

Исследовательский центр портала Superjob

## Подбор и управление персоналом:

## отраслевые бенчмарки

*Краткая версия отчета*

Москва

Апрель 2015

## Содержание краткой версии

Цели и структура исследования .....	3
Стоимость исследования: .....	3
Отрасли, по которым доступны бенчмарки .....	3
HR-метрики, представленные в исследовании .....	3
Исходные данные .....	4
Основные выводы .....	6
HR-бюджет .....	7
Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, среди компаний разных отраслей .....	7
Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, среди компаний с разной численностью персонала ....	8
ТОП-3 статей HR-бюджета .....	8
HR-метрики .....	9
ТОП-3 отраслей, где используются HR-метрики .....	9
Доля компаний, использующих HR-метрики, по численности персонала .....	9
ТОП-3 часто используемых HR-метрик .....	10
Средний срок закрытия вакансии и среднее число собеседований по типу персонала .....	10
Средняя стоимость закрытия вакансии в столицах и других регионах .....	11
Средняя стоимость закрытия вакансии в компаниях с разной численностью персонала .....	11
Содержание полного отчета .....	12
Список графиков и диаграмм полного отчета .....	13

## Цели и структура исследования

Цель исследования: дать подробный анализ HR-метрик, характеризующих процесс подбора и управления персоналом в российских компаниях.

### Отрасли, по которым доступны бенчмарки:

1. Продажи (розница).
2. Продажи (опт).
3. Банки.
4. Производство.
5. Строительство.
6. IT, телекоммуникации.
7. Логистика.

### Стоимость исследования:

Отчет по одной отрасли – 20 000 руб.  
Каждая следующая отрасль – 15 000 руб.  
*Цены указаны с учетом НДС.*

### По вопросам приобретения исследования

обращайтесь к Шурыгиной Дарье:  
+7 495 984-77-74 (доб.2767)  
[analitika@superjob.ru](mailto:analitika@superjob.ru)

### Результаты исследования можно использовать, чтобы:

1. сравнить основные показатели HR-процессов в своей компании со среднеотраслевыми,
2. выявить зоны развития в HR-процессах своей компании,
3. установить плановые показатели по основным HR-метрикам при формировании стратегии.

### HR-метрики, представленные в исследовании:

1. **Срок закрытия вакансии** — среднее количество дней, необходимое для закрытия вакансии (от поступления заявки на подбор до подписания договора с кандидатом).
2. **Число закрытых вакансий на HR-менеджера<sup>1</sup>** — среднее количество вакансий, закрываемых HR-менеджером в месяц.
3. **Число собеседований, необходимых для закрытия одной вакансии** — среднее количество собеседований, которое проводит HR-менеджер, чтобы закрыть одну вакансию.
4. **Стоимость закрытия вакансии** включает оплату рекрутинговым порталам и СМИ, вознаграждение кадровым агентствам и заработную плату внутренних рекрутеров.

Возможно добавление дополнительных HR-метрик в отчет по запросу.

Актуальность HR-метрик: IV квартал 2014 – I квартал 2015.

<sup>1</sup> Здесь и далее под HR-менеджером понимается как менеджер по подбору, так и менеджер по управлению персоналом, одной из функций которого является подбор.

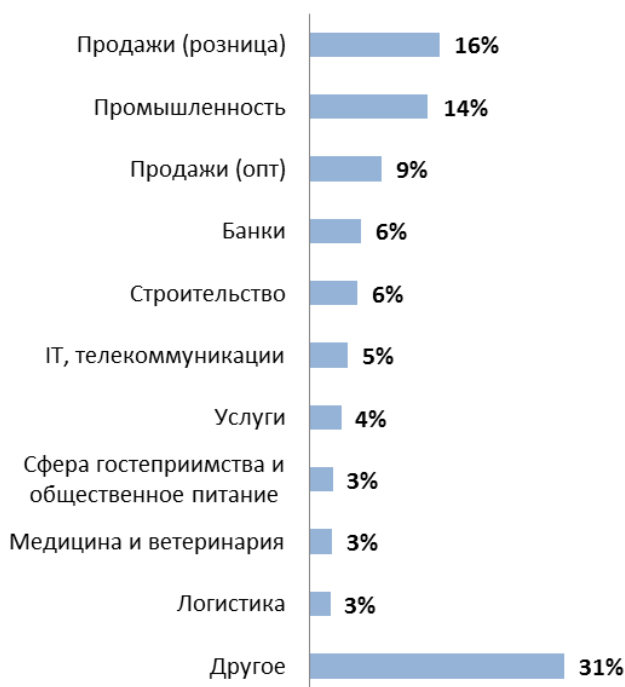
## Исходные данные

**Время проведения исследования:** февраль — апрель 2015 года.

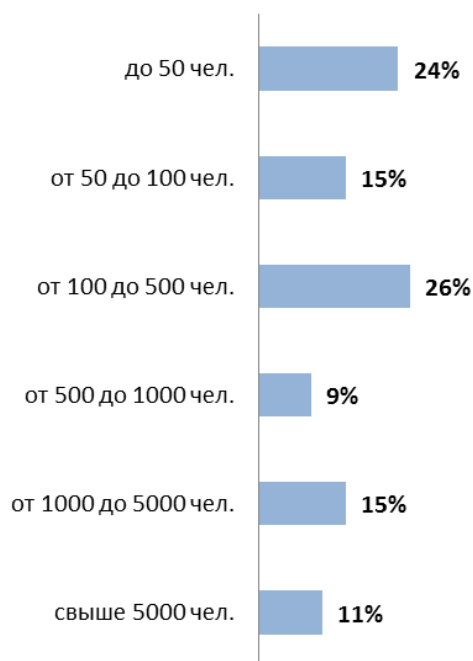
**Метод:** опрос менеджеров по персоналу и других представителей кадровых служб предприятий и организаций, ответственных за подбор персонала, зарегистрированных на портале Superjob.

Каждый опрос проводился по отдельной выборке, соответствующей представленной далее структуре по отраслям, численности и географии распределения компаний. Указанная структура отвечает структуре активных компаний-работодателей.

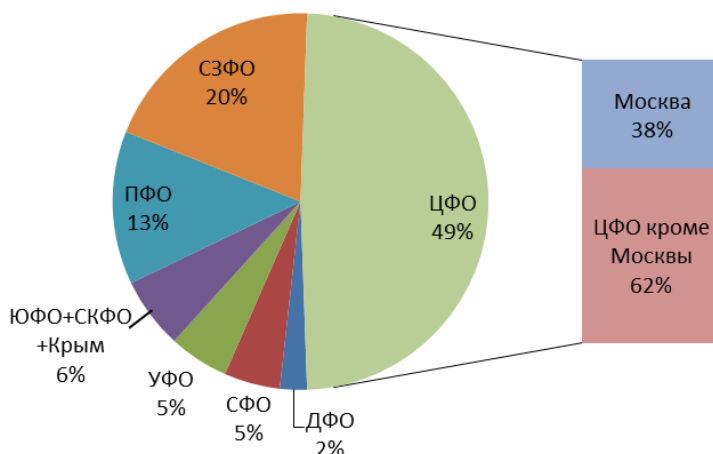
**Распределение компаний по отраслям**



**Распределение компаний по численности персонала**



**Распределение компаний по федеральным округам**



## Типы персонала, указанные в исследовании:

В исследовании приводятся распределения по следующим типам персонала:

- линейный персонал — менеджеры, продавцы, инженеры, специалисты,
- руководящий персонал — руководители и директора,
- рабочие — слесари, токари, операторы ЧПУ и т.д.

**Разбивка по регионам** подразумевает предоставление данных по федеральным округам + отдельно по Москве. В некоторых случаях расчет по отдельным федеральным округам невозможен в силу небольшого количества данных.

## Основные выводы

### 1. HR-бюджет

- 1.1. Четыре из пяти российских компаний имеют практику бюджетирования затрат на персонал. Чаще всего выделенный HR-бюджет имеют компании сферы гостеприимства и общественного питания и розничные компании (в 90% случаев). Реже всего бюджетировуют затраты на персонал логистические компании (72%) и компании, работающие в сфере IT и телекоммуникаций (73%).
- 1.2. Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, увеличивается с 73% среди компаний с численностью до 50 человек до 96% среди компаний с численностью свыше 5000 человек.
- 1.3. Наиболее распространенными статьями HR-бюджета являются бюджет на персонал (есть в 79% компаний, имеющих выделенный HR-бюджет), бюджет на обучение (56% компаний), бюджет на проведение корпоративных мероприятий (51%).
- 1.4. Бюджет на оценку персонала чаще всего бывает предусмотрен в банках (26% компаний), а также IT-компаниях и розничных сетях (21%).
- 1.5. Некоторые статьи HR-бюджета часто встречаются вместе, образуя таким образом определенные группы. Первая группа – практически обязательные пункты, к ним относятся: бюджет на подбор, на корпоративные мероприятия и на подарки сотрудникам. Вторая группа – бюджет на адаптацию и оценку. Очень часто если в компаниях есть одна из этих статей, то есть и другая. Бюджет на обучение близок к обеим этим группам. Третью группу составляет бюджет на компенсационный пакет, к которому в некоторых случаях примыкает бюджет на компенсации сотрудникам при увольнении.

### 2. HR-метрики

- 2.1. Две трети российских компаний используют те или иные HR-метрики. Чаще всего их применяют компании, работающие в сфере информационных технологий, банки и торговые компании.
- 2.2. Доля компаний, использующих HR-метрики, растет при увеличении численности штата: среди компаний, численность которых не превышает 50 человек, она составляет 47%, в то время как среди организаций с численностью свыше 5000 человек приближается к 90%.
- 2.3. Чаще всего компании рассчитывают такие метрики, как срок закрытия вакансий (67% всех компаний, использующих какие-либо HR-метрики) и текучесть персонала (65%).

### 3. Бенчмарки

- 3.1. В среднем для закрытия одной вакансии на руководящую позицию требуется провести 11 собеседований, причем на это уходит чуть больше месяца. Для закрытия позиции линейного персонала в среднем проводят 9 собеседований и тратят на это около трех недель.
- 3.2. Средняя стоимость закрытия вакансии в России составляет 10 000 руб. При этом в Москве данный показатель на 17% превышает средний по России, а в Санкт-Петербурге практически не отличается от среднего по нестоличным городам.
- 3.3. Самая высокая стоимость закрытия вакансии наблюдается среди небольших компаний с численностью персонала до 100 человек. Наиболее эффективными с точки зрения затрат на закрытие вакансий являются организации с численностью персонала от 100 до 500 человек.

## HR-бюджет

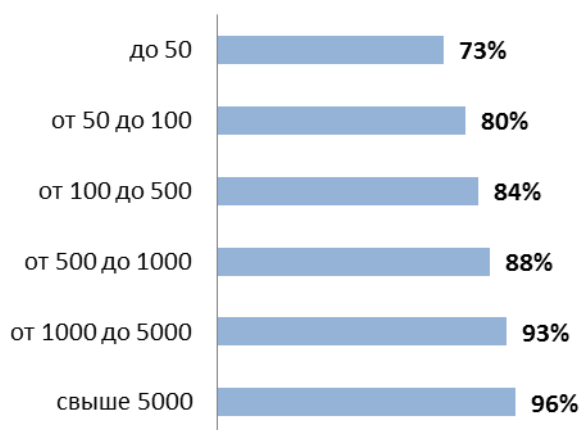
Четыре из пяти российских компаний имеют практику бюджетирования затрат на персонал. Чаще всего выделенный HR-бюджет имеют компании сферы гостеприимства и общественного питания и розничные компании (в 90% случаев). Реже всего бюджетируют затраты на персонал логистические компании (72%) и компании, работающие в сфере IT и телекоммуникаций (73%).

### Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, среди компаний разных отраслей



Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, увеличивается с 73% среди компаний с численностью до 50 человек до 96% среди компаний с численностью свыше 5000 человек.

### Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, среди компаний с разной численностью персонала



Среди самых распространенных статей HR-бюджета можно выделить бюджет на подбор персонала (он есть в 79% компаний, имеющих выделенный HR-бюджет), бюджет на обучение персонала (56%) и бюджет на корпоративные мероприятия (51%).

### ТОП-3 статей HR-бюджета

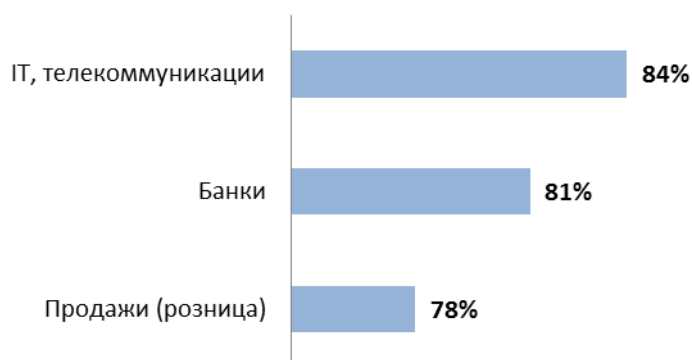




## HR-метрики

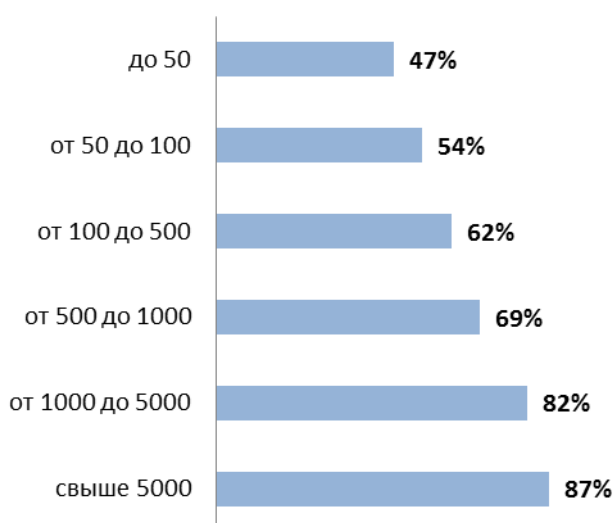
Две трети российских компаний используют те или иные HR-метрики. Чаще всего их применяют компании, работающие в сфере информационных технологий (84%), банки (81%) и торговые компании (78%).

### ТОП-3 отраслей, где используются HR-метрики



Доля компаний, использующих HR-метрики, растет при увеличении численности штата: среди компаний, численность которых не превышает 50 человек, она составляет 47%, в то время как среди крупных организаций с численностью свыше 5000 человек приближается к 90%.

### Доля компаний, использующих HR-метрики, по численности персонала



К наиболее часто используемым HR-метрикам относятся срок закрытия вакансии (его измеряют 67% компаний, использующих те или иные HR-метрики), текучесть персонала (65%) и текучесть во время испытательного срока (46%).

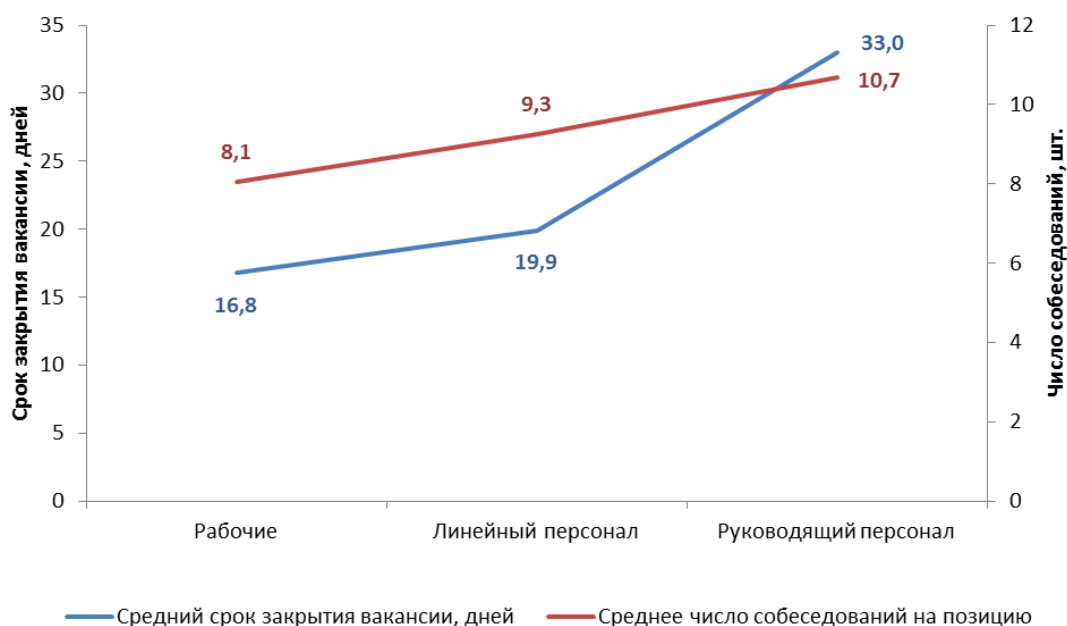
### ТОП-3 часто используемых HR-метрик



В среднем для закрытия одной вакансии на руководящую позицию требуется провести 11 собеседований, причем на это уходит чуть больше месяца. Для закрытия позиции линейного персонала в среднем проводят 9 собеседований и тратят на это около трех недель.

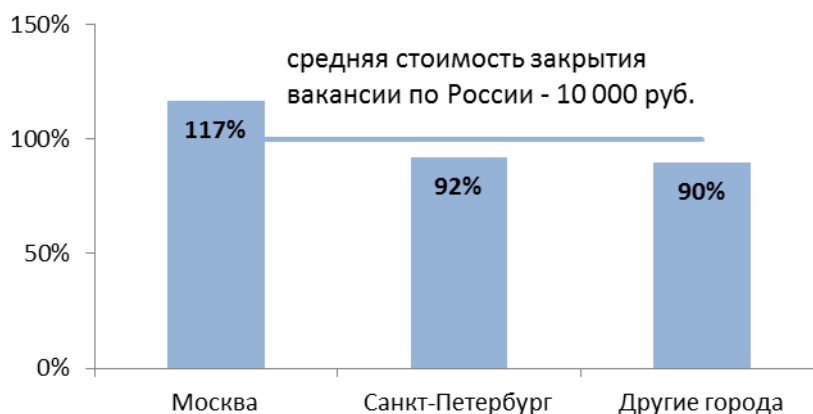
Интересно, что число собеседований в случае подбора руководящего персонала растет не так заметно, как срок закрытия вакансии. Это прекрасно иллюстрирует тот факт, что одна из основных проблем при подборе руководящих кадров — ограниченный выбор подходящих кандидатов.

### Средний срок закрытия вакансии и среднее число собеседований по типу персонала



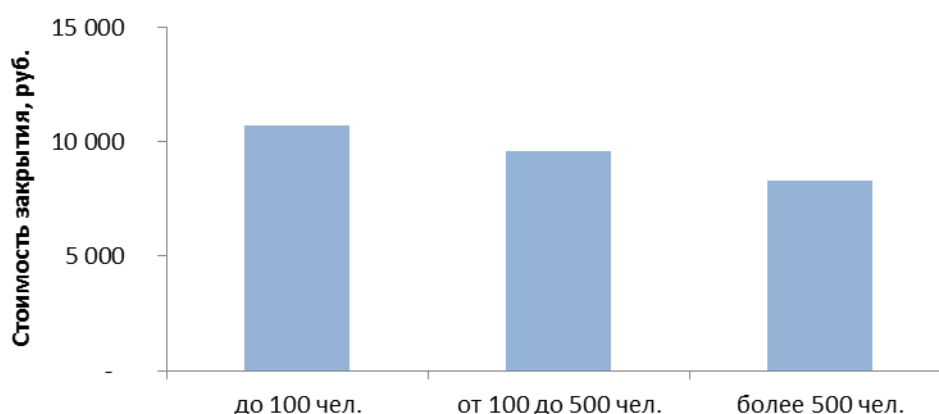
Средняя стоимость закрытия вакансии в России составляет 10 000 руб. При этом в Москве данный показатель на 17% превышает средний по России, а в Санкт-Петербурге практически не отличается от среднего по нестоличным городам.

## Средняя стоимость закрытия вакансии в столицах и других регионах



Самая высокая стоимость закрытия вакансии наблюдается среди небольших компаний с численностью персонала до 100 человек. Наиболее эффективными с точки зрения затрат на закрытие вакансий являются средние по размеру организации с численностью персонала более 500 человек.

## Средняя стоимость закрытия вакансии в компаниях с разной численностью персонала



## Содержание полного отчета

1. HR-метрики на рынке труда
  - 1.1. Описание исследуемых HR-метрик
  - 1.2. Исходные данные
  - 1.3. Основные выводы
    - 1.3.1. HR-бюджет
    - 1.3.2. HR-метрики
2. HR-метрики в отрасли
  - 2.1. Исходные данные
  - 2.2. Отраслевые бенчмарки
    - 2.2.1. Число собеседований
    - 2.2.2. Срок закрытия вакансии
    - 2.2.3. Стоимость закрытия вакансии
    - 2.2.4. Количество вакансий на HR-менеджера
    - 2.2.5. Текучесть персонала

## Список графиков и диаграмм полного отчета

1. Распределение опрошенных компаний по отраслям.
2. Распределение опрошенных компаний по численности персонала.
3. Распределение опрошенных компаний по федеральным округам.
4. Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, среди компаний разных отраслей.
5. Доля компаний, имеющих выделенный HR-бюджет, среди компаний с разной численностью персонала.
6. Частота встречаемости различных статей HR-бюджета.
7. Частота встречаемости различных статей HR-бюджета в компаниях с разной численностью персонала (по конкретной отрасли).
8. Доля компаний, использующих HR-метрики, среди компаний разных отраслей.
9. Доля компаний, использующих HR-метрики, среди компаний с разной численностью персонала.
10. Частота использования различных HR-метрик.
11. Частота использования различных HR-метрик по отраслям.
12. Частота использования различных HR-метрик в компаниях с разной численностью персонала (по конкретной отрасли).
13. Среднее число собеседований по типу персонала (по конкретной отрасли и в среднем по рынку).
14. Распределение компаний по числу собеседований, проводимых для закрытия вакансии линейного персонала (по конкретной отрасли).
15. Распределение компаний по числу собеседований, проводимых для закрытия вакансии руководящего персонала (по конкретной отрасли).
16. Распределение компаний по числу собеседований, проводимых для закрытия вакансии рабочего персонала (по конкретной отрасли).
17. Среднее число собеседований по типу персонала в компаниях с разной численностью персонала (по конкретной отрасли).
18. Среднее число собеседований по типу персонала по регионам (по конкретной отрасли).
19. Средний срок закрытия вакансии по типу персонала (по конкретной отрасли и в среднем по рынку).
20. Средний срок закрытия вакансии и среднее число собеседований по типу персонала (по конкретной отрасли и в среднем по рынку).
21. Распределение компаний по сроку закрытия вакансии линейного персонала (по конкретной отрасли).
22. Распределение компаний по сроку закрытия вакансии руководящего персонала (по конкретной отрасли).
23. Распределение компаний по сроку закрытия вакансии рабочего персонала (по конкретной отрасли).
24. Средний срок закрытия вакансии по типу персонала в компаниях с разной численностью персонала (по конкретной отрасли).
25. Средний срок закрытия вакансии по типу персонала по регионам (по конкретной отрасли).
26. Средняя стоимость закрытия вакансии (розничные продажи и в среднем по рынку).
27. Распределение компаний по стоимости закрытия вакансии (по конкретной отрасли).
28. Средняя стоимость закрытия вакансии в зависимости от численности штата (по конкретной отрасли и в среднем по рынку).
29. Средняя стоимость закрытия вакансии по регионам (по конкретной отрасли).
30. Среднее количество вакансий на HR-менеджера (по конкретной отрасли и в среднем по рынку).
31. Распределение компаний по количеству вакансий на HR-менеджера (по конкретной отрасли).
32. Среднее количество вакансий на HR-менеджера в компаниях с разной численностью персонала (по конкретной отрасли и в среднем по рынку).
33. Среднее количество вакансий на HR-менеджера по регионам (по конкретной отрасли).