и объектов



### Реакция на инциденты

Примеры: Расследование происшествий, Информирование об опасности на производстве

## Создание вариантов ответов

### Модель Хадсона

Уровень 5:  
Совершенствующийся

Уровень 4:  
Проактивный

Уровень 3:  
Системный

Уровень 2:  
Реактивный

Уровень 1:  
Патологический

**Задание:** Описание ситуации +  
возможные варианты действий

Вариант E

Правильный  
вариант

Вариант D

Вариант C

Вариант B

Вариант A

## Общие характеристики теста

### Что оценивает тест:

Понимание принципов культуры безопасности, наличие соответствующих установок

### Количество заданий:

28 вопросов, в каждом 4 - 5 вариантов ответа

### Длительность тестирования:

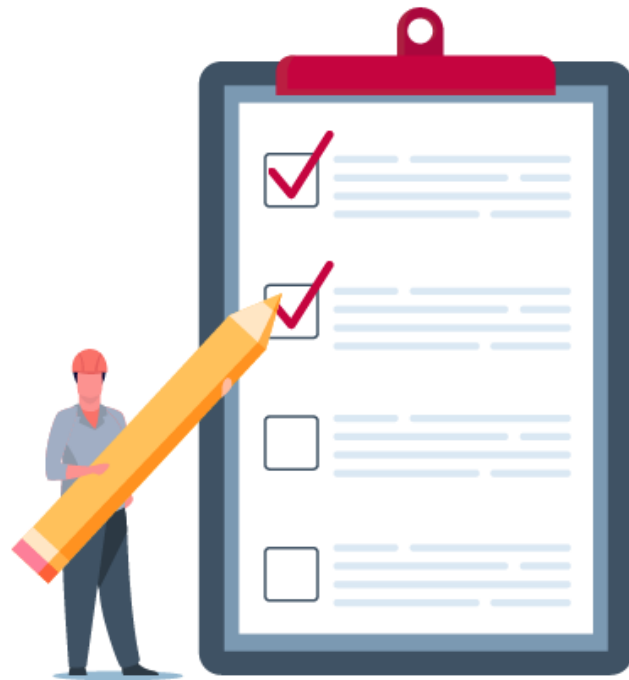
1 час (ориентировочно)

### Формат тестирования:

Онлайн (на платформе Linkis)

### Целевая аудитория теста:

Руководители и специалисты производственных подразделений, инженерных и технических служб, технологи




## Пример задания

! Данное задание не является реальным заданием из теста

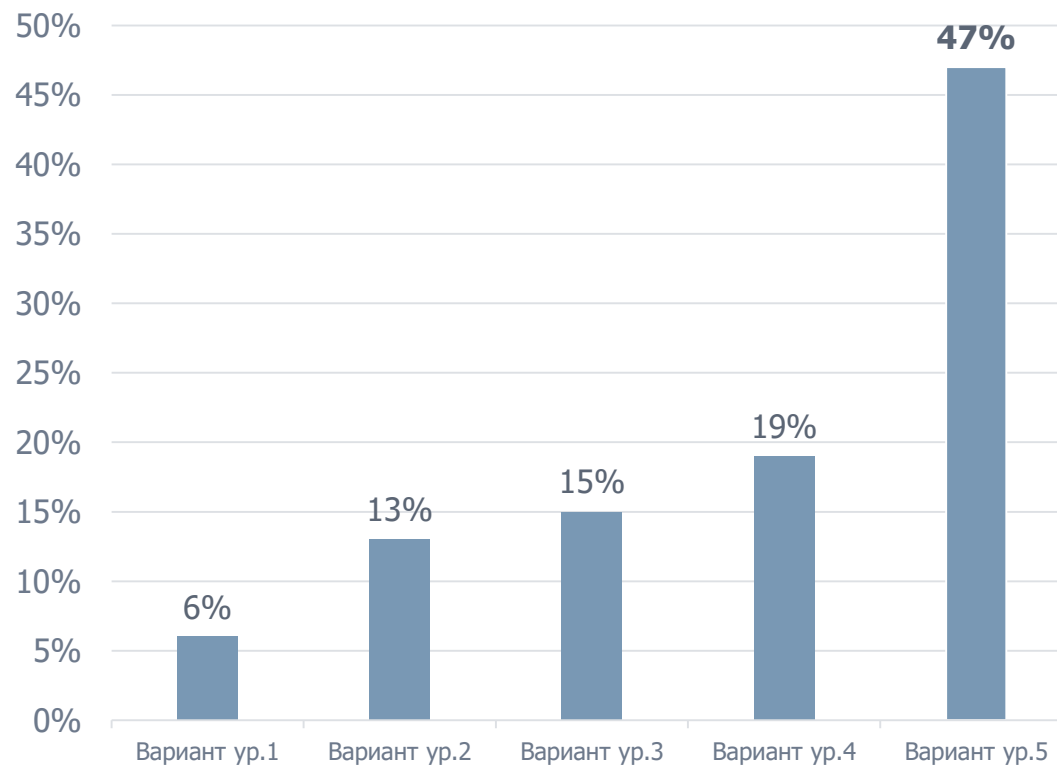
### Описание ситуации

Никита Андреевич с недавних пор работает бригадиром ремонтной бригады на железной дороге. Бригада приступила к выборочной замене шпал. По технологии это делается так – полностью снимаются оба рельса, меняется нужная шпала, рельсы кладутся обратно. В бригаде много опытных рабочих, и они предложили другой, проверенный временем метод – рельсы не снимаются, а только приподнимаются домкратом, шпала заменяется, рельсы отпускаются обратно. Так гораздо проще и быстрее. Как Никите Андреевичу лучше поступить?

### Варианты ответов (по уровням)

1. Согласиться с предлагаемым вариантом. Это позволит бригаде работать более эффективно и выполнить большой объем работ.
2. Настоять на точном выполнении технологии. Продемонстрировать свою уверенность и свернуть ненужное обсуждение.
3. Согласиться, что так будет быстрее, но делать так нельзя – если это будет обнаружено, все бригада останется без премии.
4. Убедить рабочих так не делать – если они не видят рисков, это не значит, что их нет, нужно придерживаться технологии, которая предложена специалистами.
5.  Не согласиться, но предложить потом вместе все обдумать, найти безопасные решения, и согласовать новый способ в качестве стандартной технологии.

## Статистика распределения вариантов ответов



## Определение общего уровня для сотрудника

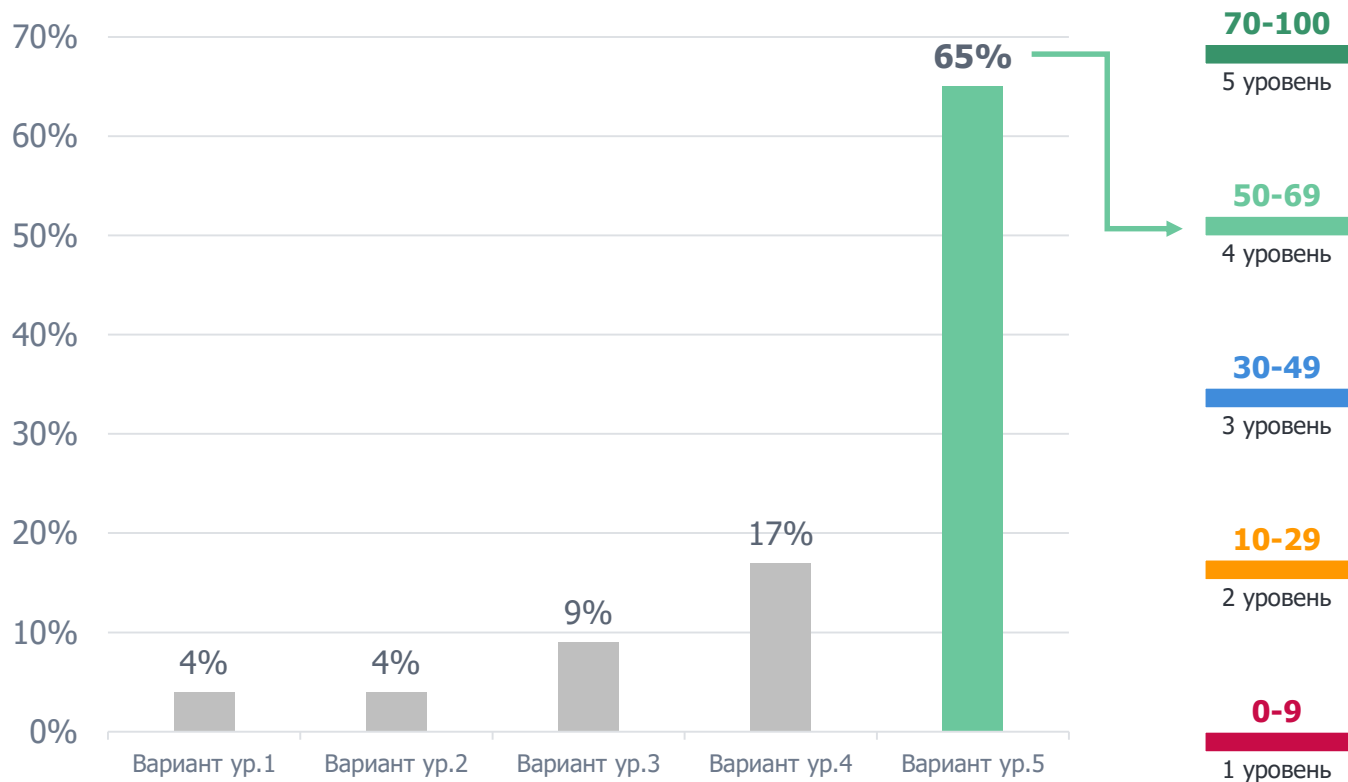
Человек соответствует определенному уровню КБ, если подавляющее большинство его ответов (70% и более) относится к этому или более высокому уровню.

Простым и статистически подтвержденным критерием является количество правильных ответов – например, если их количество достигло 70%, то уверенно можно говорить о соответствии 5 уровню. Ниже приведена полная шкала для интерпретации результатов.

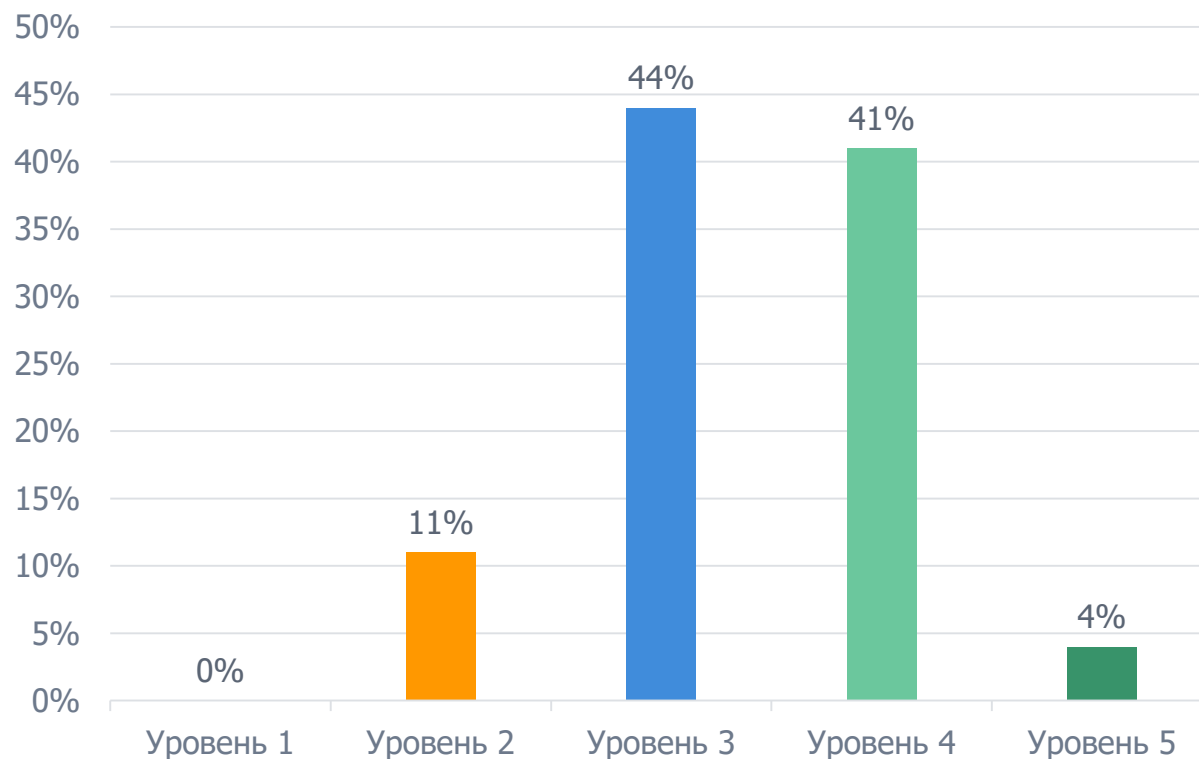




## Пример определение общего уровня для сотрудника



## Статистика распределения сотрудников по уровням



## Пример результатов по дополнительным шкалам

Приведены оценки по тематическим блокам, а также по показателю «Лидерство в КБ» (все задания, в которых решения принимаются с позиции руководителя).

**0-29****30-70****71-100**

Низкий уровень результатов

Средний уровень результатов

Высокий уровень результатов

## Пример сравнения результатов с результатами других людей

На диаграмме ниже результаты теста приведены на шкале процентилей. **Процентиль** — процент участников, у которых количество правильных ответов такое же как у Вас, или ниже. Например, если у Вас 87 процентиль — это значит, что у Вас количество правильных ответов не ниже, чем у 87% других людей.



# Использование теста

## 1 Отбор:

Это стандартизированная методика, ее можно использовать для отбора персонала и формирования коллектива, приверженного культуре безопасности.

## 2 Обучение и развитие:

Результаты тестирования можно использовать для формирования программ обучения и учебных групп, а прохождение тестирования будет стимулировать индивидуальное развитие ●

## 3 Аудит культуры безопасности:

Тест базируется на модели Хадсона и может быть использован для аудита культуры безопасности (наряду с изучением практик и реального поведения)

Программы, нацеленные на требования конкретного уровня.  
Программы по проблемным для всей организации темам.  
Группы работников, со схожими проблемными темами.

Тестирование – это тоже фактор развития. Человек думает, ищет решение, знакомится с разными возможными вариантами действий. После тестирования человек получает мотивирующую обратную связь с рекомендациями (отчет).

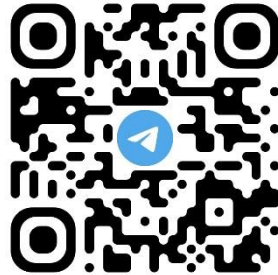
ИНТЕРЕСНО ЛИ ВАМ  
**ОБСУДИТЬ С НАМИ**  
**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТА**  
В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?

**Ответьте «Да»** в ГОЛОСОВАНИИ  
и мы свяжемся с вами  
в ближайшее время



# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

**МЫ** В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ:



**ProfDevelopment**

СИСТЕМА ПРОФРАЗВИТИЯ

КАРЬЕРНЫЕ МАРШРУТЫ

МОДЕЛИ ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ  
ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ