



Affrontare un mondo VUCA: opportunità di investimento HR



A more human resource. SM

Che cosa significa VUCA

Negli ultimi anni ha creato scompiglio nelle conferenze di lavoro, aggirandosi furtivamente nei corridoi aziendali e facendo perfino capolino negli uffici dei dirigenti. Ma cosa significa in realtà 'VUCA'?

Letteralmente si tratta di un acronimo che è stato in grado di tradurre il nostro immaginario collettivo, sintetizzando il difficile periodo che ci troviamo a vivere. VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) rappresenta un mondo imprenditoriale volatile, incerto, complesso e ambiguo come mai prima d'ora.

Il termine è nato negli USA in ambito militare per descrivere il 'nuovo ordine mondiale' che è seguito alla fine della guerra fredda.¹ Tuttavia, la caduta del muro di Berlino ci sembra oggi un periodo molto più facile di quello presente. Oltre il 50% delle imprese Fortune 500 del 2000 non esiste più.² Non hanno puntato sull'innovazione, non hanno sfruttato i dati per decidere la rotta da seguire e non sono sopravvissute perché incapaci di adattarsi a un mondo VUCA.



Oltre il 50% delle imprese Fortune 500 del 2000 **non esiste più!**²

Stare al passo con il cambiamento è difficile

Le imprese sono alle prese con la Brexit, le fluttuazioni valutarie, si preparano agli ulteriori sconvolgimenti previsti per le elezioni USA, e nessuno sa cosa ci riserva il futuro. Questo tipo di sconvolgimenti sono sempre più frequenti – non hai il tempo di correre ai ripari e, anche ammesso che ci riuscissi, altri eventi interverranno facendo franare il terreno sotto i tuoi piedi.

Al contempo, tuttavia, disponiamo di sempre maggiori strumenti per cavalcare queste onde burrascose. Verso la metà degli anni Novanta, lavoravamo in uffici gremiti di carte, timbravamo il cartellino all'entrata e all'uscita e foravamo i fogli presenza. I manager HR utilizzavano documenti fisici per i dipendenti, gli assegni per le ferie, le negoziazioni con i sindacati e i requisiti legali. I dirigenti aziendali, nel frattempo, commissionavano analisi sulla forza lavoro e aspettavano tranquillamente settimane prima di ricevere un grosso rapporto cartaceo, pieno di grafici e riferimenti.

VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) **rappresenta un mondo imprenditoriale volatile, incerto, complesso e ambiguo come mai prima d'ora.**

1. Harvard Business Review, 2010, Leading in a VUCA Environment: V Is for Volatility
2. When Digital Disruption Strikes - Capgemini Consulting, 2014

Affrontare un mondo VUCA

Il potere è a portata di mano

Oggi, grazie a internet e alla tecnologia smartcloud, abbiamo accesso diretto a tutti i dati di cui abbiamo bisogno e possiamo usarli in tempo reale per rispondere tempestivamente al cambiamento. O almeno, questa è la teoria. Nella pratica, la maggior parte delle aziende ha fallito nel tentativo di stare al passo con i tempi e sfruttare al meglio la rivoluzione tecnologica.

Secondo l'ultima indagine di PwC, solo un terzo delle grandi decisioni prese dai dirigenti si basa su analitiche e dati interni.³ Saranno le aziende che sfruttano il potenziale dei dati a sopravvivere e a prosperare in un mondo incerto. Dunque, perché stiamo ancora parlando di VUCA, quando dovremmo piuttosto discutere di dati? Sarà questo l'argomento della seguente raccolta di articoli sulla leadership di pensiero: 'Affrontare un mondo VUCA: opportunità di investimento HR grazie ai dati/informazioni e al talento.'



Solo 1/3 delle grandi decisioni prese dai dirigenti **si basa su analitiche e dati interni**³

La maggior parte delle aziende ha fallito nel tentativo di stare al passo con i tempi e sfruttare al meglio la rivoluzione tecnologica

3. PwC Data and Analytics Survey 2016

Volatilità: navigare guardando avanti, non indietro

Volatilità

Immagina di guidare una macchina solo guardando lo specchietto retrovisore. Prova realmente a immaginarlo – chiudi gli occhi, visualizza il parabrezza oscurato, senti il piede che preme sul pedale, il contachilometri indica 70 km/h e sullo specchio tutto quello che riesci a vedere è la strada che ti lasci alle spalle: non hai idea di ciò che ti aspetta di fronte. È una prospettiva terrificante, non è vero?

Eppure è esattamente ciò che la gran parte delle organizzazioni sta attualmente facendo: prendere decisioni basandosi esclusivamente su informazioni passate. I dati a loro disposizione forniscono informazioni solo su ciò che è già accaduto, ma non le aiutano a identificare il prossimo difficile tornante o l'ostacolo che si troveranno di fronte.

I team HR, in particolare, sono soffocati da un paesaggio in costante mutamento, cercano di mantenersi al passo con le più recenti tecnologie e le ultime direttive governative, e di soddisfare al contempo [le richieste di una forza lavoro diversificata](#). Aspetti di poco conto quali non avere sotto mano le giuste informazioni sulla paga e sui benefit possono causare enormi problemi. Con oltre 6 aziende su 10 che pianificano di incrementare la spesa HR, solo l'8% descrive il suo attuale team per le analitiche HR come 'forte'.⁴ Per tornare alla nostra analogia con la guida, è un po' come provare a risolvere il problema acquistando uno specchietto retrovisore più grande.



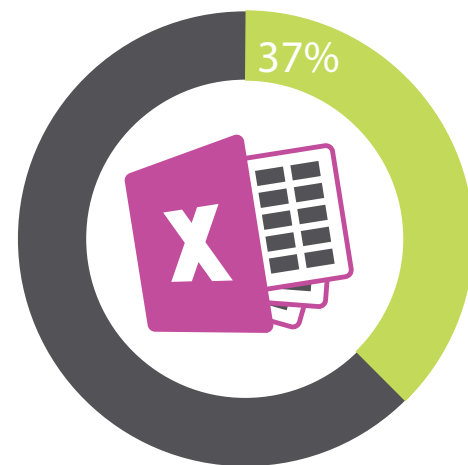
Solo l'8% dei dirigenti **descrive il suo attuale team per le analitiche HR come 'forte'** ⁴

4. Global Human Capital Trends (2015), Deloitte

I dati devono essere consolidati

Le organizzazioni semplicemente non possono contare sulla visibilità dei propri dipendenti. Non possono vedere cosa stanno facendo (output), come lo stanno facendo (produttività) o perfino perché lo stanno facendo (coinvolgimento e motivazione). Alcune non sanno nemmeno quanti dipendenti hanno in un dato momento, specialmente se sono presenti lavoratori interinali e a progetto. Ma se il 37% dei dati di imprese di media grandezza è ancora affidato a Excel o a database affini,⁵ questo non dovrebbe affatto sorprendere.

L'HR impiega troppo tempo a reperire i dati necessari a prendere decisioni o a valutare l'impatto di quelle passate. Si tratta di tempo impiegato non solo per ottenere e raccogliere i dati ma anche per garantire la loro accuratezza. Una tale gestione di qualsiasi impresa, per non parlare di un'organizzazione internazionale, richiede una notevole quantità di tempo e un aumento dei costi per le infrastrutture IT, il supporto e la manutenzione. In sostanza, [la crescita internazionale](#) delle imprese è ostacolata dall'abilità dell'HR a far fronte alle direttive locali, a sostenere l'afflusso di nuovo personale nell'azienda e a garantire la coerenza dei dati in tempi brevi.



Il 37% dei dati di imprese di media grandezza è ancora affidato a Excel⁵

5. ADP Global HCM Study, January 2014

Le analisi dei dati incrementeranno l'agilità

Il direttore HR è in una posizione privilegiata per risolvere questo dilemma. L'opportunità di usare i dati e le analitiche predittive per ottimizzare la pianificazione della forza lavoro comporta numerosi benefici – si tratta di rendere l'organizzazione più veloce, più semplice e più agile. I direttori HR hanno bisogno di sistemi che concedano loro maggior tempo da dedicare agli aspetti strategici, con le informazioni sul payroll globale e la formazione online e comporta l'accessibilità per tutti i dipendenti, i manager e i direttori.

L'outsourcing delle funzioni HR e la centralizzazione dei dati consente di operare il benchmarking di divisioni interne e delle unità aziendali sulla base di obiettivi strategici e indicatori HCM. Garantisce, inoltre, alle multinazionali il valore aggiunto che le libera dal carico di dover gestire una moltitudine di legislazioni, politiche in materia di personale, condizioni lavorative, valute e lingue diverse.

In breve, la 'visibilità dei dati' significa semplicemente poter contare su un unico insieme di processi facile da usare e basato su informazioni in tempo reale: cosa ti trovi ad affrontare attualmente e non cosa è successo in passato. Gli strumenti forniti da un partner di outsourcing, come il self-service per i dipendenti, l'accessibilità su software mobili, il supporto globale di esperti 24/7, garantiscono la visibilità e la capacità di risposta di cui i CEO hanno bisogno per evitare insidie e sfruttare al massimo le opportunità di un mondo VUCA. L'outsourcing di HR pulisce il parabrezza, rendendoti più dinamico e agile, indipendentemente da ciò che ha in serbo per te la strada.

Sfrutta al massimo il mondo VUCA grazie a:



Strumenti di self-service per i dipendenti



Accesso alle informazioni da dispositivi mobili



Supporto globale di esperti 24/7

Usare i dati e le analitiche predittive per ottimizzare la pianificazione della **forza lavoro comporta numerosi benefici**

Incertezza: Guidare le organizzazioni in tempi incerti

Incertezza

Cosa preoccupa i CEO più di ogni altro aspetto? In un mondo VUCA, sono innumerevoli le minacce che richiedono attenzione, alcune delle quali erano finora sconosciute. Pertanto, sapere cosa tiene svegli i dirigenti di notte è un'informazione preziosa per comprendere quali dovrebbero essere le priorità per i loro team. Quando PwC ha condotto il suo sondaggio annuale sulla leadership, ha scoperto che le preoccupazioni più frequenti per i CEO erano le 'minacce informatiche, inclusa la mancanza di sicurezza dei dati' (61%) e la 'velocità del cambiamento tecnologico' (58%).⁶

Tecnologia: una minaccia e un'opportunità

La tecnologia è considerata una minaccia, ma anche un'opportunità. La velocità del cambiamento tecnologico mette in luce la paura di essere lasciati indietro. Non appena un'azienda adotta un nuovo sistema IT, si rivela già datato. Non appena proponi un nuovo prodotto o servizio sul mercato, un'azienda neonata lancia la trovata successiva disturbando il tuo successo.

I CEO, pertanto, desiderano vedere sempre di più una connessione solidissima tra gli investimenti in ambito digitale e gli obiettivi del business: l'86% ritiene che una visione chiara delle tecnologie digitali possa favorire l'acquisizione di un vantaggio competitivo.⁷

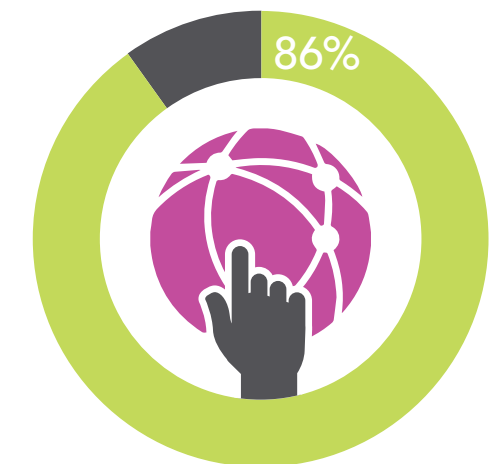
Le preoccupazioni più frequenti per i CEO sono:⁶



Le minacce informatiche inclusa la mancanza di sicurezza dei dati (61%)



La velocità del cambiamento tecnologico (58%)



L'86% dei CEO ritiene che una visione chiara delle tecnologie digitali **possa favorire l'acquisizione di un vantaggio competitivo⁷**

6. 18th Annual PwC CEO Survey, 2015

7. 18th Annual PwC CEO Survey, 2015

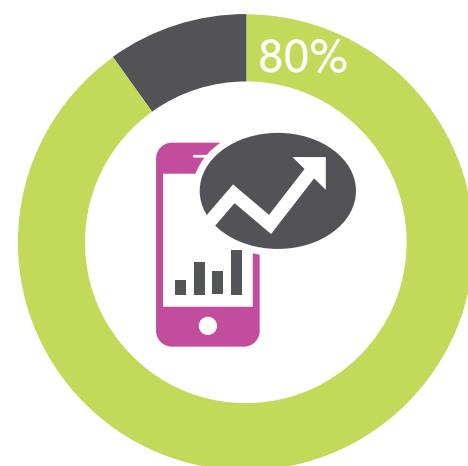
Payroll: la chiave per allineare il talento alla strategia

Si prenda ad esempio il Capitale Umano e il [payroll](#). Disporre della giusta tecnologia significa che i CEO sono in grado di allineare la gestione del talento alla loro strategia mediante il monitoraggio, l'analisi e il reporting efficienti.

La stragrande maggioranza di loro afferma che gli investimenti nelle tecnologie digitali creano valore per il proprio business, e circa l'80% sostiene che le tecnologie mobili e le analitiche dei dati sono elementi chiave per la loro strategia aziendale.

Ma questo sta accadendo? Non tanto quanto dovrebbe. Nella maggior parte delle organizzazioni, i molteplici sistemi interni causano considerevoli perdite di tempo e risorse, il cui costo totale è enormemente sottostimato. [Oltre il 60% dei costi relativi al payroll è nascosto](#). Secondo ADP, il payroll, in combinazione all'amministrazione del personale e dei benefit, determina il 35% dei costi totali di HR, ovvero approssimativamente USD 525 per FTE.⁸ Pertanto, l'allineamento di tecnologia e processi relativi al personale non sta avendo luogo.

Se i due terzi dei CEO prevedono un aumento delle entrate estere nei prossimi tre anni rispetto al presente,⁹ questo allineamento è un fattore cruciale per consentire alle multinazionali di ogni dimensione di poter contare su una maggiore flessibilità durante la crescita. La standardizzazione e l'outsourcing di HR e della gestione del Capitale Umano solleveranno le organizzazioni in crescita dall'onere di dover acquisire le conoscenze locali in materia di payroll nel momento in cui si espandono in nuovi mercati e territori. Inoltre consentiranno ai CEO di disporre di una panoramica dei talenti presenti all'interno dell'organizzazione e di un collegamento diretto con i KPI e gli obiettivi aziendali, al fine di garantire che i dipendenti stiano lavorando per il raggiungimento degli stessi obiettivi.



L'80% dei CEO sostiene che le tecnologie mobili e le analitiche dei dati **sono elementi chiave per la loro strategia aziendale**

Il personale deve essere stimolato a rispettare i valori aziendali e a mettere in pratica la strategia del business stabilita dal dirigente, e a questo deve seguire una ricompensa. Tuttavia, i dipendenti e i manager sono oggi più esigenti che in passato e più disposti a manifestare il proprio dissenso abbandonando l'organizzazione. Esternalizzando e [trasformando il modo in cui vengono gestiti il Capitale Umano](#) e il payroll, i CEO non sono solo in grado di allineare la gestione del talento alla loro strategia mediante il monitoraggio, l'analisi e il reporting efficienti, ma possono anche superare la concorrenza.

Il mondo VUCA crea incertezza negli individui tanto quanto lo fa nelle aziende. E l'incertezza accresce l'esigenza di snellire le operazioni e centralizzare i processi.

La standardizzazione e l'outsourcing di HR e della gestione del Capitale Umano solleveranno le organizzazioni in crescita dall'onere di dover acquisire le conoscenze locali in materia di payroll nel momento in cui si espandono in nuovi mercati e territori

8. ADP, Total Cost of Ownership
9. Global CEO Outlook (2015), KPMG

Complessità:
perché i costi relativi al
payroll sono una
spirale

Complessità

“Non ci sono mezze misure con il payroll,” afferma Gordon Ash, VP Multinational Sales, Global Enterprise Solutions presso ADP. “Non si può avere quasi ragione,” continua. “Si ha ragione o si ha torto. E non ci si può permettere di avere torto.”

Nessuno comprende il significato di queste parole meglio dei direttori finanziari. I risultati di uno studio condotto da CFO Research in collaborazione con ADP mostrano che oltre il 60% dei direttori finanziari ritiene che negli ultimi due anni la pressione per mantenere la compliance con le normative in materia di tasse, lavoro e retribuzione è aumentata, mentre il tempo concesso alle imprese si è ridotto.¹⁰

“Non ci sono mezze misure con il payroll. Si ha ragione o si ha torto. **E non ci si può permettere di avere torto.**”

Gordon Ash VP for Multinational Sales,
Global Enterprise Solutions presso ADP



Il 60% dei direttori finanziari ritiene che la pressione per mantenere la compliance con le normative in materia **di tasse e lavoro è aumentata, mentre il tempo concesso alle imprese si è ridotto**¹⁰

¹⁰. CFO Research (2015), CFO: Can your Finance Team Efficiently Manage the Impact of International HR?

Compliance con il payroll, legislazione e tasse sono i maggiori grattacapi

Secondo Ernst & Young, le questioni fondamentali che le organizzazioni si trovano ad affrontare sono la [compliance](#) legislativa (23%) e i processi coerenti legati al payroll (18%).¹¹ Il sondaggio mette inoltre in luce che i più frequenti errori in materia di payroll includono ritenute fiscali erranee e operazioni di payroll esistenti che non sono in grado di garantire la compliance con requisiti legali o normativi sempre più complessi.

E la situazione non farà che peggiorare. Il Compliance Risk Study 2016 di Accenture riscontra che un ampio numero (81%) di intervistati concorda che la compliance richiederà l'ottimizzazione delle operazioni per gestire un insieme più complesso di rischi in condizioni di più scarse risorse.¹² E se la tua azienda è attiva a livello internazionale, la prospettiva è ancora meno rosea. La comprensione e la gestione dell'intero personale in vari Paesi e dei cambiamenti in materia di tasse e compliance è un'impresa esorbitante che assorbe tempo e risorse. I direttori finanziari globali devono monitorare i costi associati alla gestione del talento e apportare un contributo strategico al processo decisionale dell'organizzazione. In breve, le aziende non sono in grado di mantenersi al passo da sole.

Non va inoltre dimenticato il clima VUCA, nel quale i governi e i blocchi commerciali stanno diventando sempre più instabili e sfumati, mentre le politiche di estrema destra e sinistra sembrano spaventare sempre di più l'elettorato. Tutto ciò sta portando a un ambiente imprenditoriale terribilmente friabile e a legislazioni in costante cambiamento.

Le tre questioni principali in materia di payroll sono:



La compliance legislativa



La coerenza dell'organizzazione nei processi legati al payroll



I costi amministrativi

Le aziende non sono in grado di mantenersi al passo **da sole**

11. Global Payroll Survey (2014), Ernst & Young

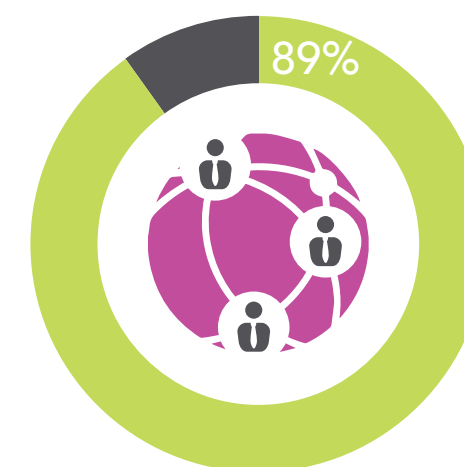
12. Accenture (2016) Compliance Risk Study

I dati sono la chiave per navigare nella complessità

La strada per gestire la situazione è l'adozione di una sicurezza impeccabile, di sistemi centralizzati facili da usare e l'uso di dati in tempo reale. Eppure, secondo il Global Payroll Report condotto da Ernst & Young, mentre l'89% dei dirigenti ritiene che una visione globale della propria forza lavoro sia essenziale, solo il 30% riceve le informazioni necessarie.¹³

Un buon direttore finanziario conosce il valore di poter utilizzare la tecnologia più innovativa, esternalizzando al contempo l'amministrazione e il supporto a un esperto partner globale. Un sistema per i dipendenti realmente flessibile, sempre aggiornato e supportato dal partner di outsourcing, aprirà la strada a un ventaglio di benefit efficiente sotto il profilo fiscale, promuovendo al contempo il [coinvolgimento e la produttività dei dipendenti](#).

Quando Ernst & Young ha chiesto agli alti dirigenti di identificare le questioni primarie che si trovano ad affrontare attualmente in materia di payroll globale, le prime tre risposte sono state la 'compliance legale', la 'coerenza dell'organizzazione nei processi legati al payroll' e i 'costi amministrativi'. In poche parole, un'organizzazione ha bisogno di sapere chi è stato pagato, dove, con quale cadenza e quanto, prima di ogni ciclo di paga. Gli strumenti e le infrastrutture giuste agevolano il processo di consolidamento dei dati.



L'89% dei dirigenti ritiene che una visione globale della propria forza lavoro sia essenziale - ma solo il 30% riceve le informazioni necessarie¹³

13. Global Payroll Survey (2014), Ernst & Young

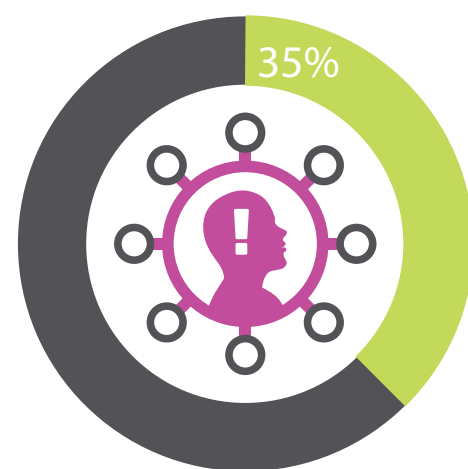
Complessità

Non sempre a modo loro

Tuttavia, nel mondo reale, ciò che la maggior parte dei direttori finanziari desidera non corrisponde a ciò che generalmente ottiene. Il payroll, in combinazione con l'amministrazione del personale e dei benefit, determina il 35% dei costi totali di HR.¹⁴ Il carico amministrativo di dover gestire diversi sistemi o fornitori in vari Paesi richiede il costante consolidamento delle informazioni e del reporting. Le risorse necessarie non solo si aggiungono ai costi ma hanno un impatto anche sulla capacità di un'azienda di operare decisioni ottimali e tempestive. I sistemi in-house per l'amministrazione del payroll a piattaforma multipla costano il 32% in più rispetto a una singola soluzione di outsourcing.

Un repository di dati unico consente il reporting e le analitiche finanziari, grazie all'integrazione delle politiche, dei processi e dei dati sui dipendenti in un'unica piattaforma. La visibilità su tutta la forza lavoro richiede la standardizzazione dei processi al fine di delineare metriche chiave e consentire una visione chiara.


L'outsourcing a un singolo fornitore globale attivo su molti Paesi consente di accedere ai dati in tempo reale e di aumentare così l'efficienza e la produttività. Perché per essere un'attività commerciale che sopravvive e prospera in un mondo VUCA, non si può avere quasi ragione. Si ha ragione o si ha torto. E non ci si può permettere di avere torto.



Il payroll in combinazione all'amministrazione del personale e dei benefit determina il 35% dei costi totali di HR¹⁴

L'outsourcing a un singolo fornitore globale, attivo su molti Paesi, consente di accedere ai dati in tempo reale e di aumentare così l'efficienza e la produttività

14. Payroll at the heart of HR Outsourcing, ADP White Paper



Ambiguità: sistemi e dati frammentari hanno un impatto sul processo decisionale

Ambiguità

Le moderne soluzioni IT sono un'arma a doppio taglio. Da un lato non abbiamo mai avuto a disposizione così tanti strumenti e così tante modalità di data crunching, dall'altro esistono troppe scelte e c'è troppo da fare. I CIO e i manager IT devono pensare da soli a gestire i centri dati, a scalare la capacità, a configurare e allineare i server e ad altre operazioni per la manutenzione e la sicurezza dei dati, alle quali vanno aggiunti i costi e gli investimenti iniziali.

Il carico amministrativo di gestire diversi sistemi o fornitori in vari Paesi richiede lo sforzo interminabile di tenere in mano le redini di tutto e le risorse necessarie non solo si aggiungono ai costi ma hanno un impatto anche sulla capacità di operare decisioni ottimali e tempestive. Secondo il Global Payroll Report condotto da Ernst & Young, mentre l'89% di tutti i dirigenti ritiene che una visione globale della propria forza lavoro sia essenziale, solo il 30% riceve le informazioni necessarie. Oggi, le forze dell'espansione globale e dei processi tecnologici interni si contrastano a vicenda invece di dare luogo a una sinergia. In un mondo in costante rivoluzione, solo le aziende che conseguono un'efficienza operativa riusciranno a sopravvivere per raccontare la storia.

Ciò che dobbiamo fare è consolidare i dati spostandoli sul cloud e snellire le operazioni esternalizzando tutti i processi interni di cui non abbiamo bisogno, e che assorbono gran parte del tempo dedicato al loro funzionamento.

Un fornitore unico di outsourcing e un singolo contratto consentono la trasparenza dei costi, agevolando il bilancio e la pianificazione finanziaria e sollevando le organizzazioni dall'incombenza delle funzioni di back-office. In questo modo, permettono alle aziende di concentrarsi sull'espansione del business e su altre strategie operative, mantenendo i costi sotto controllo e garantendo la flessibilità di scalare i sistemi in base alle mutevoli esigenze e capacità che un mondo VUCA genera.

L'outsourcing a un fornitore unico:



Consente la trasparenza dei costi



Agevola la pianificazione del budget



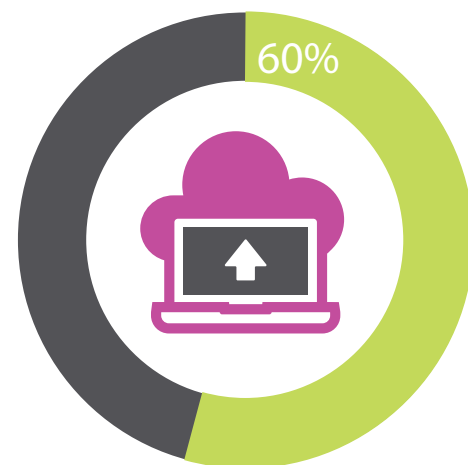
Solleva le organizzazioni dalle funzioni di back-office

Il carico amministrativo di gestire diversi sistemi in vari Paesi **richiede lo sforzo interminabile di tenere in mano le redini di tutto**

Lascia che siano i dati a raccontare la storia

Il consolidamento dei sistemi consente alle organizzazioni di basarsi sui dati come desiderano. PwC lo descrive come segue: "Lascia che siano i dati a raccontare la storia su dove intervenire per snellire i processi, eliminare gli errori e ridurre le spese esterne. Talvolta, solo grazie alla costruzione dell'immagine completa delle attività operative e a una panoramica dettagliata dei costi, le aziende possono individuare i modelli che rivelano processi inefficienti o dispendiosi."¹⁵

In un sondaggio sui CIO, il 60% degli intervistati ha affermato che il cloud computing ha consentito ai team IT di ridurre il tempo dedicato alla manutenzione dei sistemi consentendogli di disporre di più tempo da utilizzare per concentrarsi sulla strategia.¹⁶ Questo significa che i CIO possono offrire processi e pratiche coerenti per tutta l'organizzazione, garantendo ai colleghi e ai dipartimenti della C-suite la visibilità e gli strumenti di cui hanno estremamente bisogno per allineare la gestione del talento alla strategia globale del business.



Il 60% dei CIO ha affermato che il cloud computing **ha ridotto il tempo dedicato alla manutenzione dei sistemi**¹⁶

L'innovazione è la chiave per la sopravvivenza

Come è possibile pianificare e innovare in un mondo volatile e incerto, se non hai il controllo e l'accesso ai dati? È un po' come camminare al buio invece di accendere la luce. La fornitura dei dati giusti alle persone giuste e nel momento giusto, può costituire la base di miglioramenti drastici quanto duraturi.

Sono troppi i CIO oppressi da incubi amministrativi derivanti da un intrico di processi manuali e di software in-house. Pertanto, i CIO di aziende all'avanguardia stanno ora automatizzando e integrando i sistemi legati ai dipendenti all'interno di un ambiente digitale sicuro e centralizzato. Usare il cloud per centralizzare i benefit e favorire il coinvolgimento dei dipendenti è oggi una priorità del business.

Sono troppi i CIO oppressi da incubi amministrativi derivanti **da un intrico di processi manuali e di software in-house**

15. PwC (2016), Increase operational efficiency
16. State of the CIO SURVEY (2015), CIO magazine



Conclusioni: Passare da un mondo VUCA a un mondo ADP

Conclusioni

A volte, la capacità di sfruttare i dati appare come la Spada nella Roccia della leggenda Arturiana: la prima azienda che riuscirà ad estrarla, regnerà. Di fatto, la questione è molto più semplice. Operare decisioni aziendali sulla base di un pieno accesso a dati e analisi in tempo reale è possibile per le organizzazioni di qualsiasi dimensione, tuttavia, al contrario di Artù, è un obiettivo che non si consegue da soli.

La gestione dei sistemi software in-house per il payroll e HR non è ciò che le aziende sanno fare meglio – la loro specialità è piuttosto realizzare i propri prodotti e vendere i propri servizi. Il vero scopo dei dati è quello di alleviare la pressione di un'organizzazione, tirare fuori il meglio dal proprio personale, innovare e consentire all'azienda di dedicarsi a ciò che sa fare meglio.

Per riuscire a sopravvivere e avere successo in un mondo volatile, un'azienda deve essere agile. Per essere agile, i dirigenti hanno bisogno di dati su cui basare decisioni ottimali. I dati non possono più limitarsi semplicemente alle prestazioni passate, ma devono includere informazioni in tempo reale con analitiche predittive che consentano all'azienda di superare le sfide future.

Il vero scopo dei dati è quello di alleviare la pressione di un'organizzazione, tirare fuori il meglio dal proprio personale, **innovare e consentire all'azienda di dedicarsi a ciò che sa fare meglio.**



Il percorso per la trasformazione passa attraverso: dati, contrazione dei costi, compliance, consolidamento ed efficienza operativa.

L'outsourcing offre la possibilità di una maggiore flessibilità della gestione HR e di processi più efficaci e vantaggiosi in termini di costi. Ti consente di ottenere la governance globale e un'unica soluzione per affrontare le sfide, automatizzare i processi manuali, gestire i dati e fornire servizi in maniera coerente in tutto il mondo.

Le organizzazioni possono evitare di dover affrontare una moltitudine di sistemi, legislazioni, politiche in materia di personale, condizioni lavorative, valute, lingue e direttive diverse. L'outsourcing globale del payroll consente loro di [consolidare processi coerenti in tutti i Paesi](#) nei quali operano.

La centralizzazione è la chiave per la fornitura di un servizio snello e un modello operativo della gestione HR che le organizzazioni di tutto il mondo stanno cercando di implementare. Una rete di specialisti locali del payroll in possesso di una profonda conoscenza della legislazione locale e dei dettagli dei processi HR, alleggerirebbe il carico dei centri di servizi condivisi o delle filiali locali. L'HR può mostrare il suo valore strategico per l'azienda, trovando nuove vie che favoriscano il mantenimento della compliance e riducano i rischi, migliorino l'efficienza dei processi aziendali e infine contribuiscano a guidare [la crescita e l'espansione internazionale](#).

Le organizzazioni meno innovative e agili guardano questa prospettiva con paura. Ritengono che il mondo VUCA possa comportare la fine della loro organizzazione – e probabilmente non si sbagliano. Tuttavia, quelle che hanno successo abbracceranno i benefici di una funzione HR e un payroll standardizzati ed esternalizzati. Non si tratta di una spada nella roccia, piuttosto di un clic su un pulsante e della costruzione di una partnership con esperti in grado di organizzare tutto al posto tuo.

Per scoprire come trasformare un mondo VUCA in un mondo ADP e conseguire il successo, clicca su: www.adp-italia.com





A more human resource. SM

ADP (NASDAQ-ADP)

Tecnologia potente con un tocco umano. Le aziende di ogni tipo e dimensione in tutto il mondo si affidano al software cloud e all'esperta consulenza di ADP per aiutarle a far emergere il potenziale della loro forza lavoro. HR. Talento. Benefit. Payroll. Compliance. Lavorare insieme per costruire una migliore forza lavoro. Per ulteriori informazioni, visita **www.ADP-italia.com**.

Per scoprire come trasformare un mondo VUCA in un mondo ADP e conseguire il successo, contattaci:

 800.180.959

 contact.italia@adp.com

 www.adp-italia.com

 @ADP_it

 www.linkedin.com/company/adp

Il logo di ADP e ADP sono marchi registrati di ADP, LLC.

Tutti gli altri marchi commerciali e marchi di servizio sono di proprietà dei rispettivi titolari. Copyright © 2016 ADP, LLC.