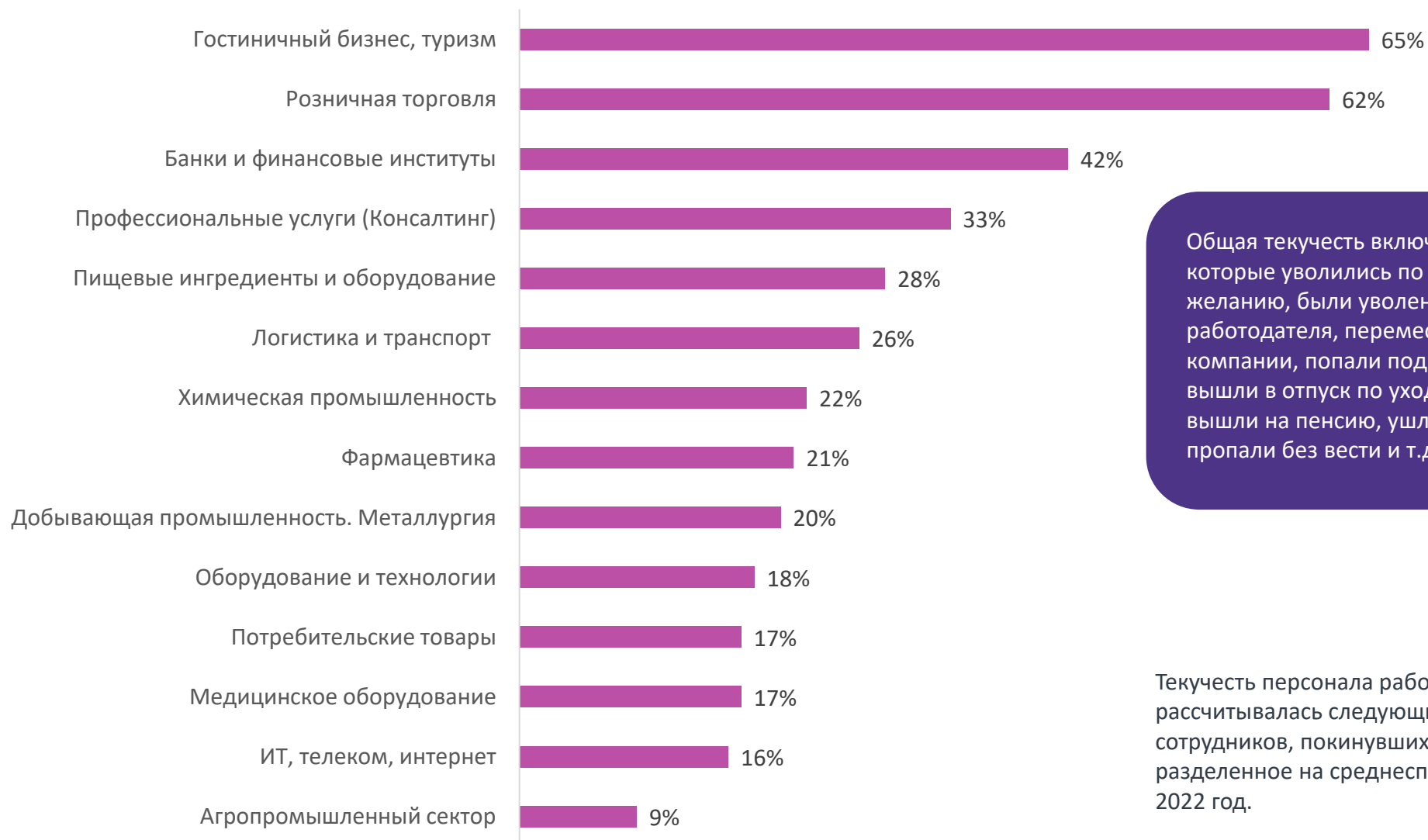


ИССЛЕДОВАНИЕ ANTAL TALENT  
**ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА В  
КОМПАНИЯХ ПО ИТОГАМ 2022 ГОДА**



# КОЭФФИЦИЕНТ ОБЩЕЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ЗА 2022 ГОД



Общая текучесть включает сотрудников, которые уволились по собственному желанию, были уволены по инициативе работодателя, переместились внутри компании, попали под сокращение, вышли в отпуск по уходу за ребёнком, вышли на пенсию, ушли в армию, пропали без вести и т.д.

Текучесть персонала работодателями рассчитывалась следующим образом - количество сотрудников, покинувших компанию в 2022 году, разделенное на среднесписочную численность за 2022 год.



# КОЭФФИЦИЕНТ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ЗА 2022 ГОД



Добровольная текучесть включает сотрудников, которые уволились по собственному желанию.



Ознакомьтесь с результатами исследования по итогам 2021 года.  
Пароль: D+q{5kZL5

[old.antaltalent.ru/staff-turnover-russia-2021/](http://old.antaltalent.ru/staff-turnover-russia-2021/)



# КОЭФФИЦИЕНТ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ ОФИСНОГО И ЛИНЕЙНОГО ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ЗА 2022 ГОД



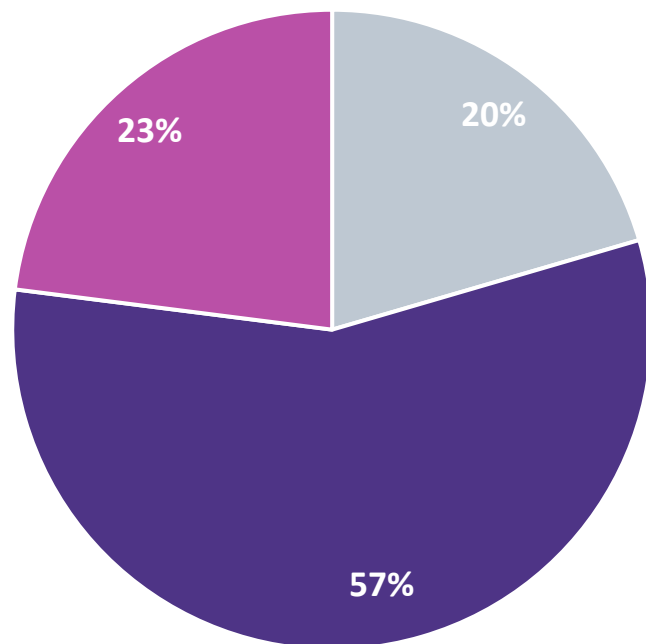
**Под линейным и офисным персоналом в рамках опроса имелось в виду следующее:**  
Линейный персонал – сотрудники, которые непосредственно заняты производством / разработкой продукта / предоставлением и продажей услуг и так далее.

Офисный персонал – сотрудники, обеспечивающие рабочие процессы компании, например, бухгалтерия, ИТ, административный отдел и так далее.

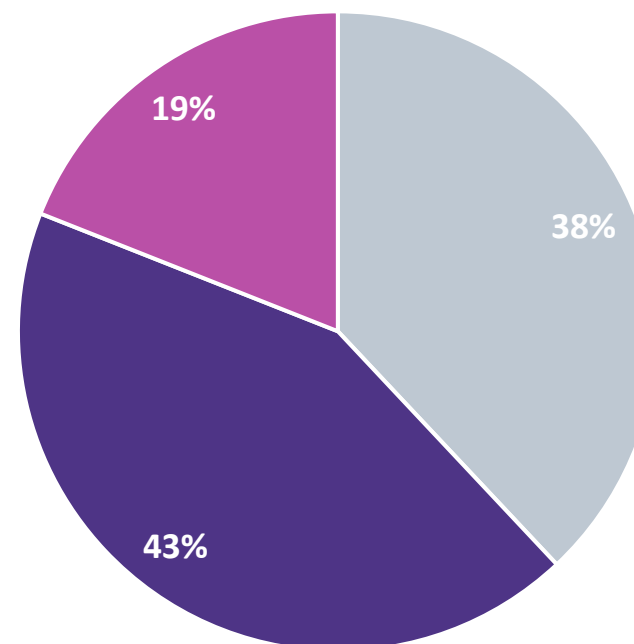


# КАК ИЗМЕНИЛСЯ ПРОЦЕНТ ОБЩЕЙ ТЕКУЧЕСТИ В КОМПАНИЯХ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ 2021 ГОДА



ПО РЕЗУЛЬТАТАМ 2022 ГОДА



Снизился



Повысился



Не изменился



# ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ

У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА




В топ-3 причин текучести по итогам 2022 добился фактор внеэкономической и внешнеполитической ситуации. Главная причина ухода сотрудников из компаний по-прежнему недостаточный уровень финансовой мотивации.






# ПРОГНОЗ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ НА 2023 ГОД

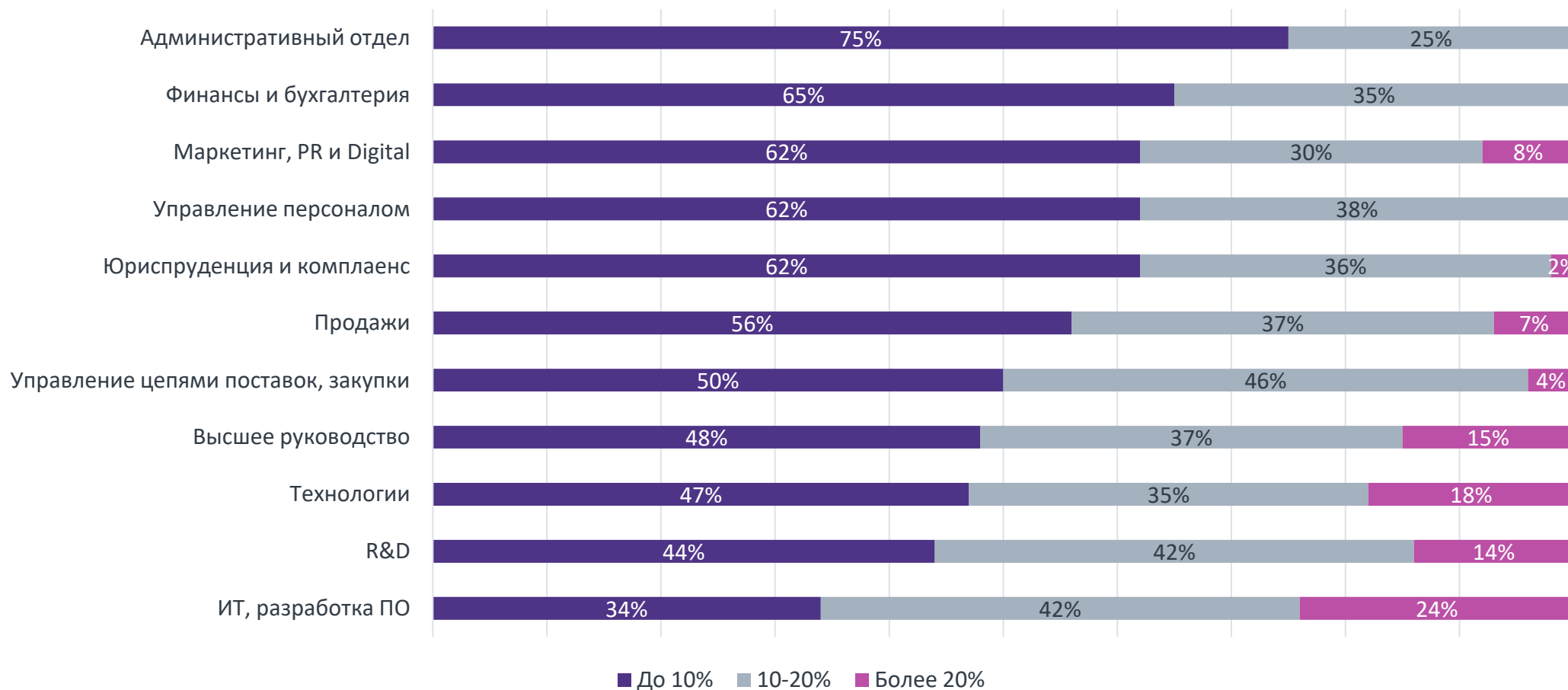


 **Ниже**  
фактического  
уровня 2022 г

 **Выше**  
фактического  
уровня 2022 г



# КАКОЕ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДА ВЫ ГОТОВЫ ПРЕДЛОЖИТЬ СОТРУДНИКАМ РАЗЛИЧНЫХ ДЕПАРТАМЕНТОВ, ЧТОБЫ ОНИ ОСТАЛИСЬ В КОМПАНИИ?





# ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА НА ВРЕМЕННЫЕ ПРОЕКТЫ

---





# ИСПОЛЬЗУЕТ ЛИ ВАША КОМПАНИЯ УСЛУГИ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛЕДУЮЩИХ КАТЕГОРИЙ?

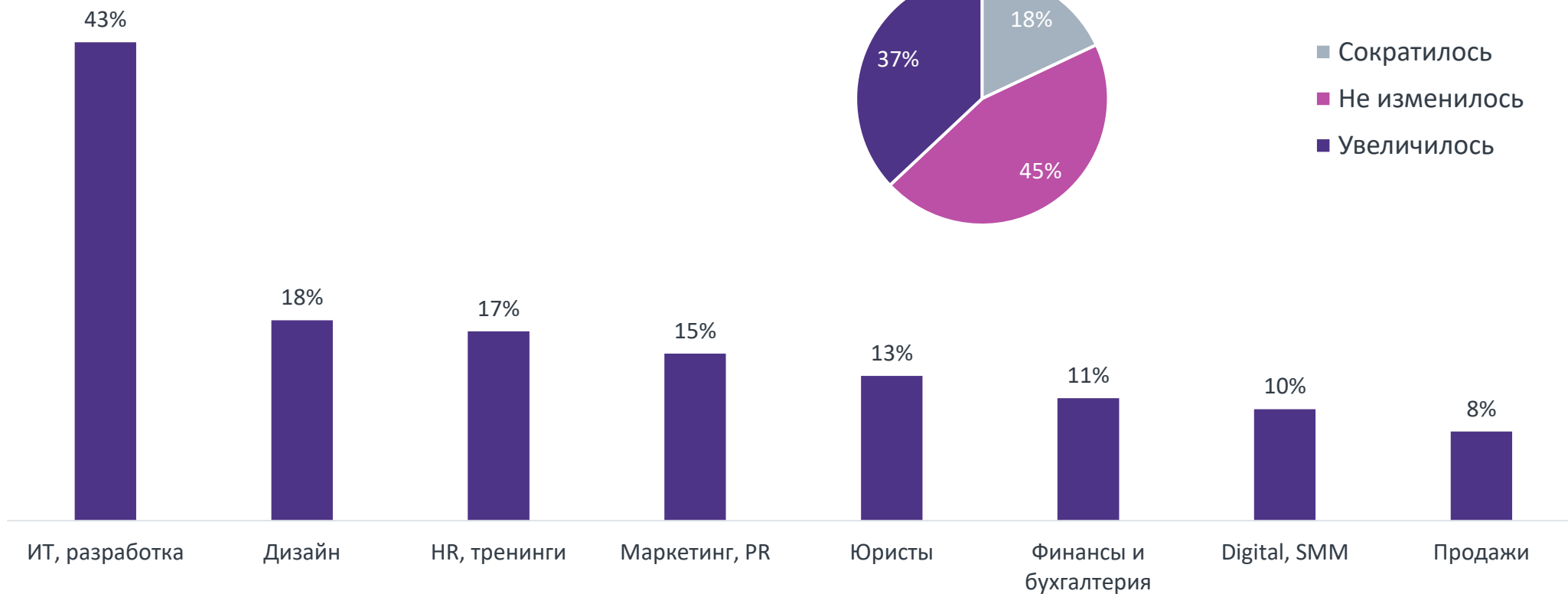
У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА



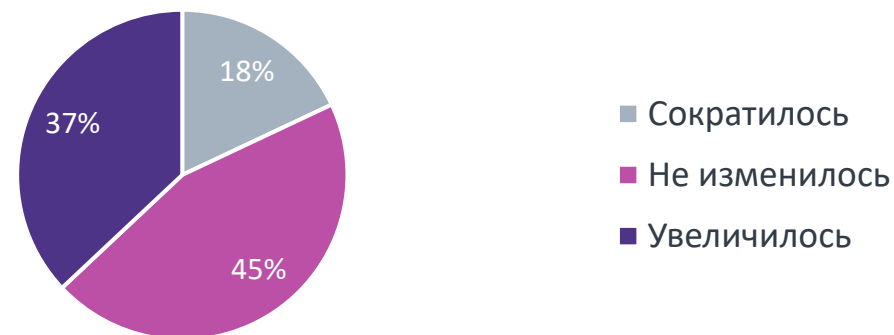


# СОТРУДНИКИ НА ФРИЛАНСЕ

УСЛУГИ КАКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ФРИЛАНСЕРОВ ВЫ ИСПОЛЬЗУЕТЕ?



КАК ИЗМЕНИЛОСЬ КОЛИЧЕСТВО ФРИЛАНСЕРОВ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?





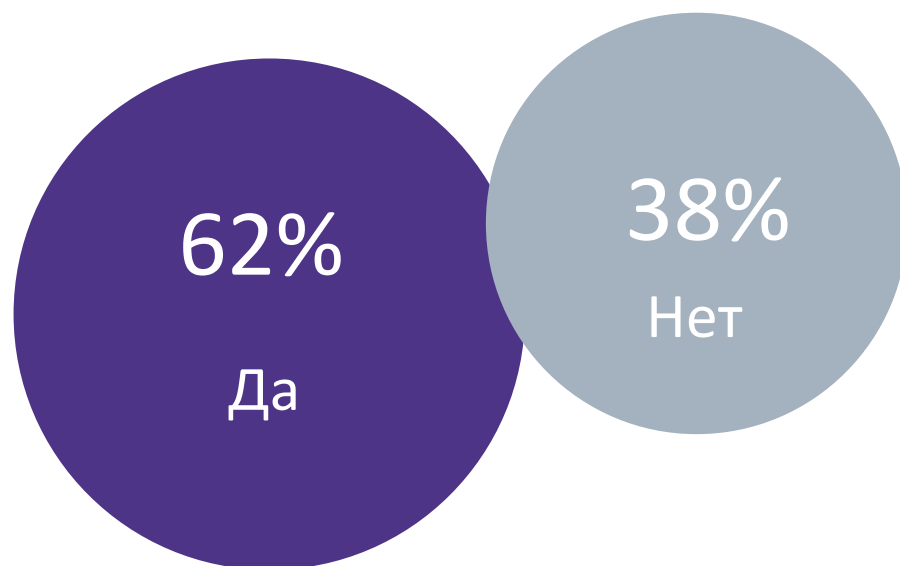
# С КАКИМИ СЛОЖНОСТЯМИ ВЫ СТАЛКИВАЕТЕСЬ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА НА ВРЕМЕННЫЕ ПРОЕКТЫ?



42% респондентов не заметили каких-либо сложностей в привлечении персонала на временные проекты



## СТАЛКИВАЛИСЬ ЛИ ВЫ С ОТКАЗОМ КАНДИДАТОВ-МУЖЧИН ОТ ОФИЦИАЛЬНОГО ОФОРМЛЕНИЯ НА РАБОТУ ПО РАЗНЫМ ПРИЧИНАМ?



В связи событиями сентября 2022 года в РФ для многих кандидатов-мужчин при поиске новой работы новым критерием в пользу выбора работодателя стало наличие неофициального трудоустройства. По данным нашего опроса среди компаний, за последние полгода 62% работодателей получили отказ от кандидатов-мужчин от официального трудоустройства.



# КАКИЕ СПОСОБЫ ВЫ ИСПОЛЬЗУЕТЕ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА (СПЕЦИАЛИСТЫ, МЕНЕДЖЕРЫ СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО ЗВЕНЬЕВ) ДЛЯ ПРОЕКТНОЙ ИЛИ ВРЕМЕННОЙ РАБОТЫ?



Опрос проводился в период с 14 февраля по 6 марта 2023 года. В исследовании приняли участие 157 компаний, работающих в России.



## ДЕМОГРАФИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

ИНДУСТРИИ



*Текущее состояние персонала работодателями рассчитывалось следующим образом - количество сотрудников, покинувших компанию в 2022 году, разделенное на среднесписочную численность за 2022 год.*

## РАЗМЕР КОМПАНИИ В РОССИИ



## ТИП КОМПАНИИ



# О КОМПАНИИ ANTAL TALENT



**ANTAL TALENT** – одна из крупнейших рекрутинговых компаний в **России**, специализирующаяся на подборе менеджеров среднего и высшего управленческих звеньев. Компания представлена в России с 1994 года.



Ежегодно находим  
работу для **1000+**  
кандидатов



**150**  
консультантов

## НАШИ УСЛУГИ:

- Подбор персонала (менеджмент среднего звена, высшее звено, специалисты и массовый подбор)
  - Аутсорсинг
  - ИТ-аутсорсинг
- Специализированные обзоры рынка труда
  - Тестирование кандидатов
  - Тренинги для персонала
    - Аутплейсмент
    - HR-консультирование
- RPO (Аутсорсинг процесса рекрутмента)
  - Карьерное консультирование



**85%** наших клиентов – международные компании

**98%** наших кандидатов успешно проходят  
испытательный срок

Офисы в 30+ странах мира, в том числе в Казахстане и Узбекистане

[antaltalent.ru/services](http://antaltalent.ru/services)





Настоящий материал подготовлен исключительно для создания общего представления об обсуждаемом в нем предмете и не является профессиональной консультацией. Не рекомендуется действовать на основании информации, представленной в настоящем материале, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. Не предоставляется никаких гарантий, прямо выраженных или подразумеваемых, относительно точности и полноты информации, представленной в настоящем материале. Если иное не предусмотрено законодательством РФ, компания Antal Talent, ее сотрудники и уполномоченные представители не несут никакой ответственности за любые последствия, возникшие в связи с чьими-либо действиями (бездействием), основанными на информации, содержащейся в настоящем материале, или за принятие решений на основании информации, представленной в настоящем материале.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ANTAL TALENT

t: +7 (495) 935 86 06

e: [pr@antaltalent.com](mailto:pr@antaltalent.com)

w: [antaltalent.ru](http://antaltalent.ru)