

СКОЛЬКО СТОИТ ПОДБОР? АДРЕСУЕТСЯ ТЕМ, КТО ХОЧЕТ ЗНАТЬ ТОЧНЫЕ ЦИФРЫ



На очередном совещании начальник IT отдела докладывает, что у него «некому работать», так как он лично «выгоняет» любого, кто осмелится ему перечить... Ему вторит главный бухгалтер, мол, «все бухгалтера невнимательные, а кассиры воруют», следовательно, надо побыстрее их заменить на новых! А начальник транспортного отдела сообщает, что ему срочно нужны водители, поскольку все имеющиеся «ушли в отпуск, на больничный, прогуливают и т.п.». Остальные руководители подразделений согласно кивают, «и у нас проблемы с людьми, какие-то они все-таки не такие, дайте нам других и тогда мы, ух, развернемся!»

Взор босса обращается к HRy: «Ну что, найдем достойных?»

На робкие возражения HRa: «Мы уже перебрали всех живущих в нашем регионе и не только в нашем», реплика: «Ерунда, у нас очередь из желающих работать в нашей компании!»

HR: «Может быть, поработаем с мотивацией наших сотрудников? Ведь, подбор – дело затратное!»

Вопрос: «**Сколько?**»

А дальше самое интересное. Если HR предоставит конкретные цифры (лучше в рублях), то возможно, выслушают его предложения по уменьшению текучести персонала. В случае если он не сможет этого сделать – (страшно даже представить!) опять бесконечный конвейер подбора и постоянное недовольство внутренних заказчиков.

Следующая часть адресуется тем, кто хочет точно знать, сколько стоит подбор одного конкретного специалиста в конкретной компании.

Итак, стоимость подбора персонала рассчитывается по двум параметрам:
1. **Прямые затраты** (оплата объявлений о вакансиях, услуг посредников, участия в различных мероприятиях по подбору и адаптации новых работников и т.п.).

2. **Косвенные затраты** (оплата рабочего времени сотрудников, занятых в подборе и адаптации новых работников; оплата лиц поддерживающих подразделений; стоимость аренды помещения, коммунальных услуг и пр.).

С первым параметром проблем не возникнет, просто надо собрать документы и посчитать сумму затрат.

Из второго параметра самым сложным бывает подсчитать трудозатраты.

Приведу **формулы**, по которым рассчитываются **трудозатраты**:

$$ТЗ_{об} = ТЗ_{п} + ТЗ_{а}$$

(сумма трудозатрат на подбор персонала и адаптацию новых работников)

Если в этом процессе принимают участие несколько сотрудников, то используем следующую формулу:

$$ТЗ_{об} = ТЗ_1 + ТЗ_2 + ТЗ_3 + \dots$$

(сумма трудозатрат на подбор персонала и адаптацию новых работников каждого сотрудника, участвовавшего в процессе)

Трудозатраты одного работника считаем так:

$$ТЗ = ФЧ : \text{Кол-во р/ч} \times \text{Кол-во п/ч}$$

(фиксированную часть заработной платы делим на количество рабочих часов в месяц, получаем стоимость одного часа рабочего времени и умножаем на количество часов, затраченных на процесс подбора)

Давайте рассмотрим на примере (подбор):

Определяем стоимость трудозатрат на подбор одного системного администратора:

В процессе подбора **участвовали**:

- Генеральный директор (ГД),
- руководитель IT-отдела (IT),
- менеджер по персоналу (HR).

Весь **бизнес-процесс** делим на этапы:

- составление заявки/объявления,
- работа с резюме,
- проведение собеседований,
- принятие решения,
- *можно добавить еще какие-нибудь этапы.*

ГД в составлении заявки и объявления участия не принимал и с резюме не работал. Подключился на этапе проведения собеседований.

IT и HR совместно составляли заявку и объявление, затрачено по 1 часу.

IT просмотрел 20 резюме, каждое - по 10 мин.

HR просмотрел 50 резюме, каждое – по 15 мин.

На каждое из 2-х финальных собеседований у ГД ушло по полчаса.

IT участвовал в 6-ти собеседованиях – по 45 мин каждое.

HR провел 10 собеседований по 1 часу.

Для принятия окончательного группового решения каждый из участников затратил по полчаса.

Возьмем примерное количество рабочих часов в месяц (из расчета 40 часов в неделю) – 160 часов.

Рассчитывать можно двумя способами (в идеале оба результата должны совпасть):

1. по каждому участнику (ГД, РП и HR), затем суммировать
2. по этапам бизнес процесса (составление заявки/объявления, работа с резюме, проведение собеседований, принятие решения).

Рассчитаем первым способом:

Находим стоимость одного часа работы каждого участника, для этого фиксированную часть месячной заработной платы (ГД – 80000 руб., IT – 60000 руб., HR – 40000 руб.) делим на кол-во рабочих часов в месяц.

Получается: час работы ГД – 500 руб., IT – 375 руб., HR – 250 руб.).

Далее высчитываем трудозатраты каждого участника процесса:

ГД – 750 руб. (собеседование – 500 руб., принятие решения – 250 руб.);

IT – 3500 руб. (составление заявки – 375 руб., работа с резюме - 1250 руб., собеседование – 1687,50 руб., принятие решения – 187,50 руб.);

HR – 6000 руб. (составление заявки – 250 руб., работа с резюме - 3125 руб., собеседование – 2500 руб., принятие решения – 125 руб.).

Суммируем и получаем **стоимость трудозатрат на подбор одного системного администратора 10 250 руб.**

Это только оплата труда участников подбора.

А если учесть прямые и косвенные затраты? Допустим, столько же, тогда умножаем на 2 и получаем **20 500 руб.** в месяц.

А если умножить получившуюся сумму на количество новых работников (в месяц)? Например, ежемесячно подбираем по 10 работников. Следовательно, еще **205 000 руб.**

А еще умножить на 12 месяцев, чтобы получить сумму затрат на подбор в год - **2 460 000 руб.** в год.

И мы еще не учли стоимость адаптации новых работников!

Тема для размышления...

Если интересно, как можно работать с подобной ситуацией, напишу в одном из следующих постов.

Статья размещена на сайте www.superjob.ru

http://hr.superjob.ru/ocenka-i-podbor-personala/skolko-stoit-podbor-adresuetsya-tem-kto-hochet-znat-tochnye-cifry-188?utm_source=email&utm_medium=email&utm_campaign=news-subscriptions

