# Бизнес план кадрового агентства

## 1. Краткий инвестиционный меморандум

В настоящее время российский рынок труда предъявляет все новые и новые требования. Это связано со следующими причинами. Во-первых, это изменение процесса подбора сотрудника. Он становится более сложным и многоступенчатым. Во-вторых, это желание большинства компаний сэкономить на отделе персонала и передать подбор персонала на аутсорсинг. В-третьих, это трудности многих компаний с подбором квалифицированных сотрудников. В результате открытие собственного кадрового агентства является перспективным видом бизнеса, где срок окупаемости составляет 13 месяцев, а точка безубыточности приходится на 3 месяц работы.

Для открытия кадрового агентства понадобится арендовать помещение. Желательно искать помещение в центральной части города с хорошей транспортной доступностью. Также необходимо нанять в штат нескольких специалистов. Общий штат сотрудников составит 5 человек.

На этапе открытия компания будет оказывать два вида услуг: подбор персонала для компаний-заказчиков и оценка сотрудников клиентов. В среднем компания будет закрывать 10 вакансий для заказчиков и проводить 3 оценки в месяц. В результате финансовые показатели проекта будут следующие:

Сумма первоначальных инвестиций – **536 000** рублей

Ежемесячная прибыль – **65 000** рублей

Срок окупаемости – **13** месяцев

Точка безубыточности – **3** месяца

Рентабельность продаж – **21%**

## 2. Описание бизнеса, продукта или услуги

Рост российской экономики за последние годы привел к изменению и усложнению рынка труда. Компаниям становится все сложнее привлекать дипломированных специалистов. Также изменились и запросы клиентов в целом. Основные тенденции на рынке в настоящее время это:

1. Увеличение количества «сложных запросов» от клиентов. Требования к специалистам растут, специалисты в свою очередь не могут быстро реагировать на запросы рынка.
2. Рост количества запросов на иностранных специалистов.
3. Рост количества заявок по поиску сотрудников на удаленную работу.
4. Автоматизация подбора персонала. Используется большое количество автоматизированных систем и онлайн-тестов.

Это далеко не полный список изменений, которые в происходят на рынке подбора персонала.

Данный бизнес-план составлен для создания рекрутингового агентства. Основной задачей является поиск и подбор сотрудников по заказу компаний-клиентов, а также оценка (аттестация) сотрудников на соответствие внутренним стандартам. По мере развития бизнеса можно добавлять следующие услуги:

* курсы повышения специализации персонала;
* хедхантинг — подбор высококвалифицированных специалистов, топ-менеджеров компаний;
* полный аутсорсинг подбора персонала.

Данные услуги также являются востребованными, но требуют от агентства большего количества сотрудников.

Процесс работы с компанией-заказчиком следующий:

* получение заказа на поиск;
* определение требований и критериев к кандидату;
* работа с имеющейся базой резюме;
* если резюме нет, то размещение на заявки на рекрутинговом портале;
* подбор нескольких резюме и проведение собеседований с кандидатами;
* закрытие заявки и получение оплаты.

Первоначально для организации бизнеса потребуется арендовать помещение. Необходимая площадь около 40 м2. На этой площади свободно разместится 5 человек и будет доступна 1 переговорная комната. Арендовать помещение лучше в центральной части города.

Для организации компании потребуется следующее оборудование:

* ноутбук;
* столы для сотрудников;
* кресла для сотрудников;
* принтер;
* стол для переговорной;
* кресла для переговорной;
* шкаф для документов.

Также ежемесячно компания будет закупка канцелярию и прочие сопутствующие товары. Законодательные ограничения на открытие данного бизнеса отсутствуют. Данная деятельность не является лицензируемой. Основным фактором успеха кадрового агентства является опыт сотрудников в подборе и собственная большая база потенциальных кандидатов.

## 3. Описание рынка сбыта

Основными клиентами кадрового агентства являются юридические лица. К ним относятся различные компании и организации, которым необходим новый сотрудник.

Так как конкуренция на рынке высока, необходимо правильно определить конкурентные преимущества:

* удобное расположение;
* низкая комиссия за привлечение;
* привилегированные условия для частных клиентов;
* скорость подбора;
* большая база потенциальных кандидатов.

При правильном использовании данных конкурентных преимуществ вы сможете быстро заполучить значительное количество клиентов и получать постоянную прибыль. Как уже отмечалось выше, для постоянных клиентов предоставляйте особые условия по обслуживанию.

## 4. Продажи и маркетинг

Для быстрого и качественного привлечения клиентов вам потребуется грамотная рекламная кампания. За её составлением вы можете обратиться к опытному маркетологу, который разбирается в вашей деятельности.

К основным каналам продвижения можно отнести:

1. Собственный сайт. Можно использовать в качестве платформы для описания услуг агентства, контактной информации.
2. Участие в различных мероприятиях и форумах. Поможет в заведении полезных знакомств с лицами, принимающих решения в компании, завести с ними первый диалог.
3. Контекстная реклама. Полезно использовать для массового охвата целевой аудитории.
4. Реклама в журналах и газетах. Помогают охватить региональные компании.
5. «Холодные» звонки. Очень полезно использовать для первого знакомства и назначения встреч.
6. Раздача листовок и объявлений. Позволяет собирать базу потенциальных кандидатов.

## 5. План производства

Для открытия собственного кадрового агентства потребуется:

* зарегистрировать ИП;
* подобрать помещение;
* подобрать персонал;
* закупить оборудование;
* начать работу.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап/продолжительность, недель** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Регистрация ИП |  |  |  |  |  |
| Подбор помещения |  |  |  |  |  |
| Подбор персонала |  |  |  |  |  |
| Закупка оборудования |  |  |  |  |  |
| Начало работы |  |  |  |  |  |

Общий срок, который необходим для открытия собственного агентства, составляет 5 недель. В самом начале необходимо зарегистрировать юридическое лицо — ИП (ОКВЭД — 74.50.1 «Услуги по найму рабочих»). Как только все разрешительные документы будут на руках можно открыть счет в банке.

Следующим этапом приступайте к подбору помещения. В центре города найти помещение с отделкой можно достаточно быстро. Далее начинайте подбирать персонал. Используйте свою собственную базу.

После того как все сотрудники будут наняты, закупите оборудование и приступайте к работе.

## 6. Организационная структура

Для открытия кадрового агентства потребуется следующий персонал:

* директор;
* менеджер-рекрутер (3 человека);
* менеджер по привлечению клиентов.

В результате общая численность персонала составит 5 человек. Директором может быть владелец бизнеса. Главное, чтобы директор имел опыт работы в данной индустрии. Это поможет быстрее привлечь клиентов и избежать множества ошибок. Директор ведет переговоры с клиентами и потенциальными заказчиками, отвечает за развитие компании. Также он взаимодействует с бухгалтерией на аутсорсинге.

Менеджеры-рекрутеры отвечают за работу с потенциальными кандидатами для компаний-заказчиков, проводят собеседования, размещают вакансии на рекрутинговых порталах, обзванивают базу кандидатов.

Менеджер по привлечению клиентов взаимодействует с рекламным агентством на аутсорсинге и отвечает за привлечение новых клиентов, осуществляет «холодные» звонки, делает рассылки.

***Фонд оплаты труда, руб.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Постоянные расходы** | **Оклад, руб.** | **Количество сотрудников** | **Сумма, руб.** |
| Директор | 50 000 | 1 | 50 000 |
| Менеджер-рекрутер | 40 000 | 3 | 120 000 |
| Менеджер по привлечению клиентов | 35 000 | 1 | 35 000 |
| Страховые взносы |  |  | 61 500 |
| **Итого ФОТ** |  |  | **266 500** |

Полный расчет ФОТ на 24 месяца с учетом премиальной части и страховых взносов представлен в финансовой модели.

## 7. Финансовый план

Капитальные затраты на открытие кадрового агентства, руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование** | **Количество** | **Цена, руб/шт.** | **Общая сумма, руб.** |
| Ноутбук | 5 | 30 000 | 150 000 |
| Стол для сотрудников | 5 | 2 500 | 12 500 |
| Кресло для сотрудников | 5 | 1 500 | 7 500 |
| Принтер | 1 | 10 000 | 10 000 |
| Стол для переговорной | 1 | 5 000 | 5 000 |
| Кресла для переговорной | 4 | 2 000 | 8 000 |
| Шкаф для документов | 1 | 8 000 | 8 000 |
| **Итого:** |  |  | **201 000** |

Общие затраты на покупку мебели и оборудования составляют 201 000 рублей. Наибольшие затраты приходятся на закупку ноутбуков — 150 000 рублей. Остальные затраты лежат в диапазоне от 5 000 рублей до 12 500 рублей.

***Инвестиции на открытие, руб.***

|  |
| --- |
| **Инвестиции на открытие** |
| Регистрация, включая получение всех разрешений | 10 000 |
| Вывеска | 5 000 |
| Рекламные материалы | 30 000 |
| Покупка доступа к рекрутинговому порталу | 200 000 |
| Аренда на время ремонта | 80 000 |
| Закупка оборудования | 201 000 |
| Прочее | 10 000 |
| **Итого** | **536 000** |

Общие инвестиции на открытие составляют 536 000 рублей. Из них, как уже было отмечено выше, 201 000 рублей необходимо потратить на закупку оборудования. Также 200 000 потребуется потратить на доступ к рекрутинговому порталу. Аренда за первый и последний месяц составляет 80 000 рублей.

***Ежемесячные затраты, руб.***

|  |
| --- |
| **Ежемесячные затраты** |
| ФОТ (включая отчисления) | 266 500 |
| Аренда (40 кв.м.) | 40 000 |
| Коммунальные услуги | 3 000 |
| Реклама | 40 000 |
| Бухгалтерия (удаленная) | 5 000 |
| Закупка канцелярии | 10 000 |
| Непредвиденные расходы | 10 000 |
| **Итого** | **374 500** |

Средние ежемесячные затраты составляют 374 500 рублей. Наибольшую долю составляет фонд оплаты труда. Затраты на заработную плату равны 266 500 рублей. По 40 000 в месяц необходимо тратить на рекламу и аренду помещений.

План продаж на 24 месяца с учетом сезонности, прогноз эффективности инвестиций и расчет экономических показателей бизнеса представлен в финансовой модели.

## 8. Факторы риска

К основным рискам при открытии кадрового агентства нужно отнести:

* Высокая конкуренция.

Для снижения данного риска необходимо правильно определить свои конкурентные преимущества и отразить их в рекламной кампании.

* Низкое количество заказов.

Для снижения данного риска потребуется собрать базу потенциальных клиентов и провести первые встречи еще до официального открытия. Желательно иметь предварительные договоренности с клиентами и уже под них набирать персонал.