

рекадро[™]

Экспертные кадровые решения

2019

Оценка эффективности работы HR-служб на предприятиях



Rekadro

15.04.2019

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ HR-СЛУЖБ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Период проведения исследования: март 2019 года.

Источники исследования: открытый опрос представителей HR-служб предприятий, работающих на территории России. Количество респондентов - 118 человек.

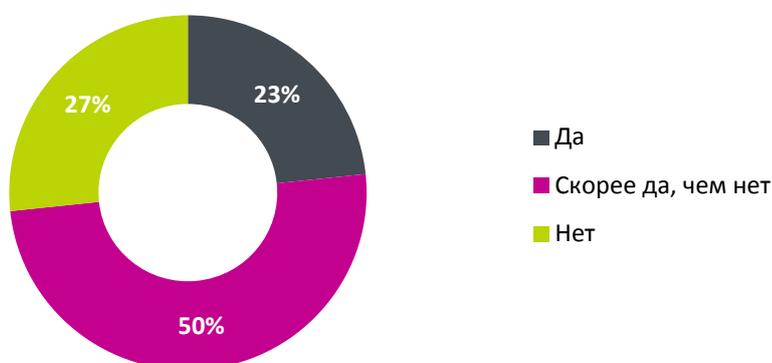
Роль HR-службы в современном бизнесе сегодня меняется – всё больше дискуссий ведется о влиянии работы HR на результаты бизнеса и ответственности за них, об особом внимании к эффективности управления персоналом и выражении ее в конкретных цифровых показателях.

Как оценивают сами HR эффективность своей работы и какие KPI предусмотрены для HR-служб наших предприятий? Своими данными поделились с Рекадро представители компаний, среди которых 93% занимаются производством и более половины которых представляют средний и крупный бизнес.

Оценка эффективности работы и KPI деятельности HR-службы

Большинство опрошенных нами HR-специалистов и менеджеров положительно оценивают организацию работы HR службы на своих предприятиях. Однако более четверти респондентов отметили однозначное «нет» в этом вопросе, что говорит о присутствии на рынке HR неудовлетворенности своей работой.

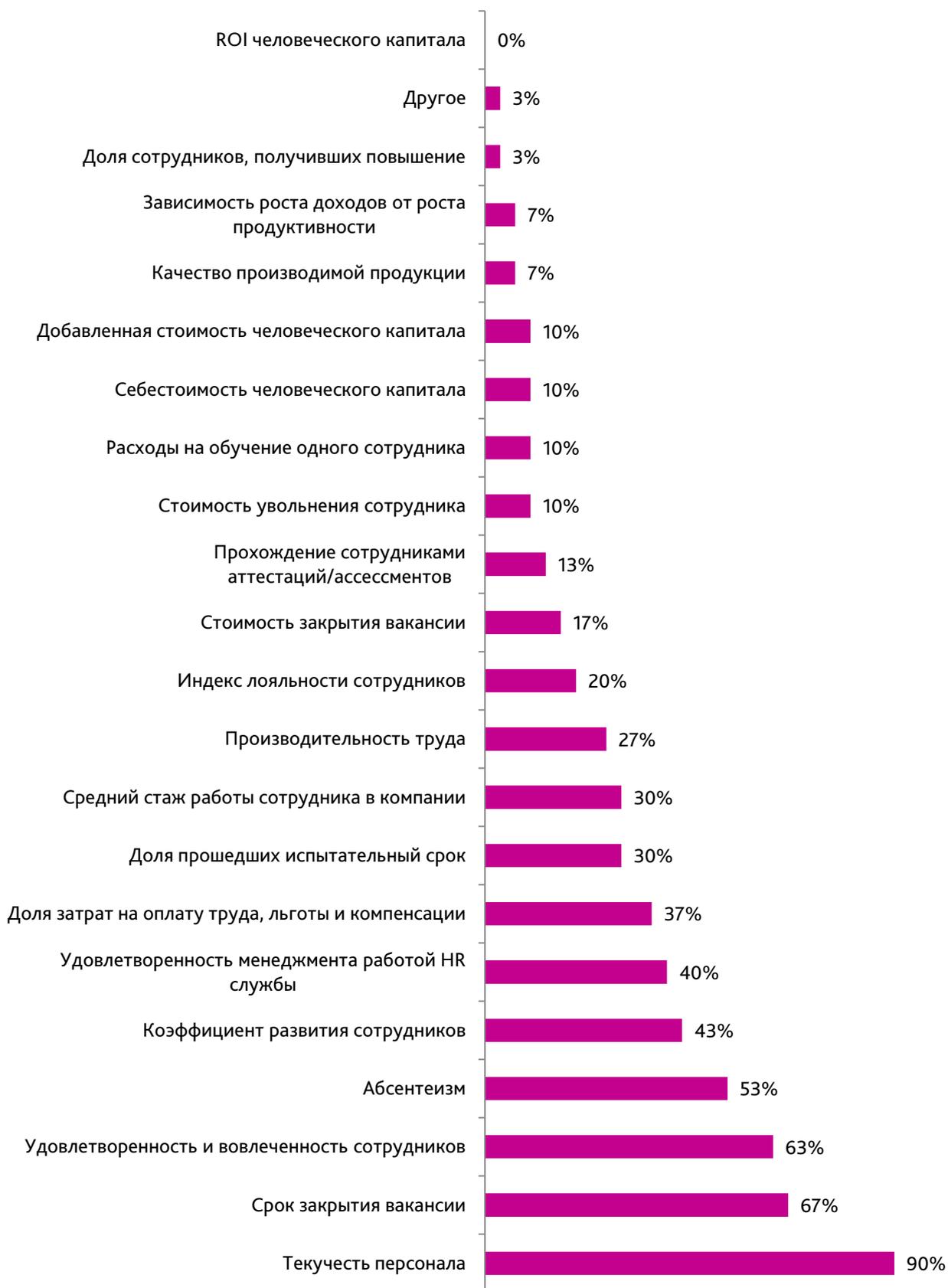
Диаграмма 1. Оценка эффективности организации работы HR-службы, % респондентов



Основными показателями, которые оценивают эффективность работы HR-службы, на предприятиях-участниках исследования являются текучесть персонала, срок закрытия вакансии, удовлетворенность и вовлеченность сотрудников, абсентеизм – то есть процессные показатели работы HR или достаточно узкие результат-показатели.

Редко работа HR-службы оценивается через финансовые показатели, еще реже – через результаты бизнеса, такие, как качество производимой продукции, которое включено в KPI HR-службы лишь у 7% предприятий.

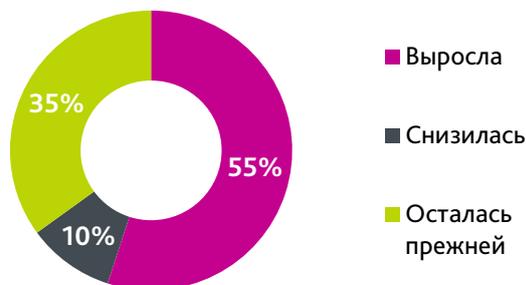
Диаграмма 2. Применимость показателей эффективности работы HR-службы в компаниях, % респондентов



Показатели эффективности работы по итогам 2018 года

Говоря о болезненной для российских предприятий теме производительности труда, следует отметить, что ровно 55% представителей предприятий отметили ее рост по итогам 2018 года, у одной трети (35%) она осталась на прежнем уровне и 10% отметили ее снижение – рост производительности труда остается национальной проблемой.

Диаграмма 3. Изменение производительности труда за 2018 год, % респондентов



Совместно с участниками исследования мы оценили некоторые показатели, которые характеризуют процессы рекрутинга, адаптации и удержания работников в компании. Разница между минимальными и максимальными показателями очень велика.

Медианное значение текучести кадров составляет 7%, что в целом является достаточно хорошим показателем. Средний срок закрытия вакансии в медианном значении составляет 30 календарных дней, стоимость закрытия вакансии – 40 000 рублей. Последнее значение, на наш взгляд, является достаточно высоким и сопоставимо со стоимостью услуг по подбору персонала в некоторых категориях.

Таблица 1. Показатели текучести персонала по итогам 2018 года

Статистический показатель	Значение
Минимум	0,2%
Среднее	12%
Медиана	7%
Максимум	77%

Таблица 2. Средний срок закрытия вакансии на предприятиях по итогам 2018 года

Статистический показатель	Значение
Минимум	5
Среднее	39
Медиана	30
Максимум	165

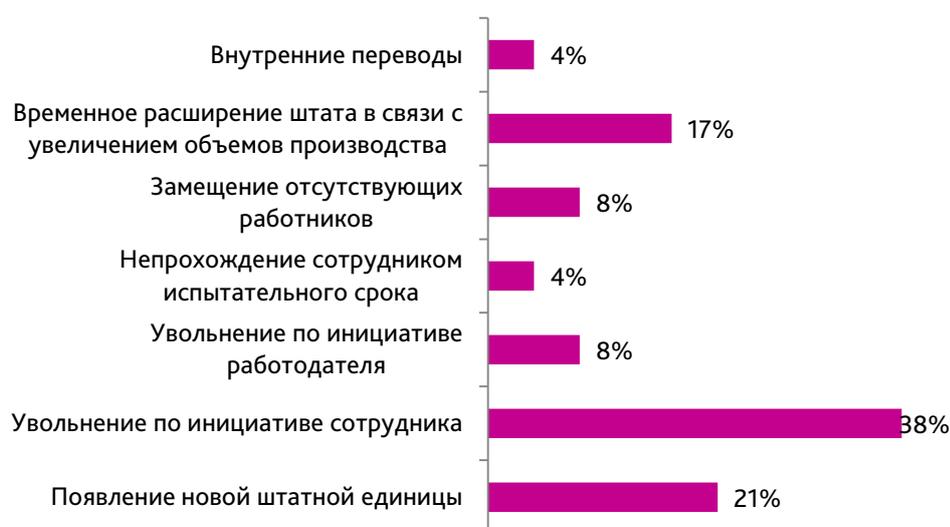
Таблица 3. Средняя стоимость закрытия вакансии на предприятиях по итогам 2018 года

Статистический показатель	Значение
Минимум	500
Среднее	44318
Медиана	40000
Максимум	125000

Стоит отметить, что многие предприятия (порядка 22%) не смогли оценить данные показатели (все или некоторые из них), так как не считают их – HR-службы достаточно большого количества компаний еще не «оцифрованы», не имеют четких KPI и не отчитываются в результат-показателях по внутренним процессам.

Основной причиной открытия новых вакансий на предприятиях является увольнение по инициативе сотрудника – предприятия испытывают сложности с удержанием персонала; 21% предприятий при этом назвали основной причиной возникновения вакансий появление новой штатной единицы – предприятия расширяют штат.

Диаграмма 4. Основная причина открытия новых вакансий в 2018 году, % респондентов



Планы и прогнозы HR-служб на 2019 год

HR-специалисты осторожны в прогнозах на 2019 год, 38% не смогли определиться. Оптимистично смотрят на этот период чуть более трети наших респондентов.

Диаграмма 5. Ожидания по финансовым показателям компании на 2019 год



Среди наиболее значимых направлений работы HR-служб на 2019 год с отрывом лидирует обучение и развитие персонала, второе место между собой делят

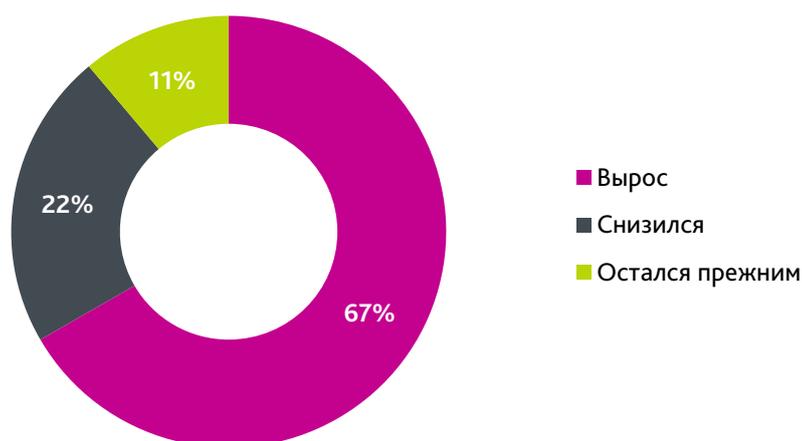
разработка/корректировка системы мотивации и удержание персонала. Значительно менее популярны аутсорсинг персонала и функций и привлечение временных работников.

Диаграмма 6. Приоритетные направлений работы HR-служб на 2019 год



У большинства компаний бюджет на HR-направление в 2019 году вырос.

Диаграмма 7. Изменения в бюджете HR-службы на 2019 год



Основные выводы по результатам исследования

- Большинство HR-специалистов и менеджеров положительно оценивают организацию работы HR службы на своих предприятиях. Однако более четверти респондентов выражают неудовлетворенность работой своего подразделения.
- Для оценки эффективности HR-служб часто по-прежнему применяются процессные показатели или узкие KPIs, не отражающие напрямую влияние HR на результаты работы бизнеса - текучесть персонала, срок закрытия вакансии, удовлетворенность и вовлеченность сотрудников, абсентеизм. Редко работа HR-службы оценивается через финансовые показатели, еще реже – через результаты бизнеса.
- HR-службы достаточно большого количества компаний еще не «оцифрованы», не имеют четких KPI и не отчитываются в результат-показателях по внутренним процессам.
- Предприятия при этом увеличивают бюджеты HR-служб, а значит, верят в их ценность.
- Основной причиной открытия новых вакансий на предприятиях является увольнение по инициативе сотрудника – предприятия испытывают сложности с удержанием персонала; 21% предприятий при этом назвали основной причиной возникновения вакансий появление новой штатной единицы – предприятия расширили штат в 2018 году.
- HR-специалисты осторожны в прогнозах на 2019 год, 38% не смогли определиться. Оптимистично смотрят на этот период чуть более трети наших респондентов.
- Среди наиболее значимых направлений работы HR-служб на 2019 год с отрывом лидирует обучение и развитие персонала, второе место между собой делят разработка/корректировка системы мотивации и удержание персонала.

Мы будем наблюдать за показателями работы HR-служб в динамике, чтобы оценивать изменения – следите за эффективностью вместе с нами и участвуйте в наших исследовательских проектах!

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 8. Распределение респондентов по категории должности



Диаграмма 9. Распределение респондентов по сфере деятельности предприятия



Диаграмма 10. Распределение респондентов по виду продукции предприятия

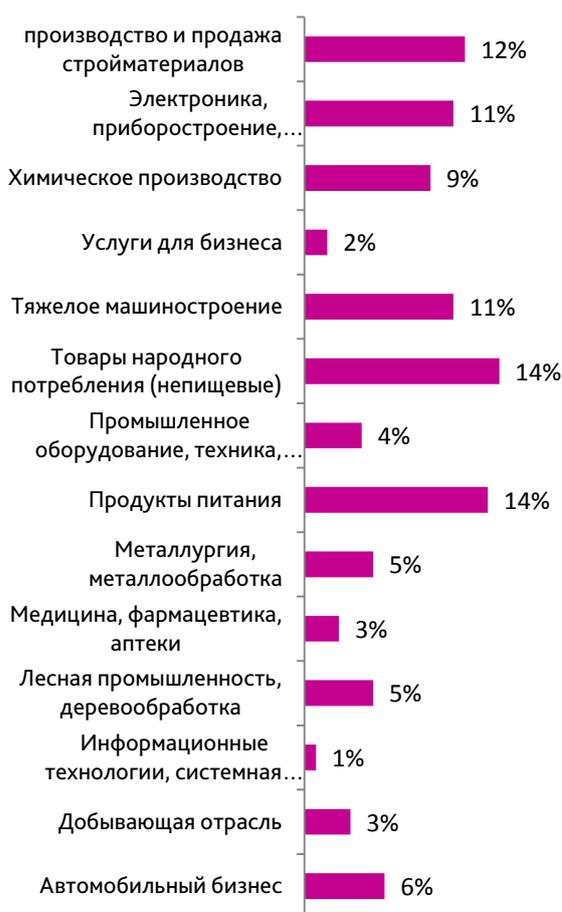


Диаграмма 11. Распределение респондентов по количеству сотрудников

