VOCÊ SABE QUAL É CUSTO REAL DO VOLUME DE NEGÓCIOS DA SUA EMPRESA?

Lissett Bastidas

Não é novidade que a rotação de pessoal afeta diretamente a lucratividade dos negócios. O desafio é quantificar seu custo real, conhecer seu impacto financeiro e aplicar estratégias para evitá-lo.

Os problemas ligados à rotatividade de pessoal afetam todo o negócio e sua lucratividade. No entanto, abordar esta questão é normalmente restrito à area de Recursos Humanos. Embora cada uma das funções do negócio funcione para atender aos seus *Key Performance Indicators (KPIs)*, um inimigo silencioso se infiltra no P & L da empresa ano após ano: **o custo da rotatividade de pessoal.**

Essa é uma questão importante, pois em nossa experiência, **a rotatividade de pessoal pode significar até 15% do EBITDA das empresas.**

Para calculá-lo, dentro do nosso portfólio de soluções *People Analytics*, **temos uma ferramenta que nos permite gerar um diagnóstico abrangente dos custos de rotatividade,** cruzando diferentes fatores como o perfil do trabalho, o tempo de cobertura das vagas, a folha de pagamento dos recrutadores e custos de treinamento. O resultado dessa análise fornece as informações necessárias para calcular o impacto financeiro da fuga de talentos.

Na Sintec Consulting, identificamos as limitações do cálculo dos custos de rotação, levando em conta as implicações desse processo. Os modelos tradicionais para esse cálculo tendem a se concentrar nos custos diretos (aqueles ligados ao recrutamento e seleção de candidatos) e deixar de lado os custos indiretos (geralmente ligados a perdas de produtividade), quando na verdade estes representam até dois terços do custo total de rotação.

Custos indiretos de rotatividade de pessoal (associados à perda de produtividade) representam 2/3 do custo total de vendas.

Copyright Derechos Reservados Sistemas Interactivos de Consultoría, S.A. de C.V.

Leve em conta que, durante o primeiro mês de um novo recurso contratado, suas contribuições para a empresa são estimadas em 25% de produtividade. Entre as semanas 13-20 o nível de produtividade de um novo funcionário é em média de 75%. Em um estudo *Allied Workforce Mobility*, cerca de 30% das empresas pesquisadas mencionaram que **leva pelo menos um ano para um recém-contratado atingir 100% do nível de produtividade** da pessoa que substituíram.

Também é importante mencionar que nosso modelo para calcular o custo de rotação considera fatores como o nível da posição (executivo / operativo), em que **os custos anuais associados à rotação podem estar entre 90 e 200% do salário do empregado que se vai.** No caso de papéis especializados, esse número pode chegar a 400%.

Isso significa que devemos manter todos os nossos funcionários? A resposta é não. Não podemos ignorar o fato de que há uma rotatividade natural de pessoal em todas as indústrias (algumas mais altas que outras) devido à natureza das posições e às demandas do mercado. No entanto, é possível obter uma melhoria em relação ao *benchmark* da indústria. Portanto, o foco deve estar na retenção de funcionários-chave, ter mecanismos para visualização constante das métricas, identificar as variáveis que mais impactam a saída e ter estratégias claras de retenção e substituição de pessoal.

Dependendo das descobertas que os dados processados em sua empresa **podem produzir, podemos criar um plano para reduzir os custos de rotatividade** e fornecer ferramentas à organização para uma tomada de decisões mais eficaz, ágil, oportuna e eficiente.

Copyright Derechos Reservados Sistemas Interactivos de Consultoría, S.A. de C.V.

Na Sintec Consulting, podemos ajudá-lo a assumir o controle dos custos ocultos da rotatividade de pessoal, usando análises a seu favor. Nós convidamos você a dar o primeiro passo e responder ao nosso diagnóstico online. Vamos falar sobre as oportunidades que sua empresa tem de injetar eficiência e eficácia na gestão de talentos!

Acerca de los autores

Lissett Bastidas,
Diretora de Transformação Organizacional
lissett.bastidas@sintec.com

Ela tem mais de 9 anos de experiência em consultoria. Lissett é especialista em gestão de mudanças, gestão de talentos e design organizacional, tendo implementado mais de 20 projetos em diferentes setores, incluindo bens de consumo, varejo, produtos bancários e produtos industriais. Obrigado a Sandra Ramírez, Michelle Sánchez e Fernando Delgado pela sua contribuição para este texto..

Referências bibliográficas:

- Allen, David G. Retaining Talent (2008) https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/Retaining-Talent.pdf
- Allied (comp) 2012 Allied Workforce Mobility Survey : Onboarding and Retention (2012) http://hriq.allied.com/pdfs/AlliedWorkforceMobilitySurvey.pdf
- Altman, Jack. How much does employee turnover really cost? (2017) https://www.huffpost.com/entry/how-much-does-employee-turnover-really-cost_b_587fbaf9e4b0474ad4874fb7
- Bersin, Josh. Employee Retention Now a Big Issue: Why the Tide has Turned (2013) https://www.linkedin.com/pulse/20130816200159-131079-employee-retention-now-a-big-issue-why-the-tide-has-turned
- Boushey, Heather et. Al. There Are Significant Business Costs to Replacing Employees (2012) https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf
- Forman, David. Fearless HR. Sage Learning Systems (2015)

CIUDAD DE MÉXICO / MONTERREY / BOGOTÁ / SÃO PAULO / SANTIAGO DE CHILE

www.sintec.com
informes@sintec.com

/SintecConsulting @Sintec @Sintec_

Copyright Derechos Reservados Sistemas Interactivos de Consultoría, S.A. de C.V.