



■ партнерство ■ инновации ■ консалтинг

Результаты исследования Target 2007/08

Подготовлены компанией Graduate, опубликованы в журнале «Карьера», №7,
2008 год

**Наталья Васильева, Анна
Лауль, Алексей Максименко**

29 мая 2008 г.

123100, Москва, ул. 2-ая
Звенигородская, д. 12, стр. 23, оф. 12
тел./факс: +7 (495) 967-1503
www.kmsgroup.ru
mail@kmsgroup.ru

Спрос на «юные таланты» растет с огромной скоростью как со стороны западных, так и со стороны российских компаний. Молодые и талантливые студенты полны амбиций и горят желанием начать свою звездную карьеру. Но что знают друг о друге вчерашние выпускники и всемирно известные корпорации?

Что стоит за теми или иными обещаниями работодателя? Что на самом деле ожидает молодого сотрудника после заветной «церемонии» подписания «оффера»? А чего ждет он, что действительно важно для недавнего студента? Куда на самом деле ему стоит идти работать и почему?

Чтобы найти ответы на эти и другие вопросы, консалтинговая компания Graduate совместно с журналом «Карьера» вот уже в пятый раз проводит исследование Target (TOP-20 Annual Rating of Graduate Employers). Цель проекта - построение объективного рейтинга работодателей, предоставляющих лучшие возможности для молодых специалистов.

Как это делалось

В этом году методология проекта не претерпела значительных изменений. Исследование Target по-прежнему проводится в два этапа:

1. Опрос студентов старших курсов и выпускников (не более трех лет с момента выпуска) московских и региональных вузов.
2. Опрос компаний-работодателей.

На первом этапе мы предлагаем студентам оценить значимость 46 факторов, на которые они ориентируются при выборе постоянного работодателя, по шкале от -3 до +3 (-3 - очень значимый недостаток, 0 - незначимый фактор, +3 - очень значимое преимущество). Эти факторы разделены на 6 групп (ГФ):

- ГФ1: Положение компании в России и мире (динамичное развитие компании в России и в мире, известность, инновации в бизнесе компании, возможность работать в международной команде сотрудников и т.д.);
- ГФ2: Внутренний комфорт (наличие сложившейся корпоративной культуры, взаимоотношения молодого специалиста с руководителем, возрастная дифференциация сотрудников, наличие корпоративных проектов, конкурсов и конференций);
- ГФ3: Развитие, профессиональный и карьерный рост (наличие программы развития молодых специалистов/менеджеров, наличие плана профессионального развития у каждого сотрудника, возможность пройти обучение за рубежом или получить дополнительное образование, наличие наставника, быстрый рост числа обязанностей и их усложнение, возможности горизонтального роста, быстрого продвижения в компании, четкая карьерная лестница);

- ГФ4: Компенсации и гарантии (размер стартовой заработной платы и ее рост, наличие премий и бонусов по результатам работы, оплата переработок, негосударственное медицинское страхование и т.д.)
- ГФ5: Условия работы в компании (возможность совмещения работы с учебой, наличие командировок, необходимость переработок, характеристики рабочего места и т.д.)
- ГФ6: Характеристики работы в компании (рутинная работа, возможность решать трудные интересные задачи и оказывать влияние на принимаемые решения, формы отчетности и т.д.).

Кроме того, респонденты указывают размер желаемой и минимально приемлемой заработной платы, свои ожидания относительно карьерного и профессионального роста и конкретные компании (от трех до пяти), в которых они хотели бы работать.

Таким образом, мы получаем информацию об ожиданиях студентов, их предпочтениях и критериях выбора работодателя. Также на этом этапе мы узнаем о том, в каких компаниях стремятся начать свою карьеру молодые специалисты.

В 2007 году произошло расширение информационной базы - было опрошено 700 студентов (4 курс и старше) и выпускников вузов Москвы и регионов с различным образованием (для сравнения - в прошлом году количество молодых специалистов, принявших участие в исследовании, равнялось 450). Дифференциация по сфере получаемого образования представлена на Диаграмме 1.

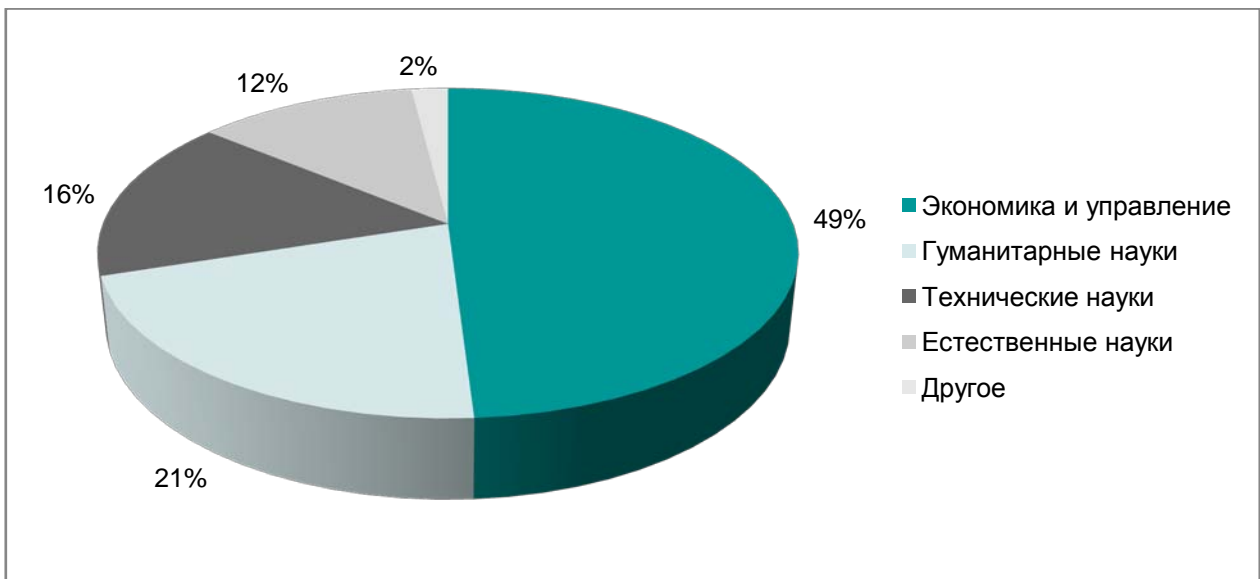


Диаграмма 1. Дифференциация респондентов по сфере получаемого (или уже полученного) образования

Второй этап представляет собой опрос компаний, являющихся наиболее желанными для молодых специалистов (список компаний составляется на основе ответов студентов и выпускников). На вопросы отвечают менеджеры по персоналу. В ходе опроса выявляются реальные условия и возможности, которые компании предоставляют молодым специалистам. Среди факторов, оцененных студентами, работодатели выбирают те, которые они предоставляют молодым сотрудникам. Каждый фактор оценивается как 1 балл, если компания соблюдает данное условие, и как 0 баллов - если нет. В случае непредоставления информации, компания получает 0 баллов по соответствующему фактору. Итоговый рейтинг компании рассчитывается с учетом «веса» каждого фактора (степени значимости для студентов).

Работодатели, отказавшиеся принять участие в нашем исследовании (Газпром, Google, Сбербанк - 1-е, 12-е и 14-е места в рейтинге самых желанных для студентов работодателей соответственно), отсортированы в итоговом рейтинге исключительно по параметру «популярность среди студентов и выпускников». Кроме того, в рейтинг реальных условий не вошла компания ПАО ЕЭС (18-е место), которая прекращает свое существование 1 июля 2008 года. В исследовании прошлого года Сбербанк занял 1-е место в рейтинге реальных условий, а компания ПАО ЕЭС - 16-е.

Новое поколение выбирает

Впервые за последние несколько лет размер заработной платы и наличие других компенсаций стали менее важны для молодых специалистов, чем возможности для обучения и развития в компании. Теперь мы уже не можем сказать, как это было в прошлом году, что студенты и выпускники предпочитают высокооплачиваемую, пусть и неинтересную работу, всем остальным возможностям, существующим на рынке труда.

Группы факторов

Все большее значение для молодых специалистов имеет «Положение компании в России и мире и динамичность ее развития» - данная группа факторов в этом году поднялась со второго места по значимости при трудоустройстве (Target 2006/07) на первое. Идеальный работодатель по мнению студентов и выпускников - это крупная западная компания с известным на рынке именем, динамично развивающаяся как в России, так и в мире.

Второе место занимает группа факторов «Возможности для профессионального и карьерного роста». Значимость этой группы факторов также растет, ведь последние два года она не поднималась выше третьей позиции. Студенты ставят на первое место в данной группе возможность получить дополнительное обучение и возможности быстрого продвижения в компании.

На третьем месте по значимости факторов при трудоустройстве - «Компенсации и гарантии». Тут стоит отметить, что, хотя важность данной группы факторов для студентов

неоспорима (последние два года она занимала второе и первое места соответственно), «Компенсации и гарантии» все же начали уступать свои позиции группам факторов, перечисленным выше. Как и в прошлые годы, быстрый рост заработной платы и наличие премий и бонусов по результатам работы оказываются для молодых специалистов важнее, чем размер стартовой заработной платы. Также важны студентам оплачиваемые переработки.

Студенты и выпускники понимают, что для достижения желаемого размера заработной платы необходимо сначала проявить себя и готовы к этому. Однако, их старания, усилия и достигнутые результаты должны быть вознаграждены. Но вот как раз на последнем моменте возникает некоторое непонимание между работодателем и недавним выпускником (об этом речь пойдет ниже).

Группы факторов «Внутренний комфорт», «Условия и график работы в компании» и «Характеристики работы» традиционно являются менее значимыми, чем перечисленные выше. Для молодых специалистов важны возможность общения с непосредственным руководителем по широкому спектру вопросов, возможность решать трудные интересные задачи и наличие сложившейся корпоративной культуры в компании. Эти факторы стали лидирующими, пусть и во второстепенных по важности группах, впервые. Данная ситуация еще раз подтверждает изменение приоритетов молодых специалистов.

ТОП 10 самых значимых факторов

Какие же характеристики вошли в десятку лидеров в этом году? В Табл.1 приведены самые важные характеристики условий работы в компаниях, а также место каждого фактора по значимости в исследовании прошлого года.

Таблица 1. Значимость факторов оценки компаний-работодателей

Название фактора	Место фактора в Target 2008	Место фактора в Target 2007
Динамичное развитие компании в мире	1	7
Быстрый рост заработной платы	2	2
Возможность получить дополнительное обучение (тренинги, курсы, программы повышения квалификации)	3	3
Динамичное развитие компании в России	4	5

Название фактора	Место фактора в Target 2008	Место фактора в Target 2007
Возможности быстрого карьерного продвижения в компании	5	6
Наличие наставника, который передаст все тонкости бизнеса компании, поможет в решении сложных вопросов	6	8
Известное на рынке имя компании	7	16
Возможность общения с непосредственным руководителем по широкому спектру вопросов	8	15
Компания создает новые продукты, использует инновационный подход	9	21

Из десятки лидеров по значимости для молодых специалистов в 2008 году выбыли «Наличие премий и бонусов по результатам работы», «Оплачиваемые переработки» и «Компенсация затрат, связанных с рабочими нуждами» (1-е, 4-е и 9-е места соответственно в TOP-10 самых важных факторов в 2007 году). Таким образом, прошлогодняя ситуация, когда оказалось, что компенсации для студентов и выпускников были важнее, чем характеристики компании и возможности развития, в тенденцию не перешла.

Рассмотрим теперь те факторы, которые молодые специалисты оценивают со знаком «-». Как и в прошлые годы, это «Работа с высокой степенью контроля руководителя», «Необходимость переработок» и «В компании запрещены переработки». Студенты явно хотят самостоятельности и права самим планировать собственное рабочее время. Кроме того, отталкивает их и «Необходимость выполнять рутинные обязанности на начальном этапе работы в компании».

Интересно, что самым негативным фактором из всех стал «Рабочее место в помещении с числом сотрудников более 10 человек», в то время как 80% опрошенных компаний предлагают молодым сотрудникам рабочее место именно в «open-space».

Хочу туда!

Год от года продолжает расти доля российских компаний в TOP-20 самых желанных работодателей для молодых специалистов (в этом году в рейтинг вошли 11 западных, 8 российских и 1 азиатская компания).

Новая особенность результатов исследования в этом году: впервые множество студентов и выпускников в ответ на вопрос «В какой компании вы хотели бы работать?» отвечали - «в своей». Если бы мы включили в рейтинг самых желаемых работодателей для молодых специалистов новый пункт «Свой бизнес», то он попал бы в десятку лидеров. Этот факт еще раз подтверждает высказанное выше утверждение об увеличении стремления «юных талантов» к самостоятельности, ответственности и их готовность работать над нетривиальными и интересными задачами с высокой степенью отдачи.

Таблица 2. Рейтинг желанных работодателей

Место в рейтинге	Компания
1	Газпром
2	Лукойл
3	PricewaterhouseCoopers
4	Procter&Gamble
5	Ernst&Young
6	Microsoft
7	ВТБ
8	Тройка Диалог
9	McKinsey&Company
10	Deloitte
11	KPMG
12	Google
13	TNK-BP

Место в рейтинге	Компания
14	Сбербанк
15	Вымпелком
16	IBM
17	British American Tobacco
18	РАО ЕЭС
19	Samsung Electronics
20	JP Morgan

В этом году, также как и в прошлом, мы можем наблюдать 4 лидирующие отрасли – нефтедобывающие, аудиторские компании, а также компании, специализирующиеся в области IT и банковских операций.

По-прежнему невысок интерес студентов и выпускников к FMCG-компаниям - в рейтинг 2007/08 года вошли всего два представителя этой отрасли - Procter&Gamble и British American Tobacco (занявшая место вышедшего из рейтинга Mars). Однако, несмотря на такую тенденцию (кстати говоря, характерную и для западного рынка труда), Procter&Gamble занимает в нашем рейтинге практически «призовое», 4-е место, поднявшись по сравнению с прошлым годом на 3 позиции. Эта ситуация объясняется не только очень известным брендом компании, с товарами которой каждый из нас сталкивается ежедневно, но и активной работой по информированию и привлечению молодых специалистов. Немаловажную роль в популярности Procter&Gamble у студентов и выпускников играет и предоставление лучших условий для сотрудников, однако, об этом речь пойдет чуть позже.

По сравнению с исследованиями прошлых лет в рейтинге желаемых работодателей появился ряд новичков – компании Samsung Electronics, JP Morgan, Google, IBM и Билайн. По-видимому, это обусловлено постоянно возрастающей популярностью сферы IT и инвестиций и банкинга (ведь в рейтинг вернулась еще и вышедшая в прошлом году компания Тройка Диалог).

Кто кого (выбирает)

Студенты и выпускники, заинтересованные в построении карьеры в различных областях, дают различные ответы на вопрос о самом желанном работодателе.

Таблица 3. TOP 10 самых привлекательных работодателей для молодых специалистов, заинтересованных в сфере финансовых услуг

Место в рейтинге	Компания
1	Газпром
2	Лукойл
3	Тройка Диалог
4	PricewaterhouseCoopers
5	ВТБ
6	Procter&Gamble
7	Ernst&Young
8	KPMG
9	McKinsey&Company
10	Сбербанк

Таблица 4. TOP 10 самых привлекательных работодателей для молодых специалистов, заинтересованных в сфере производства (товаров длительного и массового пользования, средств производства)

Место в рейтинге	Компания
1	Газпром
2	Procter&Gamble
3	Лукойл
4	PricewaterhouseCoopers
5	British American Tobacco
6	Ernst&Young
7	Unilever

Место в рейтинге	Компания
8	Microsoft
9	Тройка Диалог
10	Deloitte

Таблица 5. TOP 10 самых привлекательных работодателей для молодых специалистов, заинтересованных в сфере IT и телекоммуникаций

Место в рейтинге	Компания
1	Газпром
2	Microsoft
3	PricewaterhouseCoopers
4	Google
5	IBM
6	Intel
7	Yandex
8	Procter&Gamble
9	Ernst&Young
10	McKinsey&Company

Что же делает компанию популярной среди молодых специалистов?

Отдавая свой голос в пользу той или иной компании, студенты и выпускники обращают внимание на репутацию и узнаваемость компании на рынке, динамичность развития отрасли. Немаловажную роль играет и политика компании, направленная на привлечение молодых специалистов.

Чем больше компания проводит различных мероприятий для студентов, тем, соответственно, выше ее популярность среди них. К таким, например, относятся компании «большой четверки аудиторы» (PricewaterhouseCoopers, Ernst&Young, Deloitte и KPMG), проводящие активные рекламные кампании и организующие различные мероприятия для студентов (начиная от лекций и презентаций в вузах и заканчивая днями открытых дверей и конкурсами по решению кейсов), а также компании Procter&Gamble, Тройка Диалог, Samsung Electronics, Вымпелком.

Интерес к другим компаниям можно объяснить их отраслевой принадлежностью. Тенденция последних лет - рост интереса к банковской деятельности, инвестициям и консалтингу - сохраняется. На рынке труда молодых специалистов сложилось мнение о том, что сотрудники инвестиционных и консалтинговых компаний – это успешные, амбициозные, целеустремленные молодые люди, заработные платы которых являются пределом мечтаний большинства обывателей.

Кроме того, традиционно популярными для молодых специалистов остаются компании нефтегазовой сферы и энергетики (Газпром, Лукойл, ТНК-ВР и РАО ЕЭС), хотя представления студентов о них весьма туманны. О работе в данных компаниях ходит множество мифов и легенд, что не может сказаться на степени желания стать «избранным» одним из этих работодателей.

Многие компании помимо своего известного имени и стабильного развития, привлекают студентов еще и тем, что дают возможность пройти оплачиваемую стажировку. Procter&Gamble, Microsoft, Тройка Диалог, ТНК-ВР, Билайн, IBM, British American Tobacco и многие другие компании сегодня предоставляют студентам такую возможность.

Другая реальность

Как и в исследованиях прошлых лет, представления студентов о работодателях по-прежнему значительно расходятся с действительностью.

Параметр «Разность позиций в рейтингах» характеризует разрыв между позиционированием компании на рынке труда и тем, как в действительности воспринимают ее студенты и выпускники. По его величине можно определить, в какую сторону работодателю стоит направить свои усилия для оптимизации работы на рынке труда молодых специалистов.

Чем больше разрыв между положением компании в рейтинге желаемых работодателей по мнению студентов и в рейтинге реальных условий, тем меньше потенциальные кандидаты знают о конкурентных преимуществах конкретного предложения. Соответственно, работодателю стоит обращать больше внимания на информирование и привлечение молодых сотрудников.

Если же разрыв между положениями в рейтингах отрицателен, то это свидетельствует о несоответствии имиджевой составляющей («рекламных» предложений и обещаний)

реальным условиям труда и возможностям для молодых специалистов. В этой ситуации стоит задуматься о модификации самого предложения.

Только у PricewaterhouseCoopers разность позиций в рейтингах равна 0. Также невелика величина рассматриваемого параметра у McKinsey&Company и лидера рейтинга Procter&Gamble.

Что касается остальных компаний, мы можем видеть, что сохраняется тенденция предыдущих исследований - большой разницы позиций между ожидаемыми (составленными на основе ответов студентов) и реальными условиями труда, предоставляемыми компаниями.

Таблица 6. Top 20 лучших работодателей для молодых специалистов

Компания	Рейтинг популярности (П)		Рейтинг реальных условий (Р)		Разность позиций рейтингах (П-Р) ^В	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Procter&Gamble	4	7	1	5	3	2
TNK-BP	13	9	2	-	11	-
PricewaterhouseCoopers	3	4	3	9	0	-5
KPMG	11	17	4	7	7	10
Deloitte	10	5	5	10	5	-5
IBM	16	-	6	-	10	-
British American Tobacco	17	-	7	-	10	-
McKinsey&Company	9	10	8	15	1	-2
Samsung Electronics	19	-	9	-	10	-
Microsoft	6	3	10	12	-4	-9

Компания	Рейтинг популярности (П)		Рейтинг реальных условий (Р)		Разность позиций рейтингах (П-Р) в	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Вымпелком	15	-	11	-	4	-
Лукойл	2	2	12	17	-10	-15
Ernst&Young	5	14	13	14	-12	0
Тройка Диалог	8	-	14	-	-6	-
JP Morgan	20	-	15	-	5	-
ВТБ	7	12	16	8	-9	4
Газпром	1	1	Информация предоставлена		компанией	не
Google	12	-	Информация предоставлена		компанией	не
Сбербанк	14	6	Информация предоставлена		компанией	не
РАО ЕЭС	18	17	Компания прекращает существование 1 июля 2008 года			

Лидеры по группам факторов

Лидеры рейтинга реальных условий 2008 года – Procter & Gamble и PricewaterhouseCoopers – отстают от остальных компаний по ГФ «Внутренний комфорт» и «Условия и график работы». Однако, их значительное преимущество по остальным, более значимым для молодых специалистов группам факторов («Возможности для роста», «Характеристики работы», «Положение и динамичность развития компании»), нивелирует это отставание.

В компаниях нефтегазовой отрасли (ТНК-ВР и Лукойл) самые лучшие «Условия и график работы» для молодых специалистов.

Более всех отвечает ожиданиям студентов и выпускников в области «Компенсаций и гарантий» компания Вымпелком.

Аудиторские компании отстают от других по ГФ «Компенсации и гарантии» (из-за недостаточного быстрого для молодых специалистов роста заработной платы и неоплачиваемых переработок) и «Условия и график работы». Тем не менее, в этом году три из четырех компаний «большой четверки аудиторов» стали лидерами по показателю «Внутренний комфорт». Ни для кого не секрет, что рабочий день в консалтинге часто превышает восемь часов, так что работодатели стараются создавать сотрудникам максимально комфортные условия труда, чтобы помочь им справляться с высоким напряжением на рабочем месте.

Желаемое и действительное

Зарплатные ожидания молодых специалистов продолжают расти (см. Табл.7). В 2008 году даже размер минимально приемлемой заработной платы перешагнул «рубеж» в 1000 USD. Несмотря на то, что 81% компаний, предоставивших в ходе опроса информацию о размере окладов молодых специалистов, готовы платить указанную сумму, все же можно сделать вывод, что ожидания студентов завышены. Ведь участники нашего исследования – ведущие в своих областях компании, но даже среди них не все готовы предоставлять столь высокий уровень оплаты труда, что уж говорить об основной массе работодателей для молодых специалистов, не вошедших в наш рейтинг.

С каждым годом продолжает расти разница между желаемой заработной платой, которую хотели бы получать студенты и выпускники, и минимально приемлемой для них после испытательного срока. Это связано с большим разбросом «цен» на труд молодых специалистов на рынке и конкуренцией работодателей за молодых специалистов. Часто компании сами оказываются виноватыми в завышенных ожиданиях студентов, предлагая выпускникам все более высокую заработную плату для того, чтобы выиграть в конкуренции.

Таблица 7. Зарплатные ожидания молодых специалистов

	Желаемая заработная плата после испытательного срока	Минимально приемлемая заработная плата после испытательного срока	Разница между желаемой и минимально приемлемой заработной платой	% компаний, готовых платить минимально приемлемую заработную плату
2005 год	1120	710	410	89%

2006 год	1200	850	350	71%
2007 год	1520	930	590	100%
2008 год	1950	1230	720	81%

Что касается ожиданий молодежи в отношении карьерного и профессионального роста, то они также несколько завышены. Студенты ожидают расширения круга обязанностей в среднем через 6,5 месяцев после начала работы, а перехода на следующую позицию в компании – через 9 месяцев. В то же время работодатели готовы повысить молодого специалиста в должности только через год. Лишь две компании из опрошенных нами соответствуют ожиданиям студентов в этом плане. Что касается поручения молодым сотрудникам сложных и интересных задач в ожидаемые ими сроки, то на это готовы 50% компаний.

Что в итоге

На рынке труда молодых специалистов по-прежнему много проблем.

«Юные таланты» отчетливо ощущают все возрастающий интерес к себе, и, видимо, поэтому полагают, что их ждут «молочные реки и кисельные берега». Хотя компании все больше ориентируются на ожидания молодых специалистов и систематически отслеживают их, студентам и выпускникам все же стоит уметь разбираться в реалиях рынка. Молодым специалистам необходимо понимать, что действительно важно, какие требования адекватны, а какими стоит поступиться. И еще помнить, что работодателя нельзя выбирать только по известному на рынке имени, решение должно быть взвешенным и обдуманным.

Справедливости ради, стоит отметить, что студенты и выпускники становятся более ориентированными на профессиональный и карьерный рост. Они полны энергии, жаждут интересной работы, нетривиальных задач, стремятся к самостоятельности и самореализации. Такой расклад радует намного больше, нежели «хочу работать там, где много платят и ничего не надо делать!».