

HIGH RETURN ON DEVELOPMENT

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

PERCHÉ HIGH RETURN



High Return (HR) on Development è la linea di strumenti che permette a chi si occupa di formazione, in azienda o in consulenza, di utilizzare le people analytics per mettere a fuoco le competenze che forniscono un maggior ritorno sull'investimento, cioè quelle caratteristiche delle persone che se aumentate portano a massimizzare la performance.

HR Development, prodotto powered by [MGMTLAB.eu](https://www.mgmtlab.eu), può essere utilizzato, ad esempio, per:

- Definire le strategie di sviluppo delle competenze all'interno dell'organizzazione;
- Costruire il piano di formazione annuale;
- Focalizzare i contenuti di programmi di follow up.

Per l'elaborazione dell'analisi, è sufficiente fornire un file con la valutazione delle competenze e i risultati delle persone, presa dai sistemi di performance management, da assessment utilizzati in sviluppo oppure richiedere la raccolta dei dati attraverso un questionario psicometricamente validato.



I REPORT



Insights - report di una pagina per avere una semplice fotografia di quali sono le competenze da sviluppare per ottenere il massimo risultato



Analytics - fornisce i numeri e gli impatti sui risultati delle competenze per valutare le strategie di sviluppo e investimento sulla formazione

REPORT INSIGHTS



Il report è composto da tre sezioni:

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

REPORT 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?



© Six Seconds



All rights reserved

Six Seconds
700 Meadowridge Road, Watsonville, CA 95076

In Italia:
Web site: www.6seconds.it
Email: office.it@6seconds.org