

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

Отличия в критерии «опыт работы» у работодателей крупных, средних и малых предприятий Тюменской области

Заявка № 1299143

Современные студенты могут совмещать учебу с работой, в связи с чем возникает ряд вопросов о необходимости приобретения опыта работы и его ценности у работодателей.

Согласно теории сигналов, созданной лауреатом Нобелевской премии по экономике (2001 г.) М. Спенсом, работники могут иметь определенные внешние признаки: образование, стаж, возраст, пол и другие, которые помогают охарактеризовать производительность соискателя. В данной теории, как и в теории человеческого капитала, важнейшим фактором заработной платы признается образование работника. Однако сейчас, роль сигнала чаще выполняет не образование, а опыт работы [6].

Кроме того, компании разного масштаба имеют различия в требованиях к работе, известности среди работодателей, оплате труда, организации деятельности. Так, из статьи аналитиков Rambler&Co следует, что в крупных фирмах более жесткие требования к выполнению рабочих обязанностей, а в малых больше возможностей раскрыть свои таланты и проявить находчивость. Работа на крупных предприятиях дает стабильную зарплату, а на малых/средних от работника требуется большая ответственность и многозадачность. Именно поэтому так важно определить роль опыта работы для работодателей и выявить, есть ли различия в этом критерии у компаний разного масштаба [9].

В более ранних исследованиях не была затронута тема требования к опыту работы в отношении предприятий разного размера.

Гипотеза работы: крупные компании помимо высшего образования требуют опыт работы по соответствующей специальности или в соответствующей сфере чаще, чем средние и малые. Для достижения цели исследования компании были поделены в соответствии с их размером на крупные и малые/средние. Далее был проведен анализ рынка труда Тюменской области: выявлены критерии относительно опыта работы, которые предъявляют работодатели; проанализированы требования по критерию «опыт работы» в вакансиях компаний; сравнение частоты предъявления требования к опыту работы в компаниях разного размера. В процессе исследования были собраны и визуализированы данные о требованиях к опыту работы в крупных, средних и малых компаниях Тюменской области с использованием статистических методов (сравнение, группировка, обобщение, выборка) и нарративного подхода (анализ литературы по теме).

Для проведения исследования нужны были данные о крупных, средних и малых компаниях. «К сожалению, статистика Росстата не содержит данных о распределении непрерывно действовавших, вновь созданных и ликвидированных предприятий по размерным группам» (Гимпельсон, 2014, с. 15). Поэтому данные о крупных компаниях взяты из рейтинга компаний Тюменской области сайта Спарк, а о малых и средних – с сайта Администрации города Тюмень.

Данные были собраны из вакансий на сайте hh.ru: проанализированы 140 вакансий (70 от крупных и 70 от средних, малых компаний) из 7 сфер деятельности: инженеры, юристы, программисты, рекрутеры, бухгалтеры, руководители, менеджеры. В процессе исследования все требования к опыту работы были поделены на 4 критерия: не требуется, 1-3 года, 3-6 лет, 6+ лет. Для корректного сравнения полученных данных между собой данные приведены в нормализованный вид, для этого для каждой категории выделено одинаковое количество вакансий.

Для визуализации полученных результатов построены графики по опыту работы для каждой категории профессий. Результаты неоднозначны. Программисты, рекрутеры, инженеры и руководители — это сферы, в которых крупные компании скорее предъявляют требования к опыту работы выше, чем малые и средние. Здесь крупные фирмы больше требуют опыт работы 3+ лет. Менеджеры, юристы, бухгалтеры – это профессии, в которых крупные компании скорее не предъявляют высокие требования к опыту работы. Для данных специальностей требования к опыту работы различны в компаниях разных размеров, здесь нет четкого деления. По результатам исследования выдвинутая гипотеза не была отвергнута. В основном, большие компании действительно чаще малых и средних предъявляют на более ответственные должности (руководители, программисты, инженеры, рекрутеры) более высокие требования к опыту работы соискателей (см. рис.1). В остальных случаях масштаб компании на критерий «опыт работы» почти не влияет или зависит от конкретной компании.

Источники и литература

- 1) Братищенко Д.В., Винокуров М.А. Развитие взаимодействия вуза с работодателями как фактор повышения конкурентоспособности выпускников // Известия иркутской государственной экономической академии. 2012. №6
- 2) Гимпельсон В.Е., Жихарева О.Б., Капелюшников Р.И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика [Электронный ресурс] : препринт WP3/2014/02 / В.Е. Гимпельсон, О.Б. Жихарева, Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. Серия WP3 «Проблемы рынка труда»
- 3) Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда // Экономический журнал ВШЭ. 2016. №20
- 4) Даниелян Н.М. Сигнал об опыте работы и о высшем образовании: что важнее? // Вестник науки и образования. 2017. №5
- 5) Кириченко Э. В., Разумова Т. О. Модификация теории образовательных сигналов на рынке труда выпускников вузов России // Вестник ВГУ, серия: экономика и управление. 2012. №1
- 6) Нарышкина А.В. Моделирование процесса поиска работы при переходе от учебы к работе: Препринт WP15/2007/03. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
- 7) Рудаков В. Н. Качество вуза, успеваемость и занятость во время обучения как детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры: дис. на соискание ученой степени кандидата наук М.: ГУ ВШЭ, 2016.
- 8) Скачкова Л.С. Теоретические аспекты детерминации факторов конкурентоспособности молодых специалистов // TERRA ECONOMICUS. 2010. №3
- 9) Большая или маленькая: в какую компанию пойти работать // Рамблер/Финансы URL: <https://finance.rambler.ru/business/41727220-bolshaya-ili-malenkaya-v-kakuyu-kompaniyu-poyti-rabotat/> (дата обращения: 06.02.2024).

Иллюстрации

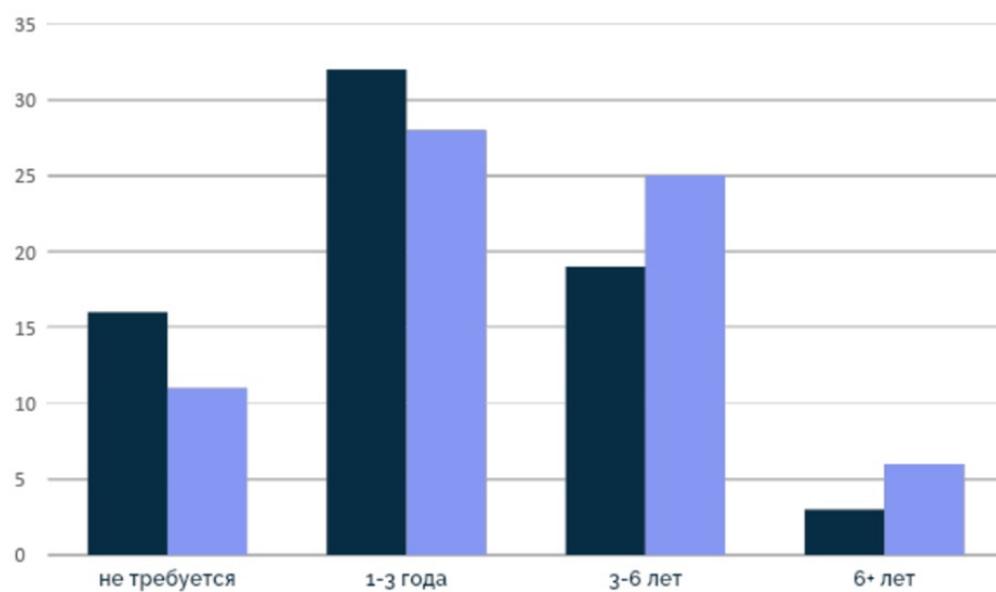


Рис. : Рис. 1. Статистика требований к критерию опыта работы во всех сферах