

УДК: 331.29 ББК У055.22 Ч 58 © Т. В. Чибикова, К. В. Крумина
DOI: 10.24412/2225-8264-2023-2-91-99

Т. В. Чибикова, К. В. Крумина

МАРКЕТИНГОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ПО ОТНОШЕНИЮ К ПОТЕНЦИАЛЬНОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ НА РЫНКЕ ТРУДА Г. ОМСКА

В статье обобщаются результаты hall-test исследования оценки своей текущей и желаемой работы населением г. Омска. Рассматриваются вопросы оценки величины заработной платы, собственного материального положения, отношения к поиску новой работы и возможности переезда в другой город, величины желаемой заработной платы. Анализ полученных данных показал следующие результаты: субъективное восприятие респондентами своего материального положения отражает высокий уровень неудовлетворённости своими доходами. Корреляционный анализ показал, это мало связано с реальными доходами. Люди, имеющие относительно неплохой доход могут воспринимать свое материальное положение как низкое, и наоборот. Невысокие значения и высокий разброс показала желаемая заработная плата респондентов. Сравнительный анализ наиболее востребованных и наиболее неприемлемых характеристик условий труда показывает, что наиболее значимыми показателями являются такие как, высокая заработная плата, доброжелательный коллектив и отсутствие конфликтов. Достаточно большое количество опрошенных стремится покинуть г. Омск или рассматривает такой вариант. Однако корреляционный анализ показывает, что это никак не связано с размерами доходов. Большинство опрошенных указывает размер оплаты труда как наиболее значимый фактор при выборе места работы, что подтверждает гипотезу, указанную в ходе исследования.

Ключевые слова: население, управление персоналом, заработная плата, мотивация, уровень доходов

АКТУАЛЬНОСТЬ

Сегодня концепция управления персоналом претерпевает значительные изменения под влиянием ряда трендов, среди которых наиболее значимую роль играют смена поколений и пересмотр жизненных приоритетов, цифровизация мировой экономики. Современная концепция гуманизации труда подразумевает активное применение нематериальных методов стимулирования персонала, акцент на организационную культуру, признание, возможности обучения и развития в процессе трудовой деятельности. Существует точка зрения, что оплата труда и ее размер начинает отходить на второй план. Однако, по мнению авторов статьи, данная тенденция в большей степени характерна для сотрудников с относительно высокими доходами. Для профессий и групп населения, где преобладает невысокие доходы, по-прежнему оплата труда играет ведущую роль.

Целью настоящего исследования является подтверждение гипотезы, что размер оплаты труда остается наиболее значимой характеристикой работы для населения с доходами ниже среднерегиональных.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- организовать проведение опроса и создание анкеты;
- сформулировать квотную выборку в соответствии с целью исследования;
- выбрать для проведения опроса район удаленный от центра города (Советский район г. Омска) для получения квоты исходя из избранной целевой аудитории;
- провести опрос и проанализировать полученные данные.

Интерес к предпочтениям работников в выборе места своей работы возник у исследователей с началом первой промышленной революции. Концепция управления персоналом с тех прошла длительный период эволюции, изменяясь вместе с изменением общества.

Сегодня на российском рынке труда популярность приобретают идеи, изложенные в книгах Ласло Бок «Работа рулит! Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google»[1], Дэниел Пинк «Что на самом деле нас мотивирует»[5] и ряд других. На взгляд авторов новая концепция управления персоналом должна быть построена на вовлечении, развитии персонала, создания общей идеи и целевых установок.

Нисколько не умаляя вклада данных авторов в развитие современных технологий управления персоналом, апробированных в крупнейших мировых компаниях и доказавших свою эффективность, авторы данного исследования тем ни менее высказывают предположение, что рассмотренные установки наиболее применимы для определенных категорий персонала, имеющих *удовлетворительный размер* оплаты труда и высокую степень востребованность на рынке труда.

На региональном рынке, где основные рабочие места приходятся на государственный сектор экономики и малый бизнес, для которых характерна оплата труда ниже средневзвешенных показателей по стране, и, при этом, высокая взаимозаменяемость персонала, показатель размера заработной платы сохраняет традиционно высокую значимость с точки зрения выбора профессии и трудоустройства.

Настоящее исследование проводилось с использованием опросов по методике Halle-tast в г. Омск. Было опрошено 144 человека по следующей выборке: все опрошенные должны быть жителями г. Омска в возрасте от 20 до 40 лет, они не должны

были принимать участие в маркетинговых исследованиях за последние 6 лет, должны работать в настоящее время или иметь опыт трудовой деятельности в прошлом. Опрос проводился в Советском районе г. Омска.

Так же была установлена квота по возрастам:

20-24 года – 23 человека;

25-34 года – 66 человек;

35-40 – 61 человек.

Данная квота обусловлена долей трудоспособного населения различных возрастов.

В первую очередь была проведена оценка размеров оплаты труда. Вопрос о размере оплаты был открытым, респондентам пояснялось, что исследование проводится анонимно и указываемый уровень оплаты труда нигде не будет указан.

Оценка размеров оплаты труда опрошиваемых отражена на рисунке 1.

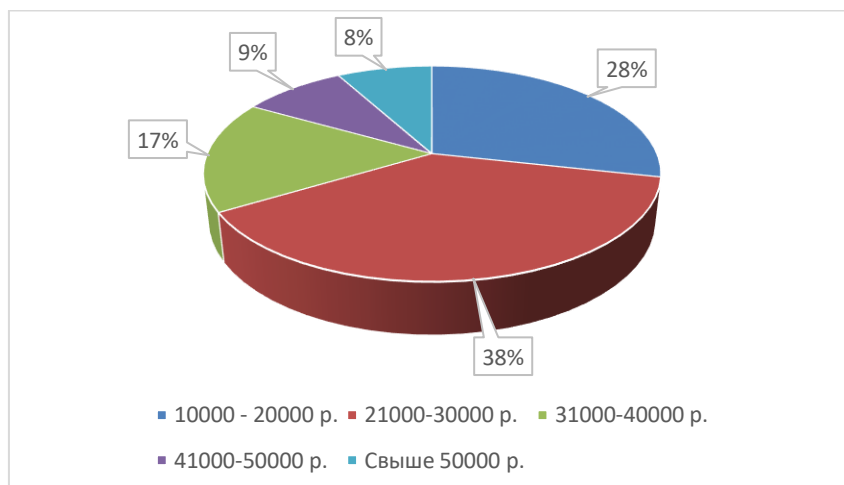


Рис. 1. Размер оплаты труда респондентов

На диаграмме видно, что более 66% опрошенных зарабатывает менее 30 тыс. руб. в месяц.

Это характеризует выборку и отражает взаимодействие с другими факторами. В частности, делая выводы по следующим результатам опросов,

нужно понимать, что выборка респондентов отражает мнения не самой обеспеченной части населения.

В таблице 1 отражены статистические показатели по заработной плате опрошенных:

Таблица 1

Статистические показатели по имеющейся заработной плате опрошенных

Показатель	Значение
Средняя зарплата, руб.	29572,797
Минимальная зарплата, руб.	7000
Максимальная зарплата, руб.	180000
Мода, руб.	20 000
Стандартное отклонение, руб.	21730,04

Мода – наиболее часто встречающееся значение составило 20000 руб. Стандартное отклонение – это мера того, насколько широко разбросаны точки данных относительно их среднего. Цифра в 21 730,04 руб. показывает, что разброс значительный. Это говорит о том, что размеры доходов серьезно отличаются между собой. В целом размеры доходов колеблются от 7 тыс. руб. в месяц до 180 тыс. руб. в месяц.

Для понимания субъективной оценки материального положения, был предложен вопрос, где

респондент должен был выбрать наиболее приемлемую для него характеристику своего материального положения. Несмотря на то, что на оценку данной характеристик может влиять ряд других факторов, например, размеры доходов членов семьи, наличие и количество детей, иных иждивенцев, данный показатель косвенно характеризует восприятие своего уровня доходов на последнем месте работы

Показатель «Оценка материального положения» отражен на рисунке 2.

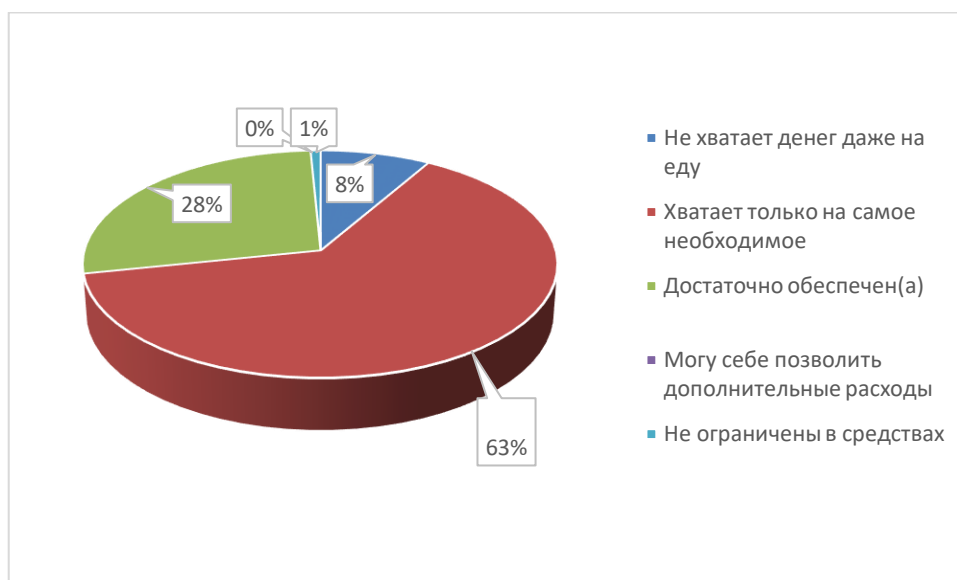


Рис. 2. Оценка собственного материального положения респондентами

По общей выборке респондентов наибольшую долю получил параметр “Хватает только на самое необходимое” (58,04%). Следующую значимость получил параметр “Достаточно обеспечен(а)” (25,17%). Близкими по значимости оказались параметры “Могу себе позволить дополнительные расходы (отдых, развлечения, предметы роскоши)” (8,39%) и “Не хватает денег даже на еду” (7,69%). Всего один человек из всей выборки выбрал параметр “Не ограничены в средствах” (0,7%).

Можно сделать вывод, что большая часть опрошенных считает свое материальное положение низким. Однако, данный вывод не столь однозначный, поскольку треть опрошенных (34,26%) удовлетворены своим материальным положением.

Корреляционный анализ показателей «Размер заработной платы» и «Оценка материального положения» показывает коэффициент корреляции 0,4; что свидетельствует о низкой взаимосвязи между показателями.

График корреляции отражен на рисунке 3.

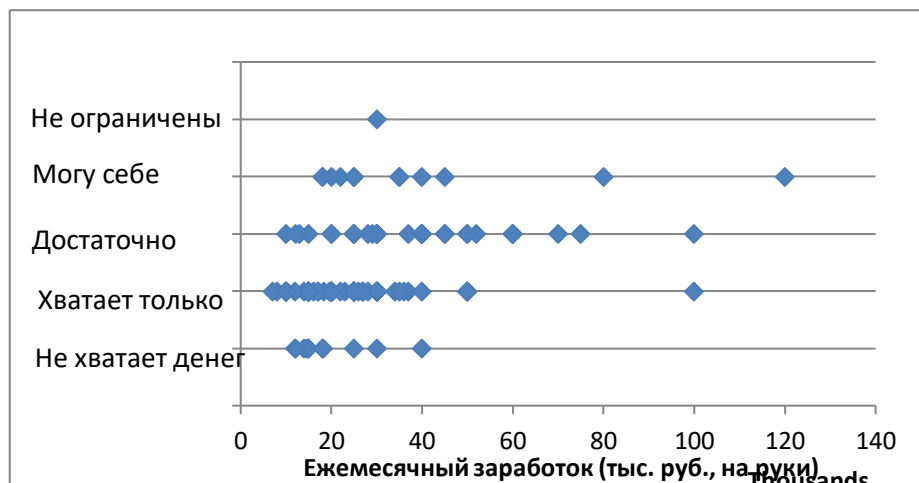


Рис. 3. Корреляционная связь ежемесячного заработка с оценкой материального положения

Связь между размером оплаты труда и оценкой своего материального положения существует, но она незначительна.

Во многом это объясняется тем, что у людей с большими доходами возрастают траты. Кроме того, уже указанные выше факторы: наличие детей, иждивенцев, здоровье, наличие своего жилья и пассивных источников доходов и др. влияет на оценку данного показателя. Так же выбор определенного показателя связан с менталитетом российского человека, которому свойственно чувство

неудовлетворенности вне зависимости от реального положения вещей.

Дополнительно для оценки степени удовлетворенности в опросе рассматривалось отношение к поиску новой работы. Респонденты выбирали один из указанных трех вариантов ответов: «Работаю, но нахожусь в активном поиске нового места работы», «Работаю, но при определенных условиях мог/могла бы сменить место работы», «Не работаю, активно занимаюсь поиском места работы», «Работаю, ни при каких условиях не хочу менять

место работы, меня всё устраивает», «Не работаю, работу не ищу».

Полученные результаты отражены на рисунке 4.



Рис. 4. Отношение к поиску новой работы

Доминирующее число опрошенных по выборке работу не ищет, но может ее сменить «при определенных условиях» (69,7). Активно настроены на поиск новой работы 16,90% опрошенных. Всего 13,38% респондентов находятся в поиске новой работы.

Таким образом, несмотря на низкий размер доходов и неудовлетворенность своим материальным положением, подавляющее число респондентов работу не ищет. Во многом это связано с ростом

безработицы в регионе, сложностью получения новых компетенций, сложностью адаптации на новом рабочем месте.

Корреляционный анализ показателей «Размер заработной платы» и «Отношение к поиску новой работы» дает коэффициент корреляции 0,126, что свидетельствует об отсутствии взаимосвязи между показателями.

График корреляции отражен на рисунке 5.

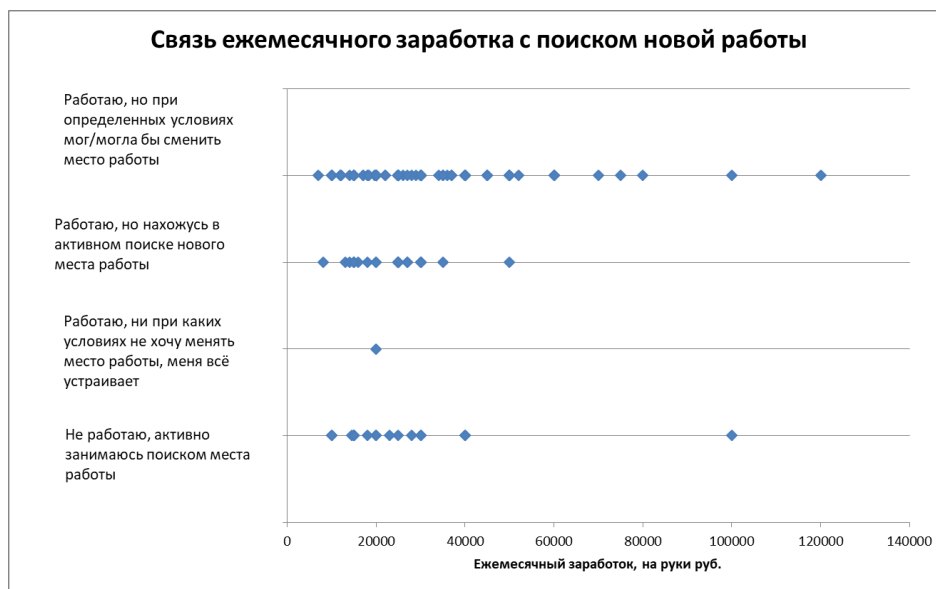


Рис. 5. Корреляционная связь ежемесячного заработка с отношением к поиску новой работы

Тот факт, что желание сменить работу не связан с изначальным размером заработной платы, позволяет сделать вывод, что основным побудительным моментом в выборе профес-

сии заработная плата не является.

В опросе звучал вопрос: «Скажите, какие условия работы заставили бы Вас ее поменять?» В случае, если

условием смены работы указывалась заработная плата, добавлялся дополнительный вопрос, «при каком размере заработной платы вы были бы готовы ее поменять?». Полученные данные отражены на рисунке 6.

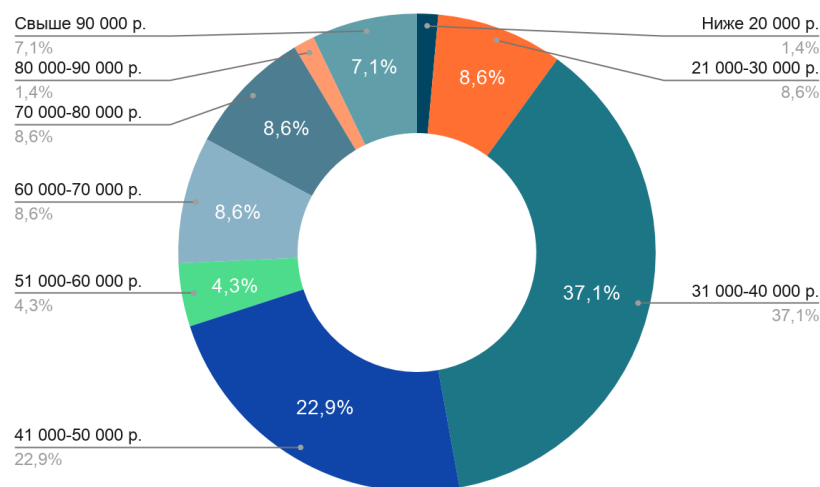


Рис. 6. Размер заработной платы, от которой люди готовы поменять работу

Таблица 2

Статистические показатели по желаемой заработной плате опрошенных

Показатель	Значение
Средний размер зарплаты, руб.	45185,71
Максимальный размер зарплаты, руб.	100000
Минимальный размер зарплаты, руб.	15000
Мода, руб.	30 000
Стандартное отклонение, руб.	21399,1

Средний размер желаемой зарплаты составляет 45 185,71 руб. Максимальный размер искомой зарплаты 100 000 руб. Минимальный составляет 15 000 руб.

Стандартное отклонение в данном случае составило 21 399,1 руб. Это так же свидетельствует о значительном разбросе значений в отношении желаемой заработной платы. Наиболее распространенный размер оплаты труда, от которого респонденты готовы сменить работу, является 30 000

руб., т.е. значение ниже среднего уровня оплаты труда в регионе.

Если заработная плата и выступает побудительным моментом при смене работы, то речь идет о относительно не высоких цифрах. Наибольшую долю среди желающих сменить работу в случае более высокой зарплаты, выбирают заработную плату на уровне среднестатистической оплаты труда в регионе.

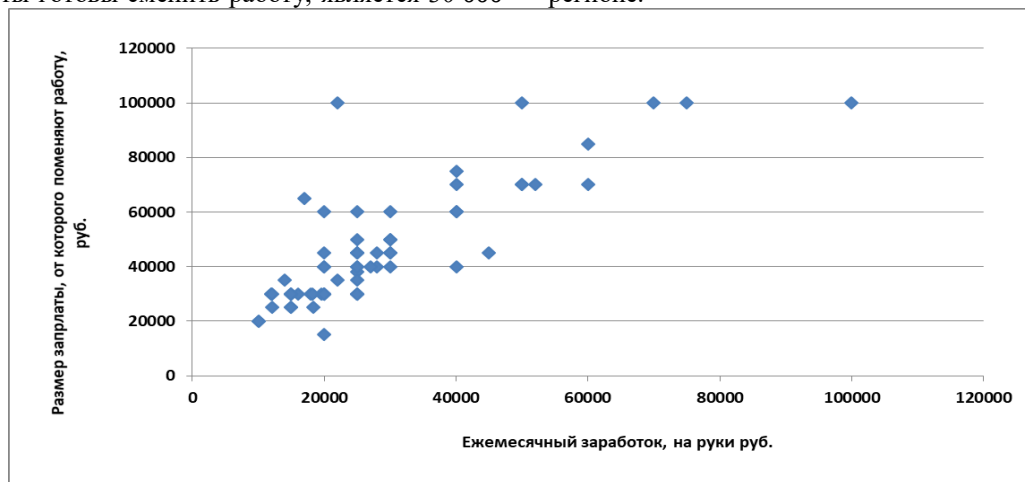


Рис. 7. Корреляционная связь ежемесячного заработка с размером заработной платы, от которой люди готовы поменять работу

Корреляционный анализ показателей «Размер заработной платы» и «Размер заработной платы, от которой люди готовы поменять работу» дает коэффициент корреляции 0,814, что свидетельствует о высокой взаимосвязи между показателями.

Корреляционный анализ отражает субъективное восприятие собственной стоимости на рынке труда в зависимости от текущего размера заработной платы.

Интересен тот факт, что люди, с зарплатой, превышающей 100 000 руб. не указывают ее как желательный параметр в выборе работы.

В опросе проводилась оценка наиболее неприемлемых и наиболее привлекательных факторов трудовой деятельности.

Наиболее неприемлемые характеристики условий труда отражены на рисунке 8.



Рис. 9. Наиболее значимые характеристики хорошей работы

Здесь заработная плата имеет еще более высокую значимость, что отчасти подтверждает указанную в начале данного исследования гипотезу.

Так же для оценки предпочтений был предложен вопрос респондентам, где нужно было распределить приоритеты между ограниченным числом значений: «Зарплата»,

«Карьера», «Социальная защищенность», «Дружный коллектив», «Известность компании».

При более узком отборе между пятью параметрами, где респондентам нужно было распределить места по 5-бальной шкале были получены следующие результаты (рис.10):

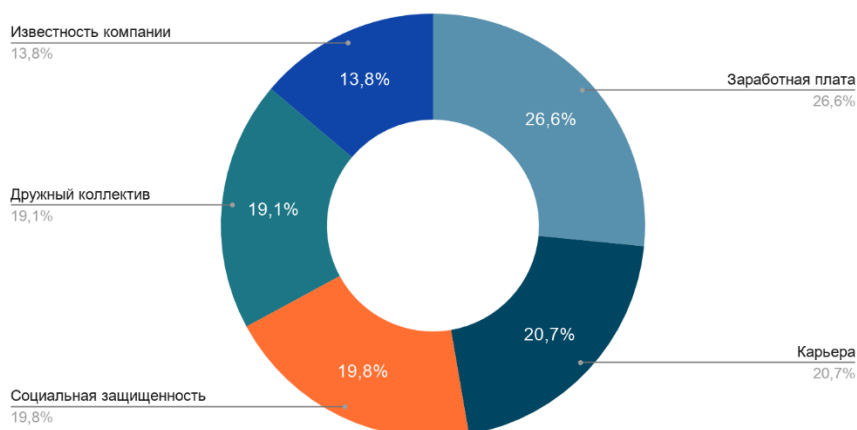


Рис. 10. Распределение значений между пятью параметрами значимости «хорошей работы»

Зарплата (26,56%) получила наибольшее значимое положение, но уже с меньшим отрывом, второе место занял параметр «Социальная защищенность» (20,73%). «Дружный коллектив» занял третье место (19,81%).

Наименьшее значение среди всех параметров заняла «Известность компании» (13,84%).

При определении предпочтений на рынке труда большую роль играет возможность улучшения и получения новых навыков, поскольку данные

показатель способствует росту стоимости сотрудника на рынке труда и часто становится основным критерием выбора работы.

Дополнительно в ходе исследования был рассмотрен фактор мобильности кандидатов на рынке

труда, поскольку данный постулат так же является одним из основополагающих для современных работодателей.

Вопрос, связанный с переездом в другой город получил следующие результаты (рис. 11):



Рис. 11. Отношение к переезду в другой город

По общей выборке респондентов можно сделать, что большинство жителей г. Омска положительно относятся к переезду в другой город. Параметр «Рассматриваю как вариант» (37%) занимает доминирующее положение среди опрошенных. Следующим по значимости является параметр «Если понадобится, переехать могу, но не хотелось бы» (21,3%).

Соотношение параметров говорит о том, что работодатель, предлагающий работу вместе с переездом, может получить большую поддержку у омичей.

Корреляционный анализ показателей «Размер заработной платы» и «Отношение к переезду» показывает коэффициент корреляции 0,1, что свидетельствует об отсутствии взаимосвязи между показателями. Желание переехать не всегда связано неудовлетворённостью трудовой деятельностью, а может отражать ряд других параметров: ухудшение экологической ситуации в регионе, низкий уровень развития социальной и рекреационной инфраструктуры и т.д.

График корреляции отражен на рисунке 12.

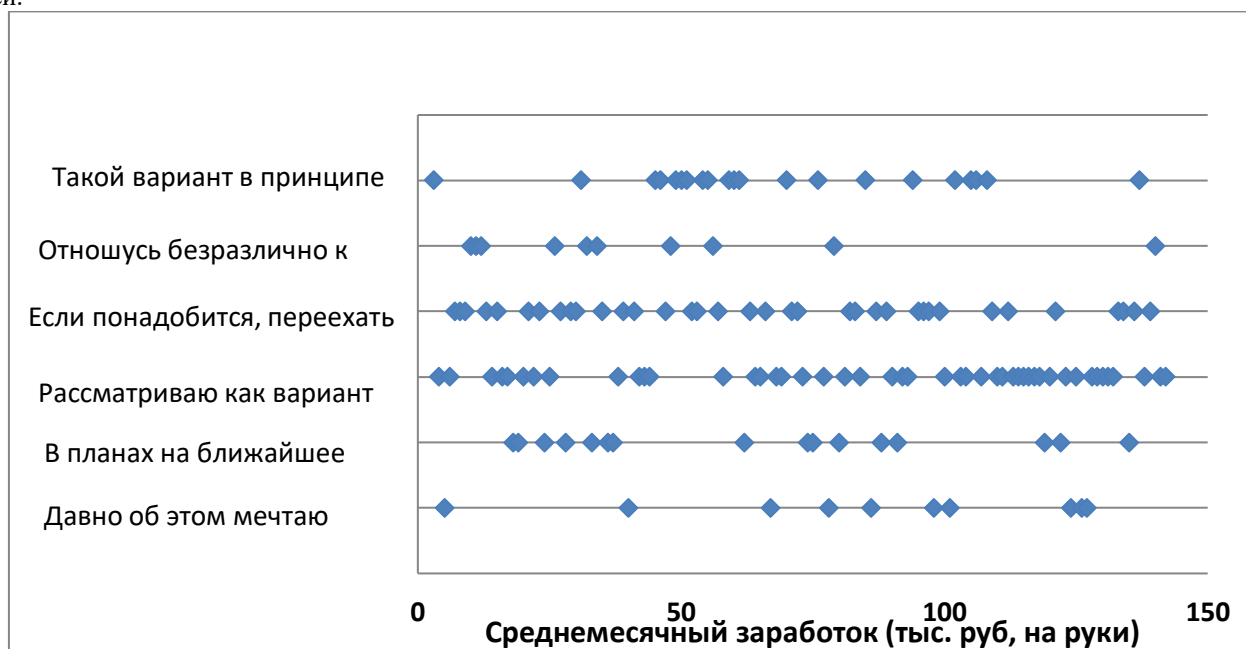


Рис. 12. Корреляционная связь ежемесячного заработка с отношением к переезду

Таким образом, на основе проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Доходы населения согласно рассмотренной выборке не велики и имеют значительный разброс. Это является косвенным подтверждением существующего тренда и роста «вилки» между профессиями с точки зрения их востребованности и сложности получения компетенций.

2. Субъективное восприятие респондентами своего материального положения так же невелико. Однако корреляционный анализ показал, что данное восприятие имеет слабую связь с размером доходом. Люди, имеющие относительно неплохой доход могут воспринимать свое материальное положение как низкое, и наоборот. Тем ни менее незначительная связь размера доходов и их субъективного восприятия прослеживается.

3. Так же невысокие значения и высокий разброс показала желаемая заработная плата респондентов. Это свидетельствует об относительно невысоких запросах. Стандартное отклонение так

же показывает высокий разброс между показателями.

4. Сравнительный анализ наиболее востребованных и наиболее неприемлемых характеристик условий труда показывает, что наиболее значимыми показателями являются такие как, высокая заработная плата, доброжелательный коллектив и отсутствие конфликтов, в то время как на второй план отходят такие как «Питание за счет работодателя», «Наличие командировок», «Имидж компании».

5. Наиболее популярные навыки, привлекающие респондентов, оказались «Иностранный языки» и «Работа с людьми».

6. Достаточно больше количество опрошенных стремится покинуть г. Омск или рассматривает такой вариант. Однако корреляционный анализ показывает, что это никак не связано с размерами доходов.

7. Большинство опрошенных указывает размер оплаты труда как наиболее значимый фактор при выборе места работы, что подтверждает гипотезу, указанную в ходе исследования.

Библиографический список

1. Бок, Ласло. Работа рулит! Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google. / Ласло Бок ; пер. с англ. О. Поборцевой — М. : Манн, Иванови Фербер, 2015.
2. Буланов, В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210с.
3. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. Т. 10. № 3. С. 109-115.
4. Панов, А.М. Изменение конъюнктуры российского рынка труда и его институциональной среды / А.М. Панов // Проблемы развития территории. 2017. № 2 (88). С. 136-148.
5. Пинк Д. Что на самом деле нас мотивирует / Дэниел Пинк; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 274
6. Салтыков, В.И. Рынок труда РФ на современном этапе развития / В.И. Салтыков // Инновации и инвестиции. 2017. № 4. С. 61-64.
7. Хайдукова, О.И. Статистика рынка труда, занятости в Российской Федерации и регионов страны / О.И. Хайдукова // Тенденции развития науки и образования. 2017. № 26-4. С. 33-39. Шаисламова, М. Р. Рынок труда и его основные понятия в условиях информационного общества / М.Р. Шаисламова // Молодой ученый. — 2017. — №7. — С. 305-307.

References

1. Bok, Laszlo. Work rules! Why most people in the world want to work at Google. / Laszlo Bok ; translated from the English by O. Pobortseva -M. : Mann, Ivanov Ferber, 2015.
2. Bulanov, V. S. Methodological issues of labor market research / V.S. Bulanov // Society and Economics. - 2019. - 210с.
3. Lukyanova, K.K. Foreign experience in regulating employment / K.K. Lukyanova // Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management. 2019. Vol. 10. No. 3. pp. 109-115.
4. Panov, A.M. Changing the conjuncture of the Russian labor market and its institutional environment / A.M. Panov // Problems of territory development. 2017. No. 2 (88). pp. 136-148.
5. Pink D. What really motivates us / Daniel Pink; Translated from English - Moscow: Alpina Publisher, 2012. - 274
6. Saltykov, V.I. The labor market of the Russian Federation at the present stage of development / V.I. Saltykov // Innovations and investments. 2017. No. 4. pp. 61-64.
7. Khaydukova, O.I. Statistics of the labor market, employment in the Russian Federation and regions of the country / O.I. Khaydukova // Trends in the development of science and education. 2017. No. 26-4. pp. 33-39. Shaishlamova, M. R. Labor market and its basic concepts in the conditions of information society / M.R. Shaishlamova // Young scientist. - 2017. - No. 7. - pp. 305-307.

A MARKETING RESEARCH ON CONSUMERS' PREFERENCES FOR EMPLOYERS IN OMSK

Tatyana V. Chibikova

associate Professor of the Department of "OiUNP" OmSTU

Ksenia V. Krumina

associate Professor of the Department of "OiUNP" OmSTU

Abstract. The article summarizes the results of a hall-test study of the assessment of their current and desired work by the population of Omsk. The issues of assessing the amount of wages, one's own financial situation, attitudes towards finding a new job and the possibility of moving to another city, the amount of desired wages are considered. The analysis of the obtained data showed the following results: the respondents' subjective perception of their financial situation reflects a high level of dissatisfaction with their income. Correlation analysis showed that this has little to do with real incomes. People who have a relatively good income may perceive their financial situation as low, and vice versa. The desired wages of the respondents showed low values and a high spread. A comparative analysis of the most demanded and most unacceptable characteristics of working conditions shows that the most significant indicators are such as high wages, friendly staff and the absence of conflicts. Quite a large number of respondents seek to leave the city of Omsk or are considering such an option. However, correlation analysis shows that this has nothing to do with the size of income. The majority of respondents indicate the amount of wages as the most significant factor in choosing a job, which confirms the hypothesis indicated in the course of the study.

Keywords: population, personnel management, wages, motivation, income level

Сведения об авторах:

Чибикова Татьяна Викторовна – доцент кафедры «ОиУНП» ОмГТУ (644050, Российская федерация, г. Омск, Пр. Мира, д 11, e-mail: tchibikova@bk.ru), доцент факультета очного обучения НОУ ВПО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (644116, Российская Федерация, г. Омск, ул. 24 Северная, д. 196, корп. 1, e-mail: tchibikova@bk.ru).

Крумина Ксения Васильевна – доцент кафедры «ОиУНП» ОмГТУ (644050, Российская федерация, г. Омск, Пр. Мира, д 11, e-mail: krum_x@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 08.04.2023 г.