

УДК 658

Кузнецова Наталья Викторовна

Канд. экон. наук, доцент,
кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия
e-mail: toch_map@rambler.ru

Антончик Анна Викторовна

студент,
кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия
e-mail: annu_slam@mail.ru

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТНИКОВ К «ИДЕАЛЬНОМУ» РАБОТОДАТЕЛЮ

Аннотация. Цель исследования – определить характеристики российского работодателя, которые являются значимыми для наемного персонала. Выявлены требования, предъявляемые к работодателям, на всех этапах жизненного цикла работников. Основываясь на результатах проведенного социологического исследования в Иркутской области, выявлено, что наиболее важными характеристиками работодателя являются стабильность, следование законодательству, инвестиции в развитие персонала и отраслевая принадлежность бизнеса. Практическая значимость: результаты исследования могут быть применены в практике кадрового менеджмента для корректировки системы мотивации персонала, формировании и развитии HR-бренда.

Ключевые слова: работодатель, персонал, характеристики работодателя, HR-бренд, привлечение персонала, удержание персонала.

Natalia V. Kuznetzova

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Public Administration and Human Resources Management,
Baikal State University, Irkutsk, Russia
e-mail: toch_map@rambler.ru

Anna V. Antonchik

student,
Department of Public Administration and Human Resources Management,
Baikal State University, Irkutsk, Russia
e-mail: annu_slam@mail.ru

REQUIREMENTS FOR AN «IDEAL» EMPLOYER

Abstract. Purpose of research – to determine the characteristics of the Russian employer, which are important for employees. Identified requirements for employers at all stages of the life cycle of an employee. Based on the results of sociological

research in the Irkutsk region, it is revealed that the most important characteristics of the employer are stability, compliance with the law, investment in personnel development and industry affiliation of the business. Practical significance: the results of the study can be applied in the practice of personnel management to adjust the system of personnel motivation, formation and development of HR-brand.

Keywords: employer, employees, the characteristics of employer, HR-brand, staff recruitment, staff retention.

На современном рынке труда наблюдается дефицит квалифицированного персонала во многих отраслях хозяйствования, что тормозит развитие бизнеса [4–8]. Поэтому проблема привлечения, удержания и использования персонала является одним из главных условий поддержания конкурентоспособности российских компаний. Немаловажное значение при этом имеет привлекательность работодателя, которая позволяет привлекать и удерживать персонал нужной квалификации.

В ходе исследования ставилась цель выявить основные черты, присущие образу идеального работодателя. Для ее решения проведен анализ теоретических подходов к решению проблемы, проанализированы результаты прикладных исследований, а также проведен социологический опрос (исследование выполнено в июне 2018 г.). Рассмотрим, чем руководствуются работники при принятии решения о выборе и смене места работы.

При выборе места работы соискатели обращают внимание на ряд составляющих, необходимых для формирования «портрета» идеального работодателя. Согласно данным всероссийского исследования, проведенного Аналитическим центром НАФИ в октябре 2017 г., большинство соискателей считают самой важной составляющей высокую заработную плату [3]. Чуть менее значимы социальный пакет и финансовая стабильность компании, карьерный рост, интересная работа, баланс между работой и личной жизнью и благоприятная для работы атмосфера в коллективе. Наименее значимыми соискатели считают размер компании, социальный статус их должности, хорошую репутацию компании, использование высоких технологий и заботу об обществе и окружающей среде [1, 3].

Соискатели разных возрастных групп предъявляют различные требования к характеристикам работодателя. Так, например, для соискателей в возрасте до 34 лет возможности карьерного роста являются наиболее значимыми, чем для других возрастных групп [3].

Положительный имидж работодателя в глазах соискателей формируют такие его характеристики, как размер заработной платы, компоненты социального пакета, возможности карьерного роста, репутация на рынке. Многие работники негативно реагируют на отрицательные отзывы об организации на форумах о работодателях [2].

Положительный HR-бренд влияет не только на решение проблем, связанных с привлечением персонала, но и с текучестью кадров.

Главными причинами увольнений российских работников являются уровень заработной платы, размеры бонусов и премий, ограниченные возможности для профессионального развития [9]. Наименьшее влияние на решение сменить работу оказывают взаимоотношения с коллегами, место расположения работы относительно дома и оснащение рабочего места [10].

Среди причин увольнений персонала важную роль играют также характеристики организации рабочего процесса и качества социальных отношений в организации, которые влияют на принятие решений об увольнении из организации опосредованно, через удовлетворённость работой и организационную приверженность:

- автономия – степень, в которой сотрудник наделён властью и полномочиями, связанными с его работой;
- распределительная справедливость – вознаграждения и наказания, связанные с результатами работы;
- уровень стресса, отражающий сложность выполнения должностных обязанностей;
- уровень вознаграждений – фактор, присутствующий практически во всех исследованиях добровольного ухода работников из организаций;
- возможности продвижения – потенциал профессиональной мобильности внутри организации;
- рутинность работы;
- социальная поддержка со стороны руководителя, коллег и родственников [11, с. 49–50].

С целью изучения ключевых характеристик, необходимых современному работодателю, был проведен социологический опрос, в ходе которого опрошено население Иркутской области. Исследование проведено по репрезентативной выборке, формирование выборочной совокупности осуществлено с помощью метода квот. В качестве котирующих признаков выбраны пол и возраст. В результате проведения исследования получено 500 экспертных анкет, которые были подвергнуты предварительному анализу. В процессе обработки полученных данных отбракованы некачественно заполненные анкеты, произведен ремонт выборки, ее структура откорректирована в соответствии с квотами – пропорциями распределения населения региона в соответствии с их половозрастной структурой. В результате объем выборочной совокупности составил 488 человек. Ошибка выборки при исследовании мнений населения составила менее 5 %. Из общего числа респондентов, ответивших на вопрос, 41,8% – мужчины, 58,2 % – женщины, 36,4 % респондентов находятся в возрастной группе 31–40 лет, 22,8 % – 41–50 лет, 18,1 % – 51–60 лет, 15,1 % – 26–30 лет, 12,4 % – до 25 лет и 4,1 % в возрасте 61 год и старше. Большая часть респондентов (58,1%) имеют высшее образование. Семейное положение большинства опрошенных (65,8 %) – женаты/живут вместе, но не зарегистрированы.

84,1 % опрошенных указали, что наиболее значимой характеристикой ра-

ботодателя является стабильность, для 42,3 % значимыми являются следование законодательству и отраслевая принадлежность компании (на значимость этой характеристики указало 31,3% опрошенных) (рис. 1).



Рис. 1. Распределение ответов респондентов о значимых характеристиках работодателя, % от общего числа ответов на вопрос*

*Составлено на основе данных социологического опроса населения

Наименее значимыми характеристиками являются идеология (8,5 %), размер компании (10,7 %) и инновационность бизнеса (12 %). Можно сделать вывод о том, что российские работники предъявляют высокие требования к стабильности компании и ее социальной ответственности.

Рассмотрим различия в предпочтениях респондентов в зависимости от их социально-демографических характеристик (табл. 1).

Таблица 1

Наиболее значимые характеристики современного работодателя*

Показатель	Удельный вес опрошенных, которые считают характеристику наиболее значимой, % от общего числа ответов										
	Известность	Отраслевая принадлежность	Лидирующие позиции	Этичное поведение	Социальная направленность	Идеология	Стабильность	Следование законодательству	Инвестиции в развитие персонала	Инновационность бизнеса	Размер компании
Пол:											
Женский	18	35	28	17	22	9	83	33	26	11,8	9
Мужской	28	29	27	24	29	9	85	49	34	12,2	18
Возраст:											
До 25 лет	29	33	38	24	24	13	84	40	51	29	7
26-30 лет	18	29	31	16	25	20	78	45	33	9	16
31-40 лет	18	37	28	20	28	5	85	36	25	15	14

Показатель	Удельный вес опрошенных, которые считают характеристику наиболее значимой, % от общего числа ответов										
	Известность	Отраслевая принадлежность	Лидирующие позиции	Этичное поведение	Социальная направленность	Идеология	Стабильность	Следование законодательству	Инвестиции в развитие персонала	Инновационность бизнеса	Размер компании
41-50 лет	16	31	22	16	18	5	88	43	27	8	8
51-60 лет	17	26	20	27	30	6	86	52	32	6	9
От 61 год и старше	33	20	40	33	47	7	67	33	20	0	0
Образование:											
Высшее	21,3	30,3	29,4	25,1	28,4	10	83,9	50,2	31,8	11,8	13,3
Незаконченное высшее	20	35,6	37,8	13,3	22,2	8,9	77,8	28,9	35,6	20	8,9
Среднее профессиональное	13,8	31	19,5	14,9	21,8	4,6	89,7	32,2	27,6	8	4,6
Среднее полное	18,8	31,3	12,5	12,5	18,8	6,3	81,3	31,3	25	12,5	6,3
Среднее неполное	25	25	25	50	50	25	50	25	25	25	50
Семейное положение:											
Холост/не замужем и никогда не был	24,7	37,6	34,1	22,4	25,9	11,8	81,2	42,4	38,8	18,8	11,8
Женаты/живете вместе, но не зарегистрированы	15,9	28	23	19,2	27,2	6,7	87	41,4	27,2	9,6	10
Вдовец, вдова/разведены/живете раздельно	28,2	38,5	38,5	25,6	20,5	12,8	74,4	46,2	35,9	12,8	12,8

*Составлено на основе данных социологического опроса населения

Из таблицы видно, что мужчины считают самыми значимыми характеристиками работодателя стабильность (83 % опрошенных), отраслевую принадлежность (35 %) и следование законодательству (33 %). 28 % из опрошенных считают важной характеристикой лидирующие позиции, 26 % – инвестиции в развитие персонала, 22 % – социальная направленность, 18 % – известность, 17 % – этичное поведение, 11,8 % – инновационность бизнеса, наименее значимыми являются размер компании (этот показатель важен для 9 % опрошенных) и идеология (9 %).

Для женщин стабильность компании более значима, чем для мужчин, (эта характеристика важна для 85 % опрошенных женщин), следование законодательству считают значимой составляющей 49%, значимость инвестиций в развитие персонала отметили 34 %, 29 % опрошенных женщин отметили, что для них важна отраслевая принадлежность организации и 29 % – социальная направленность.

Такая характеристика работодателя, как «стабильность» значима для респондентов всех возрастных групп, в том числе ее назвали важной 85 % респондентов в возрасте 31–40 лет, 86 % в возрасте 51–60 лет и 88 % в интервале 41–50 лет. Наименее значимой эта характеристика является для респондентов

возрастной группы 61 год и старше (67 %). Характеристика «следование законодательству» является существенной для возрастных групп 51–60 лет (52 %), 26–30 лет (45 %) и 41–50 (43 %). 33 % респондентов, отметивших эту характеристику как важную, приходится на возраст 61 год и старше.

Одной из ключевых характеристик для респондентов является «инвестиции в развитие персонала». Она является наиболее значимой для опрошенных в возрасте 25 лет (51 %), наименее значимой – для респондентов в возрасте 61 год и старше (20 %).

81,2 % опрошенных, которые не состоят в браке, считают важной чертой работодателя стабильность, 42,4 % – следование законодательству, 38,8 % – инвестиции в развитие персонала, наименее важными – размер компании и идеология, на них пришлось 11,2 % ответов респондентов. Для группы «женаты/живете вместе, но не зарегистрированы» приоритетными характеристиками являются стабильность (87 %), отраслевая принадлежность (28 %), социальная направленность (27,2 %) и инвестиции в персонал (27,2 %), наименее значимой – инновационность бизнеса (9,6 %). Опрошенные из числа тех, кто не состоит в браке, ключевыми характеристиками считают стабильность (74,4 %), следование законодательству (46,2 %), отраслевая принадлежность (38,5 %), лидирующие позиции (38,5 %), несущественными – размер компании (12,2 %) и инновационность бизнеса (12,2 %).

Таким образом, в ходе проведенного исследования были выявлены наиболее значимые характеристики идеального работодателя, сложившиеся в представлении наемного персонала. Результаты исследования могут быть использованы в практике кадрового менеджмента при формировании и развитии бренда работодателя, разработке системы мотивации персонала.

Список использованной литературы

1. Вискалин В.И. 10 самых важных критериев при выборе работы / В.И. Вискалин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://rb.ru/list/kriterii-vybora-raboty/> (04.04.2019).
2. Емеленко Е.Н. «Узкие места» в HR – бренде любой компании / Е.Н. Емеленко [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://penza.hh.ru/article/305502> (04.04.2019).
3. «Идеальный» работодатель глазами россиян: больше оклад, меньше корпоративной культуры // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://spark.ru/startup/finback/blog/35546/quot-idealnij-quot-rabotodatel>.
4. Кузнецова Н.В. Миграционный отток населения как угроза кадровой безопасности региона (на примере Иркутской области) / Т.Г. Озерникова, А.П. Суходолов, Н.В. Кузнецова // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 1015–1036.
5. Кузнецова Н.В. Критерии оценки и динамика численности высококвалифицированных кадров в России / Н.В. Кузнецова, Н.П. Шерстянкина // Управленец. – 2016. – №1. – С.37–43.
6. Миляева Л.Г. Анализ кадровой ситуации в организациях: теоретиче-

ский и методический аспекты / Л.Г. Миляева, Д.Ю. Федоркевич // Известия Байкальского государственного университета. – 2010. – № 3 (71). – С.94–97.

7. Озерникова Т. Г. Исследование трудовой мотивации с позиций системного подхода / Т. Г. Озерникова // Известия ИГЭА. – 2002. – № 4. – С. 70–77.

8. Петрова Е. А. Влияние кризисных условий на систему управления персоналом предприятий Иркутской области / Е. А. Петрова // Известия Иркутской государственной экономической академии (БГУЭП). – 2010. – № 2. – С. 104–108.

9. Скавитин А. В. Управление высвобождением персонала в новых экономических условиях России / А. В. Скавитин. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2005. – 146 с.

10. Тютюнджи И.М. Почему сотрудники меняют работу? / И. М. Тютюнджи [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://hhcdn.ru/file/16397045.pdf> (04.04.2019).

11. Эфендиев А.Г. Почему они уходят? Факторы, влияющие на намерения российских работников сменить место работы / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, Е.О. Ярыгина // Экономическая социология. – 2012. – №4. – С. 48–80.

