

УДК 331.53

*Протасова Екатерина Юрьевна,  
магистрант, Тюменский государственный университет,  
Тюмень, РФ*

*Данилова Елена Павловна,  
кандидат социологических наук, доцент, Тюменский  
государственный университет, Тюмень, РФ*

### **ПОСТРОЕНИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ\***

*Аннотация.* В статье представлены результаты исследования предпочтений молодежи в выборе места работы. Сделаны выводы относительно критериев выбора работодателя, привлекательных поощрений, причин отказа работодателю, а также критериев успешной карьеры с точки зрения молодежи.

*Ключевые слова:* имидж работодателя, критерии выбора работодателя, молодежь, молодые специалисты.

---

\* Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант № 16-03-00500 (руководитель Г.Ф. Ромашкина, Тюменский государственный университет).

*Ekaterina Yu. Protasova,  
Graduate Student, Tyumen State University, Tyumen, Russia*

*Elena P. Danilova,  
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Tyumen  
State University, Tyumen, Russia*

## **BUILDING THE BRAND OF THE EMPLOYER FOR GRADUATES HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND YOUNG SPECIALISTS\***

*Abstract.* The article presents the results of the study of the preferences of young people in choosing their place of work. Conclusions are drawn regarding the criteria for choosing an employer, attractive incentives, reasons for refusing the employer, as well as criteria for a successful career in terms of youth.

*Keywords:* employer's image, criteria for choosing an employer, youth, young specialists.

Что влияет на выбор будущей профессии? Какая работа для выпускников высших учебных заведений и молодых специалистов сегодня представляется наиболее предпочтительной? Кто из работодателей и почему способен в большей степени удовлетворить карьерные амбиции молодежи?

Прежде чем отвечать на данные вопросы необходимо отметить, что выпускники и молодые специалисты обладают специфическими характеристиками, которые выделяют данную целевую группу на рынке труда.

Во-первых, большинство из соискателей не имеют опыта работы в той сфере, в которой они получают или получили образование (диплом). Поэтому они не могут полностью оценивать свои возможности и карьерные перспективы. Именно поэтому соискатели будут нацелены на сильные бренды. Также в связи с отсутствием опыта у данной категории существует проблема с трудоустройством, так как большинство работодателей требует опыт работы не менее года.

Во-вторых, большая доля студентов ВУЗов в силу занятости на учебе (дневная форма обучения) не могут работать полную рабочую неделю (40 часов в неделю). Поэтому одним из важных критериев выбора работодателя является возможность неполной занятости и гибкого графика работы.

В-третьих, данная категория соискателей обладает информационной грамотностью. Они активно пользуются интернет ресурсами (карьерные сайты, социальные сети, сайты поиска работы), ищут информацию о компаниях и того, что они предлагают (зарботная плата, карьерные возможности и т. д.), а также отзывы о компании.

Для того чтобы ответить на вопросы, которые были указаны выше, была разработана анкета и по ней проведено анкетирование.

Анкета содержала 12 закрытых вопросов. В анкетировании приняло участие 154 человека, среди которых преобладают респонденты женского пола (99 чел., 64%). Большая доля респондентов возрастом от 21 до 23 лет (92 чел., 59,5%), а также от 24 и старше лет (41 чел., 26,6%), и наименьшая доля респондентов возрастом от 18 до 20 лет (21 чел., 13,9%).

Проанализировав полученные данные, представленные на рис. 1, можно сказать о том, что более 70% респондентов на сегодняшний момент не работают, а осуществляют учебную деятельность.

Исходя из данных представленных на рис. 2, можно сказать о том, что 47% респондентов не имеют опыта работы, 28% имеют опыт, но небольшой, до 12 месяцев, и только 7% респондентов имеют опыт работы более 3-х лет.

Проанализировав диаграмму, необходимо отметить, что 12,6% из 27,6% работающих респондентов, осуществляют свою работу не по своей специальности.

---

\* The article was prepared with the support of the Russian Foundation for Basic Research, grant No. 16-03-00500 (headed by G.F. Romashkina, Tyumen State University).

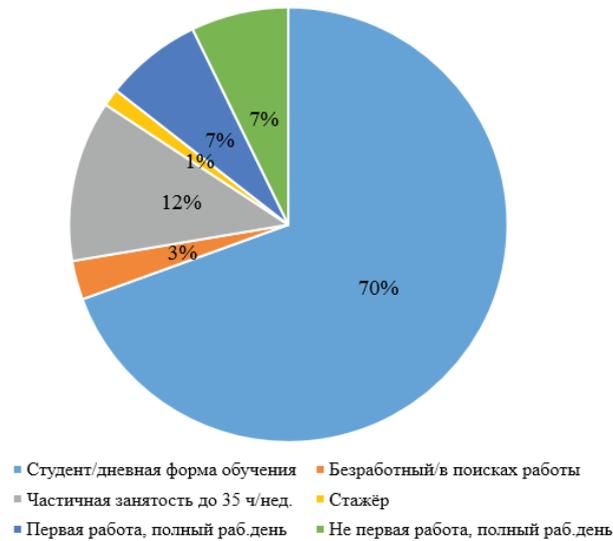


Рис. 1. Результат ответа на вопрос: «Укажите Вашу форму занятости»

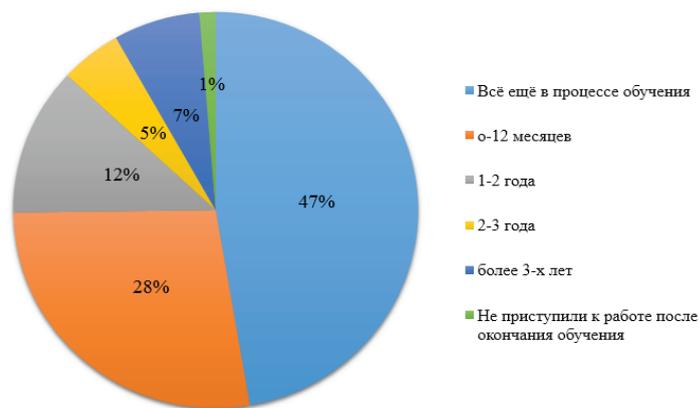


Рис. 2. Результат ответа на вопрос: «Укажите Ваш опыт работы»

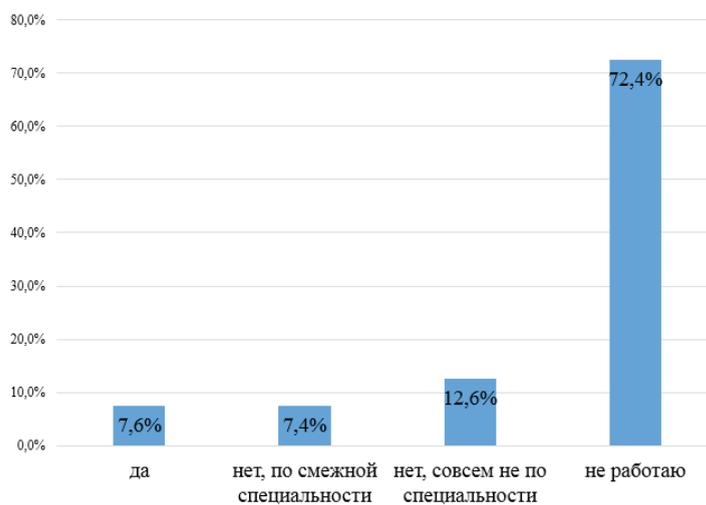


Рис. 3. Результат ответа на вопрос: «Вы работаете по своей специальности?»

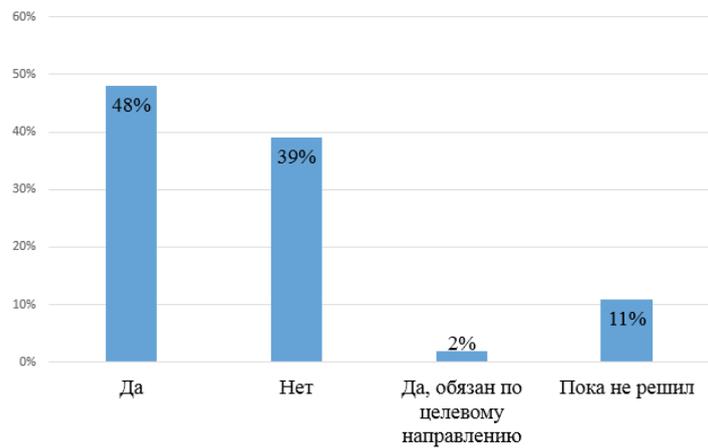


Рис. 4. Результат ответа на вопрос: «Собираетесь ли Вы после окончания обучения работать по своей специальности?»

Проанализировав диаграмму, можно сказать о том, что 39% респондентов после окончания обучения не планируют устраиваться на работу по своей специальности, 11% респондентов пока не решили, по какой специальности они хотят работать.

Таблица 1

**Критерии выбора работодателя в сравнении России и Тюмени**

Критерий выбора	Россия	Тюмень
Высокая заработная плата (достойная заработная плата)	76%	89%
Финансовая стабильность компании	65%	56%
Карьерный рост	47%	40%
Гарантии занятости	41%	34%
Интересная работа	40%	65%
Приятная рабочая атмосфера	33%	23%
Баланс между работой и личной жизнью	32%	29%
Хорошая репутация	19%	25%
Внедрение высоких технологий	14%	16%
Забота об обществе и окружающей среде	8%	11%

Источник: составлена автором с учетом данных [1]

Из данных представленных в таблице 1, можно сказать о том, что тремя основными критериями выбора работодателя среди молодежи являются: высокая заработная плата, финансовая стабильность компании и интересная работа. Также нужно отметить, что если рассматривать в целом по России, третье место будет занимать такой критерий как карьерный рост.

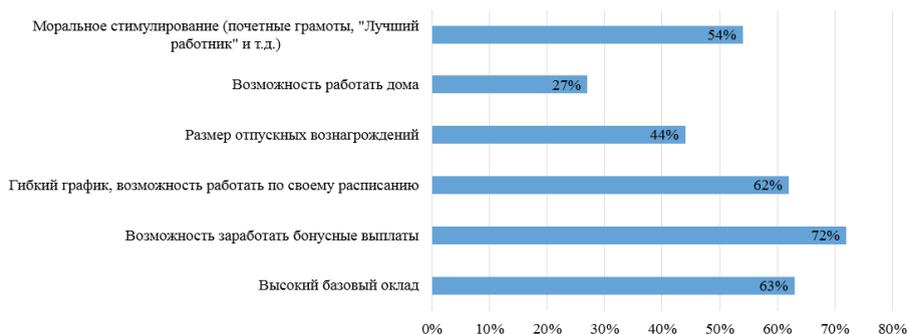


Рис. 5. Результат ответа на вопрос: «Отметьте привлекательные для Вас поощрения»

Проанализировав данные, представленные на рис. 5, можно сказать о том, что в тройкой наиболее привлекательных поощрений для молодежи являются: возможность заработать бонусные выплаты, высокий базовый оклад и гибкий график (возможность работать по своему расписанию).

Таблица 2

### Причины, по которым Вы бы отказались от предложения работодателя о трудоустройстве

Причина	Ответ респондентов
Компания имеет негативную репутацию	66%
Зарплата ниже среднерыночной на 20% и ниже	62%
В компании открыто говорят об отсутствии карьерных перспектив	60%
Несоответствие коллектива (люди, климат, странные руководитель и т. п.)	43%
Место работы слишком далеко от места проживания	34%
Отсутствие обещающих программ в компании	17%
Нет возможности работать по гибкому графику	13%

Источник: Составлено автором

Из приведенных данных в таблице 2, можно сделать вывод о том, что тройкой причин, по которым респонденты готовы отказать работодателю являются: негативная репутация организации, низкая заработная плата и отсутствие карьерного роста.

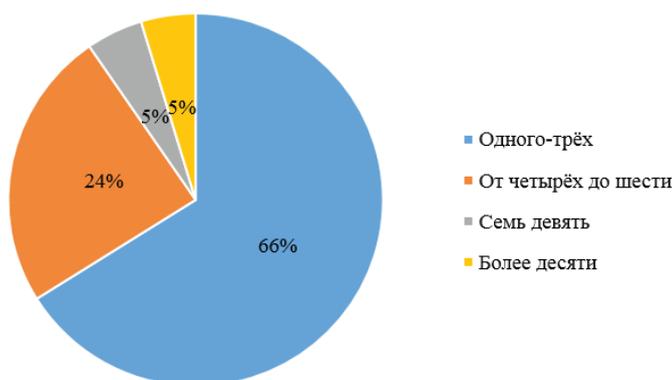


Рис. 6. Результат ответа на вопрос: «Сколько работодателей в течении своей карьеры Вы думаете сменить?»

Проанализировав данные, представленные на рис. 6, можно сказать о том, что большая часть респондентов, а именно 66% планирую в течении своей карьеры сменить всего лишь от одного до трех работодателей, от 7 и более 10 работодателей готовы сменить по 5% респондентов.

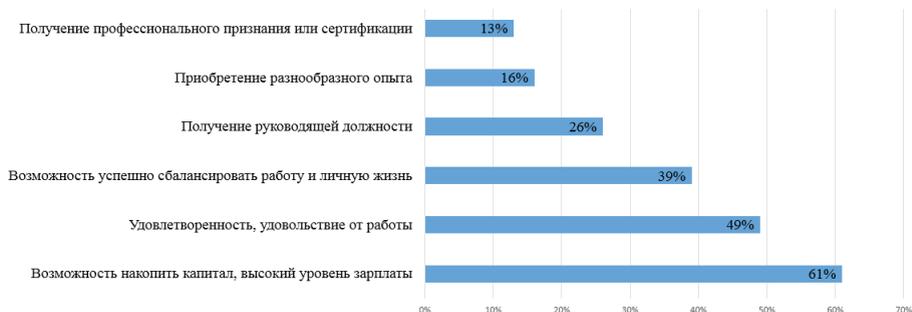


Рис. 7. Результат ответа на вопрос: «Отметьте критерии успешной карьеры для Вас»

Проанализировав диаграмму, нужно отметить, что тройку критериев успешной карьеры занимают: возможность накопить капитал (высокий уровень зарплаты), удовлетворенность (удовольствие от работы) и возможность успешно сбалансировать работу и личную жизнь.

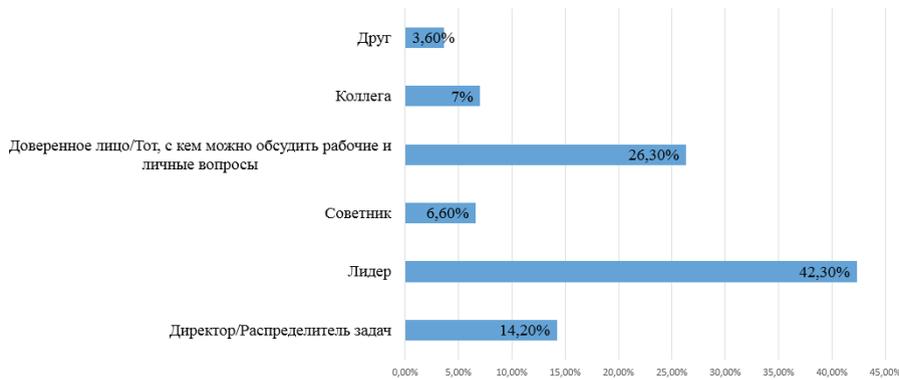


Рис. 8. Результат ответа на вопрос: «Идеальный руководитель — это?»

Проанализировав данные представленные на рис. 8, можно сказать о том, что идеальные работодатели — это лидер, так ответили 42,3% респондентов. Второе место занимает работодатель, как доверенное лицо (тот, с кем можно обсудить рабочие и личные вопросы), так ответило 26,3% респондентов. Третье место занимает директор (распределитель задач), данный идеал отметило 14,2% респондентов.

По результатам проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

- 47% респондентов не имеют опыта работы;
- 72,4% респондентов не работают;
- 12,6% работающих респондентов, осуществляют свою деятельность не по своей специальности;
- 48% респондентов собираются работать по окончании учебы по своей специальности;
- 39% респондентов планируют работать не по своей специальности;
- тремя основными критериями выбора работодателя молодежью Тюмени являются: высокая заработная плата, финансовая стабильность компании и интересная работа;
- тройкой наиболее привлекательных поощрений для молодежи являются: возможность заработать бонусные выплаты, высокий базовый оклад и гибкий график (возможность работать по своему расписанию);
- три основные причины отказать работодателю: негативная репутация организации, низкая заработная плата и отсутствие карьерного роста;
- три критерия успешной карьеры для молодежи: возможность накопить капитал (высокий уровень зарплаты), удовлетворенность (удовольствие от работы) и возможность успешно сбалансировать работу и личную жизнь;
- идеальный работодатель — это лидер.

#### Литература

1. Rusbase. Названы 10 самых важных критериев при выборе работы. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rb.ru/list/kriterii-vybora-raboty/> (дата обращения: 06.09.2018)