SAP Performance Management

La soluzione SAP per la Valutazione e per la Gestione delle Risorse Umane

SAP Italia

THE BEST-RUN BUSINESSES RUN SAP

Agenda

1. Criticità e Obiettivi nella Gestione delle Risorse Umane
2. L'approccio SAP alla Gestione del Capitale Umano
3. Il Valore dell'Integrazione: Gestione competenze, formazione, sviluppo del personale, pianificazione obiettivi e processo di valutazione
4. Reporting e cruscotti direzionali – Il Dashboard dei Talenti

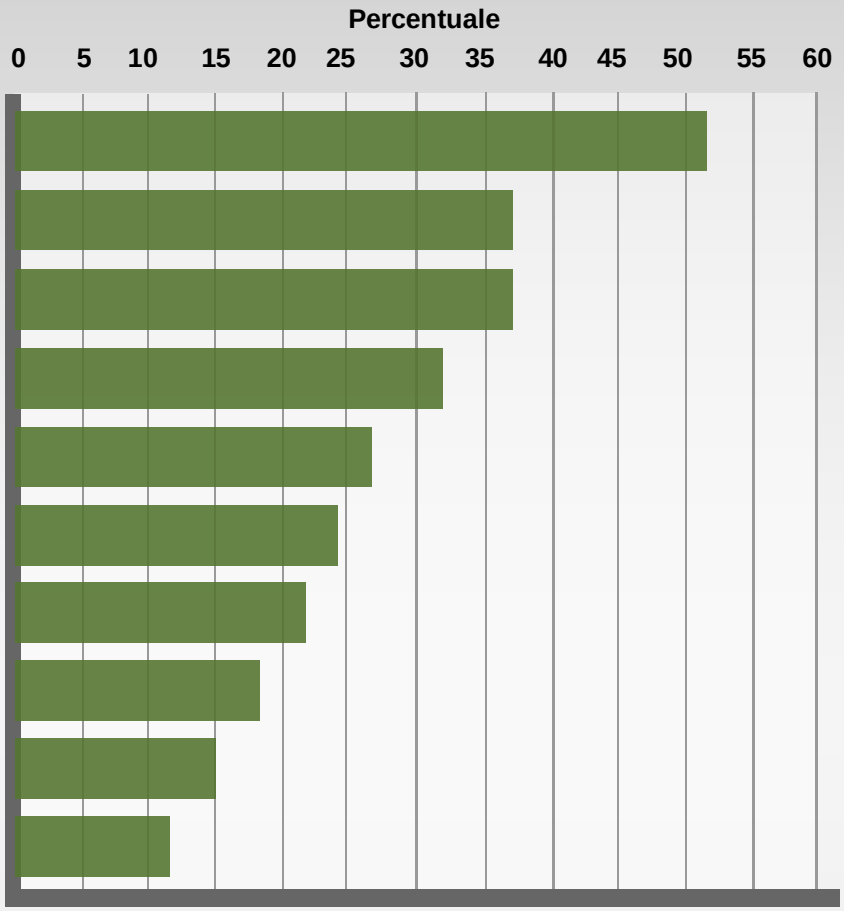
Agenda

1. **Criticità e Obiettivi nella Gestione delle Risorse Umane**
2. **L'approccio SAP alla Gestione del Capitale Umano**
3. **Il Valore dell'Integrazione: Gestione competenze, formazione, sviluppo del personale, pianificazione obiettivi e processo di valutazione**
4. **Reporting e cruscotti direzionali – Il Dashboard dei Talenti**

La gestione dei talenti e i problemi organizzativi

Quali sono le principali criticità che le organizzazioni devono affrontare nella gestione del personale ?

- Incapacità di sviluppare gli skill per indirizzare le attuali e future esigenze organizzative
- Mancanza delle capacità di leadership
- Competenze dei dipendenti non allineate con le attuali priorità organizzative
- Difficoltà nel collaborare e nel condividere la conoscenza all'interno dell'organizzazione
- Difficoltà nell'attrarre e assumere candidati qualificati
- Incapacità nel formare una forza lavoro motivata e impegnata
- Difficoltà nel riassegnare le risorse a fronte di riorganizzazioni e di nuove opportunità
- Incapacità a trattenere i migliori talenti e le risorse chiave
- Costo del lavoro troppo alto
- Difficoltà nell'adeguare livelli e gruppi di risorse a causa della variabilità delle normative del lavoro



Source: IBM Global Human Capital Study 2008

Obiettivi strategici nella gestione delle risorse umane

Agenda

1. Criticità e Obiettivi nella Gestione delle Risorse Umane
2. **L'approccio SAP alla Gestione del Capitale Umano**
3. Il Valore dell'Integrazione: Gestione competenze, formazione, sviluppo del personale, pianificazione obiettivi e processo di valutazione
4. Reporting e cruscotti direzionali – Il Dashboard dei Talenti

SAP Human Capital Management per la Pubblica Amministrazione

Da anni SAP aiuta la Pubblica Amministrazione in Italia e nel mondo a guidare i processi di innovazione e trasformazione, che prevedono una migliore gestione e valorizzazione delle risorse umane, attraverso l'adozione di modelli organizzativi basati sulle responsabilità e di processi gestionali più semplici e trasparenti. L'automazione dei processi di gestione delle valutazioni e delle politiche meritocratiche, le maggiori opportunità di sviluppo delle competenze professionali, la disponibilità di metodi e strumenti idonei ad analizzare, valutare e premiare le performance individuali, sono solo alcuni dei benefici raggiungibili con la soluzione SAP Human Capital Management.

Collegare la richiesta di talenti all'analisi operativa della disponibilità

Domanda

Cambiamenti organizzativi e di business

Pensionamenti

Turnover volontario

Nuovi prodotti e servizi

Disponibilità

Analisi del potenziale interno

- **Valutazione Prestazioni**
- **Talent Assessment & Review**
- **Sviluppo del Personale**
- **Gestione Carriere e Successioni**
- **Sistema Premiante**

Acquisizione risorse esterne

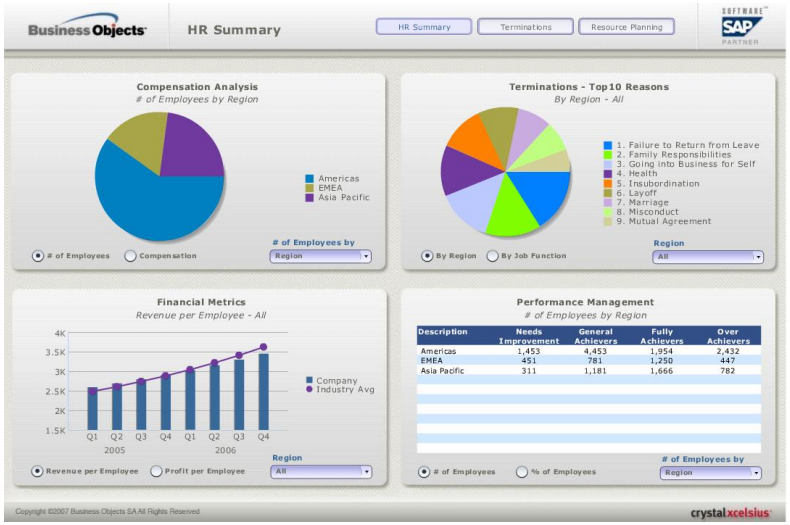
- **E-Recruiting**

Talent Management con SAP HCM

Approccio integrato per identificare, sviluppare, remunerare e trattenere le migliori risorse necessarie all'esecuzione della strategia organizzativa

Fornire tool di supporto all'analisi completa dei processi di sviluppo del personale

- **Una piattaforma analitica completa per pianificare, misurare e ottimizzare i processi**
- **Visibilità e controllo di tutti i dati rilevanti**
- **Visibilità globale sui talenti e sulle risorse ad alto potenziale**
- **Un catalogo delle competenze a supporto di tutti i processi**
- **Interfacce intuitive e integrate basate sul ruolo (responsabile, executive, HR)**
- **Tecnologie avanzate per l'interattività e la trasparenza**



Identificare, analizzare, e misurare le migliore risorse

Piattaforma integrata a livello di dati, processi e scenari collaborativi

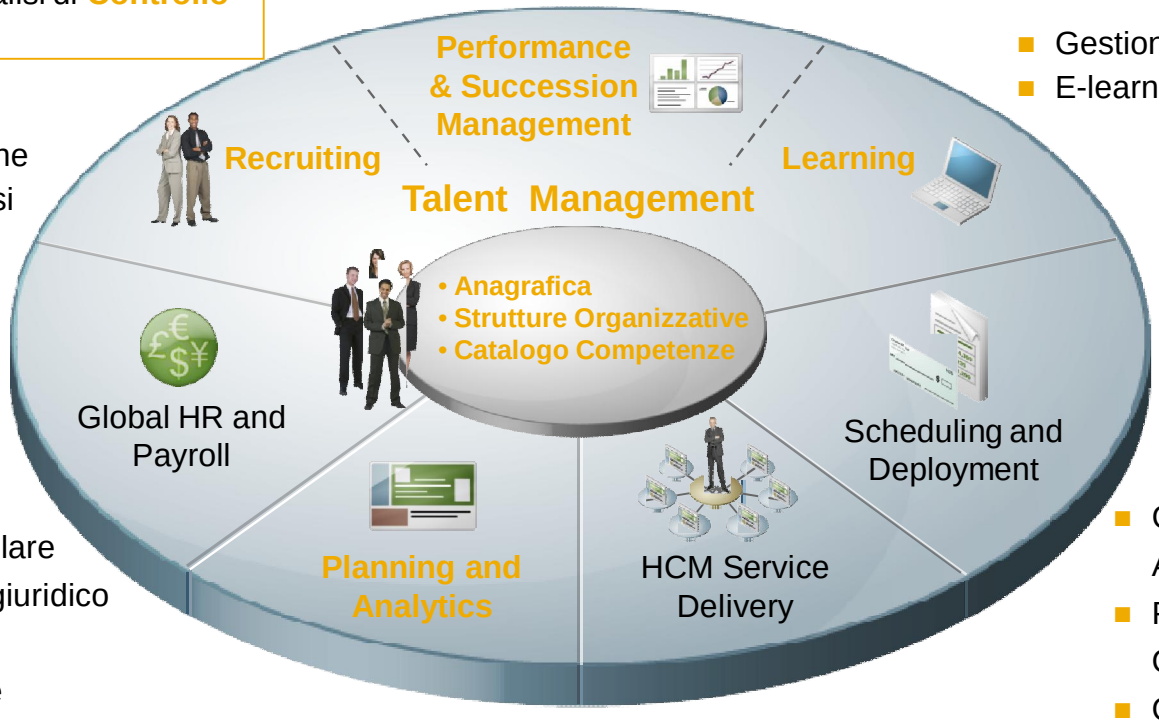
SAP ERP HCM
Una soluzione completa e integrata

- **Integrazione nativa con SAP ERP**, con il **modello contabile** e con la gestione dei flussi finanziari
- Report standard e statistici in merito all'organico, alla forza lavorativa effettiva, ai costi, analisi di **Controllo di Gestione**

- Valutazione delle Prestazioni e degli Obiettivi
- Gestione delle Successioni
- Sviluppo del Personale
- Gestione delle Competenze
- Sistema Premiante

- Gestione della Formazione
- E-learning

- Selezione
- Concorsi



- Gestione stato matricolare
- Gestione trattamento giuridico ed economico
- Strutture organizzative
- Gestone missioni e rimborsi spese di trasferta
- Calcolo retribuzione fissa, accessoria e reporting di legge

- Analisi e Reporting
- Pianificazione e Simulazione Costi del Personale
- Pianificazione Organico

- Portale del Manager
- Portale del Dipendente
- Help desk e call center
- SAP Interactive Forms by Adobe
- Integrazione con Microsoft e Lotus Notes

- Gestione Presenze e Assenze
- Pianificazione Turni e Orari di Lavoro
- Ottimizzazione della Schedulazione

Base dati consistente e integrata

Anagrafica Dipendenti (Master Data)

- Un set unico di dati per eliminare la ridondanza e garantire la consistenza.

Catalogo Competenze

- Un catalogo delle competenze disponibile per tutti i processi di Talent Management (valutazioni e sviluppo di competenze, capacità, valori comportamentali, soft skills, conoscenze tecniche e linguistiche, ecc).

Strutture Organizzative

- Una struttura organizzativa per gestire le relazioni gerarchiche e funzionali, il workflow, il reporting, la sicurezza, le posizioni e le unità organizzative, le mansioni del sistema professionale e la pianificazione dell'organico.

Sistema Professionale	**Area Funzionale**	**Famiglia Professionale**	**Mansione**	**Posizione**

Agenda

1. Criticità e Obiettivi nella Gestione delle Risorse Umane
2. L'approccio SAP alla Gestione del Capitale Umano
3. **Il Valore dell'Integrazione: Gestione competenze, formazione, sviluppo del personale, pianificazione obiettivi e processo di valutazione**
4. Reporting e cruscotti direzionali – Il Dashboard dei Talenti

Processi Integrati di Sviluppo del Personale

Strategia dell'Ente	Identificazione obiettivi dell'Ente	Piani strategici HR e budgets	Implementazione delle iniziative a livello di gruppo di persone e dei singoli				Misurare
			Allineare	Identific.	Sviluppare	Premiare	
Corporate planning	• Obiettivi in cascata (struttura organizzativa) • Definizione di misure e indicatori (KPI)	Pianificazione delle iniziative a livello HR e degli indicatori target	Definizione degli obiettivi e del sistema premiante legato alle prestazioni	Talent review e pianificazione delle successioni	Valutazione delle competenze e delle prestazioni, formazione, gestione delle carriere e delle successioni	Sistema premiante, incentivi, adeguamenti retributivi	• Misurare l'impatto delle iniziative HR sul business • KPI HR

Portafoglio SAP

- Corporate Performance Management
- Valutazione delle Prestazioni
- Sistema Premiante
- Analytics
- Financials
- Piani di Carriera e di Successione
- Formazione
- Budgeting

Prodotti Esterni

Partner e terze parti

Gestione e Sviluppo – Soluzione SAP Talent Management

• Monitorare le prestazioni, identificare e premiare i Top Performer
• Definire le linee guida di politica retributiva e i piani retributivi

• Salvaguardare la copertura delle posizioni chiave e guidare i piani strategici di crescita e successione
• Identificare le giuste risorse prima che si generino delle posizioni vacanti

• Sviluppare le gestione delle risorse in accordo con i requisiti di business dell'Ente
• Differenziare e definire piani di crescita e carriera

• Informazioni trasparenti per tutta l'organizzazione sui candidati disponibili in fase di selezione
• Trasparenza per le risorse interne ed esterne sulle opportunità di carriera e sulle posizioni vacanti

• Analizzare e confrontare le competenze e gli skill richiesti dal sistema professionale con quelli disponibili
• Definire i piani strategici di sviluppo e formazione

• Supportare la crescita e l'apprendimento sulla base delle esigenze dell'Ente
• Personalizzare le offerte di crescita e formazione sulla base di ruoli e responsabilità

Sviluppo del Personale

Criticità, Processi e Benefici

Obiettivo:
Personale altamente qualificato

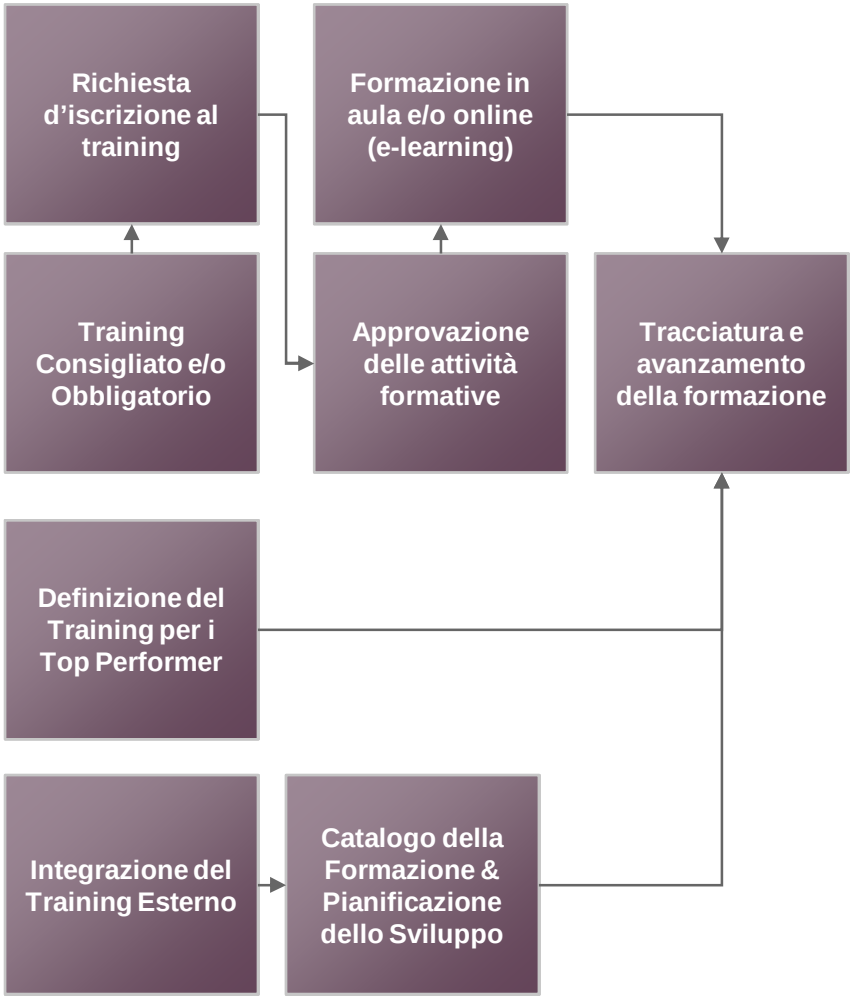
Best practice:
Assicurare che i migliori talenti e i potenziali successori nelle posizioni chiave siano preparati a ricoprire al meglio i ruoli attuali e futuri

Criticità	Processi di business	Benefici
▪ Difficoltà a trattenere i migliori talenti e turnover delle risorse ad alto potenziale	▪ Garantire la gestione dello sviluppo delle carriere	▪ Trattenere i migliori talenti ed aumentare la soddisfazione dei collaboratori
▪ Incapacità di creare e tracciare piani di sviluppo e di carriera	▪ Creare, tracciare e gestire la pianificazione dello sviluppo	▪ I dipendenti realizzano obiettivi di sviluppo nel lungo termine e opportunità di carriera
▪ Difficoltà ad analizzare e misurare le competenze	▪ Definire le competenze necessarie	▪ Aumentare la trasparenza sulla prontezza e disponibilità delle risorse
▪ Incapacità di eseguire la skill gap analysis	▪ Formare le risorse e misurare l'impatto del training sulla produttività	▪ Colmare le lacune di competenze e aumentare la produttività
▪ Difficoltà a gestire e tracciare le esigenze di formazione e certificazione	▪ Tracciare la formazione obbligatoria e i requisiti di certificazione	▪ Ridurre il rischio di non conformità alle normative e dei relativi incidenti, infortuni e provvedimenti

Sviluppo del Personale

La soluzione SAP

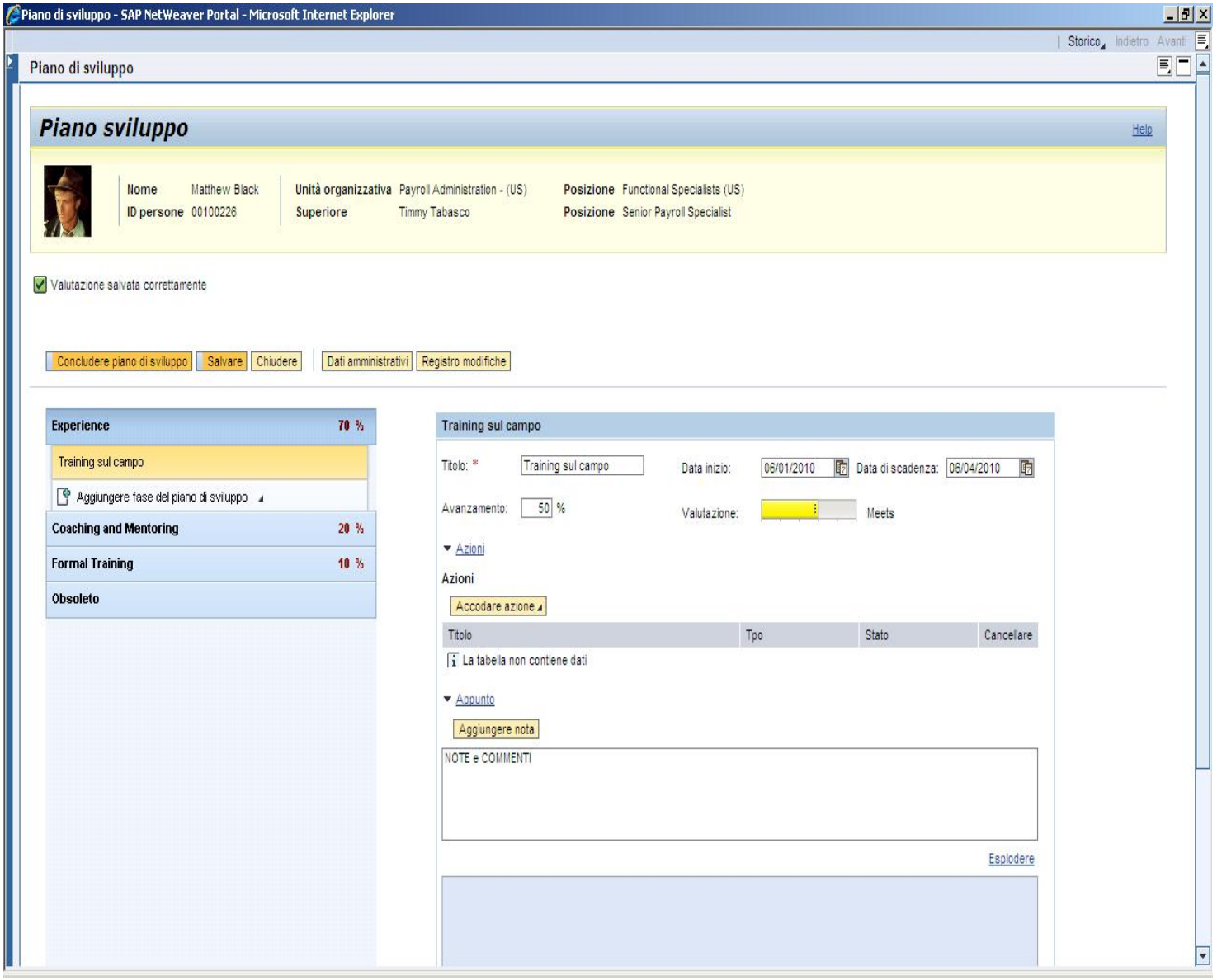
La Soluzione SAP



- Definire un Catalogo delle Competenze, determinare gli eventuali gap di competenza e conoscenza, e collegarli direttamente ai piani formativi
- Amministrare e tracciare le attività formative, gestire il training obbligatorio fruibili anche OnLine con e-Learning e gli archivi elettronici
- Gestire percorsi di Sviluppo e Carriere: identificare le posizioni traguardo, stabilire le esigenze di sviluppo, tracciare i risultati e la preparazione delle risorse
- Minitorare l'avanzamento dei Piani di Sviluppo e di Carriera nel breve e nel lungo termine.
- Analizzare, pianificare, misurare e collegare le strategie e le iniziative di sviluppo e formazione con la strategia e i requisiti dell'organizzazione con report semplici ma evoluti (Analisi Business Intelligence)

Es. Piano di Sviluppo

- Pianificazione dello sviluppo nel medio-lungo termine (obiettivi e azioni)
- Tracciatura e monitoraggio dello stato di avanzamento
- Integrazione nativa con
  - Formazione ed E-Learning
  - Gestione skill e competenze
  - Valutazione delle Prestazioni (derivazione delle azioni nel breve termine)



Talent Review e Pianificazione delle Successioni

Criticità, Processi e Benefici

Obiettivo:
Visibilità sulla richiesta dei migliori talenti e analisi di copertura

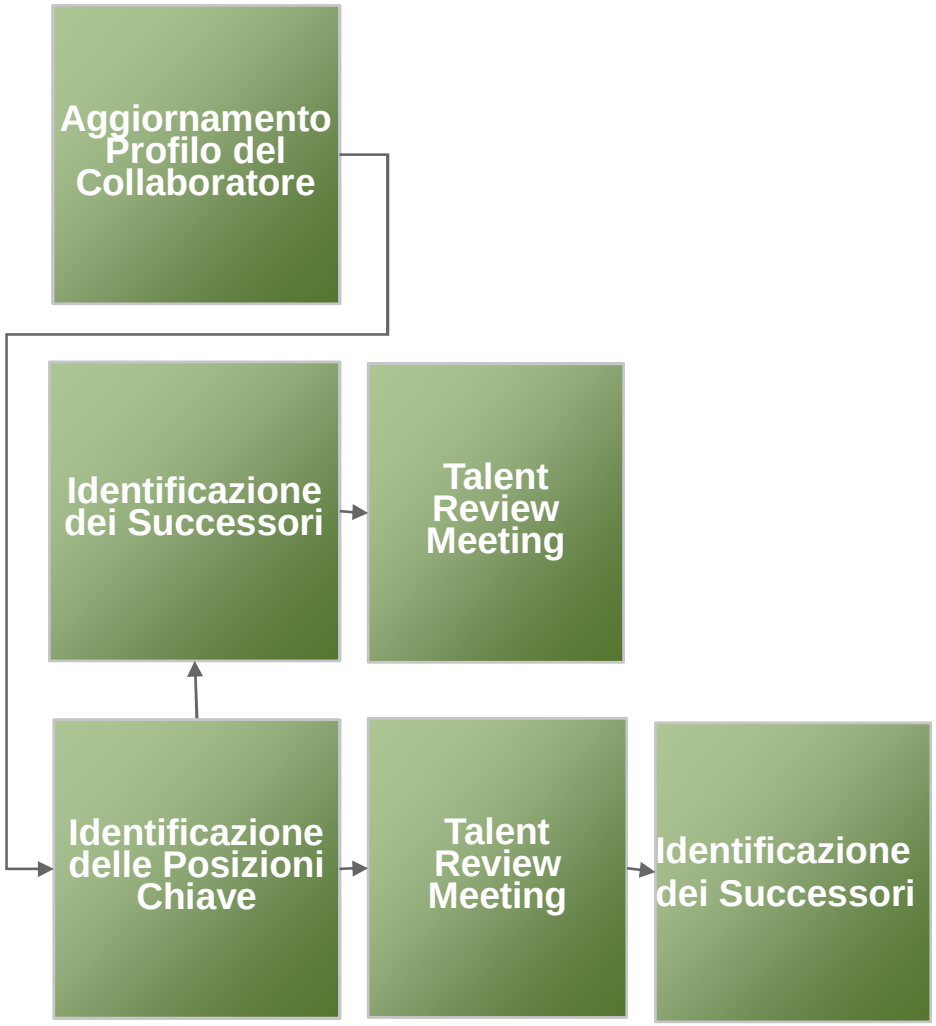
Best practice:
Garantire l'identificazione e lo sviluppo delle migliori risorse candidate alla copertura dei ruoli chiave all'interno dell'organizzazione

Criticità	Processi di business	Benefici
Incapacità a trattenere le risorse qualificate e ad alto potenziale	Creare e monitorare le opportunità di sviluppo	Evitare la perdita delle migliori risorse e ridurre i costi di selezione e formazione
Nessuna visibilità sui possibili successori per le posizioni organizzative	Identificare i successori con profilo qualificato e alto potenziale	Preservare e distribure la conoscenza all'interno della organizzazione
Difficoltà nel definire i requisiti e il profilo globale delle posizioni chiave	Identificare e salvaguardare le posizioni organizzative chieve	Ridurre il tempo richiesto per coprire una posizione organizzativa
Incapacità a creare e tracciare i piani di sviluppo per i successori e i talenti	Creare e fornire piani di sviluppo e di carriera	Allocare le migliori risorse nelle posizioni ad alto impatto sul business

Talent Review e Pianificazione delle Successioni

La Soluzione SAP

La Soluzione SAP



- Definizione del Sistema Professionale, assegnazione dei successori alle posizioni chiave, delle risorse ai gruppi di talenti, visualizzazione delle successioni e dei dati analitici e statistici all'interno dell'organigramma
- Gestione delle Successioni: gestione delle competenze, assessment del potenziale e della preparazione delle risorse, profilo globale del collaboratore
- Talent Review Meeting e processo di calibrazione (prestazioni verso potenziale)
- Identificazione delle Posizioni Chiave, ricerca dei migliori candidati alla successione, classificazione, e implementazione dei piani di sviluppo

Performance Management

Criticità, Processi e Benefici

Obiettivo:
Pianificazione degli Obiettivi e Valutazione delle Prestazioni

Best practice:
Allineare gli obiettivi del dipendente con gli obiettivi dell'Ente e fornire una vista consistente dei risultati raggiunti all'interno dell'organizzazione

Criticità	Processi di business	Benefici
▪ Incapacità di misurare le prestazioni dei collaboratori	▪ Essere in grado di legare il sistema premiante alle prestazioni	▪ Aumentare le prestazioni dei collaboratori
▪ Difficoltà di collegare gli obiettivi del singolo agli obiettivi organizzativi	▪ Assicurare che la pianificazione degli obiettivi sia completa e monitorare le performance a fronte degli obiettivi organizzativi	▪ Creare un sistema premiante effettivamente allineato agli obiettivi strategici , di gruppo e/o individuali raggiunti
▪ Turnover dei collaboratori	▪ Standardizzare , armonizzare ed automazittare il processo di valutazione	▪ Trattenere e fidelizzare i dipendenti
▪ Limitata visibilità e trasparenza sui top performers	▪ Identificare i top performers	▪ Visibilità sulle risorse ad alto potenziale, ad elevata prestazione e sui potenziali successori

La Soluzione SAP

- **Valutazione Prestazioni (Performance Management):**
  - gestione degli obiettivi e dei criteri di valutazione, assegnazione degli obiettivi in cascata, valutazione delle competenze, molteplicità di valutatori, autovalutazione, tool di calibrazione
  - allineamento degli obiettivi di gruppo e/o individuali agli obiettivi strategici, per motivare e coinvolgere i collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi organizzativi
  - aumento della produttività con piani di sviluppo mirati e feedback personalizzati
- **Sistema Premiante (Compensation Management):**
  - amministrazione dei piani e dei programmi del sistema premiante e incentivante, gestione del processo collaborativo e autorizzativo, gestione e verifica del budget disponibile, eleggibilità
  - Implementazione di strategie innovative di compensation, basate sulle competenze e sulle prestazioni, piani di retribuzione variabile
  - analisi e confronto di pacchetti retributivi tramite dati di indagini retributive interne ed esterne per garantire consistenza e uniformità

Performance Management

La Soluzione SAP

Soluzione SAP

- Gestione degli Obiettivi
- Pianificazione degli Obiettivi Individuali
- Valutazione delle Performance e del Potenziale
- Calibrazione
- Processo Approvativo & Follow-up

- Gestione dei Criteri di Valutazione e degli Obiettivi
- Performance feedback con più valutatori (360 ^{0}) e possibilità di valutazioni offline
- Valutazioni delle performance e del potenziale possono essere relazionate al processo di gestione delle successioni
- Integrazione nativa con il catalogo delle competenze, il sistema professionale e l'ambiente della formazione / e-learning per lo sviluppo del personale
- Processo completo di "pay for performance"
- Rilascio di modelli per il workflow autorizzativo e il reporting

SAP – Elementi Differenzianti

Integrazione: soluzione nativamente integrata con il modulo di compensation management (sistema premiante) e con gli altri componenti e processi di amministrazione, gestione e sviluppo del personale

Flessibilità: implementazione dei processi organizzativi; assegnazione degli obiettivi in cascata e livelli multipli degli obiettivi organizzativi

Processo di Performance Management

Pianificazione criteri e obiettivi

- Definizione degli obiettivi
  - Testo libero
  - Obiettivi predefiniti
  - Obiettivi legati al ruolo e ad altri elementi organizzativi
- Identificazione delle competenze da migliorare
- Identificazione delle attività formative e delle azioni di sviluppo necessarie
- Scale di valutazione qualitative e quantitative
- Pesatura degli obiettivi

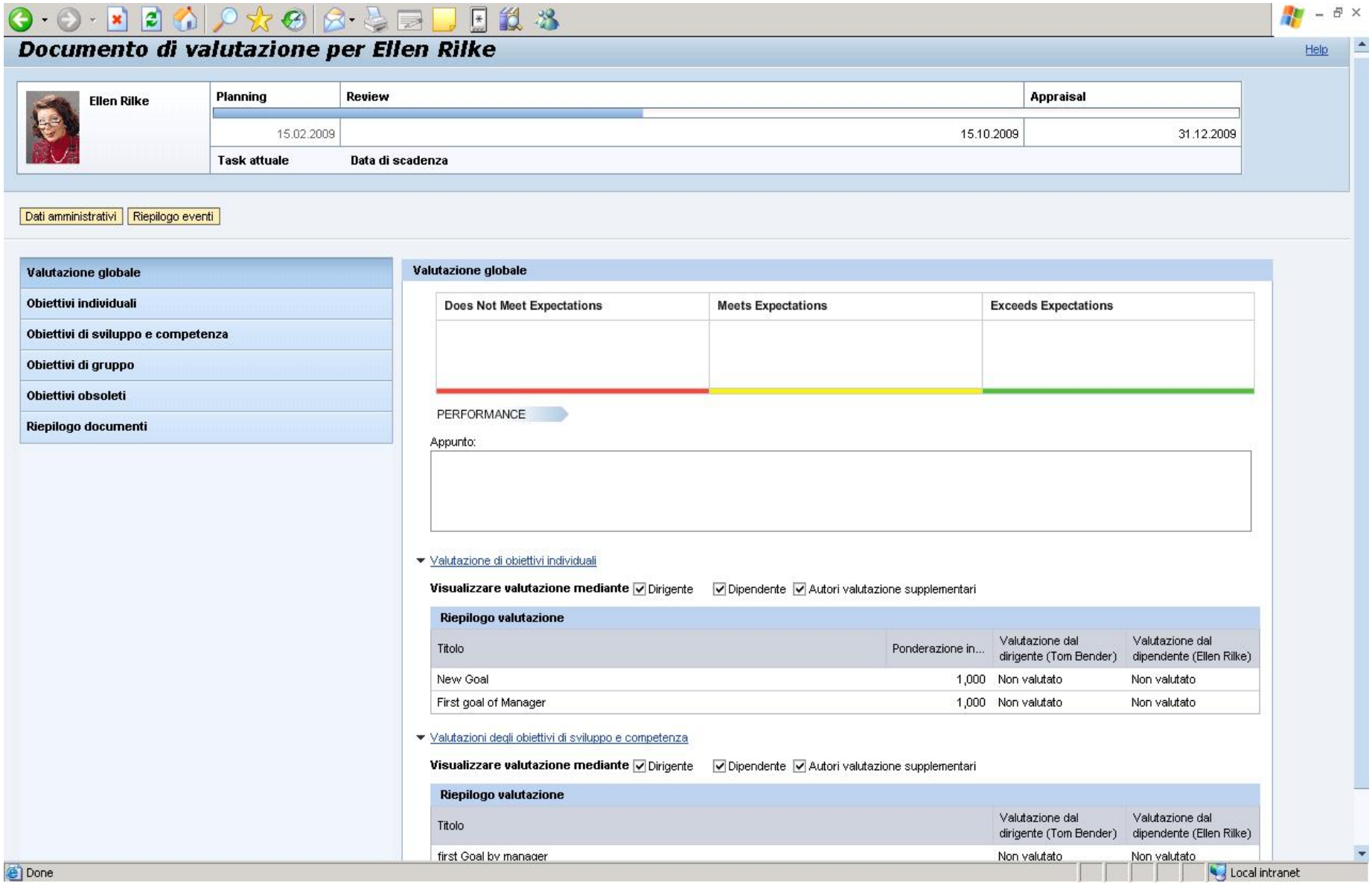
Revisione

- Supporto e guida del manager
- Allineamento
- Stato degli obiettivi
- Revisione degli obiettivi
- Azioni correttive
- Una o più fasi di revisione

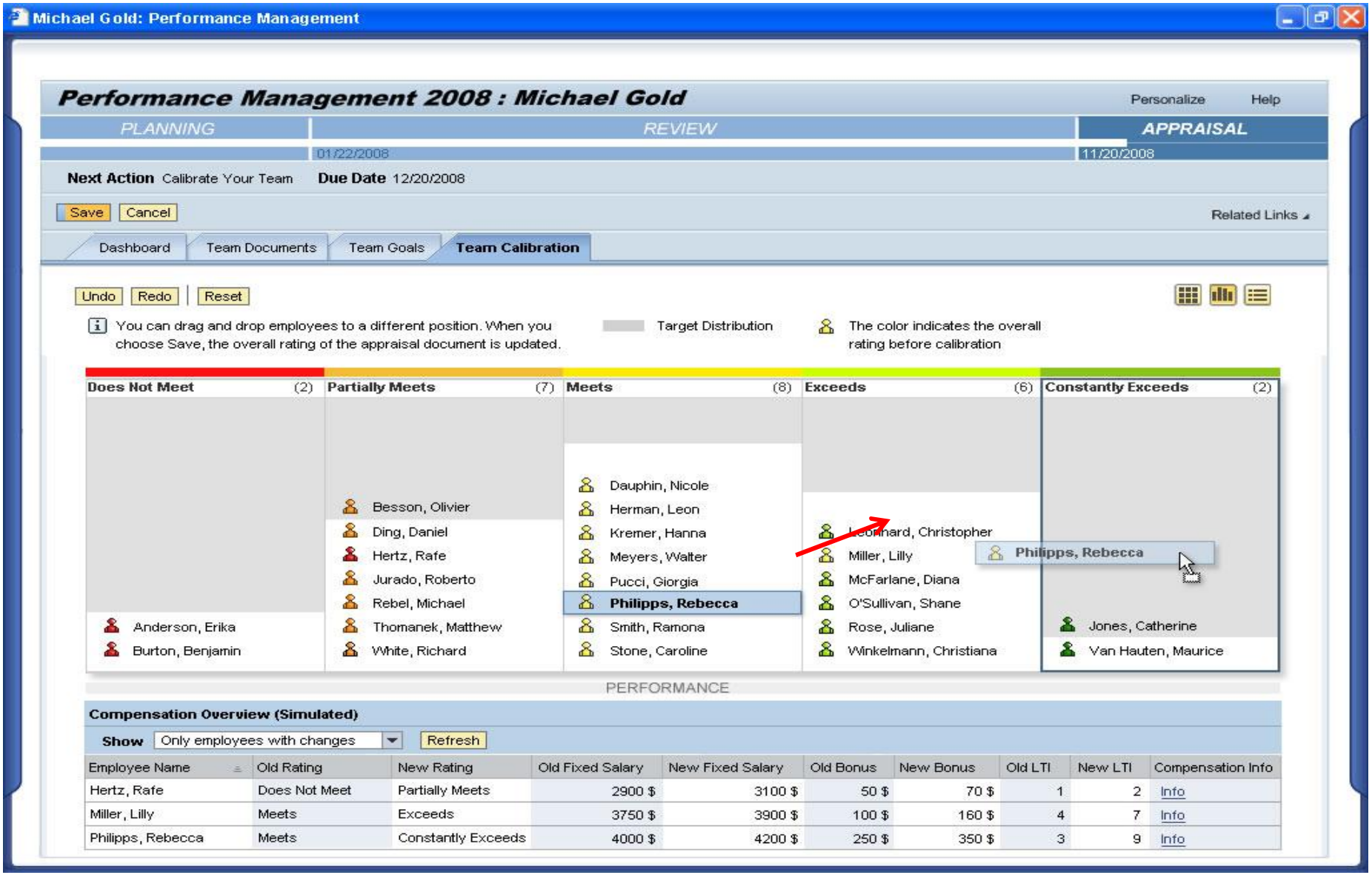
Valutazione finale

- Valutazione complessiva finale
- Valutazione dei singoli obiettivi
- Premi e incentivi collegati alle prestazioni
- Generazione proposte per eventuali adeguamenti retributivi
- Aggiornamento del profilo di competenze della persona

Es. Documento di Valutazione



Calibrazione delle valutazioni e simulazione degli effetti sul sistema premiante



Accesso alle informazioni gestionali basato sul ruolo

Sviluppo delle Risorse Umane - SAP NetWeaver Portal - Microsoft Internet Explorer

Sviluppo delle Risorse Umane | Storico Indietro Avanti

Dati generali

Sig.a Michelle Firenze 00100015

Dati del contratto

Testo contratto:
Data di partenza: 03/03/1996
Liv. ut. cap.: 100

Dati di comunicazione

Indirizzo e-mail: MICHELLE.FIRENZE@TDCDEMOMAIL.SAP-AG.DE
Ufficio: B844/480
Telefono: 3211

Assegnazione organizzativa Attribuzioni organizzative

Unità org.: Payroll Administration - (US)
Posizione: Commission Specialist (US)
Centro di costo:
Area calcolo retribuzione:

Struttura personale

Area del personale: Chicago
Sottoarea personale: Chicago
DI gruppo: In attivita'
DI sottogruppo: Tariffa or./stipend.

Foto

Attività supplementari

Competenze

Qualifica	Livello
English language skills	Fluente
Ability to work independently	Medio
Business Administration Degree	Si
3.2 Spanish written	Buono
4.2 Knowledge ABAP	Buono

Riga 1 di 16

Valutazioni

Valutazione	Da	A	Autore valutazione	Stato	Sottostato	Valore	Risultato
Performance Goal Setting	01/01/2004	31/12/2004	Mr. Timmy Tabasco	Concluso		69.000	Punti
Managers Appraisal of Employee	01/01/2004	31/12/2004	Mr. Timmy Tabasco	Concluso		6	Sopra la media
Performance Goal Setting	01/01/2005	31/12/2005	Mr. Timmy Tabasco	Concluso		70.286	Punti
Performance Goal Setting	01/01/2006	31/12/2006	Mr. Timmy Tabasco	Concluso		19.571	Punti
Development Plan and Objectives 2006	01/01/2006	31/12/2006	Mr. Timmy Tabasco	In elaborazione			

Riga 1 di 7

Confronto profili

Qualifiche richieste ed esistenti

Confronto profilo per Mrs Michelle Firenze e
Posizione: Commission Specialist (US)
Nessun dato trovato
Aggiornare

Corsi di training raccomandati

Nessun dato trovato
Aggiornare

Corsi di training generali obbligatori

Customizza il layout | Filtro attivo

Training	Tipologia training	Spese	Da	A
Accounts Payable WBT	Web Based Training	0.00	17/01/2004	31/12/9999

Sviluppo del Dipendente

- Ricerca dipendenti
- Dati Generali
- Foto
- Confronto Profili, Gap Analysis ed Esigenze Formative
- Attività di Formazione
- **Storico delle Valutazioni**
- Attività e task relativi

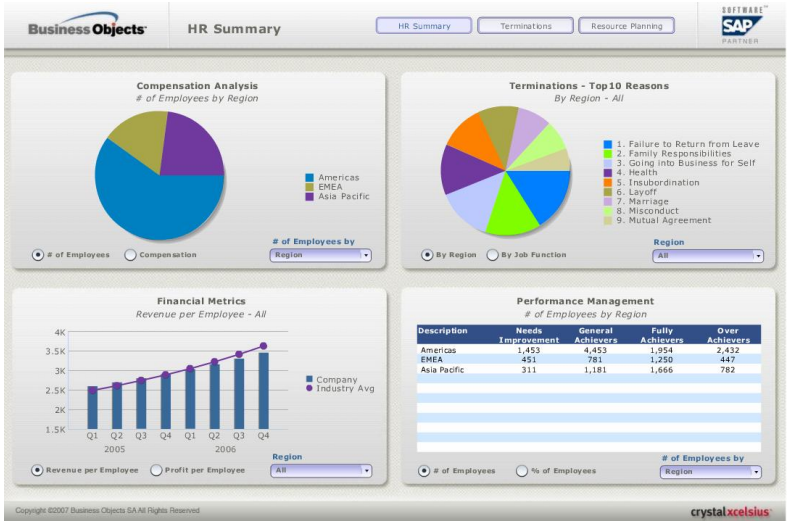
Agenda

1. Criticità e Obiettivi nella Gestione delle Risorse Umane
2. L'approccio SAP alla Gestione del Capitale Umano
3. Il Valore dell'Integrazione: Gestione competenze, formazione, sviluppo del personale, pianificazione obiettivi e processo di valutazione
4. Reporting e cruscotti direzionali – Il Dashboard dei Talenti

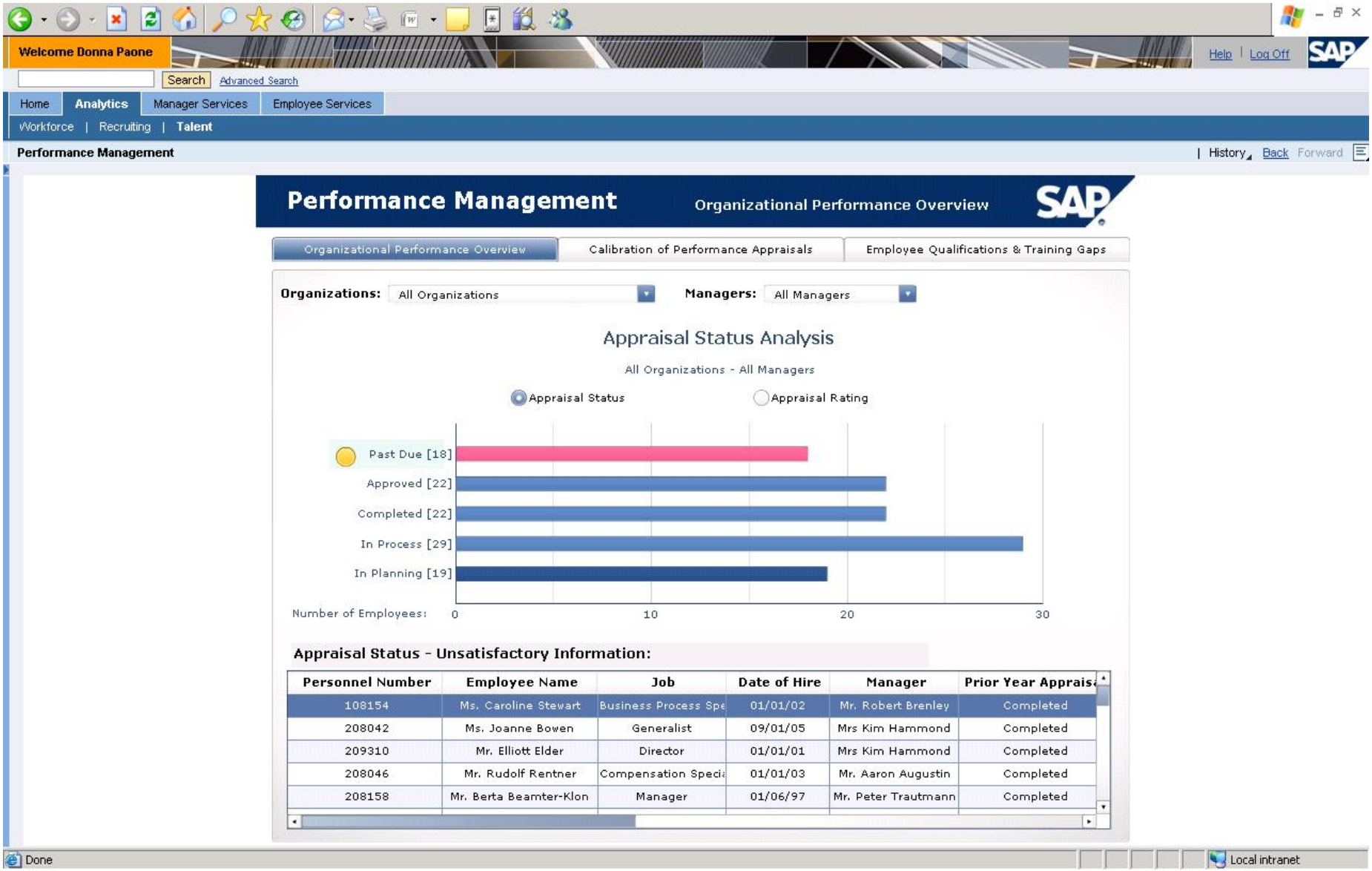
SAP Business Intelligence – Analisi, Reporting e Simulazioni

Analisi operativa e strategica dei dati del personale

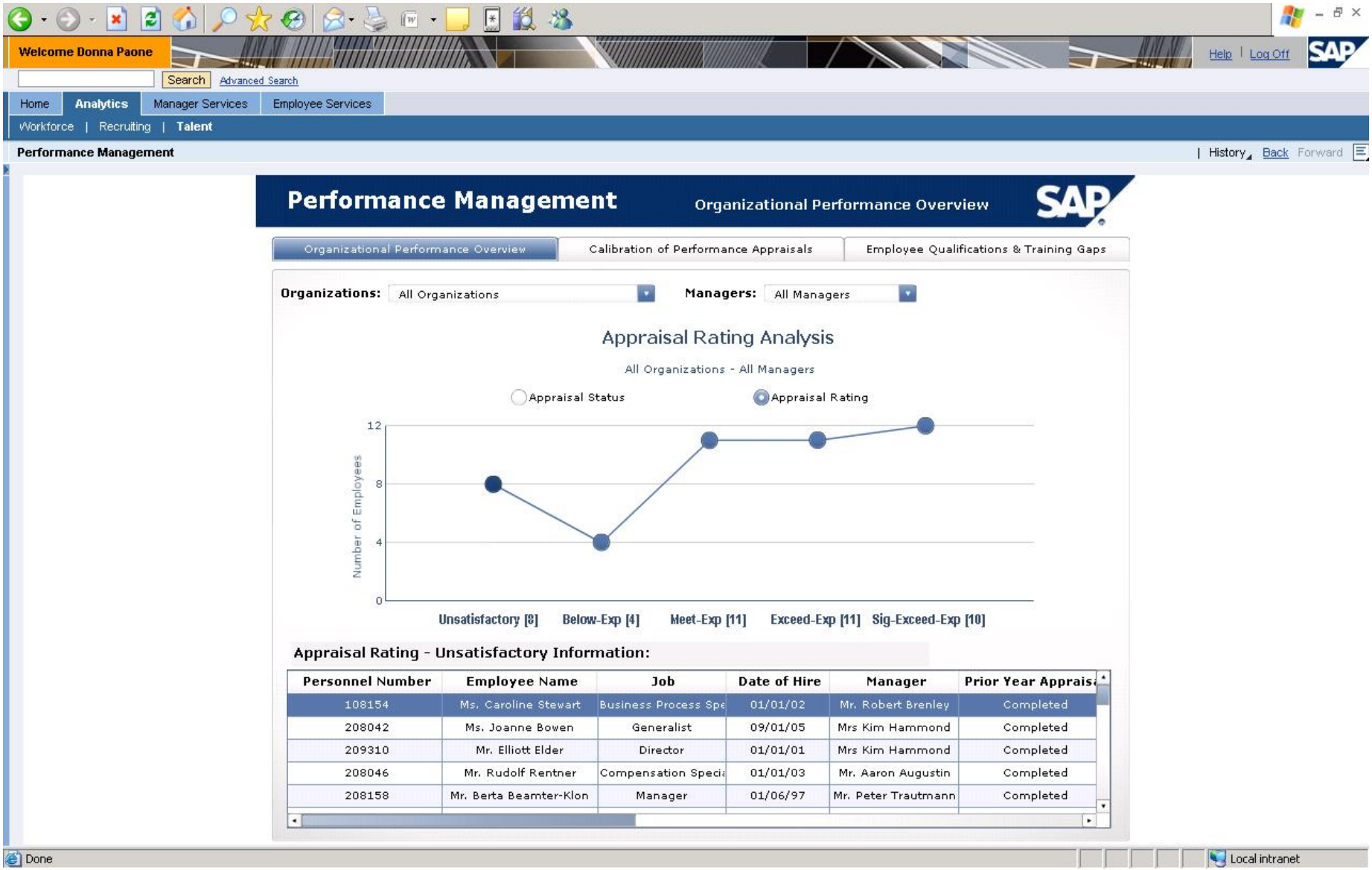
- Vista globale e in tempo reale dei dati analitici
- Cruscotti analitici per analisi, reporting e controllo
- > 600 report predefiniti
  > 200 KPI (Key Performance Indicators)
- Strumenti generatori di query



Performance Management – es. Analisi dello stato delle valutazioni



Performance Management – es. Analisi del risultato delle valutazioni



Dashboard dei Talenti (dimensioni e KPI)

KPIs

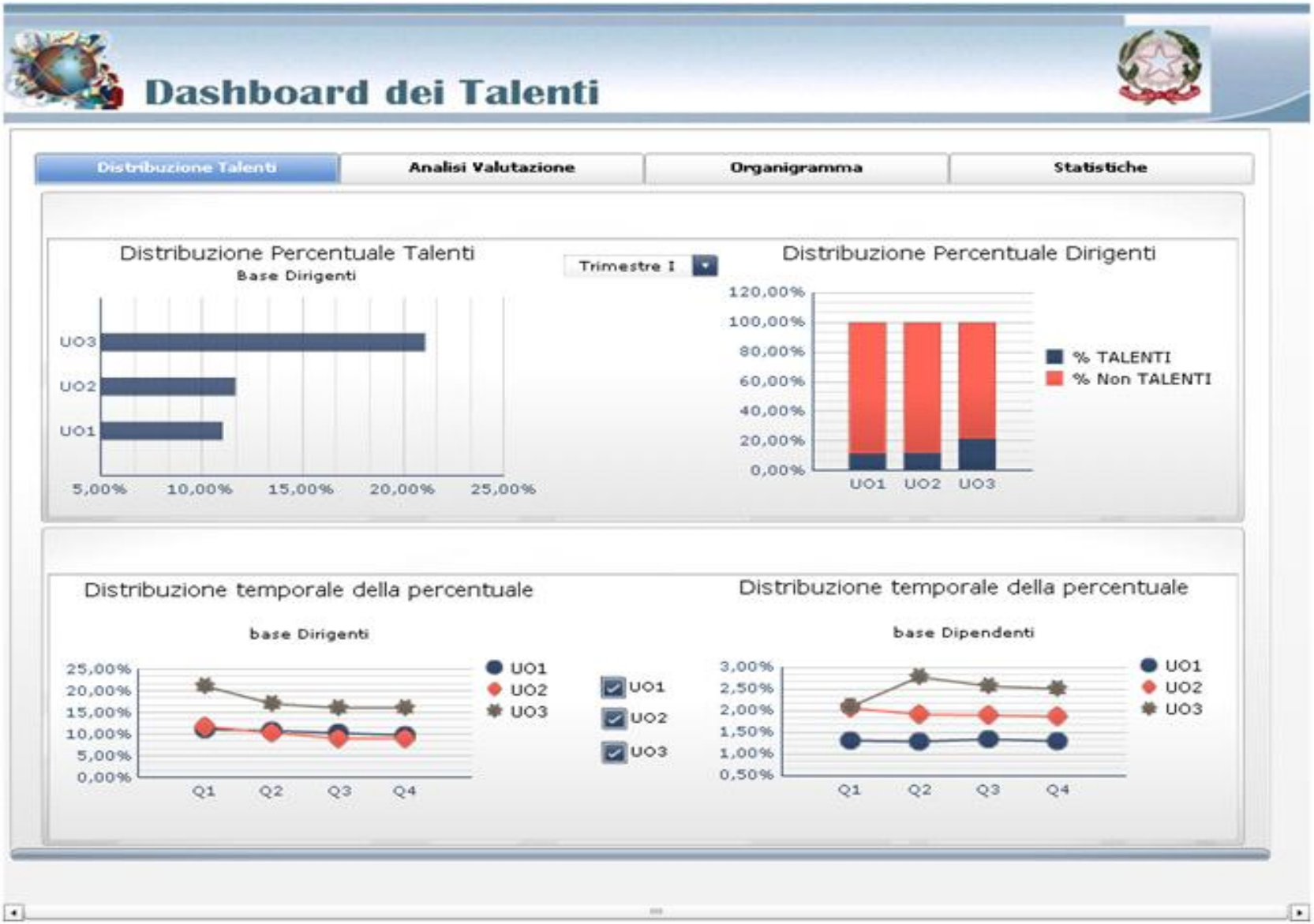
- Numero e percentuale di copertura dei Talenti
- Ranking di valutazione → Top Talent (Top Performer)
- Assessment del Potenziale → High Potential

Caratteristiche / Dimensioni di Analisi

- Ente di appartenenza
- Unità Organizzativa (Organigramma)
- Qualifica / Livello Contrattuale (ad es. Dirigenti / Non Dirigenti)
- Regioni per Analisi Geografica
- Periodo (ad es. Trimestre) per Analisi del Trend e della Distribuzione Temporale
- Età Anagrafica
- Anzianità di Servizio
- Retribuzione Annua Lorda
- Livello di competenza sui valori fondamentali dell'Ente
- Sesso
- Titolo di Studio

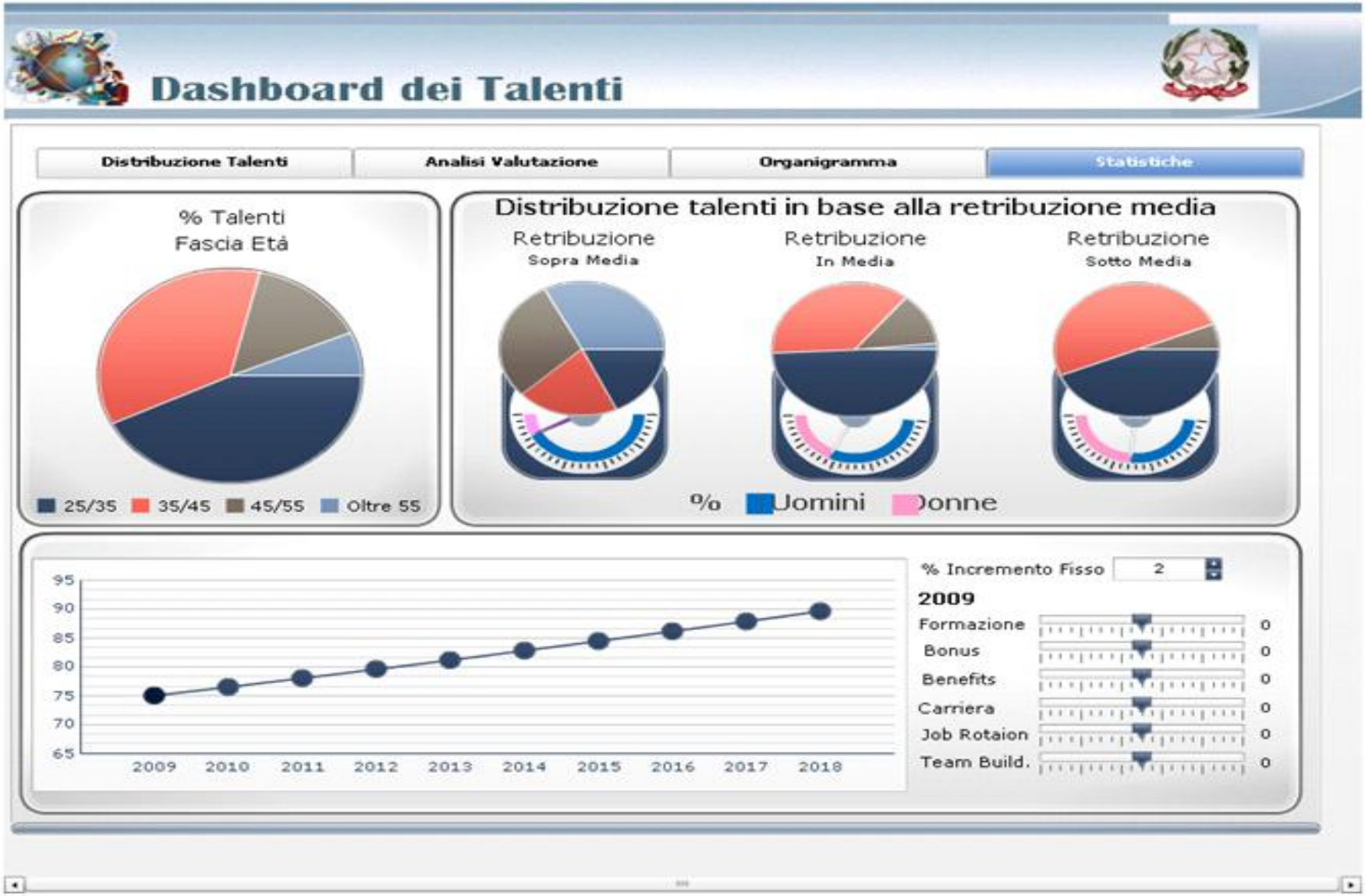
Dashboard dei Talenti
Es. Organigramma

Dashboard dei Talenti
Es. Distribuzione Talenti



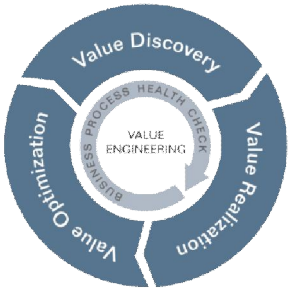
Dashboard dei Talenti
Es. Analisi Valutazione

Dashboard dei Talenti
Es. Statistiche

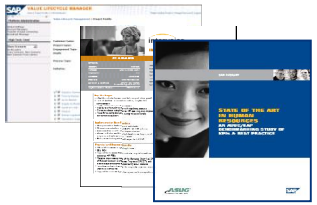


Value Engineering:
Un Servizio a investimento SAP

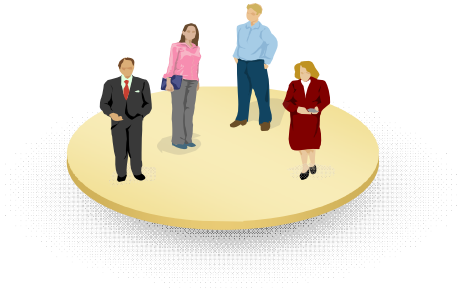
I servizi di **Value Engineering** possono essere utili per la mia **organizzazione?**
Informatevi al totem all'uscita dallo stand SAP



Metodologia consolidata per la gestione del valore delle soluzioni SAP



Contenuti: Un ricco portafoglio di servizi, assets e strumenti



Un team internazionale: persone qualificate con esperienza di consulenza strategica

SAP Performance Management

La soluzione SAP per la Valutazione e per la Gestione delle Risorse Umane

SAP Italia

THE BEST-RUN BUSINESSES RUN SAP