

Trasformare l'HR mediante il Cloud

Case study: Vallourec



 **CorporateLeaders**
BUSINESS TRANSFORMATION NETWORK



IN COLLABORAZIONE CON



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESSSM

Verso il Cloud

Vallourec, un fornitore leader di prodotti tubolari per l'industria del petrolio e del gas, è una multinazionale presente in 20 Paesi con 22.535 dipendenti in tutto il mondo. Nonostante offrissi ai suoi clienti soluzioni globali in grado di fronteggiare le attuali sfide legate all'energia, l'azienda non disponeva di strumenti HR che sostenessero politiche, processi e iniziative HR coerenti per tutta l'organizzazione.

'Usavamo ancora quelli che chiamiamo sistemi locali, conformi ai requisiti locali,' afferma Philippe Ferrie, Direttore delle relazioni con i dipendenti di Vallourec.

'Disponevamo pertanto di diversi tipi di soluzioni SAP o di altri strumenti sviluppati a livello nazionale ma non avevamo strumenti HR globali.'

Circa sei anni fa, P. Ferrie e il suo team hanno cominciato a valutare i singoli sistemi informativi HR impiegati in tutte le operazioni nazionali dell'organizzazione. Hanno inoltre condotto un'indagine esterna di benchmarking per identificare le migliori soluzioni aziendali HR attuate da altre aziende di grandi dimensioni operative a livello globale.

Dai grandi sistemi ERP al Cloud

In quel momento, i sistemi di Cloud computing per HR non avevano certo raggiunto i livelli attuali, ricorda P. Ferrie. Generalmente si optava per grandi sistemi integrati ERP di fornitori esterni o, in altri casi, per strumenti sviluppati in-house dalle organizzazioni stesse. Tuttavia, scegliere e implementare un nuovo sistema ERP in grado di soddisfare i requisiti specifici di ogni paese si sarebbe rivelato un processo lungo, complesso e costoso, e sviluppare un sistema in-house sarebbe stato ancora più difficile. Nessuna delle due opzioni, pertanto, faceva al caso di Vallourec.

"Scegliere e implementare un nuovo sistema ERP in grado di soddisfare i requisiti specifici di ogni paese si sarebbe rivelato un processo lungo, complesso e costoso."

Sostenere la crescita del business

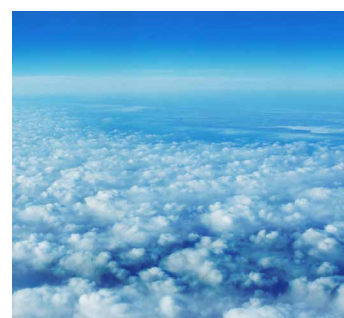
L'azienda ha deciso pertanto di adottare un sistema informativo HR basato sul Cloud computing in grado di abbracciare un ventaglio di attività HR che includeva dalla gestione del talento, alla valutazione delle prestazioni, ai piani di successione. Il sistema gestisce attualmente oltre 10.000 dipendenti mentre un sistema Cloud separato per la gestione dell'apprendimento include l'intera forza lavoro dell'azienda.

Linguaggio, cultura e strumenti comuni

Secondo Ferrie, Vallourec può contare ora su 'un linguaggio, una cultura e degli strumenti comuni' che hanno consentito all'azienda di armonizzare le politiche e i processi HR dell'organizzazione globale. La tecnologia Cloud sta inoltre aiutando l'azienda a comunicare la strategia di crescita del business ai suoi dipendenti: gli obiettivi individuali, derivati dalla strategia, vengono veicolati mediante il Cloud.

Migliorare le prestazioni finanziarie

La tecnologia Cloud applicata a HR ha avuto anche un impatto sui profitti aziendali. Secondo P. Ferrie, il costo di un sistema ERP sarebbe ammontato all'incirca a cinque volte quello di una soluzione Cloud. 'Se, invece di una soluzione Cloud avessimo un grande sistema ERP globale per la gestione del talento, della formazione e del reporting, il costo sarebbe impressionante,' afferma, aggiungendo che, grazie ai costi ridotti relativi ai software a pagamento e, in particolare, alla loro implementazione e manutenzione, le soluzioni Cloud sono l'alternativa più vantaggiosa sul mercato.





Ridurre i costi e creare partnership nel business

Tuttavia, P. Ferrie rimarca che tagliare i costi relativi all'area HR non è stata l'unica ragione che ha spinto Vallourec a optare per la tecnologia Cloud. Per l'azienda era più importante trovare una soluzione che prevedesse un approccio globale alla gestione HR e consentisse alla funzione di operare in qualità di vero e proprio partner del business.

Allineare il talento alla strategia aziendale

Il sistema informativo HR basato sul Cloud ha guidato la trasformazione della funzione che attualmente, oltre a usare processi comuni a livello globale per la gestione del talento, è in grado di allinearli anche alla strategia aziendale. 'Questi strumenti ci consentono di operare quelli che chiamiamo resoconti sul personale a livello dell'unità aziendale, della regione e del paese,' spiega Ferrie.

'Abbiamo organizzato la funzione HR in modo tale che i manager HR operativi in ogni unità aziendale siano ora responsabili della gestione delle prestazioni e del talento nelle rispettive unità e siano in grado di monitorare e di seguire il corso degli eventi attraverso il Cloud.'

L'informazione a beneficio della strategia

L'accesso alle informazioni relative alle proprie unità aziendali consente ai manager HR di discutere insieme i piani di successione e i requisiti relativi al talento, oltre ad aiutarli a pianificare la mobilità di singoli dipendenti tra diverse parti del business.

Ottenere un vantaggio sulla concorrenza

I manager HR e aziendali hanno in questo modo la possibilità di accedere rapidamente dai loro smartphone ai dati relativi a tutti i dipendenti dell'organizzazione. Questo, a sua volta, si traduce in una risposta tempestiva dell'azienda alle mutevoli esigenze del business e, in definitiva, in un vantaggio sulla concorrenza. 'Attualmente, se ho bisogno di informazioni su un collega cinese, ad esempio, in meno di un minuto posso visualizzare il suo profilo. In passato, al contrario, era necessario attendere da un giorno a un'intera settimana,' afferma Ferrie.

Aumentare la soddisfazione dei dipendenti

Poiché il personale di un'azienda è ciò che consente di ottenere un vantaggio sulla concorrenza, è altrettanto importante che gli strumenti a disposizione aumentino la soddisfazione dei dipendenti. Un sondaggio del 2013 ha svelato che la soddisfazione per la gestione del talento e altri processi HR superava il 60% nelle aree del business che avevano implementato soluzioni Cloud e rimaneva al di sotto della soglia del 50% nelle aree che impiegavano ancora altre tecnologie.

Vallourec: profilo aziendale

Attività: fabbricazione di tubi in acciaio e altri prodotti tubolari principalmente per l'industria del petrolio e del gas, ma anche per altri settori.

Fondata nel: 1957

Sede principale: Boulogne-Billancourt, Parigi, Francia

Presenza internazionale: strutture manifatturiere in 20 paesi che comprendono Francia, Germania, Brasile, Cina e USA e sedi Ricerca e sviluppo nelle regioni principali.

Numero di dipendenti nel 2014: 22.535

Sito web: www.vallourec.com

Chi siamo



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESS™

I dipendenti di tutto il mondo si affidano a ADP® (NASDAQ: ADP) per soluzioni e servizi di Cloud computing che aiutino i manager a gestire la loro risorsa più preziosa: il personale. Dalle risorse umane e dal payroll alla gestione del talento e all'amministrazione delle indennità, ADP fornisce una profondità di analisi e un'esperienza senza pari per aiutare i clienti a costruire una migliore forza lavoro. ADP è un'organizzazione pioniera nella gestione del Capitale Umano (HCM) e nell'outsourcing dei processi aziendali, offrendo i suoi servizi a oltre 610.000 clienti in 100 paesi.

www.adp-italia.com
contact.italia@adp.com
Tweet: @ADP_it



BUSINESS TRANSFORMATION NETWORK

CorporateLeaders è un'esclusiva rete indipendente in grado di ispirare aziende e dirigenti offrendo loro un forum affidabile per la gestione dei contatti, lo scambio di idee, la condivisione delle conoscenze acquisite e la guida dello sviluppo aziendale in un contesto in costante cambiamento.

Siamo specializzati nella fornitura di servizi di adesione esclusivi, eventi di networking riservati e ricchi di contenuto, ricerca, contenuti, sviluppo della leadership e consulenza sulla trasformazione dell'azienda in base alle esigenze e alle esperienze dirigenziali.

www.corporate-leaders.com

CorporateLeaders

Email: info@corporate-leaders.com - Tel: +32 472 434 731

Fax: +32 2 791 9694 - Web: www.corporate-leaders.com