

ПЕРФОРМИЯ[®]
Люди – это главное

ЧЕК-ЛИСТ ПРОВЕРКИ HR



У каждой должности есть свой продукт – то есть конечный ожидаемый результат всех действий работника. Это то, ради чего работодатель нанимает человека и за что ему платит.

Продукт HR — это продуктивный, лояльный, легко обучаемый сотрудник компании, принятый в соответствии с утвержденным планом по найму в рамках утвержденного бюджета и производящий качественный продукт.

Производит ли ваш HR тот результат, который от него ожидается? Используйте этот чек-лист, чтобы проверить эффективность его работы.

1. Есть ли рост прибыли при росте фонда оплаты труда?

Если ФОТ растет, а прибыль нет – это явный признак проблем с персоналом.

Очень часто руководители оправдывают невыполнение планов тем, что им не хватает сотрудников. А когда людей нанимают, их плохо вводят в должность и плохо контролируют, в результате чего количество сотрудников растет, а доход нет.

HR должен видеть, когда проблема не в отсутствии сотрудника, а в распределении обязанностей, и доносить это до руководителей.

2. Как быстро HR закрывает вакансии?

Если вакансии закрываются слишком долго – это плохой показатель. Но здесь нужно обращать внимание на должность: например, секретаря можно найти максимум за пять недель, а для поиска хорошего бухгалтера может потребоваться до трех месяцев.

3. Не превышает ли текучка естественные показатели?

Управленец должен понимать, какой процент текучки нормален для его компании, а какой нет.

Показателен пример плохой работы HR из практики нашего клиента:

Собственник быстрорастущей компании передал все кадровые вопросы нанятому HR. За два года HR нанял 28 человек, из которых ушли 20. В итоге потери компании на кадровых вопросах составили 40 млн рублей.

4. Растет ли численность персонала?

Рост численности сотрудников является показателем хорошей работы HR, но только в том случае, если он коррелируется с доходом. Если в компанию приходят люди, производящие продукт, то и доход должен расти. Возможен спад в период, когда люди входят в должность, но это не должно быть слишком долго – максимум три месяца.

5. Укладывается ли HR в бюджет найма?

Профессионал не ищет самое дешевое – он ищет самое работающее, оставаясь в своем бюджете. Здесь также нужно смотреть на цифры и на то, как они соотносятся с закрытием вакансий.