

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 demonstrează un ROI puternic

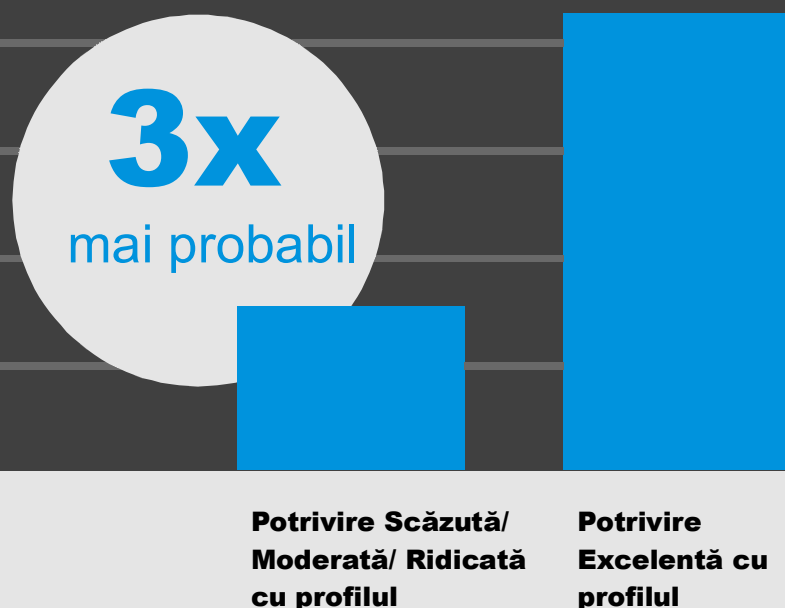
Tabelul de mai jos accentuează descoperirile noastre din raportul similar realizat în perioada 2009-2010:

Industria	Funcția	Concluzii
Pharma	Reprezentanți vânzări	Îmbunătățirea clasamentelor de vânzări
Transport	Manageri	Îmbunătățirea angajamentului angajaților
Construcții	Account Manageri	Bonusuri mai mari de vânzări
Aparare	Asamblatori și Tehnicienii	Îmbunătățirea performanței cu 300%
Construcții	Directori Generali	Creșterea profitului cu 11 Milioane \$
FMCG	Manageri financiari	Aptitudini ocupaționale critice îmbunătățite
Producție	Angajați entry-level	Reducerea nr. de accidente cu 40%
Asigurări	Reprezentanți Servicii Clienți	Potrivire crescută cu cultura
Distribuție hrană	Manageri	Creșterea vânzărilor cu 300%

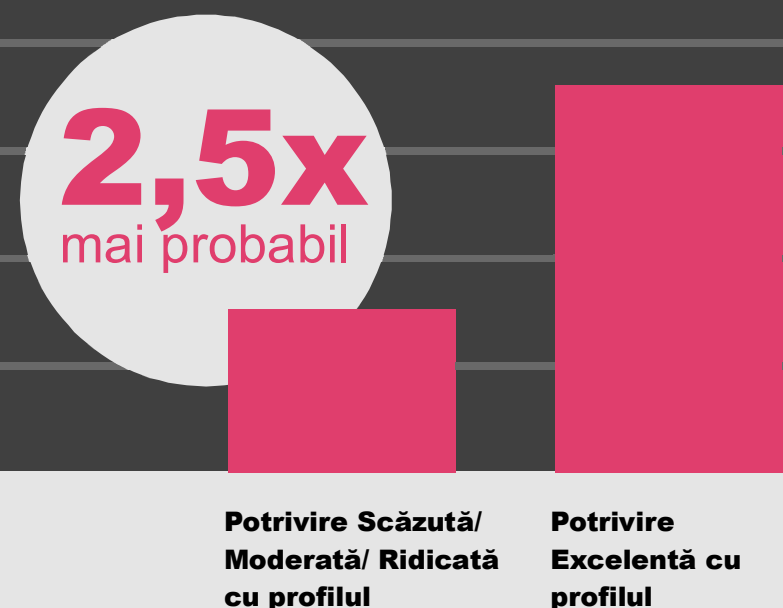
Creșterea satisfacției clienților & o mai bună potrivire cu Cultura Organizațională

O companie regională de magazine de proximitate a lucrat cu Hogan pentru a-și îmbunătăți strategiile de identificare a talentului de leadership. Noi 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 direct profilului propus aveau de aproape 3 ori mai multe șanse să obțină evaluări ridicate privind gradul de satisfacție al clienților și erau de 2.5 ori mai în măsură să aibă o potrivire excelentă cu cultura tradițională a companiei în comparație cu cei care nu au corespuns cerințelor.

Gradul de Satisfacție al Clienților



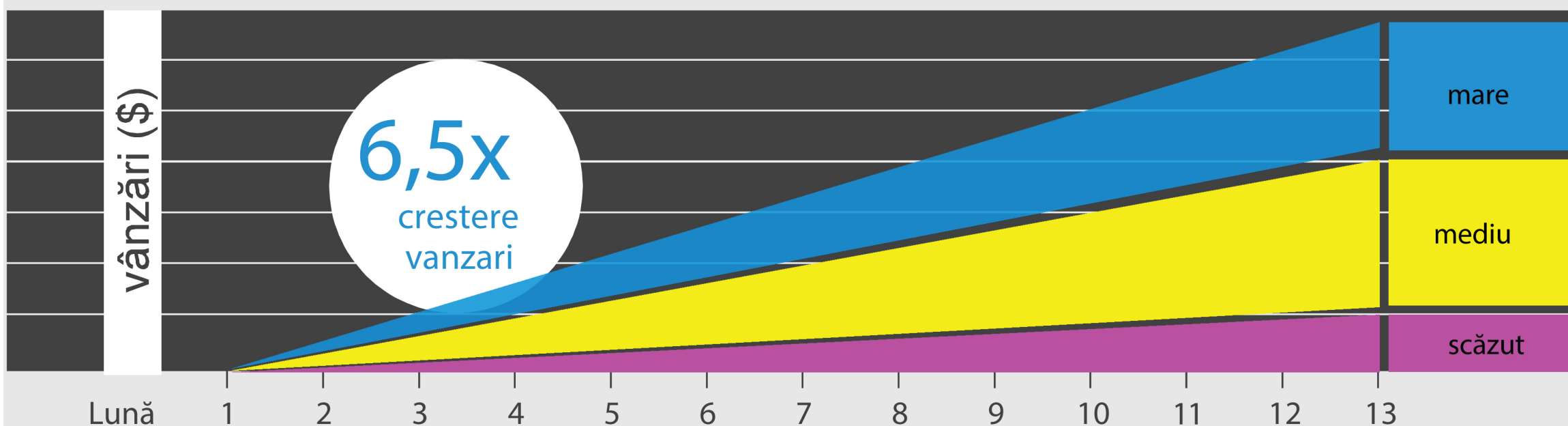
Nivelul de potrivire cu Cultura Organizațională



Creșterea Vânzărilor

Un retailer binecunoscut a stabilit cu aproape trei ani în urmă folosind instrumentele Hogan un benchmark intern în ceea ce privește selecția reprezentanților de vânzări. În 2012, retailer-ul a investigat măsura în care profilul a prezis performanța în vânzări folosind un eșantion de 115 reprezentanți de vânzări. Rezultatele au arătat că reprezentanții de vânzări cu o potrivire ridicată cu profilul își creșteau vânzările săptămânale cu o rată mai mare în comparație cu reprezentanții de vânzări care au o potrivire scăzută cu profilul. După un an, creșterea vânzărilor celor potriviți a fost de 6.5 ori mai mare decât creșterea vânzărilor celor cu o potrivire scăzută.

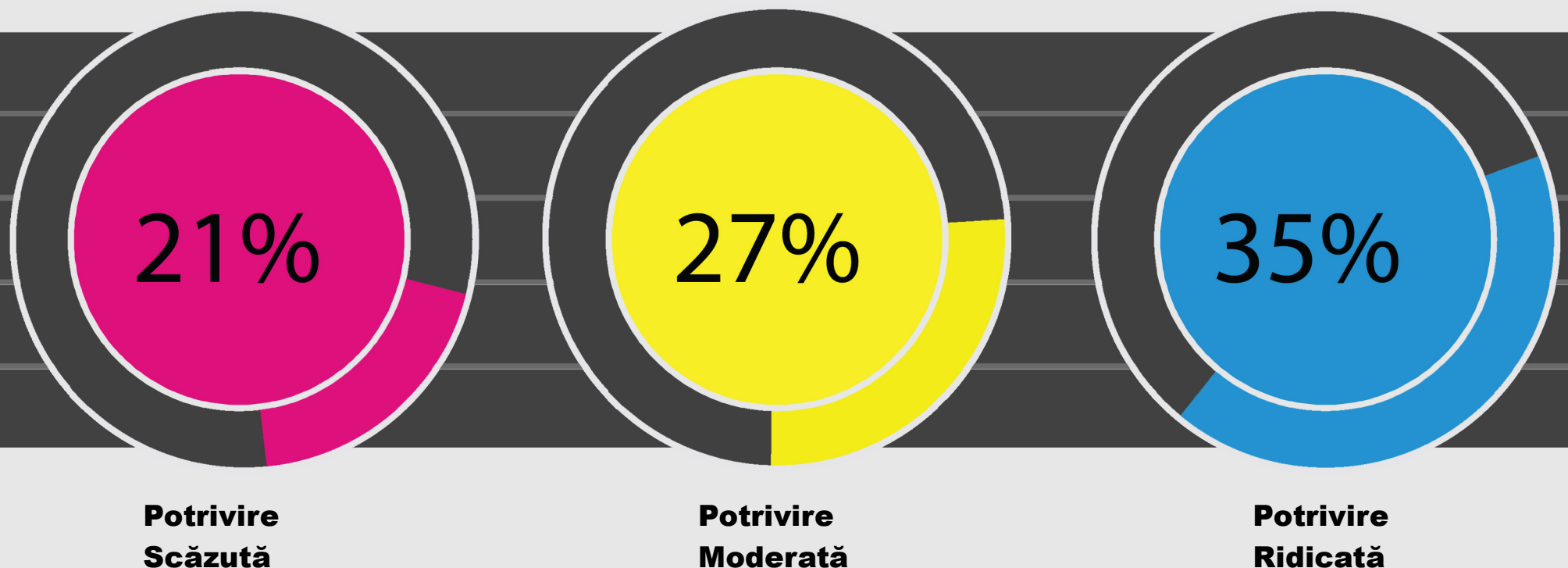
Rata medie de creștere a vânzărilor săptămânale (medii pe lună)



Șansă îmbunătățită de atingere a bugetului

Noi am colaborat cu un lanț de top de magazine de proximitate pentru a-i ajuta să-și îmbunătățească sistemul de selecție a consultanților. Rolul consultanților este să ofere suport deținătorilor de francize în privința practicilor de business ale companiei și a regulilor acesteia. Am descoperit că selectarea candidaților care tind să fie organizați, practici, maturi și temperați a influențat rezultatele finale. Mai specific, consultanții clasificați ca foarte potriviți au fost de 1.5 ori mai în măsură să-și atingă bugetul de încasări previzionat în comparație cu persoanele cu un grad scăzut de potrivire.

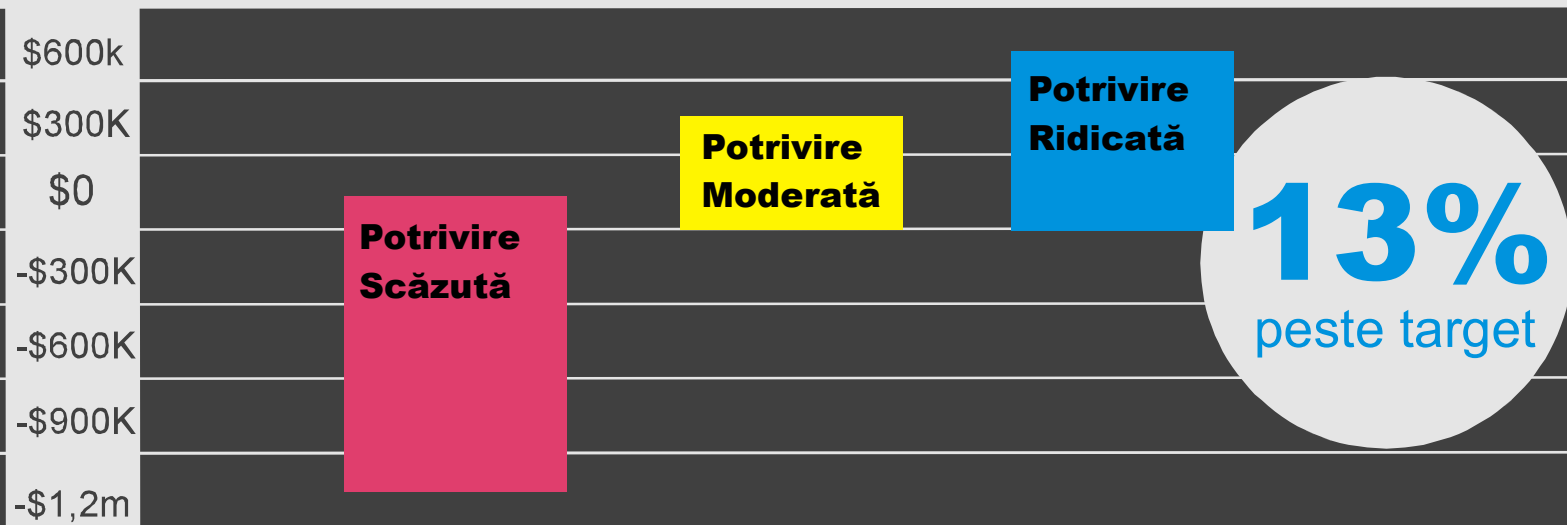
Procentul consultanților care și-au atins bugetul de încasări previzionat



Profit operațional net mai mare

Noi am colaborat cu același lanț de magazine de proximitate pentru a-i îmbunătăți procesul de selecție a managerilor de vânzări. Managerii de vânzări supraveghează consultanții și sunt responsabili de vânzările regionale. Constatările au arătat că managerii de vânzări care sunt competitivi, care au aptitudini sociale, sunt inovativi și cu spirit gregar au obținut performanțe mai bune. Mai specific, managerii de vânzări potriviți cu profilul și-au depășit obiectivele financiare în medie cu 13% sau în cifre absolute 560,000\$, pe când managerii de vânzări cu un grad scăzut de potrivire și-au ratat obiectivele financiare în medie cu 6% sau 1.1 milioane \$.

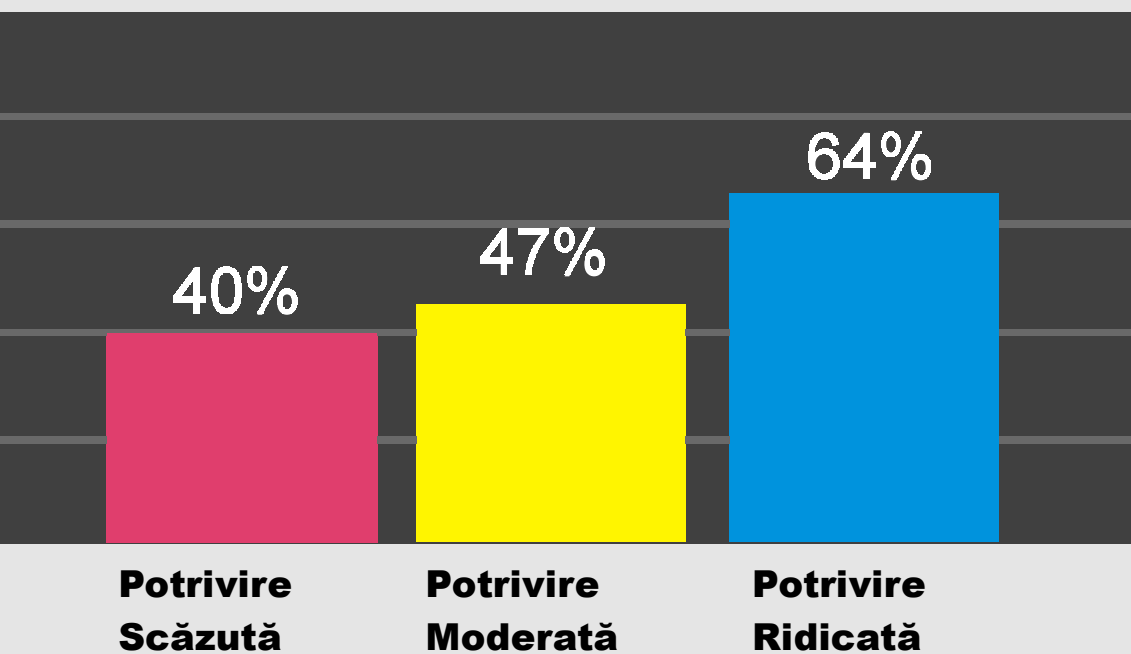
Costuri de operare nete comparate cu obiective, după nivelul de potrivire Hogan



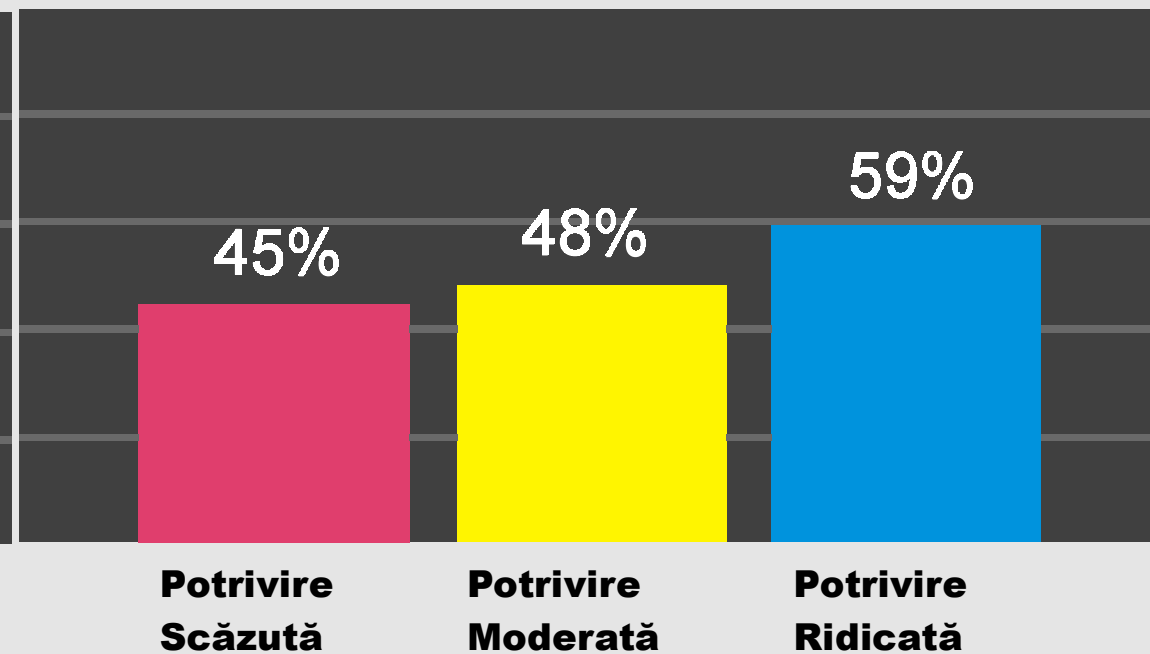
Îmbunătățirea rezultatelor financiare la nivel de magazin

Un mare lanț de Hypermarket-uri a dorit să-și îmbunătățească sistemul de selecție al managerilor. Hogan a dezvoltat un benchmark intern de selecție și a constatat că un procent mai mare de manageri de magazine clasificați ca fiind foarte potriviți cu profilul au obținut indicatori financiarți la nivel de magazin mai buni: Profitul pe unitate marginală (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**



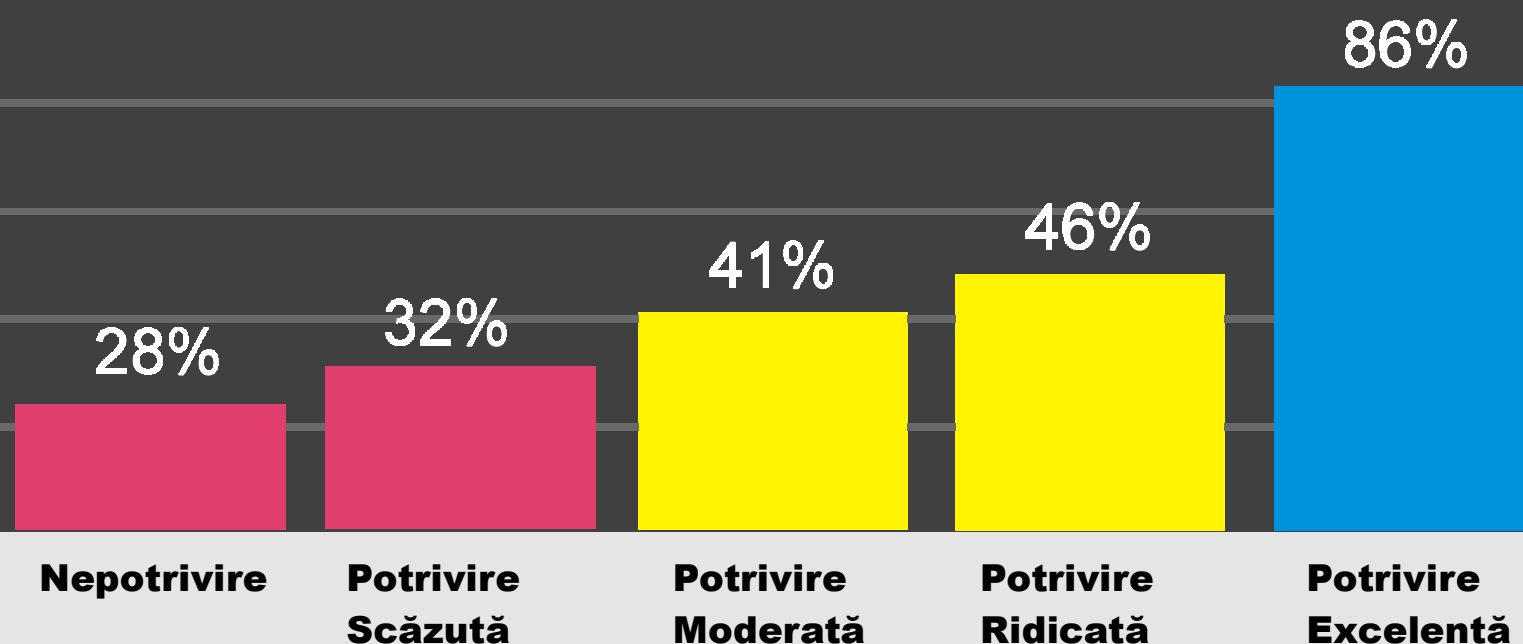
**Manageri de Magazine
cu EBITDA îmbunătățit**



Performanță generală peste medie

Un producător și comerciant global de servicii industriale în domeniul agriculturii a căutat să implementeze evaluările de personalitate în procesul de selecție a trader-ilor pentru a îmbunătăți calitatea angajărilor. Aceștia sunt profesioniști de înalt nivel în cadrul companiei și generează venit prin gestionarea riscurilor tranzacțiilor. Noi am constatat că indivizii clasificați ca având un grad excelent de potrivire cu profilul lui 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.

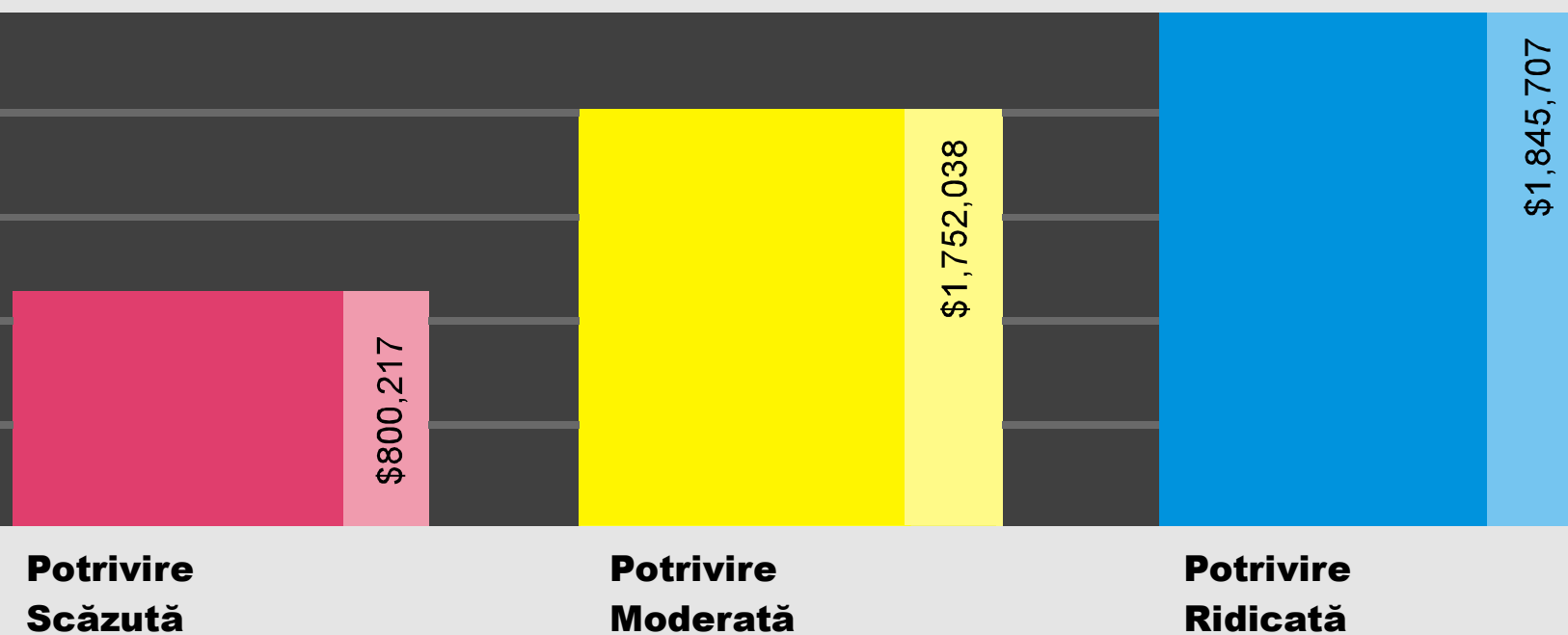
Procentul persoanelor cu o performanță generală peste medie după nivelul de potrivire Hogan



Maximizarea vânzărilor la nivel de magazin

O companie mare de reparatii automobile a utilizat Hogan pentru a selecta candidați 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 al magazinului mai mare 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 ale magazinelor decât managerii moderat potriviți și peste 1 milion \$ mai mult în comparație cu managerii cu un grad scăzut de potrivire.

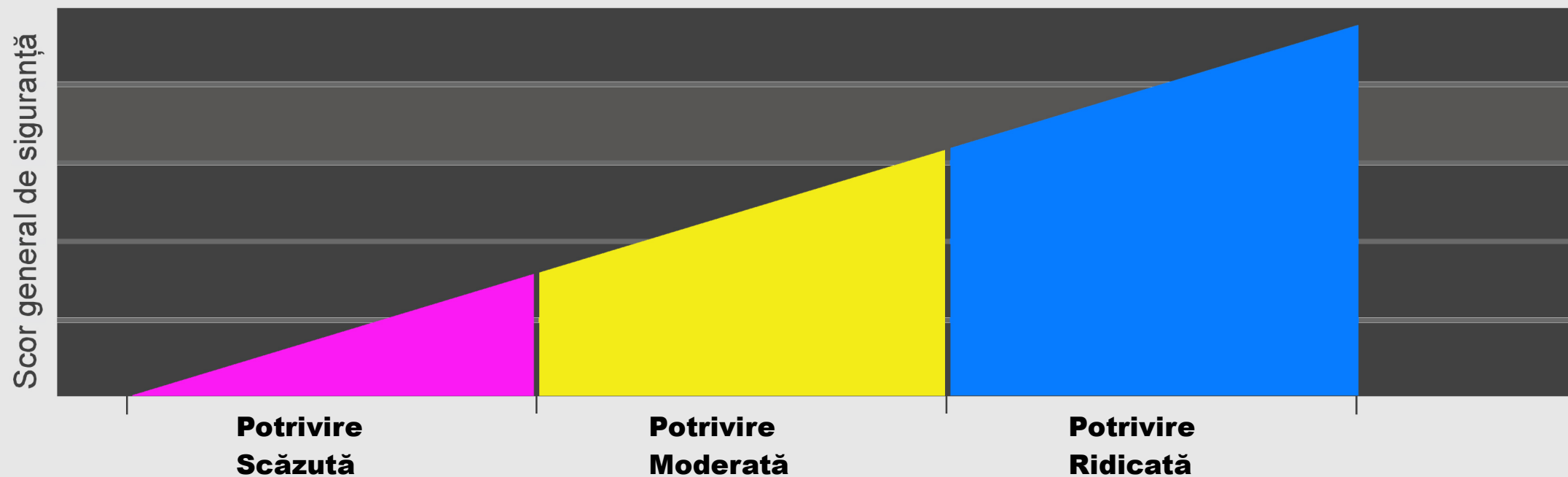
Venituri după nivelul de potrivire Hogan



Siguranța Angajaților

O organizație producătoare de componente electronice a dorit să îmbunătățească siguranța întregii companii prin angajarea unor asamblatori de producție mai siguri. Asamblatorii de producție sunt responsabili pentru producerea componentelor electrice potrivit specificațiilor clienților și pentru procesarea coletelor destinate expedierii. Hogan a creat un benchmark de screening pentru selecția lor, bazat pe focusul pe obiective, conștiinciozitate, orientare spre detaliu și toleranță la stres. Supervizorii au avut tendința să-i evalueze pe asamblatorii de producție care se potrivesc mai bine cu profilul Hogan ca fiind angajați mai siguri.

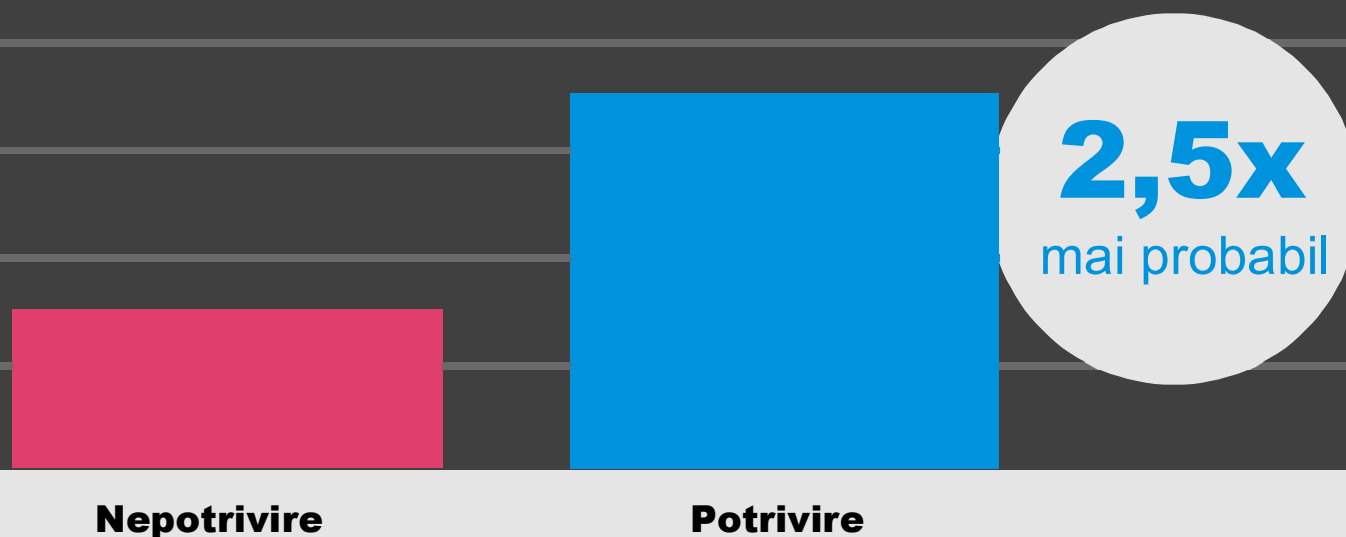
Creșterea evaluărilor managerilor privind siguranța în raport cu potrivirea cu Profilul Hogan



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 a prezis 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 cu 40% a fluctuației voluntare de personal la reprezentanții de vânzări.

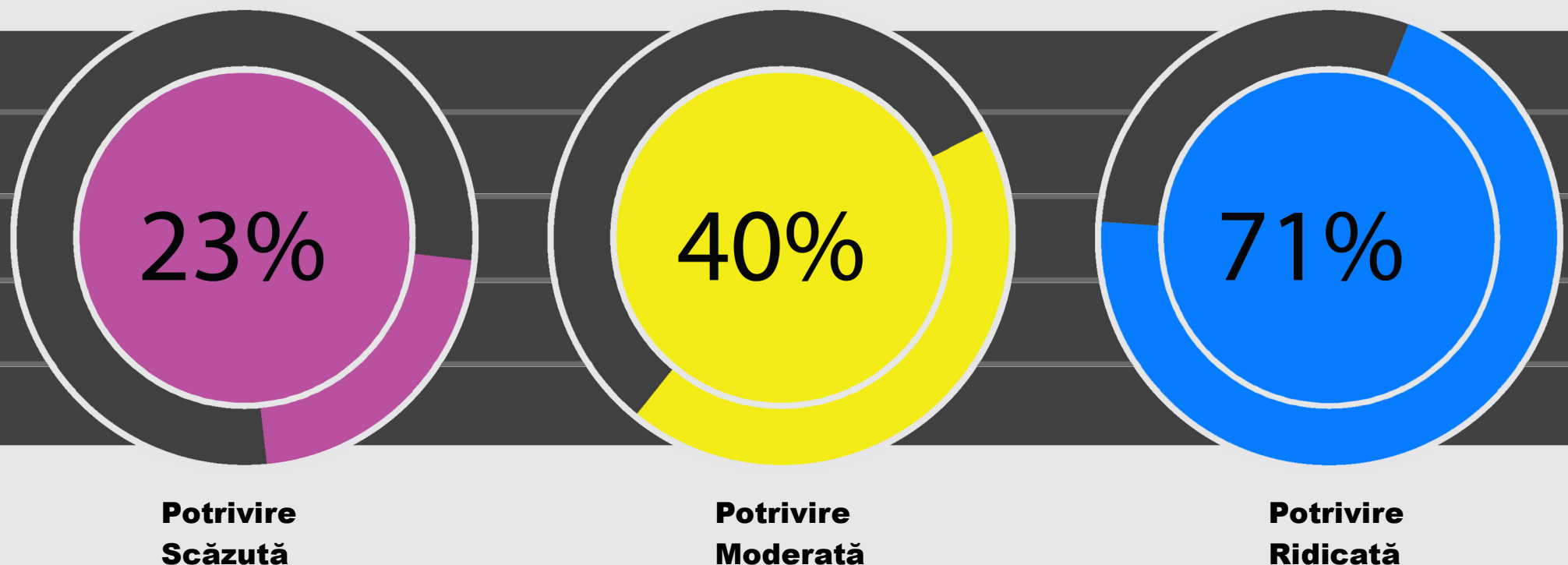
Performanță ridicată în vânzări



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. Noi 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 magazine 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.

