

select
develop
lead

SINTEZA EFECTELOR ASUPRA AFACERILOR

LA NIVEL INTERNAȚIONAL



SINTEZA EFECTELOR ASUPRA AFACERILOR LA NIVEL INTERNAȚIONAL 2009 - 2010



**Continuând
tradiția globală a
predicției precise
a performanței
angajaților și a
sistemelor de
selecție care
îmbunătățesc
rezultatele
financiare
esențiale**

În toată lumea, organizațiile cele mai performante creează un avantaj competitiv și dezvoltă angajați talentați. Companii internaționale apelează la Hogan pentru abilitatea noastră de a prezice performanța angajaților și a implementa sisteme de selecție bazate pe cercetare care îmbunătățesc rezultatele finale de afaceri. Acest raport furnizează dovezi privind rezultatele de afaceri din studii recente implementate de membri ai Diviziei de Cercetare Hogan (HRD) în colaborare cu partenerii noștri internaționali. Aceste studii ilustrează relațiile dintre evaluările noastre și diverse rezultate, demonstrând impactul produselor Hogan asupra indicatorilor esențiali de performanță din mai multe zone geografice și domenii industriale sau ocupaționale.

BINE AȚI VENIT LA HOGAN

Liderii de afaceri competenți realizează că activele cele mai importante ale unei organizații sunt oamenii. Crearea unui avantaj competitiv începe cu angajarea candidaților potriviți și dezvoltarea liderilor potriviți. Pachetul complet Hogan cu produse pentru evaluarea angajaților, de dezvoltare și gestionare a talentului are la bază decenii de cercetare, dezvoltare și predicție științifică pentru a-i ajuta pe clienți să realizeze aceste scopuri.

CERCETARE GLOBALĂ

Hogan a intrat în arena globală în 1996, când am creat un parteneriat cu o firmă de consultanță psihologică din Marea Britanie. Această colaborare a dus la prima versiune cultural adaptată a evaluărilor Hogan și la dezvoltarea primei noastre norme locale. În curând am creat noi parteneriate în Scandinavia, Australia, Europa și America. Astăzi, Hogan oferă evaluări în peste 40 de limbi, a dezvoltat norme locale în peste 20 de țări și lucrează cu o rețea de parteneri care activează în peste 40 de țări din toată lumea.

METODOLOGIE DE CERCETARE ROI

HRD desfășoară numeroase studii de validare în fiecare an. Rezultatele acestor studii confirmă că instrumentele Hogan prezic performanța profesională în mai multe ocupații, niveluri profesionale și domenii. Deoarece fiecare evaluare prezice aspecte unice ale performanței profesionale, aceste instrumente sunt combinate pentru a forma o schiță foarte precisă și cuprinzătoare a caracteristicilor personale referitoare la performanța profesională.

Hogan are parteneriate cu clienți și distribuitori internaționali pentru a desfășura studii de validare menite a demonstra abilitatea soluțiilor noastre de evaluare pentru a prezice performanța profesională. Aceste studii ilustrează impactul instrumentelor Hogan prin utilizarea unor date metrice de performanță aliniate cu valorile și scopurile strategice ale fiecărei organizații. Când desfășurăm studii de validare, respectăm standarde de cercetare riguroase, lucrând în principal cu eșantioane suficient de mari, demonstrate, și date metrice multiple, subiective și obiective, privind performanța.

CONCLUZII GENERALE:

HOGAN PREZINTĂ O UTILITATE SOLIDĂ DUPĂ IMPLEMENTARE

În 2009 și 2010, HRD a desfășurat 26 de studii de cercetare de validare pentru clienți internaționali. Aceste studii au acoperit mai multe domenii, printre care transporturi, finanțe, energie și utilități, precum și minerit și producție. HRD a furnizat rezultate care demonstrează un impact puternic și favorabil al soluțiilor de evaluare recomandate privind datele metrice de performanță evaluate de client. În următoarea secțiune, descriem și prezentăm rezultatele obținute de pe urma a șapte studii desfășurate cu parteneri internaționali.

Profilul de Personalitate Hogan (HPI) -

Măsurarea caracteristicilor de personalitate cotidiene necesare pentru obținerea succesului în carieră, relații și viață.

Profilul de Dezvoltare Hogan (HDS) -

Măsurarea caracteristicilor de personalitate contraproductivă care contribuie la eșecul managerilor și liderilor care altfel au succes.

Profilul Motivațiilor, Valorilor și

Preferințelor (MVPI) - Măsurarea valorilor esențiale care reflectă satisfacția profesională, compatibilitatea culturală și lucrurile pe care le apreciem ca lideri.

Profilul Hogan de Raționare în Afaceri

(HBRI) - Măsurarea abilităților de raționare cognitivă necesare pentru a lua decizii de afaceri strategice și tactice eficiente.

**Hogan
colaborează în
mod continuu cu
clienții săi pentru
a demonstra
valoarea soluțiilor
noastre de
evaluare.**



Studiul 1 – Angajarea unor șoferi mai siguri

O firmă de consultanță din Australia a încheiat un parteneriat cu Hogan pentru a îmbunătăți procesul de selecție a șoferilor care transportă mărfuri pe distanțe scurte pentru mai multe companii de transport. Hogan a dezvoltat un profil HPI care a identificat șoferii de succes ca fiind rezistenți și încrezători (scoruri ridicate pe scala HPI Echilibru emoțional), respectă regulile și sunt conștiincioși (scoruri ridicate pe scala HPI Prudență) și sunt hotărâți și orientați către scopuri (scoruri ridicate pe scala HPI Ambiție). Șoferii care se încadrau în acest profil nu numai că au primit scoruri de performanță mai ridicate, dar au avut mai puține încălcări ale regulilor din trafic și mai puține accidente decât șoferii care nu se încadrau în profilul recomandat.



Studiul 2 – Identificarea unor consultanți de înaltă performanță

O firmă de consultanță internațională care oferă servicii de audit, asigurări, Resurse Umane și fiscale a abordat Hogan pentru a îmbunătăți procesul de angajare a consultanților la nivel de începător în Brazilia. Hogan a utilizat HPI pentru a dezvolta un profil pentru a selecta candidații identificați drept calmi în situații tensionate (scoruri ridicate pe scala HPI Echilibru emoțional), curioși din fire și investigativi (scoruri ridicate pe scala HPI Curiozitate intelectuală), atenți la detalii și de încredere (scoruri ridicate pe scala HPI Prudență) și interesați de învățarea continuă (scoruri ridicate pe scala HPI Stil de învățare). Consultanții angajați care se încadrau în acest profil prezentau o probabilitate de două ori mai mare de a fi identificați ca performanți de către supervizori decât angajații care nu au satisfăcut recomandările profilului.



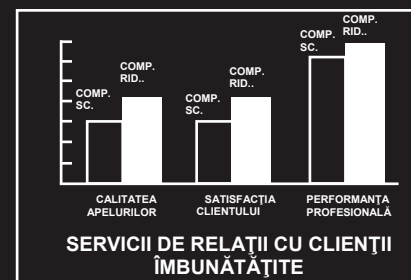
Studiul 3 – Selectarea de tehnicieni de service mai buni

Un furnizor global de energie eoliană cu sediul în Danemarca a dorit să-și îmbunătățească procesul de angajare a tehnicienilor de service. Hogan a recomandat utilizarea HPI, HDS și MVPI pentru identificarea candidaților cu inițiativă (scoruri ridicate pe scala HPI Ambiție), care sunt atenți la detalii (scoruri ridicate pe scala HPI Prudență), identifică soluții inovative (scoruri ridicate pe scala HPI Curiozitate intelectuală), evită rezistența la feedback (scoruri ridicate pe scala HDS Aroganță), evită factorii de distragere a atenției (scoruri ridicate pe scala HDS Imaginativitate) și se concentrează pe finalizarea sarcinii (scoruri scăzute pe scala HDS Hedonism) și rezolvă probleme (scoruri ridicate pe scala MVPI Științific). Angajații care se încadrau în acest profil au primit scoruri de performanță ridicate la toate rezultatele inclusiv scoruri de personal, abilități tehnice și performanță generală. În realitate, tehnicienii care se încadrau în acest profil prezentau o probabilitate de 3,5 ori mai mare de a fi identificați ca performanți de către supervizori decât tehnicienii care nu au satisfăcut recomandările profilului.



Studiul 4 – Îmbunătățirea relațiilor cu clienții

O companie de utilități din Australia, deținută de guvern, a dorit să-și îmbunătățească procesul de angajare a reprezentanților de relații cu clienții. Hogan a recomandat un profil HPI și MPVI pentru a identifica candidații bine adaptați (scoruri ridicate pe scala HPI Echilibru emoțional), cu tact (scoruri ridicate pe scala HPI Senzitivitate) și orientați către detalii (scoruri ridicate pe scala HPI Prudență), concentrați pe colaborare (scoruri ridicate pe scala MVPI Afiliere), care îi ajută pe ceilalți (scoruri ridicate pe scala MVPI Altruism) și care recunosc activitățile bine executate (scoruri ridicate pe scala MVPI Recunoaștere). Angajații care se încadrau în acest profil au primit scoruri pentru calitatea apelurilor cu 20% mai mari, scoruri pentru satisfacția clienților cu 18% mai mari și 10% scoruri pentru performanța profesională generală cu 10% mai mari comparativ cu angajații care nu se încadrau în acest profil.





Studiul 5 – Identificarea talentelor manageriale de top

O companie de energie și utilități din Danemarca a apelat la Hogan pentru a-și îmbunătăți procesul de selecție a managerilor și directorilor. Am creat un profil utilizând scalele HPI, HDS și MVPI pentru a-i identifica pe acei candidați care erau calmi (scoruri ridicate pe scala HPI Echilibru emoțional), orientați către scopuri (scoruri ridicate pe scala HPI Ambiție), cu tact (scoruri ridicate pe scala HPI Senzitivitate Interpersonală) și de încredere (scoruri ridicate pe scala HPI Prudență), care apreciază colaborarea (scoruri ridicate pe scala MVPI Afiliere) și evită resentimentele (scoruri ridicate pe scala HDS Pasiv-agresivitate) sau ezitarea în acțiune (scoruri ridicate pe scala HDS Precauție) în condiții de stres. Managerii și directorii care se încadrau în acest profil au primit scoruri de performanță generală cu 36% mai mari decât angajații care nu se încadrau în acest profil.



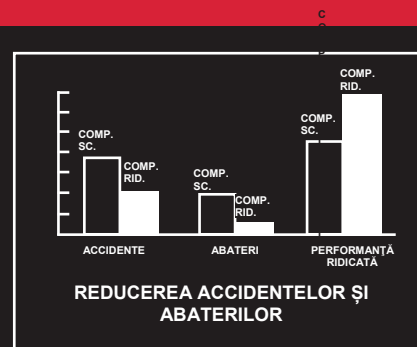
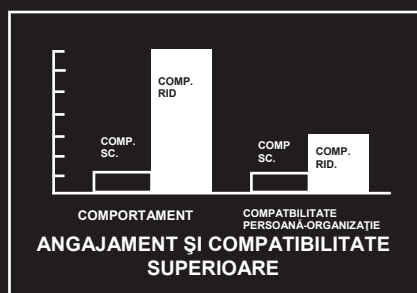
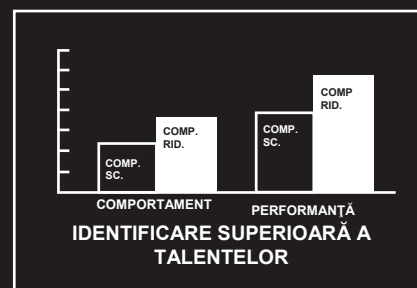
Studiul 6 – Îmbunătățirea selecției candidaților

O companie de fabricare a oțelului și minerit din Brazilia a apelat la Hogan pentru a-și îmbunătăți procesul de selecție a candidaților începători. Angajații care participaseră la programul de training au completat MVPI, iar cercetătorii Hogan au comparat rezultatele cu scorurile de supervizare ale angajamentului, atitudinii, compatibilității și performanței personalului. Profilul rezultat a selectat candidații care apreciau realizarea (scoruri mari pe scala MVPI Putere), rezolvarea analitică a problemelor (scoruri mari pe scala MVPI Științific), lucrul într-un mediu de echipă (scoruri mari pe scala MVPI Afiliere), chestiuni de afaceri și financiare (scoruri mari pe scala MVPI Comercial) și menținerea unor standarde stabilite (scoruri mari pe scala MVPI Tradiție). Candidații care se încadrau în acest profil prezentau o probabilitate de 8 ori mai mare să fie evaluați drept extrem de implicați în activitățile profesionale și de peste 3 ori mai mare să fie evaluați drept foarte consecvenți cu cultura organizației decât cei care nu se încadrau în profil.



Studiul 7 – Reducerea accidentelor și abaterilor

O firmă de consultanță internațională a colaborat cu Hogan pentru a îmbunătăți selecția șoferilor de cursă lungă în companii din Australia și Noua Zeelandă. Hogan a dezvoltat un profil HPI pentru a identifica candidații care respectă regulile și care sunt de încredere (scoruri mari pe scala HPI Prudență), calmi și cu temperament moderat (scoruri mari pe scala HPI Echilibru emoțional), orientați către scopuri (scoruri mari pe scala HPI Ambiție), intuitivi (scoruri mari pe scala HPI Senzitivitate Interpersonală) și independenți (scoruri scăzute-moderate pe scala HPI Sociabilitate). Organizațiile care au folosit profilul au înregistrat scăderi ale aparițiilor unor accidente evitabile sau neraportate și încălcări ale regulilor de trafic. În general, utilizarea profilului recomandat a sporit procentajul șoferilor considerați performanți cu 30%.



Suport suplimentar: Validarea Instrumentelor Hogan fără date privind performanța la locul de muncă

Deși aceste tipuri de studii de validare oferă diverse beneficii, uneori acestea pot să nu fie fezabile sau practice. În aceste cazuri, HRD poate utiliza o combinație de analiză și dovezi profesionale bazate pe personalitate pe baza a trei tehnici diferite de Generalizare a Validității (VG) pentru a dezvolta profilurile de selecție. Arhiva Hogan, o colecție unică de resurse care include date și materiale pentru sute de studii de validare desfășurate în toată lumea, constituie baza pentru aceste analize.

Studiile de Generalizare a Valabilității îi pot ajuta pe clienți să selecteze candidații pe baza unor combinații unice de caracteristici personale manifestate de studii anterioare pentru a prezice performanța la locul de muncă. În ultimii doi ani, HRD a desfășurat studii VG pentru clienți internaționali pe mai multe continente, inclusiv:



America de Nord

- Reprezentanți de vânzări ai unei companii de fabricare de produse alimentare
- Reprezentanți de vânzări clienți ai unui furnizor de servicii de telecomunicații
- Reprezentanți de suport tehnic pentru o firmă media



Europa

- 11 categorii diferite de locuri de muncă ale unui furnizor global de echipament sportiv
- Manageri de vânzări regionali ai unui lider global în industria farmaceutică
- Manageri de stație ai unui furnizor global de servicii de transport aerian și terestru



Asia

- Consultanți ai unei companii de dezvoltare imobiliară
- Poziții de nivel executiv ale unui producător de piese auto
- Angajați din familia de posturi corporatiste ai unei firme farmaceutice globale
- Angajați din familia de posturi de reprezentare ai unei firme farmaceutice globale
- Angajați în poziții de management al resurselor umane și general ai unei firme farmaceutice globale



Africa

- Reprezentanți de vânzări directe ai unei bănci
- Candidați manageriali ai unui furnizor global de echipamente și servicii de telecomunicații
- Angajați ai unei bănci



Australia/Pacific

- Receptționeri ai unui distribuitor și retailer auto
- Consultanți de vânzări ai unui distribuitor și retailer auto
- Consultanți de service ai unui distribuitor și retailer auto
- Angajați de teren ai unei agenții guvernamentale
- Analiști ai unei agenții guvernamentale

CONCLUZIA

Peste tot în lume, companiile ce utilizează soluții de evaluare vor să știe cât de bine funcționează de fapt aceste instrumente. Pentru a le oferi aceste informații, HRD colaborează cu distribuitori și clienți din fazele anterioare de proiectare pentru a dezvolta strategii de a demonstra valoarea și validitatea. Aceste eforturi asigură că punctele de date principale sunt disponibile și evaluate. Cererea pentru studiile Hogan desfășurate cu clienți internaționali a sporit în mod constant în ultimii ani și ne așteptăm ca această tendință să continue. După cum arată studiile, pachetul Hogan de evaluări adaugă valoare și furnizează o utilitate semnificativă, pe termen lung, indiferent de geografie, limbă, sector de domeniu sau tip de loc de muncă.

**Evaluările
Hogan asigură
o utilitate
semnificativă,
pe termen lung,
în toată lumea.**

PREZICEM
PERFORMANȚA



© 2011 HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS INC.



ȘTIINȚA PERSONALITĂȚII