УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор ООО «Ромашка»
П. П. Петров
«____» _____ 20__ г.

HR-стратегия компании

на 2027 год

16 ноября 2026 г. № 3

1. Цель. Вывести выручку на 480 млн рублей к концу 2027 года за счёт двух новых направлений — обслуживания оборудования и поставок под ключ. Оба направления продают те же менеджеры, что и сейчас, но им нужен инженерный тыл: пресейл, расчёт смет и техническая поддержка после продажи.

2. Что меняется в людях. Штат вырастает с 62 до 78 человек. Прибавляются 4 инженера-пресейла, 6 монтажников, 2 закупщика, 3 менеджера по продажам и руководитель сервисной службы. Отдел продаж переходит на схему «менеджер + инженер»: сделку ведёт пара, а не один человек.

3. Кадровый план. Набор ведём тремя волнами: в первом квартале — сервисная служба и закупки, во втором — монтажники под первый крупный контракт, в третьем — продавцы под новые направления. На каждую волну — свой бюджет и свой ответственный.

4. Деньги. Фонд оплаты труда на 2027 год — 96 млн рублей с учётом страховых взносов. Отдельной строкой — 2,4 млн на обучение и 1,1 млн на подбор: рекрутинг, кадровый резерв, стажировки.

5. Показатели. Считаем ежеквартально: укомплектованность штата по критичным должностям, срок закрытия вакансии, текучесть среди новичков первых трёх месяцев, доля сотрудников с планом развития. Целевые значения — в приложении к стратегии.

6. Ответственные. За стратегию отвечает директор по персоналу, за исполнение по направлениям — руководители отделов. Пересмотр — раз в квартал на управленческой встрече, по итогам года — новая редакция.

Директор по персоналу

Директор по персоналу

_____ / А. С. Смирнова /

Образец с сайта nikexpert.ru