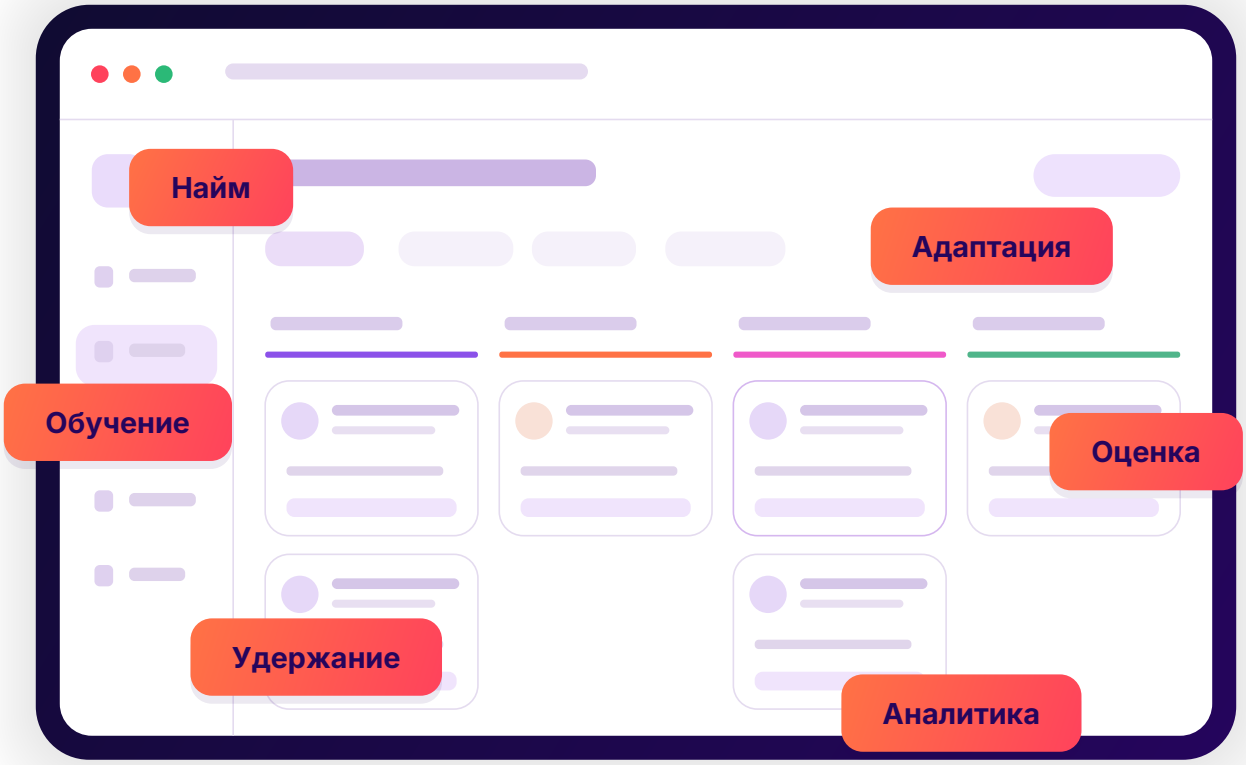
STAFFLOW

Как обосновать бюджет на HRM



СОДЕРЖАНИЕ

Как пользоваться этим руководством

Зачем бизнесу системная работа с персоналом 03

Из чего складываются текущие потери 04

Риски: данные, ошибки и кадровые решения 07

Единая HRM или набор отдельных сервисов 08

Как изменения процессов влияют на бизнес 09

Три уровня экономического эффекта 10

Расчёт для компании на 250 сотрудников 11

ROI и срок окупаемости 13

Что происходит при сохранении текущей модели 14

Как представить проект CEO и CFO 15

Какие показатели включить в презентацию 17

Формулировки для обоснования бюджета 18

Производство и IT: расчётные сценарии 19

Опыт HR-команд 21

О платформе Stafflow 22

Бюджет на HRM проще обосновать через задачи бизнеса: производительность, удержание сотрудников и способность расти. Расходы на подбор, ввод в должность, обучение и ручные операции существуют и до автоматизации.

Начните с вопроса: **сколько ресурсов компания расходует на текущие процессы и какую часть этих затрат можно изменить?** Затем сопоставьте ожидаемый результат с полной стоимостью проекта.

ПОЛЬЗА ДЛЯ БИЗНЕСА

Зачем бизнесу системный HR

По мере роста компании работа с персоналом становится частью её операционной инфраструктуры. Задержки, повторные действия и разрозненные данные влияют на три ключевые задачи.

01

Производительность

Новичку важно быстрее выйти на самостоятельную работу, а действующему сотруднику - сохранять результативность. Этому помогают:

- единые программы адаптации и доступ к знаниям;
- своевременное обучение и контроль обязательных программ;
- связь целей, оценки, развития и обратной связи;
- меньше ручного сопровождения со стороны руководителя.

02

Удержание

Уход человека запускает новый цикл затрат: поиск, отбор, оформление и обучение замены. Регулярная обратная связь, контроль адаптации, работа с вовлечённостью и развитием позволяют раньше замечать трудности и снижать риск раннего ухода.

03

Масштабирование

Новые подразделения увеличивают число операций и нагрузку на HR. Типовые сценарии онбординга, обучения и коммуникаций, автоматизация повторяющихся действий и общая аналитика помогают сохранять единые стандарты без пропорционального роста административной команды.

Быстрый эффект часто заметен в адаптации и ранних увольнениях. Долгосрочная польза накапливается, когда найм, обучение, оценка, цели и развитие работают как связанная система.

ТЕКУЩИЕ ПОТЕРИ / 1

Цена выхода новичка на рабочий темп

Необязательно оценивать все возможные потери сразу. Начните с повторяющихся ситуаций, по которым можно собрать данные и увидеть масштаб затрат.

Период неполной производительности

Сотрудник получает зарплату с начала работы, но не всегда сразу достигает плановой выработки. Пока он осваивает задачи и правила, компания оплачивает период обучения и постепенного выхода на результат.

- Сколько человек выходит на работу за год.
- За какое время они в среднем достигают заданного рабочего результата.
- Какова стоимость рабочего дня или месяца.
- Какую долю планового результата они ещё не обеспечивают в этот период.

Оценка ресурса = число новичков × период выхода на рабочий темп × стоимость периода × средняя доля недостающей производительности.

Например, при двухмесячной адаптации оплачиваются оба месяца, даже если полноценная самостоятельная работа начинается позже. В расчёт включают только оценочную долю недостающей производительности, а не весь фонд оплаты труда.

Сокращение этого периода показывает ценность более быстрого выхода в работу. ФОТ здесь служит оценкой ресурса; изменение выручки или прибыли рассчитывают отдельно.

Время наставников и повторный найм

Рабочее время руководителей и наставников

Посчитайте, сколько сопровождения требуется одному новичку: повторные объяснения, проверка задач, поиск материалов, напоминания и организация обучения.

- Количество новых сотрудников за период.
- Общее время наставника или руководителя на каждого.
- Стоимость часа их работы.

Стоимость сопровождения = число новичков × часы на одного новичка × стоимость часа.

Единые инструкции и понятный маршрут адаптации могут освободить часть этого времени для управления командой, клиентов и проектов.

Ранние увольнения

Выделите уходы в первые 3-6 месяцев. При расчёте замещения учитывайте работу рекрутера и нанимающего руководителя, размещение вакансий, оформление, обучение, время наставника и новый период выхода на рабочий темп.

Стоимость ранних уходов = количество ушедших новичков × стоимость одного замещения.

Считайте управляемую часть ранней текучести. Если время руководителей и адаптация уже оценены отдельно, исключите их из стоимости замещения, чтобы одна статья не попала в итог дважды.

ТЕКУЩИЕ ПОТЕРИ / 3

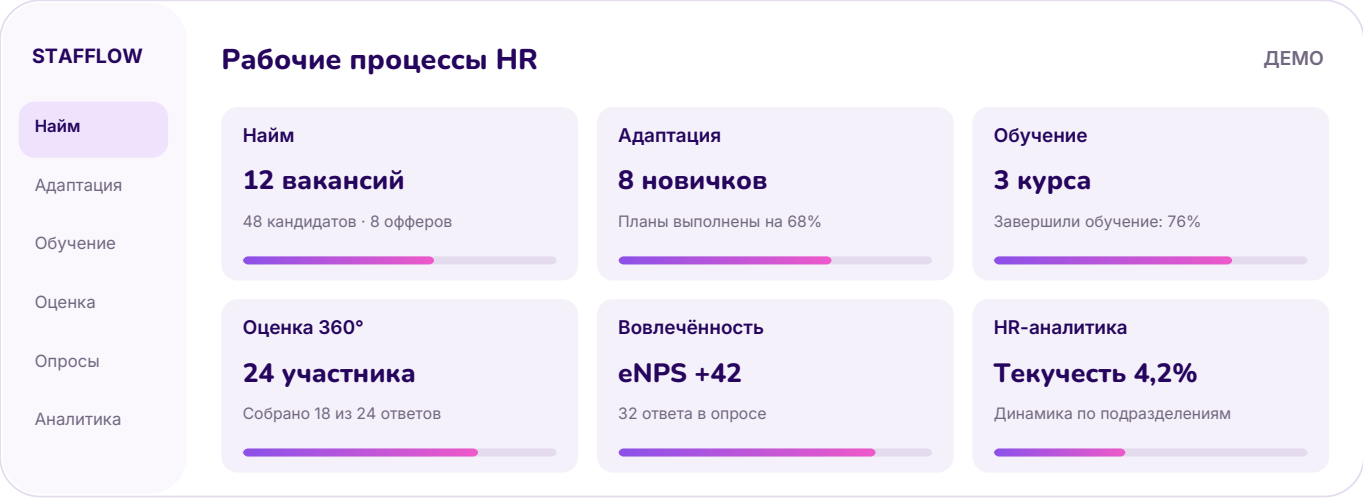
Сколько стоит ручная работа HR

Небольшие действия становятся заметной статьёй затрат, когда повторяются каждый день. Измерьте время команды на основные операции.

- Подготовка документов и согласования.
- Сбор сведений и составление отчётов.
- Повторный ввод данных в разные системы.
- Контроль обучения и сроков выполнения задач.
- Ответы на типовые вопросы сотрудников.
- Ручное сопровождение кадровых процессов.

Годовая стоимость = часы HR в месяц × стоимость часа × 12.

Автоматизация высвобождает ресурс команды. Его можно направить на развитие сотрудников и поддержку роста компании, сохраняя численность HR-команды при увеличении нагрузки.



РИСКИ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Что остаётся за пределами рутины

01

Доступ к персональным данным

Разрозненные копии и общие папки усложняют контроль кадровой информации. Роли доступа и единые правила хранения помогают управлять этим риском.

02

Ошибки в кадровых действиях

Ручной ввод и пропущенные операции ведут к исправлениям и возможным претензиям. Типовые процессы, проверки и напоминания снижают вероятность ошибок.

03

Несвоевременное информирование

В разных каналах сложнее контролировать сроки и ознакомление с документами. Централизованные уведомления и фиксация действий делают процесс прозрачнее.

04

Решения по неполным данным

История результатов, компетенций, целей и развития помогает обосновывать повышение, перевод и назначение на новую роль.

05

Обучение без оценки отдачи

Сопоставляйте затраты на обучение с изменением навыков и рабочих результатов. Так становится понятнее, какие программы стоит продолжать.

06

Лишние расходы на внешний подбор

Нужные компетенции могут уже быть внутри компании. Данные об оценке и развитии помогают сравнить внешний найм с переобучением или внутренним переводом.

Вероятность инцидента, последствия и затраты на исправление оценивают отдельно. Возможные штрафы не стоит включать в гарантированную экономию.

ЕДИНАЯ СИСТЕМА

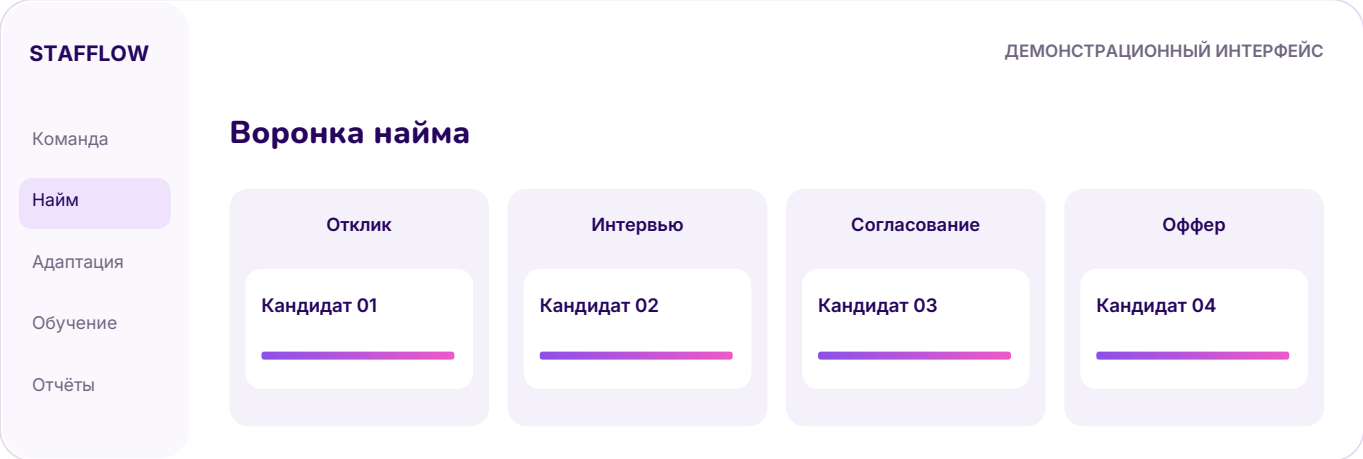
Единая HRM или отдельные инструменты

Отдельный сервис может хорошо решать одну задачу. По мере роста компании всё важнее становится передача информации между этапами: от отклика кандидата до развития и завершения работы сотрудника.

Найм	Оформление	Адаптация
Обучение	Цели	Оценка
Развитие	Удержание	Кадровые задачи

При раздельной автоматизации добавляются дубли данных, ручной перенос, интеграции, несколько версий отчётов и дополнительные затраты на администрирование. Поддерживать изменения приходится у нескольких поставщиков.

Общая платформа связывает весь путь сотрудника и даёт команде согласованную информацию. Её эффект складывается из сокращения ручных операций и стоимости поддержки всей системы процессов.



ОТ ПРОЦЕССА К РЕЗУЛЬТАТУ

Как изменения в HR влияют на бизнес

Функция системы приносит пользу через изменение ежедневной работы. Для бюджета важно показать всю цепочку: что изменится в процессе и к какому результату это приведёт.

Адаптация

Общий маршрут и доступные материалы → меньше задержек и повторных вопросов → быстрее самостоятельная работа → компания раньше получает плановый результат.

Удержание

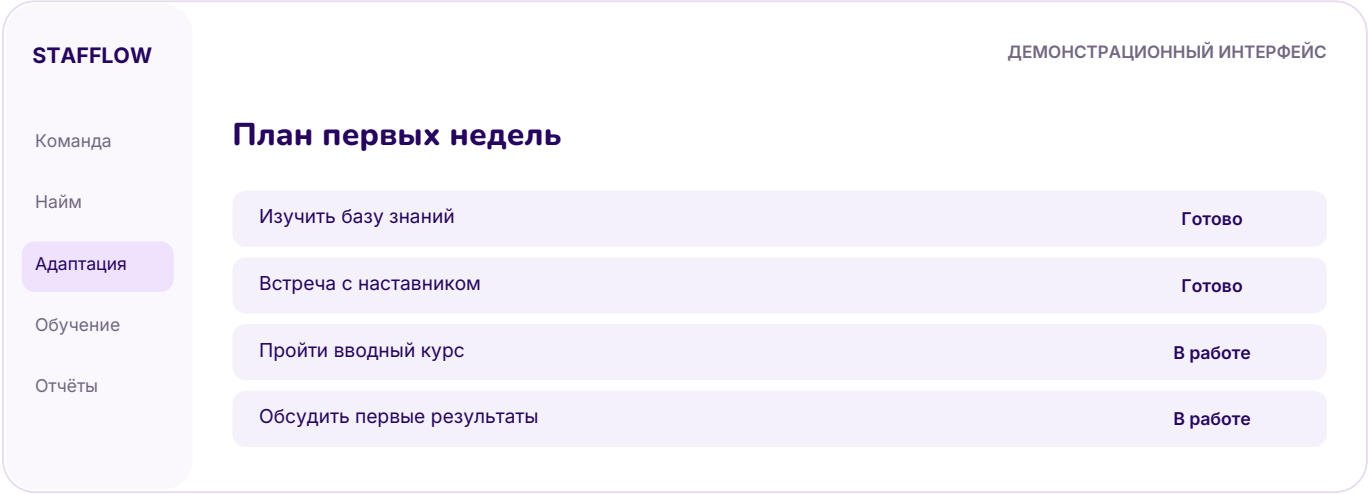
Контроль адаптации и обратная связь → трудности заметны раньше → часть ранних уходов можно предотвратить → меньше затрат на повторный поиск и ввод в должность.

Масштабирование

Единые программы и правила → запуск в нескольких командах → меньше ручной подготовки → новые подразделения быстрее включаются в общий процесс.

Ресурс руководителей

Автоматизация контроля и типовых действий → меньше времени на сопровождение → больше внимания основной работе → выше доступный управленческий ресурс.



ОЦЕНКА ЭФФЕКТА

Три уровня отдачи от HRM-проекта

01

Прямой экономический эффект

Его можно оценить через часы и расходы: время HR и руководителей, обучение, повторный подбор, бумажные операции и подписки на разрозненные инструменты. Денежную экономию и ценность высвобождённого времени показывайте отдельно.

02

Операционные изменения

Более короткая адаптация и выход на рабочий темп, меньше ранних уходов, выше завершение обучения, быстрее закрытие вакансий и укомплектование подразделений. Эти показатели объясняют, за счёт чего меняется экономика.

03

Результат для бизнеса

Производительность, скорость открытия новых подразделений, качество сервиса, выполнение планов, стабильность команды и возможность масштабировать работу. Связывайте их с процессами, на которые действительно влияет проект.

Убедительное обоснование связывает три уровня: **изменение операции → улучшение показателя → измеримая польза для компании.**

ПРИМЕР РАСЧЁТА / ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ

Компания на 250 человек: с чего начать расчёт

Разберём модель на условных данных. Компания ежегодно принимает 30 сотрудников. Каждый постепенно выходит на плановую результативность; руководители участвуют в его адаптации.

Показатель	Значение
Штат компании	250 сотрудников
Найм за год	30 человек
Средняя зарплата новичка	3 000 BYN/мес.
Период адаптации	2 месяца / 40 рабочих дней
Сопровождение руководителя	40 минут в рабочий день
Стоимость часа руководителя	50 BYN
Уходы в первые месяцы	7 человек

Неполная производительность

30 × 2 месяца × 3 000 BYN = **180 000 BYN**
ФОТ за время адаптации.

При средней недостающей производительности 30%:
180 000 × 30% = **54 000 BYN** оценки ресурса.

Коэффициент 30% отражает допущение модели. Для своей компании его определяют по рабочим показателям новичков; весь ФОТ за время адаптации не равен потерям.

Дополняем оценку текущих затрат

Время руководителей

30 новичков × 40 минут × 40 рабочих дней = **800 часов**.
800 часов × 50 BYN = **40 000 BYN рабочего времени** в год.

Ранние уходы

Если из 30 новичков уходят 7, а внешние затраты на одну замену составляют 6 000 BYN:
7 × 6 000 = 42 000 BYN в год.
В эту сумму не включены часы руководителей и оценка неполной производительности, уже рассчитанные выше.

Обучение

Допустим, годовой бюджет очного обучения составляет **18 000 BYN**. В нём есть оплата преподавателей, помещения, поездки и время участников. Сравните, какую часть можно заменить цифровыми материалами без снижения качества подготовки.

Рассмотренная статья	BYN/год
Неполная производительность	54 000
Время руководителей	40 000
Внешние расходы на замещение	42 000
Бюджет обучения	18 000
Общий периметр оценки	**154 000**

Эта сумма показывает масштаб рассматриваемых затрат. Будущий эффект - только та их часть, которую удастся изменить. Ручные операции HR, стоимость незакрытых вакансий и другие статьи можно добавить отдельным расчётом.

ROI И ОКУПАЕМОСТЬ

Как сопоставить эффект и бюджет

После оценки текущих затрат определите реалистичную долю изменений и полную стоимость проекта. Для иллюстрации предположим, что согласованный годовой эффект составляет 60 000 BYN, а бюджет - 40 000 BYN.

Показатель	Расчёт	Результат
Годовой эффект	Улучшения в выбранных процессах	60 000 BYN
Полная стоимость	Все затраты в периметре проекта	40 000 BYN
Чистый эффект	60 000 - 40 000	20 000 BYN
ROI	20 000 / 40 000 × 100%	**50%**
Условный срок окупаемости	40 000 / 60 000 × 12	**8 месяцев**

ROI = (эффект - полная стоимость) / полная стоимость × 100%.

Срок окупаемости = стоимость / годовой эффект × 12.

Для первого года учтите запуск и постепенное освоение системы. Если реализуется 75% годового эффекта, получится 45 000 BYN; при бюджете 40 000 BYN ROI составит 12,5%.

Если эффект включает рабочее время, показатель отражает совокупную экономическую отдачу. Фактический возврат денежных вложений определяют по графику платежей и сокращения расходов.

СЦЕНАРИЙ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ

Что будет, если сохранить текущую модель

Отсрочка внедрения тоже имеет экономику. При росте компании увеличивается не только штат, но и объём работы вокруг каждого сотрудника.

- Больше вакансий и выходов новых сотрудников.
- Больше людей одновременно проходят адаптацию.
- Растёт количество кадровых операций.
- Увеличивается нагрузка на HR и руководителей.
- Расширяются объём обучения и число коммуникаций.
- Становится больше данных для проверки, объединения и анализа.

Если правила и инструменты не меняются, поддержка роста может потребовать дополнительных часов и новых административных ролей. Поэтому полезно оценивать и сегодняшние издержки, и стоимость будущей нагрузки.

Сравните два сценария на одинаковом горизонте:

Текущий процесс + плановый рост
и
Изменённый процесс + затраты на переход.

Инвестиция в HRM обосновывается также тем, как компания сможет открывать подразделения, обучать и сопровождать больше людей без такого же увеличения ручной работы.

ЗАЩИТА ПРОЕКТА / 1

Как представить проект CEO и CFO

Сильная защита бюджета связывает проблему, измеримый результат и условия его получения. Удобно построить разговор в семь последовательных шагов.

01

Описать исходную ситуацию

Сколько людей компания нанимает, как долго они выходят на самостоятельную работу, сколько новичков уходит и где накапливается ручное сопровождение.

02

Перевести проблему в стоимость

Покажите годовую оценку по выбранным статьям: время, обучение, повторный подбор и другие затраты. Отделите измеренные данные от допущений.

03

Объяснить механизм изменений

Какие действия станут едиными и автоматизированными, как сократятся задержки, что изменится в адаптации, обратной связи и контроле.

04

Зафиксировать целевые показатели

Например: срок адаптации -20%, выход на рабочий темп -15%, ранняя текучесть -5 п.п., время руководителя -30%, расходы на обучение -25%. Это ориентиры для обсуждения; конкретные цели определяются исходной ситуацией.

05

Посчитать ожидаемый результат

Сложите непересекающиеся эффекты: высвобождённые часы, отменяемые расходы, более быстрый выход на результат и уменьшение затрат на замену.

Учесть полную стоимость. Договориться о контроле.

06 / Сопоставить результат со всем бюджетом

Подписка - одна из составляющих проекта. Чтобы сравнение было корректным, учтите весь переход и дальнейшую работу.

- Лицензии или подписка.
- Внедрение и настройка процессов.
- Интеграции.
- Подготовка и миграция данных.
- Создание и перенос обучающих материалов.
- Обучение пользователей и время внутренней команды.
- Сопровождение после запуска.

07 / Определить, как проверять результат

До старта зафиксируйте исходные показатели и согласуйте целевые значения. Через 6 и 12 месяцев сравните фактические результаты с базовой линией и обновите экономическую оценку.

До запуска	После запуска
Исходный показатель и период замера	Фактическое значение за сопоставимый период
Согласованная цель и ответственный	Причины отклонений и следующие действия
Плановый бюджет и эффект	Фактические затраты и подтверждённая отдача

Итог разговора: **что было → чего хотели достичь → что получили → какова экономическая ценность изменений.**

МЕТРИКИ ДЛЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Какие показатели достаточно показать

Выберите метрики, на которые может повлиять проект. Для каждой согласуйте определение, период сравнения и ответственного.

Производительность

- Срок до самостоятельной работы.
- Выход на плановую выработку.
- Выполнение первых рабочих целей.

Удержание

- Уходы в первые 3 и 6 месяцев.
- Удержание новых сотрудников.
- Причины ранних увольнений.

Найм

- Срок и стоимость закрытия вакансии.
- Конверсии этапов подбора.
- Время от выхода до результата.

Ресурс руководителей

- Часы на адаптацию одного новичка.
- Время на обучение и контроль.
- Ручные действия по HR-процессам.

Обучение

- Стоимость обучения сотрудника.
- Доля завершивших программу.
- Результаты проверок знаний.
- Время вне основной работы.

Операции HR

- Количество и длительность действий.
- Повторный ввод данных.
- Время подготовки отчётов.
- Число отдельных инструментов.

Масштабирование: срок укомплектования подразделения, число сотрудников на одного HR-специалиста и скорость запуска общих процессов в новой команде.

ГОТОВЫЕ ФОРМУЛИРОВКИ

Как сформулировать предложение о бюджете

01 «Предлагаем инвестировать в связанную систему работы с сотрудниками: от выхода в компанию до развития и удержания».

02 «Сейчас длительная адаптация, ранние уходы и ручные операции требуют от компании определённого объёма денег и рабочего времени. Мы оценили эти затраты на данных наших процессов».

03 «Проект направлен на конкретные изменения: более быстрый выход в работу, меньше повторного найма и ручного сопровождения, единые правила при росте компании».

04 «Полная стоимость проекта составляет X BYN. Ожидаемый годовой эффект - Y BYN. При принятых допущениях срок окупаемости - Z месяцев».

05 «До запуска согласуем исходные и целевые показатели. Через 6 и 12 месяцев покажем фактические изменения и пересчитаем экономический эффект».

06 «Результат проекта оцениваем через производительность, устойчивость команды и возможность поддерживать рост без пропорционального увеличения административной нагрузки».

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР / ПРОИЗВОДСТВО

Производство: адаптация и ранние уходы

Расчётный сценарий: предприятие на 300 сотрудников ежегодно принимает 40 рабочих и специалистов. Новички долго осваивают операции, обучение проходит очно, а мастера регулярно отвлекаются на сопровождение.

Что меняют в процессе

Вводят общую программу адаптации, доступные инструкции и проверку знаний. У наставников появляются понятные задачи и контрольные точки, у HR - обратная связь от новых сотрудников.

Показатель	Исходно	Условная цель
Выход на плановый темп	60 рабочих дней	40 рабочих дней
Ранние уходы	8 из 40 новичков	5 из 40 новичков
Время наставника на человека	14 часов	9 часов
Проверка знаний с первой попытки	60%	85%
Затраты на обучение	12 000 BYN/год	9 000 BYN/год

Как оценить экономический результат

При стоимости рабочего дня 130 BYN и средней доле недостающей производительности 35% ускорение выхода в работу даёт оценку ресурса:
40 × 20 дней × 130 × 35% = 36 400 BYN.

Экономия времени наставников: **40 × 5 часов × 40 BYN = 8 000 BYN.** Три предотвращённых ухода при внешней стоимости замещения 5 000 BYN дают **15 000 BYN**. Сокращение расходов на обучение - **3 000 BYN**.

При достижении целей: **62 400 BYN совокупного эффекта**, из них 18 000 BYN - сокращение расходов, 44 400 BYN - оценка рабочего ресурса.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР / IT

IT-команда: быстрее включаться в работу

Расчётный сценарий: продуктовая компания на 120 сотрудников ежегодно нанимает 24 специалистов. На старте много времени уходит на доступы, знакомство с продуктом и правилами разработки; руководители сопровождают новичков вручную.

Что меняют в процессе

Подготовку к выходу начинают заранее, собирают базу знаний и вводное обучение, назначают первые задачи и регулярную обратную связь. Руководитель видит, где сотруднику нужна помощь.

Показатель	Исходно	Условная цель
Первая самостоятельная задача	12 рабочих дней	6 рабочих дней
Выход на рабочий темп	80 рабочих дней	60 рабочих дней
Ранние уходы	6 из 24 новичков	3 из 24 новичков
Время наставника на человека	25 часов	15 часов
Проверка знаний с первой попытки	65%	85%

Как оценить экономический результат

При условной стоимости дня 300 BYN и средней недостающей производительности 30% ускорение даёт:
24 × 20 дней × 300 × 30% = 43 200 BYN ресурса.

Время наставников: **24 × 10 часов × 60 BYN = 14 400 BYN.** Три предотвращённых ухода при внешней стоимости замещения 8 000 BYN - **24 000 BYN**. Снижение расходов на внешнее обучение с 18 000 до 12 600 BYN - ещё **5 400 BYN**.

При достижении целей: **87 000 BYN совокупного эффекта**, из них 29 400 BYN - сокращение расходов, 57 600 BYN - оценка рабочего ресурса.

ОТЗЫВЫ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

Отзывы HR-команд

Алена, HRD

«Стояла задача выстроить HR-функцию и систематизировать процессы. Чтобы не вести всё в Excel, мы сразу зашли в Stafflow. Сейчас платформа закрывает почти все наши блоки: найм, адаптацию, оценку, опросы и КДП. Очень выручают понятная аналитика и ИИ-рекомендации по результатам опросов и оценок — это даёт готовое понимание, куда двигаться дальше.»

Дарья, HRM

«Нам больше не нужно вести адаптацию в отдельной Excel-таблице: все задачи испытательного срока автоматически видит сам новичок, а мы можем отслеживать процент их выполнения. В подборе очень удобно работать с воронкой — на каком бы этапе ни находился кандидат, нанимающий руководитель сразу видит статус и всю аналитику по нему.»

Эдита, HRD

«Раньше у нас не было выделенного рекрутера, и процесс подбора шел напрямую через руководителей подразделений. Основной сложностью был долгий сбор обратной связи по кандидатам: согласования часто затягивались, а контролировать статусы вручную было тяжело. С внедрением Stafflow всё стало прозрачно. Теперь мы четко видим в системе, на ком именно завис кандидат и сколько дней от него нет ответа, что сильно дисциплинирует команду и ускоряет найм»

Ольга, HRM

«В подборе очень удобно работать: интерфейс интуитивно понятен, а вся воронка кандидатов и их статусы всегда на виду. Сейчас мы активно используем блок найма, а также начали запускать адаптацию и внутреннее обучение на платформе. Отдельная благодарность команде платформы за то, что они всегда на связи и очень быстро реагируют на любые вопросы»

Ирина, HRM

«Stafflow помог нам значительно оптимизировать процессы ведения базы вакансий и штатных единиц. Особенно ценим, что специалисты не просто отвечают на вопросы - они глубоко погружаются в бизнес-процессы заказчика. Команда оперативно исправляла ошибки и внедряла новые функции под наши нужды. Очень ценим такой подход.»

Stafflow для вашей HR-команды

Найм, адаптация, обучение, оценка и аналитика
в единой платформе для работы с персоналом.

Персональное демо под задачи вашей компании

Разберём ваши процессы, покажем платформу в деле
и ответим на вопросы команды.

до 40 минут	14 дней	Под ключ
Демо-презентация	Бесплатный доступ	Внедрение и запуск

Записаться на демонстрацию

- Резидент Парка высоких технологий.
- Облако IQData в Беларуси или размещение в закрытом контуре компании.
- Интеграции с корпоративными системами и внутренними сервисами.
- Гибкая настройка ролей и прав доступа.

stafflow.by

info@stafflow.by