

33% россиян рассматривали возможность возвращения на прежнюю работу или обсуждали с предыдущим работодателем условия своего возвращения. К такому выводу пришли эксперты аналитического центра «АльфаСтрахование». В опросе приняли участие более 1,5 тыс. респондентов из всех регионов страны.

Не менее трети сотрудников российских компаний задумывались о том, чтобы вернуться на прежнее место после смены работы. При этом почти половина (47%) указали, что более высокая зарплата стала главной причиной перехода на новую работу. 23% респондентов указали в качестве причины более интересное направление деятельности. 8% опрошенных сослались на то, что им предложили более значимую должность, ещё столько же отметили, что для них ключевую роль сыграла близость к дому. В общей сложности 15% опрошенных предпочли сменить работу из-за конфликтов с сотрудниками или руководителями.

Лишь в 29% случаев работодатель предпринимал попытки удержать уходящего работника. В 14% случаев решение уйти стало причиной открытых конфликтов с прежним руководством, при этом 23% респондентов отметили, что конфликт имел скрытую форму.

Лишь в 17% случаев уходящие работники подписывали соглашения о неразглашении: 40% признали, что пользовались на новом месте своими старыми наработками, 43% — что пользовались лишь приобретенными навыками.

Более половины (54%) опрошенных из числа тех, кто подумывал вернуться на прежнее место, считают, что предыдущий работодатель не будет серьезно возражать против этого. В 14% случаев, по утверждению респондентов, предложение вернуться исходило от самих работодателей. 32% назвали возвращение очень маловероятным.

Что касается причин возвращения, то здесь большинство опрошенных (41%) сослались

на разочарование в новой работе, 17% — на трудности в выполнении своих новых обязанностей, 29% и 13% назвали конфликты с руководством и сотрудниками, соответственно.

«Опрос показывает, что зарплатные соображения являются главной причиной для смены работы. В то же время заинтересованность и вовлеченность работников в деятельности компании-работодателя также играет большую роль. Формирование такой вовлеченности в большой степени — задача именно работодателя: если он хочет удержать ценных сотрудников, необходимо создавать условия для того, чтобы у работников не возникало желания уходить вовсе. Существует много способов добиться этого – различные, системы поощрения, социальные пакеты с медицинской страховкой и другие программы, направленные на заботу о здоровье и благополучии сотрудников», – говорит Алиса Безлюдова, директор департамента маркетинга «Медицина» группы компаний «АльфаСтрахование».

Википедия страхования