ANTAL TALENT:

ПУЛЬС-ОПРОС КОМПАНИЙ

Q1, 2025

- **Текучесть персонала по итогам 2024 года**
- Процент принятия офферов от компаний;
- Возвращение бывших сотрудников;
- Работа с ВУЗами и студентами;
- Нейросети и CRM системы, используемые в работе.

pr@antaltalent.com
antaltalent.ru

© 2025 Antal Talent. All rights reserved.

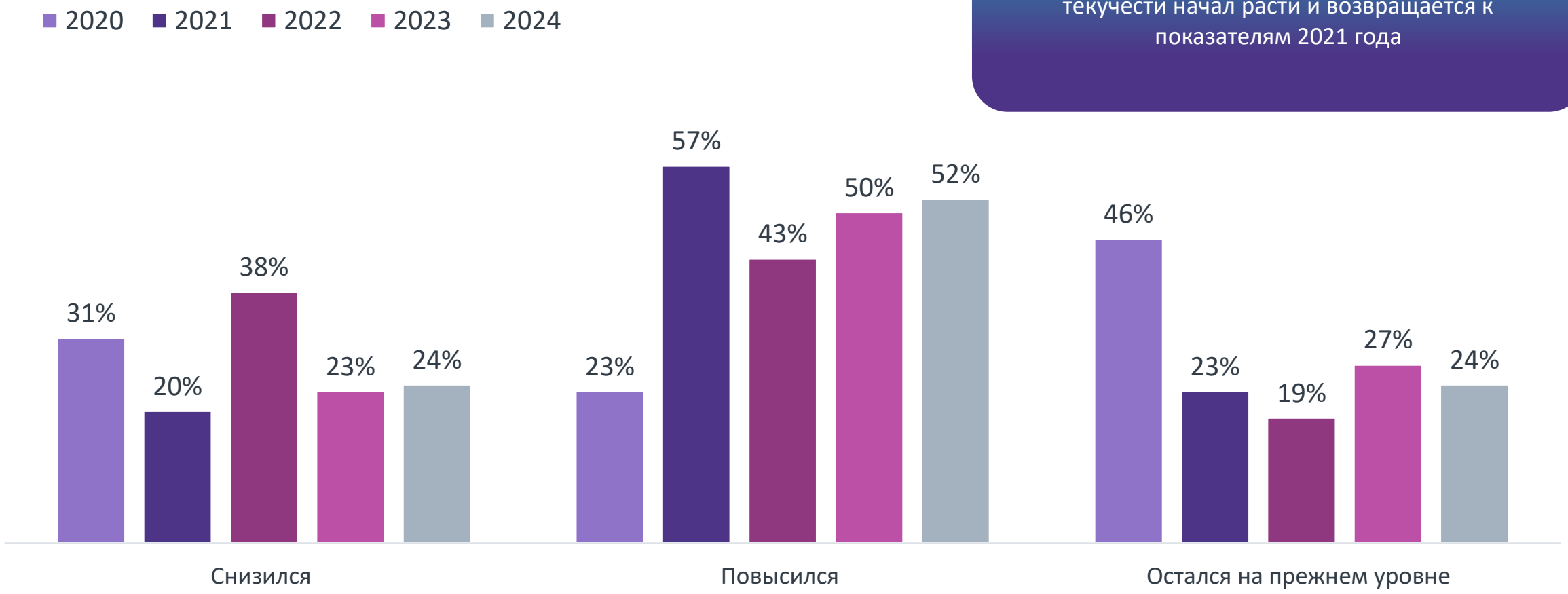
ОГЛАВЛЕНИЕ

Больше исследований от Antal Talent на нашем сайте

- Изменение процента текучести персонала 3-4
- Коэффициенты текучести персонала за 2024 год 5-7
- Удержание сотрудников разных специализаций 8
- Основные причины текучести 9
- Меры по снижению текучести персонала 10-12
- Текучесть сотрудников, работающих менее года 13-14
- Прогноз уровня текучести на 2025 год 15-16
- Реферальные программы 17
- Процент принятия офферов 18
- Возвращение экс-сотрудников 19-20
- Работа со студентами 21
- Оценка работы в компании сотрудниками 22
- Нейросети 23
- CRM для рекрутмента 24
- Демография исследования 25
- О компании Antal Talent 26

КАК ИЗМЕНИЛСЯ ПРОЦЕНТ ОБЩЕЙ ТЕКУЧЕСТИ В КОМПАНИЯХ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД

После заметного снижения в 2022 году уровень текучести начал расти и возвращается к показателям 2021 года

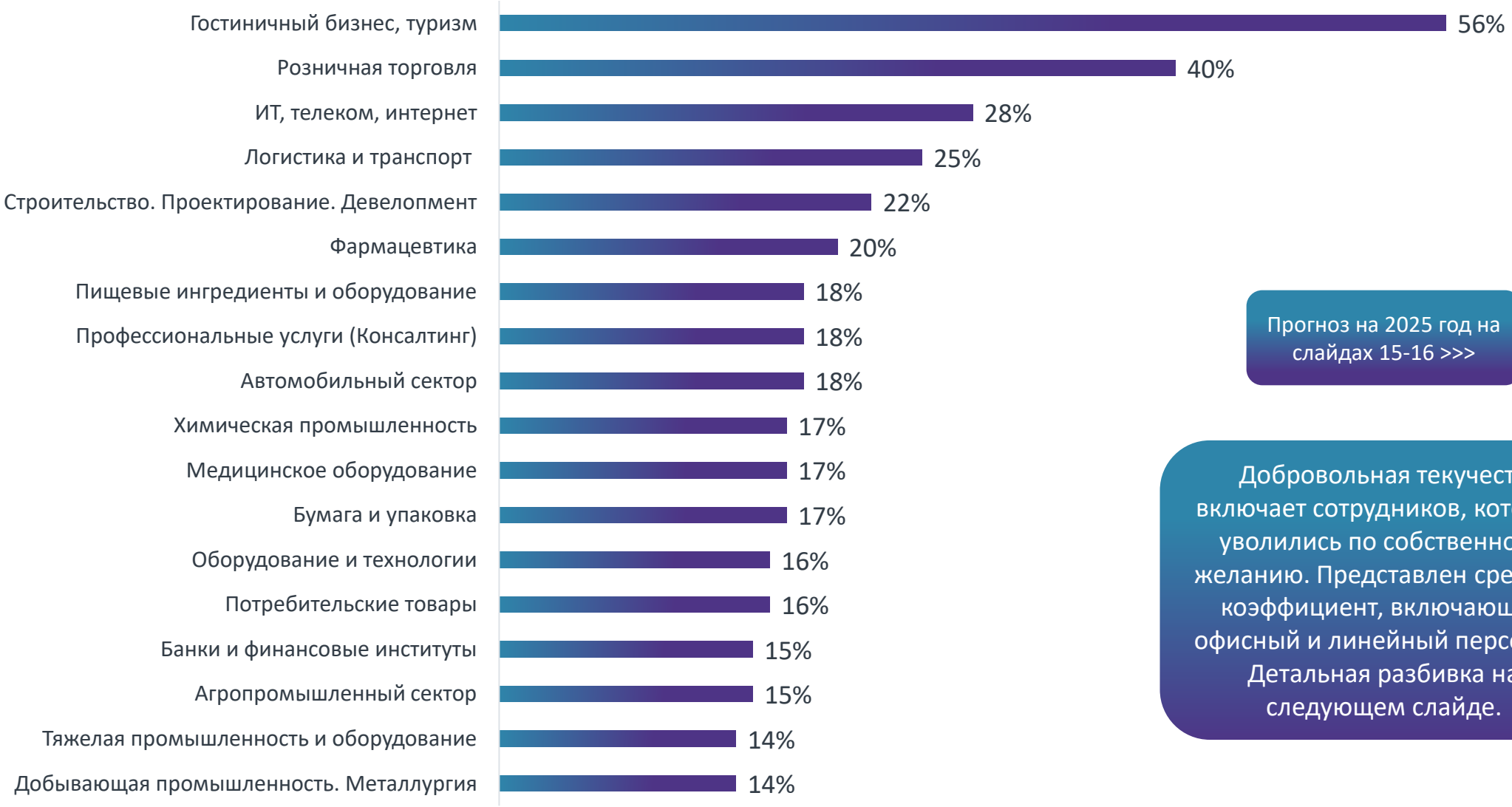


СРЕДНИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ОБЩЕЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ЗА 2024 ГОД

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 2024 году, разделенное на среднесписочную численность за 2024 год.

СРЕДНИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ЗА 2024 ГОД



Прогноз на 2025 год на слайдах 15-16 >>>

Добровольная текучесть включает сотрудников, которые уволились по собственному желанию. Представлен средний коэффициент, включающий офисный и линейный персонал. Детальная разбивка на следующем слайде.

СРЕДНИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ ОФИСНОГО И ЛИНЕЙНОГО ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ЗА 2024 ГОД

Линейный персонал – сотрудники, которые непосредственно заняты производством / разработкой продукта / предоставлением и продажей услуг и так далее.

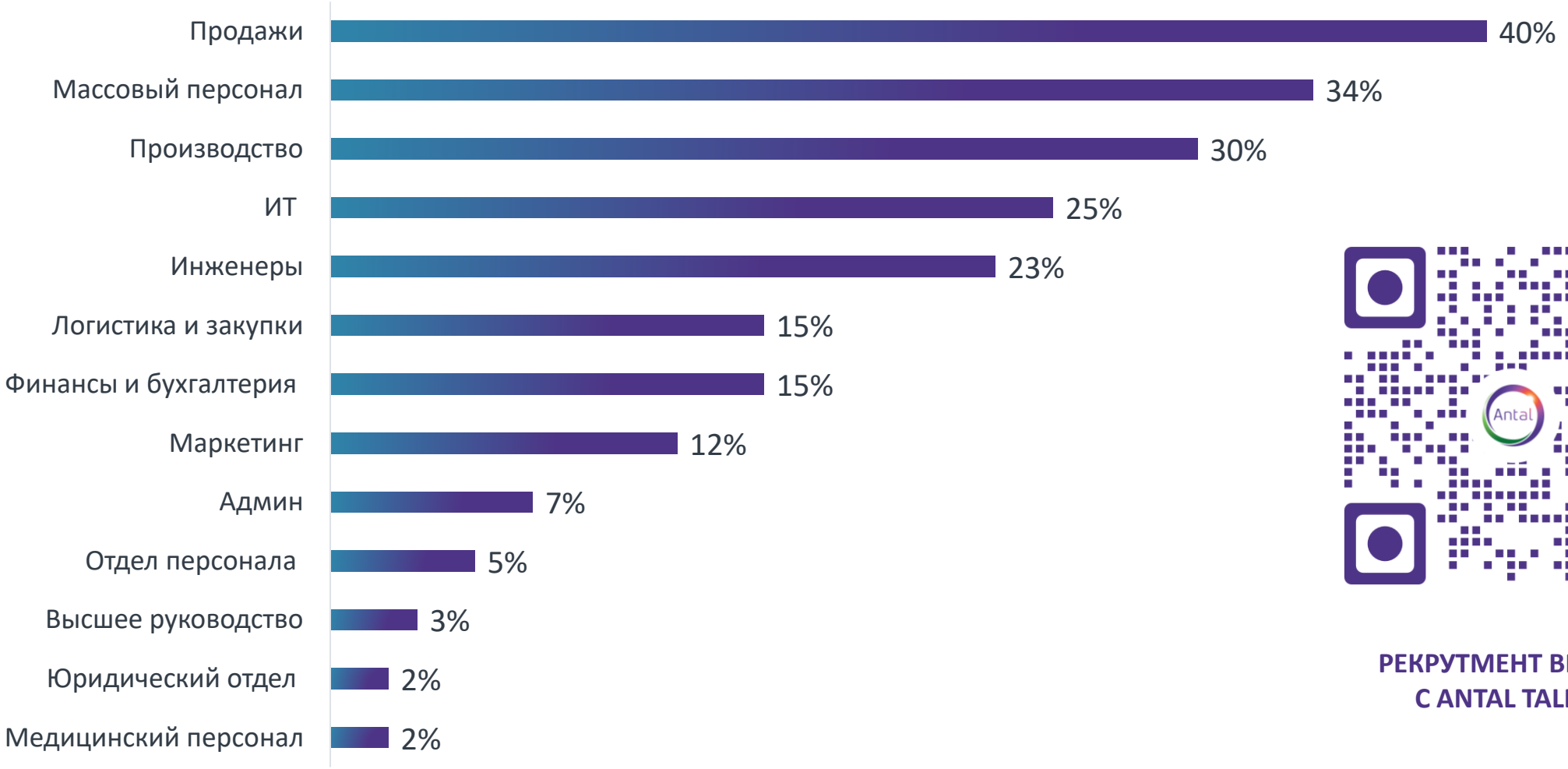
Офисный персонал – сотрудники, обеспечивающие рабочие процессы компании, например, бухгалтерия, ИТ, административный отдел и так далее.

Линейный персонал

Офисный персонал

СЛОЖНОСТИ С УДЕРЖАНИЕМ КАКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫ ИСПЫТЫВАЕТЕ?

У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НА СЛАЙДЕ УКАЗАН ПРОЦЕНТ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА РЕСПОНДЕНТОВ.



РЕКРУТМЕНТ ВМЕСТЕ С ANTAL TALENT

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ

У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НА СЛАЙДЕ УКАЗАН ПРОЦЕНТ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА РЕСПОНДЕНТОВ.

Подавляющее большинство сотрудников компаний покидали их из-за неудовлетворительного уровня оплаты труда. В топ-3 также вошли «отсутствие роста в компании» и «высокий уровень стресса».

- Личные причины: переезд, по здоровью, уход за родственниками и пр.
- Сложный продукт/услуга
- Не устраивает функционал или должностные обязанности
- Нежелание работать в компании, где ведется воинский учёт
- Сложные/тяжелые условия труда

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НА СЛАЙДЕ УКАЗАН ПРОЦЕНТ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА РЕСПОНДЕНТОВ.

- Профилактика выгорания, снижение стресса
- Конкурсы среди сотрудников
- Регулярный мониторинг зарплаты прямых конкурентов
- Stay-интервью с ключевыми сотрудниками
- Участие в проектах по изменениям
- Беседы руководителей и HR с сотрудниками, регулярные онлайн-эфиры с генеральным директором для сотрудников

КАКИЕ МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ ВЫ СЧИТАЕТЕ ЭФФЕКТИВНЫМИ?

У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НА СЛАЙДЕ УКАЗАН ПРОЦЕНТ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА РЕСПОНДЕНТОВ.

- Забота о ментальном здоровье
- Контроль за производительностью, улучшение условий труда
- Комплексный подход: сбалансированные ожидания и конкурентное предложение
- Беседы руководителей и HR с сотрудниками, регулярные онлайн-эфиры с генеральным директором для сотрудников
- Системная работа с нематериальной мотивацией

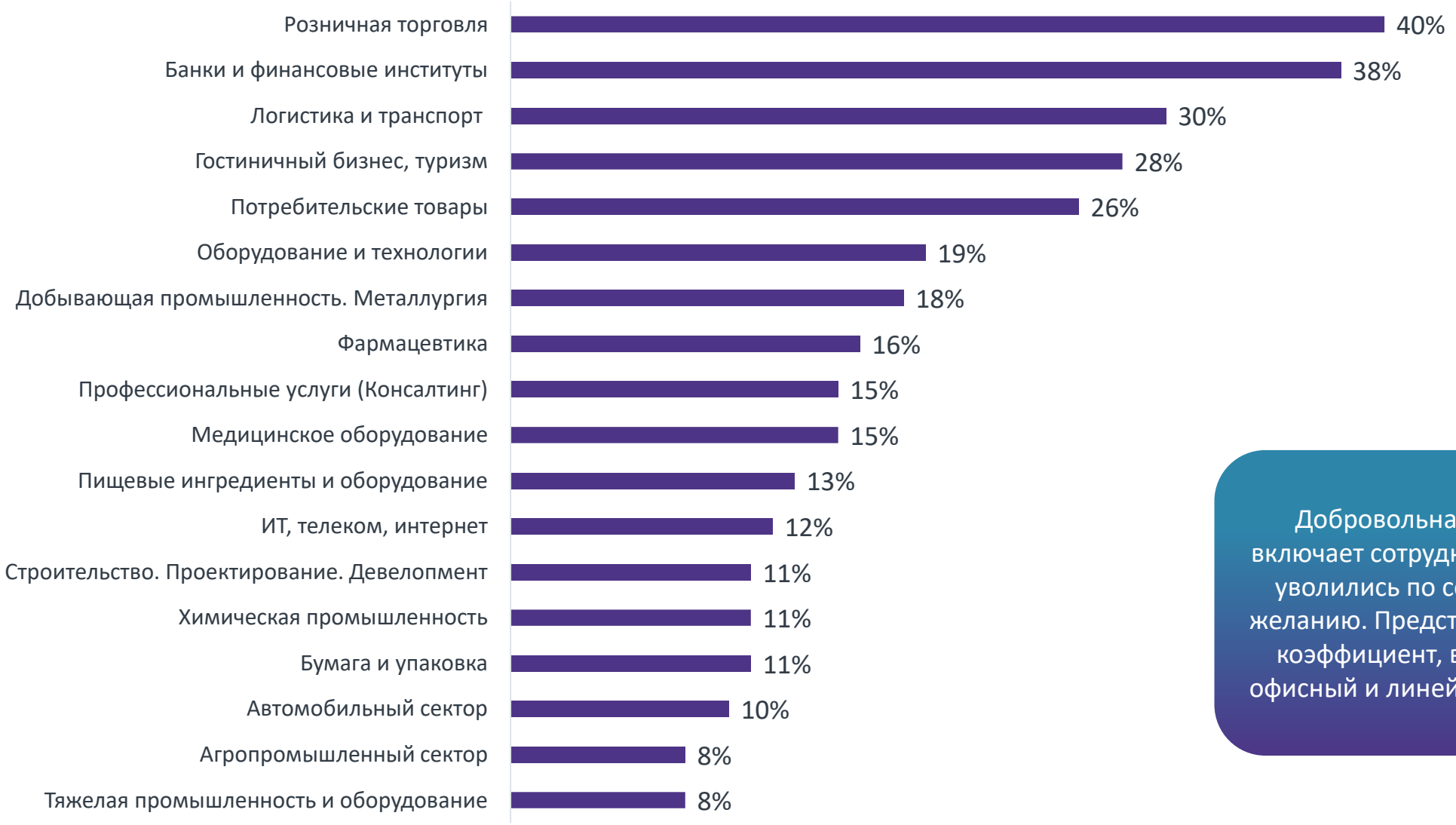
КАКИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫ ДЛЯ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ ВАШЕЙ КОМПАНИИ?

У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НА СЛАЙДЕ УКАЗАН ПРОЦЕНТ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА РЕСПОНДЕНТОВ.

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ, СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ МЕНЕЕ ГОДА

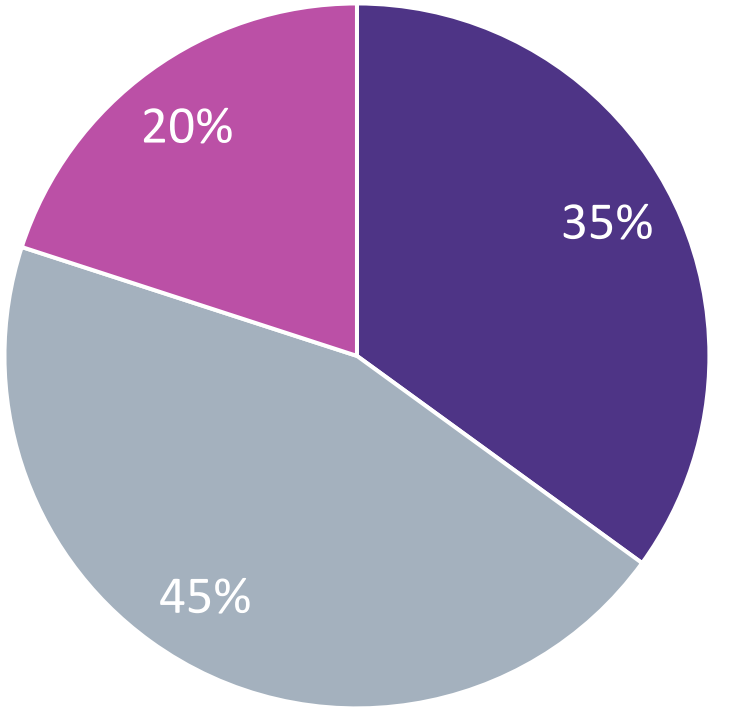
У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НА СЛАЙДЕ УКАЗАН ПРОЦЕНТ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА РЕСПОНДЕНТОВ.

СРЕДНИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ МЕНЕЕ ГОДА, ЗА 2024 ГОД



Добровольная текучесть включает сотрудников, которые уволились по собственному желанию. Представлен средний коэффициент, включающий офисный и линейный персонал.

ПРОГНОЗ КОМПАНИЙ ОБ УРОВНЕ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ НА 2025 ГОД



ПРОГНОЗ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ НА 2025 ГОД

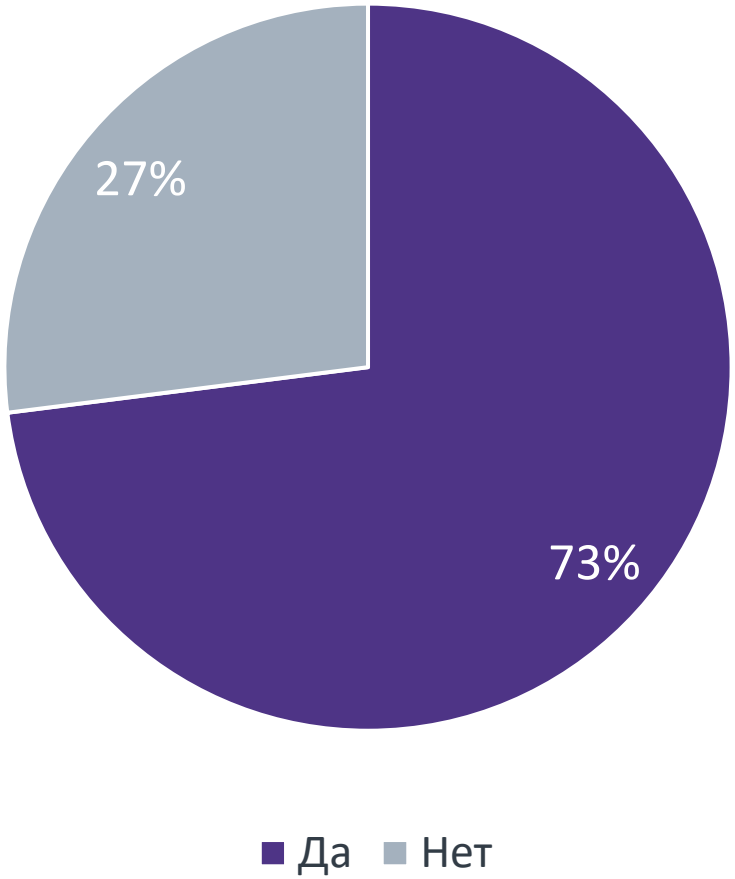
Ниже фактического уровня 2024 г

Выше фактического уровня 2024 г

Не изменился

РЕФЕРАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

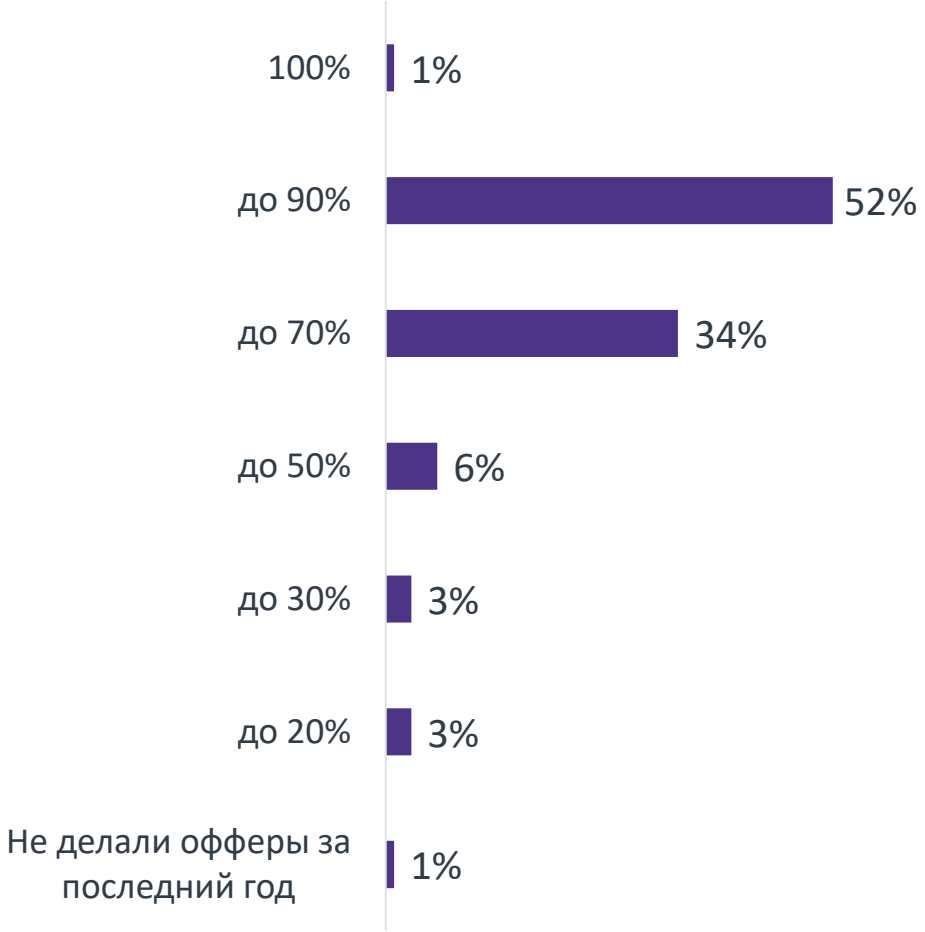
ЕСТЬ ЛИ У ВАС РЕФЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА?



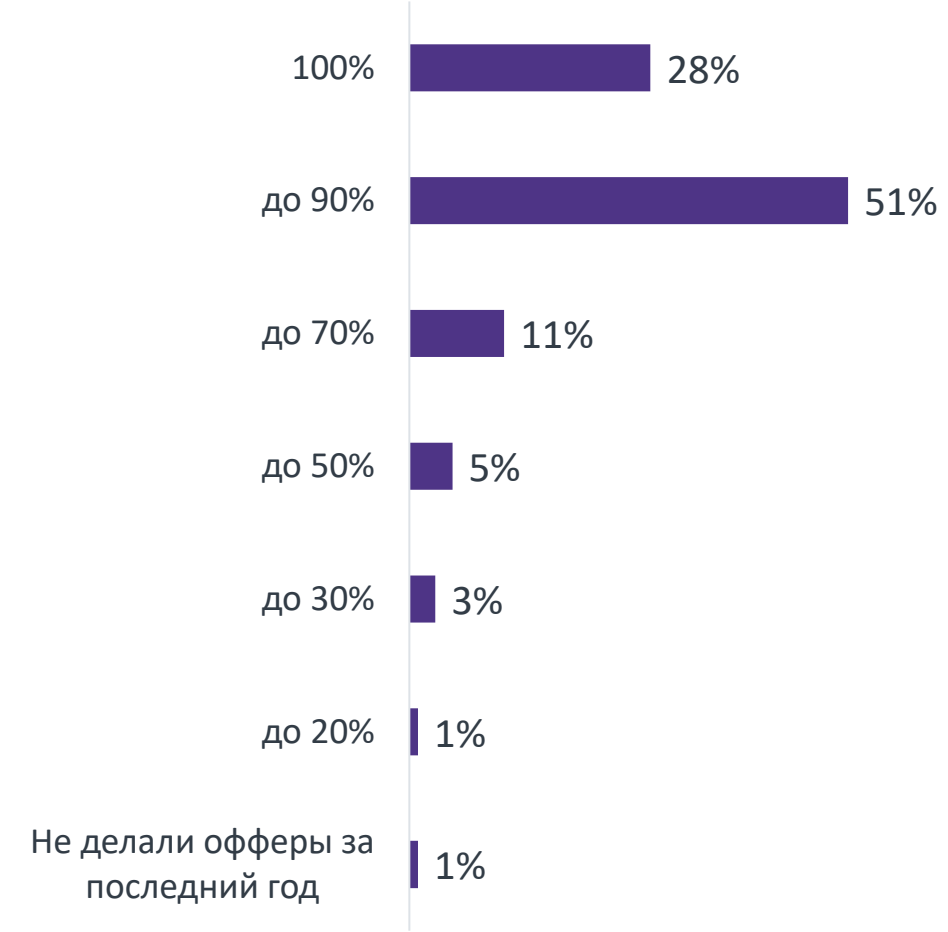
КАКАЯ СРЕДНЯЯ СУММА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ ПОЛАГАЕТСЯ СОТРУДНИКУ В РАМКАХ РЕФЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ?

ПРОЦЕНТ ПРИНЯТИЯ ОФФЕРОВ

КАКОЙ ПРОЦЕНТ ОФФЕРОВ (ПРЕДЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ), КОТОРЫЕ ДЕЛАЛА ВАША КОМПАНИЯ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД, ПРИНИМАЛСЯ СОИСКАТЕЛЯМИ?

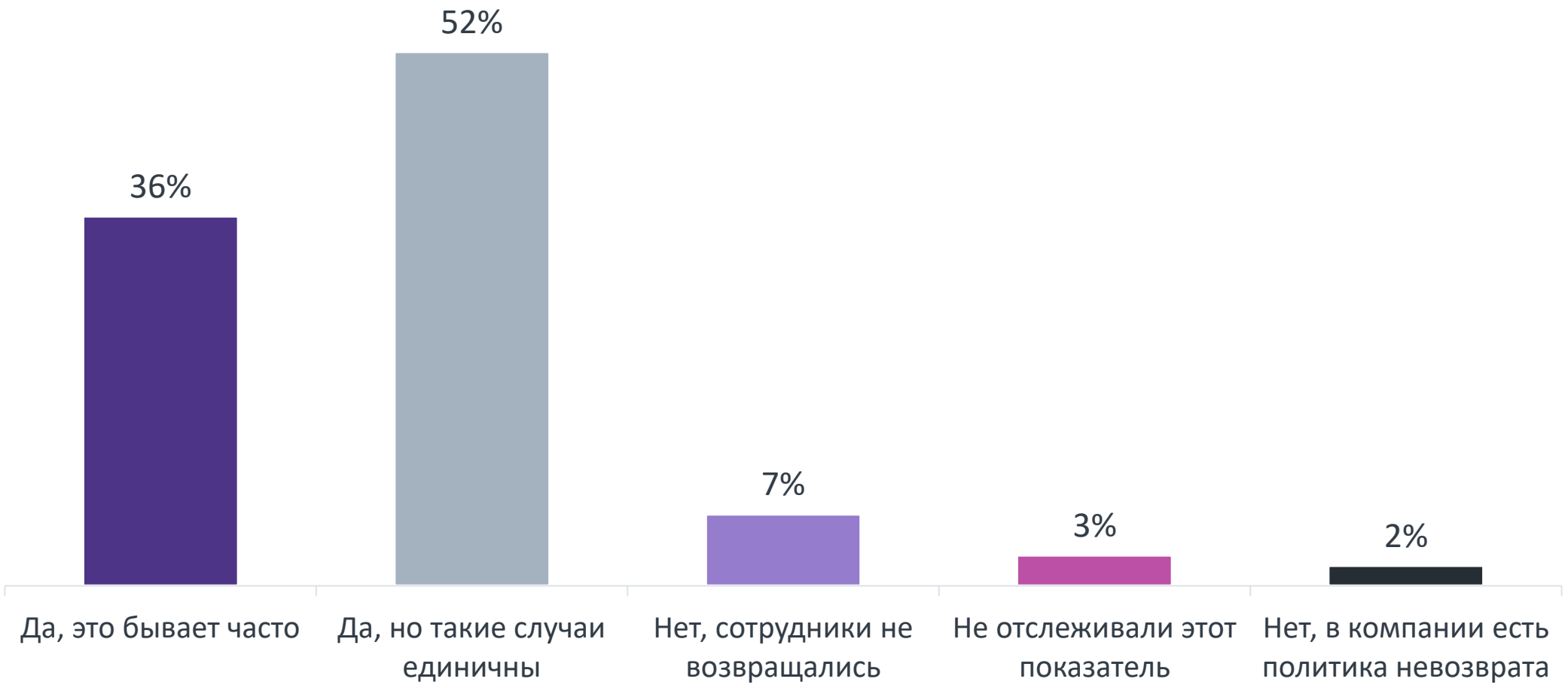


КАКОЙ ПРОЦЕНТ СОИСКАТЕЛЕЙ, ПРИНЯВШИХ ОФФЕР (ПРЕДЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ) ОТ ВАШЕЙ КОМПАНИИ В ИТОГЕ ВЫШЕЛ НА РАБОТУ?



ВОЗВРАЩЕНИЕ ЭКС-СОТРУДНИКОВ

ВСТРЕЧАЛИСЬ ЛИ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ СЛУЧАИ, КОГДА БЫВШИЕ СОТРУДНИКИ ВОЗВРАЩАЛИСЬ НА РАБОТУ?



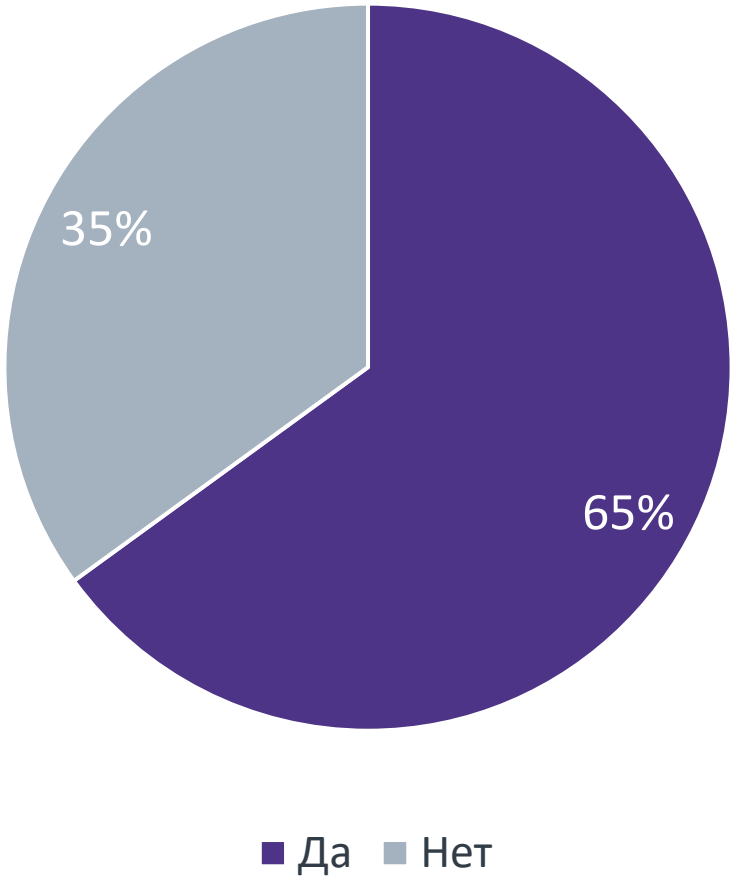
ПРИЧИНЫ ВОЗВРАЩЕНИЯ ЭКС-СОТРУДНИКОВ

КАКОВА ПРИЧИНА ВОЗВРАЩЕНИЯ БЫВШИХ СОТРУДНИКОВ ОБРАТНО В КОМПАНИЮ? (МОЖНО ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ)

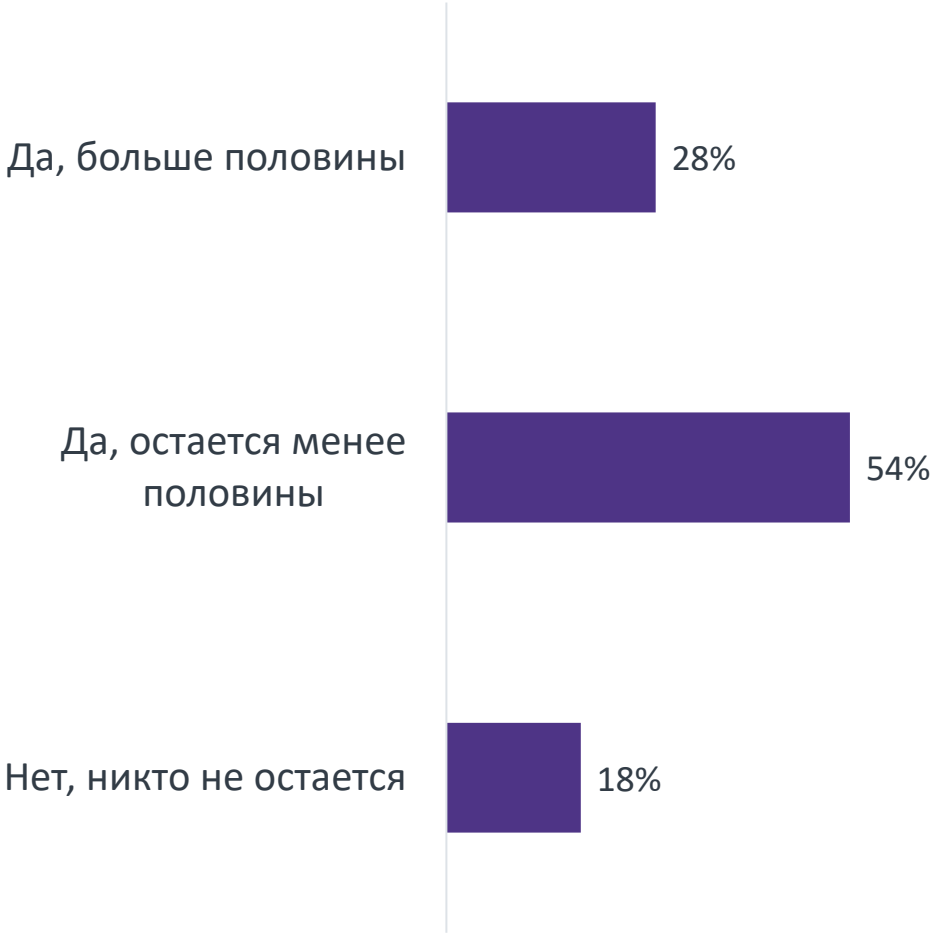
- Возврат на другую роль через много лет
- Уходили в другую сферу, после чего решили вернуться в старую профессию

РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ

ПРИГЛАШАЕТЕ ЛИ ВЫ СТУДЕНТОВ НА ПРАКТИКУ/СТАЖИРОВКУ?



ОСТАЮТСЯ ЛИ СТУДЕНТЫ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ПРАКТИКИ НА ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?



ОЦЕНКА РАБОТЫ В КОМПАНИИ СОТРУДНИКАМИ

ЕСЛИ БЫ СОТРУДНИКИ ВАШЕЙ КОМПАНИИ В ПЕРВЫЙ ДЕНЬ РАБОТЫ ЗНАЛИ ВСЁ, ЧТО ОНИ ЗНАЮТ СЕЙЧАС, КАК БЫ ЭТО ПОВЛИЯЛО НА ИХ РЕШЕНИЕ О РАБОТЕ У ВАС?

0%	7%	28%	50%	15%
1	2	3	4	5
Точно отказались бы от работы	Скорее отказались от работы	Затрудняюсь ответить	Скорее согласились на работу	Точно согласились бы на работу

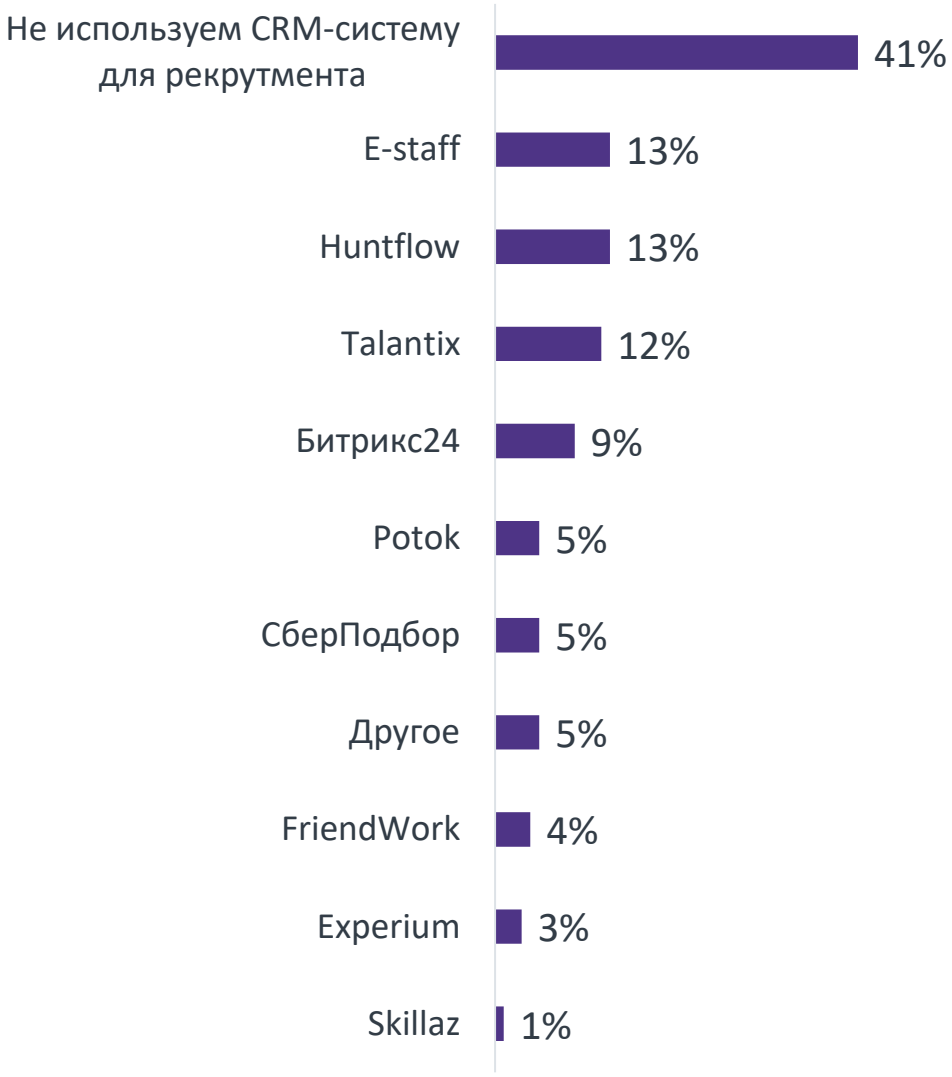
НЕЙРОСЕТИ

КАКИЕ НЕЙРОСЕТИ ВЫ ИСПОЛЬЗУЕТЕ В РАБОТЕ? (ЕСЛИ НЕЙРОСЕТИ НЕ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ, ПОЖАЛУЙСТА, ПОСТАВЬ ПРОЧЕРК)

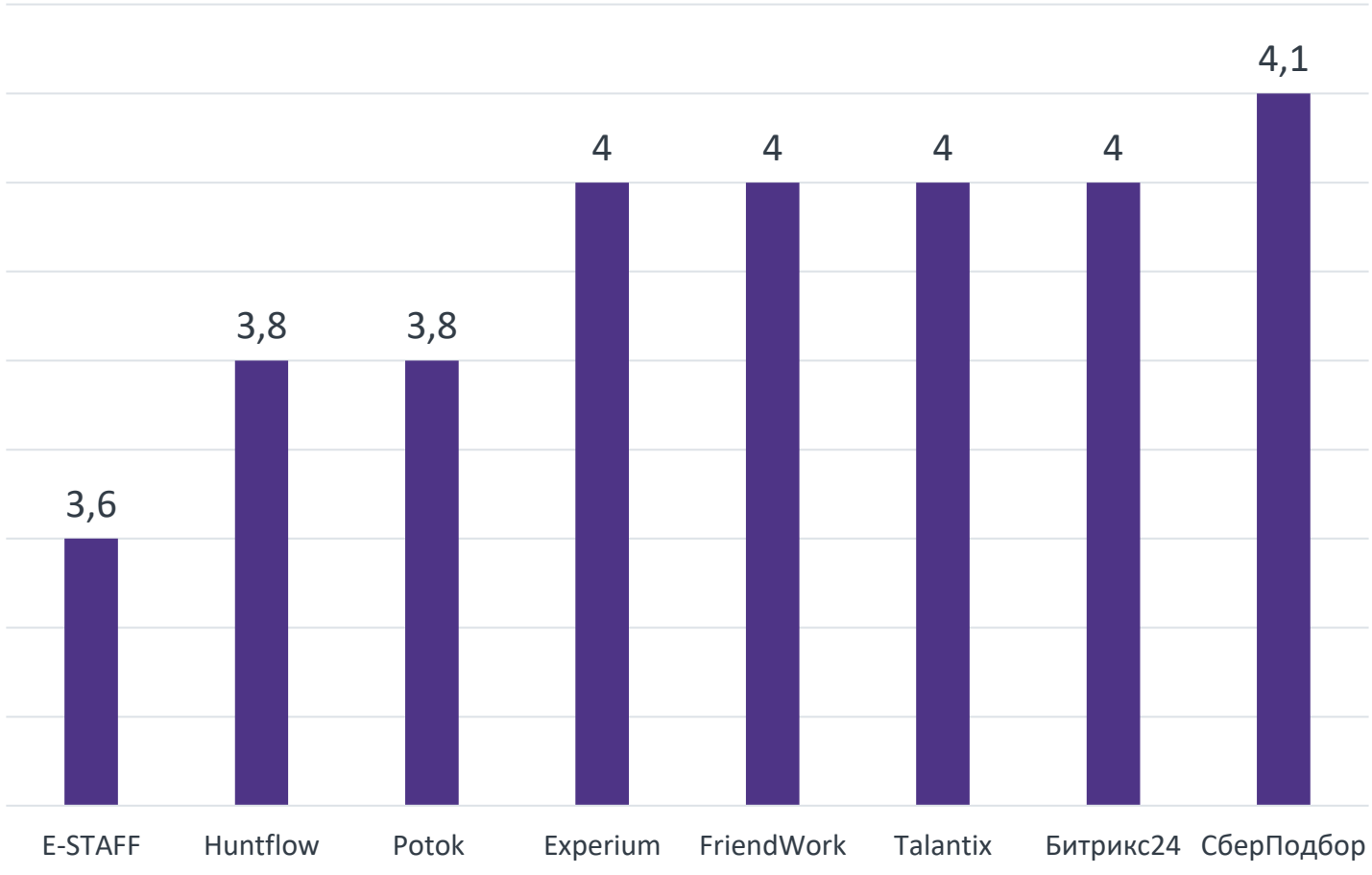
CRM ДЛЯ РЕКРУТМЕНТА

У РЕСПОНДЕНТОВ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБРАТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА.

КАКУЮ CRM-СИСТЕМУ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ ПРОЕКТОВ ПО РЕКРУТМЕНТУ ВЫ ИСПОЛЬЗУЕТЕ?



ОЦЕНИТЕ НАСКОЛЬКО ВЫ ДОВОЛЬНЫ ВАШЕЙ ТЕКУЩЕЙ CRM-СИСТЕМОЙ ДЛЯ РЕКРУТМЕНТА (ГДЕ, 1 - ОЧЕНЬ НЕДОВОЛЬНЫ, 5 - ОЧЕНЬ ДОВОЛЬНЫ)



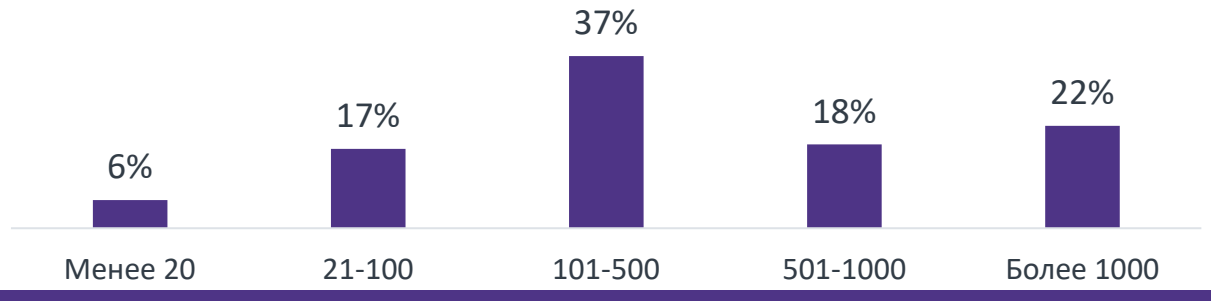
ДЕМОГРАФИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

ОПРОС ПРОВОДИЛСЯ В ПЕРИОД С 17 ФЕВРАЛЯ ПО 10 МАРТА 2025 ГОДА. В ИССЛЕДОВАНИИ ПРИНЯЛО УЧАСТИЕ 218 КОМПАНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В РОССИИ.

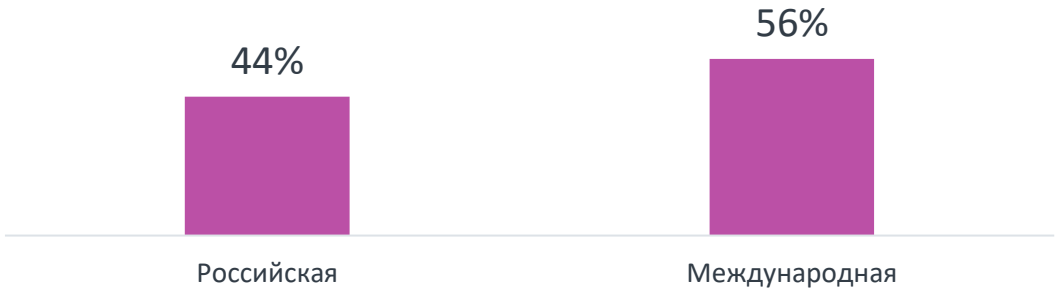
ИНДУСТРИИ

Текучесть персонала работодателями рассчитывалась следующим образом - количество сотрудников, покинувших компанию в 2024 году, разделенное на среднесписочную численность за 2024 год.

РАЗМЕР КОМПАНИИ В РОССИИ



ТИП КОМПАНИИ



О КОМПАНИИ ANTAL TALENT И ANTAL BUSINESS SOLUTIONS

ANTAL – одна из крупнейших рекрутинговых компаний в России, специализирующаяся на подборе менеджеров среднего и высшего управленческих звеньев. Компания представлена в России с 1994 года. Клиенты Antal работают практически во всех отраслях экономики, включая **ИТ, потребительские товары, розничную торговлю, фармацевтику, банки и финансовые услуги, машиностроение, индустриальный сектор, логистику и транспорт и другие**.

НАШИ УСЛУГИ:

- Подбор персонала
- Специализированные обзоры рынка труда
- Аутплейсмент
- HR-консультирование
- Аутсорсинг и ИТ-аутсорсинг
- RPO (Аутсорсинг процесса рекрутмента)
- Тестирование кандидатов
- Тренинги для персонала

Более 150 консультантов в **СНГ**

Ежегодно находим работу для **1000+** кандидатов

Реализуем проекты по всеми миру

Константин Бряузов
Генеральный директор
Antal Talent

Владимир Телятников
Генеральный директор
Antal Business Solutions

antaltalent.ru

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.

При использовании фактов из исследований Antal Talent необходимо получить письменное разрешение от АО Антал Таланты. По всем вопросам вы можете обратиться к pr@antaltalent.com

ANTAL TALENT:

ПУЛЬС-ОПРОС КОМПАНИЙ

Q1, 2025

- **Текучесть персонала по итогам 2024 года**
- Процент принятия офферов от компаний;
- Возвращение бывших сотрудников;
- Работа с ВУЗами и студентами;
- Нейросети и CRM системы, используемые в работе.

pr@antaltalent.com
antaltalent.ru

© 2025 Antal Talent. All rights reserved.