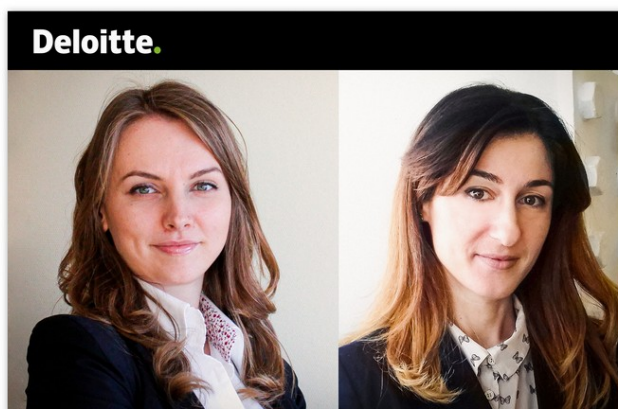


## Opinie Deloitte: Transformarea digitala în resurse umane și salarizare – beneficii și provocari



**Transformările care au avut loc în ultimul an în activitatea economica, în contextul pandemiei de COVID-19, sunt, în cele mai multe cazuri, ireversibile, dar și benefice pentru mediul de afaceri. Incertitudinea generată de evoluția pandemiei și preocuparea angajatorilor față de sănătatea angajaților au făcut ca programul de lucru flexibil, inclusiv munca la distanță, să reprezinte o soluție viabilă pentru multe companii. Cu toate acestea, există încă numeroase aspecte neclare, cel puțin în zona de resurse umane și salarizare, care trebuie clarificate, ținând cont de faptul că munca la distanță tinde să devină obișnuința pe termen mediu și lung pentru multe companii.**

Pentru a evita anumite riscuri care pot decurge din aplicarea necorespunzătoare a procedurilor în cazul activității la distanță, o organizație trebuie să se asigure că înțelege corect efectele juridice, fiscale, de salarizare și de resurse umane pe care o astfel de relaționare le implică. În plus, orice entitate trebuie să stabilească ce tipuri de procese trebuie definite pentru a gestiona provocările viitoare și să se asigure că strategia pe care o urmează este suficient de agilă pentru a valorifica oportunitățile aparute și pentru a își asigura revenirea și creșterea în viitor.

După declanșarea pandemiei, companiile au fost nevoite să își schimbe modul de organizare a proceselor și de gestionare a activității, în special prin implementarea unor soluții digitale și tehnologice care să permită funcționarea la parametri cât mai ridicați. Toate acestea au necesitat investiții neprevăzute în bani, timp, cunoștințe practice și alte resurse, dar transformările care au rezultat conduc, cu siguranță, la eficientizarea proceselor și permit, astfel, acordarea de răspunsuri în timp real la nevoile și solicitările din plan intern, din partea angajaților, dar și din extern, din partea clienților și a tuturor colaboratorilor și partenerilor de afaceri.

Tendința este valabilă și în domeniul resurselor umane, cu atât mai mult cu cât, odată cu trecerea tot mai mare la munca la distanță, crește nevoia de optimizare, de debirocratizare, prin digitalizare și tehnologizare, astfel încât să se poată înlocui operațiunile consumatoare de timp și resurse cu procese automatizate. Numeroase companii apelează la implementare de procese, aplicații și platforme integrate, ușor de accesat și utilizat, care să ajute la gestionarea eficientă a resurselor umane.

### Impactul digitalizării în salarizare

În sfera salarizării, unul dintre principalele avantaje ale digitalizării este reprezentat de reducerea timpului de procesare a documentelor prin folosirea de [aplicații automatizate, de tipul self-service](#). Astfel, prin câteva click-uri, un angajat poate să obțină sau să transmită informația sau documentul de care are nevoie. Printre alte avantaje se numără posibilitatea de a utiliza anumite sisteme IT sau roboți (*RPA*) pentru a reduce la minimum prelucrarea manuală a datelor și, implicit, riscul apariției unor erori în timpul procesării informației.

Totodată, prin digitalizare se pot elimina anumite activități redundante, repetitive, iar angajații implicați în astfel de operațiuni pot fi

orientați către activități creative și inovatoare, pentru a aduce o valoare adăugată reală prin munca pe care o desfășoară. În plus, simplificările obținute prin digitalizare pot ajuta la echilibrarea balanței între cariera și viața personală.

### **Planul de beneficii salariale trebuie adaptat la munca în mediul virtual**

Așadar, avantajele digitalizării sunt evidente, dar există și riscuri. Specialiștii din resurse umane, împreună cu conducerea companiei, trebuie să reprojeteze strategia, rolurile, activitățile și structura acestora, astfel încât angajații să nu resimtă absența unei interacțiuni directe și să se asigure un mediu de lucru și o cultură organizațională bazată pe valori și principii solide.

Angajatorii sunt nevoiți, de asemenea, să implementeze sisteme tehnice, proceduri și politici interne clar definite în ceea ce privește lucrul de la distanță pentru a preveni neconcordanțele din punct de vedere juridic sau organizatoric în programul de desfășurare a activității angajaților. În plus, trebuie să se țină cont de aspectele de conformitate legate de faptul că spațiul de lucru s-a mutat din perimetrul societății în spațiul personal al angajatului. Totodată, există riscul ca pontajele lunare să fie înregistrate incorect ori neconform cu realitatea sau să apară probleme de eficiență (perioade de inactivitate) ca urmare a unor dificultăți de accesare a sistemelor interne, dacă acestea sunt neperformante sau neadaptate cerințelor curente. Nu în ultimul rând, pot apărea neconcordanțe ce țin de fluxul de transmitere/primire a documentelor necesare în resurse umane și pentru calculul salarial (certIFICATELE medicale, adeverințe solicitate de instituții bancare în original etc.), dar și dificultăți generate de mobilitatea angajaților și posibilitatea de a lucra la distanță din afara țării.

O altă provocare cu care se confruntă în prezent companiile, respectiv departamentele de resurse umane, este adaptarea planului și a politicii de beneficii la munca în mediul virtual. Până de curând, multe companii asigurau prin planul de beneficii decontarea transportului angajaților către și dinspre locul de muncă, însă, odată cu trecerea la lucrul de acasă, apare întrebarea dacă se mai poate acorda acest stimulente sub premisa aceluiași tratament fiscal. Mai mult, beneficiile introduse recent în legislație, precum facilitățile pentru educația timpurie a copiilor angajaților, decontarea a cel mult 400 de lei pe luna pentru angajații care lucrează în regim de telemunca și altele similare, trebuie analizate și fundamentate din perspectiva fiscală înainte de a fi incluse în pachetul salarial.

În concluzie, este evident că viitorul activității de resurse umane va fi modelat pe transformarea digitală și, ținând cont de faptul că și structura forței de muncă se modifică, digitalizarea și automatizarea devin componente esențiale în gestionarea relațiilor de muncă. Dar, pentru a se asigura succesul deplin în această privință, este la fel de important ca specialiștii în resurse umane și salarizare să beneficieze de instruire și de sprijinul factorilor de decizie în implementarea schimbărilor necesare.