



HIGH RETURN ON DEVELOPMENT

Analytics Report

PER
SAMPLE PROJECT

Data di elaborazione: 4 Ottobre 2016

La versione ANALYTICS del report High Return Development Insights è stata condotta su un campione di 38 persone e ha lo scopo di :

- comprendere le caratteristiche del gruppo e le competenze più alte e più basse;
- individuare quali sono le competenze su cui puntare per massimizzare la performance.

Le variabili considerate nell'analisi sono:

competenza della persona:

Intelligenza Emotiva

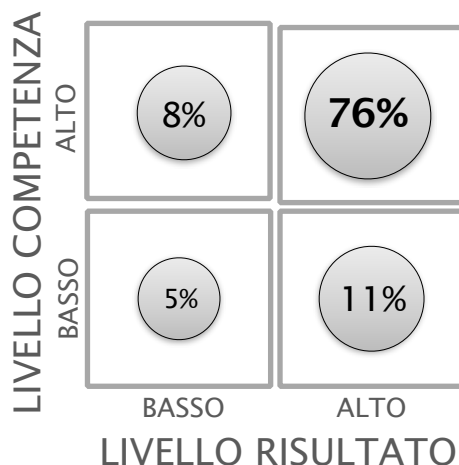
è considerata alta se supera 100;

risultato della persona:

Efficacia

è considerata alta se supera 100

La matrice individua la percentuale di persone in ognuno dei quadranti



COMPETENZE CON MAGGIORE RITORNO SULL'INVESTIMENTO E IMPATTO SUI RISULTATI

Non sempre sviluppare ulteriormente i punti forza o lavorare esclusivamente sui punti di debolezza è la migliore strategia per ottenere risultati.

L'approccio evidence-based della metodologia High Return, tramite l'utilizzo di modelli statistici avanzati in grado di predire le performance, permette di identificare le dimensioni su cui puntare per ottenere il massimo ritorno sull'investimento. Sono sotto riportate quelle relative a questo gruppo.

Inoltre, attraverso un SISTEMA PREVISIONALE STATISTICO abbiamo la possibilità di creare gli scenari di impatto delle competenze sui risultati medi del gruppo (tab sotto).

Quanto cresce il risultato del gruppo se il livello medio delle competenze sotto riportate aumentano dell'1%, 5% e 10%?

- 1 Resilience
- 2 Commitment
- 3 Proactivity

AUMENTO DEL 1% AUMENTO DEL 5% AUMENTO DEL 10%

POTENZIALE INCREMENTO DI EFFICACIA

1.54%	2.93%	7.28%
0.36%	1.22%	3.79%
0.07%	0.48%	1.12%

LIVELLO ED OMOGENEITÀ DELLE COMPETENZE A MAGGIOR RITORNO SULL'INVESTIMENTO


La tabella sotto riportata descrive lo stato dell'arte del gruppo relativamente alle competenze a maggior ritorno sull'investimento.


la tabella, fornisce due informazioni:

1. livello medio della specifica competenza nel gruppo. Tale livello può essere:








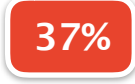

 BASSO (inferiore a 100)  ALTO (superiore o uguale a 100)

2. Dispersione della specifica competenza nel gruppo. Tale indicazione viene fornita indicando:

 nel box rosso la percentuale di persone che ha la specifica competenza in un'area bassa (cioè inferiore a 100)

 nel box verde la percentuale di persone che ha la specifica competenza nell'area alta (cioè superiore a 100)

Queste due informazioni permettono di immaginare la situazione a cui l'azienda va incontro nel caso scelga di lavorare su una competenza o su un'altra. Ci aspettiamo infatti che il livello della specifica competenza nel gruppo e la sua omogeneità influenzino la scelta della modalità formativa e il tempo dedicato allo sviluppo del gruppo stesso.

	Livello Competenza Media Nel Gruppo	Dispersione Della Competenza Nel Gruppo	
1 Resilience			
2 Commitment			
3 Proactivity			

Suggerimenti di interpretazione

Il livello di competenza permette di definire l'intensità del piano di allenamento; un alto livello permette di fissare obiettivi maggiormente sfidanti per il gruppo, al contrario un basso livello suggerisce cautela e la necessità di partire dalle basi per poi costruire. Ad ogni modo, ponete attenzione alla percentuale di persone che hanno la competenza nell'area bassa; infatti se vi sono molte persone (oltre il 30%) in questa fascia, occorre prima creare un linguaggio e una consapevolezza comune per poi puntare sulle energie delle persone presenti nell'area alta (box verde).

IN PROFONDITÀ

Finora abbiamo ragionato sul gruppo nel suo insieme svelando quelle che sono le competenze a maggior ritorno sull'investimento. e possibile però che per alcuni sottogruppi , come ad esempio le persone che nel gruppo ottengono risultati più alti, sia maggiormente sensato puntare su altre competenze.

Abbiamo quindi diviso il gruppo in 2:

25% CON RISULTATO PIÙ BASSO

IL RISULTATO MEDIO DI QUESTO GRUPPO È 99

Competenze con il maggior ritorno sull'investimento

1 Problem Solving

LIVELLO COMPETENZA MEDIO



DISPERSIONE DELLA COMPETENZA

50%

50%

2 Adaptability

LIVELLO COMPETENZA MEDIO



DISPERSIONE DELLA COMPETENZA

40%

60%

3 Resilience

LIVELLO COMPETENZA MEDIO



DISPERSIONE DELLA COMPETENZA

30%

70%

Vs

25% CON RISULTATO PIÙ ALTO

IL RISULTATO MEDIO DI QUESTO GRUPPO È 123

Competenze con il maggior ritorno sull'investimento

1 Commitment

LIVELLO COMPETENZA MEDIO



DISPERSIONE DELLA COMPETENZA

0%

100%

2 Critical Thinking

LIVELLO COMPETENZA MEDIO



DISPERSIONE DELLA COMPETENZA

10%

90%

3 Connection

LIVELLO COMPETENZA MEDIO



DISPERSIONE DELLA COMPETENZA

10%

90%

25% CON RISULTATO PIÙ BASSO: SCENARI DI IMPATTO

Questa sezione è dedicata al sottogruppo che ha ottenuto i risultati più bassi e che ha, come riportato nella pagina precedente, le seguenti competenze a maggior ritorno sull'investimento:

1. Problem Solving
2. Adaptability
3. Resilience

1 Problem Solving

Quanto impatta la competenza sul potenziale di crescita del gruppo?

23%

Qual è la competenza del modello maggiormente correlata?

Resilience

lavorare su entrambe le competenze aumenta il risultato?

Sì

2 Adaptability

16%

Resilience

Sì

3 Resilience

15%

Data Mining

No

25% CON RISULTATO PIÙ ALTO: SCENARI DI IMPATTO

Questa sezione è dedicata al sottogruppo che ha ottenuto i risultati più alti e che ha, come riportato nella pagina precedente, le seguenti competenze a maggior ritorno sull'investimento:

1. Commitment
2. Critical Thinking
3. Connection

1 Commitment

Quanto impatta la competenza sul potenziale di crescita del gruppo?

37%

Qual è la competenza del modello maggiormente correlata?

Resilience

lavorare su entrambe le competenze aumenta il risultato?

Sì

2 Critical Thinking

17%

Modeling

Sì

3 Connection

13%

Commitment

No

APPENDICE

Le analisi condotte hanno rilevato dei possibili punti di attenzione da tenere in considerazione. È emerso infatti che le seguenti competenze hanno un impatto negativo sui risultati. Questo significa che tanto più aumentano le competenze tanto più diminuiscono i risultati.

Non sono state rilevate competenze critiche sull'intero gruppo

Non sono state rilevate competenze critiche sul sottogruppo che ha risultati più bassi

Le competenze critiche sul sottogruppo che ha risultati più alti sono:
Resilience, Vision, Emotional Insight, Entrepreneurship, Design, Problem Solving, Risk Tolerance.

DATI GENERALI

Nella tabella seguente vengono mostrate le caratteristiche del gruppo attraverso:

- il ranking delle competenze (in ordine decrescente come media del gruppo);
- l'omogeneità del gruppo (O.G.);
- la media della competenza nel sottogruppo con risultati più bassi;
- la media della competenza nel sottogruppo con risultati più alti;
- il gap tra della competenza tra i due sottogruppi.

Competenza	Media Gruppo	O.G.	Media sottogruppo con risultati più bassi	Media sottogruppo con risultati più alti	Gap
Reflection	117	ALTA	115	118	3
Prioritizing	115	ALTA	111	119	8
Critical Thinking	112	ALTA	108	118	10
Data Mining	112	ALTA	109	115	6
Design	111	ALTA	110	112	2
Modeling	111	ALTA	105	118	13
Vision	110	ALTA	107	116	9
Imagination	110	ALTA	104	118	14
Entrepreneurship	108	ALTA	101	117	16
Resilience	108	MEDIA	100	118	18
Collaboration	108	ALTA	101	114	13
Risk Tolerance	108	ALTA	102	117	15
Emotional Insight	107	ALTA	101	113	12
Adaptability	107	ALTA	109	104	-5
Proactivity	105	MEDIA	98	114	16
Problem Solving	103	MEDIA	100	109	9
Connection	102	MEDIA	97	110	13
Commitment	96	ALTA	94	97	3