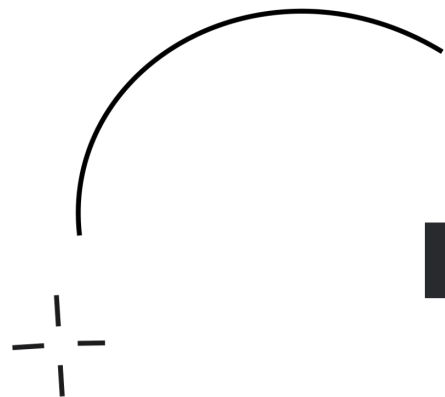
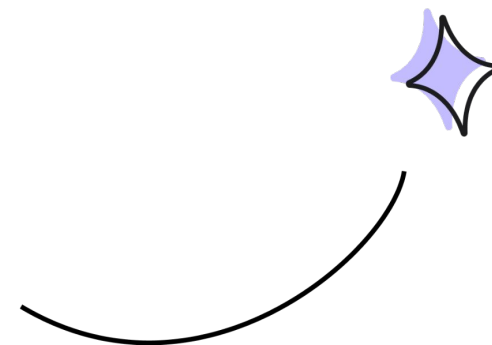


HR-бюджет: как его спланировать  
и защитить перед бизнесом

# Как рассчитать бюджет на подбор персонала



## Executive Development Consultant

### ОПЫТ:

8 лет веду проекты в области аудита/диагностики, оценки и развития руководителей и их команд.

14 лет проработала в финансовых и ритейл компаниях.

10 лет экспертизы развития бренда работодателя.

### О СЕБЕ:

HRD, адепт Hogan, Master of Business Administration, маркетолог, операционный менеджер, ментор.

Альфа-Страхование, М.Видео, Альфа-Банк, Кидзания, Альфа Лаборатория, БКС, Сибур, Яндекс, Кодабра, RBK Money, Спортмастер, Автамакон, Frank RG, Народный фронт, Министерство просвещения.



# АННА СИДНЯКОВА

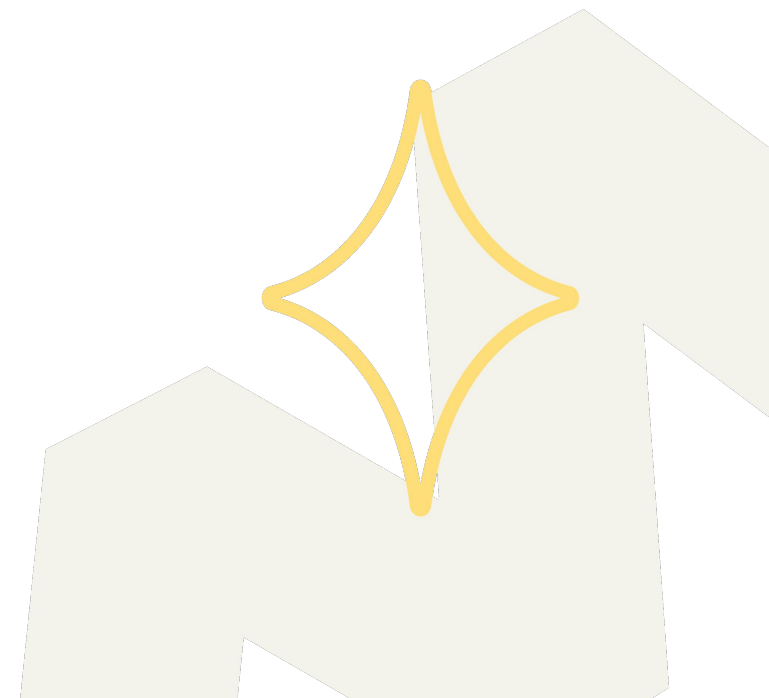
# Шаг 1. Определить количество требуемого персонала

- Узнаем о стратегических задачах развития организации, возможно, планируется расширить бизнес, открыть новые представительства, подразделения, изменить структуру и т.д
- Определяем потребность в постоянном и временном персонале.
- Учитываем общую текучесть по каждому подразделению, тенденции на рынке.
- Подсчитываем сколько вакансий нужно будет закрыть.

## Как рассчитать потребность в персонале при росте организации?

Просим руководителей подразделений оценить, на сколько процентов придется увеличить штат. Допустим на 15%.

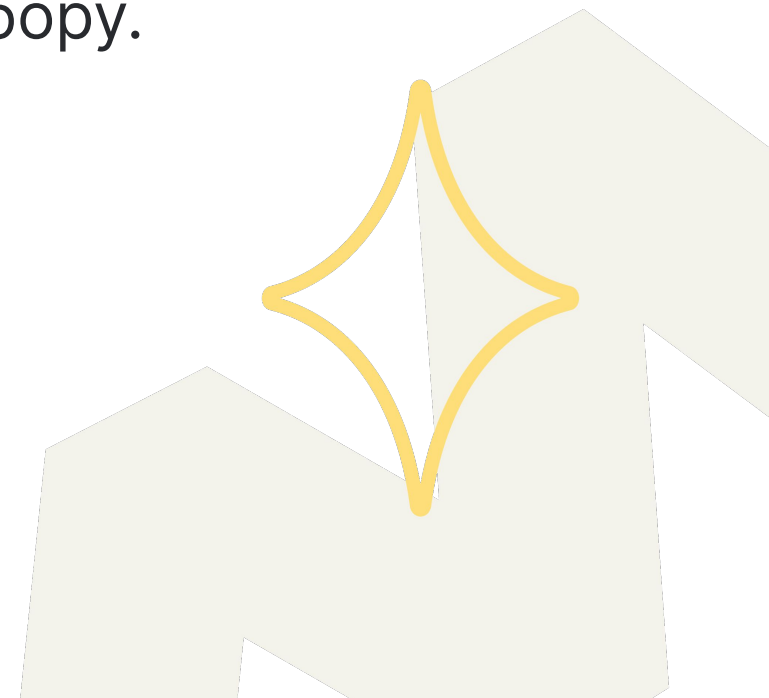
В штате работает 1000 человек. Значит необходимо принять 150.



## Как рассчитать, на сколько текучесть кадров увеличит получение число для найма?

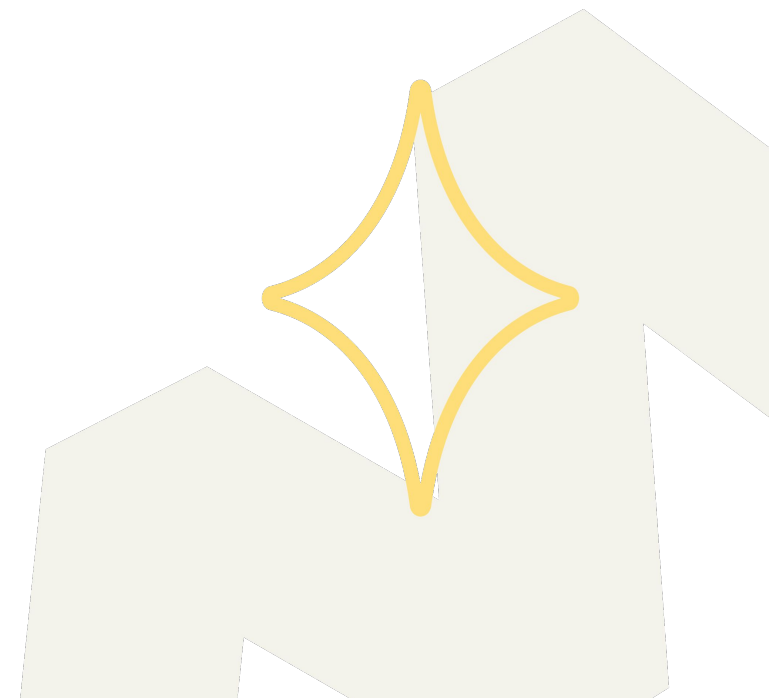
Определяем средний показатель увольнений за предыдущие годы: суммируем количество уволенных за два-три года и делим на цифру количества лет.

Полученный показатель включаем в план по подбору.



## Как определить стоимость подбора?

Складываем затраты на каналы поиска (на разные вакансии могут быть разные каналы) и заработную плату рекрутера.





## Как определить количество временных сотрудников?

- количество сотрудников, которые в среднем отсутствуют на основании больничных листов (учитываем сезонные болезни).
- смотрим количество сотрудников в декрете, не забываем учитывать тех, кто им в ближайшее время воспользуется.
- количество специалистов, которых могут в этом году призвать в армию.
- количество специалистов, которые нужны в сезонный период.



# Как рассчитать персонал исходя из объёма нагрузки ?

## ПРИМЕР

### Пример расчета персонала исходя из общего объема нагрузки

Директор «Альфы» А.В. Львов сообщил, что в следующем году планируется открыть в филиале организации свой отдел продаж. Директор по персоналу Е.В. Пригожева рассчитала количество сотрудников для филиала по следующим данным:

- планируемый объем продаж за год – 256 тонн продукции, для ее реализации придется выставить приблизительно 1590 счетов;
- четыре сотрудника существующего отдела продаж обработали за предыдущий год 2976 счетов.

В результате было определено, что один сотрудник отдела продаж обрабатывал за рабочий день 3 счета (2976 счетов: 242 рабочих дня в году: 4 сотрудника). Данный показатель принят за норму, и в итоге получилось, что новому филиалу требуется три сотрудника (1590 счетов: 242 рабочих дня: 3 счета в день).

Данное количество сотрудников было взято за основу при составлении бюджета на подбор персонала нового филиала.

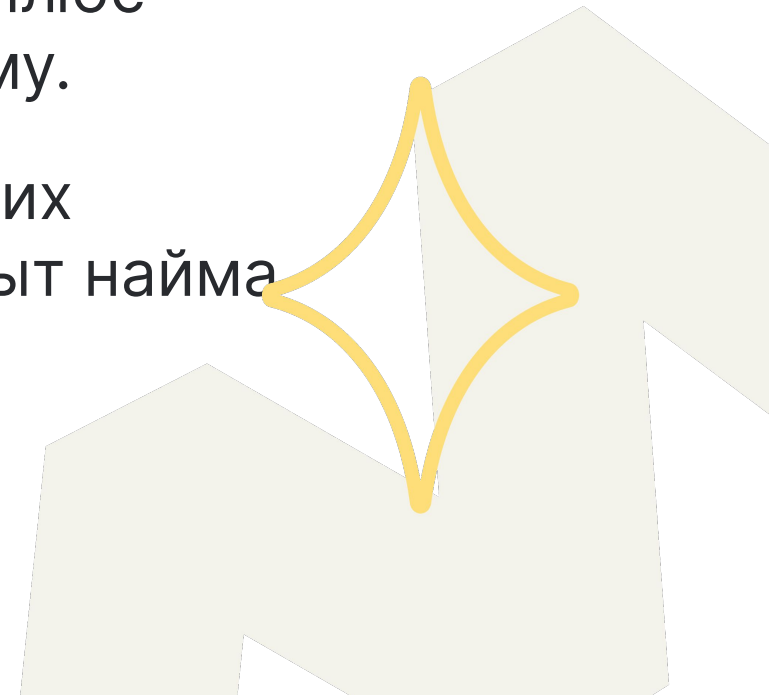


# Шаг 2. Определить время поиска

Время поиска влияет на стоимость всего процесса.

Чем больше специалист по найму тратит своего времени на одну позицию, тем больше она стоит, так как продолжительное время используются различные источники поиска, которые в основном являются платными, плюс оплачивается рабочее время специалиста по найму.

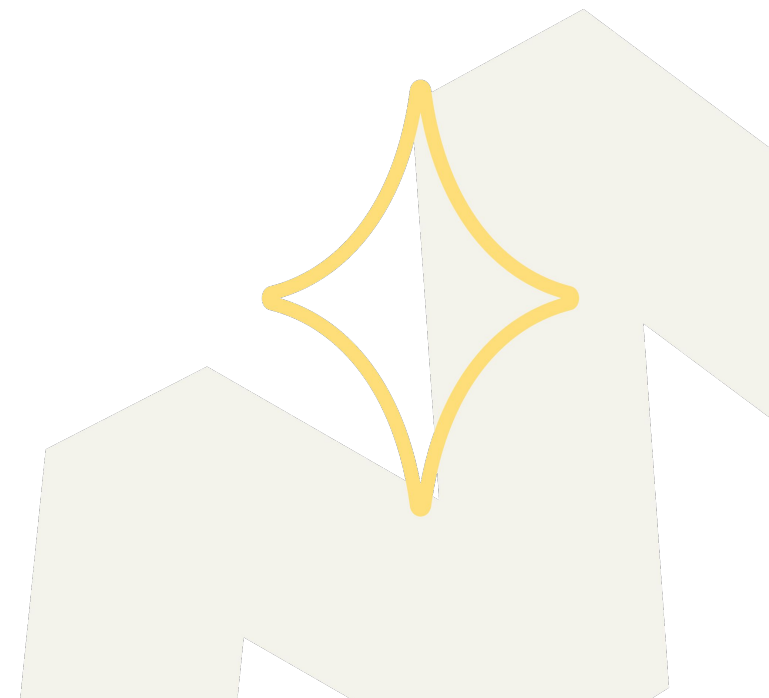
Обсудите сроки подбора с руководителями будущих сотрудников, посмотрите на свой предыдущий опыт найма различных категорий сотрудников.



# Шаг 3. Выбрать методы и источники поиска

Теперь нужно посмотреть данные прошлого года, сколько резюме/лидов нам давали наши каналы.

Анализируем рынок, не появились ли новые каналы.



## Шаг 4. Определить расходы на специалистов по подбору персонала или на услуги рекрутингового агентства

Для этого важно нормировать работу команды подбора и четко понимать, что делает команда и сколько она на это тратит времени. Производительность.

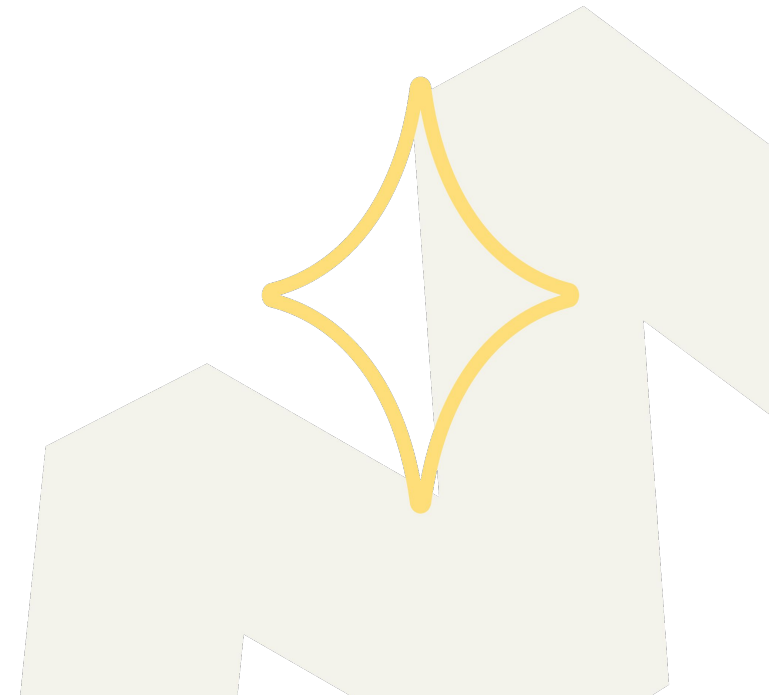


Требуется нанять 50 сотрудников. Прогнозируется еще 100 человек из-за текучести, декретов и т.д. Итого 150.

У нас 2 рекрутера. За прошедший период 6 месяцев они наняли 50 человек:  $50:2:6=4$ .

Далее смотрим план на каждый месяц и определяем нагрузку на каждого сотрудника. Выводим среднее число.

Станет понятно как вырастет нагрузка и требуется ли усиление команды.



# Шаг 5. Найти общую сумму расходов и оформить бюджет

$$CH = PP + OA + PB + ZP + PC + 10\%$$

CH – стоимость найма

PP – расходы на рекламные объявления о вакансиях

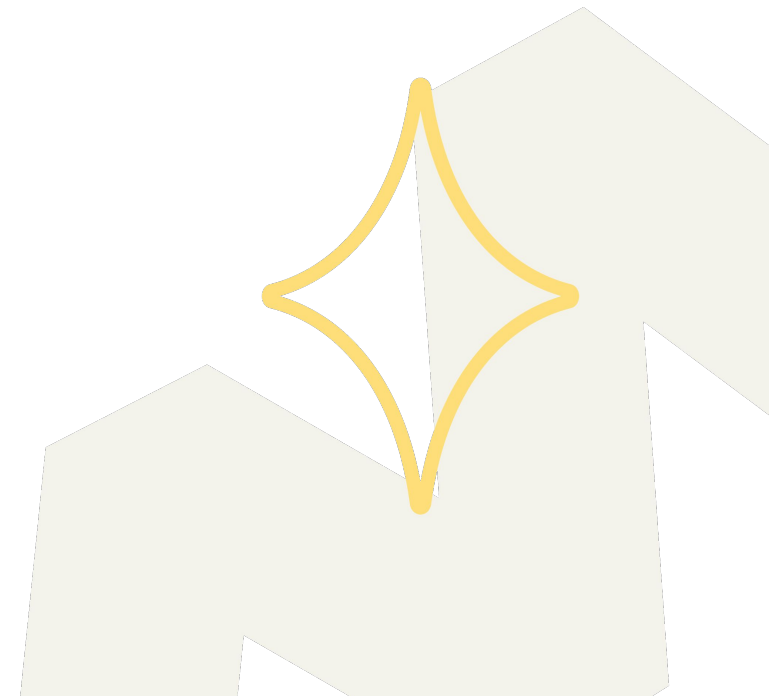
OA – оплата услуг агентства (если привлекали)

PB – реферальный бонус

ZP – затраты на зарплату рекрутерам

PC – затраты на размещение информации о вакансиях на специальных сайтах

10% – косвенные и непредвиденные расходы



# Что еще закладываем

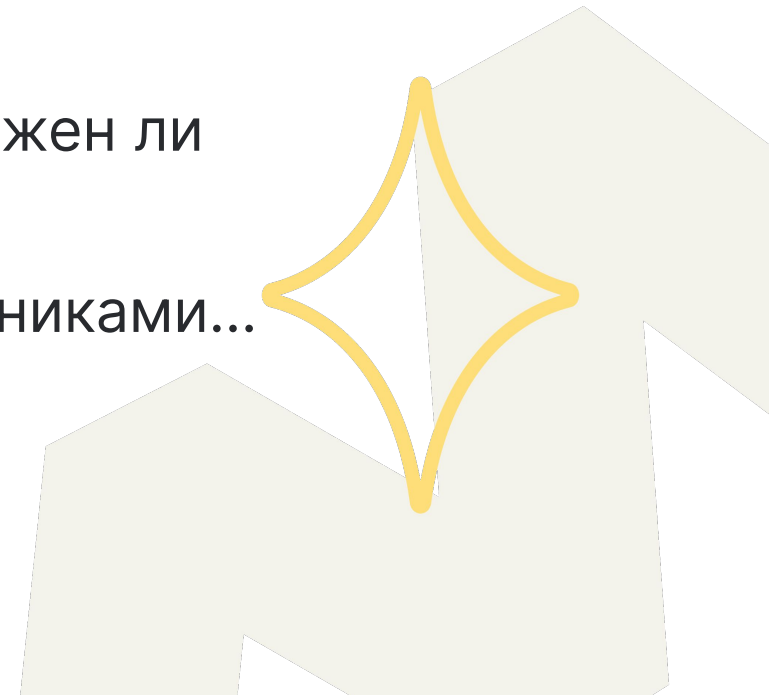
Будем тестировать новые каналы?

Планируем ли нанимать команду hr-маркетинга?

Прирастаем ли новыми задачами, компетенциями – не забываем закладывать ресурс: часы на адаптацию персонала, проведение обучения нанимать сотрудников и т.д.

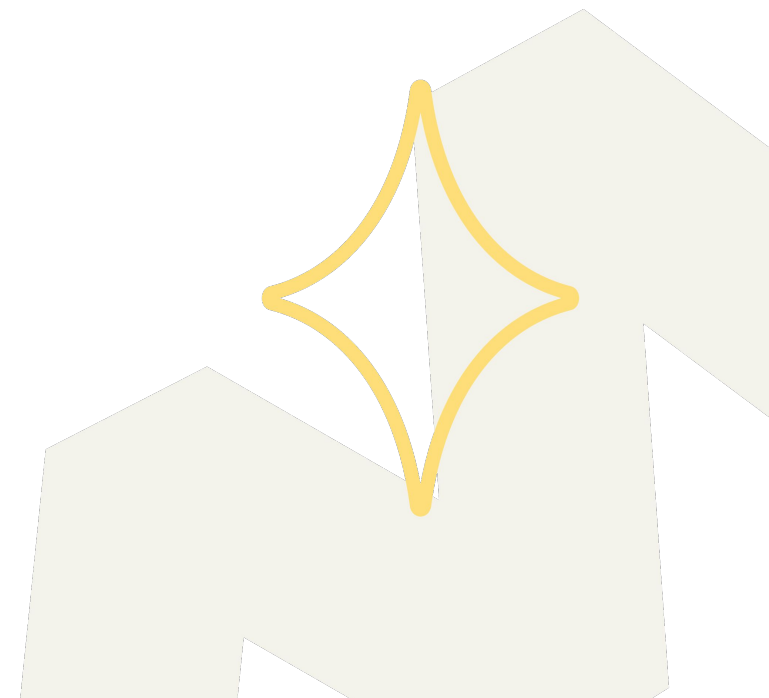
Будем ли автоматизировать процесс рекрутмента: нужен ли будет ИТ ресурс? Кто у вас будет вести проект?

Специальные проекты? Вдруг на вас работа с выпускниками...





# Шаг 6. Согласовать и утвердить бюджет





# Вопросы

