

НАЁМ

**Затраты в рекрутменте:
что обязательно, а от чего
можно отказаться**

Серафима Шумеева



Шумеева Серафима

Talent Acquisition Director,
Ostrovok.ru (ex Yandex & Skyeng)

Тип расходов в бюджете

①

ФОТ

фонд оплаты труда
(зарплаты)

②

ОРЕХ

операционные
затраты

③

САРЕХ

капитальные
расходы

Как сформировать ФОТ

- ✧ Узнать, сколько вакансий в среднем закрывает 1 рекрутер в месяц
- ✧ Рассчитать, сколько нужно рекрутеров = (сколько запланировано вакансий + средняя текучесть) / производительность рекрутера
- ✧ Учесть исторические данные роста, здравый смысл, время на наем и онбординг
- ✧ Проанализировать рынок ЗП и закладывать рекрутеров в ФОТ, не забывая про тип оформления, валюту, налоги

Как рассчитать производительность рекрутера

**Количество закрытых вакансий за период / количество
(адаптированных) рекрутеров**

Пример: за месяц закрыто 27 ИТ-вакансий и в команде
7 рекрутеров — производительность одного рекрутера будет 3.8

Что важно учесть

- Для каждой команды свой показатель;
- «Взвесить» результат исходя из грейда рекрутеров;
- Не упускать из внимания средний срок закрытия по команде.

Как правильно оценить план найма

- ① Собрать его на определенный период (например, квартал)
- ② Оценить предыдущий план найма (как вы с ним справились, если не справились — какие были причины, сколько вакансий из плана было открыто, сколько не открылось, сколько было вакансий вне плана)
- ③ Учтены ли в плане замены сотрудников? Если нет, заложить текучесть (грубо — среднюю по компании, лучше — % текучки по департаментам)

Пример:

Например, в плане было 100 вакансий, 30% не открылось вовсе, но еще 10% было открыто сверх плана. Итого в среднем в работу попадает 80% плана

Рассчитываем количество рекрутеров

В плане найма на Q — 70 ИТ-вакансий, откроется из них около 80% (56 вакансий), но еще 10% придут вне плана: $56+7 = 63$

Текучки по департаментам у нас нет, возьмем среднюю по компании — 6% — и добавим ее к текущему плану найма: $63+4 = 67$

67 вакансий в плане / 3 (средняя производительность рекрутера в месяц) / 3 месяца в квартале = 7.4 рекрутеров нужно, чтобы закрыть план

Финальные шаги



- ✧ Не забываем про исторические данные роста (или планы роста), здравый смысл, время на наем и онбординг
- ✧ Анализируем рынок ЗП и закладываем рекрутеров в ФОТ

OPEX

✓ ATS

✓ Job board (основной)

✗ Job boards (дополнительные)

✓ LinkedIn

✗ Агентства

✓ Реферальная программа

✓ Телеграм-каналы и другое

✗ Доп. промоушн

✓ Таргет

✗ Карьерный сайт

✓ Typeform

✓ Мерч

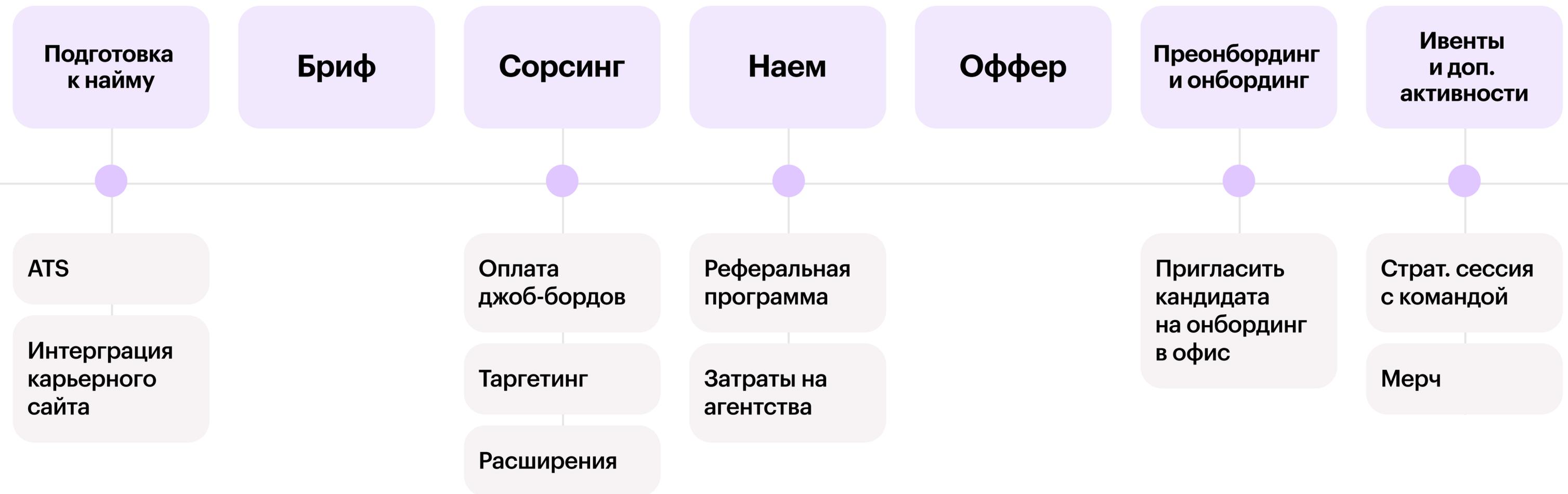
✗ Онбординг в офисе

✓ Тимбилдинг / стратсессия

ОРЕХ

Описание расхода	Янв	Фев	Мар	Апр	Май
Хантфлоу	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
HeadHunter (оплата вакансий)		5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
HeadHunter (оплата доступов)	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
Мой круг	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
Кадровые агенства	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
Платные публикации	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
Webflow	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
Стратегическая сессия			5 000₽		
Мерч			5 000₽		
Доработка карьерного сайта/боты			5 000₽		
Бонусы за приведенных друзей	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽
Продвижение сайта		5 000₽	5 000₽	5 000₽	5 000₽

Лайфхак, как вспомнить, где какие траты



**Тестируйте гипотезы
и собирайте
аналитику**



**Фиксируйте,
из какого канала
приходят новички**

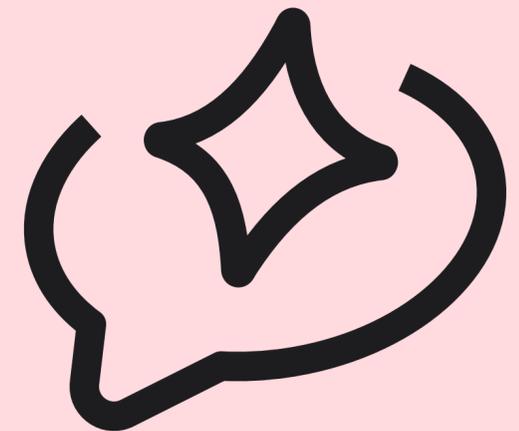


О чем еще важно не забыть

- ① Синхронизировать или поделить затраты с коллегами
- ② Отдельный бюджет HR-функций — продвижение, карьерный сайт, ивенты, welcome pack, затраты на партнеров (оформление и прочее)
- ③ Разделять запланированные расходы в зависимости от стрима поиска (чтобы потом посчитать стоимость найма) — IT / Business / Mass / Global или между БЮ

Как защитить бюджет

- ① Покажите планы и объемы найма
- ② Согласуйте ФОТ и инструменты, которые вы хотите использовать в работе
- ③ Расскажите о расходах с нескольких сторон: инструменты, необходимые для найма, формирующие HR-бренд, командообразующие
- ④ Всегда имейте план Б



Вопросы

