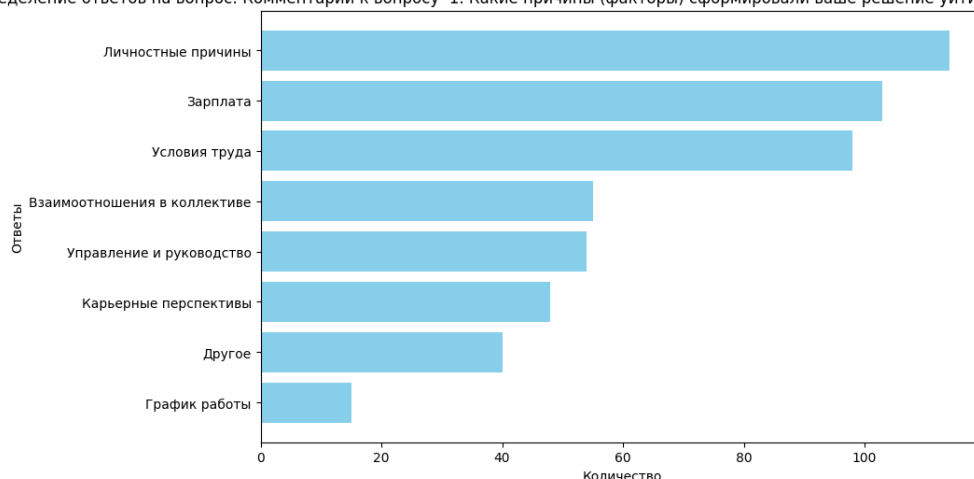


Распределение ответов на вопрос: Комментарий к вопросу 1. Какие причины (факторы) сформировали ваше решение уйти из компании (выберите не более 3-х).



Личностные причины: 22%.Зарплата: 20%.Условия труда: 19%.Взаимоотношения в коллективе: 10%.Управление и руководство: 10%.

Больше всего покинуло компанию из-за 'Личностные причины'. Анализ данных опроса сотрудников

## Введение

Для анализа данных опроса сотрудников, мы рассмотрим каждый из факторов, влияющих на решение об увольнении, и оценим их значимость. В опросе были выделены следующие причины: личностные причины, зарплата, условия труда, взаимоотношения в коллективе и управление и руководство.

## Личностные причины

Процент: 22%

Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести оценку удовлетворенности сотрудников текущим положением дел в компании.

- Организовать программы поддержки сотрудников, направленные на улучшение их психологического состояния.
- Проводить регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения их карьерных целей и ожиданий.

## Зарплата

Процент: 20%

Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести анализ рынка труда и скорректировать зарплаты в соответствии с рыночными стандартами.
- Разработать систему бонусов и премий, основанную на достижениях сотрудников.
- Обеспечить прозрачность системы оплаты труда и регулярное информирование сотрудников о их заработной плате.

## Условия труда

Процент: 19%

Рекомендации по улучшению для HR:

- Оценить текущие условия труда и провести улучшения там, где это необходимо.
- Обеспечить комфортные рабочие места и условия для сотрудников.
- Внедрить гибкий график работы или удаленную работу, если это возможно.

## Взаимоотношения в коллективе

Процент: 10%

Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести тренинги по улучшению навыков коммуникации и командной работы.
- Организовать мероприятия для укрепления командного духа.

- Обеспечить поддержку и признание достижений сотрудников со стороны руководства.

Управление и руководство

Процент: 10%

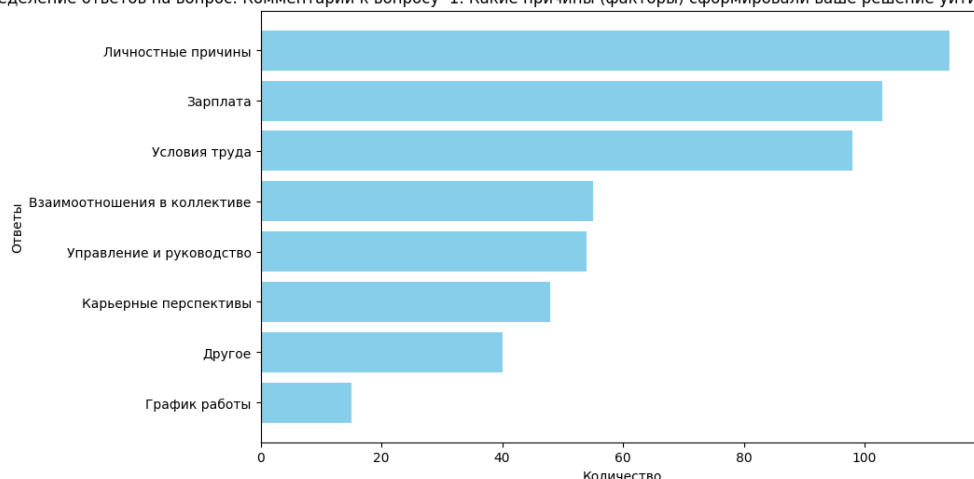
Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести оценку качества управления и руководства.
- Разработать программы обучения для менеджеров и руководителей.
- Обеспечить прозрачность и справедливость в принятии управленческих решений.

Выводы

На основании данных опроса можно сделать

Распределение ответов на вопрос: Комментарий к вопросу 1. Какие причины (факторы) сформировали ваше решение уйти из компании (выберите не более 3-х).



Другие причины: 82%.Условия труда: 7%.Личностные причины: 4%.Управление и руководство: 2%.Карьерные перспективы: 2%.

Больше всего покинуло компанию из-за 'Управление и руководство'. Анализ данных

Категория: Другие причины

- Процент: 82%

- Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести детальный анализ текучести кадров, чтобы выявить общие тенденции и закономерности.

- Разработать и внедрить программы удержания сотрудников, направленные на улучшение условий труда и повышение мотивации.

- Провести анонимные опросы и интервью с сотрудниками, чтобы выявить скрытые причины увольнений.

Категория: Условия труда

- Процент: 7%

- Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести аудит условий труда, чтобы выявить и устранить недостатки.
- Разработать и внедрить программы повышения комфорта и безопасности на рабочем месте.
- Ввести регулярные опросы и обратную связь от сотрудников по условиям труда.

Категория: Личностные причины

- Процент: 4%

- Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести тренинги по управлению стрессом и эмоциональному интеллекту для сотрудников и руководителей.
- Внедрить программы поддержки сотрудников, испытывающих личные трудности.
- Провести обучение руководителей по эффективному управлению персоналом и созданию благоприятной рабочей атмосферы.

Категория: Управление и руководство

- Процент: 2%

- Рекомендации по улучшению для HR:

- Провести тренинги по лидерству и управлению для руководителей.
- Внедрить программы наставничества и коучинга для новых и существующих сотрудников.
- Оценить текущую систему управления и внести изменения для повышения прозрачности и справедливости.

Категория: Карьерные перспективы

- Процент: 2%

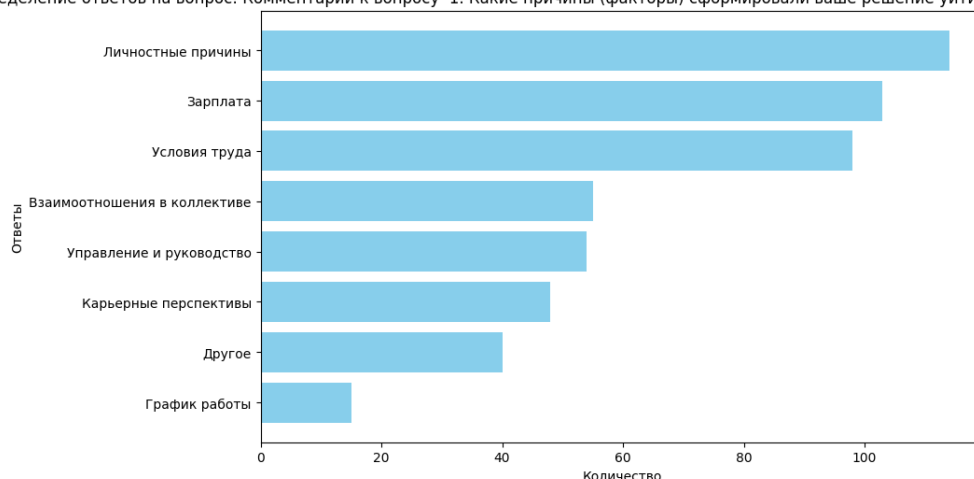
- Рекомендации по улучшению для HR:

- Разработать и внедрить программы карьерного роста и развития.
- Проводить регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения их профессионального развития.
- Ввести систему менторства и стажировок для повышения квалификации сотрудников.

## Выводы

1.

Распределение ответов на вопрос: Комментарий к вопросу 1. Какие причины (факторы) сформировали ваше решение уйти из компании (выберите не более 3-х).



Другие причины: 65%.Карьерные перспективы: 15%.Зарплата: 6%.Условия труда: 5%.Личностные причины: 4%.

Больше всего покинуло компанию из-за 'Карьерные перспективы'. Анализ данных опроса сотрудников

## Введение

Данные опроса сотрудников касаются их опыта работы и причин увольнения. Один из вопросов касался возможности остаться в компании или перевестись внутри отрасли. Распределение ответов показывает, что большинство сотрудников (65%) указали на другие причины, что может свидетельствовать о наличии более глубоких проблем, не связанных напрямую с карьерными перспективами, зарплатой или условиями труда.

## Распределение ответов

- Другие причины: 65%
- Карьерные перспективы: 15%

- Зарплата: 6%
- Условия труда: 5%
- Личностные причины: 4%

## Анализ данных

### 1. Другие причины (65%)

- Анализ: Высокий процент ответов "другие причины" указывает на то, что текущие условия работы, зарплата и карьерные перспективы не являются основными мотиваторами для сотрудников. Это может свидетельствовать о наличии скрытых проблем, которые требуют более глубокого анализа.

- Рекомендации: Провести дополнительные опросы или интервью с сотрудниками, чтобы выяснить, что именно подразумевается под "другими причинами". Это может включать в себя вопросы о корпоративной культуре, отношениях с руководством, балансе между работой и личной жизнью и других аспектах, которые могут быть важны для сотрудников.

### 2. Карьерные перспективы (15%)

- Анализ: Низкий процент ответов по карьерным перспективам может указывать на то, что сотрудники не видят возможностей для роста и развития внутри компании. Это может быть связано с отсутствием четких карьерных путей или недостаточной поддержкой в профессиональном развитии.

- Рекомендации: Разработать и внедрить программы обучения и развития, создать четкие карьерные пути и регулярно информировать сотрудников о возможностях для роста.

### 3. Зарплата (6%)

- Анализ: Низкий процент ответов по зарплате может говорить о том, что сотрудники в



целом удовлетворены уровнем оплаты труда. Однако, это не означает, что зарпла