

Payroll Outsourcing: Discipline leading to Innovation



του Ζών Σωτηρόπουλου,
Partner, Business Process
Outsourcing, PwC Ελλάδας.

Καθώς σήμερα δεν υπάρχουν περιθώρια για σπατάλη χρόνου και κυρίως πολυτίμων πόρων, το δαιδαλώδες περιβάλλον και οι εξαιρετικά αυξημένες ανάγκες απαιτούν την ενασχόληση απολύτως εξειδικευμένων στελεχών σε κάθε επιχειρηματική λειτουργία.

Οι λύσεις outsourcing διαδίδονται στην ελληνική επιχειρηματικότητα και αποτελούν την οδό για αυξημένη ανταγωνιστικότητα, μειωμένα κόστη και συνεργασία με συμβούλους. Η κατάλληλη επιλογή αυτών συμβάλλει στην εξωστρέφεια και τη συστηματική και πειθαρχημένη ανάπτυξη καινοτομίας.

Ξεκάθαρα πλέον, τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού (HRMs) έχουν αντιληφθεί το σημαντικό ρόλο που έχουν για τη στρατηγική των οργανισμών τους, δηλαδή να απεμπλακούν

από γραφειοκρατικές αγκυλώσεις και να προσφέρουν λύσεις και πραγματική αξία στο ανθρώπινο δυναμικό που διοικούν.

Στελέχη της αγοράς που αντιλήφθηκαν εγκαίρως το στρατηγικό τους ρόλο, αποτελούν σήμερα σημαντικό κομμάτι της επιχειρηματικής στρατηγικής, προτείνοντας λύσεις που ενσωματώνουν αξία, προσφέρουν όραμα και κινούνται με στόχο τα υψηλά ιδανικά στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, μέσω εξαιρετικών επιπέδων EQ.

Πελάτες και στελέχη από την αγορά μοιράζονται μαζί μας τη δική τους εμπειρία, όπως αυτή διαμορφώθηκε μέσα από την πρακτική και μακρόχρονη συνεργασία τους σε έργα payroll outsourcing.

Ποια είναι, όμως, τα κριτήρια προκειμένου να λάβουμε μια ορθή απόφαση για payroll outsourcing;

“Οι σύγχρονες εταιρείες εστιάζουν εντατικά στον ανθρώπινο παράγοντα. Οι άνθρωποι βρίσκονται στο επίκεντρο πολλών ενεργειών. Η έγκυρη και έγκαιρη έκδοση της μισθοδοσίας αποτελεί βασικό παράγοντα ικανοποίησης των εργαζομένων. Συνεπώς, η συνεργασία με μια καταξιωμένη εταιρεία έκδοσης μισθοδοσίας με κατάλληλες υποδομές και έμπειρα στελέχη, είναι εφικτό να στηρίξει πολύπλοκα έργα στον τομέα της έκδοσης μισθοδοσίας.”

Οι HRMs έχουν ξεκάθαρα κριτήρια προκειμένου να επιλέξουν τον σύμβουλο που τους ταιριάζει;

“Βασική προτεραιότητα αποτελεί η άρτια και άριστη έκδοση της μισθοδοσίας. Σε αυτό το πλαίσιο, τα κριτήρια επιλογής συμβούλου μισθοδοσίας ποικίλουν. Δεδομένοι παράγοντες είναι η εκτεταμένη γνώση σε μισθολογικά, εργασιακά και ασφαλιστικά θέματα. Επίσης, η ικανότητα διαχείρισης μιας απαιτητικής μισθοδοσίας, η χρήση λύσεων που ενσωματώνουν τεχνολογία αιχμής και κυρίως το ενημερωμένο, πρόθυμο και ευέλικτο προσωπικό του συμβούλου. Η αγορά πλέον, δεν αναζητά απλά μία εταιρεία έκδοσης μισθοδοσίας για να αναλάβει τους μηνιαίους υπολογισμούς, αλλά έναν στρατηγικό συνεργάτη με διάθεση να στηρίξει την εταιρεία σε ένα πλήθος θεμάτων που καταλήγουν σε εξειδικευμένες συμβουλές για ασφαλιστικά και εργασιακά θέματα, μέχρι και για πλάνα αμοιβών μέσω stock options ή εξειδικευμένα bonus schemes. Ζητούμενο θα είναι η μεγιστοποίηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, και η επιλογή του κατάλληλου συμβούλου θα συντελέσει σε αυτό.”

Από τη στιγμή που θα πάρουμε τη στρατηγική απόφαση για outsourcing και επιλέξουμε τους συμβούλους που μας ταιριάζουν, τι καθορίζει την αποτελεσματικότητα της μετάβασης και ποιοι παράγοντες είναι αυτοί, οι οποίοι δημιουργούν σημαντικές δυσκολίες;

“ Ταυτόχρονα με τη λήψη της απόφασης για outsourcing, απαραίτητη είναι η αμοιβαία δέσμευση για επένδυση σημαντικών ανθρωποωρών από την ηγετική ομάδα πελάτη και συμβούλου. Η ηγετική ομάδα θα καταγράψει τις ανάγκες, θα ερμηνεύσει τους παράγοντες δυσκολίας και θα κατευθύνει τις λύσεις, ώστε η υλοποίηση να στεφθεί με επιτυχία. Χαρακτηριστική ήταν πρόσφατη κοινή μας εμπειρία, κατά την οποία η άρτια διαμόρφωση ενός SLA και η αναλυτική περιγραφή των απαιτήσεων μισθοδοσίας, οδήγησε σε μια άμεση μετάβαση και πλήρη λειτουργία του τμήματος μισθοδοσίας με τη μορφή του Payroll Outsourcing. Βιώσαμε πως αμοιβαία συμβάλαμε στη δημιουργία μιας λύσης που απέφερε αποτελέσματα, τόσο για εμάς όσο και για το σύμβουλο. Σημαντικοί παράγοντες είναι, επίσης, η καλή γνώση του αντικειμένου, η προσοχή στη λεπτομέρεια, η δυνατότητα αντιμετώπισης ειδικών θεμάτων που αφορούν τον πελάτη, η δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης και ο σεβασμός της κουλτούρας κάθε μέρους ,”

Τελικά, πώς αξιολογούμε την απόφασή μας και με ποιους δείκτες καθορίζουμε την επιτυχία ή μη της λύσης payroll outsourcing;

“ Η απόφαση πρέπει να αξιολογηθεί με βάση το βαθμό ικανοποίησης των εμπλεκόμενων μερών και την επιθυμία για διατήρηση μιας μακρόχρονης συνεργασίας. Οι δείκτες αφορούν, τόσο μετρήσιμα χαρακτηριστικά κατά την έκδοση της μισθοδοσίας και την ταχύτητα απόκρισης σε εξειδικευμένα θέματα, όσο και την ανάπτυξη μιας κοινής στρατηγικής μεταξύ πελάτη και συμβούλου ,”

Δεδομένου πως το επιχειρηματικό περιβάλλον έχει μεταβληθεί σημαντικά και συνεχίζει να μεταβάλλεται, οι σύμβουλοι μισθοδοσίας θα πρέπει να έχουμε την ευαισθησία και τη διορατικότητα να διαγνώσουμε πού αυτές οι αλλαγές επηρεάζουν το σύστημα αμοιβών του οργανισμού. Υπάρχουν, όμως, πράγματα που θα έρχιζαν βελτίωσης;

“ Είναι σημαντικό για κάθε HRM ο συνεργάτης του να λειτουργεί ως σύμβουλος και να βρίσκεται ενεργά δίπλα του σε όσα σχεδιάζει, έτσι ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις, τόσο της Διοίκησης όσο και των εργαζομένων. Άρα, είναι ουσιώδες να προτείνονται σύγχρονες πρακτικές που θα οδηγήσουν σε ακόμη καλύτερα αποτελέσματα ,”

Ο σύμβουλος μισθοδοσίας έχει επιθυμίες;

Η διαρκής υποστήριξη και η δυνατότητα άμεσης διάθεσης ικανών, ευέλικτων και εξειδικευμένων στελεχών αποτελεί προτεραιότητα, προκειμένου ο πελάτης να αισθάνεται μέλος ενός ισχυρού δικτύου συμβούλων που του δίνει τη δυνατότητα εξωστρέφειας και του ανοίγει τη πόρτα στη διεθνή επιχειρηματικότητα.

Ο σύμβουλος δεν μπορεί παρά να επιθυμεί τη διαρκή συμμετοχή στις εταιρικές αποφάσεις του πελάτη και τη δυνατότητα να προσφέρει την εμπειρία του, καθώς επίσης και να μεταφέρει τα best practices, όπως αυτά καθορίζονται από τη παγκόσμια αγορά.

Ποια είναι τελικά, όμως, η προστιθέμενη αξία για την εταιρεία από την ανάθεση της μισθοδοσίας στον εξωτερικό συνεργάτη;

“ Οι εταιρείες έχουν θέσει υψηλά τον πήχη, τόσο των παροχών προς το ανθρώπινο δυναμικό όσο και των απαιτήσεων από τους συνεργάτες τους. Με ένα καταξιωμένο και ικανό συνεργάτη, αισθάνονται ασφαλείς ότι θα βρίσκεται δίπλα τους για ότι χρειαστούν, καλύπτοντας όχι μόνο τρέχουσες αλλαγές και μελλοντικές ή/και έκτακτες ανάγκες που μπορούν να προκύψουν. Η αμεσότητα, η ορθότητα και η εγκυρότητα είναι παράγοντες που προσδίδουν αξία σε μια λύση payroll outsourcing ,”

Σήμερα στόχος του συμβούλου μισθοδοσίας πρέπει να είναι η δημιουργία μιας μακρόχρονης και αμοιβαίας σχέσης εμπιστοσύνης. Στη συζήτηση, δεν είναι πλέον επίκαιρη μόνο η παροχή αυτοματοποιημένων λύσεων μισθοδοσίας, η υποβολή ΑΠΔ, η ενημέρωση του ΕΡΓΑΝΗ, η απομακρυσμένη σύνδεση με ένα σύστημα μισθοδοσίας και το ηλεκτρονικό payslip. Αυτά διευκολύνουν την καθημερινότητά μας και είναι πλέον αυτόνοτες εκφάνσεις μιας υπηρεσίας.

Σήμερα, ο σύμβουλος μισθοδοσίας λειτουργεί σαν στρατηγικός συνεταιίρος και πρέπει να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες του πελάτη, να μιλά με την ίδια άνεση για φορολογικά θέματα και για στρατηγική των αμοιβών, και όλα αυτά να τα συνδέει με πρακτικά KPIs που προσφέρουν αξία στον HRM και τον βοηθούν στη λήψη καινοτόμων λύσεων.



Πληροφορίες:

PwC

Λ. Κηφισίας 268, 15232 Χαλάνδρι

T: 210 6874 400, E: pwc.greece@gr.pwc.com

W: www.pwc.gr