

Карьера Бизнес-образование Менеджмент Финансы Новости Форумы

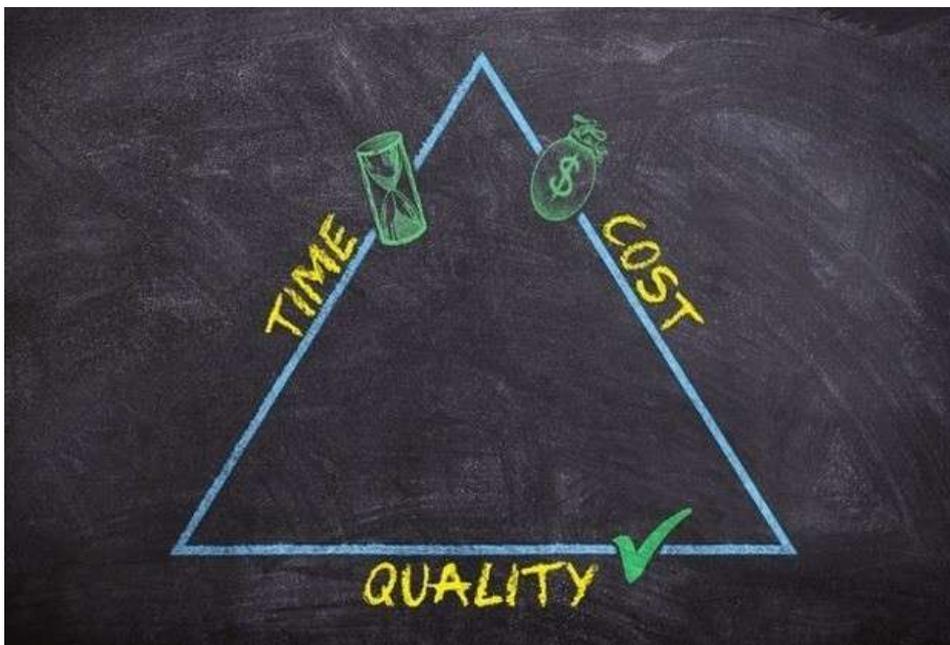


СООБЩЕСТВО **КАРЬЕРА** БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТ ФИНАНСЫ НОВОСТИ ФОРУМЫ

HR-МЕНЕДЖМЕНТ

3569 14 17 ОКТЯБРЯ 2018

Как рассчитать бюджет на подбор персонала?





Как учесть все статьи расходов на подбор персонала, если занимаешься им эпизодически. На примере подбора менеджера по продажам рассмотрим два варианта бюджета.

Приближается конец года, а с ним и составление планов и бюджетов на 2019 год. Вам предстоит нанять сотрудников, но у вас нет HR-специалиста, т. к. компания не очень большая. Какие статьи расходов нужно учесть, чтобы процесс подбора не затянулся, и в намеченное время все вакансии были бы закрыты квалифицированным персоналом?

Существуют две стратегии в подборе персонала (как и в любом бизнес-процессе, непрофильном для вашего бизнеса):

- Все делать самостоятельно.
- Отдать на аутсорсинг профильному подрядчику.

Рассмотрим бюджетирование подбора персонала по каждой стратегии. Чтобы не усложнять расчеты, в каждом варианте, упущенную выгоду от отсутствия необходимого персонала мы не учитываем.

Самостоятельно

В случае самостоятельного подбора, нужно учесть следующие статьи расходов:

- Фонд оплаты труда сотрудника (ФОТ), который будет заниматься поиском и отбором кандидатов. Если этим планирует заниматься сам руководитель, то стоимость 1 часа (Ч) такого руководителя нужно умножить на количество часов в день (Нч), которое он сможет посвятить поиску резюме, телефонным и очным собеседованиям, и полученный результат умножить на количество дней работы над закрытием вакансии – (Нд).
- Снижение эффективности (Эф) труда сотрудника на основном месте работы в связи с занятостью подбором персонала. Когда сотрудник занимается подбором персонала, он не занимается своей работой, которая приносит прибыль компании.
- Покупка доступа к платным базам резюме.
- Размещение объявлений о вакансии на специализированных сайтах.
- Рекламный бюджет на продвижение вакансий с помощью SMM в соц. сетях.

Формула для расчета ФОТ:

$$\text{ФОТ} = \text{Ч} * \text{Нч} * \text{Нд}$$

Или, в процентах от рабочего времени:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТн} * \text{X},$$

Где ФОТн – фонд оплаты труда сотрудника за период Нд дней (нормированный),

X – процент рабочего времени, который тратится на подбор сотрудника.

Формула для расчета снижения эффективности Эф:

$$\text{Эф} = \text{AV} * (\text{ФОТ} / \text{ФОТн})$$

где,

AV – added value, добавленная стоимость в рублях, которую создает сотрудник для компании за период Нд дней;

ФОТ – фонд оплаты труда сотрудника, потраченный на подбор персонала;

ФОТн – фонд оплаты труда сотрудника за период Нд дней (нормированный).

Пример расчета бюджета затрат на подбор сотрудника.

Дано: подбором менеджера по продажам занимается коммерческий директор. Его оклад 150 000 рублей. Время, которое он тратит на поиск, отбор и собеседования – 30% от рабочего времени. Длительность подбора – 1 месяц. Добавленная

стоимость, которую ежемесячно создает коммерческий директор 500 000 руб.

Статьи затрат:

- ФОТ = 150000 * 30% = 45000 руб.
- Снижение эффективности (Эф) труда – Эф = 500000 * (45000/150000) = 150 000 руб.
- Покупка доступа к платным базам резюме (2 базы на 1 месяц) = 100 000 руб.
- Размещение вакансии на 2-х сайтах = 15 000 руб.
- Рекламный бюджет на продвижение вакансий с помощью SMM в соц. сетях = 15 000 руб.

Итого: 325 000 рублей

Вывод: **подбор менеджера по продажам** силами коммерческого директора стоит 325 000 рублей в месяц. При этом закрытие вакансии не гарантируется. Т. е. компания потеряет 325 000 рублей, если вакансию закрыть не получилось. Между тем, компания потеряет еще больше, **если кандидат уволится** в первые месяцы работы, когда он еще не начал приносить прибыль. Т. к. будет выплачена зарплата кандидату в период его адаптации и вхождения в должность, при этом в качестве наставника привлекается наиболее эффективный менеджер по продажам, который помогает новому сотруднику в ущерб своей производительности. В первом приближении, если менеджер по продажам уволится через 2,5 месяца, получая ежемесячный оклад в 50 000 рублей, с учетом операционных расходов на его рабочее место, с учетом снижения эффективности работы наставника, мы получаем расчетный убыток от найма собственными силами в сумму более 500 000 рублей. Но, самое неприятное в этой ситуации то, что **процесс подбора нужно запускать заново** и без гарантии вновь потерять полмиллиона рублей.

На аутсорсе

Рассмотрим второй вариант – передача процесса подбора персонала кадровому агентству. Статьи расхода в этом случае выглядят следующим образом:

- Фонд оплаты труда сотрудника (ФОТ), который будет заниматься финальным собеседованием кандидатов, отобранных кадровым агентством.
- Снижение эффективности (Эф) труда сотрудника на основном месте работы в связи с проведением финального собеседования
- Оплата услуг кадрового агентства.

Как правило, стоимость услуг кадрового агентства привязана к годовому доходу на открытой вакансии. Формула выглядит следующим образом:

$$C = (ЗП * 12) * Y\%$$

Где, С- стоимость услуг кадрового агентства; ЗП – среднемесячная зарплата сотрудника на вакансии; Y – размер комиссии в процентах, установленный конкретным кадровым агентством.

Рассмотрим предыдущий пример с подбором менеджера по продажам с коммерческим директором, в качестве лица, принимающего решение о найме кандидата.

Пример расчета.

Дано: подбором менеджера по продажам занимается кадровое агентство, с гонораром 12% от годового дохода по вакансии. Коммерческий директор проводит финальное собеседование с тремя кандидатами по 1 часу. Следовательно, время, которое он потратит на это – 2% от рабочего времени в 160 часов в месяц. Его оклад 150 000 рублей. Длительность подбора – 0,3 месяца. Добавленная стоимость, которую ежемесячно создает коммерческий директор 500 000 руб. Зарплата по вакансии 50 000 рублей в месяц.

Статьи затрат при подборе сотрудников силами кадрового агентства:

- ФОТ = 150000 * 2% * 0,3 месяца = 900 руб.
- Снижение эффективности (Эф) труда – Эф = 500000 * 0,3 * (900/150000) = 900 руб.
- С = (ЗП * 12) * 10% = 50000 * 12 * 12% = 72000 руб.

Итого: 73800 рублей

Выводы и сравнение

Стоимость подбора силами кадрового агентства почти в 5 раз дешевле подбора собственными силами. При увольнении кандидата, привлеченного собственными силами в течение первых 3-х месяцев, убытки компании составляют около полумиллиона рублей. При увольнении кандидата, представленного кадровым агентством убытков нет, как и нет новых расходов на подбор сотрудника, т. к. кадровое агентство предоставляет бесплатную гарантийную замену.

Представим данные расчетов в виде таблицы.

Таблица 1. Сравнение бюджетов на подбор персонала

	Самостоятельный подбор, руб.	Подбор через кадровое агентство, руб.
Бюджет на закрытие вакансии	325 000	73 800
Бюджет на замену кандидата, в случае его увольнения в течение первых 3-х месяцев	325 000	0
Финансовые потери при невозможности закрыть вакансию по различным причинам (компетенции, заявленные в требованиях к кандидатам, не соответствуют рыночной зарплате, неудобное место расположения офиса, массовые отрицательные отзывы о компании и т. п.)	325 000	0

При ограниченности ресурсов, экономически выгоднее эпизодические непрофильные бизнес-процессы, в частности подбор персонала, передавать профессиональному подрядчику.

Фото: Pixabay



ТЕГИ: [HR-менеджмент](#) [Подбор кадров](#) [Подбор персонала](#) [Кадровое агентство](#) [Поиск кандидатов](#)