

2012

Business Outcome Highlights

Oamenii reprezintă cea mai importantă resursă a organizației. Iar atunci când utilizați soluțiile oferite de Hogan Assessments în procesele de Talent Management, vă doriți să știți că acestea dau rezultate.



Hogan a condus 40 de studii despre ROI în 2011 și 2012 pentru clienți din variate sectoare de activitate, de la retail și industria pharma până la producție. Acest raport include 10 studii de caz care demonstrează impactul pe care soluțiile de evaluare îl pot avea asupra organizației dumneavoastră.

Constatări Generale - Hogan demonstreaza un ROI puternic

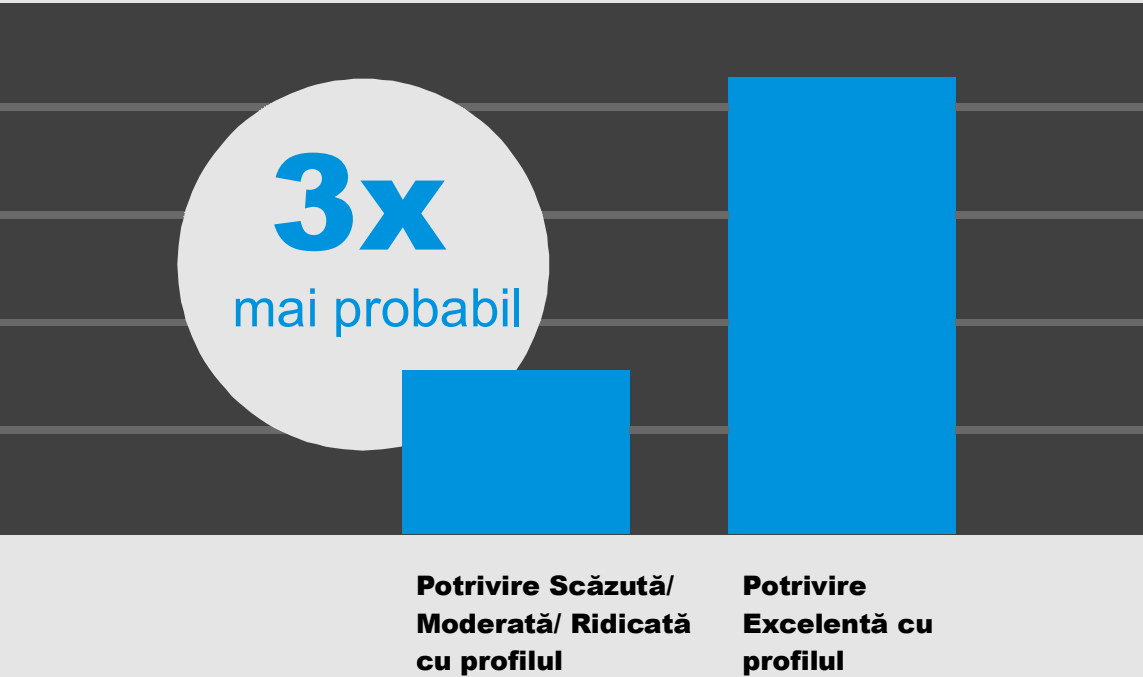
Tabelul de mai jos evidențiază descoperirile noastre din raportul similar realizat în perioada 2009-2010:

Industria	Funcția	Concluzii
Pharma	Reprezentanți vânzări	Îmbunătățirea clasamentelor de vânzări
Transporturi	Manageri	Engagement al angajaților mai mare
Construcții	Account Manageri	Bonusuri mai mari de vânzări
Apărare	Asamblori și Tehnicieni	Îmbunătățirea performanței cu 300%
Construcții	Directori Generali	Creștere a profitului cu 11 Milioane \$
FMCG	Manageri financiari	Abilitățile critice pentru post îmbunătățite
Producție	Angajati entry-level	Cu 40% mai puține accidente
Asigurări	Reprezentanți Servicii Clienți	Potrivire culturală crescută
Distribuție alimente	Manageri	Creșterea vânzărilor cu 300%

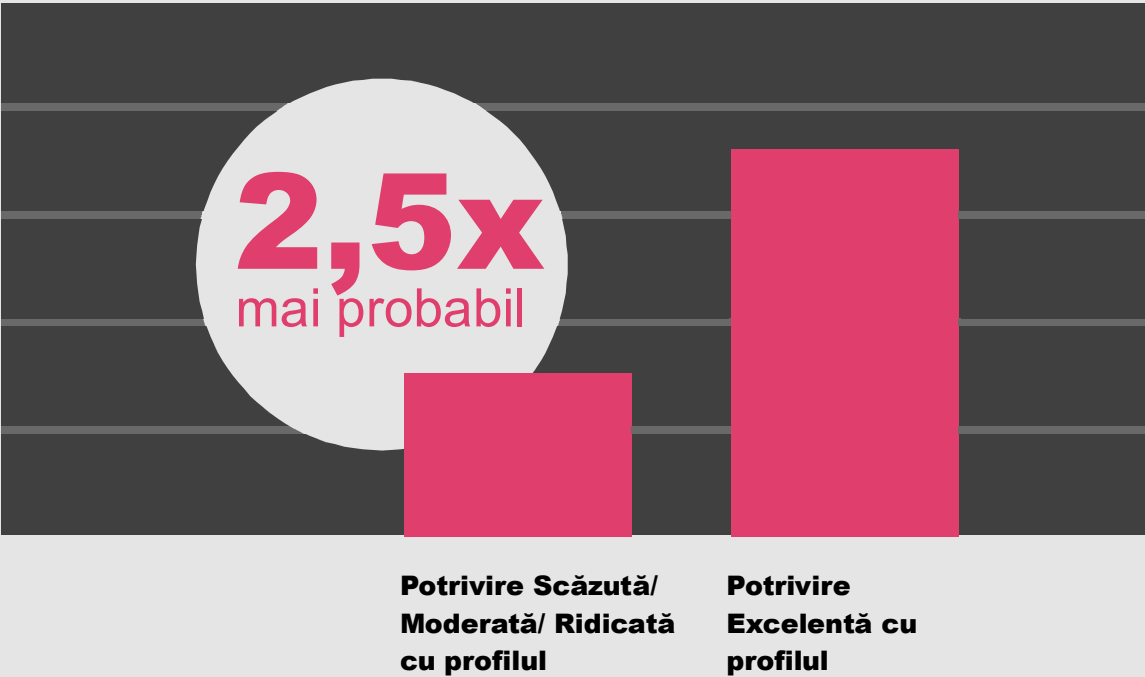
Creșterea satisfacției clienților și o mai bună potrivire în ceea ce privește Cultura Organizațională

O companie regională de magazine de proximitate a lucrat cu Hogan pentru a își îmbunătăți strategiile de identificare a talentului de leadership. Am dezvoltat un profil pentru a identifica persoanele cu potențial de leadership pentru poziții de middle și top management, atât din intern, cât și din extern. Rezultatele au arătat că persoanele care au corespuns nivelului excelent de potrivire cu profilul propus aveau de aproape 3 ori mai multe șanse să obțină scoruri ridicate la evaluările privind gradul de satisfacție a clientului și erau de 2.5 ori mai probabil să se potrivească puternic cu acea cultură tradițională a companiei în comparație cu cei care nu îndeplineau cerințele.

Gradul de Satisfacție al Clienților



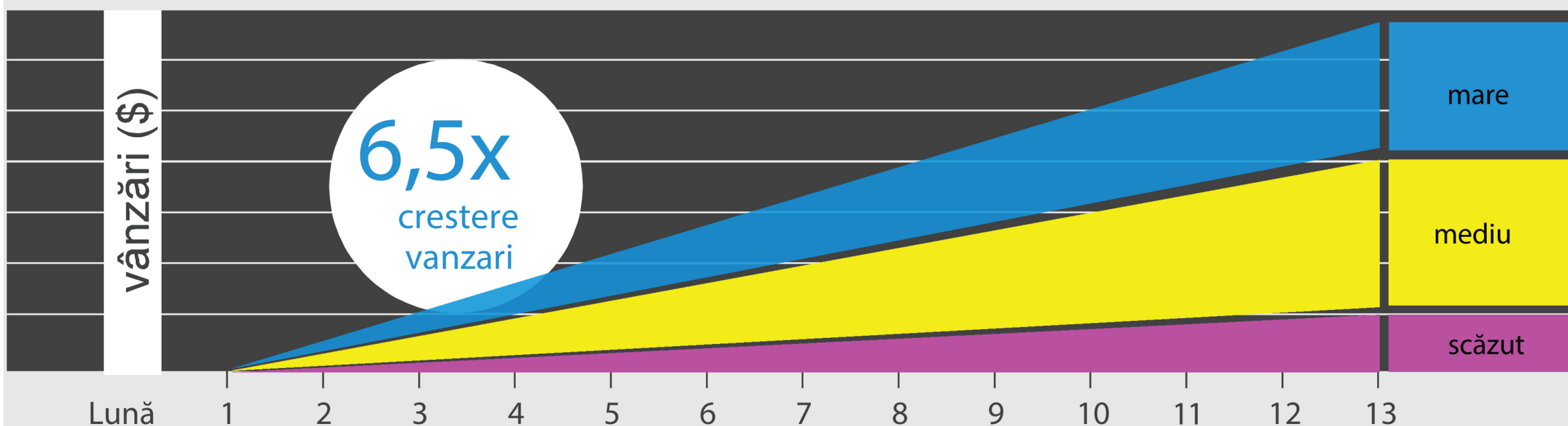
Nivelul de potrivire cu Cultura Organizațională



Creștere mai mare a vânzărilor

Un binecunoscut retailer alimentar a stabilit un profil pentru reprezentanți de vânzări folosind Hogan, cu scopul de angajare, cu trei ani în urmă. În 2012, clientul a investigat măsura în care profilul a prezis performanța în vânzări folosind un eșantion de 115 reprezentanți de vânzări. Rezultatele au arătat că reprezentanții cu un nivel mai ridicat de potrivire și-au crescut vânzările săptămânale cu o rată mai mare comparative cu cei cu un nivel de potrivire mai scăzut. După un an, creșterea vânzărilor celor cu grad ridicat de potrivire era de 6.5 ori mai mare față de cea a celor cu un grad de potrivire scăzut.

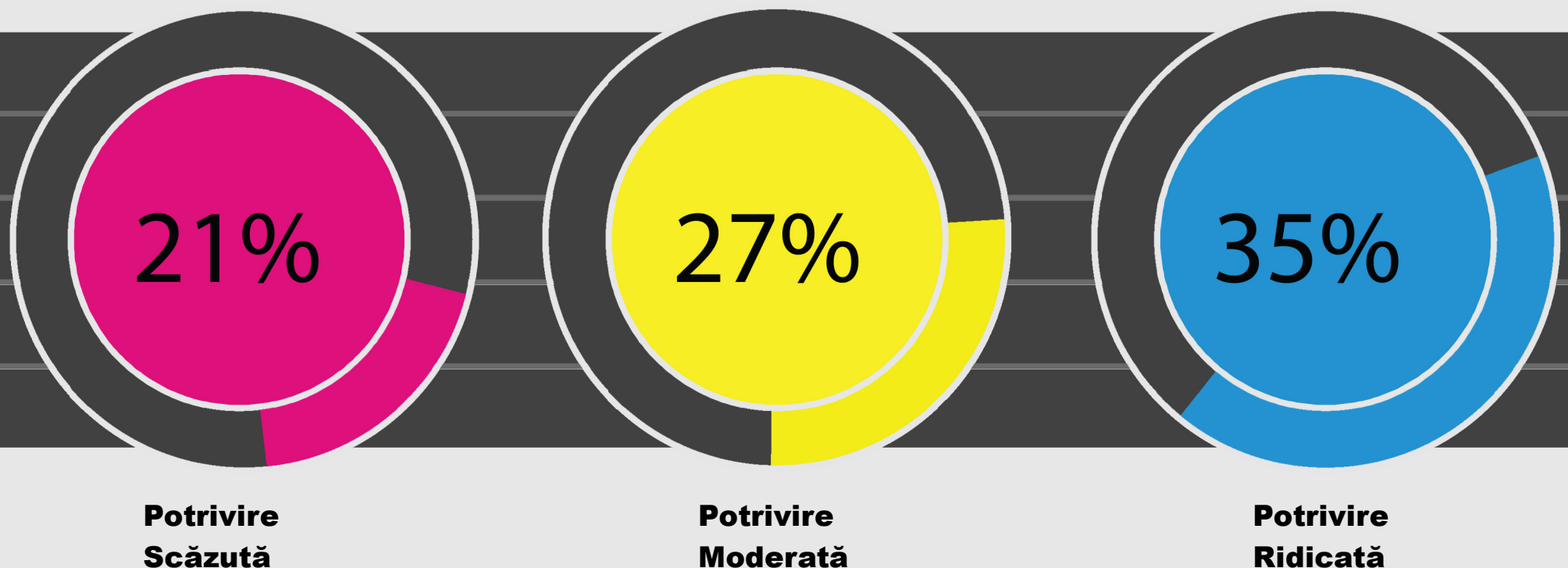
Rata medie de creștere a vânzărilor săptămânale (medii pe lună)



Îmbunătățirea șanselor de atingere a bugetului

Am colaborat cu un lanț de magazine de proximitate de top pentru a își îmbunătăți sistemul de selecție a consultanților. Consultanții lucrează cu și sfătuiesc francizele asupra bunelor practici și reglementări business ale companiei. Am descoperit că screeningul candidaților care tind să fie organizați, practici, maturi și temperați impactează favorabil rezultatele finale. Mai specific, consultanții clasificați ca foarte potriviți au fost de 1.5 ori mai în măsură să-și atingă bugetul de încasări controlabil în comparație cu persoanele cu un grad scăzut de potrivire.

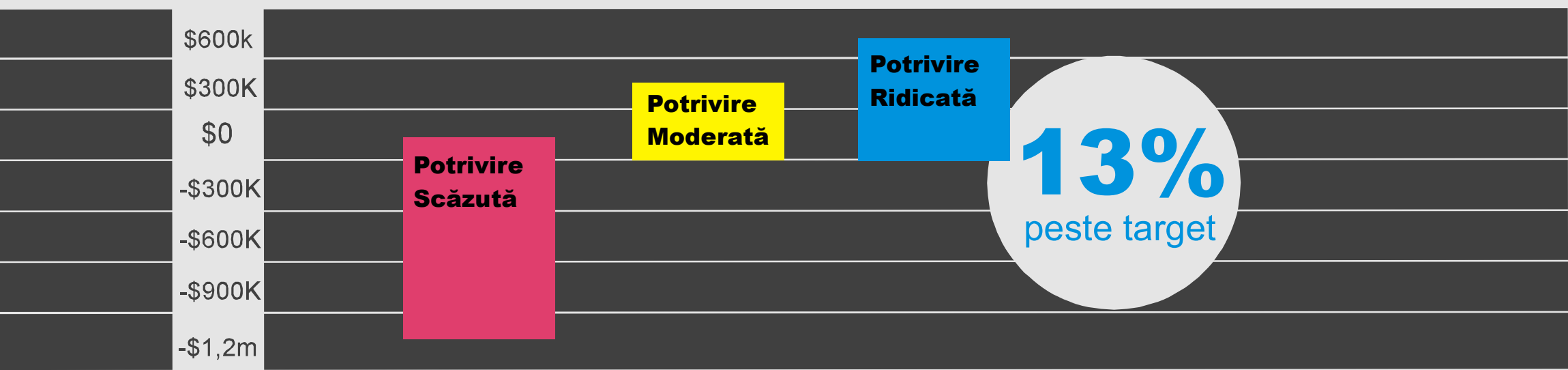
Procentul consultanților care și-au atins bugetul de încasări previzionat



Creșterea profitului operațional net

Am colaborat cu același lanț de magazine de proximitate pentru a își îmbunătății procesul de selecție a managerilor de vânzări. Managerii de vânzări supervizează consultanții și sunt responsabili de vânzările regionale. Constatările au arătat că managerii de vânzări care sunt competitivi, abili social, inovativi și cu spirit gregar tind să fie performeri mai buni. Specific, managerii de vânzări cu un nivel de potrivire cu profilul înalt și-au depășit obiectivele financiare, în medie, cu 13% sau cifre absolute de \$560,000 , pe când managerii de vânzări cu un grad scăzut de potrivire și-au ratat obiectivele financiare cu 6% sau \$1.1 milioane, în medie .

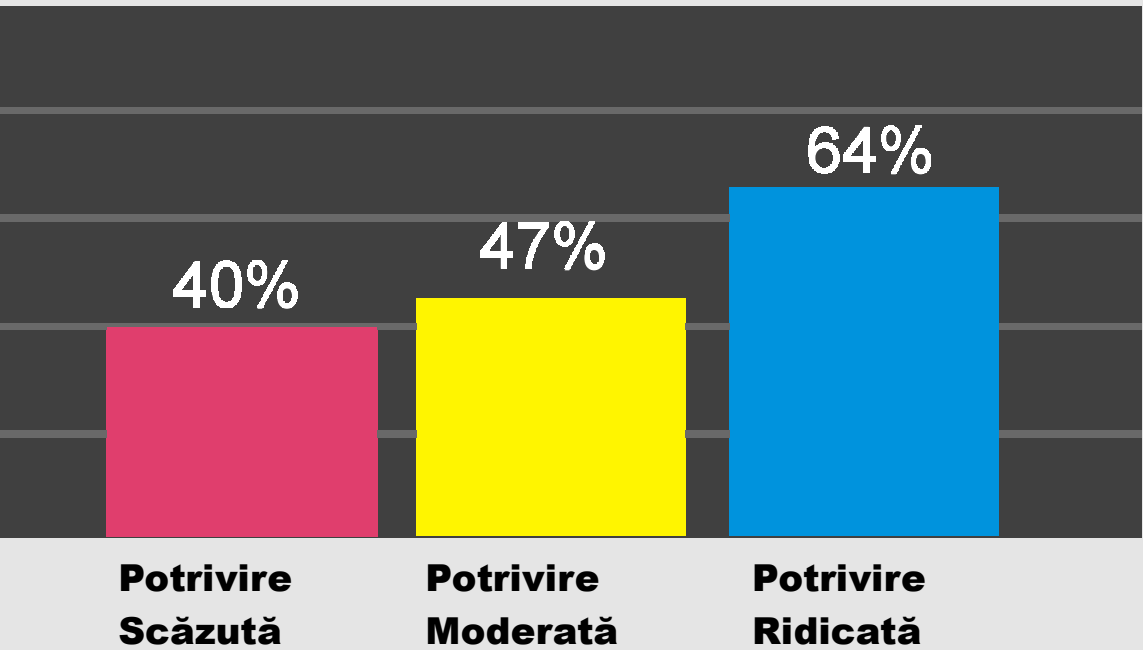
Costuri de operare nete comparate cu obiective, după nivelul de potrivire Hogan



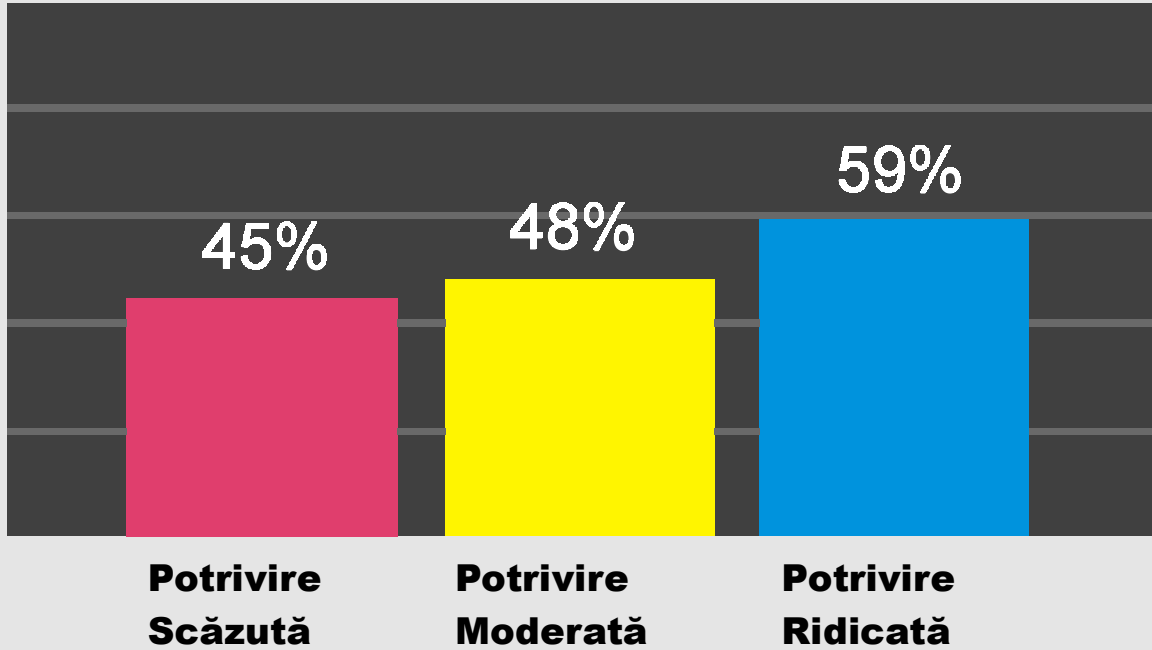
Îmbunătățirea rezultatelor financiare la nivel de magazine

Un mare lanț de Hypermarket-uri a dorit să-și îmbunătățească sistemul de selecție al managerilor. Hogan a dezvoltat un benchmark intern bazat pe personalitate pentru selecție și a constatat că un procent mare de manageri de magazine clasificați ca fiind foarte potriviți cu benchmarkul au îmbunătățit metricii financiare la nivel de magazin: Profitul pe unitate marginal (VPC) și Profit înainte de taxe, deprecieri, și amortizare (EBITDA) – din 2011 în 2012, în comparație cu managerii de magazine cu un grad scăzut de potrivire.

Manageri de Magazine
cu VPC îmbunătățit



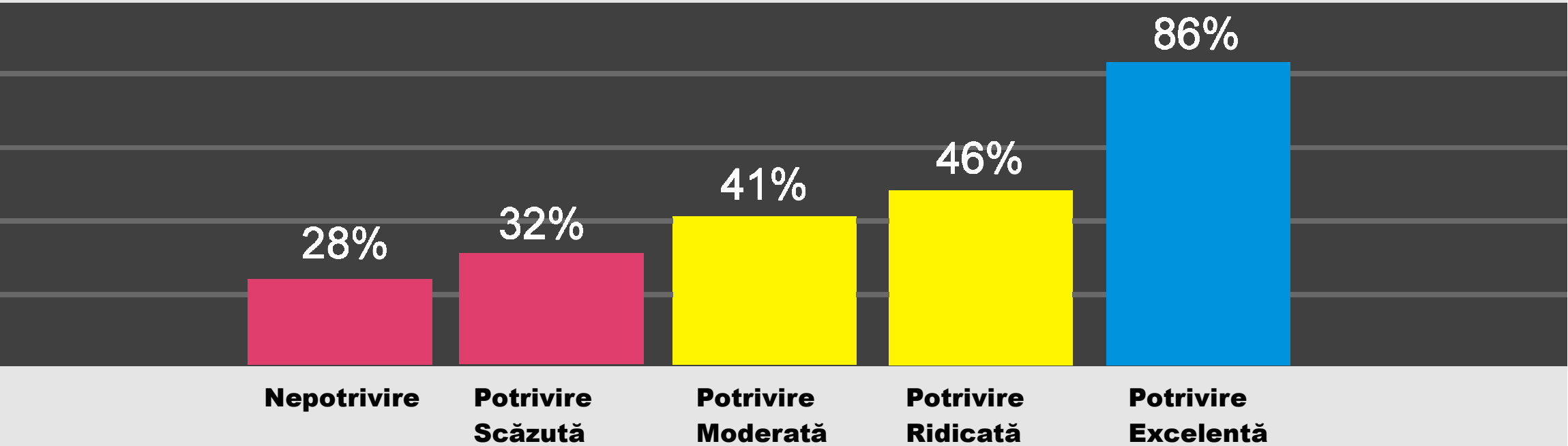
Manageri de Magazine
cu EBITDA îmbunătățit



Performanță Globală peste medie

Un producător și comerciant global de servicii agricole și industrial a căutat să implementeze evaluarea personalității în procesul de selecție a traderilor pentru a îmbunătăți calitatea celor angajați. Traderii sunt profesioniști de nivel înalt în cadrul companiei și aduc venituri prin gestionarea riscurilor de tranzacționare. Am descoperit că persoanele clasificate ca potrivire excelentă conform profilelor Hogan erau de 3 ori mai în măsură să fie evaluați ca fiind persoane cu o performanță generală peste medie de către managerii lor în comparație cu cei evaluați ca având un grad slab de potrivire.

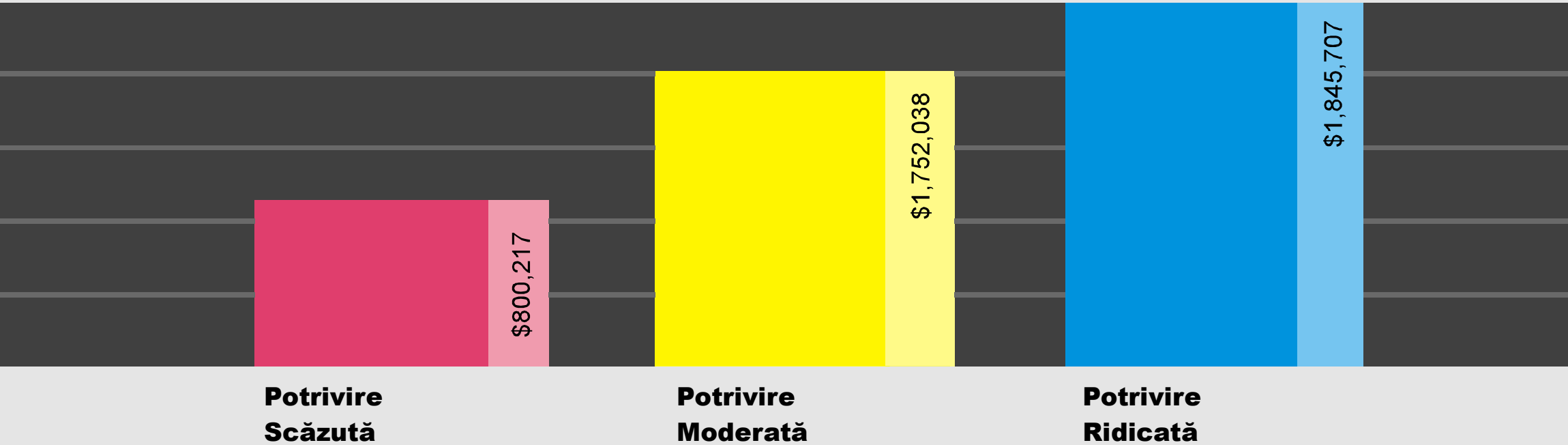
Procentul persoanelor cu o performanță generală peste medie după nivelul de potrivire Hogan



Maximizarea vânzărilor în magazine

O mare companie de reparații auto a utilizat Hogan pentru a selecta candidații pentru rolul de manager. După doi ani, au examinat cât de bine a prezis modelul Hogan performanța managerială. Ei au constatat că managerii clasificați ca având o potrivire mare conform profilului Hogan generau un venit mai mare pentru magazin în comparație cu managerii clasificați ca având o potrivire scăzută. Mai specific, managerii cu un grad ridicat de potrivire au avut cu \$ 93,669 venituri mai mari în magazine decât managerii moderat potriviți și peste \$1 milion mai mult în comparație cu managerii cu un grad scăzut de potrivire.

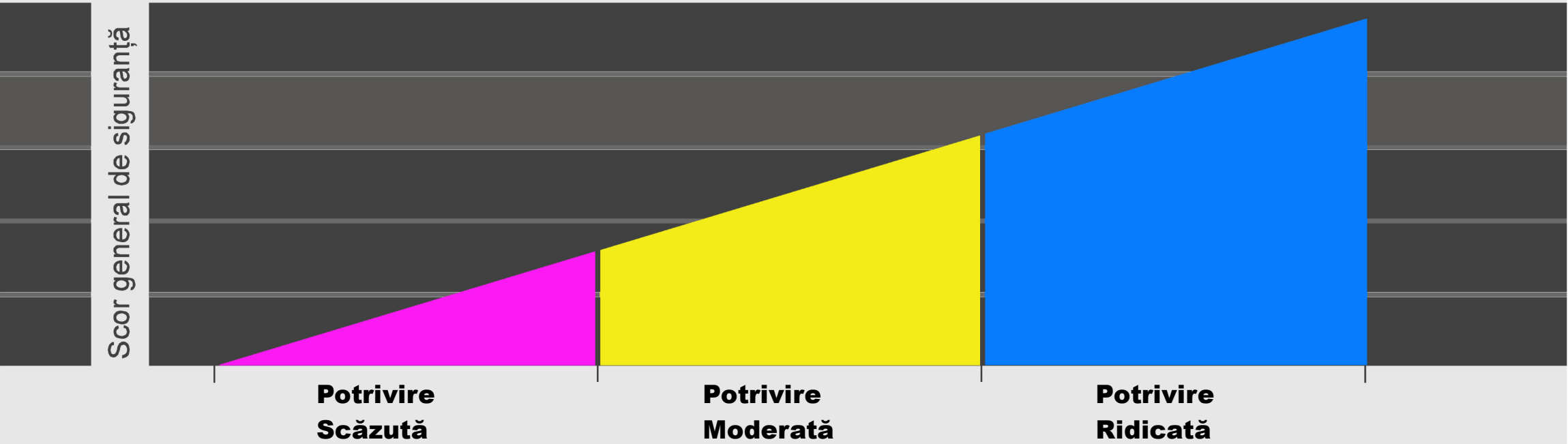
Venituri după nivelul de potrivire Hogan



Siguranța Angajaților

O organizație producătoare de componente electronice a dorit să îmbunătățească siguranța la nivelul întregii companii prin angajarea unor asamblatori de producție mai atenți la siguranță. Asamblatorii de producție sunt responsabili pentru producerea componentelor electrice potrivit specificațiilor clienților și pentru procesarea coletelor destinate expedierii. Hogan a creat un profil pentru a trece cerne aplicanții orientați pe sarcini, conștiincioși, orientați pe detalii și toleranți la stres. Supervizorii aveau tendința să îi evalueze pe asamblatorii de producție care se potrivesc mai bine cu profilul Hogan ca fiind angajați mai atenți la siguranță.

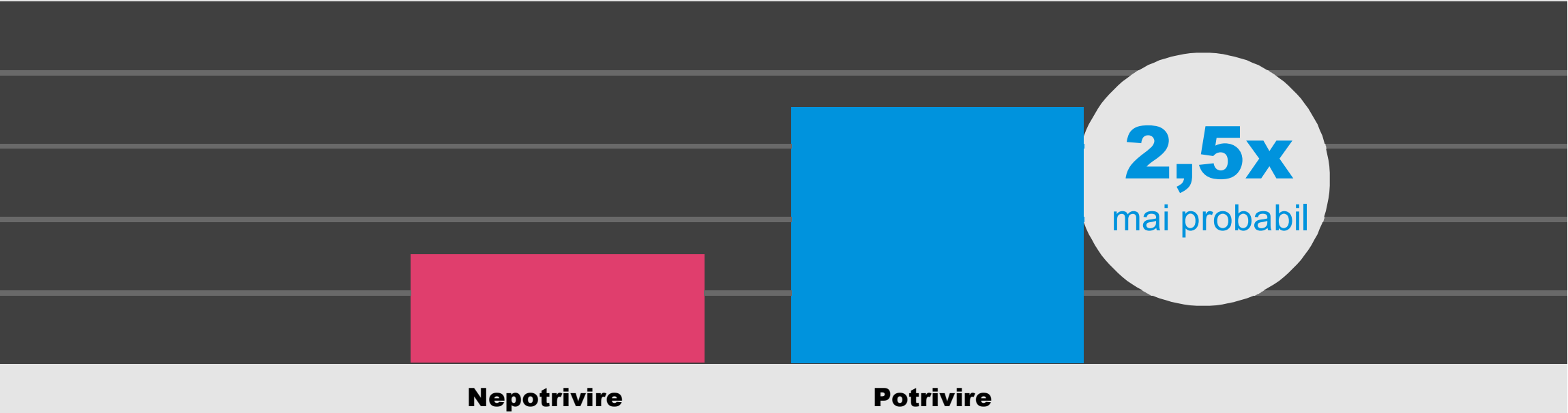
Creșterea evaluărilor managerilor privind siguranța în raport cu potrivirea cu Profilul Hogan



Performanță mai bună în vânzări

Hogan a lucrat cu o companie de top din domeniul Pharma pentru a înțelege mai bine impactul personalității în performanța în vânzări. Rezultatele au arătat că personalitatea reprezentanților de vânzări prezice performanța, astfel încât reprezentanții de vânzări care s-au potrivit cu profilul Hogan erau de 2.5 ori mai în măsură să fie evaluați ca fiind angajați performanți în comparație cu cei care nu s-au potrivit cu profilul. De asemenea, după un an și jumătate de utilizare a profilului, compania a raportat o scădere de 40% a fluctuației voluntare de personal în rândul reprezentanților de vânzări.

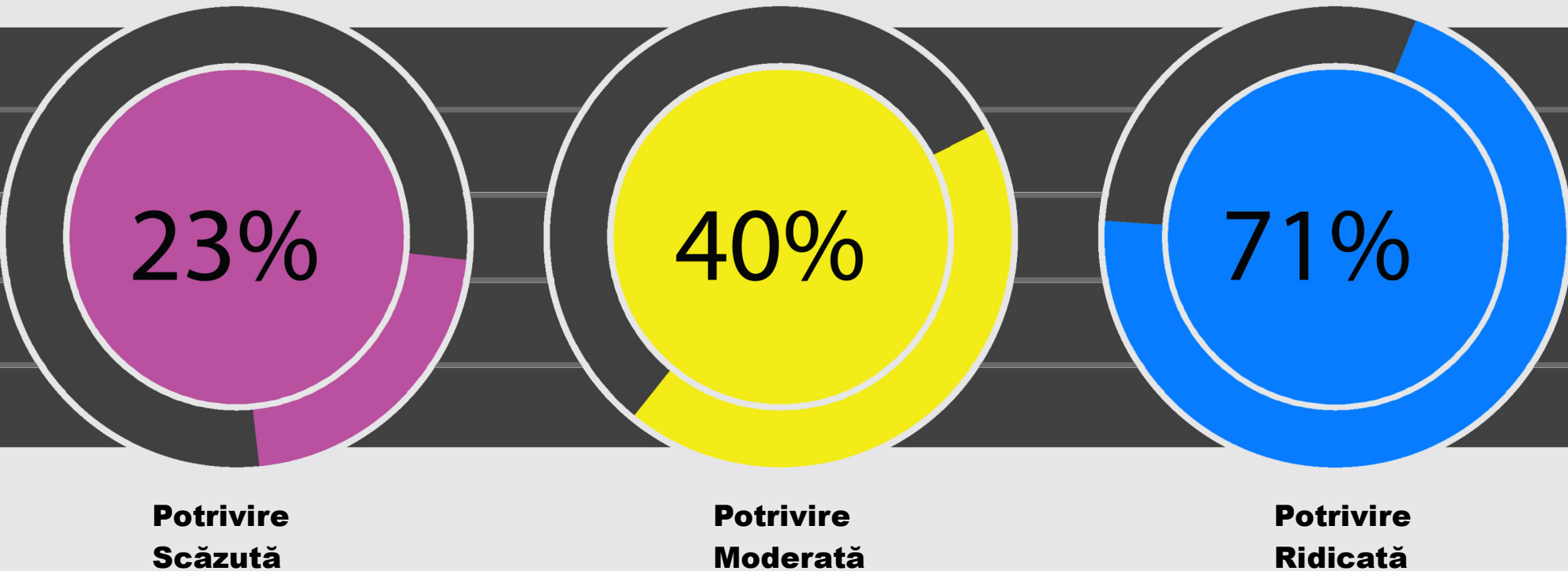
Performanță ridicată în vânzări



Creșterea vânzărilor la nivel de magazin

Un retailer din Topul Fortune 100 a căutat să implementeze evaluările de personalitate în procesul de angajare a managerilor de magazine pentru a îmbunătăți eficiența acestuia. Am constatat că managerii de magazine clasificați ca având un grad ridicat de potrivire cu profilul Hogan erau de 3 ori mai probabil să-și crească vânzările la nivel de magazin cu cel puțin 5% din 2010 până în 2011 în comparație cu cei clasificați ca având un grad scăzut de potrivire.

Procentul managerilor de magazine care au crescut vânzările cu cel puțin 5%



2012

Business Outcome Highlights

În concluzie

An după an, noi furnizăm dovezi empirice, de la vânzări crescute la nivel de magazine la siguranța organizațională, despre cum evaluările noastre influențează marjele finale de profit ale clienților noștri. Indiferent de industrie, sector sau tipul postului, evaluările Hogan oferă un ROI semnificativ, pe termen lung.



HART Consulting este distribuitorul oficial al Hogan Assessment Systems pentru România și Republica Moldova. Detalii, informații sau comenzi la telefon 021.310.54.57, e-mail: consulting@hart.ro, web: www.hart.ro.