

Il costo di non fare nulla.

È tempo di
digitalizzare l'HR!

Personio



Índice

-
- 01** Introduzione >
 - 02** Por qué no hacer nada sa Perché non fare nulla è costoso le caro >
 - 03** I 5 principali fattori di costo nelle risorse umane >
 - 04** Come la digitalizzazione dell'HR fa risparmiare tempo e denaro >
 - 05** Sostenere la trasformazione digitale >
-

Introduzione

Immagina di guidare la tua macchina e di sentire uno strano rumore dal cofano, decidendo però di ignorarlo. Una settimana dopo senti di nuovo lo stesso rumore, ma neanche questa volta lo prendi sul serio. Passa un'altra settimana e il motore si rompe. Cos'è successo? Quello che all'inizio era sembrato un piccolo problema è diventato ora molto più grave - e più costoso - perché non hai fatto nulla. Se non si agisce quando si presentano i problemi, raramente questi ultimi spariscono da soli.

Uno scenario simile si verifica anche a livello aziendale: i responsabili tendono ad attenersi alle modalità di lavoro a cui sono abituati e rimandano i cambiamenti che potrebbero migliorare le prestazioni. Posticipare la digitalizzazione e continuare a lavorare con processi manuali o addirittura con i fogli di calcolo è un ottimo esempio di questo fenomeno. Tuttavia, non fare nulla quando scatta un campanello d'allarme (come il basso grado di coinvolgimento, il ricambio di dipendenti troppo rapido o il reclutamento lento) può comportare costi enormi per l'azienda.

Un reparto di risorse umane che dedica troppo tempo alle attività amministrative non può concentrarsi sulle persone e sul lavoro strategico necessario per portare avanti l'azienda. Questa situazione non è solo una perdita di tempo e soldi per l'azienda, ma crea anche un costo opportunità significativo. In questa guida analizzeremo i costi e le conseguenze dell'inazione, in modo da aiutarti a promuovere la trasformazione digitale dell'HR della vostra azienda.

Perché non fare nulla è costoso

Uno **studio di Bain** ha dimostrato che i processi digitali aumentano l'efficienza del reparto HR fino al 30%. Dando un'occhiata allo stato attuale delle risorse umane, la digitalizzazione appare più che mai necessaria. Secondo **una ricerca** condotta da Bitkom Research e Personio, il personale HR dedica il 42% del proprio tempo alle attività amministrative.

Sono 3,4 ore al giorno che potrebbero essere usate per iniziative strategiche, ad esempio per migliorare il coinvolgimento dei dipendenti. Perché ciò è importante? È molto semplice: i dipendenti coinvolti sono più motivati e produttivi e di conseguenza i ricavi aumentano.

I dipendenti sono il motore della crescita aziendale di successo e rappresentano quindi un vantaggio competitivo fondamentale. Secondo lo **studio di Bain**, la digitalizzazione delle risorse umane aumenta la soddisfazione dei dipendenti e rende un'azienda più attrattiva. Ciò nonostante, solo **quattro manager HR su dieci** confermano che le loro aziende sono digitalmente mature.

Uno sguardo al **sondaggio europeo sulle PMI del 2019** mostra che quando si tratta di trasformazione digitale, le piccole e medie imprese comprendono il valore per il business:

Según muestra la **Encuesta Europea PYME 2019**, las PYMES comprenden la importancia de la transformación digital:



Una trasformazione digitale di successo crea valore competitivo e partire dalle risorse umane aiuta a preparare l'organizzazione verso nuove modalità di lavoro.

Cosa accade alle aziende che aspettano troppo tempo per digitalizzare i propri processi e informazioni? Diventa sempre più difficile mantenere lo stesso livello di performance perché le aspettative del mercato e dei dipendenti continuano a crescere. Di conseguenza, le aziende che non riescono a tenere il passo con le mutevoli esigenze di business rimarranno indietro.

I 5 principali fattori di costo nelle risorse umane

Rimandare la digitalizzazione costa più di quanto possa sembrare, perché le spese sono spesso nascoste. Per questo molte aziende non sono consapevoli di quanti soldi stiano buttando via.

Abbiamo identificato i 5 principali fattori di costo nelle risorse umane e, con l'aiuto di esempi concreti, ti mostreremo il prezzo dell'inazione.



Processi decisionali lenti o scorretti

Definizione

calcolato male quanti dipendenti ti serviranno per portare a termine un progetto importante, o il tempo necessario a riempire una posizione chiave e non hai a disposizione abbastanza risorse per raggiungere l'obiettivo aziendale.

Com'è potuto succedere? Hai preso una decisione basandoti sull'istinto piuttosto che su dati accurati. Avere informazioni affidabili è essenziale per una pianificazione di successo della forza lavoro.

Esempio

Alla tua azienda arriva un grosso ordine da consegnare in due mesi. Purtroppo, il team di sviluppo aziendale ignora che alcuni dipendenti della produzione non saranno disponibili in quel periodo. Di conseguenza, non riesci a rispettare la scadenza e perdi un'ottima opportunità.



I requisiti di protezione dei dati non sono soddisfatti

Definizione

Le risorse umane tengono traccia dei dati sensibili e confidenziali di candidati e dipendenti, che devono essere trattati di conseguenza. In caso contrario, il rischio che si corre non si limita a una semplice perdita di produttività, un ricambio più rapido e una cattiva reputazione. La mancata tutela dei dati può costare fino a **20 milioni di euro o il 4% del fatturato aziendale.**

Esempio

Rifiuti un candidato e cancelli tutti i suoi dati e documenti dopo due mesi, senza però tenere conto che i dati del candidato sono comunque salvati sul disco rigido di uno dei dipendenti coinvolti. A questo punto hai già violato le linee guida sulla protezione dei dati e il danno ormai è fatto.

Secondo **IT governance**, “Alla fine del 2019, le autorità di vigilanza europee hanno emesso, o annunciato l'intenzione di emettere, almeno 133 sanzioni amministrative, per un totale di circa 400 milioni di euro (337 milioni di sterline)”, un provvedimento che coinvolge, fra gli altri, anche **Marriott International** e **British Airways**.



Formula per calcolare il costo delle posizioni aperte:

(Stipendio annuale : Ø di giorni lavorativi all'anno) x
fattore x tempo di reclutamento = costo della po-
sizione aperta

61.500€ : 249 giorni lavorativi = 247€/giorno *
fattore 2 = 494€/giorno * 154,5 giorni lavorativi =
76.323€

**Se la posizione resta aperta per 7.5 mesi (ossia
154,5 giorni lavorativi), costa all'azienda 76.323€
(a cui si aggiunge il costo per assunzione).**

I posti vacanti si riempiono troppo lentamente

Definizione

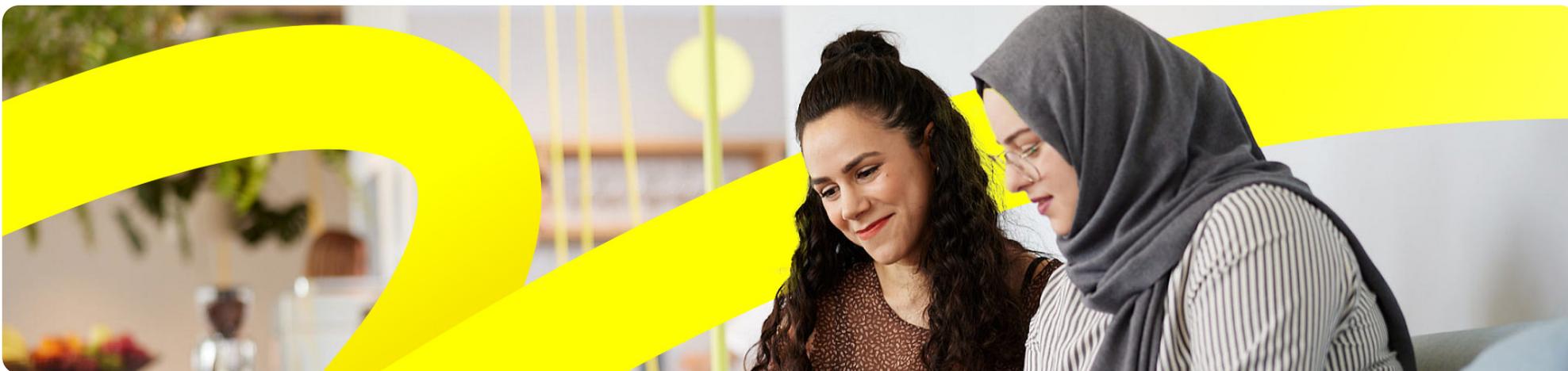
“Se una posizione non è occupata non costa nulla”. Questo è il modo in cui molti reclutatori e CEO pensano. Anche se potrebbe sembrare logico, non è così. Diversi tipi di costi sono associati alle posizioni vacanti.

Innanzitutto, potrebbe essere necessario investire di più nel reclutamento e nelle iniziative di employer branding, aumentando il costo per assunzione. In secondo luogo, aumentano anche i costi opportunità per posto vacante. Associati a una posizione aperta, vi sono anche altri costi, quali la perdita di produttività e di fatturato.

Esempio per un data engineer

Il fornitore di servizi per il personale **Perspectivas** ha presentato i risultati di uno studio della Harvard University, rivelando che, a seconda della posizione, ogni dipendente contribuisce al fatturato dell'azienda secondo un fattore che varia da uno a tre. Ciascuna azienda specifica il fattore per la rispettiva posizione.

Ipotizziamo che un data engineer guadagni 61.500€ all'anno. In questo esempio, gli viene assegnato un fattore di due. Il tempo necessario per assumere un data engineer è di **circa 154,5 giorni**. I giorni lavorativi sono 249 (a seconda del luogo e dei giorni festivi).



Ricambio rapido

Definizione

Ogni volta che un dipendente lascia l'azienda, il costo totale per l'azienda può variare da decine di migliaia di euro fino a 1,5-2 volte lo stipendio annuale di un dipendente, come affermato da **Josh Bersin** di Deloitte. Secondo uno **studio sul ricambio del personale condotto da Deloitte**, le motivazioni più comuni che portano al licenziamento sono: insoddisfazione nei confronti dei responsabili, stipendi troppo bassi e mancanza di opportunità di promozione.

In tutte queste aree una gestione delle risorse umane strategica può fare la differenza e migliorare le prestazioni dell'azienda. Tuttavia, in molte aziende le iniziative di ritenzione e sviluppo dei dipendenti sono in ritardo a causa di limiti di capacità, o perché i segnali di avvertimento come i frequenti giorni di malattia non vengono individuati in tempo.

Esempio

Secondo le stime di Josh Bersin, se si licenzia un manager di marketing con uno stipendio annuale di 60.000€, l'azienda deve sostenere un costo di almeno 90.000€. Facendo il calcolo per un anno: Se 12 dipendenti si licenziano dalla tua azienda, si può facilmente arrivare ad un costo di mezzo milione di euro.

Altrimenti, un calcolo più dettagliato viene fornito da The HR Digest nell'articolo "**Cost of Employee Turnover vs. Retention Proposition**".

Buono a sapersi:

"I servizi delle risorse umane incentrati sui dipendenti e i processi HR ottimizzati garantiscono un'esperienza positiva dei dipendenti. Per questo si tratta di fattori chiave per la ritenzione e la motivazione dei dipendenti".

Fonte: Studio sul ricambio del personale, Deloitte 2019



Scarsa produttività dei dipendenti

Definizione

Alcuni fattori come un onboarding mediocre o una leadership insoddisfacente impediscono ai dipendenti di raggiungere il loro pieno potenziale. La mancanza di interesse e coinvolgimento si ripercuote negativamente sulla produttività e sulle prestazioni complessive.

Esempio

I dipendenti che sono diventati così disimpegnati dal lavoro tanto da essersi dimessi mentalmente possono risultare più costosi di quelli che lasciano l'azienda davvero. Secondo uno **studio di Gallup**, il costo finanziario complessivo del disinteresse dei dipendenti può ammontare fino a 450-550 miliardi di dollari all'anno solo negli Stati Uniti.

Un addetto alle vendite può generare 150.000€ all'anno. Se è demotivato o poco coinvolto, renderà solo per il **66% delle sue capacità**, raggiungendo appena i 99.000€ l'anno e costando all'azienda 51.000€.

Come la digitalizzazione delle risorse umane fa risparmiare tempo e denaro

“Se digitalizzi un processo pessimo, otterrai un pessimo processo digitale”, afferma Thorsten Dirks, ex CEO di Telefónica Germany.

Questa affermazione riassume perfettamente l'idea che sta alla base della trasformazione digitale. Non si tratta solo di digitalizzare i processi esistenti. È necessario puntare ad ottimizzare i processi e dunque a migliorare la produttività e la collaborazione all'interno dell'azienda.

Digitalizzare tutti i processi aziendali in una sola volta può risultare troppo impegnativo per tutte le parti coinvolte. Iniziando dalle risorse umane, si creano le basi per raggiungere l'eccellenza nelle operazioni legate al personale, in modo che le risorse umane possano concentrarsi sull'aspetto che conta di più: le persone.

Nel seguente elenco spieghiamo come la digitalizzazione delle risorse umane può aiutarti a ridurre al minimo l'incidenza di ciascun fattore di costo.

Buono a sapersi:

Una trasformazione digitale efficace non si limita alle tecnologie digitali, ma coinvolge anche aspetti come la cultura aziendale, e non solo.

Come la digitalizzazione delle risorse umane fa risparmiare tempo e denaro

Fattore di costo #1

Processi decisionali lenti o scorretto

- Lavorare in maniera digitale consente di raccogliere i dati e analizzarli meglio. Il vantaggio è che le decisioni di investimento della forza lavoro possono essere prese sulla base di informazioni affidabili.
- Usando strumenti di collaborazione e comunicazione adeguati, le decisioni vengono prese più velocemente e l'azienda viene resa più reattiva a nuove opportunità.

Fattore di costo #2

I requisiti di protezione dei dati non sono soddisfatti

- Con la giusta soluzione, è possibile salvare i dati del personale in maniera sicura e legale, documentarli ed eliminarli dopo il periodo di tempo previsto dalla legge.
- I dipendenti possono visualizzare i propri fascicoli digitali in qualsiasi momento e, in questo modo, l'obbligo di fornire informazioni è assolto.

Fattore di costo #3

Le posizioni aperte sono riempite troppo lentamente

- I processi digitali accelerano e rendono più efficienti le assunzioni. Ad esempio, grazie ai dati è possibile individuare i canali di reclutamento più adatti e sfruttarli al meglio.
- Gli strumenti digitali accorciano le distanze fra i canali di comunicazione interna e velocizzano il processo decisionale sui candidati.

Come la digitalizzazione delle risorse umane fa risparmiare tempo e denaro

La guida per le risorse umane alla trasformazione digitale

All'inizio la trasformazione digitale delle risorse umane può sembrare un'impresa colossale, ma non preoccuparti! Noi di Personio abbiamo già aiutato più di 2000 clienti a digitalizzare le risorse umane e abbiamo condiviso la nostra esperienza in questa guida. [Scarica la nostra guida qui.](#)

Fattore di costo #4

Ricambio rapido

- È possibile automatizzare molte attività di risorse umane ricorrenti e ridurre così il carico di lavoro. In questo modo, le risorse umane possono concentrarsi sulle iniziative di ritenzione, quali la crescita professionale dei dipendenti, la cultura aziendale e l'employer branding.
- Uno [studio di Bain](#) ha dimostrato che i processi digitali possono migliorare l'efficienza del reparto HR del 20-30%, lasciando più tempo da dedicare alle iniziative strategiche che permettono all'azienda di progredire.

Buono a sapersi:

I costi del personale di solito rappresentano la principale voce di spesa per un'azienda (fino all'80%), un fattore di cui bisogna tenere conto. Le aziende traggono grandi benefici dagli investimenti nel reparto HR. Tuttavia, alcuni studi affermano che il 50% delle organizzazioni in tutto il mondo ha difficoltà a fidelizzare i propri dipendenti.

Fattore di costo #5

Scarsa produttività dei dipendenti

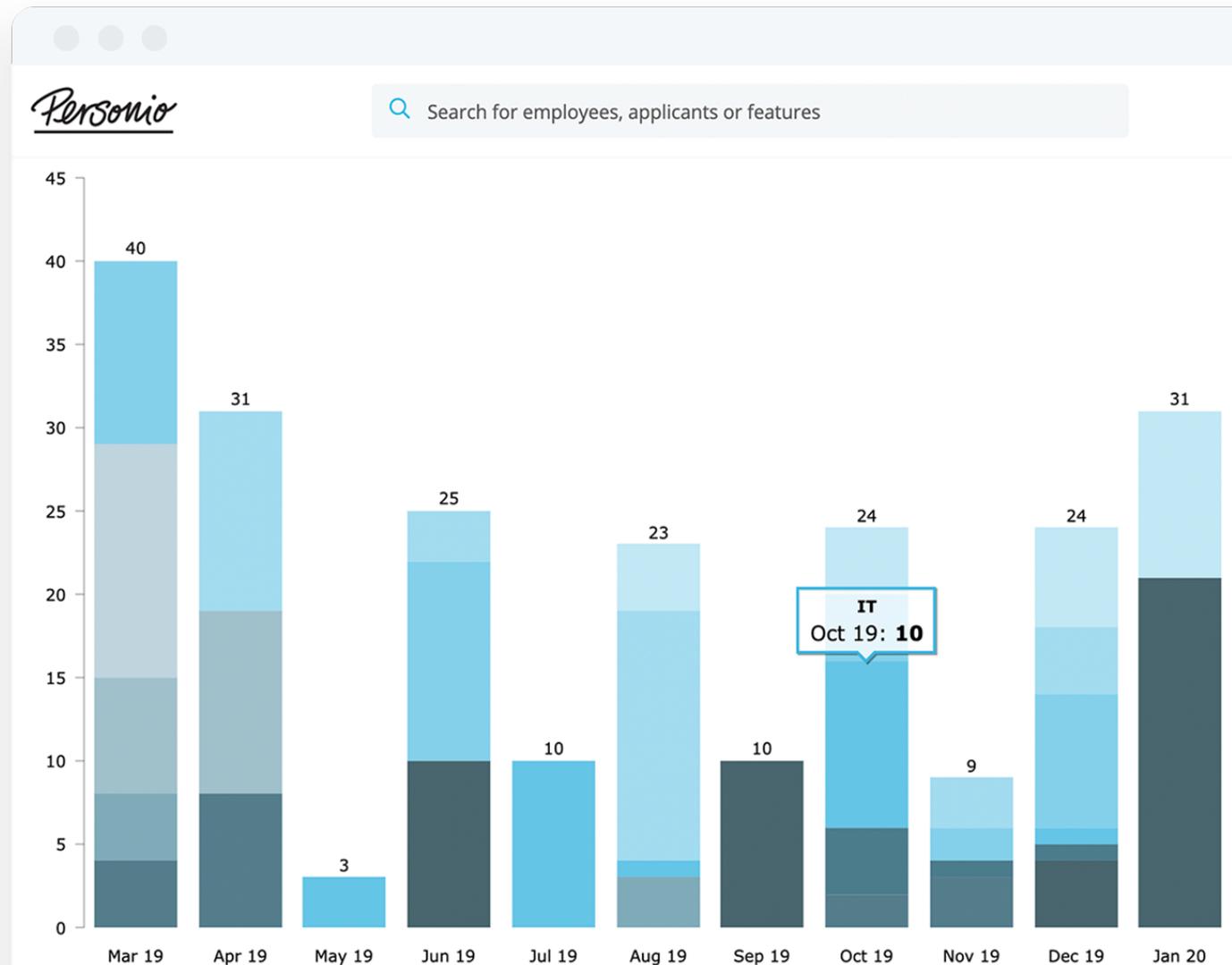
- I processi digitali favoriscono la collaborazione tra i dipendenti, poiché l'automazione e i flussi di lavoro semplificano le comunicazioni. Le attività delle risorse umane, come le richieste di ferie, possono essere completate in pochi clic, aumentando la produttività dei dipendenti.
- Le risorse umane possono contribuire a prevenire il burnout dei dipendenti perché i dati e le analisi consentono di gestire al meglio la forza lavoro e individuare gli aspetti problematici, come l'assenteismo elevato.

Sostenere la trasformazione digitale

Come puoi far capire ai tuoi colleghi che è necessario trasformare le risorse umane? La strategia principale consiste nell'essere precisi, fornire dati e basare le argomentazioni su esempi concreti, in modo da riuscire a dimostrare che la trasformazione del reparto HR può davvero aiutare l'azienda a raggiungere i suoi obiettivi.

Abbiamo raccolto alcuni esempi sulla base dei fattori di costo precedentemente descritti.

Personio



Personio