

01 апреля 2025

Исследование Хабра и «КОРУС Консалтинг»: сотрудники хотят денег и гибкого графика, а компании предлагают обучение и тимбилдинги

Команды направления K-Team ГК «КОРУС Консалтинг» и Хабра исследовали стратегии удержания сотрудников в 2025 году. Результаты показывают значительный разрыв между ожиданиями работников и инициативами компаний, что напрямую влияет на лояльность персонала и текучесть кадров.

В исследовании приняли участие более 600 HR и топ-менеджеров из компаний разных отраслей. Большая часть респондентов из этой категории — HR-специалисты (47%) и HRD (27%).

Также опрос прошли более 3100 специалистов. 52% из них представляли крупные компании с численностью более 500 человек. Более половины опрошенных — специалисты уровня Middle (38%) и Senior (24%), именно эти категории сотрудников наиболее востребованы на рынке и склонны к смене работы при получении предложений с более привлекательными условиями труда.

По данным исследования, половина компаний уже внедрила retention-стратегии, а треть планирует сделать это в ближайшее время.

Чаще всего для удержания сотрудников компании-респонденты используют: гибкий график и удаленку (70%), обучение и развитие (77%), финансовую мотивацию (66%), корпоративную культуру и HR-бренд (63% и 47%), а также внутреннюю ротацию и карьерное развитие (59% и 54%).

При этом сами сотрудники больше всего ценят финансовую мотивацию (74%), поддержку гибких условий труда (69%), создание условий для карьерного роста (66%), открытые коммуникации и обратную связь (55%), вклад в корпоративную культуру и их вовлеченность (49%).

ОСНОВНЫЕ МОТИВАТОРЫ СОТРУДНИКОВ

Для 82% работников важнейшими факторами лояльности являются зарплата и бонусы. При этом 59% опрошенных заявляют, что не видят четких карьерных перспектив в своей компании и это одна из главных причин для увольнения.

78% сотрудников ценят комфортные условия труда, что совпадает с ожиданиями работодателей. Удаленка и гибкий график уже стали нормой, а не бонусом – работа из дома повышает продуктивность и помогает поддерживать баланс между работой и личной жизнью большинства респондентов.

Медицинская страховка, спорт и психологическая поддержка важны для 58% сотрудников. Однако отсутствие соцпакета редко становится причиной увольнения — только 8% отметили это как критичный фактор.

КЛЮЧЕВЫЕ ДЕМОТИВАТОРЫ СОТРУДНИКОВ

71% сотрудников готовы уволиться из-за недостаточного дохода, если они считают, что зарплата не соответствует их вкладу и не индексируется с учетом рыночных условий.

62% сотрудников назвали токсичную атмосферу в коллективе и плохие отношения с руководством основными причинами для увольнения. 58% респондентов жалуются на перегрузки, неинтересные задачи, отсутствие обратной связи и хаотичные процессы внутри компании.

Исследование команд K-Team ГК «КОРУС Консалтинг» и Хабра показало, что более половины сотрудников (57%) не вовлекаются в обсуждение корпоративных стратегий по удержанию персонала. Отсюда ряд значительных расхождений между ожиданиями сотрудников и инициативами компаний с точки зрения удержания работников.

ОБУЧЕНИЕ: РАЗРЫВ В ФОРМАТАХ

77% организаций делают ставку на внутренние корпоративные программы и групповые тренинги, а сами работники демонстрируют явное предпочтение другим форматам.

Сотрудники наиболее высоко оценивают: внешнее обучение (78%), менторство и наставничество (39%). Наименее востребованными оказались групповые тренинги и стратсессии. Компании массово инвестируют в стандартизированные программы, в то время как сотрудники ждут персонализированных решений — возможности учиться у признанных экспертов через наставничество и внешние образовательные проекты.

КАРЬЕРНОЕ РАЗВИТИЕ: ОТСУТСТВИЕ ПРОЗРАЧНОСТИ

80% сотрудников считают карьерное развитие важным, но только 9% компаний предоставляют четкие карьерные треки. 63% респондентов делятся, что работодатель не помогает им в развитии — карьерные перспективы чаще всего обсуждаются только по инициативе самого сотрудника, а рост возможен только в случае естественной ротации кадров.

57% специалистов готовы уволиться, если не видят прозрачных возможностей для роста. Компании декларируют развитие персонала как приоритет, но на практике сотрудники остаются один на один со своими карьерными вопросами. Так 47% работников вообще не имеют диалога с руководством о своем развитии.

КОММУНИКАЦИИ С РУКОВОДСТВОМ: КРИЗИС ДОВЕРИЯ

45% сотрудников открыто заявляют о недоверии к менеджменту, а 81% считают вовлеченность руководства в процессы удержания недостаточной. При этом только 26% компаний работают над улучшением качества управления.

«Когда в компании не хватает прозрачности и доверия к руководству, это неизбежно сказывается на мотивации команды. Сотрудникам важно не просто слышать об «открытых дверях», а видеть реальное участие менеджмента в обсуждениях, совместный разбор сложных ситуаций и готовность искать решения вместе. Формальные совещания и декларации открытости сами по себе не работают — если за ними ничего не стоит, они только усиливают разрыв между ожиданиями сотрудников и реальностью. Компании, которые выстраивают честный диалог с командой, получают вовлеченных и лояльных специалистов» — комментирует Наталия Лебедева, HRD Хабра.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Хотя 57% компаний используют публичные признания и награды, только 20% сотрудников считают такие инициативы полезными. Как показало

исследование, сотрудники чаще всего увольняются из-за низкой оплаты труда (71%) и токсичной атмосферы в коллективе (62%), на этом фоне похвала и схожие инициативы воспринимаются как пустая трата времени и попытка сгладить, а не решить реальные проблемы.

Результаты нашего исследования свидетельствуют о необходимости переосмысления подходов к управлению персоналом в современных реалиях. В условиях меняющегося рынка труда эффективные retention-стратегии требуют более гибкого и персонализированного подхода. Мы видим, что классические методы удержания персонала снижают свою эффективность. Это не означает, что они полностью утратили свою актуальность, но явно указывает на необходимость их адаптации и дополнения современными практиками. Ключевой вывод: успешные компании будут сочетать проверенные временем HR-инструменты с подходами, ориентированными на реальные потребности сотрудников/

Олеся Крыжановская,
HRD команды K-Team