

ПРОУЧВАНЕ ЗА ТЕКУЧЕСТВОТО НА ПЕРСОНАЛА ПРЕЗ 2021 Г.



ПРОУЧВАНЕ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА НИВАТА И
ФАКТОРИТЕ ЗА ТЕКУЧЕСТВО НА ПЕРСОНАЛ В
РАЗЛИЧНИТЕ БИЗНЕС СЕКТОРИ В СТРАНАТА ПРЕЗ
2021 Г.

ЦЕЛ И МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО

Целта на настоящето проучване е да идентифицира основните фактори за текучеството на служителите в България през 2021 г. в различните бизнес сектори и региони на страната. Темата беше породена от множество запитвания от страна на партньори на ManpowerGroup България, имайки предвид тенденциите за необичайно високи нива на доброволно напускане на служители в световен мащаб.

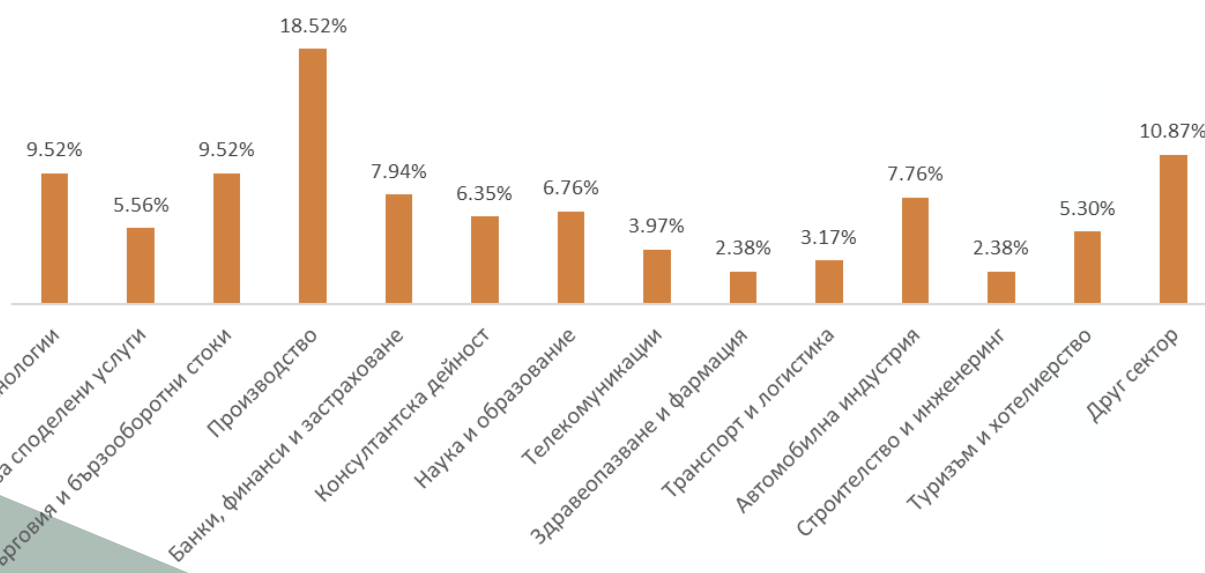
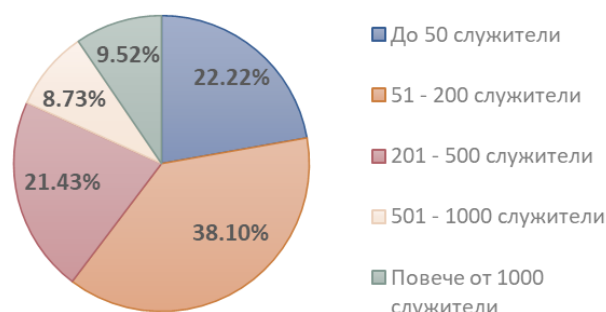
Проучването беше реализирано чрез онлайн анкета, разпространена чрез дванадесет различни канали на комуникация. То събираше респонденти през целия месец ноември 2021 г.

Включиха се 256 компании от 14 бизнес сектора, опериращи във всички региони на България.

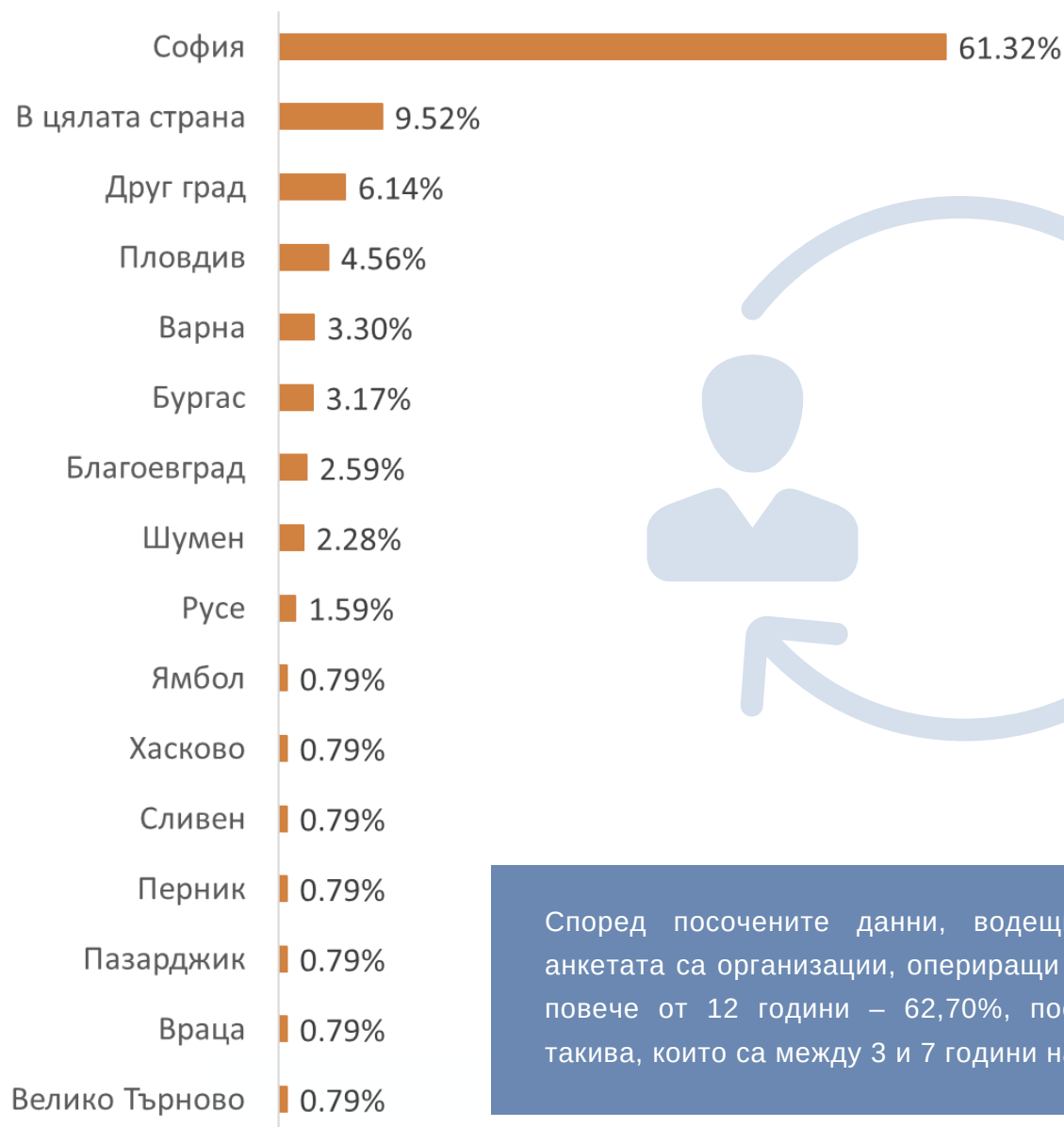
Проучването за текучество на служители през 2021 г. е първото от редица бъдещи такива, които ще анализират тенденциите и ще идентифицират факторите за доброволно и общо текучество в компаниите, опериращи на българския пазар. В рамките на следващите месеци предстои публикуване на сходни анализи в останалите пазари от клъстъра на ManpowerGroup SEE – Сърбия, Босна и Херцеговина, Словения и Хърватска.

ПРОФИЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

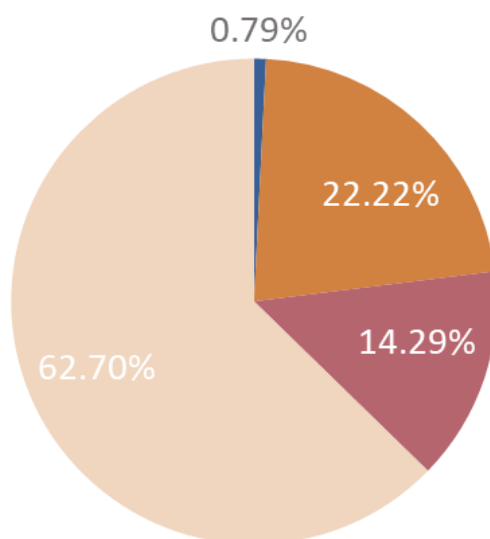
Сред анкетиранияте най-активно участие вземат компаниите в сектори на производството (ок. 20%), информационните технологии (ок. 10%) и търговията (ок. 10%). Добре представени са и сектори като агрономия, медии, енергетика. Близко 40% от анкетиранияте компании посочват, че дейността им се извършва от между 51 и 200 служители, последвани от малки компании – с до 50 заети (22,22%) и големи такива – с 201 до 500 души нает персонал (21,43%).



Близо 10% от организациите, включили се в анкетата, посочват, че имат и представителства из цялата страна. От всички анкетирани, близо 62% посочват София като свое основно местоположение, последвани от по-малки градове в страната с 6,14% и Пловдив с 4,56%.



Според посочените данни, водещи в отговорите на анкетата са организации, опериращи на българския пазар повече от 12 години – 62,70%, последвани от 22,22% такива, които са между 3 и 7 години на пазара.



■ От 2 години или по-малко
 ■ Между 3 и 7 години
 ■ Между 8 и 12 години
 ■ Повече от 12 години

ПРЕГЛЕД НА ТЕКУЧЕСТВОТО ПО ФУНКЦИИ

В проучването попитахме организациите в кои свои отдели и направления срещат най-високи и съответно – най-ниски нива на текучесто през настоящата 2021 г. В следващите си раздели настоящият репорт разглежда нивата в различните бизнес сектори, а в този раздел са описани общите тенденции.

НАЙ-НИСКО ТЕКУЧЕСТВО ПО ОТДЕЛИ ЗА 2021 Г.



При общ преглед, по-голямата част от респондентите най-ниско текучество има в отдел „Информационни технологии“ – 21,67%, последван от този на „Административен екип“ с 18,33%. Веднага след това се нареждат специалистите в направление „Човешки ресурси“ с 15,56% и тези от „Финанси“ с 13,33%.

НАЙ-ВИСОКО ТЕКУЧЕСТВО ПО ОТДЕЛИ ЗА 2021 Г.

Що се отнася до най-високите нива на общо текучество, анкетираните компании са посочили на първо място отдел „Производство“ – близо 30% от респондентите са единодушни, че позиции като оператор, складов работник или нискоквалифициран персонал – сменят работното място най-често. Сред причините за това са „демотивация“, „условия на труд“ и/или „финансови условия“. След него се нарежда направление „Търговия“, посочен като най-критичен от близо 16% от анкетираните.



ДОБРОВОЛНО ТЕКУЧЕСТВО ИЛИ НУЖДА ОТ ПРОМЯНА

Около 85% от всички респонденти посочват „по-високото възнаграждение в друга компания“ като основна причина за **доброволното** текучество, последвана от „невъзможност за професионално израстване“ и „конфликти на личностно ниво.“

Около 20% от всички компании са посочили, че недобрата комуникация и делегиране на задачи е фактор, произлизащ от разминаване между длъжностна характеристика (19%) и затруднения при въвеждане в работа на новонастъпили (17%). Само 11% от респондентите посочват недобрите условия на труд като фактор, а по-малко от 1% отбелязват COVID-19 като причина за промяна в цялостната организация, довела до доброволно текучество на кадри.

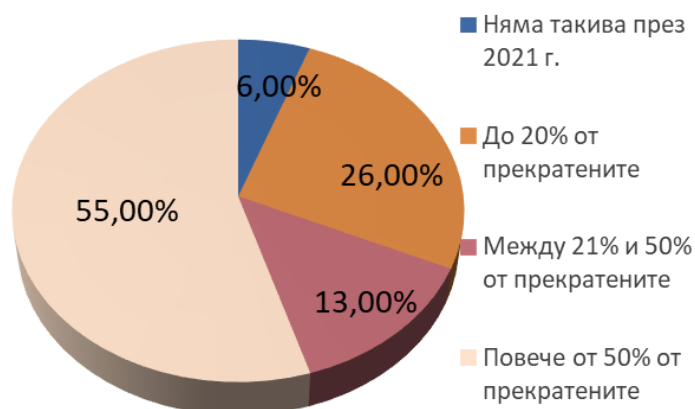
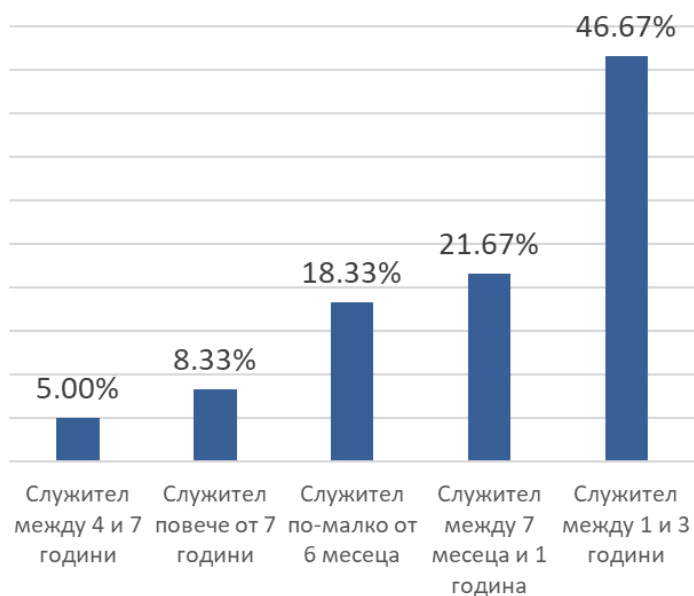
Причина номер едно според работодателите за доброволното текучество през изминалата година е по-високото възнаграждение в друга компания.

Данните сочат, че най-високо доброволно текучество за 2021 г. има в сферата на Телекомуникациите. Почти половината от респондентите потвърждават, че техните служители сменят работното място по собствено желание. В центровете за споделени услуги около 32% от служителите вземат същото решение, последвани от сферата на търговията (31%) и образованието (30%)

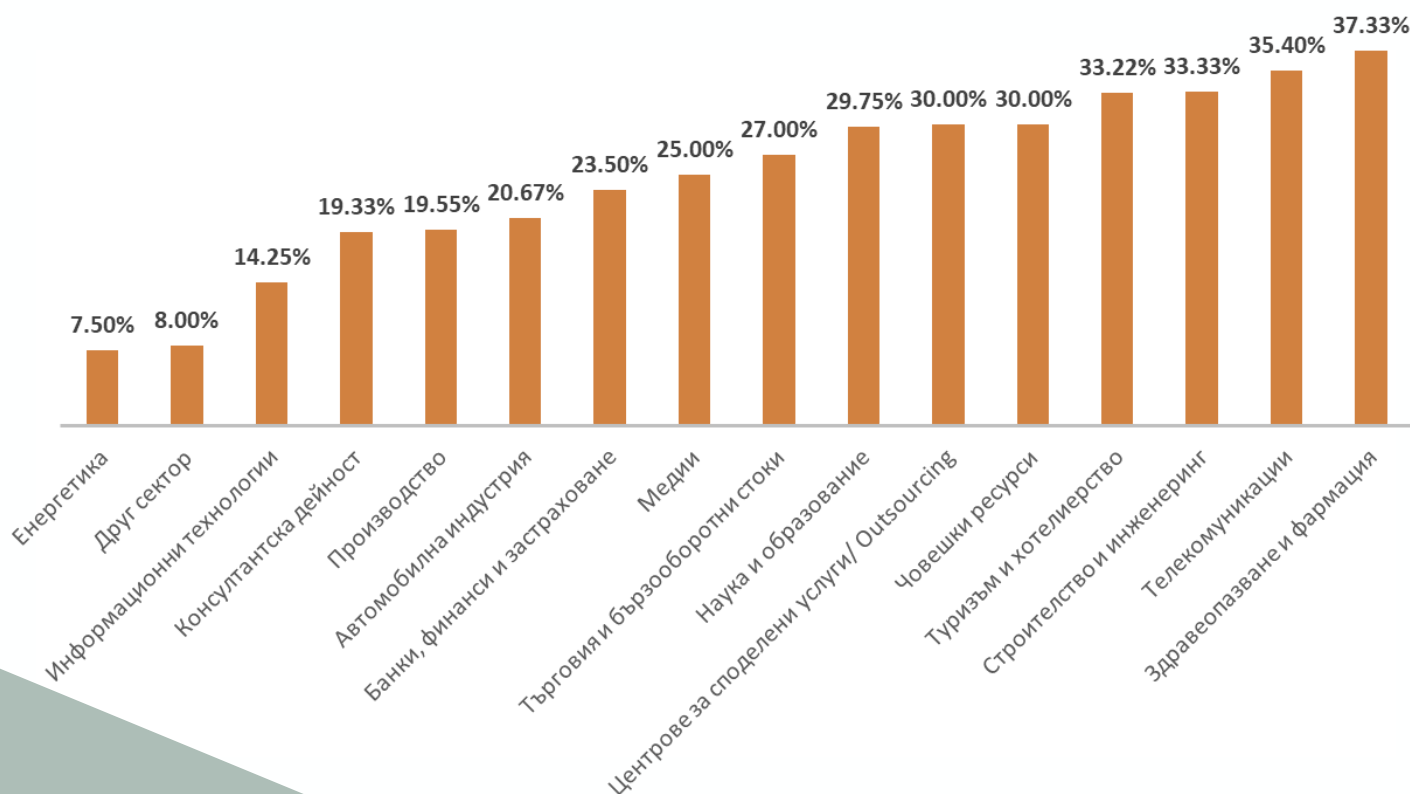
Данните сочат, че само 3,33% от служителите в сферата на Здравеопазването са избрали да сменят работното си място, последвани от Енергетика с 4,5%.



55% от компаниите споделят, че половината от прекратените им служители през 2021 г. са напуснали тяхната организация по собствено желание. Най-често напусналите са служители, работещи между 7 месеца и 3 години в компанията. Много голям брой хора остават за периода на онбординг и стандартния изпитателен срок, но не и след това. Съпоставено с фактор номер 1, а именно по-добро възнаграждение на друго място, данните сочат, че преразглеждане на възнагражденията за 2022 г. в посока повишение е необходимост за много организации в на практика всички сектори.



ПРЕГЛЕД НА ОБЩО ТЕКУЧЕСТВО ПО БИЗНЕС СЕКТОРИ

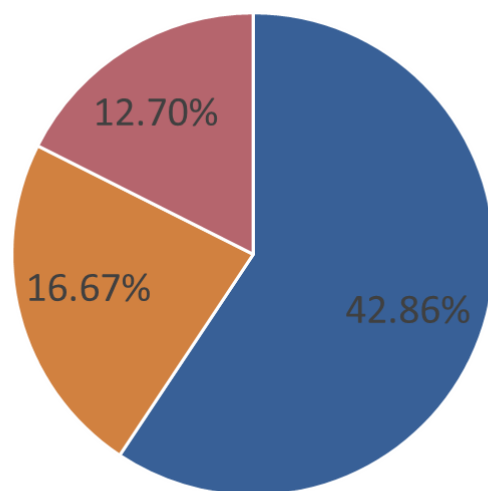


На въпроса “Колко процента е общото текучество за компанията ви през 2021 г.?” организациите в различните индустрии посочват общия процент напуснали. Според отговорите, секторите с най-високо общо текучество са: „Здравеопазване“ с 37,33% , „Телекомуникации“ с 35,40% и „Строителство и инженеринг“ с 33,33%. Най-ниски стойности данните сочат в компании от сферата на „Енергетиката“ и „Информационните технологии“ със съответно 7,5% и 14,25%.

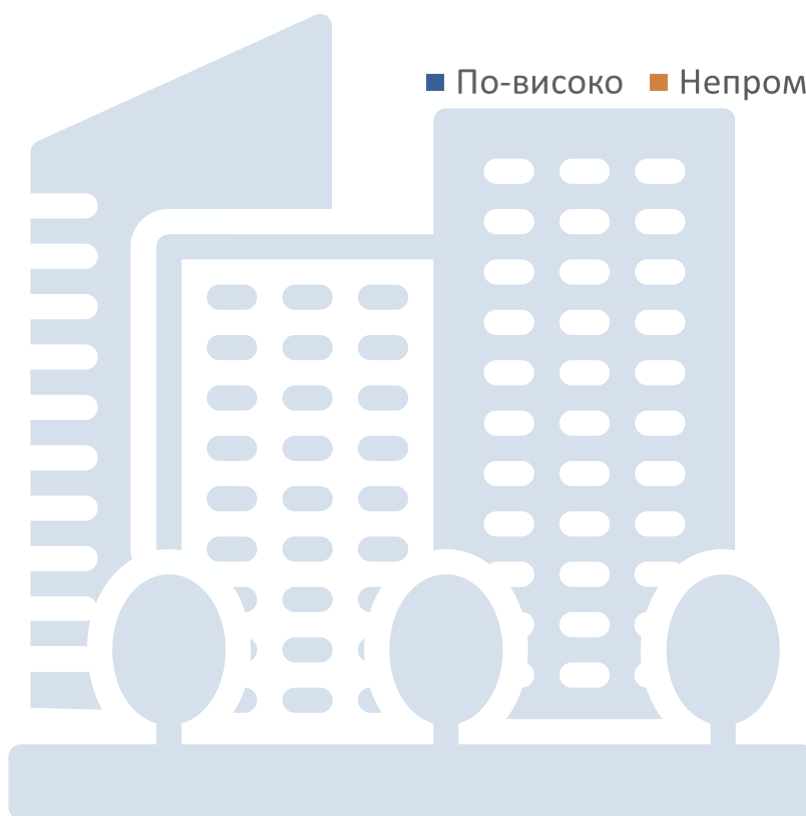
„През 2020 г. Текущото ни беше много ниско, но за кратко и повлияно от страха на служители да напускат работата си заради COVID-19 ситуацията.“ споделят респонденти.

Сравнявайки текущото през 2020 г. – годината на COVID-19 и 2021 г., когато бизнесът работи на по-пълни обороти, **близо 43% от компанните са посочили, че през 2021 г. текущото е значително по-високо.** Близо 17% споделят, че няма разлика в текущото през двете години. **Само 12% от компаниите споделят, че през 2021 г. общото текучество е по-ниско спрямо миналата година.**

СЪПОСТАВЕНО ТЕКУЩЕСТВО - 2021 СРЕЩУ 2020 Г.



■ По-високо ■ Непроменено ■ По-ниско

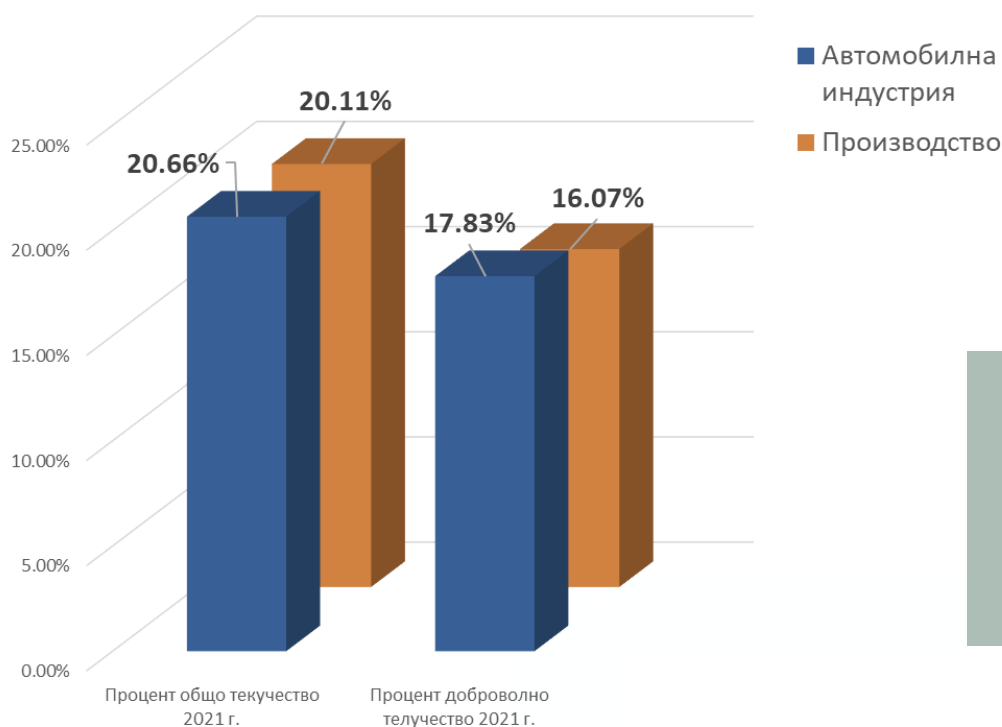


ПРОИЗВОДСТВО И АВТОМОБИЛНА ИНДУСТРИЯ

33% от респондентите в Автомобилната индустрия са посочили, че се намират в района на **София**, други 25% - в **Пловдив**, а останалите в по-малки градове на страната.

В Производствения сектор компаниите, включили се в проучването, са посочили местоуправление в следните райони: **София** – 32%, в по-малки градове - 24%, в **Шумен** – 12%, във **Варна**, **Пловдив**, **Благоевград** и **Търговище** по и под 8%

90% ОТ КОМПАНИИТЕ В ДВАТА СЕКТОРА ОПЕРИРАТ С ПОВЕЧЕ ОТ 200 СЛУЖИТЕЛИ



ОСНОВНА ПРИЧИНА ЗА НАПУСКАНЕ: УСЛОВИЯ НА ТРУД И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.

Според компаниите в сферата на Производството за 2021 г. общият процент текучество на служители е около 21% като близо 17% от тях са такива, напуснали по собствено желание. В автомобилната индустрия резултатите са приблизително същите – 20,66 % за общо текучество, от които 18% доброволно напуснали служители.

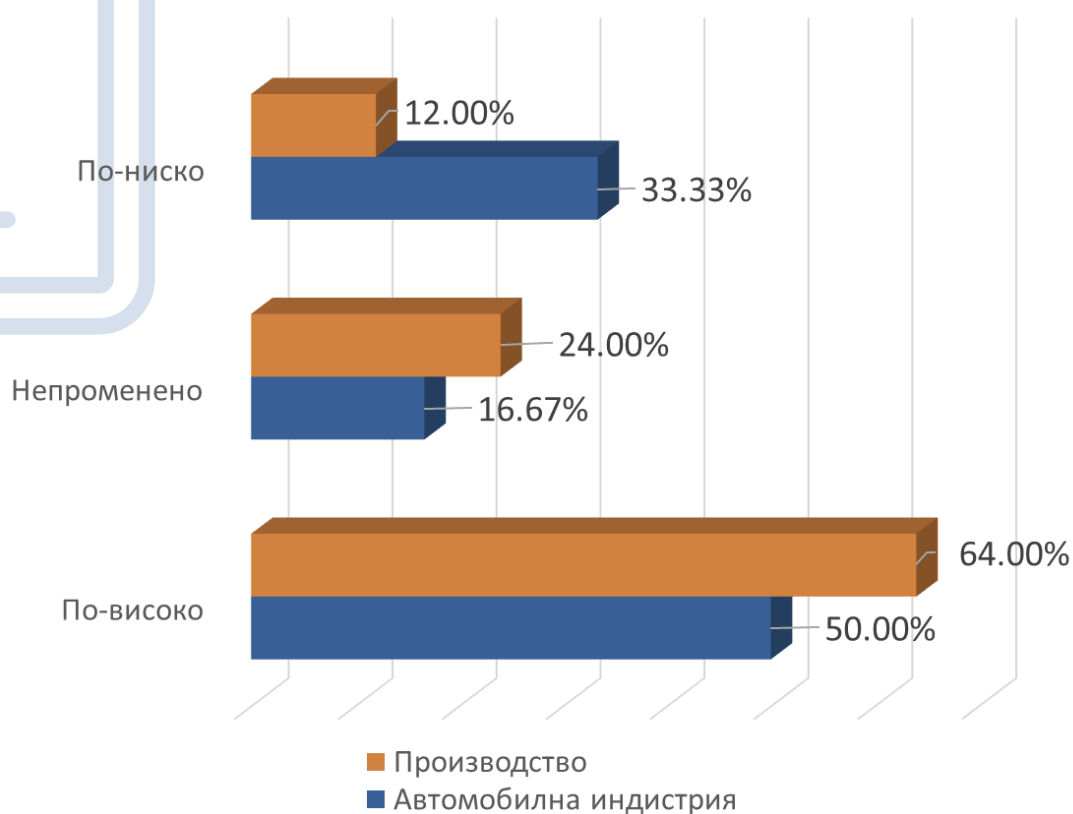
Двата бизнес сектора са единодушни и за отдела, в който има най-високо текучество, а именно: **отдел производство** и най-вече ниските му йерархични нива – основно оператори. По-рядко данните сочат и текучество в административни и търговски отдели, както и на ръководни роли.

Различни са отговорите за стаж на напусналите служители в компаниите – няма данни за открояващи се тенденции по този въпрос в двата бизнес сектора. Всеки напуснал служител е с различна ангажираност към компанията, но във всички случаи отново основната причина е **по-добро финансово възнаграждение в друга компания**.

И двете индустрии са единодушни, че текучеството е по-високо през 2021 г. в сравнение с миналата година. Близко 35% от респондентите в сектор „Автомобилна индустрия“ обаче посочват, че за тях текучеството е дори по-ниско през тази година. Анализът на друго проучване за тенденции на възнагражденията през 2021 г. на ManpowerGroup България, показва, че това са компаниите, които повишиха значително възнагражденията си през втората половина на настоящата година.

Фактори за завишените показатели на текучество за 2021 г. в секторите са и нощните смени. Често нощният труд не е оценен подобаващо, според служители.

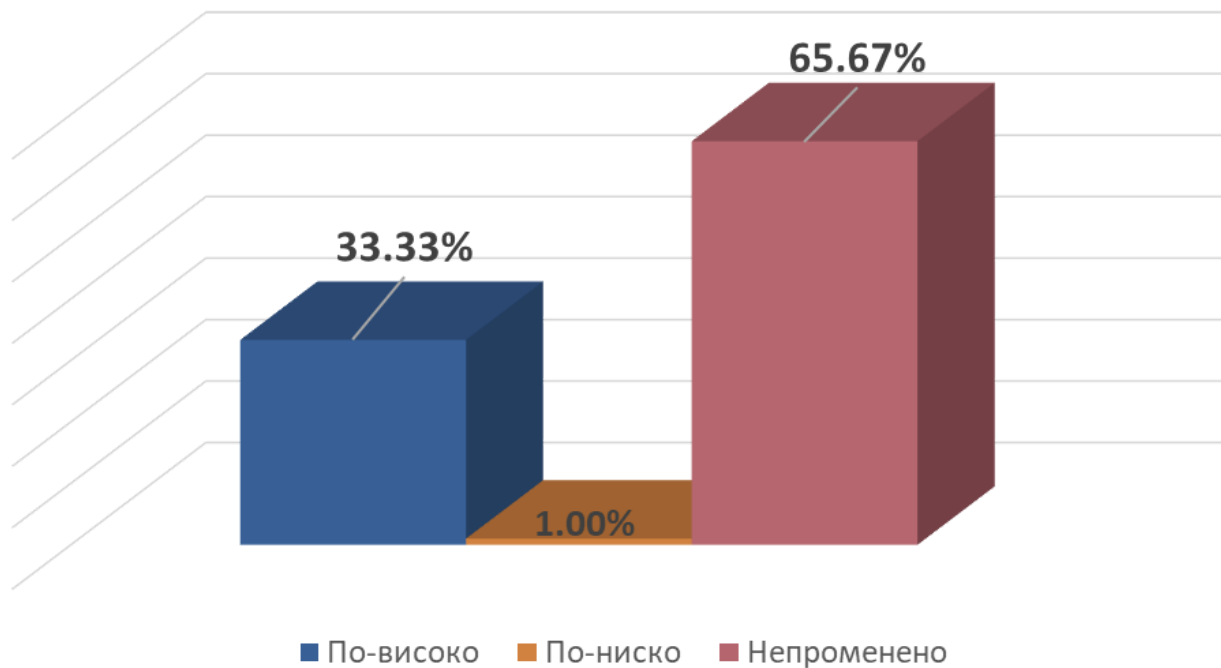
СЪПОСТАВЕНО ТЕКУЩЕСТВО - 2021 СРЕЩУ 2020 Г.



ТРАНСПОРТ И ЛОГИСТИКА

Най-открояващата се тенденция в „Логистика и транспорт“ е тази, че при общо текучество от близо 33% за 2021 г. само 21% са хора, напуснали по собствено желание. Това е единственият сектор, в който доброволното текучество не е с толкова голям превес над това, иницирано от компанията. Важно е да се отбележи, че тук са именно и най-много респонденти с посочен фактор „конфликт на личностно ниво“ като причина за напускане.

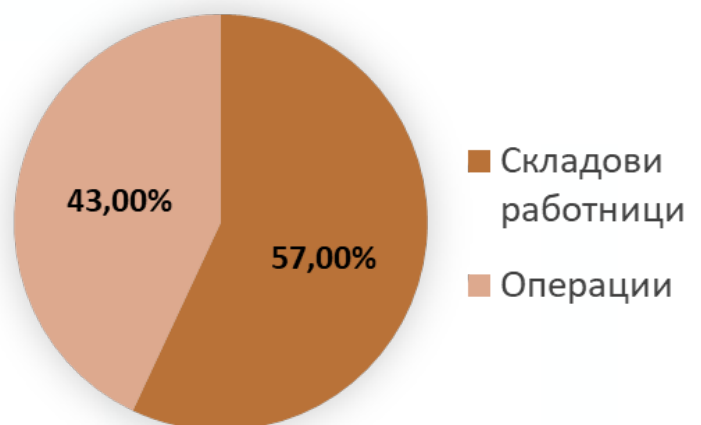
СЪПОСТАВЕНО ТЕКУЩЕСТВО - 2021 СРЕЩУ 2020 Г.



Друга важна тенденция в сектора е, че близо 70% от респондентите заявяват ясно, че текучеството през 2021 е непроменено спрямо това от 2020 г. При повечето останали бизнес сектори забелязваме сериозни разлики по този критерии.

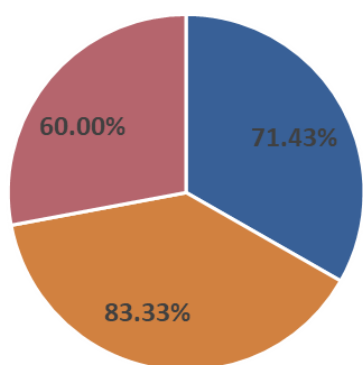
КОЙ Е ОТДЕЛЪТ С НАЙ-ВИСОКО ТЕКУЩЕСТВО?

Респондентите определят „складови работници“ с 57% и отдел „операции“ с 43%



ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ, ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ И ЦЕНТРОВЕ ЗА СПОДЕЛЕНИ УСЛУГИ

Най-често служителите, които напускат, са хора, работили между една и три години в сферата



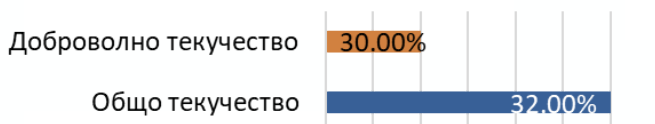
- Центрове за споделени услуги
- Информационни технологии
- Телекомуникации

Всички респонденти от тези бизнес сектори са позиционирани в София или имат представителства на територията на цялата страна. Единодушно споделят, че при тях повече от 60% от напускащите служители, са работили в компанията между една и три години.

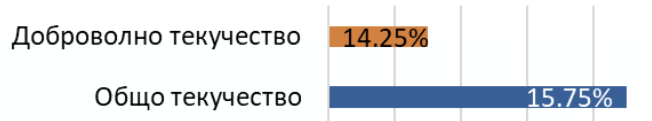
Текучество с най-високи данни наблюдаваме в сектор „Телекомуникации“ – 41%. От тях близо 38% са доброволно напуснали служители. В сферата на „Информационните технологии“ се наблюдава значително по-балансирана тенденция, но почти изцяло текущото е иницирано от страна на служителя. В центровете за споделени услуги данните са сходни – 32% общо текучество, от които 30% доброволно напуснали.

В отговор на въпроса „Кой отдел има най-голямо текучество за 2021 г. ?“ и трите сектора дават единични отговори за конкретни отдели – административен, технически, финансов.

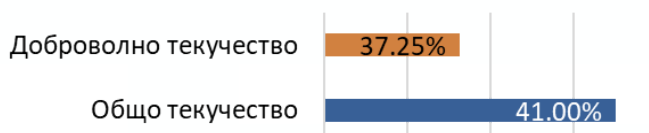
Центрове за споделени услуги



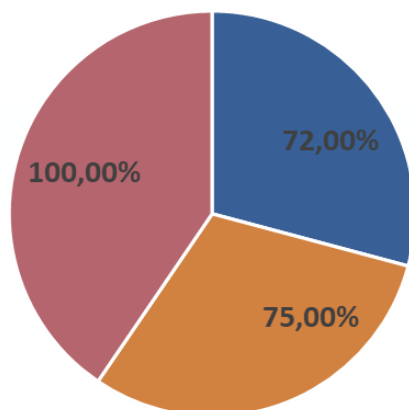
Информационни технологии



Телекомуникации



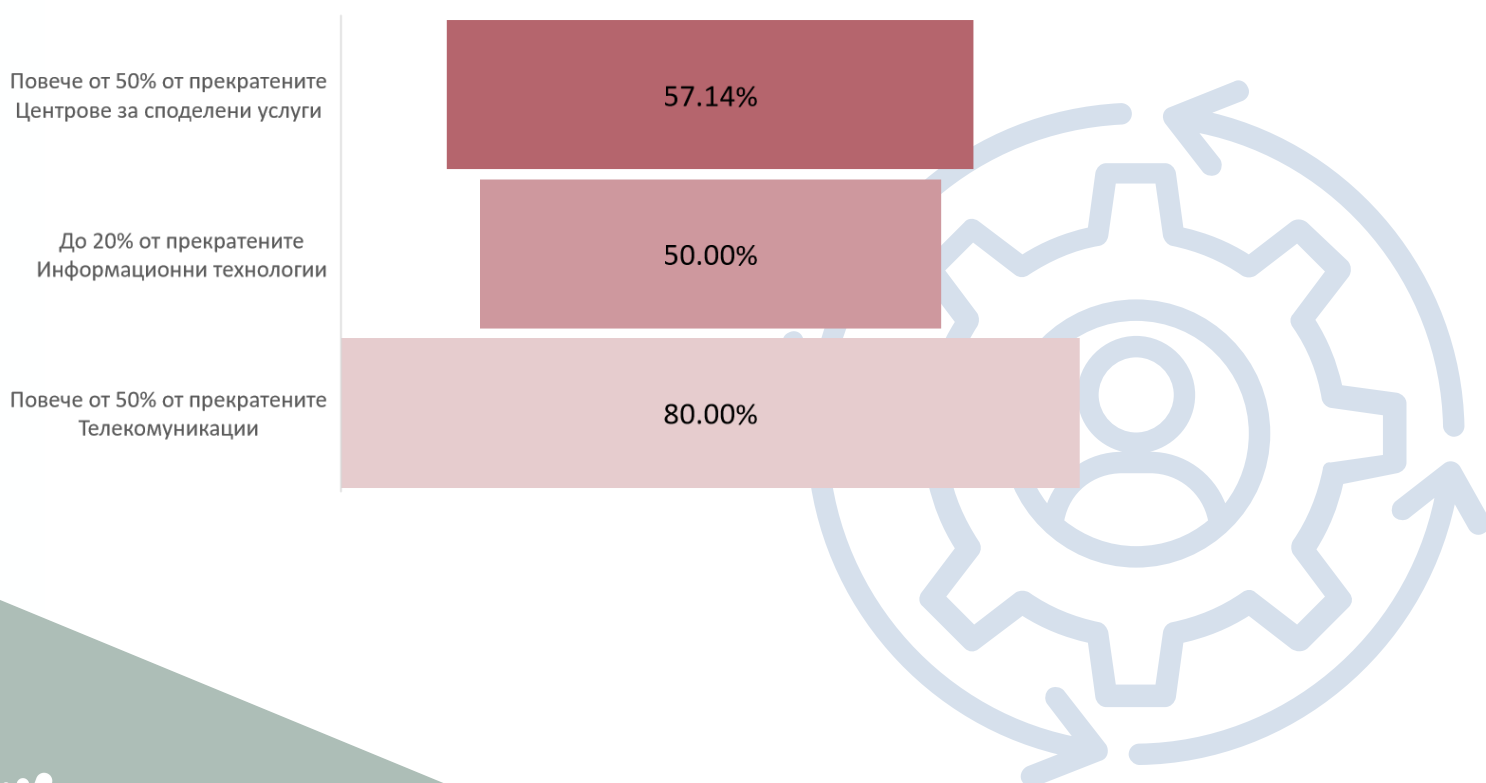
72% от компаниите за споделени услуги посочват, че текучеството през 2021 г. е по-високо в сравнение с това от миналата година, достигащо до разлика от около 30% повишение през тази година. Компаниите от сектора на Телекомуникациите потвърждават същата тенденция.



■ Между 3 и 7 години Центрове за споделени услуги ■ Между 3 и 7 години Информационни технологии ■ Повече от 12 години Телекомуникации

По-различна е ситуацията в сектор „Информационни технологии“. При 33% от респондентите текучеството през 2021 г. не търпи значителни промени спрямо това от 2020 г., а близо 20% от анкетираните дори споделят, че тази година то е по-ниско.

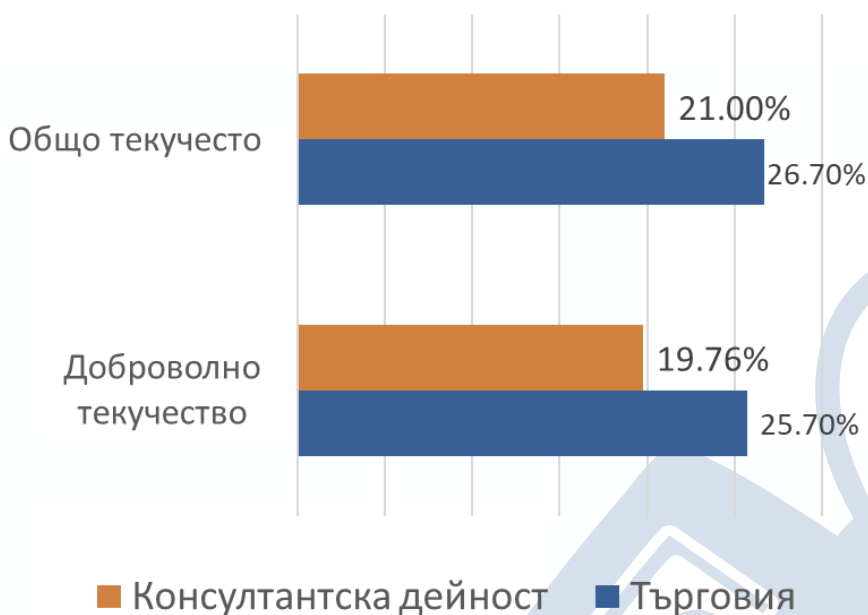
КОЛКО ПРОЦЕНТА СЛУЖИТЕЛИ СА НАПУСНАЛИ КОМПАНИЯТА ДОБРОВОЛНО:



КОНСУЛТАНТСКА ДЕЙНОСТ И ТЪРГОВИЯ

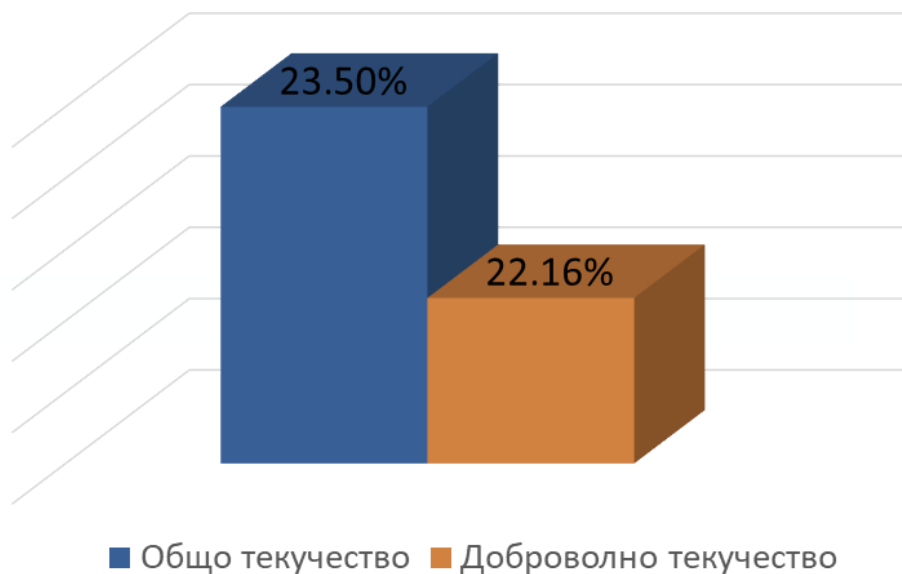
В сектори „Консултантска дейност“ и „Търговия“ участниците в проучването са категорични, че повечето служители, напускащи компанията го правят заради по-високо възнаграждение и социалните придобивки, които получават. 80% от служителите, които напускат компаниите в тази сфера имат стаж между 1 и 3 години в съответната компания.

	Отдел с най-ниско текучество	% респонденти
Сектор „Търговия“	Административен отдел	61,11%
Сектор „Консултантска дейност“	Финанси, счетоводство и контрол	57,00%



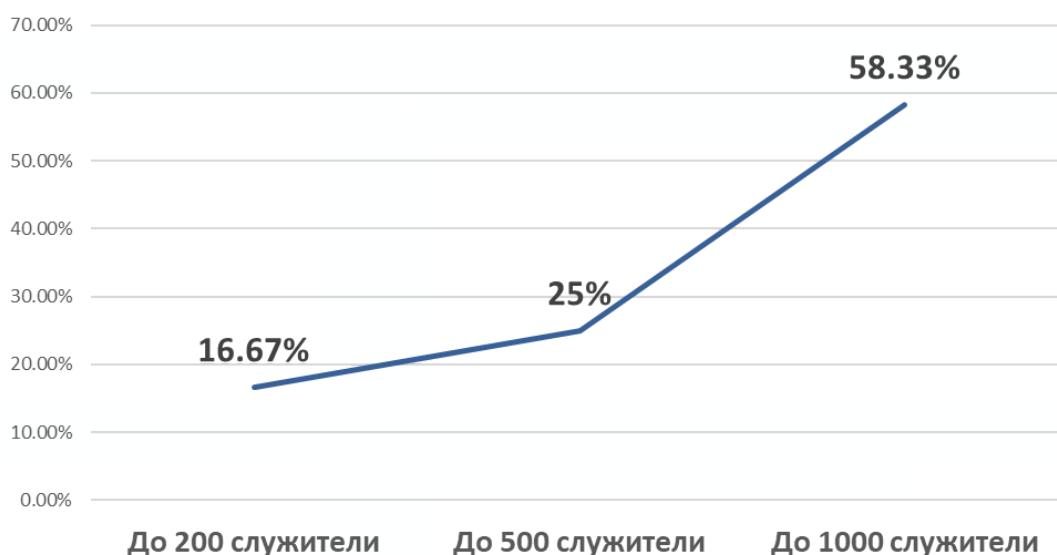
Тенденцията почти цялото текучеството на служители да бъде доброволно е силно изразена и в тези два сектора.

БАНКИ, ФИНАНСИ И ЗАСТРАХОВАНЕ



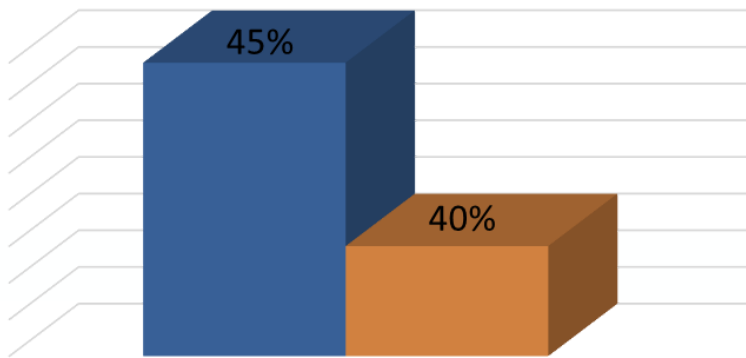
“През 2020 г. не само че текучеството беше по-ниско спрямо настоящата, а напротив – хора се назначаваха и задържаха значително по-лесно.” коментират представителите на сектора.

Компаниите от сектора посочват отдел „Бизнес развитие“ като най-устойчив, докато отдел “Front office” е с най-голямо текучество, като водещото при хората отново са по-добри нива на възнаграждение, тук често и в друг сектор. 50% от респондентите споделят, че служителите напускат след не повече от година и половина стаж в дадена организация. Хората, работещи в организации в сектора повече от пет години, са по-малко склонни да сменят работата си, спрямо новопостъпилите.



Близо 60% от респондентите работят с над 500 служители. Всички големи банкови и финансови институции са централизирани в столицата.

ТУРИЗЪМ И ХОТЕЛИЕРСТВО



“Заради трудната предвидимост в работата на бранша ни в Covid-19 кризата, и 2020 и 2021 г. са особено трудни за нас. Доброволното текучество и това по принуда заради намалелия обем на работа са на изключително високи нива.”

■ Общо текучество ■ Доброволно текучество

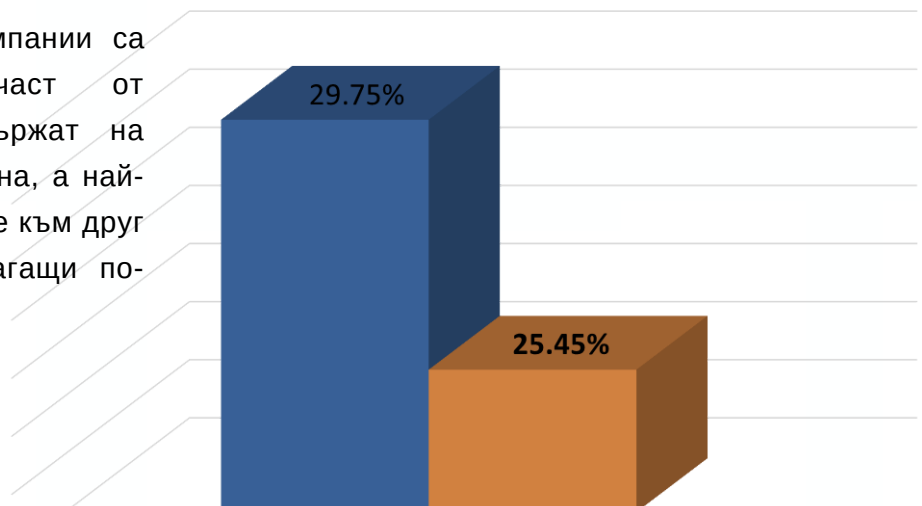
Резултатите в сектор „Туризм“ не излизат извън очакванията на пазара. Текучеството е на високи нива, а практиката показва огромен отлив на този тип специалисти. Водена от трудната предвидимост на пазара заради Covid-19 кризата и прекъсванията в техния бизнес, огромна част от заетите в сектора търсят и намират възможности за реализация извън него. Близо половината заети в анкетирани компании напускат работодателя си в рамките на година.

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ

Около 10% от учебните заведения, включили се в анкетата, са извън пределите на столицата.

В сектор „Наука и образование“ анкетирани организации са както от частния, така и от държавния сектор. Независимо, че частният сектор предлага по-конкурентни възнаграждения и в двете направления се наблюдава сходна тенденция – текучеството през 2021 г. е с около 15% по-високо спрямо това през 2020 г. Най-високи нива се наблюдават при пряко заетите с образование, а именно преподавателите.

Повечето от анкетирани компании са посочили, че огромна част от преподавателите не се задържат на позицията повече от една година, а най-честата причина е пренасочване към друг сектор или дейност, предполагащи по-високо възнаграждение.



■ Общо текучество ■ Доброволно текучество

КЛЮЧОВИ ИЗВОДИ



ТЕКУЧЕСТВОТО НА ПЕРСОНАЛ ПРЕЗ 2021 Г. СЕ Е ПОВИШИЛО ВЪВ ВСИЧКИ БИЗНЕС СЕКТОРИ СПРЯМО ТОВА ПРЕЗ 2020 Г.



СИЛНИ УВЕЛИЧЕНИЯ СЕ НАБЛЮДАВАТ В ЗАСЕГНАТИТЕ ОТ COVID-19 КРИЗАТА ИНДУСТРИИ.



ОСНОВНАТА ПРИЧИНА ЗА НАПУСКАНЕ НА ХОРА ПО ТЯХНА ИНИЦИАТИВА Е ПО-ВИСОКОТО ПРЕДЛАГАНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ В ДРУГИ КОМПАНИИ ИЛИ ДОРИ БИЗНЕС СЕКТОРИ.



С добавянето на услугите на Assert International към портфолиото на ManpowerGroup България стартирахме изследвания в реално време на ключови HR метрики като нива на заплащане, допълнителни придобивки, текучество на персонал, удовлетворение и ангажираност на служителите в комбинация с автоматизирани пазарни проучвания за наличието на кадри в конкретни региони и индустрии.

Изследванията съчетават актуална бизнес информация, официални статистически данни и обратната връзка от работодатели, кандидати за работа и настоящи служители. По този начин нашите проучвания дават цялостен поглед над пазара на труда в България и позволяват своевременни информирани решения за стратегическото развитие на човешкия капитал.

За повече информация може да се обърнете към нашите експерти:

Мария Стоева

Мениджър отдел "Продажби и бизнес развитие"

maria.stoeva@manpower.bg

+359 879 958 628

Мария Динева

Експерт пазарни проучвания

maria.dineva@manpower.bg

+359 878 573 521

www.manpower.bg