

**ancor**

# Текучность персонала

Результаты опроса,  
март 2024

---

Наталья Журова

Руководитель направления

Промышленность, АНКОР



# 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



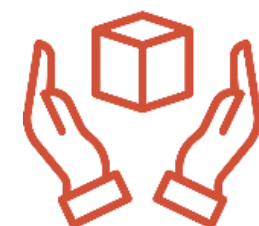
Машиностроение



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?

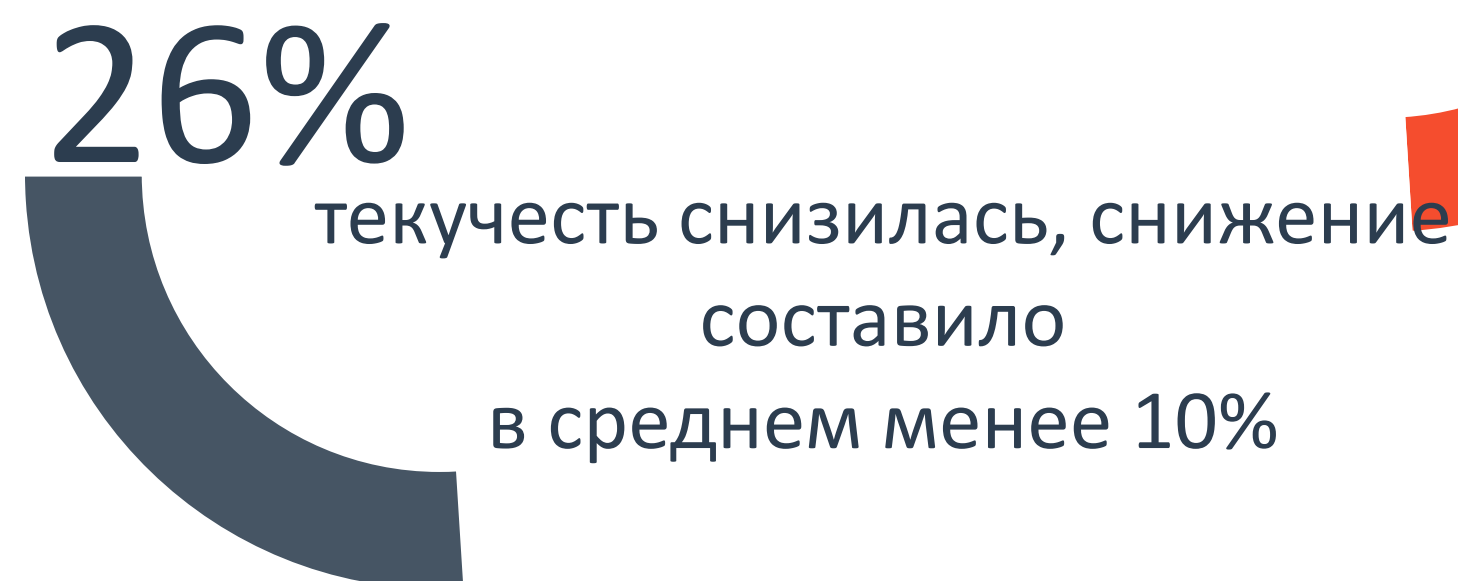
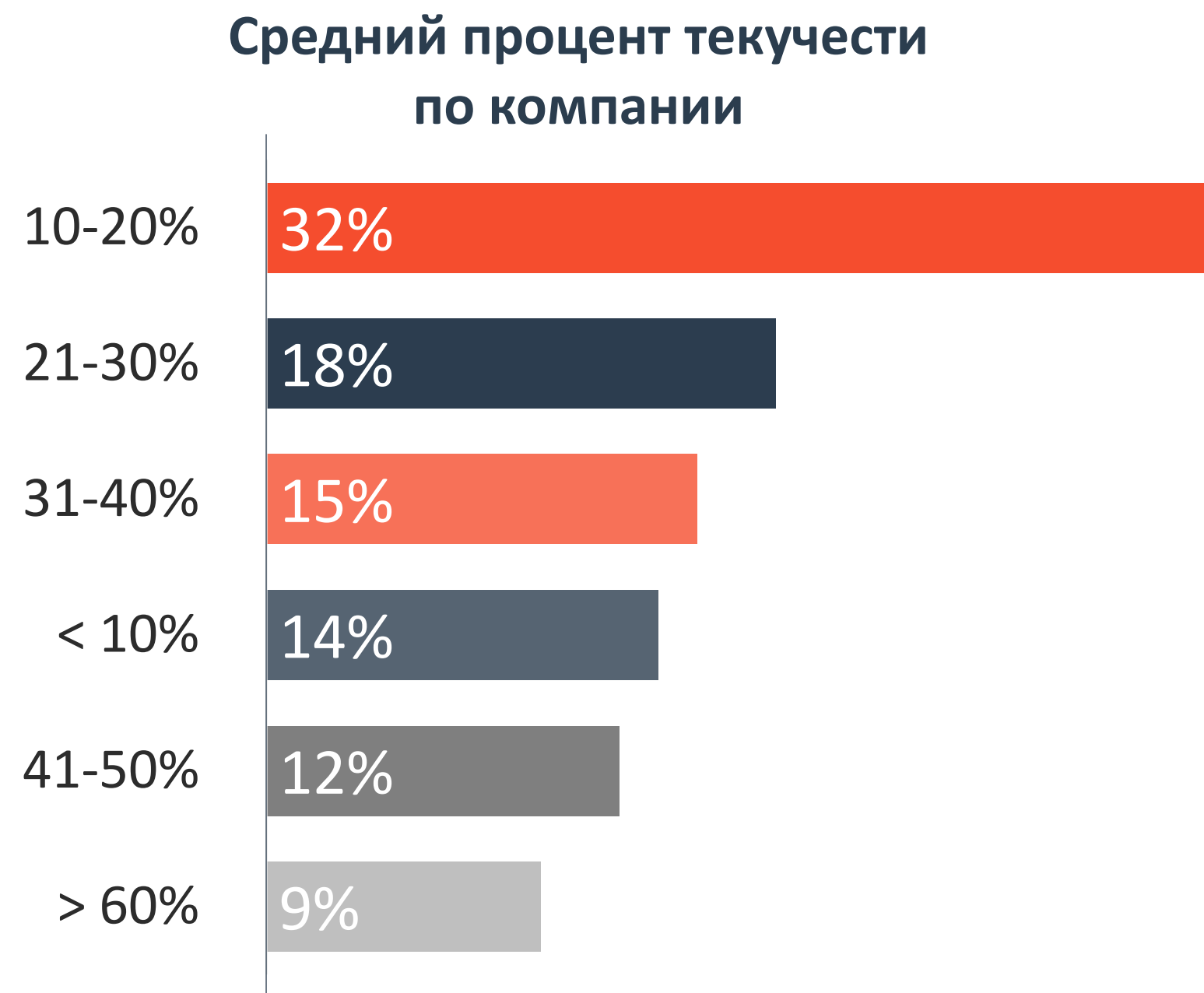
Как мониторим текучесть?

Есть ли KPI по текучести?

Как работаем с причинами?

Как влияем на текучесть?

# Как изменилась текучесть за год?



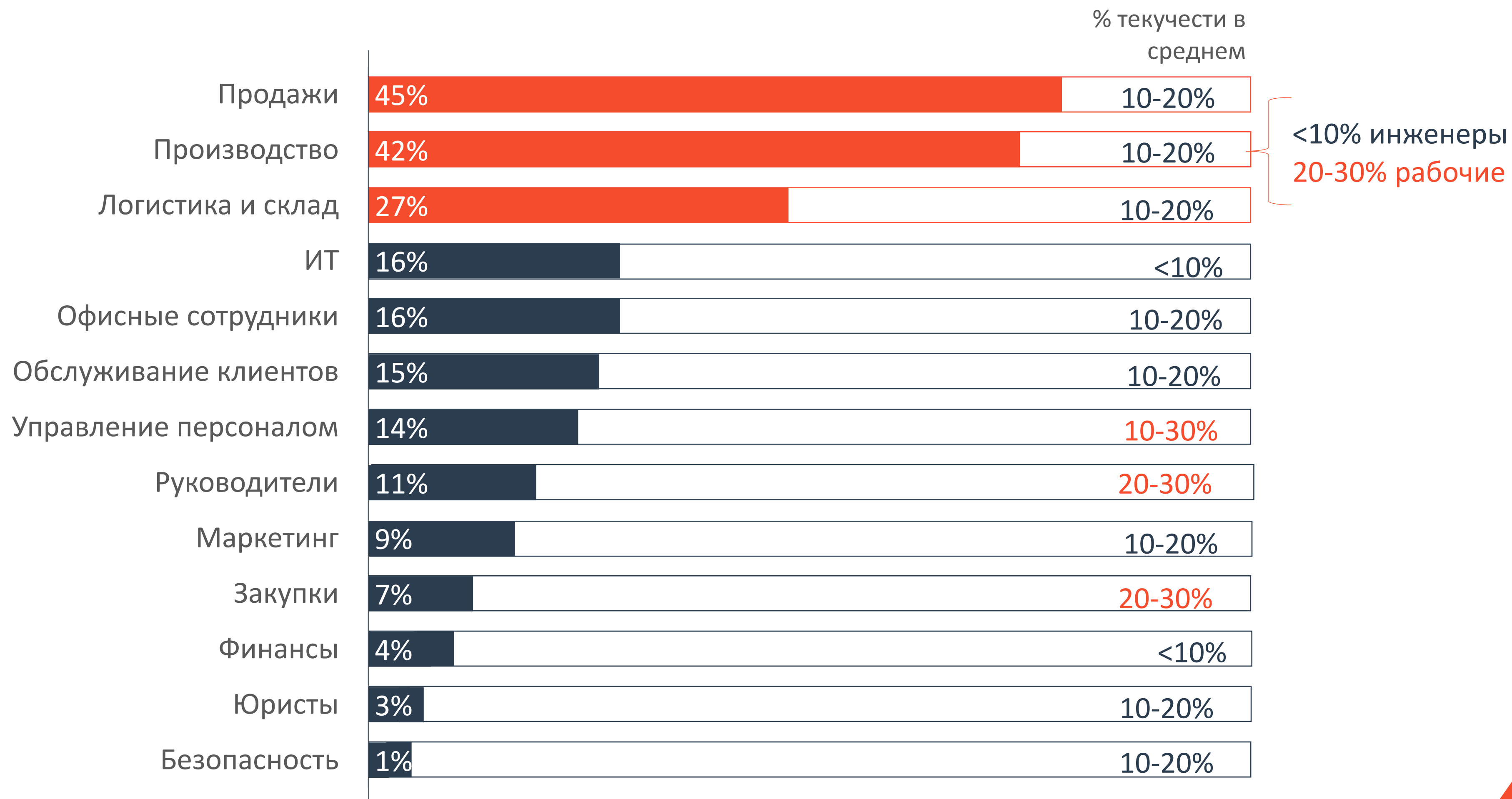
За 12 месяцев почти половина опрошенных наблюдали рост текучести персонала в компании, но не более чем на 10-20% к предыдущему году. У четверти компаний текучесть снизилась, но крайне незначительно.

# 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

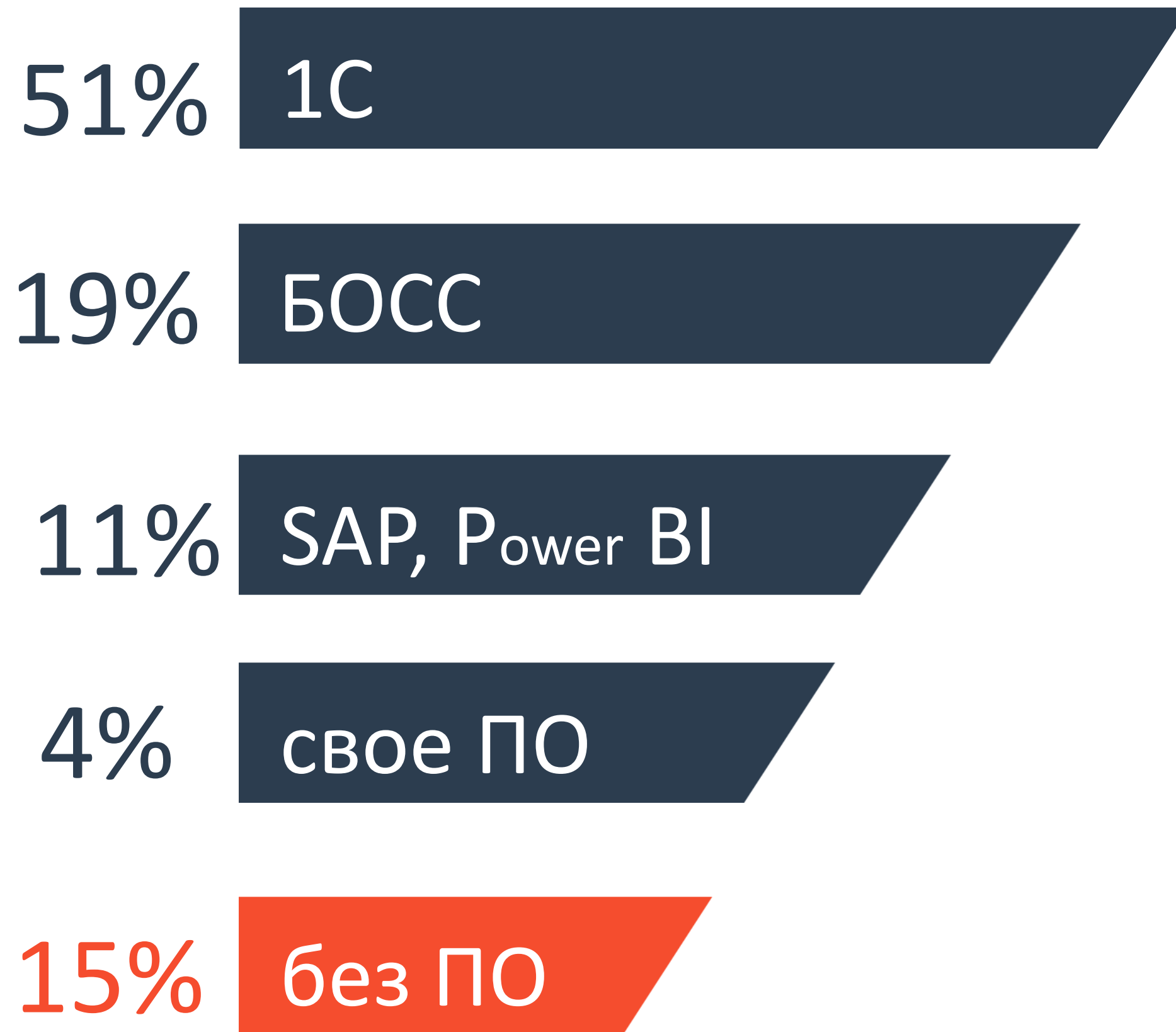
11%

Нет внешних причин



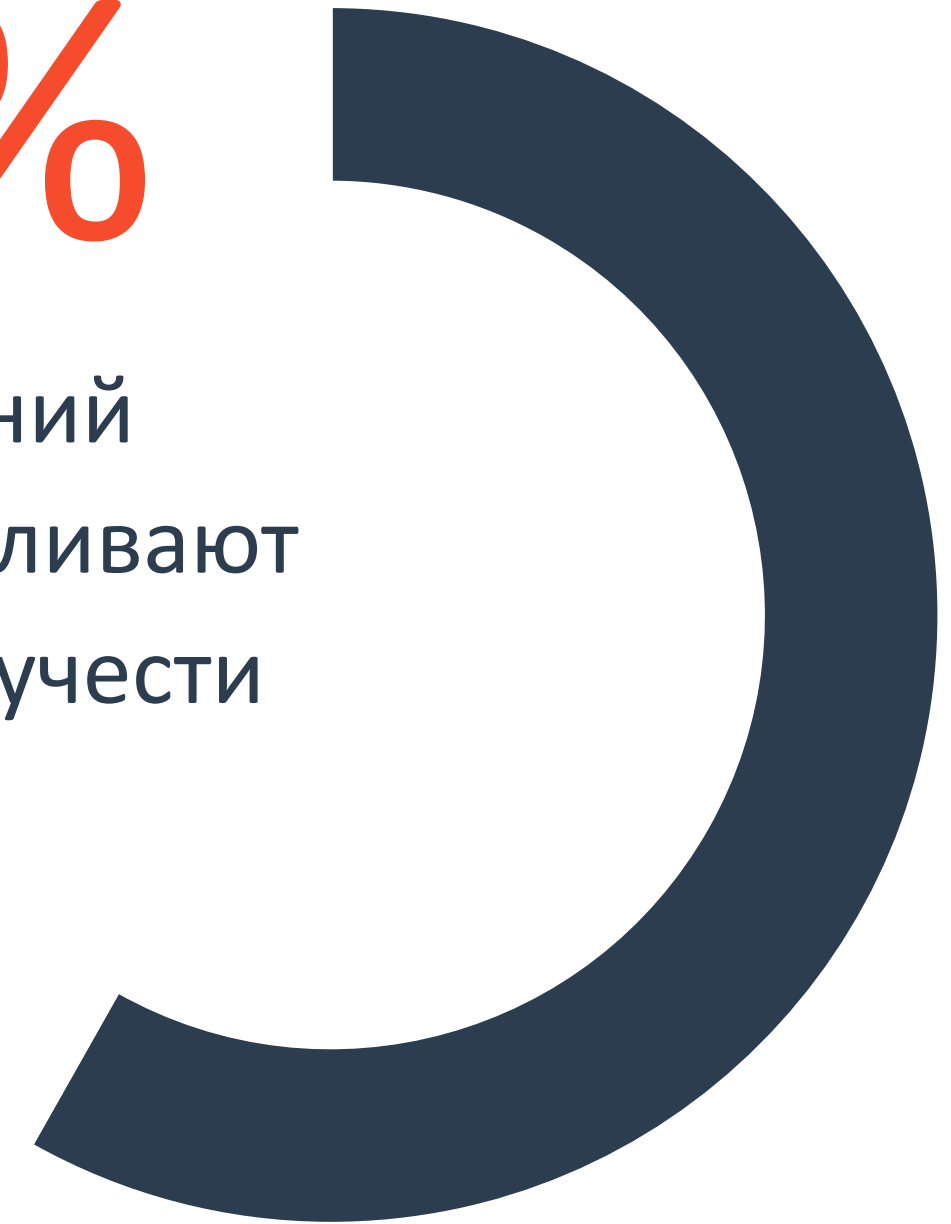
# Аналитика по течучести

Программное обеспечение для измерения



64%

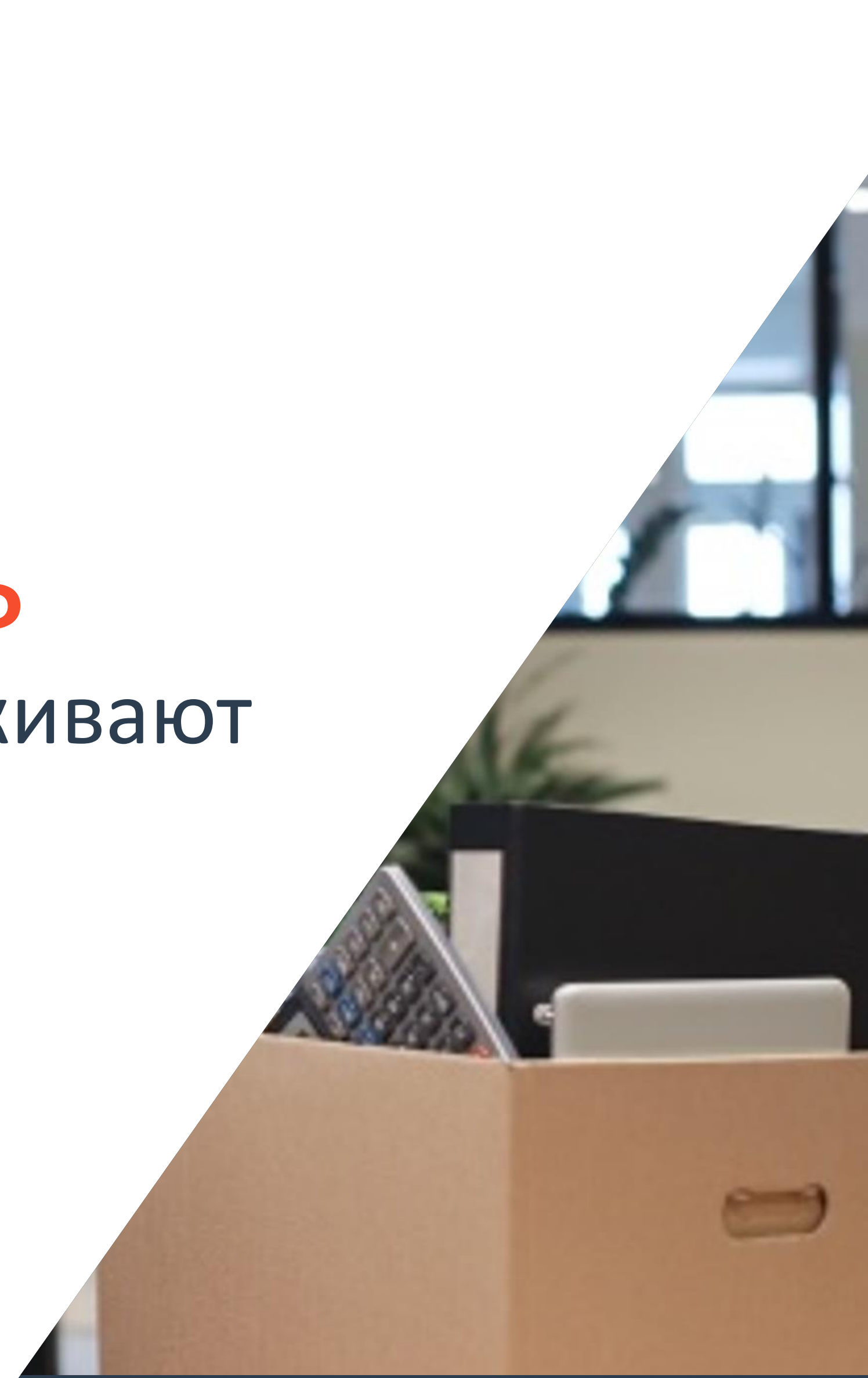
компаний  
не устанавливают  
KPI по течучести





# Текучность

как компании удерживают  
людей



# Причины ухода сотрудников

1. Зарплата ниже ожиданий (81%)

2. Много работы, чрезмерная нагрузка (55%)

3. Нет карьерного роста (40%)



61%

компаний проводят выходные интервью для всех сотрудников

23%

компаний проводят выходные интервью для отдельных категорий сотрудников

16%

компаний не проводят выходных интервью



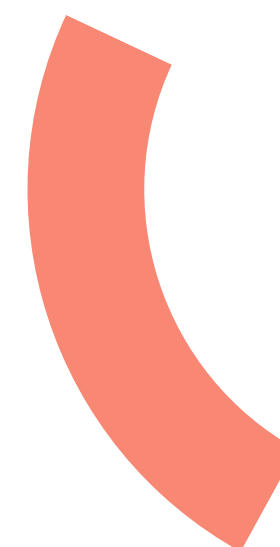
# Индексация заработной платы

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%**

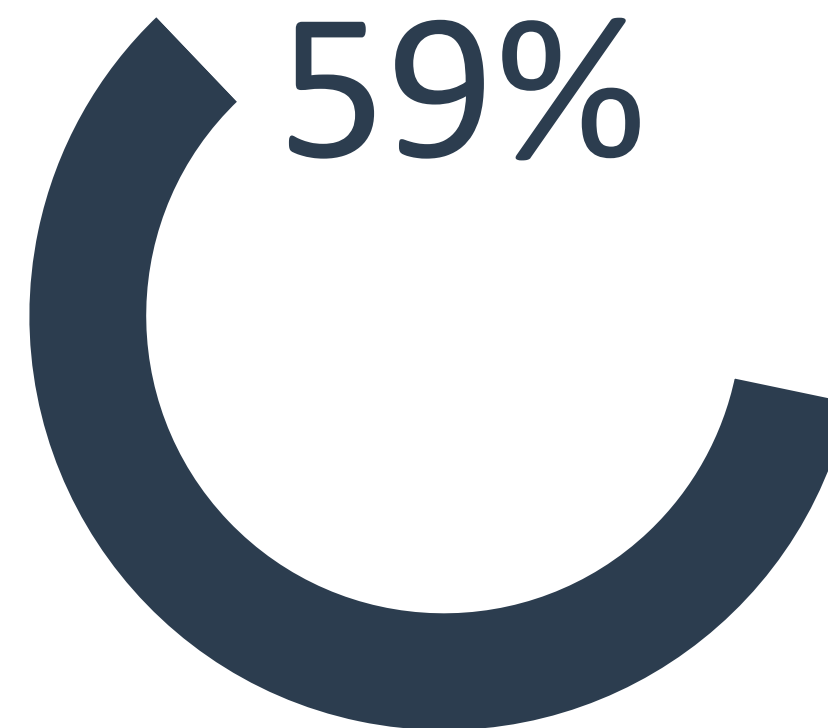
# Повышение заработной платы

28%



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

59%



повышают зарплату отдельным  
сотрудникам на 10-20%

# Рейтинг инструментов мотивации

## Топ 10

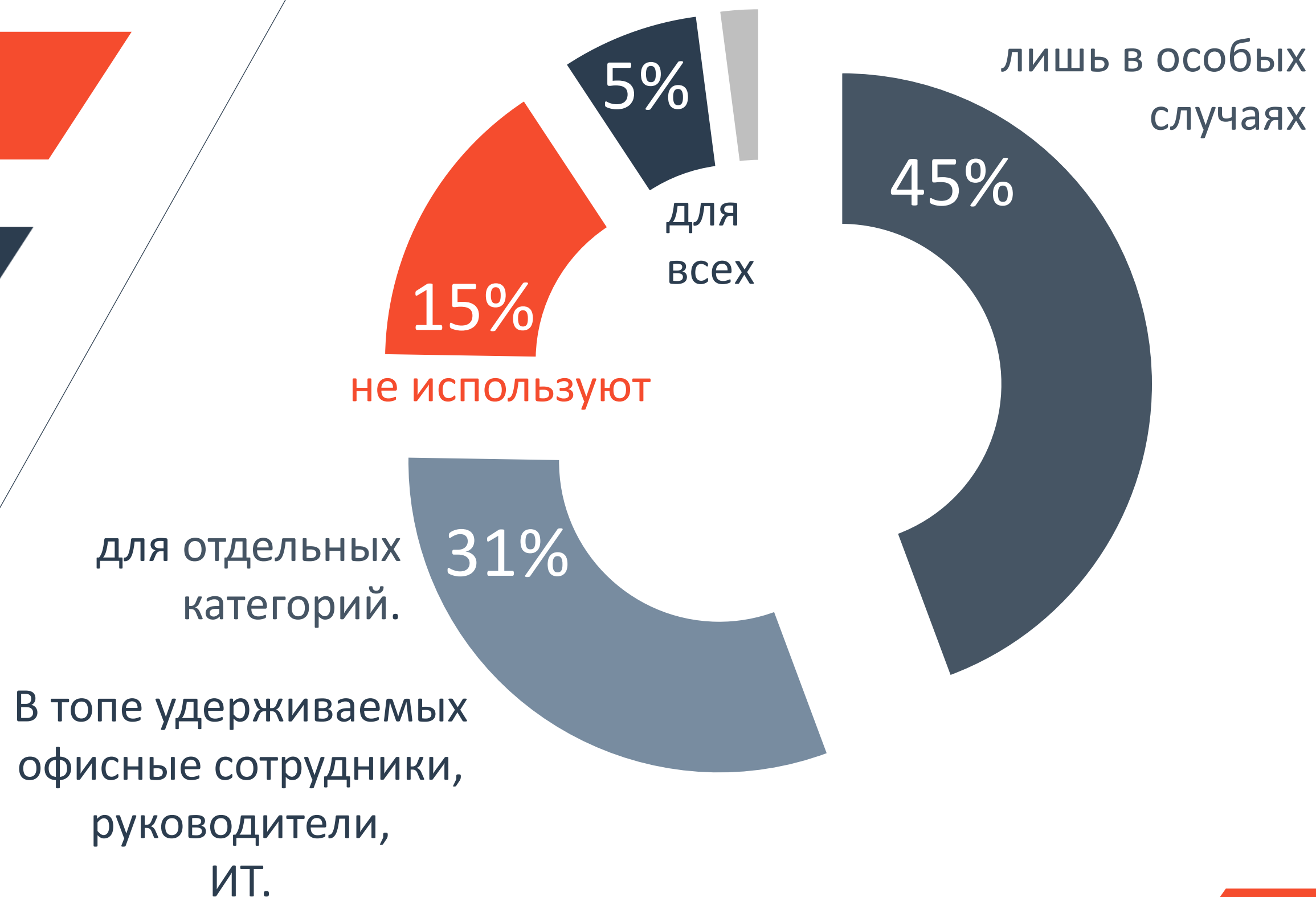


# Контроффер как метод удержания

Составляющие контроффера



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



A man with short brown hair, wearing a light blue dress shirt and a dark tie, is leaning over a large cardboard box. He is looking towards the camera with a serious expression. The background is a blurred office environment with glass partitions and lights.

Есть ли  
вопросы?

**ancor**