

УДК 349.3

## СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

**Хаматханова М.А., Воробьев Е.М.**

*ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»*

*Минобрнауки России, Тюмень, e-mail: a\_ahilgov@mail.ru;*

*Комитет по делам национальностей Администрации Тюменской области, Тюмень, e-mail: kdn\_to@72to.ru*

В статье показано, что в современных условиях работодатели предъявляют серьезные требования к качественным характеристикам трудовых ресурсов, и это не только профессиональные навыки и умения. Для работодателя важны имеющиеся у работника ограничения и «обременения», которые приводят к нарушению трудовой дисциплины, невыполнению плановых заданий, выходам на больничные, незапланированным отпускам и т.д. Перечисленные проблемы наблюдаются у такой категории работников как женщины с детьми до трех лет. Исходя из целей исследования, авторы выявили отношение работодателя к работнику-женщине с ребенком и мерам государственного управления в содействии трудоустройству. Выбор респондентов-работодателей был осуществлен на основе данных аналитического центра «Эксперт-Урал» «Рейтинг крупнейших компаний юга Тюменской области». При расчетах источниками информации для формирования рейтинга послужила отчетность компаний, представленная по международным стандартам, включая внутреннюю отчетность по труду и отчеты для Департамента труда и занятости населения Тюменской области. В анкетировании участвовало 30 компаний, респондентами выступили руководители предприятий и филиалов, а также заместители руководителей по кадровым вопросам и работе с персоналом.

**Ключевые слова:** женщина с детьми до трех лет, рынок труда, трудоустройство, трудовая мотивация, обучение, сферы занятости

## CASE STUDY PREFERENCES OF EMPLOYERS IN THE FIELD OF EMPLOYMENT

**Khamatkhanova M.A., Vorobev E.M.**

*VPO «Tyumen State Oil and Gas University» Ministry of Education of Russia,*

*Tyumen, e-mail: a\_ahilgov@mail.ru;*

*The Committee on the National Administration of the Tyumen region, Tyumen, e-mail: kdn\_to@72to.ru*

The paper shows that in the present conditions, employers imposes serious requirements to qualitative characteristics of labor resources, and it is not only professional skills. For the employer, the employee are important existing restrictions and the «burden» that lead to the violation of labor discipline, non-fulfillment of plan targets, outputs to hospital, unplanned leave, etc. These problems occur in such categories of workers as women with children up to three years. Based on the objectives of the study, the authors found the attitude of the employer to the employee, a woman with a child and measures governance in promoting employment. Selection of respondents-employers was carried out on the basis of the analytical center «Expert-Ural» «rating of the largest companies of the south of the Tyumen region». In calculating the sources of information for formation of the rating was the company reports submitted to international standards, including internal reporting on labor and reports to the Department of Labor and Employment of the Tyumen region. The survey involved 30 companies, the respondents were managers of enterprises and branches, as well as deputy heads of the Personnel and Human Resources.

**Keywords:** a woman with children up to three years, the labor market, employment, labor motivation, training, employment sectors

Сегодня работодатель предъявляет серьезные требования к качественным характеристикам трудовых ресурсов, и это не только профессиональные навыки и умения [1, 2, 3]. Для работодателя важны имеющиеся у работника ограничения и «обременения», которые приводят к нарушению трудовой дисциплины, невыполнению плановых заданий, выходам на больничные, незапланированным отпускам и т.д. Естественно, что все эти проблемы наблюдаются у такой категории работников как женщины с детьми до 3-х лет [4, 5, 6]. Исходя из целей исследования, авторы счи-

тают необходимым выявить отношение работодателя к работнику-женщине с ребенком и мерам государственного управления в содействии трудоустройству. Выбор респондентов-работодателей был осуществлен на основе данных аналитического центра «Эксперт-Урал» «Рейтинг крупнейших компаний юга Тюменской области» ([www.expert-ural.com](http://www.expert-ural.com)) [10]. При расчетах источниками информации для формирования рейтинга послужила отчетность компаний, представленная по международным стандартам, включая внутреннюю отчетность по труду

и отчеты для Департамента труда и занятости населения Тюменской области.

В анкетировании участвовали 30 компаний, респондентами выступили руководители предприятий и филиалов, а также заместители руководителей по кадровым вопросам и работе с персоналом [7, 8, 9]. Характеристика 30 респондентов-работодателей выглядит следующим образом: структура исследуемых предприятий-работодателей следующая: производственные предприятия – 63,3% (19 организаций), предприятия производственного сервиса – 16,6% (5 орг.), торговые организации – 13,3% (4 орг.), финансово-кредитные организации 6,6% (2 орг.). Среди респондентов преобладали лица среднего и старшего возраста: возраст до 20 лет респондентами не представлен; в возрастной категории от 20 до 29 лет – 4 чел. или 13,3%; в возрасте от 30 до 39 лет – 13 чел. или 43,3%; в возрасте от 40 до 49 лет – 11 чел. или 36,6%; от 50 до 59 лет – 1 чел. или 3,3%; старше 60 лет – 1 чел. или 3,3%. Стаж работы в должности руководителя или заместителя руководителя по вопросам кадровой службы: до 1 года – 0 чел.; от 1 года до 5 лет – 8 чел. (26,6%); от 6 до 10 лет – 11 чел. (36,6%); от 11 до 15 лет – 6 чел. (20,0%) от 16 до 20 лет – 3 чел. (10,0%); более 20 лет – 2 чел. (6,6%).

Большинство предприятий имеют в своем штате женщин с детьми до 3-х лет. Предложенная респондентам балльная оценка от 1 до 5 (1 – min, 5 – max) позволила определить основные характеристики работников-женщин с детьми. Выявлено, что недостатками работников-женщин с детьми является низкая организованность, отсутствие лидерских качеств. В качестве преимуществ работодатели отметили высокую работоспособность, самостоятельность, коммуникабельность, конфликтоустойчивость, стрессоустойчивость, высокую обучаемость и желание работать (4–5 баллов). Авторы формулируют вывод о том, что, несмотря на наличие детей, которые, в большинстве случаев и являются причиной неудовлетворительной дисциплины, женщины имеют высокую мотивацию и желание работать и повышать благосостояние.

Среди трудностей работы с данной категорией работников, респонденты выделили:

- невыходы на работу по больничному листу из-за частых болезней детей – 14 работодателей или 46% респондентов;

- задержка прихода на работу в начале рабочего дня, в обед и ранний уход с работы – 9 работодателей (30,0%);

- выход в незапланированный отпуск – 4 работодателей (20,0%).

В комментариях около половины респондентов (54,0%) указали, что женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не создают им никаких трудностей. Некоторые респонденты дополнили предложенный список ответов следующим:

- «трудности не возникают, за исключением трудностей, связанных с личностными качествами человека»;

- «не возникает трудностей, так как даем возможность работать дома»;

- «в зависимости от того, какие требования матерей, если их требования совпадают с нашими, то никаких трудностей не возникает»;

- «трудностей особых нет, сейчас сложнее, так как производственные планы необходимо выполнять, но мы входим в положение этих женщин».

Два респондента откровенно ответили, что на предприятии, которое они возглавляют, «стараясь не брать таких женщин на работу», но «если женщина работает на предприятии и появился ребенок, то стараются всячески помочь».

Оценка эффектов (социального, экономического) от трудовой деятельности женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, позволила сформулировать следующее, что он есть, но «при условии, что женщина не переживает за ребенка». Это нашло подтверждение в ответах экспертов:

- ребенок находится дома с бабушкой, другими родными;

- женщины этой категории трудятся наравне со всеми;

- предприятию не надо искать замену, обучать, переобучать новых сотрудников;

- женщина остается в курсе всех дел;

- если хороший специалист, он, даже если имеет ребенка, работает хорошо;

- женщина работает еще лучше и дорожит работой, так как нужно думать о себе и ребенке;

- сохраняется квалификация специалиста;

- не нужно искать нового сотрудника на это место;

- предоставление неполного рабочего дня;

- помимо социального и экономического эффекта, существует общегосударственная политика (увеличение населения, поддержка семьи);

- почасовая работа позволяет уделять ребенку время;

- уверенность в том, что такая женщина будет работать, так как её ребенок до 3-х лет уже устроен в детский сад;

- работая, женщина продолжает развиваться, совершенствоваться, при этом получает за свой труд зарплату.

## Сравнение ответов на вопрос о помощи в трудоустройстве женщин, %

Варианты ответов	Работодатели, %	Женщины, %
Женщина должна сама себе искать работу	40,0	22,7
Государственная служба занятости	16,6	56,9
Частные службы занятости, биржи труда	10,0	14,1
Друзья, родственники	33,4	7,9
Затрудняюсь ответить	0,0	0,0
Всего	100,0	100,0

Сравнение данных по вопросу о помощи в трудоустройстве показало, что работодатели считают, что женщина должна сама искать работу (40,0%) (таблица).

Итак, говоря о специфике спроса на труд со стороны работодателей, можно отметить, что работодатели готовы трудоустроить женщин с детьми до 3-х лет, но в каждом отдельном случае они будут рассматривать форму занятости, и это зависит в первую очередь от того, на сколько ценен работник. При этом приоритетные сферы деятельности для женщин, по мнению работодателей, не сильно отличаются от того, что рассматривали женщины. Патерналистический подход к образованию существует и у работодателей – желательное прохождение обучения в государственных учреждениях с получением диплома государственного образца.

По результатам опроса не все респонденты знают о программах занятости. Больше половины (66,6%) знают, но не обо всех, ничего не слышали 2 респондента. Исходя из полученных данных, начальники служб по работе с персоналом в данном случае являются наиболее осведомленными. Для сравнения, женщины, опрошенные ранее, показали похожие результаты: знают или слышали о программах занятости 64,5% респондентов.

Анализ обращений в службы занятости показал, что в большей степени в дополнительных трудовых ресурсах нуждаются производственные предприятия и предприятия, оказывающие услуги производственного характера (27 работодателей или 90,0%); не было необходимости в поиске работников у финансово-кредитных учреждений.

В вопросах правовой грамотности респонденты-работодатели оказались более компетентными. Так, 86,6% респондентов ответили, что знакомы с законодательством Тюменской области и предлагают квотирование рабочих мест для женщин с детьми до 3-х лет.

Практически все руководители служб по работе с персоналом знают и периодически пользуются «Банком вакансий», и это 46,7% опрошенных. В качестве недостатков такой системы были названы:

– «для поиска информации необходимо быть зарегистрированным работодателем»;

– «при пользовании необходима регистрация на сайте»;

– «необходимость передавать свои данные (ОГРН, ОГРНИП, ИНН)»;

– «недостаточно информации о работниках, так как они, возможно, скрывают часть данных о себе»;

– «отсутствует информация об условиях занятости со стороны работников, потом приходится уточнять»;

– «иногда поиск затруднен, так как не всегда название профессии, специальности работника совпадает с предлагаемой вакансией, хотя, по сути, одно и то же».

В качестве факторов, способствующих обеспечению эффективной занятости женщин, респонденты видят:

– наличие образования по нужной рынку профессии – 22 респондента (86,6%);

– наличие бесплатных детских учреждений для детей в возрасте до 3-х лет, а также, по возможности, создание собственных учреждений на базе предприятия;

– достойный уровень заработной платы, социальные гарантии для молодых женщин с детьми до 3-х лет;

– государственная поддержка молодых женщин с детьми до 3-х лет;

– предоставление скользящего графика работы.

На основе проведенного социологического опроса работодателей сформулированы следующие выводы:

1. Большинство работодателей имеет в качестве работников женщин с детьми до 3-х лет. Среди положительных характеристик работодатели отмечают высокую работоспособность, коммуникабельность, стрессоустойчивость и желание работать. Среди значимых недостатков прозвучали опоздания на работу, выходы на больничные, незапланированные отпуска. Однако эти проблемы возникают чаще, если женщине некому помочь в воспитании ребенка.

2. Работодатели готовы трудоустроить женщин с детьми, но лишь в том

случае, если она докажет, что она ценный работник. При этом для неё найдется работа, которая предполагает нестандартный вариант занятости.

3. Работодатели могут ждать работника, получающего необходимую для рабочего места квалификацию, но недолго. Предпочтительным является диплом государственного образца.

4. В большинстве случаев работодатели в поиске трудовых ресурсов обращаются в государственные службы занятости, по их мнению, именно государство должно помочь «организовать встречу» работодателя и работника. То есть в вопросах стимулирования взаимодействий работодателей и работников преобладает патерналистический подход.

5. Большая часть работодателей знает о деятельности служб занятости и программ занятости в области; наиболее осведомленной в политике занятости является категория начальников по работе с персоналом, то есть те, кто непосредственно связан с подбором и трудоустройством кадров.

6. Не все работодатели обращаются в службы занятости, это зависит от специфики отрасли, условий труда и заработной платы. У некоторых работодателей эффективно построена система продвижения, поэтому они черпают ресурсы из резервов, то есть предлагают рабочие места своим же работникам.

7. Работодатели знакомы с федеральным и региональным законодательством в сфере занятости; знают об электронной базе «Банке вакансий» и о квотировании рабочих мест.

8. Работодатели в качестве недостатков при пользовании электронной базы рассматривают: необходимость регистрации для поиска информации; недостаточность информации о работниках, так как они, возможно, скрывают часть данных о себе.

9. Необходимыми условиями эффективной занятости женщин с ребенком работодатели считают: наличие профессии, необходимой рынку, и достаточное наличие дошкольных учреждений.

10. Проблемы занятости женщин требуют решений, основанных на принципах трипартизма, то есть взаимодействия органов государственной власти, работников и работодателей в сфере занятости.

11. Работодатели пока не готовы предоставлять рабочие места на условиях дистанционной занятости, однако могут рассматривать варианты нестандартной занятости (неполный рабочий день, рабо-

та на дому, почасовая работа) и помогать женщинам в поиске места в учреждениях дошкольного образования.

12. Подход органов государственной власти к решению проблем занятости женщин должен быть системным и включать следующие направления: регулирование доходов, организация дошкольного образования, регулярное исследование специфики предложения труда, анализ спроса на труд с учетом специфики предложения труда.

13. Органам занятости необходимо расширить спектр своих услуг для данной социальной группы. Кроме услуг трудоустройства и обучения, названные структуры могут принимать участие в поиске мест в дошкольных учреждениях, организовывать исследовательскую работу предложения и спроса, вести просветительскую работу среди женщин по повышению правовой культуры.

Однако в качестве главной задачи автор исследования рассматривает формирование интереса у работодателей к расширению возможностей трудоустройства женщин с детьми, используя различные инструменты управления.

#### Список литературы

1. Гайсина Л.М. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты: дис. ... канд. социол. наук. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2009.
2. Матвеева Т.В., Машкова Н.В. Обеспечение конкурентоспособности объектов дополнительного профессионального образования на примере УГТУ-УПИ // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 6. – С. 56–59.
3. Матвеева Т.В., Машкова Н.В. Формирование механизма устойчивости конкурентоспособности субъектов дополнительного профессионального образования // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2009. – т. 24. – № 2. – С. 210.
4. Матвеева Т.В., Машкова Н.В., Поротников П. А Разработка модели управления конкурентоспособностью объекта дополнительного профессионального образования в уральском федеральном университете // Современная экономика: проблемы и решения. – 2012. – № 4 (28). – С. 14–21.
5. Социальное обеспечение россиян: теория и практика / Белоножко М.Л., Барбаков О.М., Хайруллина Н.Г., Беринцева И. Н., Кирсанов К.В., Баранова К.Л. – Тюмень: Изд-во Тюменского государственного нефтегазового университета, 2013. – 326 с.
6. Хайруллина Н.Г. Пенсионный возраст россиян: оценки и мнения. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – 100 с.
7. Хайруллина Н.Г. Социально-демографическая ситуация: результаты исследования, статья // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. – 2010. – № 2. – С. 51–56.
8. Хайруллина Н.Г. Экономические аспекты социального обеспечения граждан // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. – 2012. – № 3. – С. 53–58.
9. Хайруллина Н.Г., Воробьев Е.М. Межэтнические отношения в Тюменской области: динамика и тенденции. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 196 с.

10. Хуснутдинова Г.Ф. Интернет-пространство как основа для повышения конкурентных преимуществ предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 11 (ч. 4). – С. 800–804.

### References

1. Gajsina L.M. Upravlenie personalom v rossijskix kompanijah neftegazovogo kompleksa: sovremennye socialnye prioritety: dis. ... kand. sociol. nauk. Ufa: Bashkirskij gosudarstvennyj universitet, 2009.

2. Matveeva T.V., Mashkova N.V. Obespechenie konkurentosposobnosti ob#ektov dopolnitelnogo professionalnogo obrazovanija na primere UGTU-UPI // Regionalnaja jekonomika: teorija i praktika. 2009. no. 6. pp. 56–59.

3. Matveeva T.V., Mashkova N.V. Formirovanie mehanizma ustojchivosti konkurentosposobnosti subektov dopolnitelnogo professionalnogo obrazovanija // Izvestija uralskogo gosudarstvennogo jekonomicheskogo universiteta. 2009. t. 24. no. 2. pp. 210.

4. Matveeva T.V., Mashkova N.V., Porotnikov P. A Razrabotka modeli upravlenija konkurentosposobnostju obekta dopolnitelnogo professionalnogo obrazovanija v uralskom federalnom universitete // Sovremennaja jekonomika: problemy i reshenija. 2012. no. 4 (28). pp. 14–21.

5. Socialnoe obespechenie rossijan: teorija i praktika / Belonozhko M.L., Barbakov O.M., Hajrullina N.G., Berinceva I.N., Kirsanov K.V., Baranova K.L. Tjumen: Izd-vo Tjumenskogo gosudarstvennogo neftegazovogo universiteta, 2013. 326 p.

6. Hajrullina N.G. Pensionnyj vozrast rossijan: ocenki i mnenija. Tjumen: TjumGNGU, 2012. 100 p.

7. Hajrullina N.G. Socialno-demograficheskaja situacija: rezultaty issledovanija, statja // Izvestija vysshix uchebnyh zavedenij Sociologija. Jekonomika. Politika. 2010. no. 2. pp. 51–56.

8. Hajrullina N.G. Jekonomicheskie aspekty socialnogo obespechenija grazhdan // Izvestija vysshix uchebnyh zavedenij Sociologija. Jekonomika. Politika. 2012. no. 3. pp. 53–58.

9. Hajrullina N.G., Vorobev E.M. Mezhtjetniceskie ot-noshenija v Tjumenskoj oblasti: dinamika i tendencii. Tjumen: TjumGNGU, 2014. 196 p.

10. Husnutdinova G.F. Internet-prostranstvo kak osnova dlja povysšenija konkurentnyh preimushhestv predprinimatel'skix struktur // Jekonomika i predprinimatel'stvo. 2014. no. 11 (ch.4). pp. 800–804.

### Рецензенты:

Руднева Л.Н., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень;

Силин А.Н., д.соц.н., профессор кафедры маркетинга и муниципального управления, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.