

# АРАУ

Ассоциация  
рекрутинговых  
агентств  
Урала

## ОТЧЕТ ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

**Предпочтения молодёжи  
в выборе места работы и  
развития предпринимательского потенциала**



**Октябрь – ноябрь 2016 года**

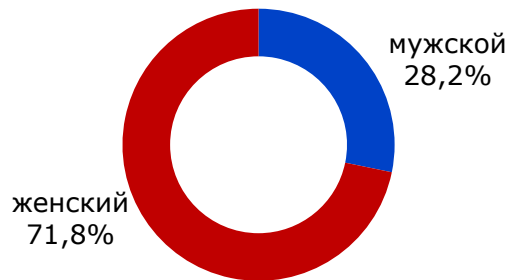
**Екатеринбург, 2016**

## 1. Общая информация об исследовании

Ассоциация рекрутинговых агентств Урала совместно с компанией АПРАЙТ при поддержке УРГЭУ-СИНХ, АРСУ ЧР в период с октября по ноябрь провели исследование молодёжного рынка труда Уральского региона.

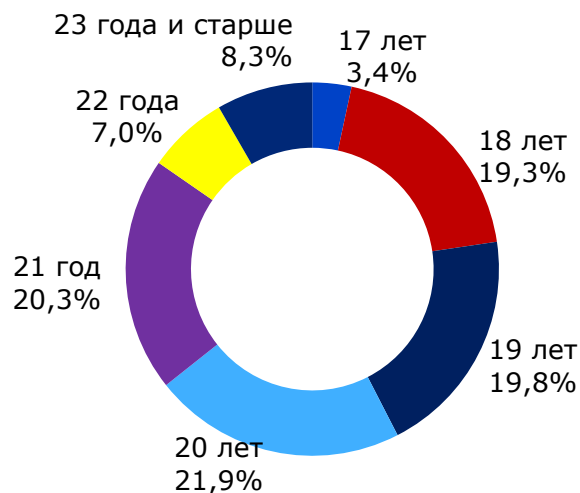
В ходе исследования всего было опрошено 391 человек, преимущественно студентов ВУЗов г. Екатеринбурга. Основная часть респондентов (71,8%) – это женщины (диаграмма 1).

**Диаграмма 1.1. – Распределение респондентов по полу**



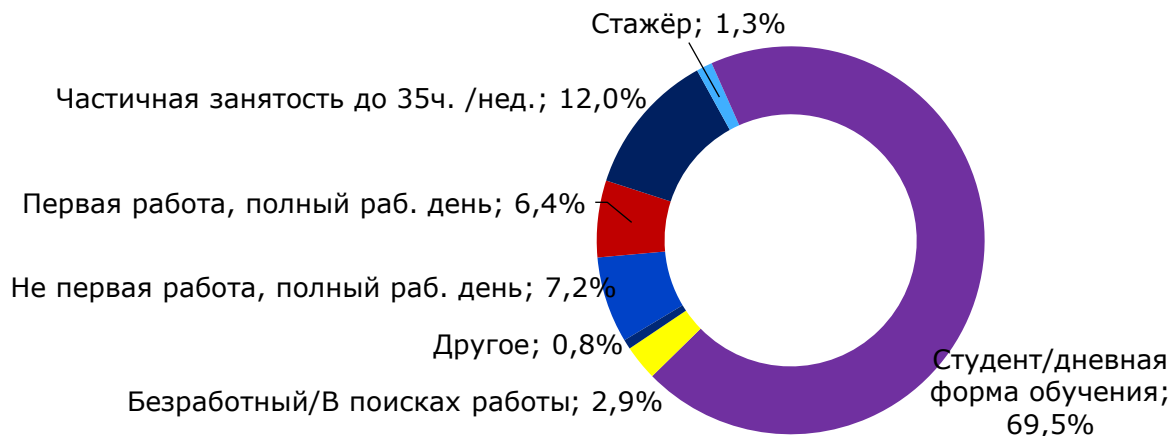
Большинство опрошенных (64,3%) – молодые люди от 17 до 20 лет. Доля респондентов в возрасте от 23 лет и старше составила 8,3% (диаграмма 2).

**Диаграмма 1.2. – Распределение респондентов по возрасту**



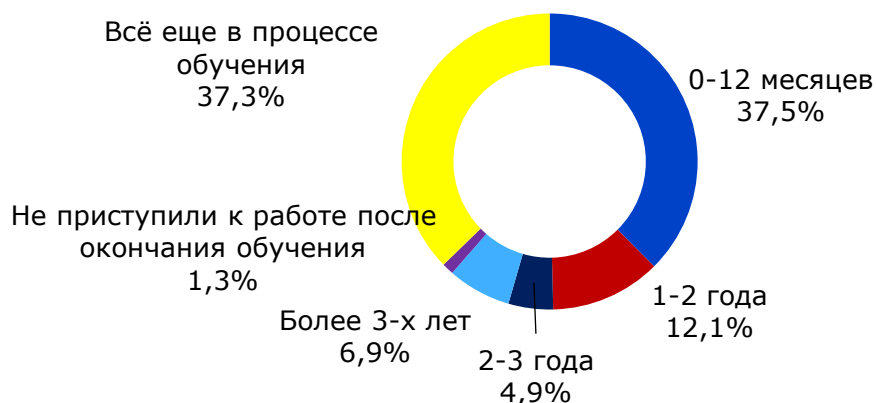
Большинство опрошенных - студенты, обучающиеся на дневной форме обучения.

**Диаграмма 1.3. – Распределение респондентов по форме занятости**



Более одной трети респондентов (37,3%) не имеют опыта работы и находятся в процессе обучения. Примерно такое же количество опрошенных отметили, что опыт работы у них все же есть, но минимальный, менее 1 года. Опыт работы более трех лет имеют только 6,9% молодежи.

**Диаграмма 1.4. – Распределение респондентов по опыту работы**



## 2. Что хочет получить от своей работы молодежь?

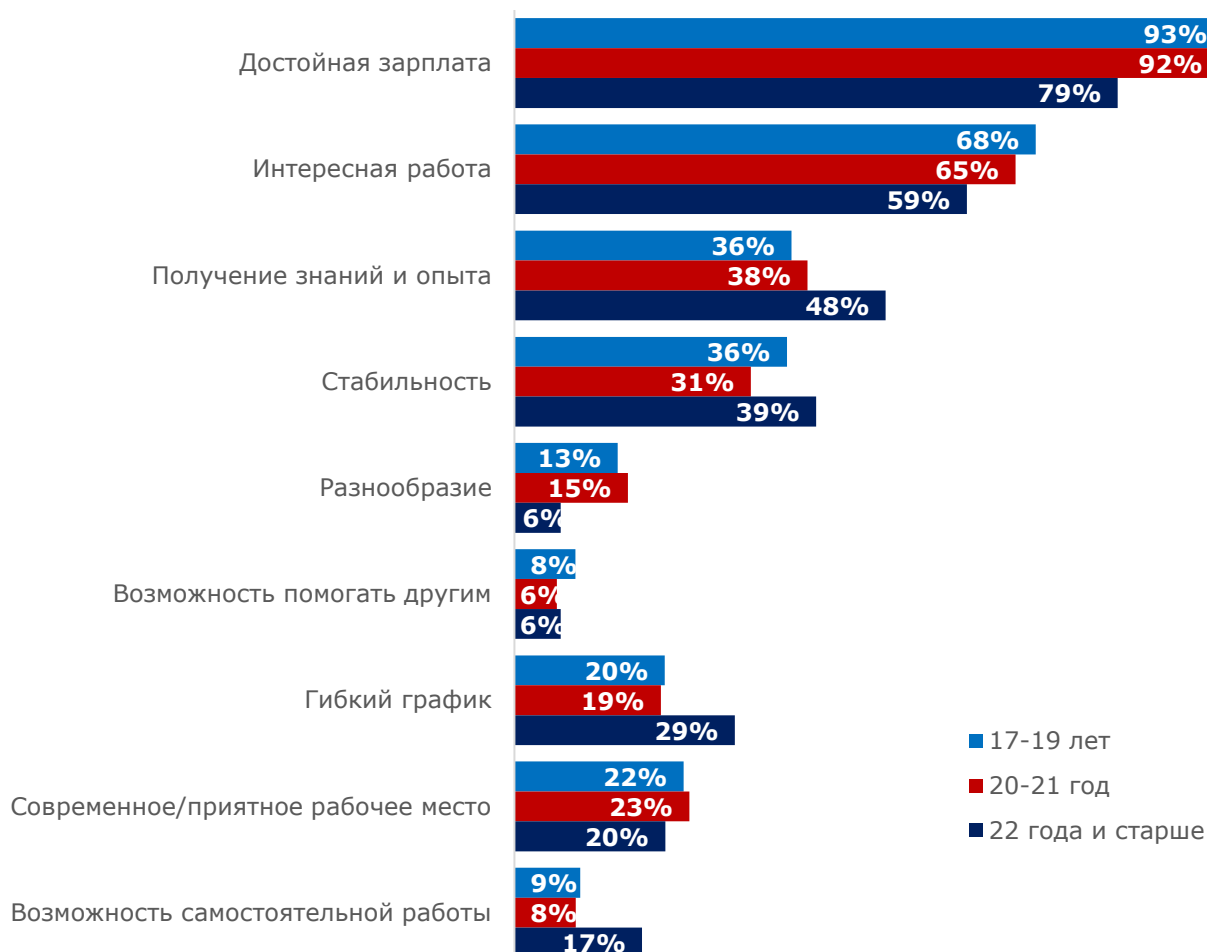
Для подавляющего большинства опрошенных молодых людей работа ассоциируется с материальной стороной вопроса – 90% респондентов хочет получить от работы достойный уровень заработной платы. Отметим, что на втором месте – это, то какие задачи придется решать на рабочем месте. Молодежи важно насколько интересной будет их работа. На третьем месте в рейтинге – получение знаний и опыта.

**Диаграмма 2.1. Что хочет получить от работы молодежь. Все данные.**



Значимость перечисленных выше критериев несколько меняется в зависимости от возраста респондентов. В возрастных группах от 17 до 19 лет и 20-21 год различия не существенны. В тоже время для молодежи 22 лет и старше приоритеты несколько смещаются. Снижается значимость таких факторов как «достойная зарплата» и «интересная работа». Молодежь в этой возрастной группе стремится к получению опыта и стабильности.

**Диаграмма 2.2. Что хочет получить от работы молодежь. Распределение по возрастным группам**



Значимость критериев в зависимости от пола респондентов меняется незначительно, Тем не менее отметим, что мужчины чаще хотят, чтобы работа была интересной и разнообразной, а с возможностью работать самостоятельно, тогда как женщины больше ценят стабильность и достойный уровень оплаты труда.

**Диаграмма 2.3. Что хочет получить от работы молодежь. Распределение по полу**



Основная часть опрошенных (63%) проходят обучение в УрГЭУ-СИНХ. Посмотрим, есть ли различия между респондентами из разных ВУЗов. Для студентов УрГЭУ-СИНХ достойный уровень оплаты труда – это самый важный аспект трудовой деятельности: 96% отметили

его, тогда как для молодежи их других учебных заведений, он менее важен. Также студенты из УргЭУ-СИНХ чаще других хотят стабильную работу и комфортное рабочее место.

**Диаграмма 2.4. Что хочет получить от работы молодежь. Распределение по учебным заведениям.**



### 3. Решающие факторы при выборе потенциального работодателя

При выборе потенциального работодателя молодежь в первую очередь ориентируется на то, насколько четко будет выстроен их карьерный путь в компании. Для 46% респондентов этот фактор является решающим при трудоустройстве.

**Диаграмма 3.1. Решающие факторы при выборе работодателя. Все данные**



Для женщин при выборе потенциального работодателя решающее значение имеет карьера: возможность выстроить четкий карьерный путь и быстрый карьерный рост. Тогда как для мужчин важнее развитие и тренинги, а также предлагаемый нефинансовый пакет.

**Диаграмма 3.2. Решающие факторы при выборе работодателя. Распределение по полу.**



Для молодежи в возрасте от 17 до 19 лет чаще чем для других возрастных категорий решающее значение будет иметь возможность развиваться, проходить разнообразные тренинги и быстрый карьерный рост. А для молодых людей в возрасте 20-21 год на первый план выходит аспект построения четкого карьерного пути.

**Диаграмма 3.3. Решающие факторы при выборе работодателя. Распределение по возрастным группам**



Студенты УРГЭУ-СИНХ чаще других в качестве решающих факторов при выборе работодателя называют «четкий карьерный путь» 49% против 41% в других ВУЗах и возможность быстрого карьерного роста: 33% против 17%. Отметим, что студенты из других учебных заведений чаще при выборе компании руководствуются возможностью развиваться и повышать свою квалификацию через разнообразные тренинги и семинары.

**Диаграмма 3.4. Решающие факторы при выборе работодателя. Все данные**



#### 4. Какие виды поощрений наиболее привлекательны для молодежи?

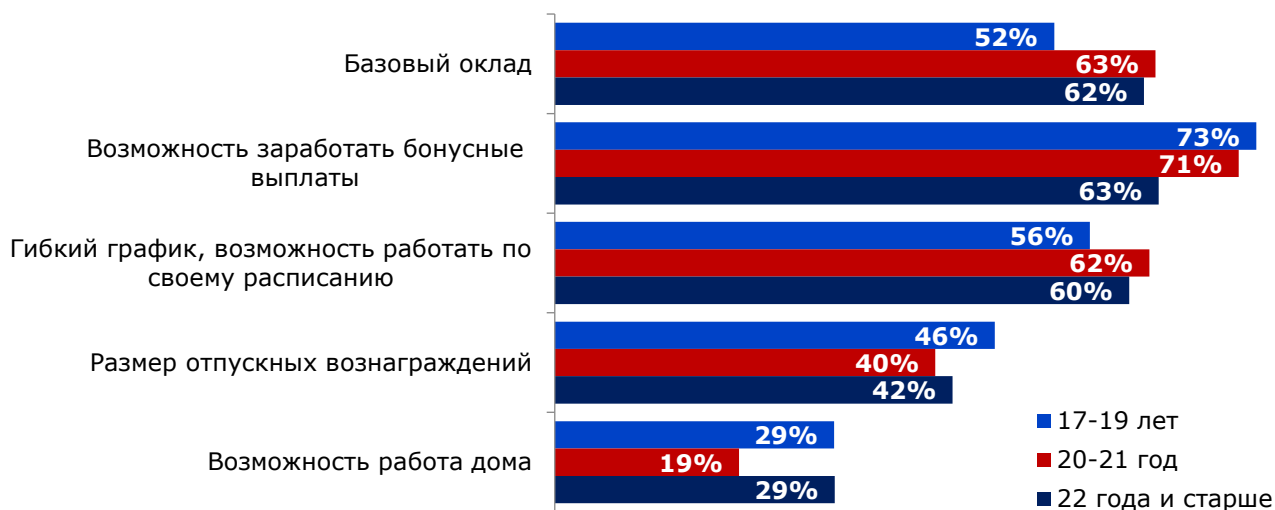
Отвечая на вопрос «Какие виды поощрений для Вас наиболее привлекательны?» основная часть молодежи отметила, что это возможность заработать бонусные выплаты. Также молодые люди ценят размер базового оклада и гибкий график, возможность работать по своему расписанию, что не удивительно, поскольку многие студенты хотят совмещать работу и обучение.

**Диаграмма 4.1. - Поощрения наиболее привлекательные для молодежи. Все данные**



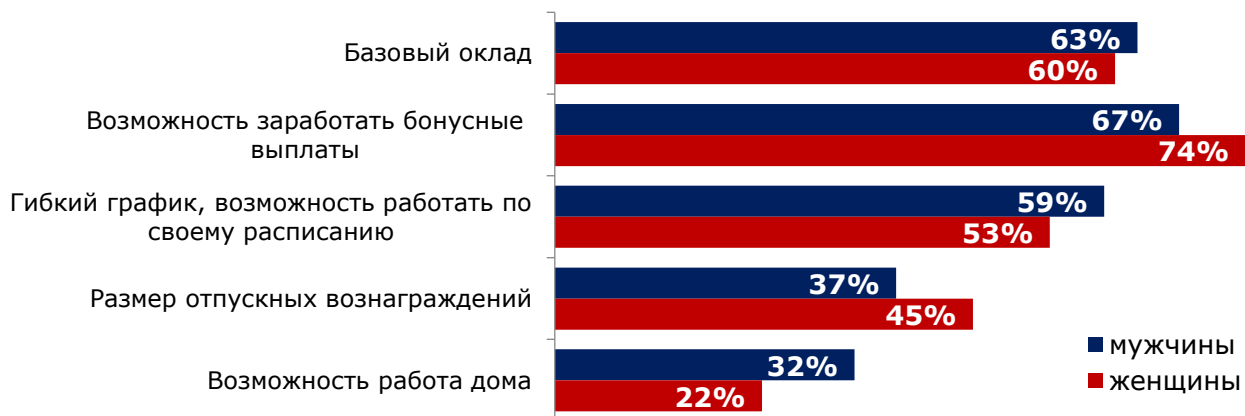
Привлекательность такого поощрения как «возможность заработать бонусные выплаты с возрастом снижается: с 73% для возрастной категории 17- 19 лет до 63% для молодежи 22 лет и старше. Гибкий график особенно актуален для молодых людей в возрасте 20-21 года.

**Диаграмма 4.2. - Поощрения наиболее привлекательные для молодежи. Распределение по возрастным группам**



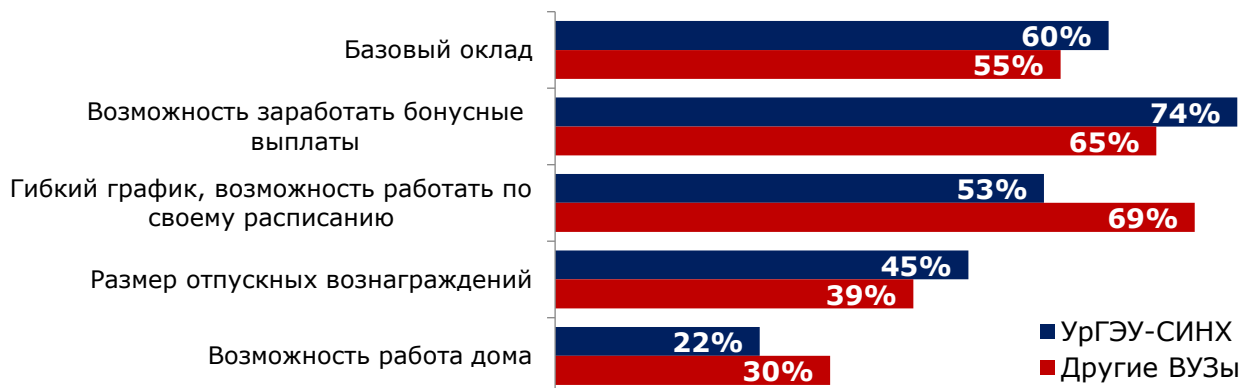
Возможность заработать бонусные выплаты и размер отпускных наиболее привлекательны для женщин (74%). Отметим, что такие виды поощрений, как возможность работать дома и гибкий график чаще называют мужчины.

**Диаграмма 4.3. - Поощрения наиболее привлекательные для молодежи. Распределение по полу**



Для студентов УрГЭУ-СИНХ по сравнению с другими ВУЗами более привлекательны финансовые поощрения: базовый оклад, бонусные и отпускные выплаты. Студенты других учебных заведений напротив чаще называли нематериальные поощрения в виде гибкого графика и возможности работать удаленно.

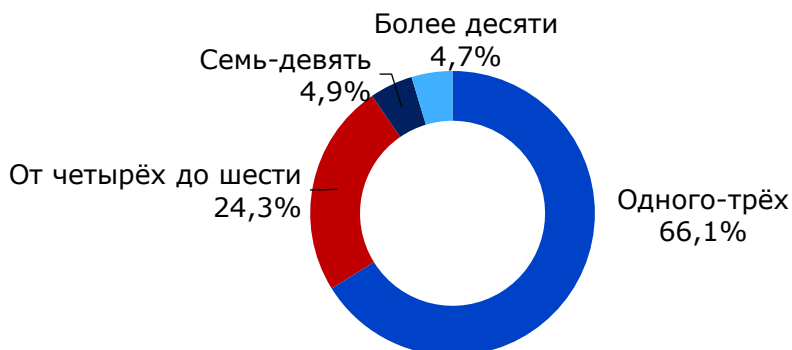
**Диаграмма 4.4. - Поощрения наиболее привлекательные для молодежи. Распределение по учебным заведениям**



## 5. Сколько работодателей предполагает сменить в своей карьере молодежь?

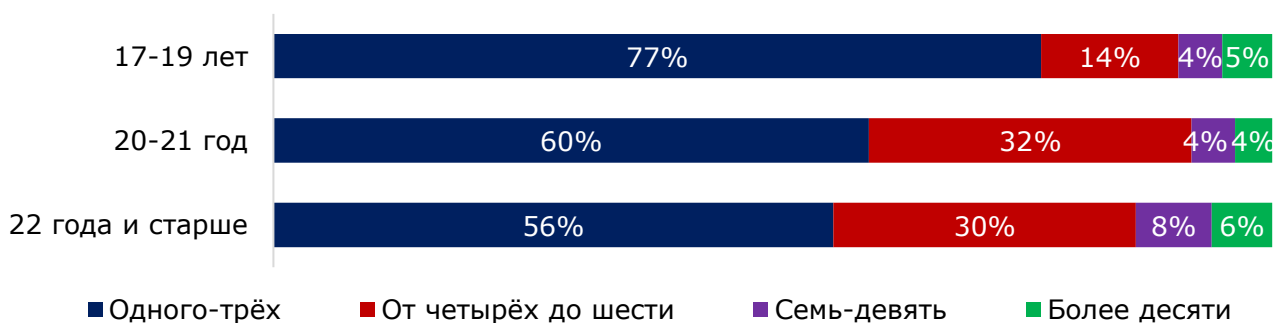
Большинство опрошенных (66%) в рамках своей карьеры хотели бы сменить от одного до трех работодателей. Почти четверть респондентов предполагают, что на их карьерном пути будет от 4 до 6 компаний. Около 10% молодежи планирует на протяжении своей трудовой деятельности сменить семь и более работодателей.

**Диаграмма 5.1. – Количество потенциальных работодателей в карьере. Все данные**



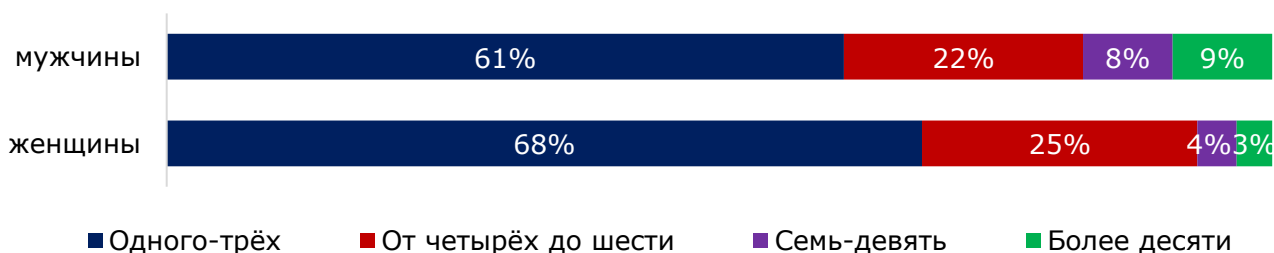
С возрастом и первым опытом работы меняется представление молодежи о количестве потенциальных работодателей на карьерном пути. Доля респондентов, предполагающих иметь в карьере от одного до трех работодателей с возрастом снижается: наиболее высока она в возрастном диапазоне от 17 до 19 лет (77%). Среди молодежи 22 лет и старше об этом говорит уже 56% опрошенных.

**Диаграмма 5.2. – Количество потенциальных работодателей в карьере. Распределение по возрастным группам**



Женщины в целом настроены на меньшее число работодателей чем мужчины. Доля женщин, предполагающих, что в их карьере будет от одного до трех компаний составила 68%, тогда как среди мужчин этот показатель равен 61%. Кроме того, доля мужчин, планирующих семь и более работодателей на карьерном пути более чем в два раза выше чем у женщин: 17% и 7% соответственно

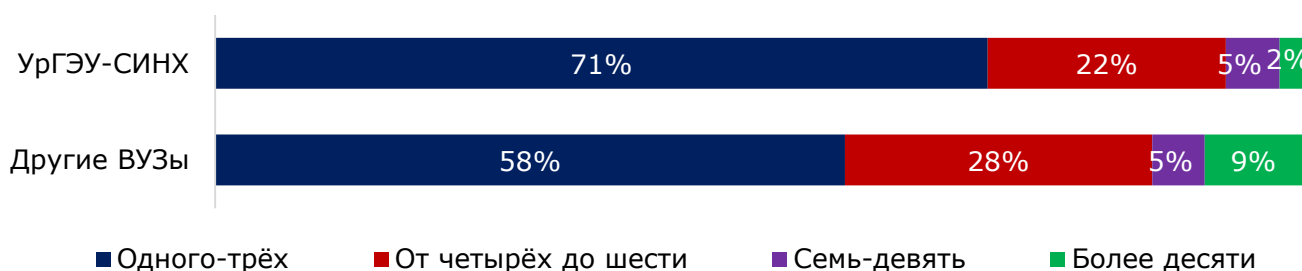
**Диаграмма 5.3. – Количество потенциальных работодателей в карьере. Распределение по полу**



Студенты УрГЭУ-СИНХ не планируют частую смену компаний: подавляющее большинство (71%) настроено, что в их карьере будет не более трех работодателей. Также среди них отмечается наиболее низкий процент потенциальных «летунов»: лишь 2% студентов предполагают иметь на карьерном пути более десяти работодателей.



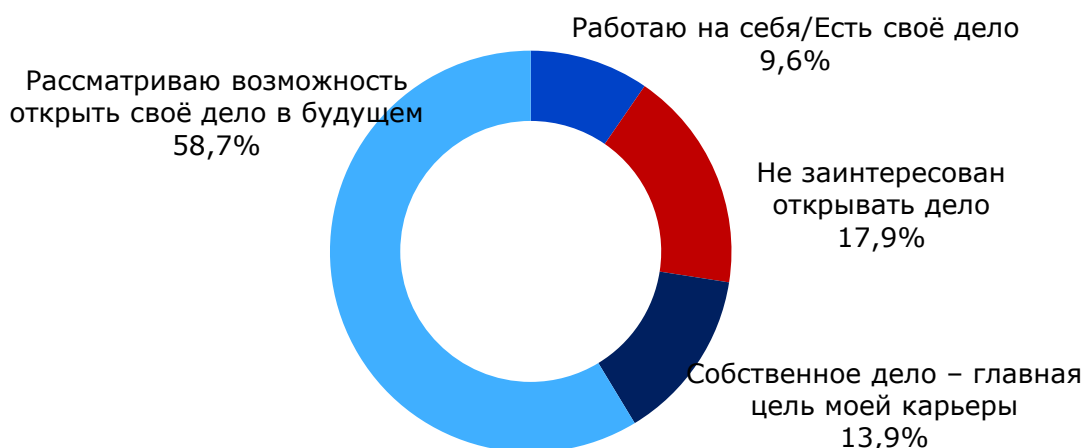
**Диаграмма 5.4. – Количество потенциальных работодателей в карьере. Распределение по учебным заведениям.**



## 6. Предпринимательские намерения молодежи

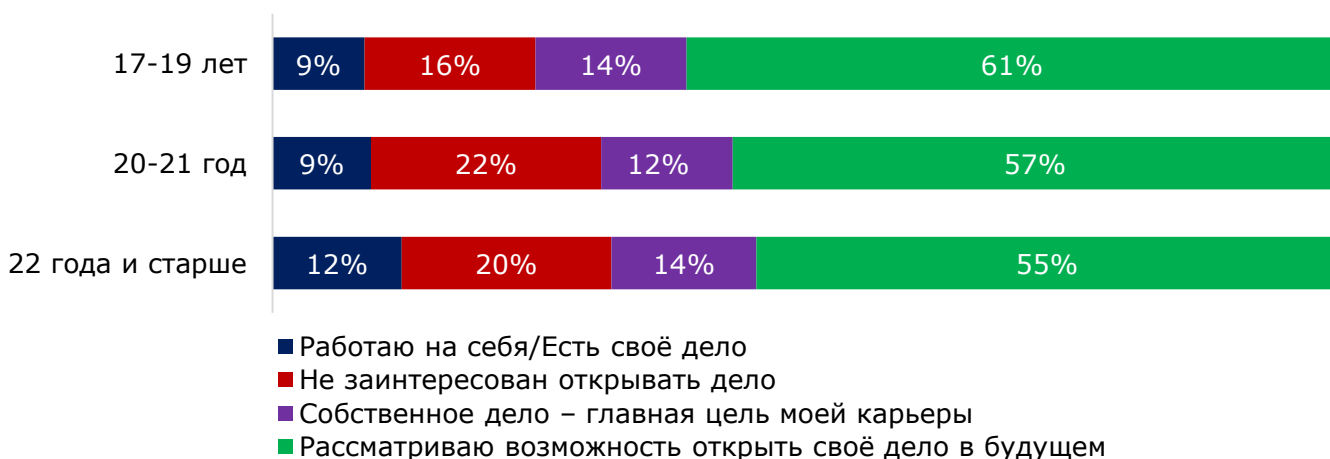
Предпринимательский энтузиазм у молодежи довольно высок – доля респондентов, имеющих или рассматривающих возможность открыть собственное дело в будущем высока – 82%. Отметим, что около 10% молодых людей уже сейчас имеют свое дело, работая на себя. Не заинтересованы в открытии собственного бизнеса лишь 18% опрошенных.

**Диаграмма 6.1. - Предпринимательские намерения молодежи. Все данные**



Есть некоторая зависимость предпринимательских намерений от возраста. Так с возрастом растет число молодых людей, реализовавших так или иначе свой потенциал бизнесмена: если в категории 17-19 лет таковых около 9%, то в возрастной категории 22 лет и старше доля работающих на себя составила 12%. Между тем снижается число респондентов, рассматривающих возможность открыть собственное дело в будущем с 61% (17-19 лет) до 55% (возрастная группа 22 года и старше).

**Диаграмма 6.2. - Предпринимательские намерения молодежи. Распределение по возрастным группам.**



Предпринимательские намерения мужчин выражены более ярко. Доля мужчин, имеющих собственное дело выше в три раза, чем среди женщин (19% и 6% соответственно). Кроме того, среди рассматривающих собственное дело как главную цель карьеры, мужчин больше чем женщин.

**Диаграмма 6.3. - Предпринимательские намерения молодежи. Распределение по полу**



В среднем предпринимательский потенциал студентов УрГЭУ-СИНХ в перспективе выше, чем в других учебных заведениях: доля рассматривающих возможность открыть собственное дело и тех, для кого собственный бизнес - главная цель карьеры среди студентов ВУЗа составила 74% против 67% среди студентов других учебных заведений. При этом доля респондентов, не заинтересованных в открытии собственного дела ниже, чем в других ВУЗах (17% против 22%).

**Диаграмма 6.4. - Предпринимательские намерения молодежи. Распределение по учебным заведениям**



## 7. Успешная карьера для молодежи

Для большинства молодежи (61%) успешность карьеры ассоциируется с высоким уровнем заработной платы и возможностью накопить капитал. Около половины респондентов отметили, что успешная карьера – это степень удовлетворенности и удовольствие, получаемое от работы. Для 39% опрошенных успешная карьера - это возможность сбалансировать личную жизнь и работу. Для каждого четвертого опрошенного успех карьеры определяется получением руководящей должности.

**Диаграмма 7.1. Критерии успешной карьеры. Все данные**



Такой критерий как высокий уровень заработной платы не зависит от возраста респондентов. С возрастом увеличивается значимость такого критерия как удовлетворенность/ удовольствие от работы и получение руководящей позиции. Одновременно снижается значение такого показателя успешности как баланс работы и личной жизни.

**Диаграмма 7.2. Критерии успешной карьеры. Распределение по возрастным группам**



Такие критерии успешной карьеры, как высокий уровень заработной платы и получение руководящей должности упоминали чаще женщины. Для мужчин же важнее получать удовольствие от работы и возможность сочетать работу и личную жизнь.

**Диаграмма 7.3. Критерии успешной карьеры. Распределение по полу**



Для студентов УрГЭУ-СИНХ основным признаком успешной карьеры является высокий уровень заработной платы. Кроме того студенты ВУЗа чаще других называли показателем успешности получение руководящей должности. Между тем для студентов других учебных заведений успешность карьеры определяется степенью удовлетворенностью работой и баланс работы и личной жизни.

**Диаграмма 7.4. Критерии успешной карьеры. Распределение по учебным заведениям**



## 8. Идеальный руководитель для молодежи

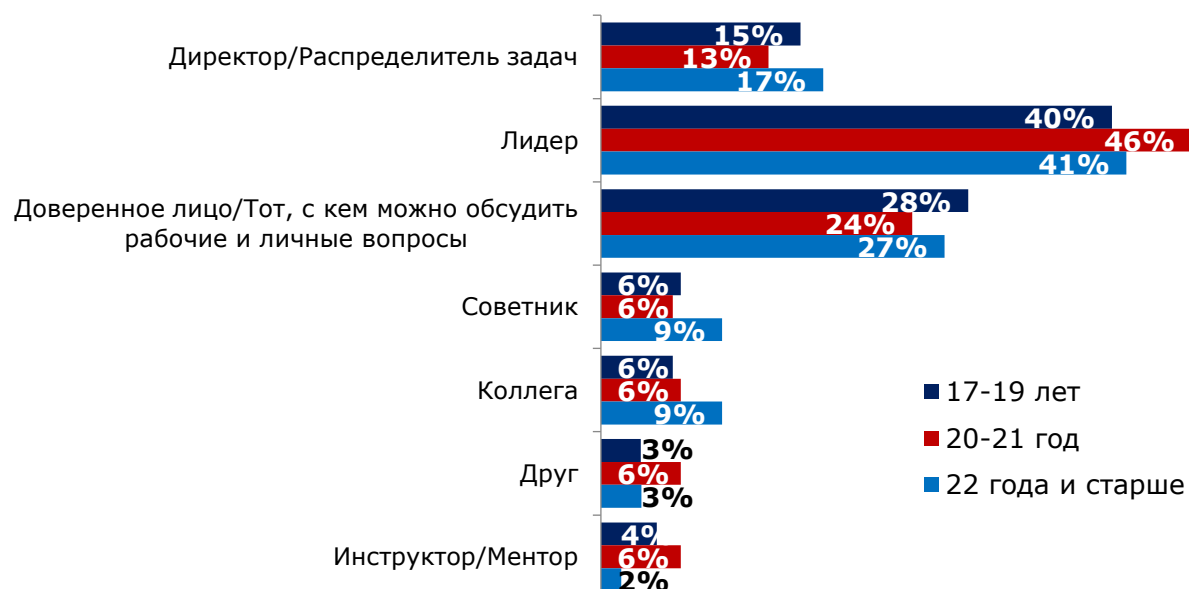
Идеальный руководитель для молодежи – это прежде всего лидер. Так думает 42% опрошенных. 26% респондентов отмечают, что идеальный руководитель это тот, с кем можно обсудить и рабочие и личные вопросы. И лишь 4% считают что идеальный руководитель должен быть другом для подчиненного.

**Диаграмма 8.1. – Идеальный руководитель для молодежи. Все данные.**



Лидера в качестве идеального руководителя чаще всего рассматривает молодежь в возрасте 20-21 года. Идеального руководителя как советника или коллегу чаще рассматривают молодые люди 22 лет и старше.

**Диаграмма 8.2. – Идеальный руководитель для молодежи. Распределение по возрастным группам.**



Мужчины чаще женщин видят в лидере идеального руководителя. Для женщин важнее, чтобы руководитель был доверенным лицом, тем с кем можно обсудить как рабочие, так и личные вопросы.

**Диаграмма 8.3. – Идеальный руководитель для молодежи. Распределение по полу.**



Студенты УрГЭУ-СИНХ чаще других в качестве идеального руководителя рассматривают директора (распределителя задач), а также того, с кем можно построить доверительные отношения.

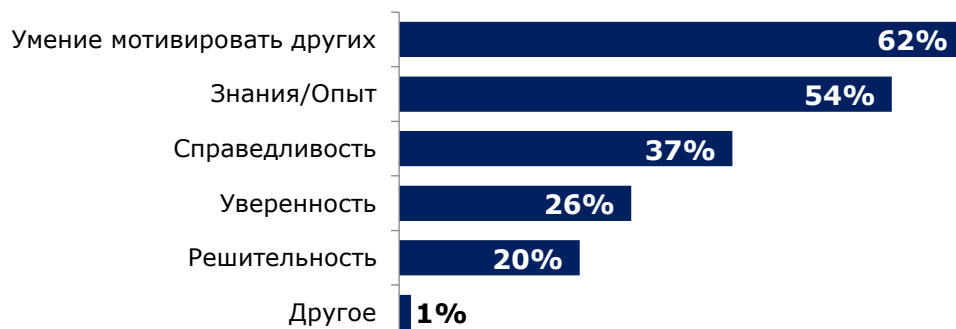
**Диаграмма 8.4. – Идеальный руководитель для молодежи. Распределение по учебным заведениям.**



## 9. Самые важные качества лидера на рабочем месте по мнению молодежи

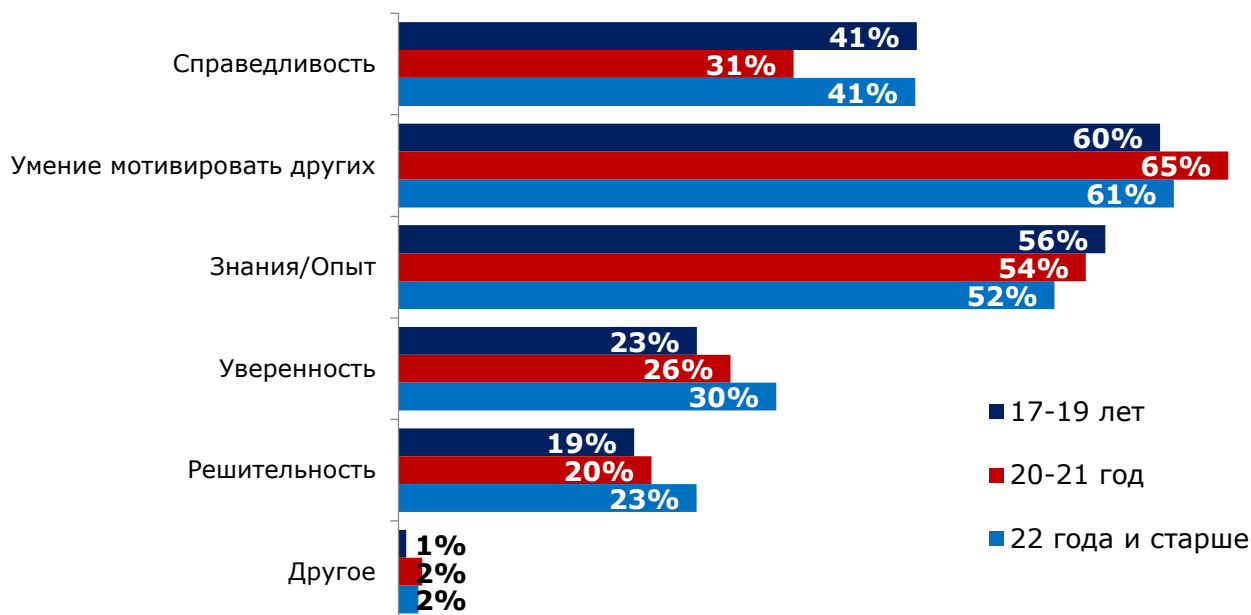
Самым важным качеством для руководителя большинство молодых людей (62%) считают умение мотивировать других. На втором месте по важности стоит опыт руководителя. Третью строчку рейтинга занимает такое качество как справедливость.

**Диаграмма 9.1. Самые важные качества лидера на рабочем месте. Все данные.**



Такое качество руководителя как умение мотивировать других чаще других упоминали молодые люди в возрасте 20-21 года. Значимость опыта как важного качества руководителя с возрастом снижается, но одновременно повышается важность таких качеств как уверенность и решительность.

**Диаграмма 9.2. Самые важные качества лидера на рабочем месте. Распределение по возрастным группам.**



В руководителе мужчины чаще женщин хотят видеть решительность и наличие определенных знаний и опыта. Женщины же чаще ценят умение мотивировать других и справедливость.

**Диаграмма 9.3. Самые важные качества лидера на рабочем месте. Распределение по полу.**



Студенты УрГЭУ-СИНХ чаще других в руководителе ценят опыт и такое качество как справедливость. Умение мотивировать других, а также уверенность и решительность студенты других учебных заведений называли чаще.

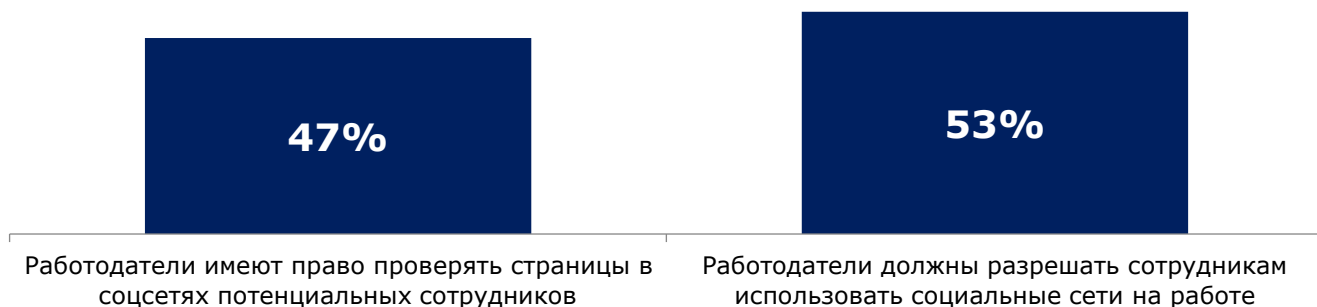
**Диаграмма 9.4. Самые важные качества лидера на рабочем месте. Распределение по учебным заведениям.**



## 10. Социальные сети и работа

Респондентам было предложено выбрать одно из суждений о применении социальных сетей в работе. Больше половины опрошенных (53%) сошлись на мнении, что работодатели должны разрешить использовать соцсети на работе.

**Диаграмма 10.1. Социальные сети и работа. Все данные**



Большинство опрошенных в возрасте от 17 до 19 лет и в возрасте 22 лет и старше отметили, что работодатели должны разрешить сотрудникам использовать социальные сети на работе. Напротив, молодежь 20-21 года чаще соглашались с суждением, что работодатели имеют право просматривать страницы в соцсетях потенциальных сотрудников.

**Диаграмма 10.2. Социальные сети и работа. Распределение по возрастным группам**



**Диаграмма 10.3. Социальные сети и работа. Распределение по полу**



■ Работодатели имеют право проверять страницы в соцсетях потенциальных...

**Диаграмма 10.4. Социальные сети и работа. Распределение по учебным заведениям.**

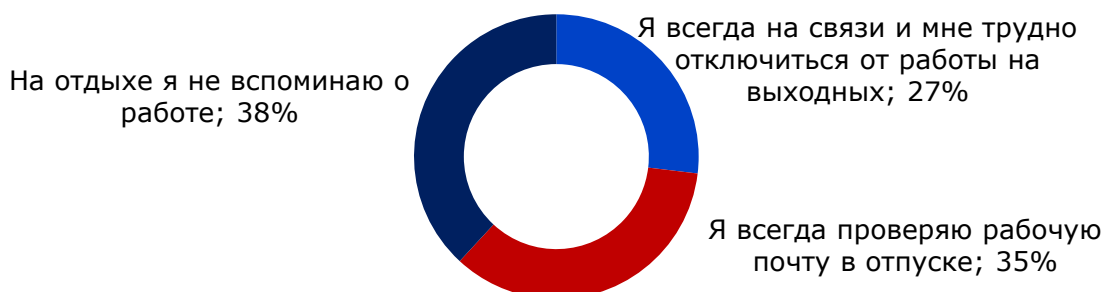


■ Работодатели имеют право проверять страницы в соцсетях потенциальных сотрудников  
 ■ Работодатели должны разрешать сотрудникам использовать социальные сети на работе

## 11. Поддержание рабочих контактов во вне рабочее время

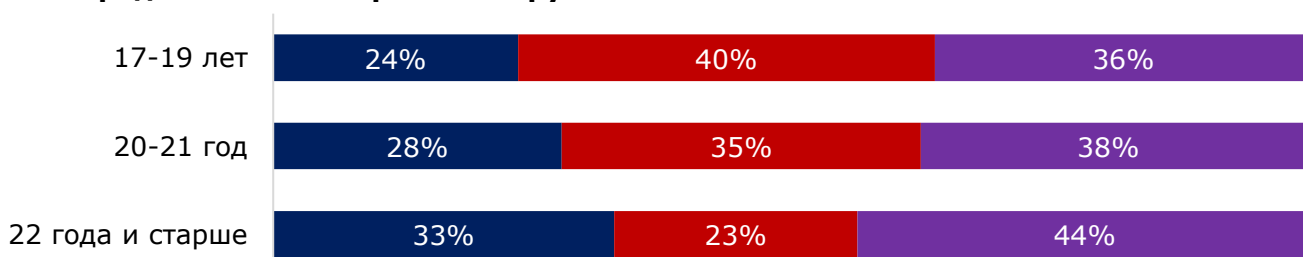
Большинство опрошенных (62%) в той или иной степени поддерживают рабочие контакты в нерабочее время. Доля респондентов, отметивших, что они не вспоминают о работе на отдыхе, зафиксировалась на отметке 38%.

**Диаграмма 11.1. Поддержание рабочих контактов во вне рабочее время. Все данные**



С одной стороны, с возрастом растет доля молодежи, стремящейся быть всегда на связи и которой трудно отключиться от работы (с 24% для возрастной группы 17-19 лет до 33% в возрастной группе 22 лет и старше). Но с другой, с возрастом растет и число молодых людей, которые на отдыхе и не вспоминают о работе.

**Диаграмма 11.2. Поддержание рабочих контактов во вне рабочее время. Распределение по возрастным группам**

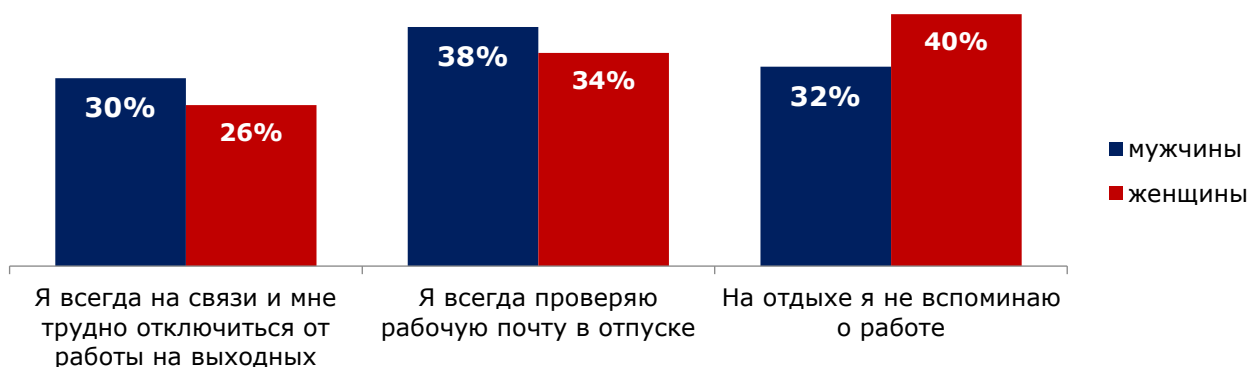


■ Я всегда на связи и мне трудно отключиться от работы на выходных  
 ■ Я всегда проверяю рабочую почту в отпуске  
 ■ На отдыхе я не вспоминаю о работе



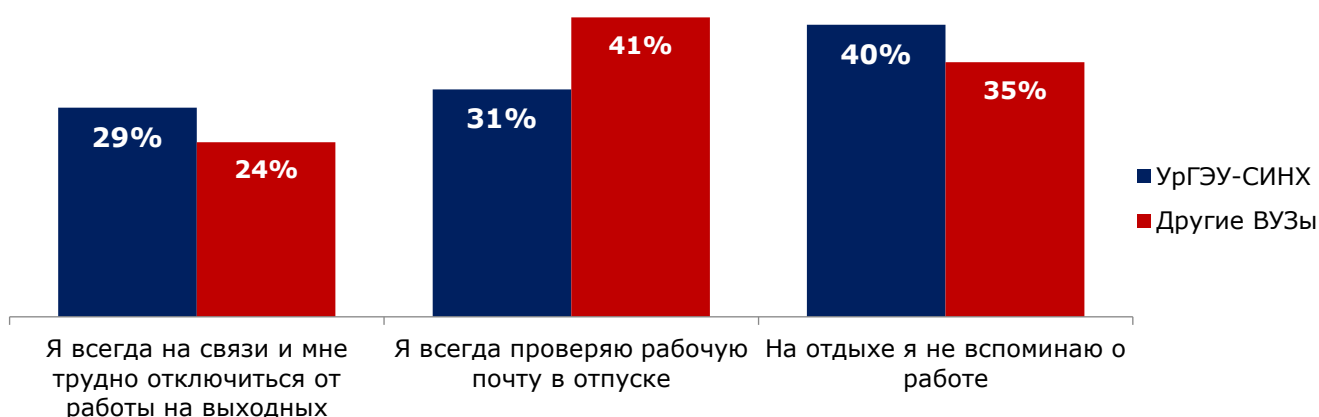
Мужчины чаще женщин поддерживают рабочие контакты в не рабочее время (68% и 60% соответственно).

**Диаграмма 11.3. Поддержание рабочих контактов во вне рабочее время. Распределение по полу**



Студенты УрГЭУ-СИНХ чаще остаются на связи и не могут отключиться от работы в выходные дни, но и они чаще других не вспоминают о работе на отдыхе.

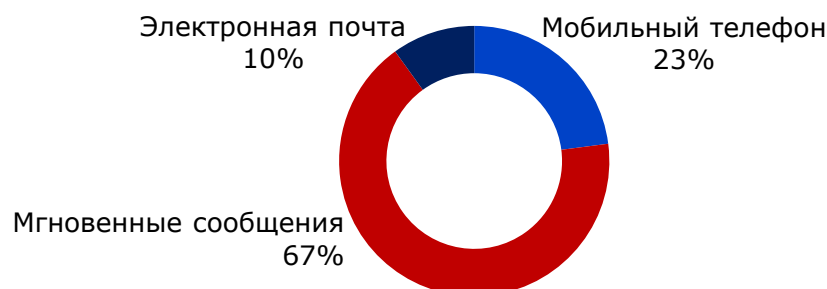
**Диаграмма 11.2. Поддержание рабочих контактов во вне рабочее время. Распределение по учебным заведениям**



## 12. Основные виды коммуникации через 5 лет на рабочем месте по мнению молодежи

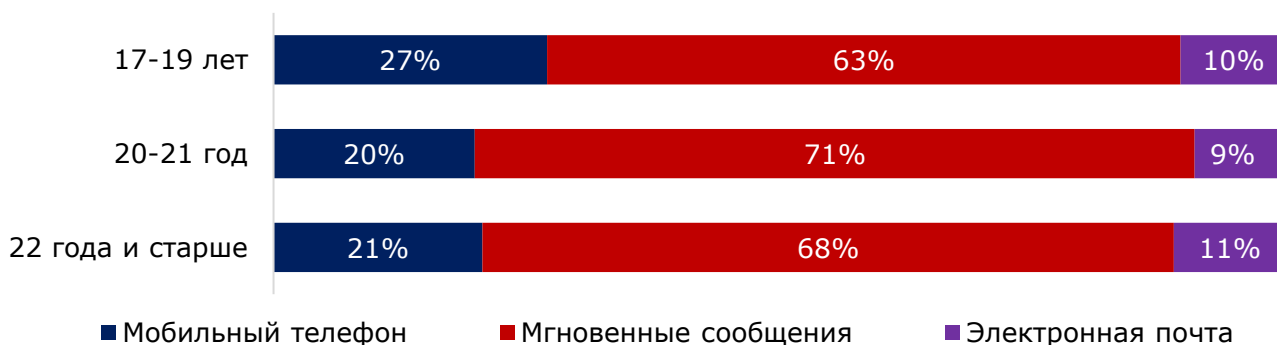
Две трети опрошенных считают, что через пять лет основным видом коммуникации на рабочем месте будут мгновенные сообщения. Для 23% респондентов будущее останется за мобильными телефонами.

**Диаграмма 12.1. – Основные виды коммуникации на рабочем месте через пять лет. Все данные.**



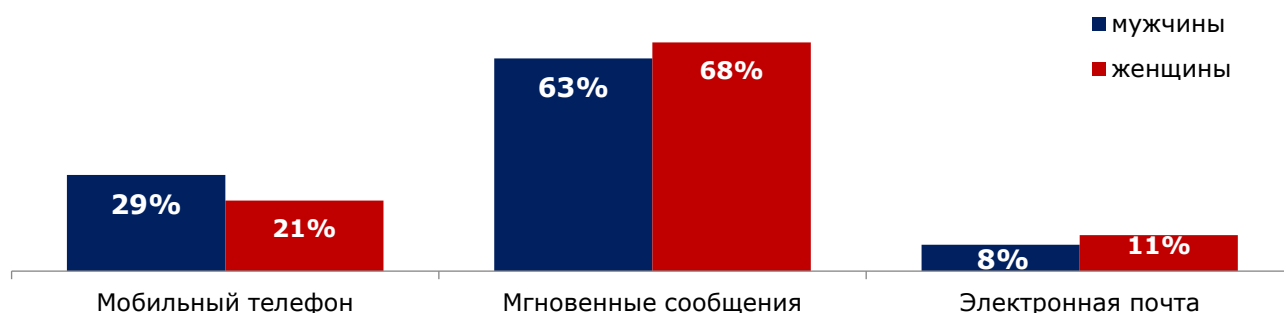
Больше всего за мгновенные сообщения проголосовали респонденты в возрасте 20-21 года.

**Диаграмма 12.2. – Основные виды коммуникации на рабочем месте через пять лет. Распределение по возрастным группам.**



Мужчины чаще женщин отмечали, что будущее на рабочем месте за мобильными телефонами. Женщины же чаще называли мгновенные сообщения в качестве основного вида коммуникации на рабочем месте.

**Диаграмма 12.3. – Основные виды коммуникации на рабочем месте через пять лет. Распределение по полу.**



Студенты УрГЭУ-СИНХ чаще других отмечали, что на рабочем месте через 5 лет преимущественно будут использоваться мобильные телефоны (26% против 18%). Доля студентов Вуза, отметивших мгновенные сообщения в качестве основного вида коммуникации значительна (65%), но она меньше чем среди студентов других учебных заведений.

**Диаграмма 12.4. – Основные виды коммуникации на рабочем месте через пять лет. Распределение по учебным заведениям.**



По всем вопросам, связанным с исследованием Вы можете обратиться в Ассоциацию рекрутинговых агентств Урала, [research@arau.su](mailto:research@arau.su)