

eventi

SAS, è tempo di HR

Tra le altre novità, al Forum 2006 è stata presentata la nuova versione "cross integrated" per lo Human Capital Intelligence

di **Guido Pajetta**

Ginevra - Il tema comune, emerso dai vari interventi proposti al **SAS Forum International 2006** (www.sas.com/sasforuminternational), svoltosi sulle rive del lago svizzero di Ginevra, ribattezzata città del tempo, è stato quello delle importanti sfide che deve affrontare il sistema economico globale, e quello europeo in particolare, nei prossimi anni. In una situazione, ritenuta ancora critica, diventa cruciale poter prendere decisioni attente, che si basino su informazioni appropriate. Invece, ciò di cui dispone normalmente il management sono dati non omogenei e destrutturati, che non aiutano a creare i presupposti per sviluppare politiche aziendali di successo.

Proprio in questo ambito entra in gioco **SAS Institute** (www.sas.com), che consente ai propri utenti di fare affidamento su informazioni altamente sofisticate, basandosi su solu-

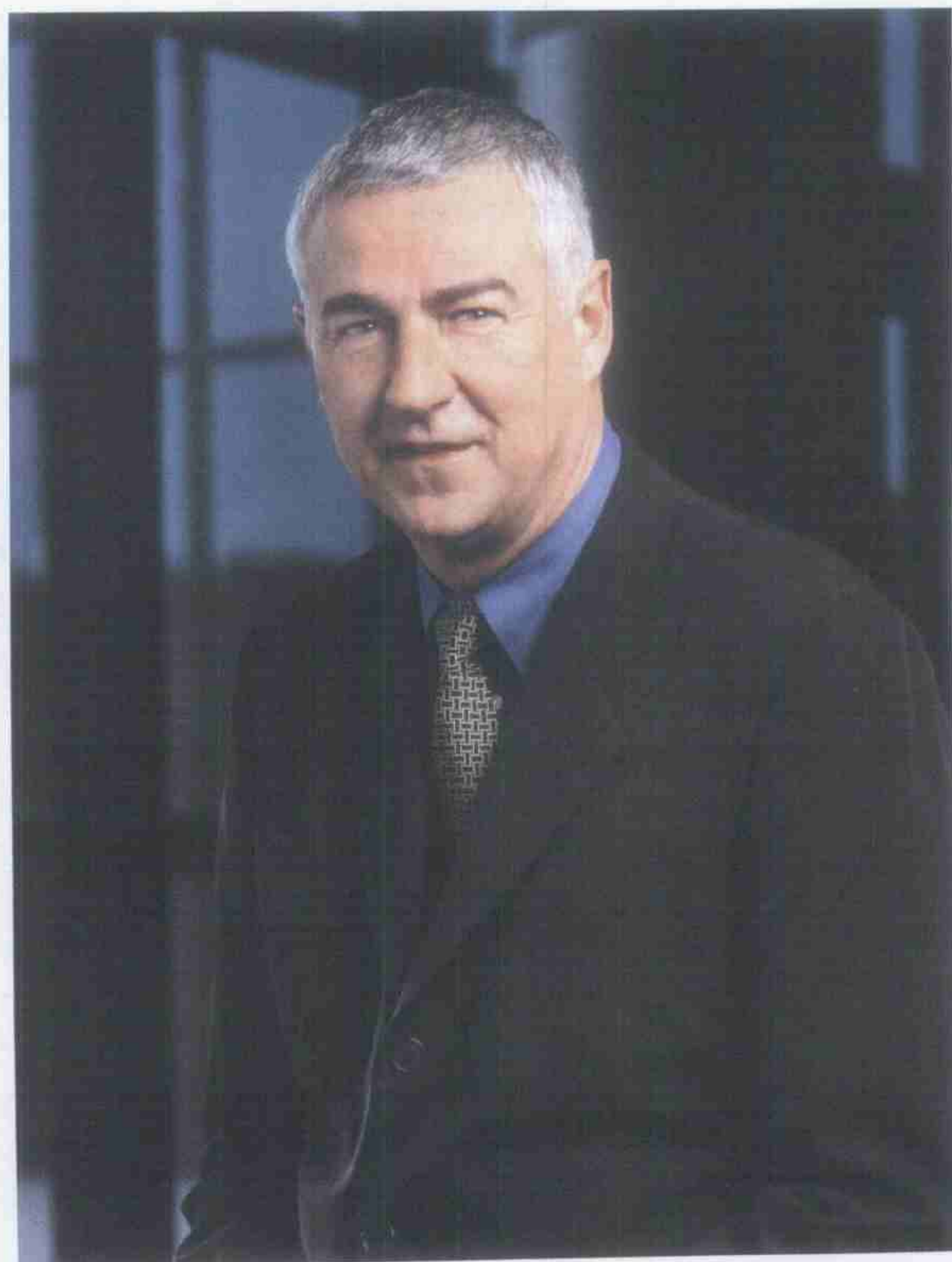
zioni di Enterprise Intelligence e oltre.

Il successo dei clienti si associa strettamente con quello ottenuto dalla società di **James Goodnight, fondatore di SAS** e sua attuale guida strategica come **Chief executive officer**, che consegue risultati economici e finanziari sempre positivi da 30 anni (il compleanno è stato festeggiato nello scorso luglio), pur senza essere incalzata ossessivamente dalla borsa, come avviene per la maggior parte delle aziende americane.

«Siamo tra le poche società ancora private in Usa e consideriamo i nostri clienti come principali azionisti cui fare riferimento, con l'offerta di prodotti strategici», sostiene Goodnight, che si è mostrato visibilmente compiaciuto per la serie di risultati positivi e per la crescita in termini di ordini, di fatturato e di soddisfazione degli utenti, ottenuti anche lo scorso anno.

L'Intelligence Strategy consiste nella capacità di offrire una visione predittiva dei futuri sviluppi aziendali e non si basa solo su reports dettagliati, oppure su analisi veloci. Tutte le imprese, infatti, dispongono di grandi quantità di dati, relativi ai loro inventari, alla produzione, alle vendite e alla situazione amministrativa. Normalmente, però, ogni dipartimento adotta proprie soluzioni, provenienti da fornitori diversificati, senza disporre di piattaforme integrate e di strumenti per l'interpretazione dei dati, come quelli proposti da SAS.

La manifestazione di Ginevra è stata la cornice per un'ampia serie di annunci, che hanno interessato tutta la gamma dell'offerta, partendo dall'ambito più generale della BI, per coinvolgere le numerose soluzioni implementate, relativamente alle tematiche trasversali e ai mercati verticali.



James Goodnight,
 fondatore e Ceo di SAS

eventi

La soluzione HCI

Tra i numerosi problemi, che presentano gli attuali scenari di cambiamento nella nostra economia "postindustriale", i responsabili delle risorse umane hanno in particolare un ruolo cruciale da svolgere: quello di salvaguardare i "valori intangibili" aziendali, cioè il patrimonio di esperienze, competenze e capacità racchiuso nelle persone che costituiscono la struttura.

Ma il management di questa funzione dispone degli strumenti giusti per conoscere e migliorare il patrimonio intangibile? Come si possono allineare le strategie di HR con gli obiettivi definiti, quando intervengono fenomeni, sempre più frequenti, di acquisizione, fusione oppure semplicemente di riorganizzazione?

«Per individuare quali azioni potranno arricchire la struttura interna e aumentare le sue prestazioni, – spiega **Roberto Auriemma**, nominato dall'inizio dell'anno **product manager Emea per lo Human Capital Intelligence di SAS Institute** – è indispensabile un'approfondita conoscenza di

«Siamo tra le poche società ancora private in Usa e consideriamo i nostri clienti come principali azionisti cui fare riferimento, con l'offerta di prodotti strategici»

tutti i fattori umani che possono esercitare un'influenza. Per soddisfare questa esigenza, è necessario qualcosa di più sofisticato di un pannello di controllo che, basandosi sul consuntivo di semplici reports, sintetizzi le principali informazioni».

Questi elementi costituiscono le principali differenze tra le soluzioni per lo Human Resource, che Auriemma chiama operative, e quelle identificate come Human Capital Intelligence, orientate all'analisi condivisa e alla formulazione di scenari predittivi.

«Collocandosi al più alto livello di maturità, nell'ambito dei modelli per la gestione delle risorse umane – specifica Auriemma –, la soluzione proposta da SAS è concepita tenendo conto delle esigenze di integrazione sia per tematiche trasversali all'azienda sia per

mercati industries. Il prodotto, appena presentato, è basato sul nuovo layer tecnologico delle Strategic Enterprise Solution di SAS 9. Dal punto di vista dei contenuti, fa leva su nuove funzionalità di Budget HR, integrate con le soluzioni di Financial Management, e su quelle di Sales Force Optimization, basate sull'integrazione con Spm, per il monitoraggio dei risultati e per l'ottimizzazione delle strutture di vendita».

Attualmente la soluzione Human Capital Management è in grado di offrire il supporto nella formulazione di risposte su come allineare gli indirizzi strategici con le competenze presenti in azienda, su quali riflessi avrà la politica di "pay for competence" in confronto ai costi complessivi, oppure su come motivare i talenti, migliorare l'employee satisfaction e ridurre il turn-over. **DM**