



команда роста на аутсорсе
для системного улучшения ключевых метрик

Аудит-лист «7 метрик эффективности найма»

Интерактивный шаблон для оценки и улучшения вашей стратегии привлечения талантов

Введение: Зачем измерять эффективность найма?

Управлять наймом вслепую — значит полагаться на интуицию и удачу. Когда вакансии висят месяцами, а новые сотрудники уходят в течение квартала, без цифр невозможно понять причину. Метрики привлечения талантов дают объективную картину: где процесс буксует, какой канал приносит лучших кандидатов и во сколько реально обходится каждое закрытие.

По данным отраслевых исследований, 73% компаний испытывают дефицит квалифицированных кадров, а среднее время закрытия вакансии выросло до 35–45 дней. (Source: sostav.ru). HR-метрики — это количественные показатели, которые измеряют эффективность процессов управления персоналом, позволяя HR-отделам перейти от интуиции к точным данным и стать стратегическим партнером бизнеса (Source: simpleone.ru).

Обзор 7 ключевых метрик эффективности найма

Для каждой метрики ниже представлены определение, формула расчета, примеры интерпретации и поля для ввода ваших данных. Заполните их, чтобы получить персонализированный аудит.

1. Time to Hire (ТТН)

Определение	Количество дней с момента первого контакта с кандидатом до момента, когда он принимает оффер. Метрика показывает, насколько быстро вы принимаете решения и согласовываете их внутри компании.
Формула расчета	$\text{Time to Hire} = \text{Дата принятия оффера кандидатом} - \text{Дата первого контакта с кандидатом}$
Примеры интерпретации	Для junior-позиций нормальным считается 5–10 дней, для senior-ролей — 2–4 недели (Source: sostav.ru). Рост ТТН может означать, что офферы предлагают слишком медленно, нет инструментов для автоматизации или кандидаты теряют интерес к вакансии (Source: sostav.ru).
Ваши данные (дней)	[Введите значение]
Анализ для вашей компании	[Что означает этот показатель для вашей компании? Какие действия можно предпринять, если показатель отклоняется от нормы?]

2. Time to Fill (TTF)

Определение	Период от открытия вакансии до выхода нового сотрудника на работу (или принятия оффера). В отличие от Time to Hire, он включает время на поиск кандидатов.
Формула расчета	$\text{Time to Fill} = \text{Дата выхода сотрудника} - \text{Дата открытия вакансии}$
Примеры интерпретации	Средние значения зависят от отрасли и позиции: для массовых позиций 15–30 дней, для специалистов среднего звена 30–60 дней (Source: simpleone.ru). Если срок слишком большой, пересматривают требования к кандидатам, анализируют каналы поиска и этапы согласования (Source: sostav.ru).
Ваши данные (дней)	[Введите значение]
Анализ для вашей компании	[Что означает этот показатель для вашей компании? Какие действия можно предпринять, если показатель отклоняется от нормы?]

3. Cost per Hire (CPH)

Определение	Полная стоимость одного найма. Сумма всех затрат на привлечение и отбор, делённая на количество нанятых сотрудников.
Формула расчета	$\text{Cost per Hire} = (\text{Затраты на рекламу} + \text{Зарплата рекрутеров} + \text{Стоимость инструментов} + \text{Оплата агентствам}) / \text{Количество нанятых сотрудников}$
Примеры интерпретации	Стоимость найма может варьироваться от 20 до 50 тысяч рублей для массовых позиций и превышать 200 тысяч для редких специалистов. Низкая стоимость найма может означать, что вы используете дешёвые каналы, но привлекаете неподходящих кандидатов.
Ваши данные (руб.)	[Введите значение]
Анализ для вашей компании	[Что означает этот показатель для вашей компании? Какие действия можно предпринять, если показатель отклоняется от нормы?]

4. Cost of Vacancy (COV)

Определение	Показывает убытки от незакрытой вакансии. Это потерянная выручка или недополученная прибыль за каждый день, пока должность свободна.
Формула расчета	$\text{Cost of Vacancy} = (\text{Выручка, которую приносит сотрудник в день}) \times (\text{Количество дней, когда вакансия открыта})$

Примеры интерпретации	Для продавцов и других revenue-ролей эта формула работает напрямую. Для поддерживающих должностей оцените влияние на продуктивность команды: сколько времени старшие специалисты тратят на задачи незакрытой позиции.
Ваши данные (руб. в день)	[Введите значение]
Анализ для вашей компании	[Что означает этот показатель для вашей компании? Какие действия можно предпринять, если показатель отклоняется от нормы?]

5. Quality of Hire (QoH)

Определение	Комплексный показатель, который оценивает, насколько новый сотрудник соответствует требованиям должности и ожиданиям команды. Чаще всего измеряется через аттестацию, оценку руководителя и выполнение индивидуального плана.
Формула расчета (пример)	$QoH = (\text{Оценка производительности} + \text{Оценка соответствия культуре} + \text{Оценка руководителем}) / 3$ Примечание: Вы можете кастомизировать компоненты, например, добавить % выполнения KPI, % прохождения обучения и т.д.
Примеры интерпретации	Компании используют разные методики: от простой оценки руководителем по шкале 1–10 до сложных формул, включающих продуктивность, соблюдение сроков и вклад в командные результаты. Важно, чтобы критерии были определены до выхода сотрудника.
Ваши данные (баллы/%)	[Введите значение]
Анализ для вашей компании	[Что означает этот показатель для вашей компании? Какие действия можно предпринять, если показатель отклоняется от нормы?]

6. Probation Pass Rate (PPR)

Определение	Доля новых сотрудников, успешно прошедших испытательный срок. Низкий показатель сигнализирует о проблемах с критериями отбора или системой адаптации.
Формула расчета	$PPR = (\text{Количество сотрудников, прошедших испытательный срок} / \text{Количество нанятых сотрудников}) \times 100\%$
Примеры интерпретации	Если 60% новичков не проходят испытательный срок, такая «быстрота» найма разрушает компанию (Source: simpleone.ru). Низкий PPR может указывать на неэффективность отбора или адаптации.
Ваши данные (%)	[Введите значение]
Анализ для вашей компании	[Что означает этот показатель для вашей компании? Какие действия можно предпринять, если показатель отклоняется от нормы?]

7. Retention Rate

Определение

Коэффициент удержания. Показывает, какой процент новых сотрудников остаётся в компании через определённый период — обычно 6 или 12 месяцев. Высокая текучесть кадров среди новичков сигнализирует о проблемах с наймом или адаптацией.

Формула расчета

$$\text{Retention Rate} = (\text{Количество новых сотрудников, оставшихся через 12 месяцев} / \text{Общее количество нанятых за период}) \times 100\%$$

Примеры интерпретации

Низкий Retention Rate сводит на нет всю экономию на стоимости найма. Если каждый второй уходит до года, вам приходится заново тратить ресурсы на поиск и адаптацию. Текущность новых сотрудников (Early Turnover) — это процент новичков, уволившихся в первые 3–12 месяцев работы.

Ваши данные (%)

[Введите значение]

Анализ для вашей компании

[Что означает этот показатель для вашей компании? Какие действия можно предпринять, если показатель отклоняется от нормы?]

Ваша стратегия найма: где вы находитесь?



Отметьте, где находится ваша компания в отношении стратегии найма. Это поможет определить приоритеты для улучшения.

План действий по улучшению стратегии найма

Метрика	Обнаруженная проблема	Предлагаемое решение	Ответственный	Срок	Ожидаемый результат
[Название метрики]	[Описание проблемы]	[Конкретные действия]	[Имя/Отдел]	[Дата]	[Измеримый результат]
[Название метрики]	[Описание проблемы]	[Конкретные действия]	[Имя/Отдел]	[Дата]	[Измеримый результат]
[Название метрики]	[Описание проблемы]	[Конкретные действия]	[Имя/Отдел]	[Дата]	[Измеримый результат]

Рекомендации по работе с метриками

- Начните с 3-5 ключевых метрик

Не внедряйте все метрики сразу. Для стартапа приоритетны Time to Hire и Quality of Hire. Для стабильного бизнеса — Cost per Hire и Retention Rate (Source: kontur.ru).

- Используйте комплексный подход

Скорость, стоимость и качество найма нельзя рассматривать по отдельности. Например, низкая стоимость найма может означать, что вы используете дешёвые каналы, но привлекаете неподходящих кандидатов.

❑ Автоматизируйте сбор данных

Ручной сбор метрик в Excel занимает время и приводит к ошибкам. Используйте ATS, HRMS (например, SimpleOne HRMS), модули в Битрикс24/AmoCRM или инструменты аналитики типа Yandex DataLens для дашбордов (Source: simpleone.ru, kontur.ru).

❑ Проводите регулярный анализ

Ежемесячный обзор ключевых цифр и ежеквартальный глубокий анализ. Сравнивайте показатели с предыдущими периодами, а не только с плановыми. Тренды важнее отдельных цифр (Source: kontur.ru).

❑ Привязывайте метрики к целям бизнеса

Метрики найма не существуют сами по себе. Время закрытия вакансии влияет на выручку, стоимость — на маржинальность, качество — на текучесть и производительность. (Source: simpleone.ru).

❑ Собирайте обратную связь

Опросы кандидатов (NPS кандидата), нанимающих менеджеров и exit-интервью дают ценную качественную информацию для интерпретации метрик.

Больше интересного в нашем блоге



развивайте бизнес-мышление с нашими исследованиями

Получить пользу

