

**LINEA  
HIGH  
RETURN**

POWERED BY  **MGMTLAB.EU**  
PEOPLE INTELLIGENCE

Non tutto è importante.  
Scopri le competenze che creano valore.

# LINEA HIGH RETURN



**SEI HIGH RETURN ON SELECTION**

**SEI HIGH RETURN ON DEVELOPMENT**

**VS HIGH RETURN ON ENGAGEMENT**

1

2

3



High Return (HR) è la la linea di strumenti che permette a chi si occupa di formazione, selezione, ed engagement in azienda, di utilizzare le people analytics per mettere a fuoco le competenze e i comportamenti che forniscono un alto ritorno sull'investimento.

HR può essere utilizzato, ad esempio, per:

- **Valutare** quali sono le competenze che fanno la differenza per focalizzare e rendere più efficaci le attività di selezione;
- **Costruire** il piano di formazione con l'evidenza degli impatti sulla performance e fornire ai manager indicazioni sul gruppo che gestiscono;
- **Individuare** i driver dell'engagement che più impattano sui risultati per utilizzare il potenziale dell'analisi di clima nell'organizzazione e nei team.



Gli strumenti **HR Selection, Development ed Engagement** sono disponibili in due report per ottenere diversi livelli di approfondimento:

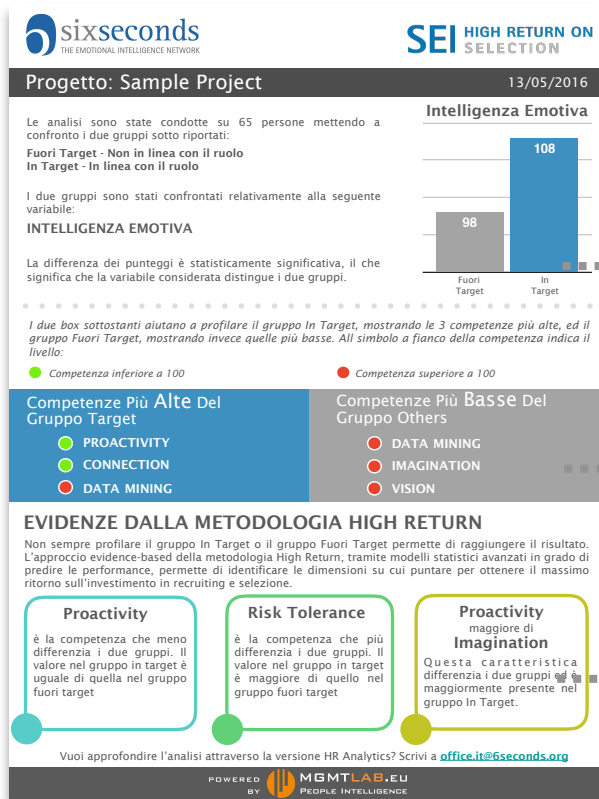
**INSIGHTS** - report di una pagina per avere una semplice fotografia di quali sono le competenze, i comportamenti o i driver da sviluppare o ricercare per migliorare le performance

**ANALYTICS** - fornisce i numeri e gli impatti sui risultati delle competenze, dei comportamenti o dei driver per valutare le strategie e definire un piano operativo



# REPORT INSIGHTS

# SELECTION INSIGHTS



Il report è composto da tre sezioni:

- 1) Grafico competenze - dove si confrontano il gruppo Target con quello Others per vedere se le competenze fanno la differenza;
- 2) Profilazione - vengono evidenziate le tre competenze più alte del gruppo Target e le tre più basse degli Others;
- 3) Aree di attenzione - sono segnalate le competenze più simili, le più diverse e lo stile differenziante dei due gruppi.

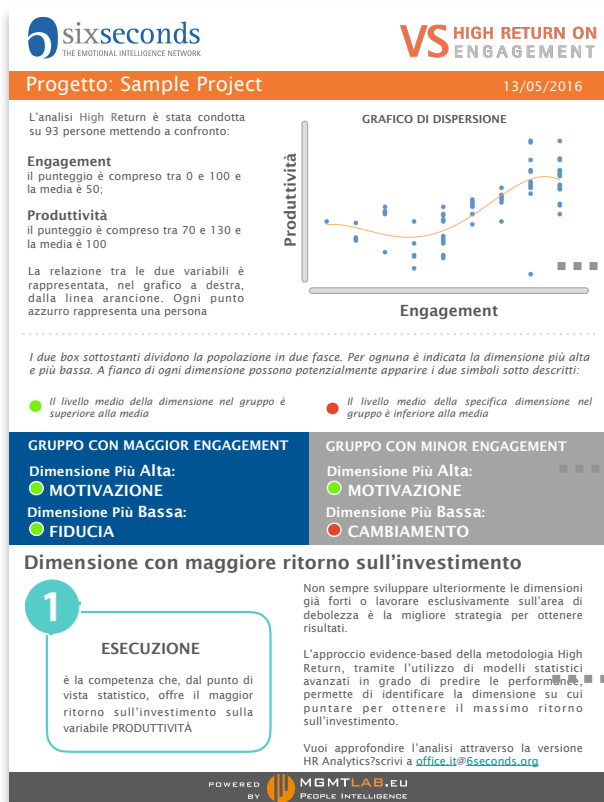
# DEVELOPMENT INSIGHTS



Il report è composto da tre sezioni:

- 1) matrice competenze/risultati - dove si vedono le percentuali di persone che hanno alta o bassa prestazione e alta o bassa competenza;
- 2) Punti di forza e debolezza - vengono individuate le tre competenze più alte e le tre più basse;
- 3) Aree di investimento - Le tre competenze che, se aumentate, impattano maggiormente sui risultati di performance.

# ENGAGEMENT INSIGHTS



Il report è composto da tre sezioni:

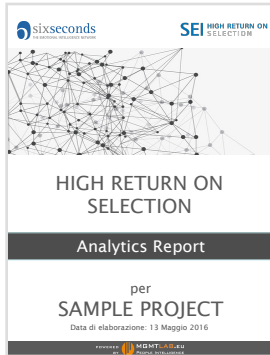
- 1) Grafico engagement/risultati - mette in relazione la motivazione con i risultati;
- 2) I driver del clima più alti - quando l'engagement è alto o basso cosa motiva le persone?
- 3) Driver a maggiore ritorno - il driver della motivazione che, se aumentato, impatta maggiormente sui risultati di performance dell'organizzazione.



# REPORT ANALYTICS



# SELECTION ANALYTICS



Il report fornisce i numeri e le analisi per valutare l'impatto delle competenze nel processo di selezione e inserimento, attraverso:

**Individuazione delle competenze simili** - quali sono le competenze, alte o basse, che hanno risultati statisticamente non differenzianti all'interno dei due campioni?



**Analisi delle competenze differenzianti** - quali sono le competenze che hanno un gap maggiore? Fanno realmente la differenza?

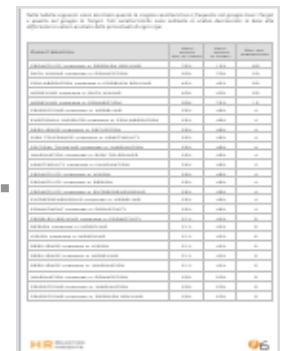


**Valutazione degli stili differenzianti** - esistono rapporti tra competenze che spiegano i diversi risultati dei due gruppi? Quali sono questi stili?

**Caratteristiche del campione** - Esistono anomalie nel campione studiato? Quali sono le medie, i gap, l'attendibilità statistica delle differenze tra le competenze?



**Analisi complessiva degli stili** - quali sono le medie e i gap dei principali stili emersi nel rapporto tra le competenze analizzate?



# DEVELOPMENT ANALYTICS



Il report fornisce i numeri e le analisi per valutare l'impatto dello sviluppo delle competenze sui risultati di performance attraverso:

**R i t o r n o sull'investimento** - di quanto possono crescere i risultati aumentando le tre competenze individuate a maggiore valore aggiunto dell'1-5-10%?



**Livello di omogeneità** - quanto le tre competenze individuate sono omogenee nella popolazione analizzata? Come sono disperse?



**Differenze top e low performer** - quali sono le competenze da migliorare in ognuno di questi due gruppi per massimizzare i risultati?

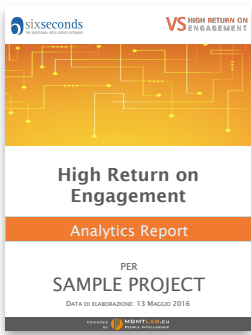
**Valutazione strategie di sviluppo** - quanto conviene investire sui low performer in relazione ai top performer? E' meglio avere strategie diversificate?



**Analisi complessiva delle competenze** - quali sono le medie, deviazioni standard, livelli dei top e low performer per ogni competenza?

Competenza	Media	Deviazione Standard	Minimo	Massimo
Resilienza	4.2	0.8	1.0	5.0
Comunicazione	3.5	0.7	1.0	4.5
Creatività	3.0	0.6	1.0	4.0

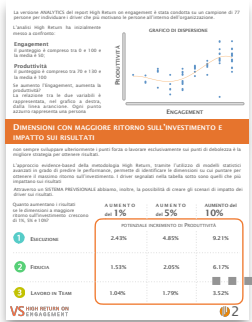
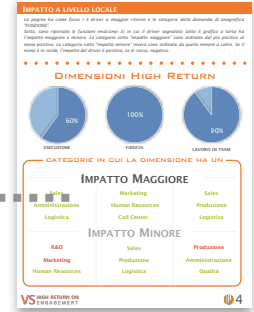
# ENGAGEMENT ANALYTICS



Il report fornisce i numeri e le analisi per valutare l'impatto della motivazione sui risultati di performance dell'organizzazione attraverso:

## Impatto dei tre driver a livello locale

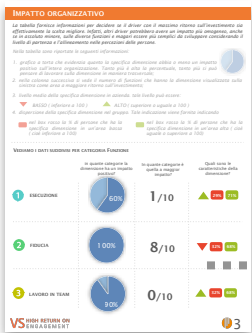
- Su quali aree i tre driver hanno gli impatti maggiori? In quali aree l'impatto è minore?



quanto possono crescere i risultati aumentando i driver a maggiore valore aggiunto?

## Analisi delle aree più numerose dell'azienda

- Quali sono i driver della motivazione più impattanti in queste aree?



Livello di omogeneità - quanto i tre driver individuati sono omogenei nella popolazione analizzata? Ha senso una strategia unica?

## Analisi complessiva delle aree aziendali

- quali sono i driver, gli impatti e l'omogeneità per ogni singola area dell'organizzazione nel suo complesso?

Categoria	Dimensione	Incremento	Incremento per 100€ di investimento
SALESMAN	Productivity	2.4%	4.8%
FINANZA	Productivity	1.5%	2.9%
LAVORO IN TEAM	Productivity	1.04%	1.79%
SALESMAN	Focus	100%	
FINANZA	Focus	100%	
LAVORO IN TEAM	Focus	100%	
SALESMAN	Leadership	30%	
FINANZA	Leadership	30%	
LAVORO IN TEAM	Leadership	30%	

# QUALI INFO SERVONO?



Per accedere a questa linea di report servono sostanzialmente due informazioni: un modello di competenze e un dato di performance.

**Nel caso del SEI HR on Selection e Development**, il modello potrebbe essere quello dell'Intelligenza Emotiva o i Brain Talent sempre misurati dal SEI Assessment. Mentre il dato di performance potrebbe essere un fattore di successo misurato dal SEI (come ad esempio l'efficacia) o un dato di performance del singolo che deriva dal sistema di performance management aziendale.

**Nel caso del VS HR on Engagement**, il modello è quello Vital Signs misurato dall' Organizational Vital Signs (OVS). Mentre il dato di performance potrebbe essere un outcome dello stesso OVS, come ad esempio: produttività, retention, customer focus, successo futuro.

Per ulteriori info contatta [office.it@6seconds.org](mailto:office.it@6seconds.org)

© Six Seconds



**All rights reserved**

Six Seconds  
700 Meadowridge Road, Watsonville, CA 95076

In Italia:  
Web site: [www.6seconds.it](http://www.6seconds.it)  
Email: [office.it@6seconds.org](mailto:office.it@6seconds.org)