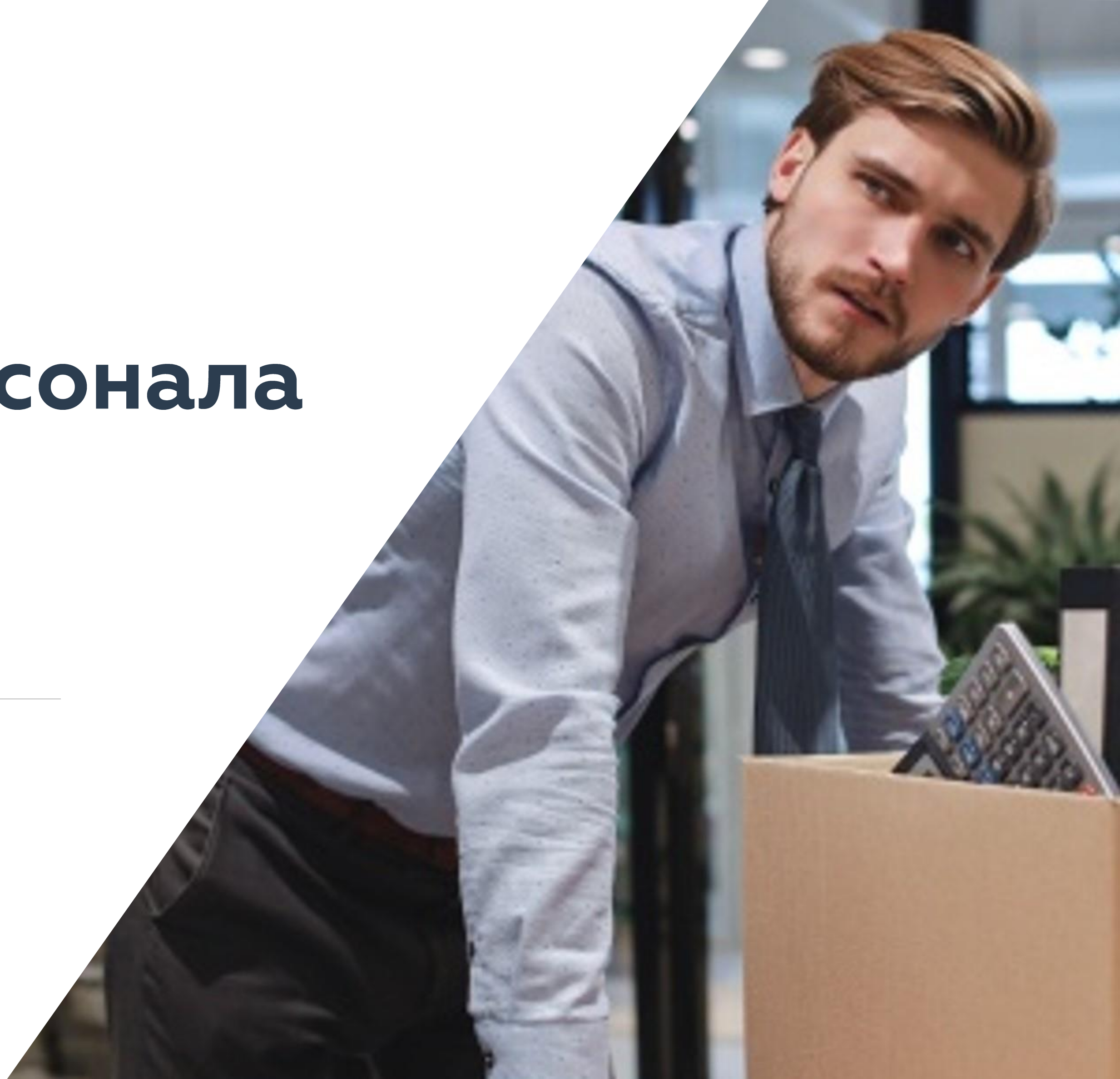


ancor

Текучность персонала

Результаты опроса,
март 2024



Дизайн исследования

Опрос проводился среди компаний разных индустрий, размера и штатной численности.



Метод:

онлайн-опрос
представителей
компаний



География:

Российская
Федерация



Сроки:

февраль-март
2024

Мы опросили 296 компаний



Автобизнес



Агропромышленный комплекс



Добыча и обработка



Индустрия гостеприимства



Информация и связь



Здравоохранение



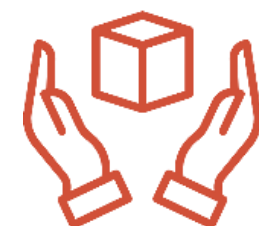
Машиностроение



Недвижимость и строительство



Розничная торговля



Товары народного потребления



Транспорт



Топливо-энергетический комплекс



Финансовые услуги



Другое

О чем говорили?

Изменилась ли текучесть?

На сколько процентов?

По каким причинам?

Для каких позиций?

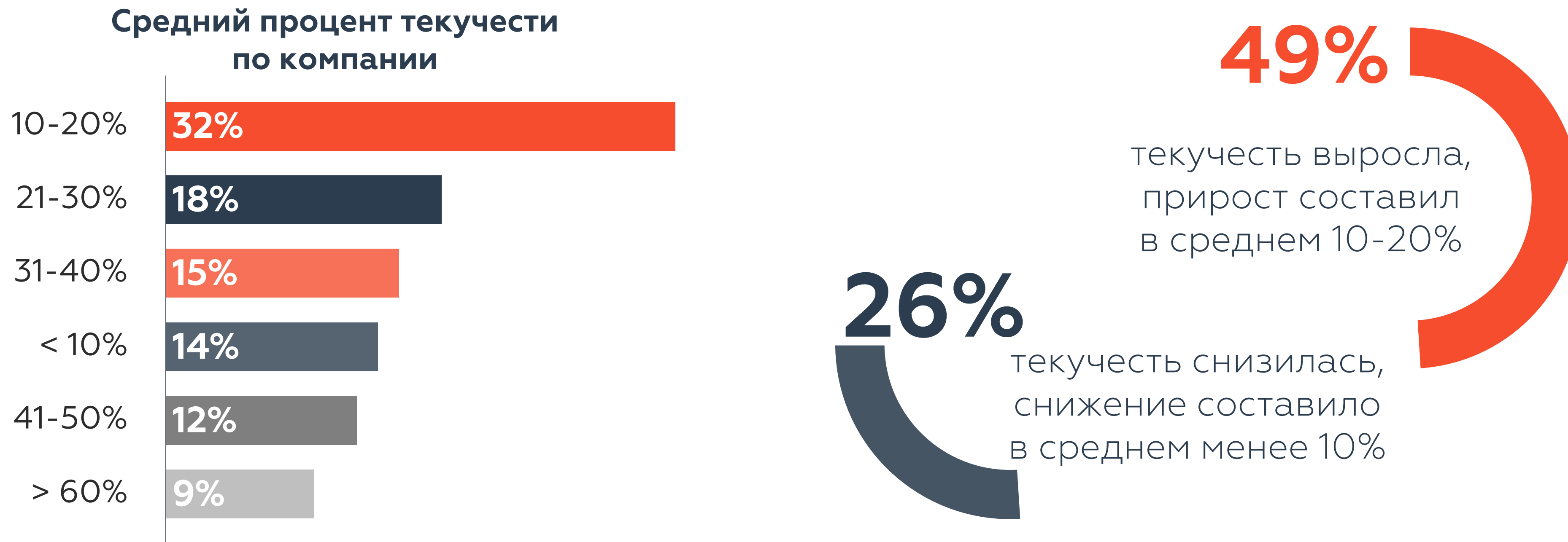
Как мониторим текучесть?

Есть ли KPI по текучести?

Как работаем с причинами?

Как влияем на текучесть?

Как изменилась текучесть за год?

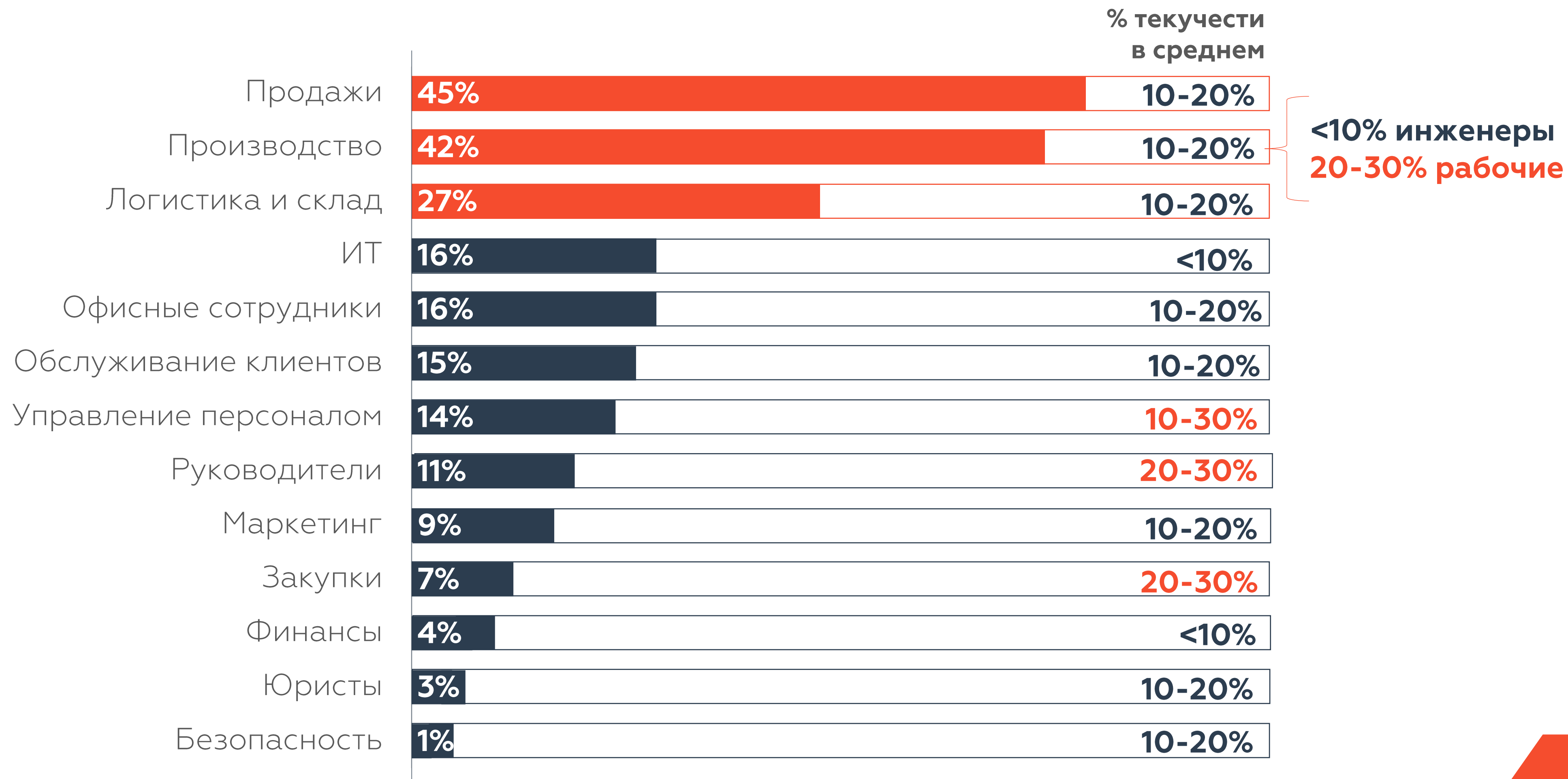


За 12 месяцев почти половина опрошенных наблюдали рост текучести персонала в компании, но не более чем на 10-20% к предыдущему году. У четверти компаний текучесть снизилась, но крайне незначительно.

Отраслевые различия

Отрасль	% текучести в среднем	Вектор текучести за 12 месяцев	
Автобизнес	<10%	▲	78%
Агропромышленный комплекс	20-30%	▲	96%
Добыча и обработка	10-20%	▲	69%
Здравоохранение	10-20%	▲	75%
Индустрия гостеприимства	>60%	▲	68%
Информация и связь	20-30%	◄►	60%
Машиностроение	<10%	▲	46%
Недвижимость и строительство	20-30%	▼	52%
Розничная торговля	40-60%	▲	40% ▼ 46%
Товары народного потребления	20-30%	▲	57%
Транспорт	10-20%	▲	45%
ТЭК	<10%	◄►	100%
Финансовые услуги	10-20%	▲	63%

Зона повышенной текучести



Внешние причины роста текучести

В наибольшей степени текучесть связана с конкуренцией вследствие дефицита кадров на рынке.

2% респондентов отметили геополитические факторы.

1% компаний признают, что не могут предложить конкурентное вознаграждение.

51%

Активность конкурентов на рынке труда

23%

Изменение объемов и темпов роста бизнеса

12%

Сезонность

11%

Нет внешних причин

Аналитика по течучести

Программное обеспечение для измерения

51%

1С

19%

БОСС

11%

SAP, Power BI

4%

свое ПО

15%

без ПО

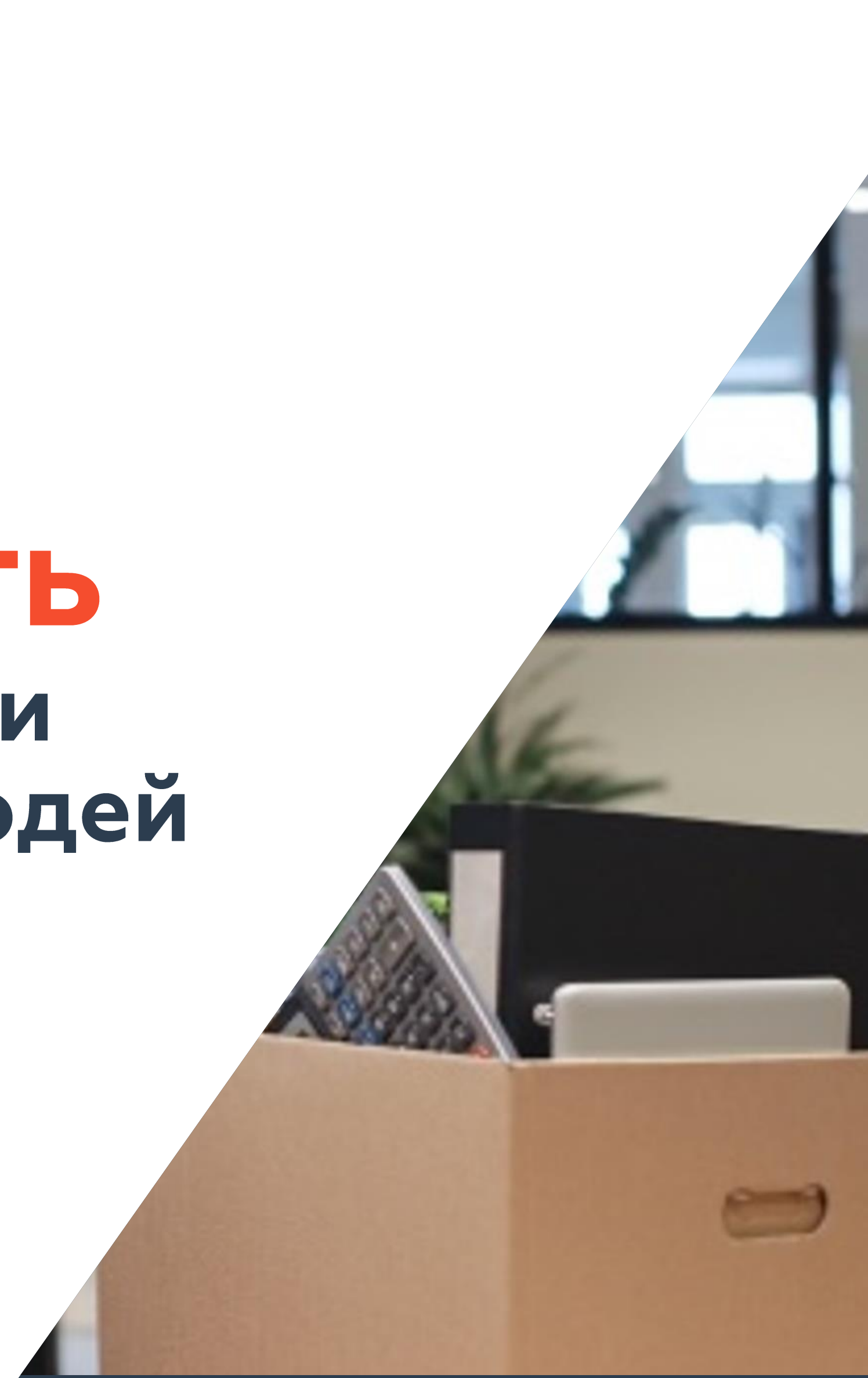
64%

компаний
не устанавливают
KPI по течучести



Текучность

как компании
удерживают людей



Причины ухода сотрудников

1. Зарплата ниже ожиданий (81%)

2. Много работы, чрезмерная нагрузка (55%)

3. Нет карьерного роста (40%)

Другие причины



61%

компаний проводят выходные интервью для всех сотрудников

23%

компаний проводят выходные интервью для отдельных категорий сотрудников

16%

компаний не проводят выходных интервью

Индексация заработной платы



58%

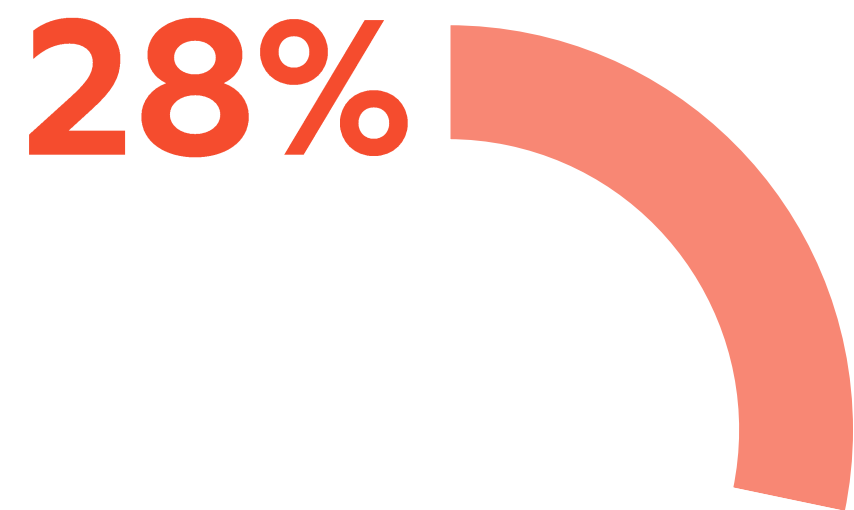
проводят индексацию систематически **для всех** сотрудников. У большинства индексация проведена в **2023** году **на размер инфляции.**



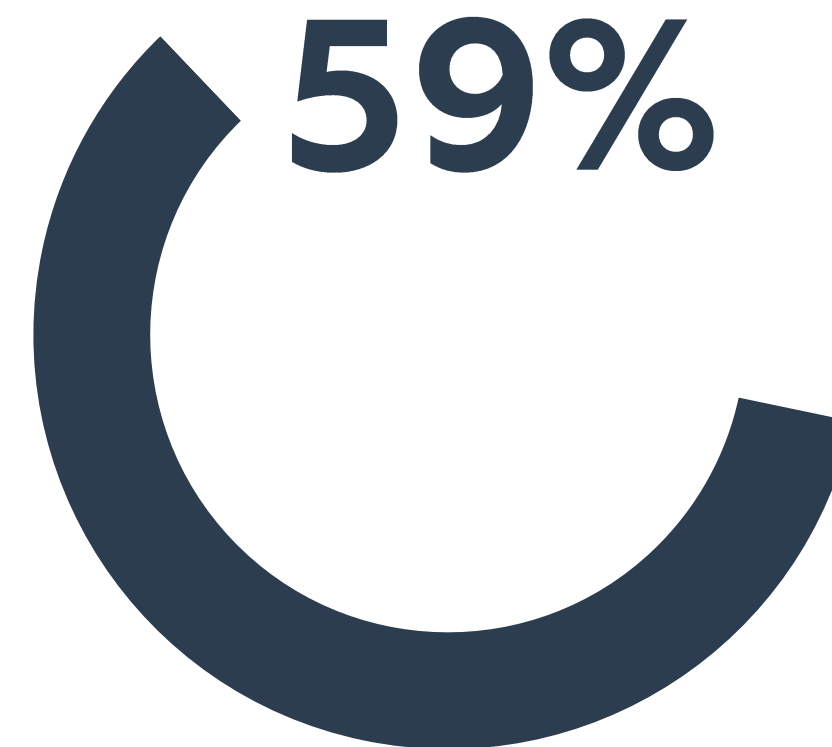
24%

индексируют зарплату сотрудникам **на определенных должностях.** Большинство индексируют оплату труда на **10-20%**

Повышение заработной платы



проводят повышение
зарплаты **для всех**
сотрудников, прирост
составляет **менее 10%**



повышают зарплату
отдельным сотрудникам на
10-20%

Рейтинг инструментов мотивации

Топ 10



Контроффер как метод удержания

Составляющие контроффера

55% зарплата ▲10-20%

9% должность

5% функционал

4% полномочия

7% все

Использование контроффера



57%

компаний имеют систему адаптации

32%

компаний имеют отдельные элементы системы адаптации

11%

компаний не имеют системы адаптации

Система адаптации новых сотрудников

Элементы адаптации

