



Presenter: **Vincenzo De Giovanni** - *COO Allos Group*

Talent vs Core: la giusta traiettoria verso il cloud per le Risorse Umane

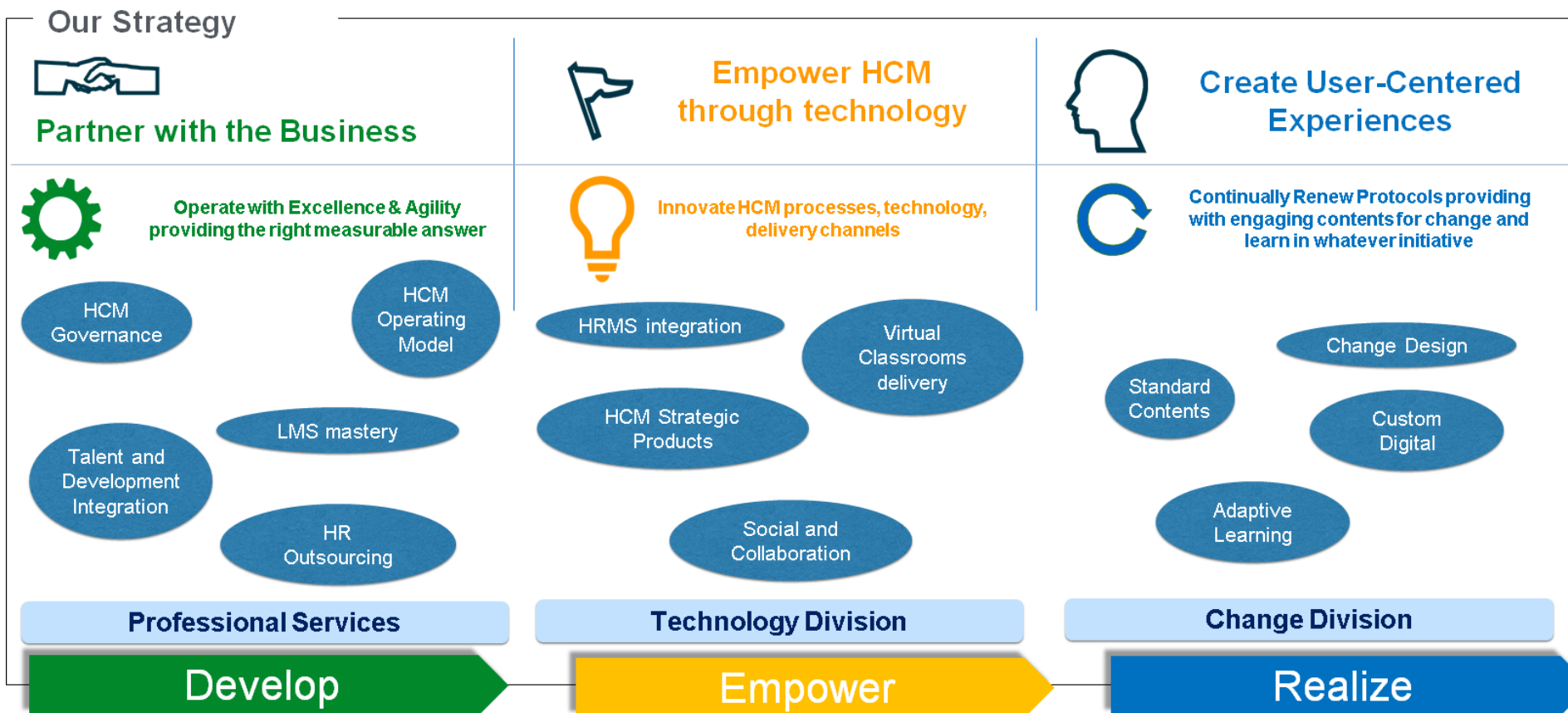
Agenda

- **Trend in area HR**
- **Trend in area HR IT**
- **Traiettorie disponibili verso il Cloud HR**
- **Traiettoria tradizionale**
- **Traiettoria strategica**
- **ALLOS Case Study**

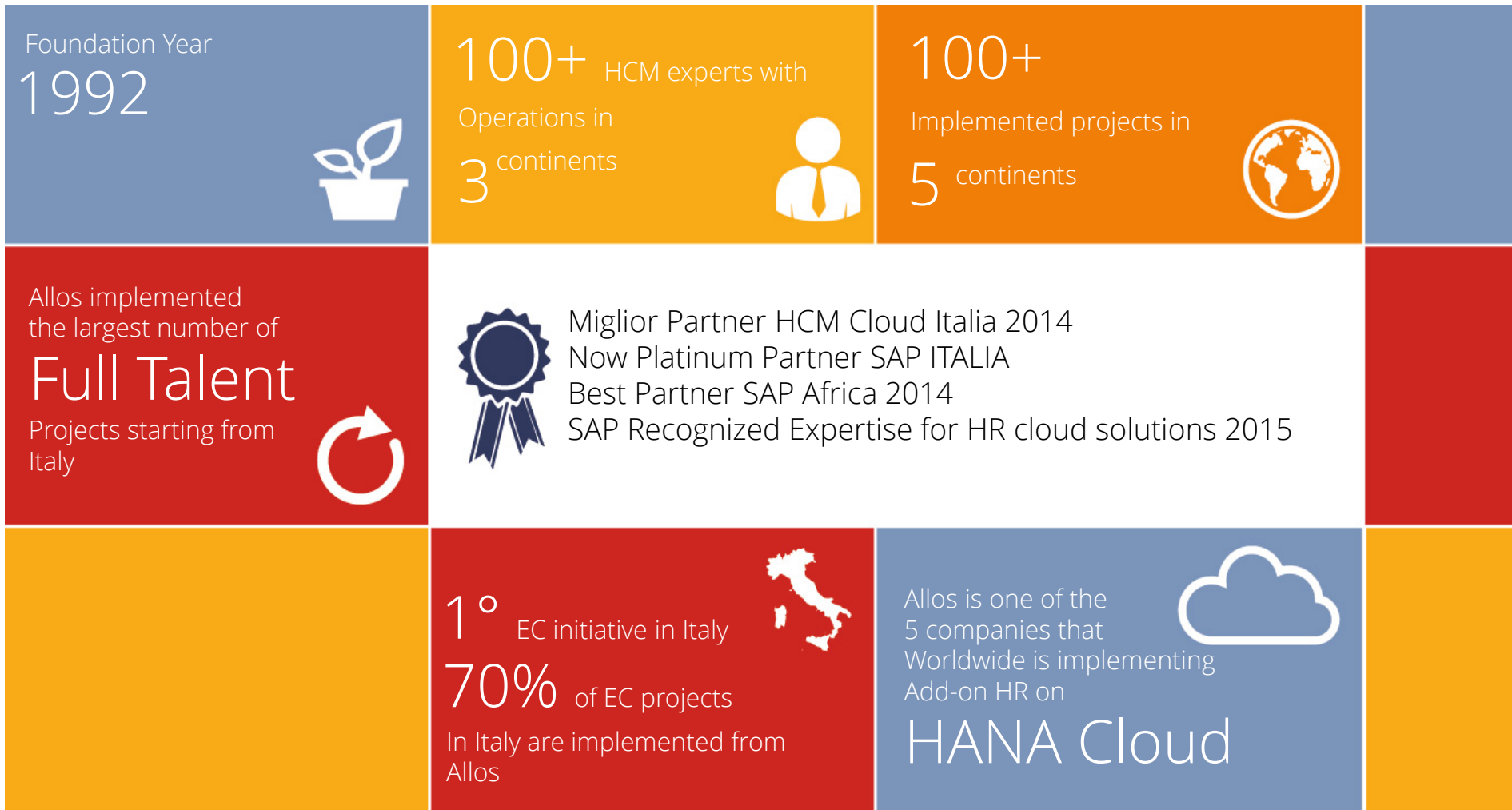


Allos: strategia di business

La strategia di Allos è focalizzata sulla gestione dello Human Capital in una logica «olistica», quindi di processo, tecnologia e contenuti

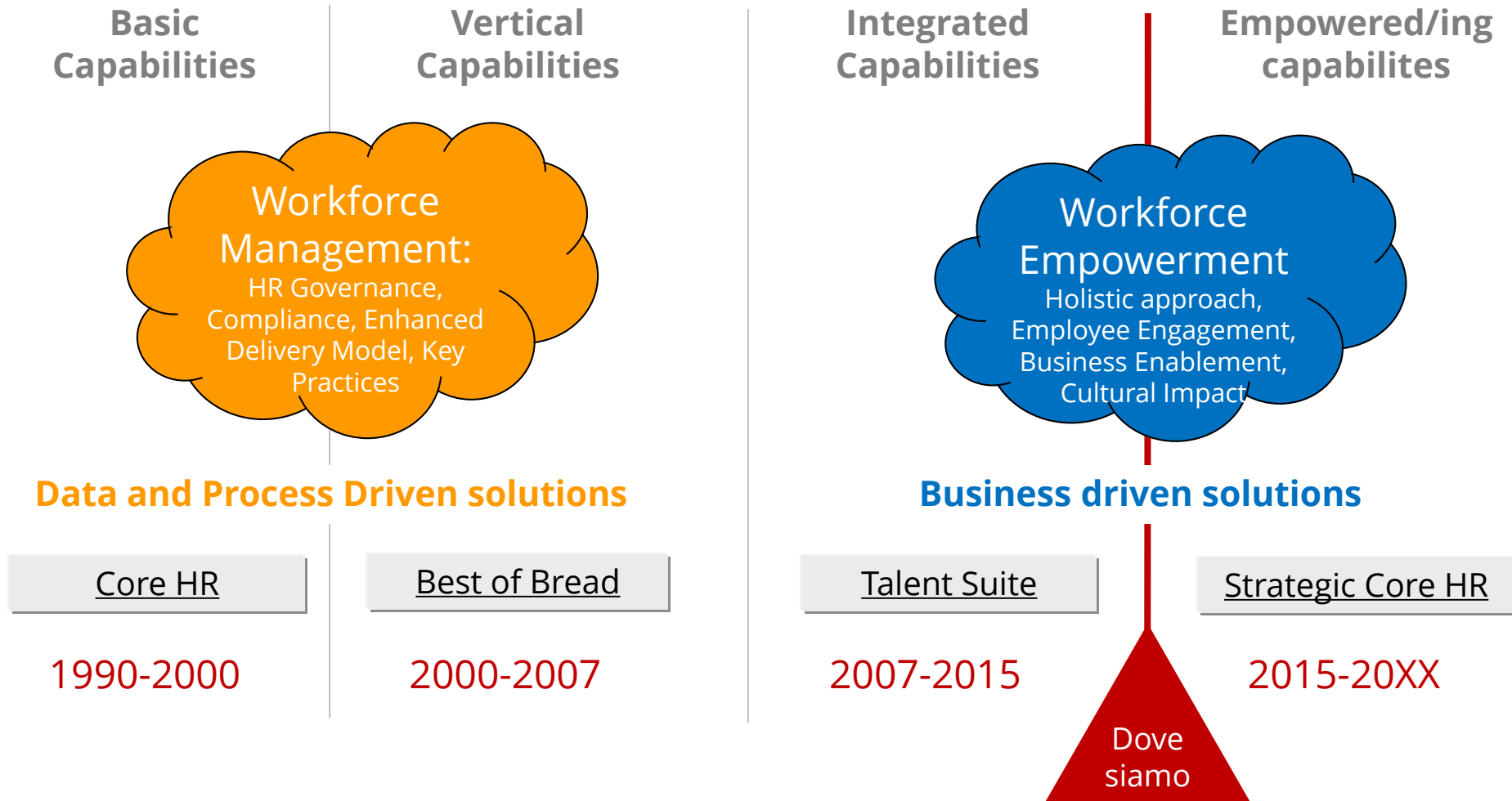


Allos in cifre



New trends characterizing HR

Da una visione «**talent centered**» a una «**workforce wide**»



New trends characterizing HRIT (and SuccessFactors)

Da una visione «**best practice**» a una visione «**practice based**»

Past - On premise

“Can I take your order?”



- “Green field” approach
- Highly customized solutions
- Development and not configuration
- “Long path” implementation

From Yesterday to Today- Standard Cloud

“Let us guide you”



- Lead with best practices
- Wide but fixed solutions
- Rapid, prescriptive, repeatable configuration steps
- “Shorter path” implementation

From Today to Tomorrow
Empowered Cloud

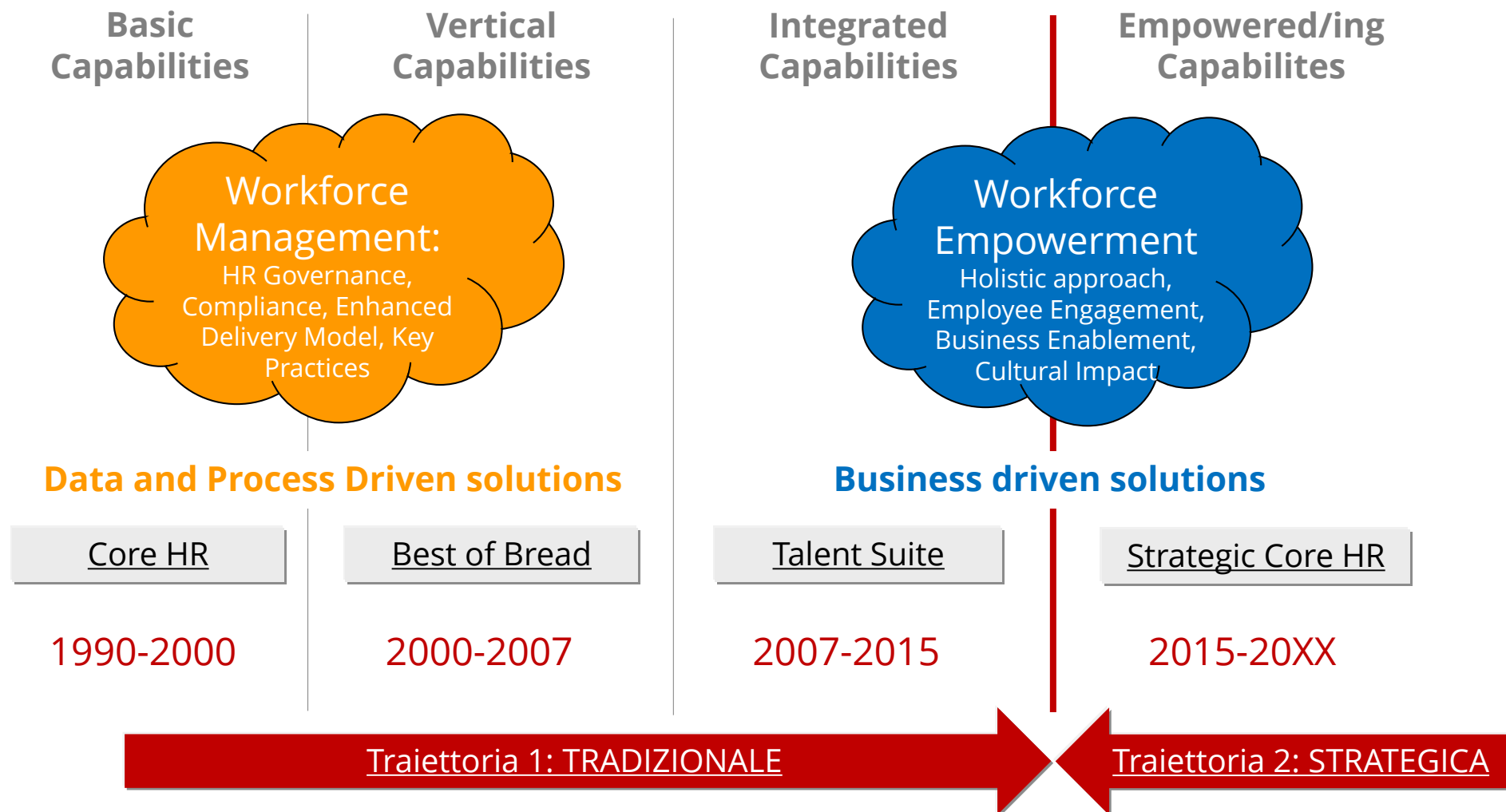
“We give the tools, you build the house”



- Best practices as starting point
- Superfast implementation for root processes
- Extended technology to extend HR outfit

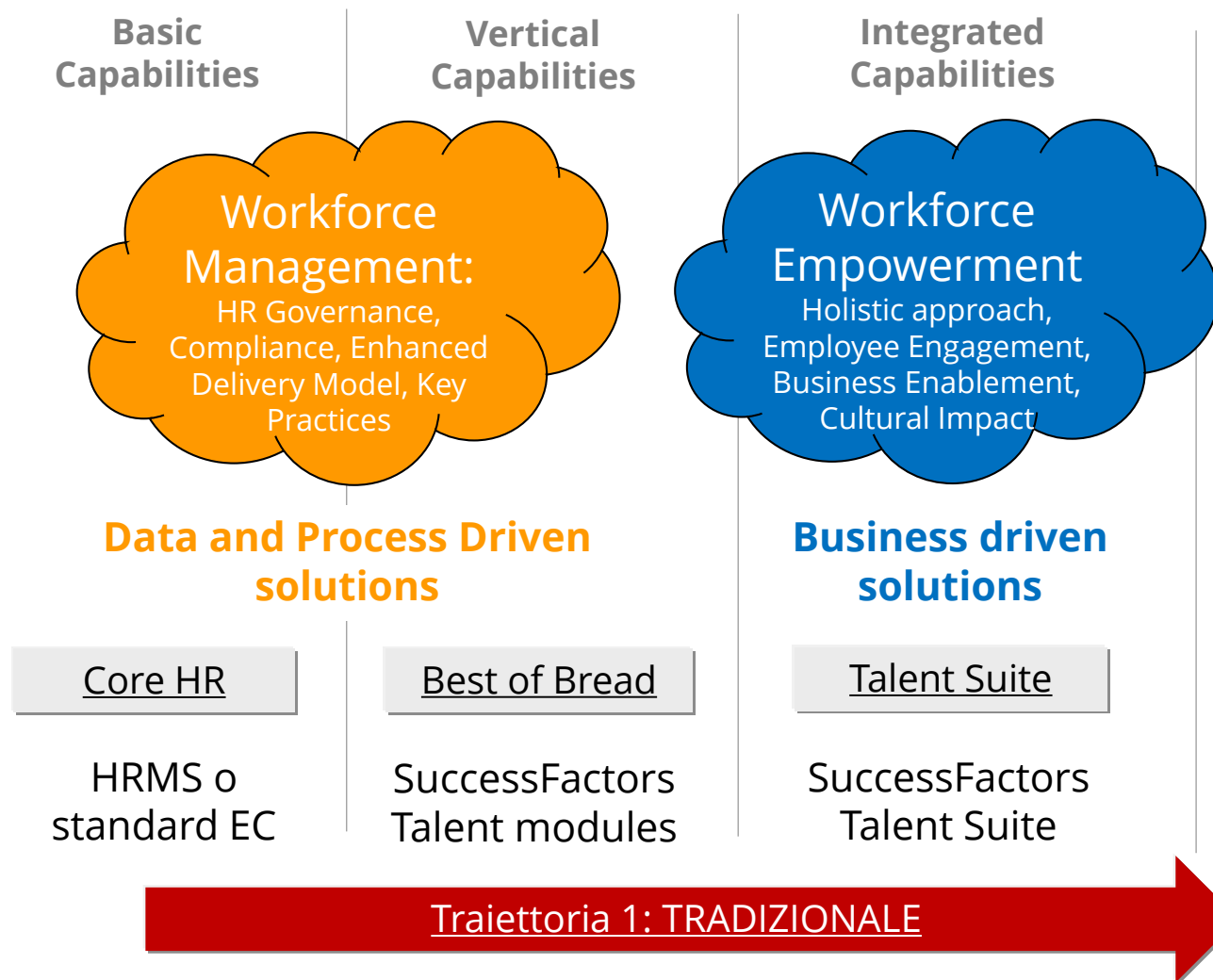
New trends characterizing HR: key direction

La traiettoria delle Risorse Umane nel cloud può essere quindi **tradizionale (ma più rapida)**, oppure **innovativa e strategica**



Traiettorie Tradizionale

Focus su Talent Integration per realizzare **servizi distintivi per il dipendente**



- **Approccio "Opportunistico"** per CORE HR
- **User experience**
- Forte spinta in alcune **aree strategiche**
- Investimento **più agevole, rischio contenuto**
- **Timeframe ridotto, potential quick wins**
- **Effetto principale a livello di "Employee"**

Traiettoria Strategica

Leva sul Core HR per costruire **processi ad impatto organizzativo e sul business**



- **Decisional layer**
- Abilitazione **“Business Scenarios”**
- **Supporto esecutivo** per l’Organizzazione
- Da **HR MasterData** ad **HR MarketPlace**
- **Fast integration**
- **Effetto principale a livello di Organizzazione**

Case study: traiettoria strategica con Customer X

Customer X ha basato il business case di implementazione SuccessFactors su alcuni elementi di business, preferendo anticipare un'iniziativa Core HR strategica allo sviluppo di un talent frame

Criticità Iniziali

Business Layer

- Limitati **KPI di collegamento** tra business process ed HR process
- Limitata **capacità di prevedere i fenomeni legati a dinamiche RU**, «costo dell'informazione»

Un po' di numeri:

- **2200 dipendenti**
- **7 lingue**
- **15 country**

Risultati raggiunti

Business Layer

- Migliore **integrazione cross-funzioni** di dati e processi tra le (Finance, HR, Commerciale)
- **(HR + Business) Governance** sui processi ed i dati HR

Operational Layer

- **Elevato lavoro manuale**
- **Frammentazione sistemica**
- **Compliance e sistematicità** di Modello di Servizio RU
- **Limitata fruibilità informazioni** da parte dei Key Actors HR e non HR

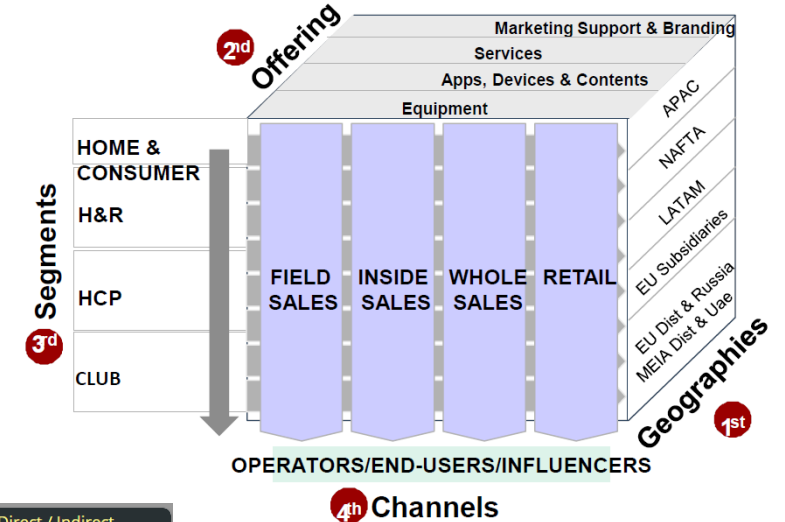
Operational Layer

- **Razionalizzazione ed efficientamento**
- **Modello di servizio**
- **«Contextual Information»**

Case Study: soluzione in Customer X

Step 1: Strategic Core HR

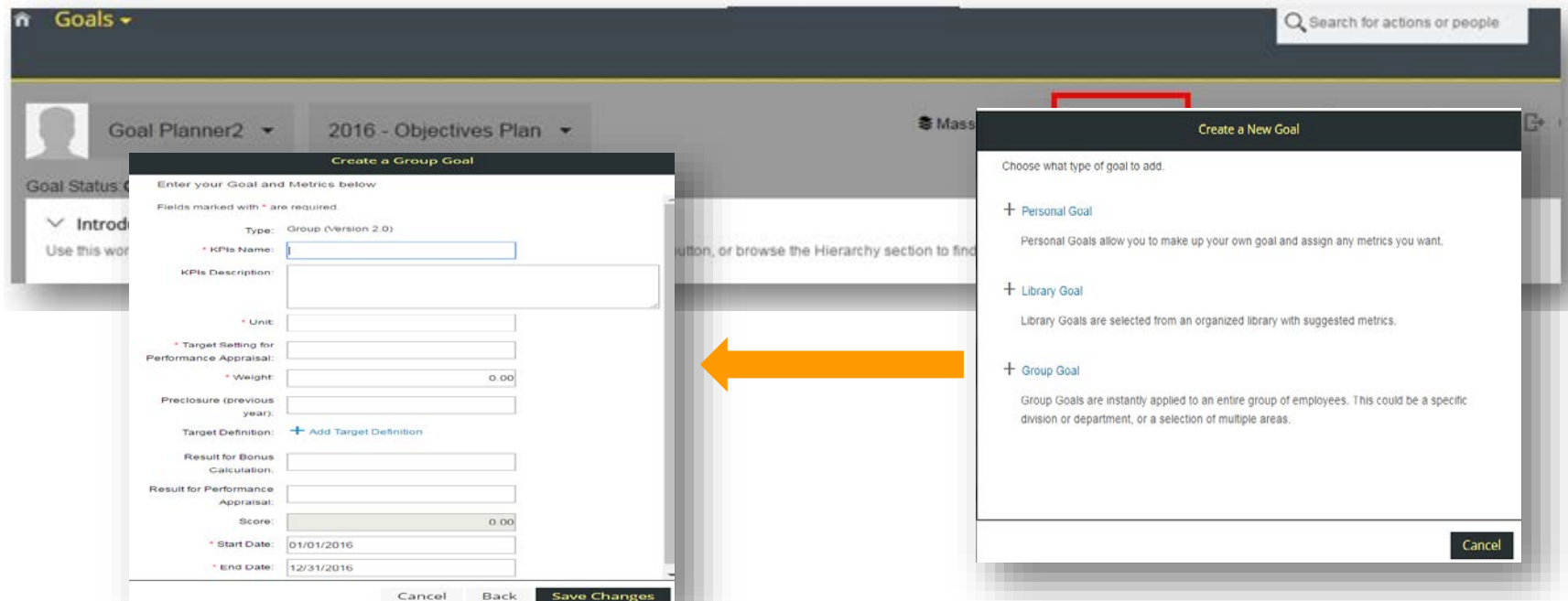
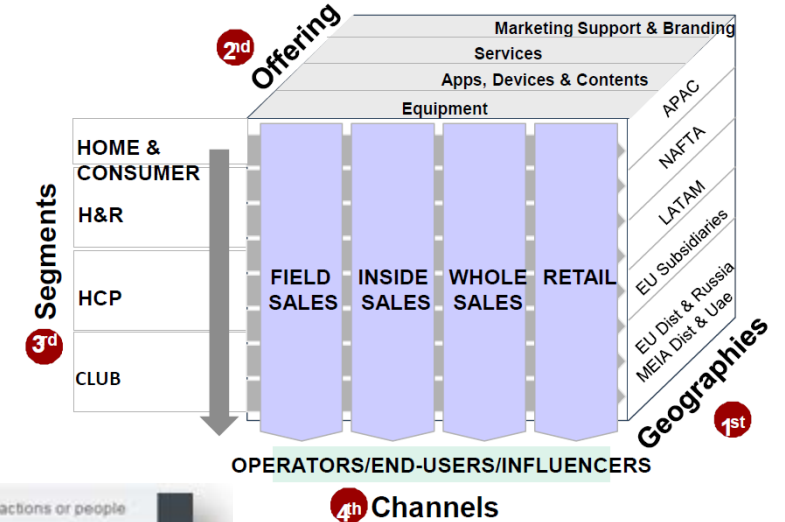
- Global Template costruito sulle **dimensioni di business dell'azienda**
- **Fast activation** su tutte le countries (6 mesi) per garantire da subito i principali KPI ad HR e Business
- **«Dashboard based»** user experience



Case Study: soluzione in Customer X

Step 2: Strategic Goal Management

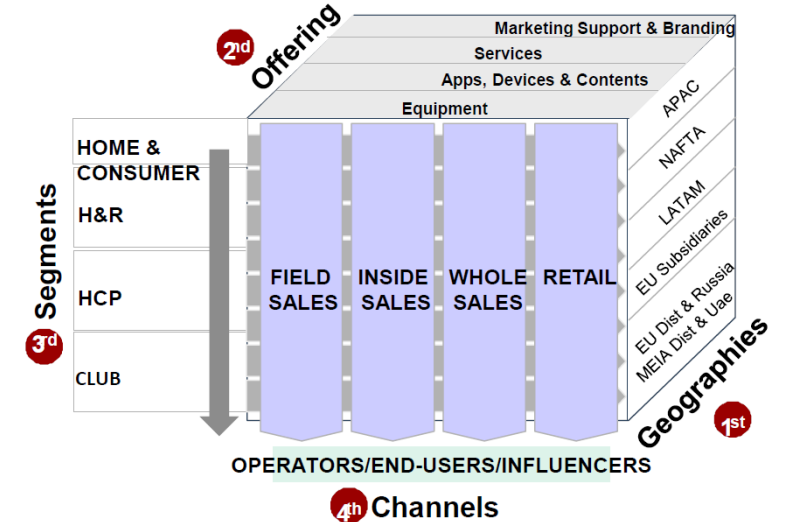
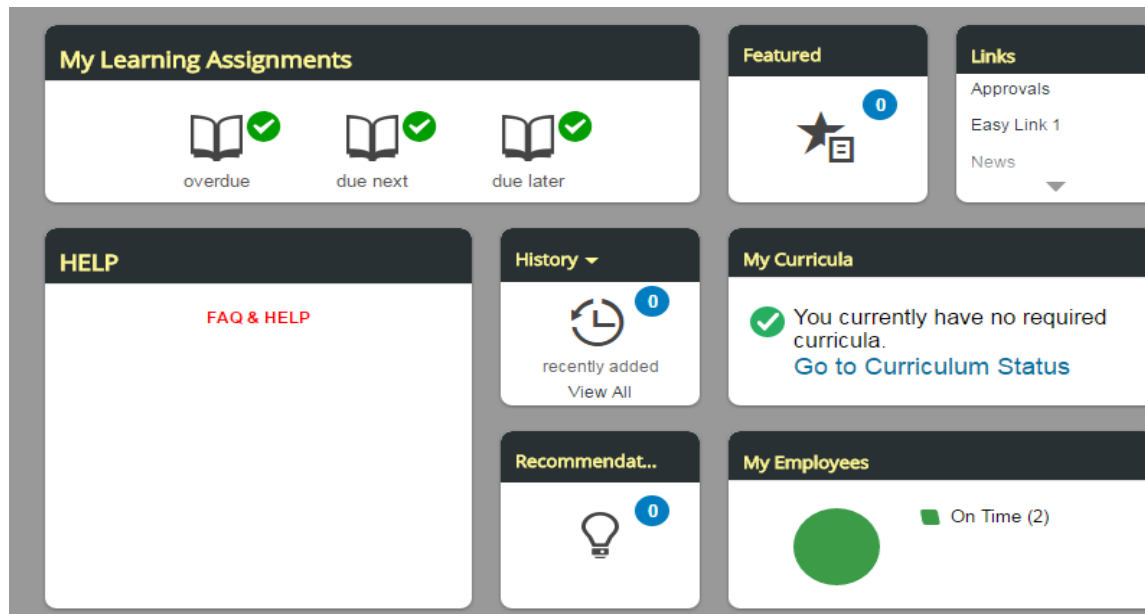
- **Group Goal Management** legati a posizionamento dei dipendenti all'interno del «cubo» organizzativo e automaticamente popolati da sistemi EPM
- **Integrazione diretta con MBO**



Case Study: soluzione in Customer X

Step 3: Learning Management

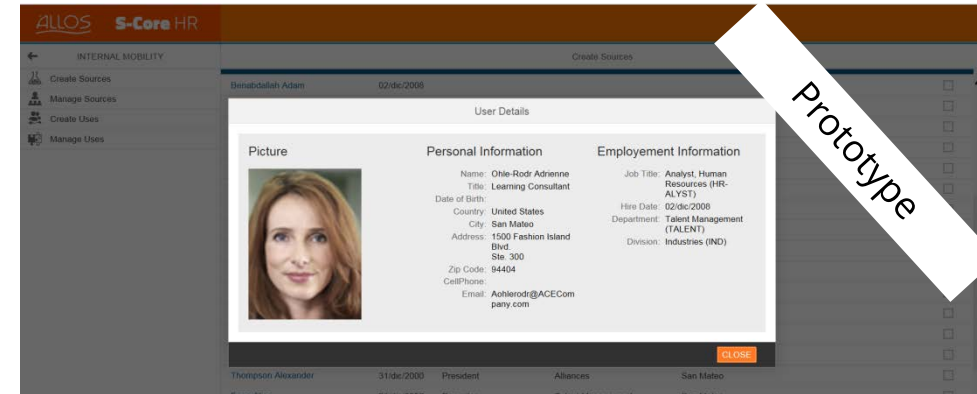
- **Gestione automatica percorsi di certificazione** in base alle mansioni di sicurezza delle varie linee di produzione
- **Induction Programs** per aree di business
- Gestione **Formazione Finanziata** per area di business



Case studies: ALLOS products to extend business processes for HR

Case study 1:

- Soluzione: **S-Core HR**
- Issue: esecuzione delle linee guida organizzative – fonti-impieghi - ERM
- Tecnologia: **HANA Cloud Platform – Employee Central area**



Case study 2:

- Soluzione: **Fast Training Enrollment**
- Issue: governance sulle certificazioni e sui corsi obbligatori per workforce critiche (blue collars – retailers – agenti - ecc.)
- Tecnologia: **HANA Cloud Platform – LMS area**

successfactors An SAP Company

Home

TEAM COURSE OVERVIEW

Supervisor

With at least one item: 2/2

Click to Assignment Only: 2/2

Course: Jul 19, 2016

Employee	Learning Details	SF partner course	Leadership Styles Briefing	International Marketing	Environmental SET
Adams, Joseph	Enrolled on: 10001 Date: Jul 25, 2016 Time: 9:00 AM		Enrolled on: 10016 Date: Jul 25, 2016 Time: 9:00 AM	Enrolled on: 10003 Date: Jul 25, 2016 Time: 9:00 AM	No due date
Allen, Peter	Enrolled on: 10002 Date: Jul 27, 2016 Time: 9:00 AM		Enrolled on: 10016 Date: Jul 25, 2016 Time: 9:00 AM	Required Date: Sep 22, 2016	No due date
Anderson, Barbara	Enrolled on: 14001 Date: Oct 4, 2016 Time: 9:00 AM		Enrolled on: 10016 Date: Jul 25, 2016 Time: 9:00 AM	Required Date: Sep 22, 2016	No due date
Baker, Michael	Enrolled on: 10003 Date: Aug 9, 2016 Time: 9:00 AM		Required Date: Sep 22, 2016	Enrolled on: 10011 Date: Jul 27, 2016 Time: 9:00 AM	No due date
Brown, Alessandro	Required Date: Sep 22, 2016	No due date	Required Date: Jul 22, 2016	Required Date: Jul 22, 2016	No due date
Clark, Fabio	No due date	No due date	No due date	No due date	No due date
Clark, Corinne	No due date	No due date	No due date	No due date	No due date
Clark, Giovanni	No due date	No due date	No due date	No due date	No due date
Clark, Leonardo	No due date	No due date	No due date	No due date	No due date

Thank you!