

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Влияние требуемых работодателем компетенций на предлагаемую заработную плату на российском рынке труда

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Лебедева Полина Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: poljalebedeva@yandex.ru

На сегодняшний день, по данным индекса привлекательности рынка труда, в России не создана среда, необходимая для развития и самореализации человека. Почти половина занятых в стране также попадают в "квалификационную яму" из-за проблемы несоответствия (избыточности или же недостаточности) их навыков требуемым работодателем компетенциям. Более того, существенная доля занятых из-за низких зарплат работает в условиях «трудовой бедности». При этом в стране сравнительно маленькая разница в оплате высококвалифицированного и низкоквалифицированного труда, что ожидаемо снижает мотивацию людей повышать свой уровень образования и компетенций, необходимых для высококвалифицированных профессий.

Актуальность выбранной темы работы обусловлена вместе с тем крайне слабым исследованием стороны спроса в российской академической литературе. Важно учитывать, какие компетенции, навыки и их сочетания имеют более значительный вклад в предлагаемую работодателем заработную плату, потому что время, затрачиваемое на приобретение того или иного дополнительного навыка, ограничено и, следовательно, потенциальный работник выбирает, каким конкретно навыком овладеть за счет другого. Помимо этого, работники могут изменять свои входные данные для выполнения задач, выбирая определенные рабочие места в соответствии со сравнительными преимуществами и перераспределяя свои трудовые затраты между задачами, когда их рыночная стоимость меняется [2].

Целью исследования является ответ на вопрос: какие образовательные, профессиональные, когнитивные, социальные и другие требования предъявляются работодателями больше всего и какие из этих характеристик являются более высокооплачиваемыми?

В соответствии с выбранной целью работы, а также учитывая опыт предыдущих исследований в рамках данной темы, тестируются следующие гипотезы:

- 1) Наличие опыта работы сильнее влияет на предлагаемую заработную плату, нежели наличие высшего образования [4];
- 2) Влияние некогнитивных навыков сильнее, чем когнитивных [5];
- 3) Универсальные социально-психологические качества (soft skills) необходимы для дополнения профессиональных, технических компетенций (hard skills) [3];
- 4) Чем производительнее тот или иной навык и чем он дефицитнее, тем выше предлагаемая его обладателю заработная плата;
- 5) Чем больше требуемых навыков, тем выше предлагаемая заработная плата;
- 6) В вакансиях с характеристиками, стереотипно ассоциирующимися с женщинами, указывается более низкая заработная плата, по сравнению с вакансиями, где указаны характеристики, стереотипно ассоциирующиеся с мужчинами [1].

Для достижения поставленной цели и эмпирической проверки выдвинутых гипотез относительно влияния требуемых работодателем компетенций на предлагаемую заработную плату на российском рынке труда в настоящем исследовании применяются данные о вакансиях, размещенные на портале Роструда «Работа России» в период с 01.01.2018 по 30.10.2021 [6].

Источники и литература

- 1) Arceo-Gomez, E.O., Campos-Vazquez, R.M., Badillo, R.Y. et al. Gender stereotypes in job advertisements: What do they imply for the gender salary gap?. *J Labor Res* 43, 65–102 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09331-4>
- 2) Autor, D. H., & Handel, M. J. (2013). Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages. *Journal of Labor Economics*, 31(2), S59–S96. <https://doi.org/10.1086/669332>
- 3) Borner, K., Scrivner, O., Gallant, M., Ma, S., Liu, X., Chewing, K., Wu, L., & Evans, J. A. (2018). Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(50), 12630–12637. <https://doi.org/10.1073/pnas.1804247115>
- 4) Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M.L. and Martinez, P.G. (2015), "Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions: Perceptions of employers", *Personnel Review*, Vol. 44 No. 4, pp. 529-549. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2013-0204>
- 5) Paula Protsch, Heike Solga, How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments, *European Sociological Review*, Volume 31, Issue 5, October 2015, Pages 521–532, <https://doi.org/10.1093/esr/jcv056>
- 6) «Работа в России»: обработанные и объединенные сведения о вакансиях, резюме, откликах и приглашениях портала trudvsem.ru // Роструд; обработка: Бабушкина В.О., Тимошенко А.Ш., Инфраструктура научно-исследовательских данных, АНО «ЦПУР», 2021. Доступ: Лицензия CC BY-SA. Размещено: 02.12.2021. (Ссылка на набор данных: <http://www.data-in.ru/data-catalog/datasets/186/>)