

Секция «Управление человеческими ресурсами в электронно-цифровой цивилизации»

Факторы, влияющие на выбор места работы современной российской молодежью

Научный руководитель – Кащеев Олег Вячеславович

Осипов Никита Андреевич

Студент (магистр)

Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина, Москва, Россия

E-mail: nik.osipov.02@mail.ru

<p>В постиндустриальную эпоху, где знания и информация стали самыми ценными ресурсами, произошли существенные изменения на рынке труда [1]. На фоне растущего кадрового голода и «демографической ямы» 90-х российские компании все чаще привлекают молодых специалистов. Понимание их мотивации – это не просто полезный навык HR-менеджера, а необходимый инструмент для стратегического планирования и достижения бизнес-целей. В условиях быстроразвивающихся технологий и стремительно меняющихся ценностей при выборе работодателя основными критериями для молодежи являются свобода и комфорт [2]. В этой работе предпринята попытка анализа взглядов выпускников московских вузов на современных российских работодателей. Цель исследования – выявить ключевые факторы, влияющие на выбор работодателя среди молодежи и разработать рекомендации по улучшению стратегий привлечения и удержания молодых специалистов. Выбор работодателя с точки зрения молодёжи определяется сразу несколькими группами факторов. В ходе эмпирического исследования был проведён онлайн-опрос, в котором приняло участие 100 представителей московской молодежи. В каждой из предложенной групп факторов, определяющих выбор работодателя, респондентам нужно было выделить наиболее важный фактор. Для оценки были представлены следующие четыре группы факторов: материальные, моральные, социально-культурные и профессиональные. К материальным факторам были отнесены: зарплата, соответствующая опыту работы и навыкам; официальная зарплата; наличие соцпакета (компенсация проезда к месту работы, ДМС и т.п.) и комфортные условия труда (близкое расположение работы к дому, эргономичное рабочее место). К моральным факторам были отнесены: гибкий график, баланс работы и личной жизни; социальная ответственность работодателя; соответствие сферы деятельности компании ценностным установкам кандидата и удаленный формат работы. К социально-культурным факторам были отнесены: наличие открытой, инновационной, современной корпоративной культуры; чувство команды и приобщенности к созидательному позитивному процессу; приятная рабочая атмосфера, дружный коллектив; наличие наставника. К профессиональным факторам были отнесены: возможности карьерного роста; возможность творческой самореализации; вовлеченность компании в цифровую среду, разнообразный и прозрачный профессиональный трек в рамках компании (возможность попробовать себя в компании в разных ролях). Респонденты оценили значимость каждого фактора в пяти группах по десятибалльной шкале, где «0» обозначало «совсем неважный фактор», а «10» – «очень важный фактор». По этой же шкале респонденты оценивали значимость каждой конкретной группы факторов в целом. В каждой из групп был выявлен фактор, значимость (вес) которого выше, чем у остальных факторов в этой группе. Следующим этапом исследования стало составление уравнения линейной регрессии, показывающее наиболее важные факторы из разных групп, определяющие выбор работодателя. Для составления использовалась программа для статистической обработки данных SPSS. Обработка данных у каждой из групп позволила составить уравнения вида:

$Y_i = C + A_i * X_1 + B_i * X_2$, где Y – зависимая переменная; i – название группы; C – константа; X_1 и X_2 – самые значимые независимые переменные (самые значимые факторы); A_i и B_i – коэффициенты перед самыми значимыми независимыми переменными группы (то есть вес самых значимых факторов в группе). В итоге получилось четыре уравнения по каждой из групп факторов. Нагляднее будет одно общее уравнение, показывающее зависимость привлекательности работодателя в глазах молодежи от самых значимых факторов из каждой группы. Респонденты распределили по рангам сами группы факторов, затем для получения итогового уравнения в Excel были произведены расчеты, в результате которых были получены коэффициенты каждой из групп, показывающих их значимость. В результате было получено следующее уравнение: $Y_{\text{итог}} = 0,37 * Y_{\text{мор}} + 0,27 * Y_{\text{ск}} + 0,17 * Y_{\text{матер}} + 0,19 * Y_{\text{проф}}$ Подставляя полученные выражения для каждого из уравнений в итоговое уравнение, получаем: $Y_{\text{итог}} = 2,7982 + 0,185 * X_5 + 0,1665 * X_7 + 0,1485 * X_9 + 0,135 * X_{10} + 0,0731 * X_2 + 0,0748 * X_3 + 0,1026 * X_{13} + 0,1007 * X_{14}$, где X_2 – официальная зарплата, X_3 – наличие соцпакета, X_5 – гибкий график, баланс работы и личной жизни, X_7 – соответствие сферы деятельности компании ценностям установкам кандидата, X_9 – наличие открытой, инновационной, современной корпоративной культуры, X_{10} – чувство команды и приобщенности к созидательному позитивному процессу, X_{13} – возможности карьерного роста, X_{14} – возможность творческой самореализации. Самые высокие ранги имеют следующие факторы: X_5 – гибкий график, баланс работы и личной жизни, X_7 – соответствие сферы деятельности компании ценностям установкам кандидата. Проведённое исследование показало, что выбор работодателя со стороны молодежи характеризуется не отдельными факторами, а целыми группами признаков. Основные из них – материальные, моральные, социально-культурные и профессиональные. Полученные результаты позволили разработать практические рекомендации работодателям. Проведенное исследование имеет научную и теоретическую важность, а полученная модель множественной регрессии – практическую значимость. Впервые для исследования факторов, которые наиболее важны при выборе работодателя молодежью, был применен такой метод математической статистики, как множественная регрессия и использована программа «SPSS». Выводы данной работы могут быть использованы и исследователями, которые занимаются изучением трудовой мотивации молодёжи. Полученными результатами могут воспользоваться представители государственных органов, которые при разработке более эффективных программ поддержки молодежи на рынке труда смогут учесть, какие качества важны у молодежи и на что необходимо обратить особое внимание. Построенная модель полезна образовательным учреждениям, осуществляющим подготовку высококвалифицированных кадров с высшим образованием – результаты исследования помогут им адаптировать образовательные программы к требованиям рынка труда и подготовить выпускников к успешному трудоустройству.

Источники и литература

- 1) Кащеев О.В. Профессиональные кадры будущего рождаются сегодня: <https://riamoda.ru/>
- 2) Чудинова Н.В. Карьерные предпочтения молодежи на российском рынке труда: особенности привлечения hi-ро талантов // Экономика и бизнес: теория и практика. 2024. №6-2 (112)