

Série de percepções dos diretores financeiros

Como a gestão de talentos pode impulsionar oportunidades financeiras



Índice

- 3** Visão geral executiva

- 4** Pesquisar os custos e benefícios comerciais além do balanço patrimonial

- 6** Considerar a DE&I como uma colaboradora do desempenho financeiro

- 8** Ajudar os colaboradores a proteger sua saúde física e mental e sua segurança

- 9** Liderar o caminho para oportunidades financeiras estratégicas



VISÃO GERAL EXECUTIVA

Apesar dos relatos de demissões em muitos setores, a contratação e a retenção de talentos ainda dominam as pautas dos líderes financeiros em todo o mundo, juntamente com o investimento no crescimento e o controle de custos em resposta aos desafios econômicos de curto prazo.

Por quê? Porque as condições econômicas atuais obrigam **70% dos colaboradores** a examinar minuciosamente suas finanças pessoais e a procurar empregadores com remunerações, regimes de trabalho e processos financeiros mais benéficos.¹

Como líder financeiro, você provavelmente já está vendo o impacto dessa tendência da força de trabalho em seus relatórios financeiros. A baixa satisfação reduz a produtividade, levando a um moral baixo, que pode levar rapidamente sua organização para uma espiral descendente de metas financeiras não cumpridas, crescimento estagnado e contração dos negócios. Ao mesmo tempo, os custos trabalhistas estão aumentando e as interrupções organizacionais estão atrapalhando o ganho de impulso.

As empresas devem reter pessoas experientes e qualificadas para permanecerem competitivas no mercado. E para fazer isso, eles precisam construir uma cultura dinâmica de satisfação da força de trabalho.

Embora o foco do RH na realização pessoal e na flexibilidade profissional seja amplamente valorizado, sua equipe financeira também tem um papel fundamental na gestão de talentos porque seus processos e políticas impactam a experiência de trabalho de cada colaborador. Por exemplo, **54% dos colaboradores** classificaram o horário flexível como uma das vantagens mais valiosas no trabalho.²

Investimentos na simplificação de processos de despesas para que possam ser executados no local de trabalho, remotamente e em trânsito. Esses esforços ajudam a acelerar relatórios de despesas e reembolsos, facilitam a capacidade de encontrar e seguir políticas e criam pacotes de remuneração e aumentos mais competitivos. Mais importante ainda, eles ajudam a melhorar a satisfação e a lealdade dos colaboradores no longo prazo.

Em nossas discussões com líderes financeiros em todo o mundo, a gestão de viagens e despesas (T&E) emergiu como um tópico-chave para promover uma força de trabalho diversificada e inclusiva. Vamos explorar as três principais áreas de foco.



FOCO PRINCIPAL N.º 1

Avaliar os custos e benefícios comerciais além do balanço patrimonial

Embora os dados financeiros continuem cruciais para a tomada de decisões, focar apenas nas finanças pode fornecer uma imagem parcial do desempenho da organização e dos riscos potenciais. Os líderes financeiros também devem considerar os três aspectos subjacentes ao funcionamento da empresa: desenvolvimento de competências, cultura e segurança e bem-estar dos colaboradores.

“Todo investimento empresarial, escolha tecnológica ou decisão estratégica não precisa se resumir estritamente ao dinheiro”, aconselha Peter Habelitz, diretor financeiro da Cycas Hospitality BV. “Há muitos outros fatores qualitativos na gestão de talentos que também impactam os indicadores de desempenho financeiro.”

Renaud Heyd, diretor financeiro da SAP no Reino Unido e Irlanda, concorda com a filosofia de Habelitz. “É bom ter os colaboradores mais qualificados disponíveis, mas as empresas também precisam de pessoas dispostas e capazes de dar o melhor de si para o trabalho todos os dias. Ao combinar medições e perspectivas quantitativas e qualitativas, os líderes financeiros podem ajudar as organizações a determinar as estratégias mais eficazes e económicas para atrair e reter talentos viáveis para manter o negócio em funcionamento.”



“ Todos os tópicos relacionados a uma experiência inclusiva e diversificada para os colaboradores

impactam as finanças, e vice-versa. Desde o refinamento dos pacotes de remuneração até a implementação de políticas de viagens e despesas, os líderes financeiros são responsáveis por orientar a empresa sobre como alcançar o equilíbrio certo entre custos e benefícios para a empresa e para o colaborador.”

Peter Habelitz, diretor financeiro, Cycas Hospitality BV



Os líderes financeiros devem levar em consideração quatro fatores fundamentais da mentalidade dos colaboradores:

- O que as pessoas esperam de sua função e como prepará-las?
- Como os colaboradores enxergam seu trabalho e o apoio da liderança?
- Por que o talento opta por permanecer ou sair da organização?
- Quais aspirações estão definindo futuras escolhas de emprego?

Integrar essas percepções não financeiras com dados de T&E fornece uma visão mais abrangente dos gastos. Você pode criar painéis e relatórios que ajudam a monitorar tendências da força de trabalho, identificar necessidades e oportunidades de desenvolvimento de habilidades e descobrir lacunas na conformidade e aplicação de políticas, tudo por meio de um sistema de negócios inteligente.

Ao analisar números e fatos em tempo real, os líderes financeiros também podem moldar as experiências e políticas dos colaboradores para otimizar a posição financeira da empresa. Por exemplo, podem descobrir que proporcionar um ambiente de trabalho flexível e automatizar processos tem melhor ressonância do que oferecer recompensas de reconhecimento monetário de alto custo.

Ao mesmo tempo, o resto da empresa pode obter ganhos de produtividade e rentabilidade porque volumes de trabalho maiores podem ser concluídos de forma mais rápida, mais ágil e com maior precisão. Além disso, a força de trabalho pode concluir projetos mais significativos que contribuem diretamente para os resultados financeiros.



FOCO PRINCIPAL N.º 2

Considerar a DE&I como uma colaboradora do desempenho financeiro

Os líderes financeiros focados em melhorar a resiliência e a competitividade das empresas devem olhar mais de perto para a estratégia de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) das suas empresas. Pesquisas mostram que as empresas que demonstram práticas inclusivas têm maior probabilidade de obter receitas mais altas, taxas de conversão de leads em oportunidades, realização de vendas e satisfação do cliente.³

Compreendendo a importância de tais descobertas baseadas em pesquisas, muitos líderes financeiros que participaram de nossas discussões citaram seu envolvimento em atividades de DE&I em nível de conselho e financeiro, incluindo consultoria de talentos iniciais, futuros programas de liderança feminina e patrocínios de iniciativas organizacionais.

Iniciativas de DE&I, incluindo relacionadas a gênero, geração, raça e cultura regional, podem ter um impacto dramático no desempenho financeiro. De acordo com DiPlacido, o compromisso da SAP com um cronograma de trabalho flexível, híbrido e baseado em confiança aumentou sua atratividade como empregador preferencial para 80% em 2022, ajudando 87% dos colaboradores a melhorar ou manter sua saúde e bem-estar.⁴



“Ao trazer diferentes perspectivas e origens para a mesa, você

encontra novas maneiras de resolver problemas enquanto impulsiona a produtividade com inovação, pensamento criativo e percepções geracionais.”

John DiPlacido, diretor financeiro, SAP América do Norte

“Em resposta aos nossos esforços, **81% dos colaboradores** mantiveram ou melhoraram sua produtividade, o que se traduz em maiores ganhos de vendas, maior receita e resultados operacionais mais eficientes e lucrativos”,⁵ diz DiPlacido.





“Hoje em dia, discussões sobre a construção e o apoio a uma força de trabalho diversificada e inclusiva estão se tornando comuns para os executivos. Mas para os líderes financeiros, eles são oportunidades de parceria com seus líderes de RH, mostrando como os colaboradores podem aumentar a lucratividade e o desempenho financeiro quando apoiados pelo treinamento, educação e atribuições de trabalho certos.”

Gina McNamara, diretora financeira, SAP Ásia-Pacífico e Japão

FOCO PRINCIPAL N.º 3

Ajudar os colaboradores a proteger sua saúde física e mental e sua segurança

Uma área crítica que precisa de atenção e melhoria específicas é a facilidade de uso e a velocidade dos processos financeiros. Independentemente da função, educação, tempo de serviço e experiência no trabalho, quase metade (46%) dos colaboradores diz que o processo de recuperação de despesas é tão complicado e demorado que nem tentam gastar valores menores.⁶

Essa crescente complexidade, seja percebida ou real, cria problemas mais profundos em organizações não financeiras. Por exemplo, 91% dos colaboradores são mais propensos a reservar viagens fora das políticas da empresa para proteger sua saúde, segurança, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e sustentabilidade pessoal.⁷ Em troca, 47% dos gestores de viagens a negócio se sentem mais estressados e sob pressão.⁸

“Os colaboradores exigem mais responsabilidade de seus processos financeiros, e isso está forçando os líderes financeiros a sair de sua zona de conforto”, afirma o Dr. Carl-Christian von Weyhe, diretor financeiro da SAP na região do Oriente Médio e Leste Europeu. “Esta é uma ótima oportunidade para as organizações financeiras identificarem quaisquer pontos cegos em seus processos e políticas atuais e crescerem em sua capacidade de equilibrar as necessidades de negócios com os valores e expectativas dos colaboradores.”

Essa capacitação é um espaço livre para inteligência artificial e automação nos processos de T&E. As organizações que implementam essas tecnologias estão colhendo os benefícios de uma melhor experiência, eficiência, responsabilidade e dever de diligência dos colaboradores.

“Pessoas qualificadas em contabilidade e conformidade permanecerão sempre essenciais. Mas os colaboradores de todos os departamentos e níveis também devem ter acesso a informações transparentes sobre processos financeiros e o impacto do dever de diligência e gestão de risco de sua empresa”, diz Habelitz. “Quando as pessoas entendem por que devem aderir aos processos e políticas financeiras, elas podem ponderar suas decisões de despesas de forma mais criativa, estratégica e em conformidade.”

Por exemplo, os líderes financeiros podem remover barreiras à conformidade com reservas de viagens, mantendo os viajantes a negócio conectados e informados com informações pessoalmente significativas. Isso inclui dados consolidados de viagens e itinerários de qualquer fonte, acesso imediato a clínicas de saúde e assistência médica, e informações sobre pontuações de segurança do bairro para todos os gêneros, raças e orientações sexuais.



Liderar o caminho para oportunidades financeiras estratégicas

Ao fornecer processos e experiências contínuos e de apoio, é mais provável que seus colaboradores se sintam valorizados, satisfeitos e motivados para permanecer na empresa por um longo prazo. Isso, por sua vez, ajuda a atrair os melhores talentos e contribui para uma reputação positiva no mercado de trabalho, tornando a organização um empregador preferencial.

O mesmo ocorre com a gestão de T&E. Quando governada e habilitada com fluxos de trabalho transparentes, processos automatizados e ferramentas inteligentes, esta atividade financeira pode se tornar uma das maiores fontes de capacitação da força de trabalho à medida que você:

- Ajude a garantir a conformidade com maior facilidade e responsabilidade.
- Permita que as pessoas descubram e aproveitem oportunidades financeiras estratégicas.
- Desenvolva a perspicácia financeira em toda a empresa de forma eficiente e contínua.



Saiba mais

Explore mais maneiras de ter um impacto significativo no sucesso de contratação e retenção da sua empresa.

Leia nossas dicas [“Pequenas coisas que podem ter um grande impacto na experiência e retenção dos colaboradores”](#).

Pronto para mais percepções dos diretores financeiros?

Explore mais práticas recomendadas da nossa pesquisa:

- ➔ [Como orientar o desempenho da sustentabilidade com uma pauta financeira](#)
- ➔ [Como enfrentar a inflação e outros sinais de mudança econômica](#)

- 1 [“Expense Management in Times of Inflation: How to Improve Employee Experience,”](#) SAP Concur, 2022.
- 2 “Work from Anywhere,” SAP Concur, 2023
- 3 [“Diversity Drives Sales Success,”](#) um artigo da Forrester Consulting patrocinado pelo LinkedIn em 2021.
- 4-5 [“Moving Towards Greater Impact: 2022 Diversity & Inclusion \(D&I\) Report,”](#) SAP, 2023.
- 6 [“Expense Management in Times of Inflation: How to Improve Employee Experience,”](#) SAP Concur, 2022.
- 7 [“Global Business Travelers Report,”](#) Wakefield Research patrocinado pela SAP Concur, 2023.
- 8 [“Global Travel Managers Report,”](#) Wakefield Research patrocinado pela SAP Concur, 2023.



SOBRE A SAP CONCUR

A SAP® Concur® é a marca líder mundial em soluções de gestão de viagens, despesas e faturas. Impulsionadas por uma busca incansável para simplificar e automatizar os processos diários, as soluções orientam os colaboradores em viagens de negócios, inserem os encargos autorizados diretamente nos relatórios de despesas e automatizam as aprovações das faturas. Ao integrar dados quase em tempo real e usar IA na análise das transações, as empresas podem ver exatamente o que estão gastando, melhorar a conformidade e evitar possíveis pontos cegos no orçamento. A SAP Concur está imaginando um mundo onde a gestão das viagens e das despesas é praticamente automática, ajudando as empresas a apresentar o melhor desempenho todos os dias.

Saiba mais em concur.com ou no [blog](#) da SAP Concur

