

## EY Payroll Survey 2022: Tot mai multe companii iau în calcul externalizarea activităților de resurse umane și salarizare



**În ultimii ani, odata cu diversificarea din ce în ce mai mare a serviciilor oferite pe piața din România, un număr tot mai mare de companii au început să apeleze la servicii externalizate de resurse umane și de payroll. Impulsul dat de tehnologie, în privința automatizării mai multor procese, care anterior erau realizate exclusiv manual de către unii angajați, a determinat un număr tot mai mare de companii să adopte externalizarea acestor servicii.**

Ultimii doi ani au afectat România și mediul de afaceri mult mai agresiv decât tot ce a putut experimenta anterior economia românească, în peste 30 de ani de piață liberă. Pandemia Covid-19 a făcut ca o mare parte din activitatea muncii de birou să treacă în spațiul online. Astfel ca, prin prisma necesităților structurale cu care s-au văzut confruntate companiile, nevoia simplificării pe cât posibil a tuturor proceselor interne de business a dobândit o și mai mare importanță.

### Externalizarea - un punct de maxim interes

Aproximativ 44% dintre companii au o singură persoană care se ocupa cu administrarea personalului, 26% au două persoane și 30% au trei sau mai mulți salariați desemnați să se ocupe cu aceasta activitate. Astfel ca, 56% dintre cei chestionați în cadrul sondajului spun că departamentele care se ocupa cu întocmirea documentelor și a actelor de administrare a personalului au nevoie de 3-5 zile pentru procesarea informațiilor, în timp ce aproximativ 44% considera că au nevoie de maximum două zile. 66% dintre respondenți susțin că pentru plata salariilor este nevoie ca informațiile să fie trimise cu 3-5 zile înainte și 34% spun că au nevoie de doar două zile pentru a sigura acest proces.

Deoarece echipele care se ocupa de activitățile de administrare a personalului sunt mici, este nevoie de un timp de procesare mai îndelungat. Coroborând cu faptul că unele operațiuni interne continuă să se realizeze încă manual, nevoia unui sistem mai rapid este cu adevărat necesară, pentru a putea evita eventuale întârzieri și pentru a putea reduce timpul de care este nevoie pentru închiderile de luna.

### Lipsa unor procese automatizate și a personalului suficient pentru a putea administra în timp aceste activități poate îngreuna funcționarea companiilor

Peste 44% dintre companii susțin că, în medie, lunar au fost nevoie cel puțin o dată să reia calculul salarial. Tot în această notă, 46% dintre companii utilizează abonamente la un portal legislativ pentru a fi la curent cu

reglementarile din domeniu. Un procent de 34% spun ca folosesc consultanța externă, 15% surse media și 5% consultanța internă. Resursele limitate fac ca, în prezent, acest proces de informare să provină în proporție de peste 60% din monitorizarea ad-hoc, nefiind angrenate servicii specializate oferite intern sau extern, un aspect ce adaugă timp suplimentar.

Volumul adițional de informație ce trebuie filtrată face ca și celelalte procese să fie îngreunate, aici putând fi resimțită o presiune în plus. Dacă nu există nici procese automatizate, cum ar fi, de exemplu, cele pentru cererile de documente sau pentru pontajul salariaților, atunci activitatea va fi îngreunată suplimentar.

Din acest punct de vedere, putem observa ca, pentru situația în care se ia în considerare o posibilă externalizare a acestor servicii, distribuția este egală când vine vorba de timpul în care ar urma să se întâmple acest proces: 33% dintre respondenți spun că în mai puțin de 6 luni, 33% între 6 și 12 luni, 33% în mai mult de 12 luni. Rezultatele releva că, prin distribuția egală, acest proces este în desfășurare și există o anumită tendință pentru externalizare. Din ce în ce mai multe companii iau în calcul această posibilitate.

### **Externalizarea serviciilor de resurse umane și de salarizare din ce în ce mai cautate**

Atunci când vorbim de decizia de a apela la servicii externe de resurse umane și salarizare, majoritatea companiilor (45%) afirmă că decizia va fi luată la nivel de grup, indicând o reorganizare la nivel global a companiei, un aspect pe care îl putem regăsi tot mai des în cadrul companiilor multinaționale din România. 26% afirmă că decizia va fi luată intern la nivelul companiei, ținând cont de aspectele financiare, 21% la nivel regional și 8% au răspuns că decizia va aparține departamentului de resurse umane.

Aproximativ 66% dintre respondenți declară că decizia va fi luată în afara sucursalei din România, de către grup sau sub aspect regional, astfel că procesul de externalizare a acestor servicii va fi hotărât sub o formă organizată la nivel transnațional.

În urma unei decizii de trecere către servicii externalizate, aproape 67% dintre respondenți consideră că cel mai important factor pentru selectarea acestora va fi calitatea serviciilor ce le vor fi oferite, 16% posibilele soluții software, 12% costurile serviciilor și 6% durata tranziției. Majoritatea companiilor iau în calcul aceste soluții pentru a remedia eventuale dificultăți în operarea acestor activități. Astfel, ele își doresc să atingă un grad de eficiență mai mare decât cel pe care îl au în prezent doar prin resursele disponibile intern.

La nivelul mediului de business din România, deși aceste servicii nu au ajuns încă la un nivel de răspândire foarte largă, sunt privite ca soluții de viitor pentru a crește nivelul de eficiență operațională dintr-o companie.