

Transforming for Results

*Il nuovo paradigma per un'efficace
gestione del Capitale Umano*

Why deloitte?



This is you



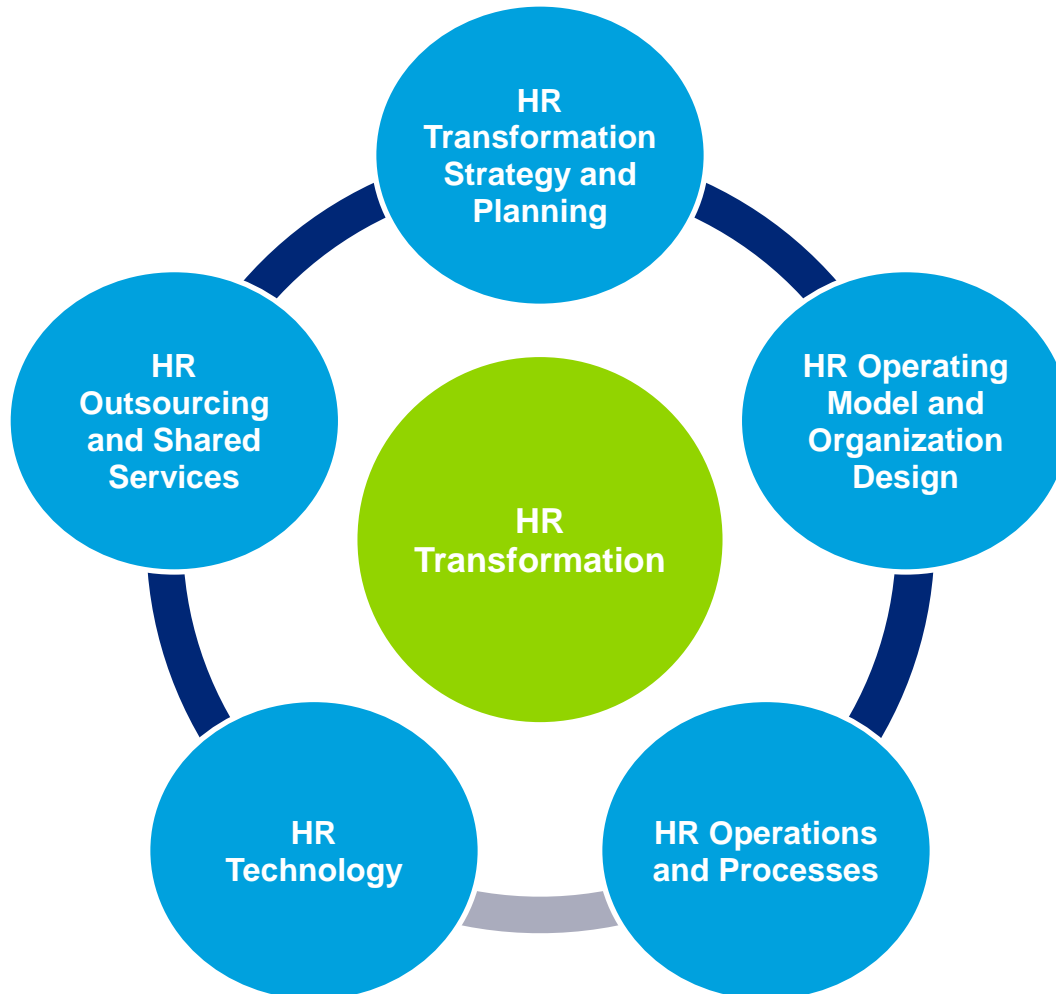
**This is you,
Aligned**

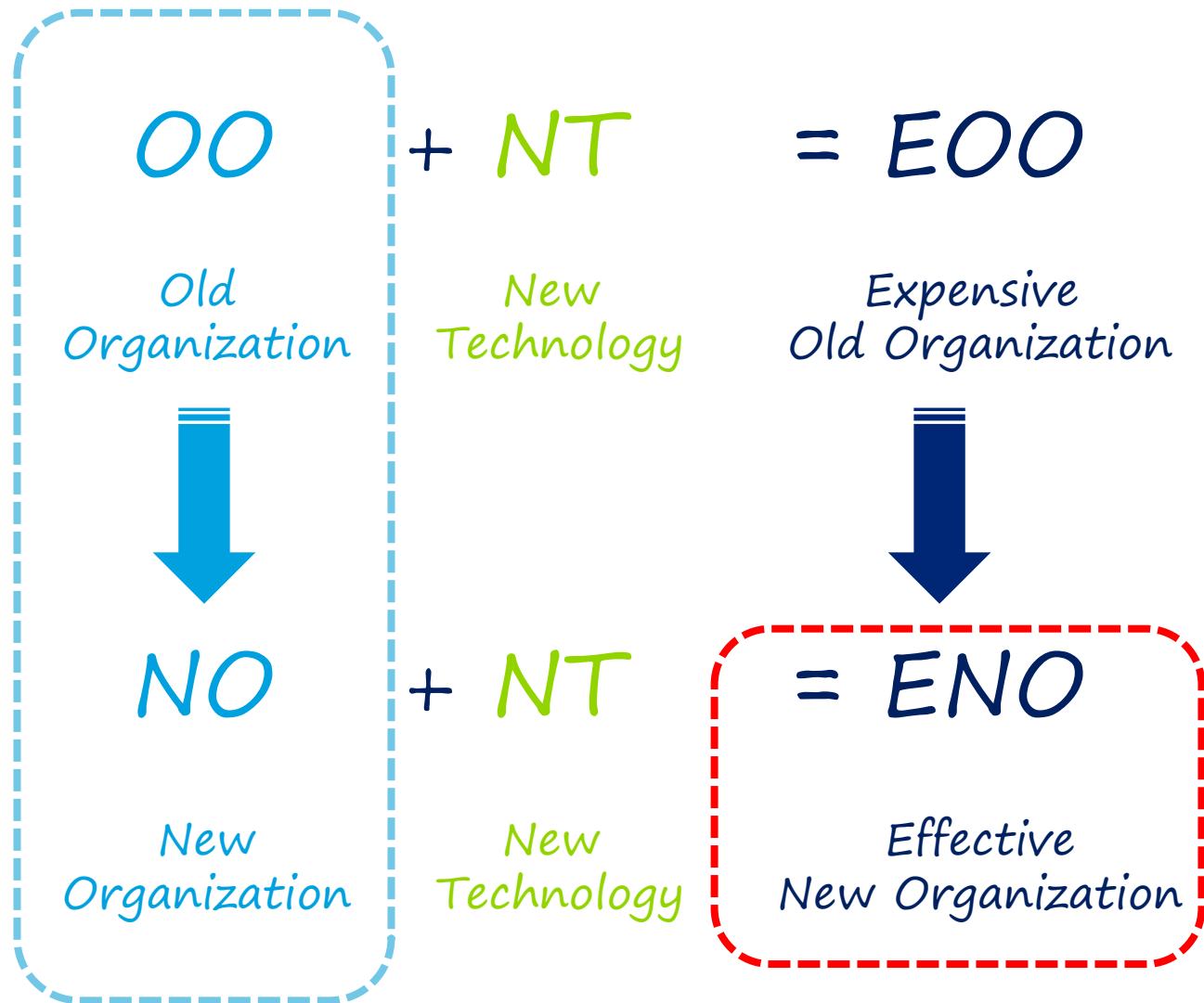


**This is you,
Transformed**

Deloitte Business-Driven HR Transformation

Il valore dell'HR Transformation consiste nel fare leva su *maggiori efficienze operative* al fine di supportare l'allineamento con la *strategia di business*





HR Transformation: la visione Deloitte



■ Setting the global HR Transformation strategy ■ HR organization ■ Numbers behind HR ■ Enabling HR service delivery ■ HR functional perspectives

What?

Le principali tematiche oggetto di analisi e generazione di 'insight'

Quale **soluzione** adottare per avere funzioni e processi integrati?

Come valutare **lo stato di salute** della workforce aziendale ed assicurare interventi mirati?

Quale è il **costo di implementazione** e quale l'**efficacia** nel medio/ lungo termine?



Come **riorganizzare** la funzione HR per supportare al meglio l'esecuzione della strategia?

Come **gestire i Talenti** ed **ottimizzare** i processi HR?

Come gestire la **transizione verso il Cloud HR**?

How?

Come la tecnologia supporta il Talent Management

Integrare differenti funzioni processi e sistemi HR all'interno di un unico ambiente

Estendere i Tool HR a nuove persone e funzioni in azienda (sia HR che Line Managers)



Utilizzare nuovi Tool di analisi al fine di **misurare ed ottimizzare i processi Talent** ed indirizzare le decisioni sulla workforce futura

Spostare il focus della funzione HR dall'amministrazione al "business performance", attraverso l'adozione di tools avanzati ed efficienza di delivery

Avviare e supportare **programmi di medio-lungo termine**
VS.
attività e soluzioni a breve termine

Componenti “Core”

Talent Management integrato



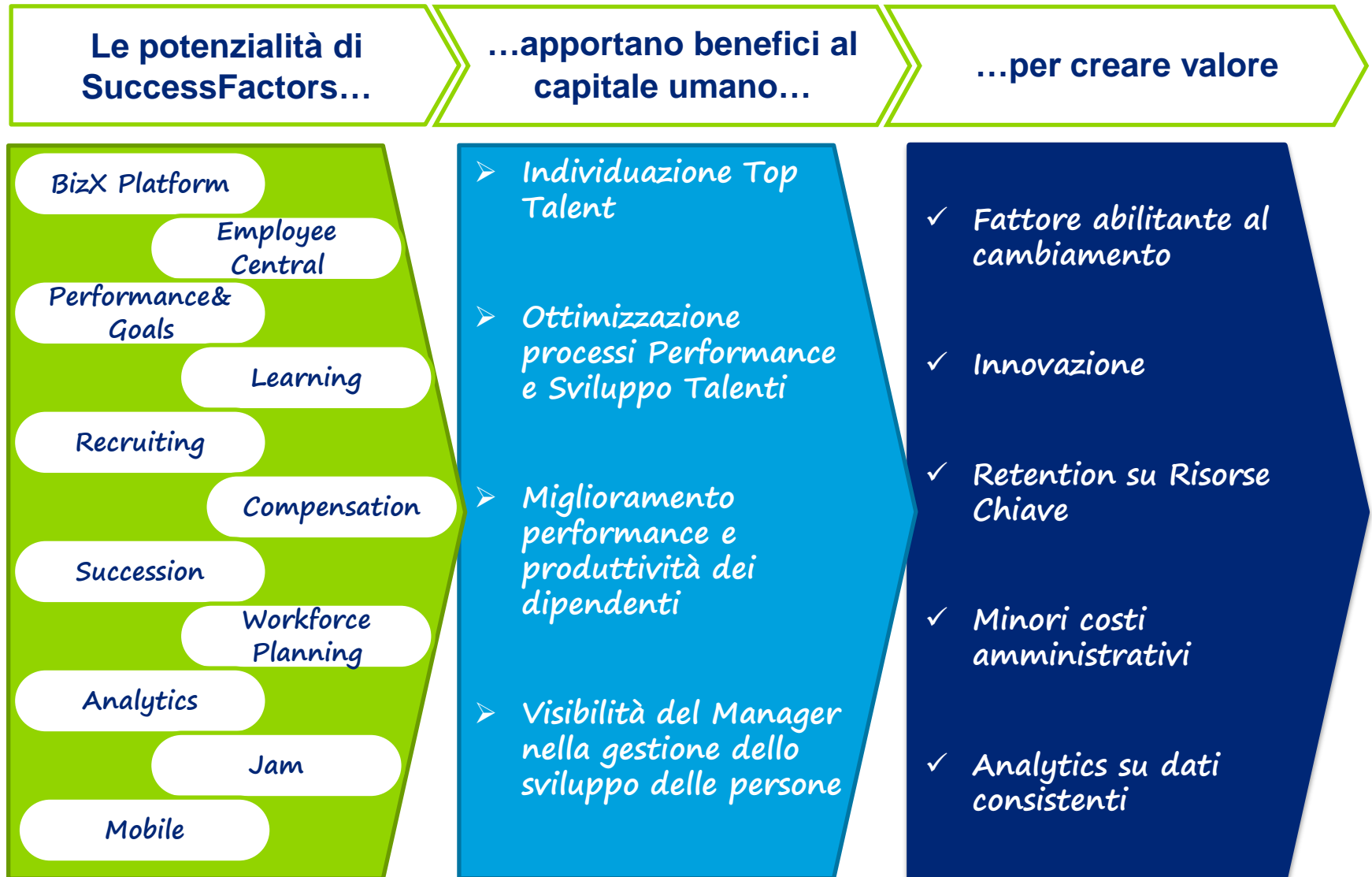
**Business
Strategy**

**Talent Imperatives &
Strategies**

**Technology
Enablers**

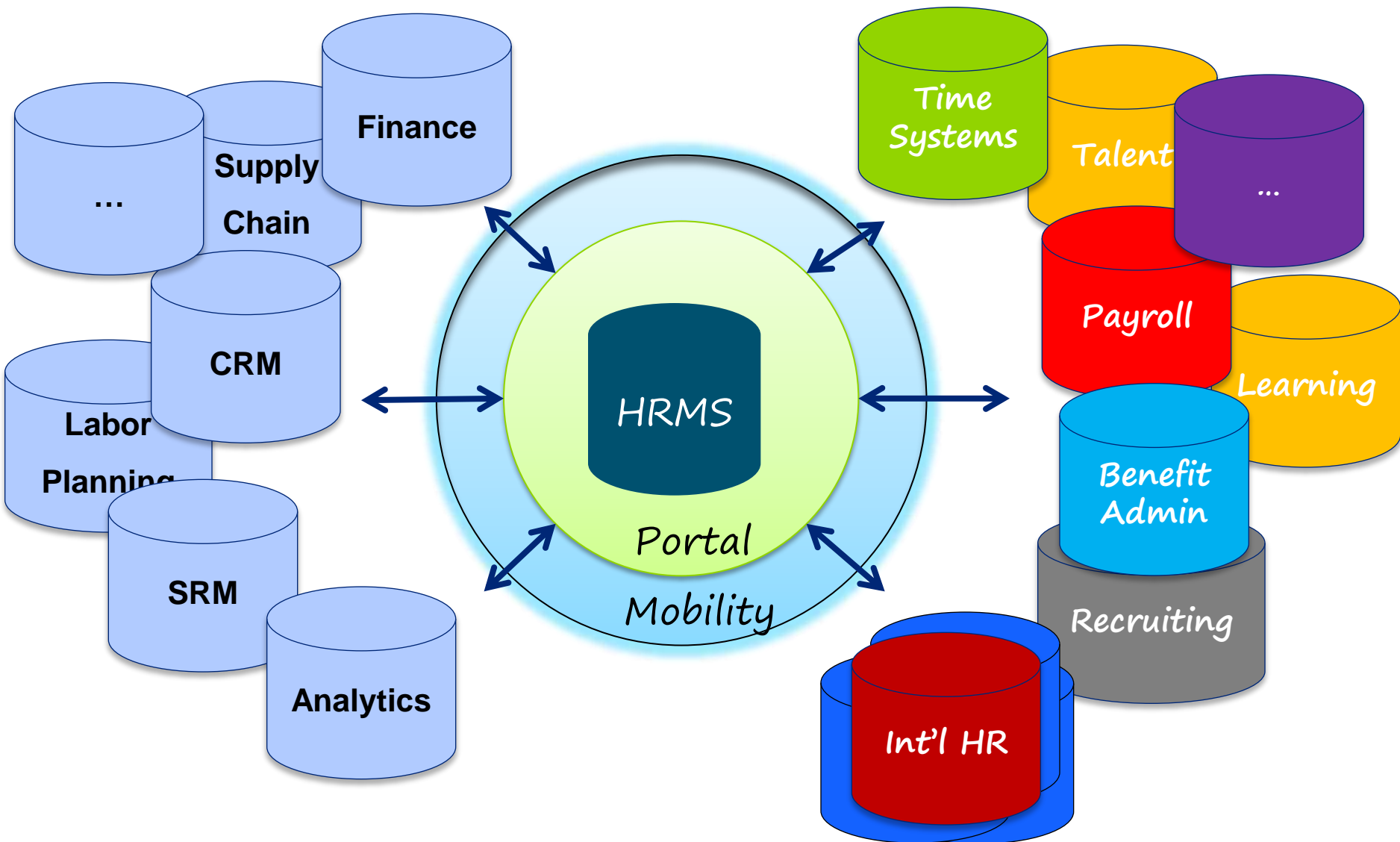
La tecnologia SAP come enabler

Utilizzare le potenzialità di SAP SuccessFactors per la creazione di valore



Trend attuale del landscape tecnologico

Landscape IT caratterizzato da scarsa integrazione e ROI limitato



Come sviluppare la strategia Cloud HCM?

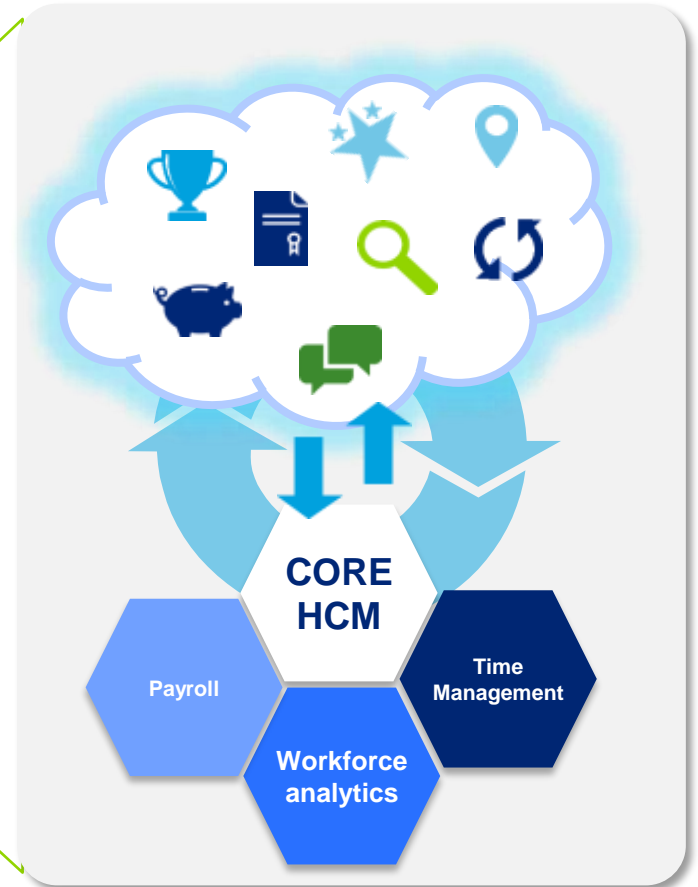
La transizione verso il cloud

successfactors™
An SAP Company



Enterprise Solutions “On Premise”

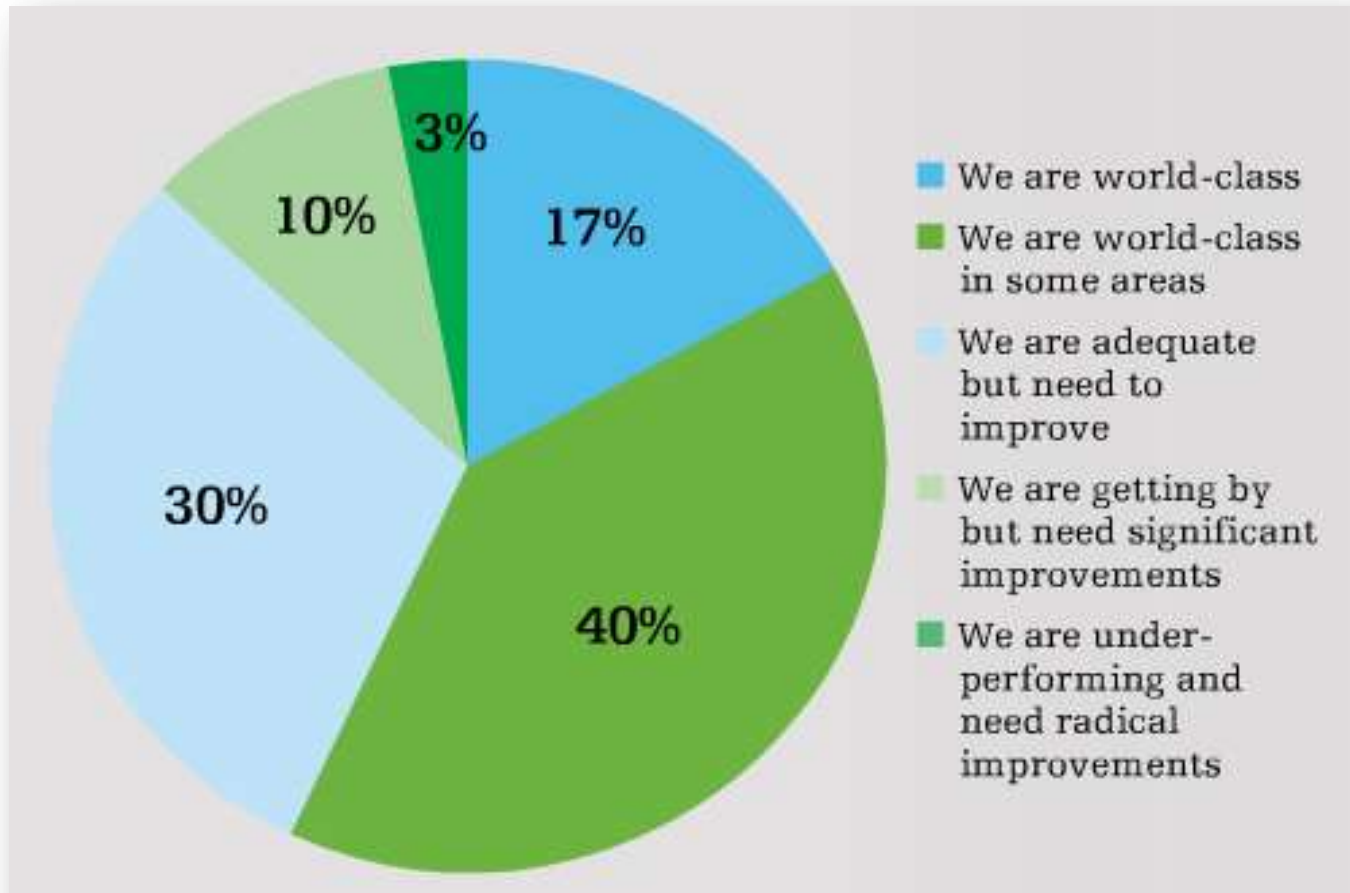
Soluzione “Ibrida”:
Trarre il meglio da
entrambe le soluzioni



Talent Edge 2020: una ricerca Deloitte

Lo stato attuale delle organizzazioni

Self Assessment of Talent Management Program



Il 17% del campione delle aziende oggetto di analisi ha definito i propri programmi come **“world-class”**. Di queste l'**83%** evidenzia come prioritario l'*investimento economico* su Processi, Tecnologie e Operations per i Talenti.

Talent Management Systems: il mercato

I drivers che guidano lo sviluppo del Talent Management

Value Creation



Benefici percepiti:

dal “cost-saving” al vantaggio competitivo per creare valore. “Nice to have” → “Have to have”

Single Information Source



Talent Profile:

visualizzazione delle informazioni del dipendente in un “singolo record”

Balanced Career Paths



Sviluppo di carriera:

Integrare i bisogni del dipendente e i piani di sviluppo con i risultati di performance e potenziale.

‘Big Data’ Synthesis



Workforce analytics:

Analisi sistematica dei dati provenienti da tutte le aree significative dell’organizzazione, tramite analisi predittive

Questi trend, come mostra lo studio *The Market for Talent Management Systems 2013* di **Bersin by Deloitte**, evidenziano come la **l’HR Technology rappresenti la chiave** per vincere la sfida sul Talent Management.

Talent Management Systems: “Facts”

L'HR Analytics sta evolvendo verso le *analisi predittive*. Il workforce analytics & planning è un processo *data-driven* per disegnare la *workforce futura*, in linea con le esigenze strategiche di business

L'investimento sul Talent favorisce una *netta riduzione degli errori amministrativi* e consente di ottimizzare la reportistica aziendale

Il 67% delle organizzazioni mondiali sta valutando la revisione della propria soluzione di Talent. Di queste, *solo il 19% valuta un ERP*. I modelli *SaaS* rendono la configurazione della soluzione più *flessibile, veloce* e “*cost-effective*”

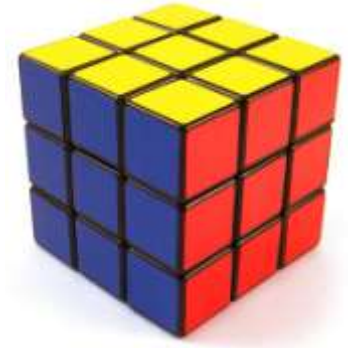
Le organizzazioni che sviluppano i processi di Talent Management generano *revenues maggiori del 26%* rispetto al campione significativo di riferimento

Lesson Learned

Key “Disruptive” elements di un sistema SaaS



Why Deloitte?

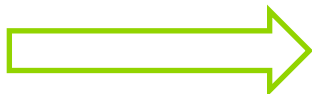


This is you

**This is you,
Aligned**

**This is you,
Transformed**

Now



Tomorrow



Sooner

Deloitte.