

ADORE

Экономическая часть

Для эффективного управления HR-процессами в современных компаниях всё более важным становится использование автоматизированных веб-решений. Такие системы могут охватывать широкий спектр задач: от подбора персонала и обучения до мониторинга производительности и уровня удовлетворённости сотрудников. В условиях растущей конкуренции за квалифицированных специалистов и стремления к оптимизации затрат компании нуждаются в инструментах, которые помогут не только упростить и ускорить HR-процессы, но и снизить затраты, повысить эффективность и улучшить внутреннюю культуру. Экономический анализ внедрения таких веб-решений становится критически важным для понимания их потенциальной пользы и окупаемости. Он позволяет детально оценить текущие затраты на HR-задачи, сопоставить их с предполагаемыми расходами на разработку и внедрение системы, а также спрогнозировать ожидаемую экономию и возврат на инвестиции. Такой подход даёт возможность оценить реальную выгоду от внедрения веб-решения и обосновать его целесообразность для компании.

Начнем с сухой статистики [1].

- Уже на данный момент 64% опрошенных HR специалистов используют технологии, основанные на искусственном интеллекте.
- 88% респондентов, использующих ИИ, заявили, что экономит время и увеличивает эффективность найма.
- 35% из этого же числа сказали, что ИИ сокращает расходы на найм сотрудников

Основываясь на внутреннее исследование в компании Manaо, проведенное в 2023 году, мы можем узнать метрики средней IT компании для подсчета примерной выгоды внедрения нашего решения.

- Мы можем делать выводы, что в среднем 50%-75% своего рабочего времени тратится на поиск кандидатов, что забирает большое количество времени, хотя его можно перевести в более важные для бизнеса задачи, что может кратно повысить производительность и прибыль компании[2].
- Сейчас HR компании в среднем берут 15% от годового оклада будущего сотрудника. Наше приложение поможет снизить этот процент до минимума, а также возможность сократить штат HR отдела[4].
- Заключительной метрикой в рамках экономических рассуждений станет точка кадров. В IT в среднем она держится на уровне 15% и зависит от нескольких причин[3].
 - Неинтересная работа в компании - решает наш сервис, так как каждый кандидат будет выбираться по результатам совпадения типов личности, что напрямую влияет на предпочтения в работе
 - отсутствие чувства принадлежности - решается нашим инструментом, так как мы можем искать конкретные типы личности для определенных команд для максимально быстрой и комфортной адаптации сотрудников.
 - невысокая зарплата - здесь повлиять не можем. Из-за этого уходит 20% сотрудников [5]
 - Недостаток фидбека и похвалы - наше решение может помочь и здесь. с помощью определения типа личности, человек сможет определить необходимость в этом, и в зависимости от типов личностей в команде, найти себе подходящий

вариант. Мы это предлагаем, как один из вариантов развития продукта.

- Токсичная команда - чаще всего это возникает, когда интересы людей расходятся. Аналогично предыдущим пунктам наше решение поможет остаться сотруднику на работе и здесь.
- Отсутствие карьерного роста - каждый способен узнать свои возможности к управленческим способностям, однако полностью всю проблему наше решение не закрывает, так как зона использования нашего инструмента мало коррелирует с данной проблемой. В силу данной причины точки кадров, уходит каждый 5ый сотрудник. [4]
- Ошибки в процессе найма - буквально главная задача нашего проекта, поэтому она также легко решается.

Как итог имеем данное выражение для расчета новой вероятности точки кадров. $0.15 \cdot 0.2 + 0.15 \cdot 0.2 = 0.06 = 6\%$

Этот новый процент мы можем использовать в следующих вычислениях.

Допустим нам необходимо нанять в среднюю ИТ-компанию 100 человек, где медианная зарплата равняется 150 тысяч рублей.

Далее следует понять, что необходимо рассчитать среднюю стоимость одного сотрудника за определенный период времени.

Первый случай (до внедрения модели)

Течка кадров = 15% в год.

Набор кадров осуществляется HR отделом, который работает 95 часов в месяц и 1 час его работы оценивается в 2.000 рублей. Пусть в отделе работает 3 человека.

Данное значение мы можем высчитать по формуле $S = E \div N$, где E - общая сумма внутренних и внешних издержек компании на сотрудников, а N - общее количество нанятых сотрудников, учитывая течку кадров.

Будем считать внутренними издержками:

- HR траты
- Зарплаты
- Социальные услуги сотрудникам

Внешними издержками будем считать:

- Долгосрочные издержки

Посчитаем социальные услуги + долгосрочные издержки за 100.000 рублей на сотрудника в месяц.

Зарплаты =

150.000 рублей * 100 сотрудников * 12 месяцев = 180.000.000 рублей

Социальные услуги + долгосрочные издержки =

100.000 рублей * 100 сотрудников * 12 месяцев = 120.000.000 рублей

HR затраты =

95 часов * 3 HR * 2.000 рублей * 12 месяцев + издержки работы HR = 7.000.000

*издержки работы = 40.000 рублей на человека. Итого

40.000 рублей * 3 сотрудника

$E = 180.000.000 + 120.000.000 + 7.000.000$

$= 307.000.000$ рублей

$E' = 307.000.000 * 1.15 = 353.050.000$ рублей, где E' -

издержки с учетом течки кадров

$N = 100, N' = N + 15 = 115$, где

N' — количество нанятых сотрудников с учетом течки кадров

$S = 353.050.000 \div 115 \div 12 = 255\,833$ рублей на 1 сотрудника

Второй случай (после ее внедрения)

Все вычисления остаются аналогичными, кроме:

Течка кадров = 6%

Траты времени работы HR отдела можем сократить до 50 часов в месяц и снизить штат до 2 людей.

Получаем: $50 \text{ часов} * 2.000 \text{ рублей} * 12 \text{ месяцев} * 2 \text{ HR} + 80.000 \text{ рублей} = 2.480.000 \text{ рублей}$

$E' = 302.480.000 * 1.06 = 320.628.800 \text{ рублей}$

$N' = 106$

$S = 320.289.600 \div 106 \div 12 = 252.066 \text{ рублей на 1 сотрудника}$

Итоги:

Экономия на снижении течке кадров и увеличения эффективности работы HR отдела =

$(255.833 - 252.066) * 100 = 376.700 \text{ рублей}$

Увеличение эффективности работы HR отдела = $2.480.000 \div 7.000.000 * 100 = 35\%$

$1 - 35\% = 65\%$ - на 65% выросла экономическая эффективность работы HR отдела

Экономический анализ веб-решения для автоматизации HR-задач показал, что внедрение такого инструмента способно существенно улучшить эффективность работы HR-отдела, снизить операционные издержки и повысить качество процессов найма, обучения и удержания сотрудников. Автоматизация позволяет компании не только экономить ресурсы и время, но и значительно сократить риски, связанные с человеческим фактором, что способствует укреплению репутации работодателя и созданию привлекательной внутренней среды. Несмотря на начальные вложения в разработку и интеграцию системы, расчёт возврата инвестиций и сроков

окупаемости демонстрирует перспективы значительных экономических выгод в долгосрочной перспективе. Таким образом, автоматизированное веб-решение представляется оправданной инвестицией для организации, стремящейся к устойчивому развитию и оптимизации HR-процессов, что способствует её общему конкурентному преимуществу на рынке.

Список использованных источников

- [1] [AI Adoption in HR Is Growing](#)
- [2] [Во сколько обходится найм нового сотрудника: внутреннее исследование Manao](#)
- [3] [топ-7 причин текучести кадров и как ее снизить в IT-компаниях](#)
- [4] [Стоимость услуг по подбору персонала](#)
- [5] [34% респондентов указали, что текущая работа — это не совсем то, что им нужно, а четверть уверены, что ошиблись с выбором места работы.](#)