

Ariston e Pirelli a confronto sulle Risorse Umane di domani Prossima fermata SAP SuccessFactors

Due leader mondiali, due settori, due organizzazioni, due diverse prospettive (HR ed IT), due visioni di futuro per l'HR, due diverse strategie per realizzarlo e la stessa tecnologia per sostenerlo: SAP SuccessFactors.

NGA intervisterà e stimolerà con spunti propri il confronto tra i rappresentanti di Ariston Thermo e Pirelli per carpire identità e differenze di due società globali nell'affrontare i cambiamenti nel mondo delle Risorse Umane.

SAP Forum 2016

Moderatore: Sabino PISANO



Cosa vi ha spinto a cambiare?



Espansione globale



Complessità organizzativa



Dati HR disomogenei



Difficile reportistica e decision-making



Processi HR non standard



Dispersione delle informazioni HR



Carenza di governance



Sistemi legacy obsoleti



Attività HR manuali e time-consuming



Local vs global

SOCIAL & MILLENNIALS



PERFORMANCE MANAGEMENT



SAP HANA Cloud Platform



Empower
the line of
business



Connect your
enterprise to the
digital economy



Deliver open,
agile, flexible
apps



Customize
SAP
Applications

L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Lesson Learnt



Project Management

- Sponsorship and Change Management aspects as priority (communication, people involvement, project update, training, ask for feedback, ...)
-

Systems implementation

- Pros and cons of the “cloud”: standardization means also less flexibility; be ready to accept some limitations
 - Need to find ways to improve the data quality (system checks, process review, periodic audit, etc)
 - Prioritize data and reporting from day 1: crucial to design properly your solution
 - Consider the effort not only for the project itself, but also for the maintenance activities after the implementation
 - Fast implementation timing, but do not forget to clearly define your support model after go-live
 - Interaction with other IT / HR projects
-

Process

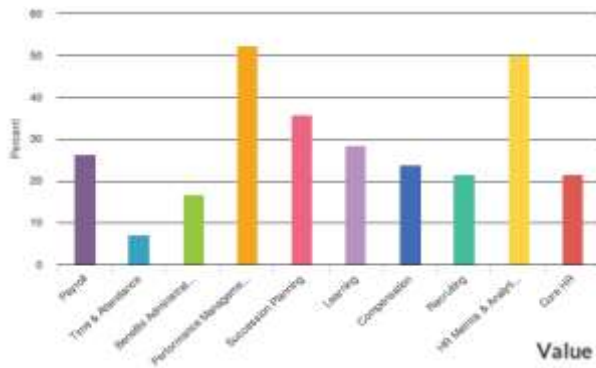
- Take it as much as possible EASY
 - Consider the opportunity to review “status quo”
-

Internal / External Support

- Leverage on internal competencies
- Involve the HR team throughout the project, because this is not a mere IT implementation
- Choose a partner with proven expertise on your priority matters, able to add value and offer you benchmarks. Top consulting brand not necessarily = HR & IT-HR global competencies.

I principali trend HR

- Analytics of over 200 companies' practices
- Facts and stats covering HR process management, solutions and challenges
- Benchmarks of HR departments and views on HR trends
- HR experts' insights

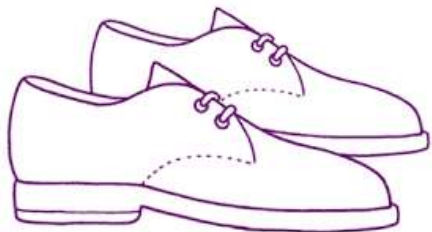


Principali processi da implementare/revisionare nei prossimi 6- 18 mesi

Quali le principali priorità nei prossimi 12 mesi? 

Value	Percent
Migliorare la user experience della mia attuale soluzione HR	47.6%
Migrare il core HR nel Cloud	26.2%
Implementare funzionalità di analisi predittiva e reportistica	66.7%
Affidare i processi HR e/o Payroll in outsourcing	9.5%
Altro	4.8%

Una cosa che tutti i presenti in sala hanno con se...





il prossimo futuro è MOBILE...



Photo Booth

iTunes

App Store

Settings

le Risorse Umane di domani - qual è la prossima fermata?



I Millennial rappresentano più del 40% della forza lavoro europea. Il loro modo di lavorare è diverso e più «dinamico» rispetto a pochi anni fa

Il Sole **24 ORE**

LAVORO AGILE

Lo smart working conquista spazio: in due anni aumento del 40%

di Federico Nelli / 10 ottobre 2016

Sono circa 250mila gli smart worker italiani, pari al 7% (erano al 3% nel 2013) del totale del personale delle imprese con più di 10 addetti, e nell'arco di un biennio sono aumentati del 40 per cento. La nuova via per incrementare la produttività, alleggerire i costi e migliorare la soddisfazione dei dipendenti, piace. Forse perché utilizzabile in modalità leggera o remota, forse perché nel pieno di molte sperimentazioni soprattutto tra le aziende medio-grandi. I progetti in essere nel 2016, su un campione di aziende con oltre 250 addetti, in un anno sono passati dal 17% al 30% e se il nuovo modello di lavoro decollerà potrebbe coinvolgere un bacino di almeno 5 milioni di addetti, circa il 25% del totale in Italia.



Millennials are different

SMART WORKING

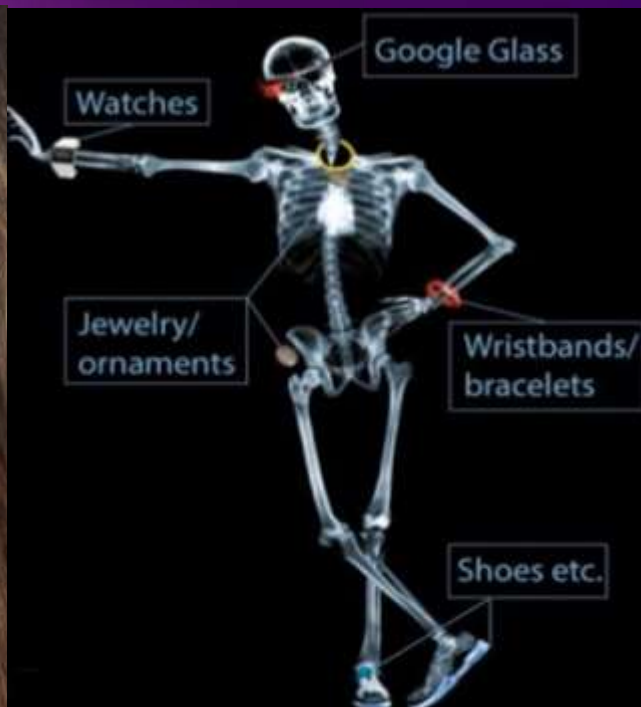
avvento del
CLOUD e della
DIGITALIZZAZIONE

film del 2002





Google
GLASS



ERA SOLO TROPPO PRESTO



Semplicità
è la parola più
qualitativa collegata
al concetto di facilità, proprietà, condizione,
o qualità a cui le cose possono
sottintendersi

Si riferisce di solito ed in generale nel
significato colloquiale più diffuso alla
mancanza di difficoltà nello spiegare o
capire alcunché, e si contrappone
direttamente a **complessità**

Qualcosa che è facile da capire o spiegare è
semplice, in contrasto con qualcosa di
complicato

Quando incontriamo la semplicità
la riconosciamo al volo



mala semplicità

è tutt'altro che
semplice





Destination Digital

Embark On A Journey To A
Better Employee Experience

Digital HR is forcing us to rethink HR from top to bottom and is rapidly becoming the solution of choice for organizations developing high performing HR processes and an engaging employee experience.

www.ngahr.com

la soluzione giusta
per accompagnarci nel
futuro

NGA by the Numbers



1 Single core business

Making HR Work BETTER

32m+
employees served
by NGA HR

Offering HR
services in
145
countries

9,000+
HR specialist in 5
continents

Working with
3 out of 5
of Fortune 500
companies

25
languages spoken
in our HR service
delivery centers

180 Italian
customers
2.500+ Global HR
contract



Digital HR

On Premise & Cloud

SAP SuccessFactors

HR & Payroll Outsourcing



Application Maintenance



Release Management



Processing Support



User Support



Configuration Changes



Integration and Performance Monitoring



Security Management



Business Continuity Management



Documentation Maintenance

SAP Hana Cloud Extensions

Accelerate your journey to the Cloud



NGA ID Sync

NGA ID Sync is a highly scalable application that extends its reach to enterprises on a global level. Companies that span many different geographies have the capacity to create one unique identifier based on their primary Identity Management system, and assign it for one and only one employee. ID Sync seamlessly and automatically integrates employee IDs between SuccessFactors and enterprise identity management systems.

NGA Case Management Central

Case Management Central integrates, in a single file, core HR functionality with HR case management tools, enabling end-to-end visibility of your HR tickets and case history, as well as collaboration to accelerate case resolution.

NGA HR Request Central

HR Request Central gives employees and managers direct visibility into the status of their HR requests and workflow. As a result, employees know at all times where HR requests are, providing a better employee experience and removing the need to check for workflow status updates with the HR shared service center.

we are ready for the next HR Journey

Q&A

Thank You

