

Санкт-Петербургский государственный университет

Ли Минфэн

Выпускная квалификационная работа

**«ФАКТОР ТРУДОВОГО СТАЖА В ВЫБОРЕ РАБОТЫ
ВЫПУСКНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА (НА ПРИМЕРЕ КИТАЯ)»**

Уровень образования: бакалавриат

Направление: **39.03.01 «Социология»**

Основная образовательная программа СВ.5056.2016 «Социология»

Научный руководитель:

профессор кафедры экономической социологии
Факультета социология СПбГУ,
д.с.н., доцент, Синютин Михаил Владимирович

Рецензент:

профессор кафедры социологии и управления персоналом
Факультета управления СПбГЭУ,
д.с.н., доцент, Давыдов Сергей Анатольевич

Санкт-Петербург

2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА КНР

1.1 Формирование рынка труда и его влияние на социальную структуру китайского общества.

1.2 Типы мотивации труда в современном китайском обществе: проблемы и решения.

1.3 Стереотипы и установки китайской молодежи при выходе на рынок труда: социокультурные аспекты адаптации.

ГЛАВА 2. КИТАЙСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1 Трудоустройство выпускников университетов как социальная проблема.

2.2 Социальные условия трудоустройства выпускников университетов в современном Китае.

2.3 Государственная стратегия поддержки трудоустройства молодых специалистов: китайская модель.

ГЛАВА 3. ТРУДОВОЙ СТАЖ ВЫПУСКНИКОВ И ВЫБОР ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

3.1. Методология, организация и результаты эмпирического исследования трудового выбора китайской молодежи.

3.2. Рекомендации по улучшению модели управления процессом трудоустройства выпускников в Китае

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Поэтапная реформа экономики в Китае началась в конце 1970-х годов. Перемены были продиктованы провалом политики культурной революции (1966-1976), которая оставляла темпы производства и уровень потребления на невысоком уровне.¹ Новое правительство под руководством Дэн Сяопина, сформировавшееся после смерти Мао Цзэдуна в 1976, поддержало Программу Четырех Модернизаций, выдвинутую премьер-министром Чжоу Эн Лаем, путем принятия в 1978 году на пятой Сессией Всекитайского собрания народных представителей десятилетнего плана развития.

При сохранении социалистической линии общественного развития, реформа предполагала систему мер по увеличению благосостояния китайских граждан. Показателем движения в направлении поставленной цели был принят рост ВВП КНР, неуклонно повышавшийся с конца 1978 г. по настоящий момент. По данным Всемирного банка², самый высокий рост за год в течение данного периода был зафиксирован в 1984 году с результатом 15,5 %, а средний рост с 1979 по 2010 год составил 9,91 процента в год. Даже мировой экономический кризис 2008 года не смог нанести серьезный ущерб стабильности китайской экономики. Инструментом достижения поставленной цели стало сочетание централизованного социалистического планирования и заинтересованности производителей в получении прибыли как агентов рынка. Социальным ресурсом выступил колоссальный ресурс рабочей силы сельского населения КНР, имеющего невысокий уровень потребления при высокой работоспособности. Важным фактором динамичного роста стало бурное развитие мелкого, низко техникоёмкого производства. Данная политика способствовала бурному расширению мелкого производства как в городе, так

¹ Чжифен Ч. Экономические реформы в Китае: их особенности, механизмы, факторы успеха // Вестник ТГУ. 2003. №3. С. 104-118.

² Всемирный Банк / URL: <https://data.worldbank.org/>

и на селе. Её результатом стали масштабные преобразования в структуре китайского рынка труда, резко повлиявшие на трудовую жизнь и благосостояние граждан. Данные преобразования характеризуются постоянным притоком рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность, и из сельских районов в городские, и затрагивает практически все группы населения (за исключением старшего поколения), включая молодёжь. В сфере организации труда Китай постепенно перешел от планового распределения рабочих мест в государственном секторе, доминировавшем по всем показателям в дореформенной экономике, к рынку труда, регулируемому в значительной мере спросом и предложением на рабочую силу и охватывающему прежде всего негосударственные компании и организации.

Поскольку даже сегодня трудовой потенциал китайской деревни продолжает служить главным источником промышленного развития, то следует принять во внимание жизнь китайской деревни. Стоит отметить, что экономика китайской деревни претерпела колоссальные изменения за период реформ: во-первых, произошел переход от низко технологичного сельского хозяйства, исключавшего обработку продукции, к так называемой «сельской промышленности» - техновооруженному аграрному производству, включающему конечный производственный цикл³, во-вторых, был осуществлен процесс приватизации сельскохозяйственного производства и ликвидации коллективных хозяйств⁴. В результате удалось не только усилить производительность и объемы производства сельской экономики, но и высвободить значительные объемы рабочей силы для того, чтобы их можно было использовать в промышленности в городах. Так, физический объем национального дохода, созданного в сельском хозяйстве КНР (не учитывая промышленность в деревне), в 1971–1980 гг. вырос на 24 %, а за период 1981–1990 гг. почти на 55 % (при соответствующем росте численности

³ Кучук О.В. Трансформация отраслевой структуры сельской экономики как фактор сельской урбанизации Китая // Известия Восточного института. 2003. С. 18-24.

⁴ Zhun Xu, From Commune to Capitalism. New York: Monthly Review Press. 2018.

занятых в сфере сельского хозяйства на 9 % и 6 %).⁵ Важно подчеркнуть, что успехи сельской экономики Китая достигнуты при довольно малых размерах государственных инвестиций. При этом, именно государство контролирует закупочные цены на важнейшие сельскохозяйственные культуры, а предприятиям частной торговли запрещено вести оптовые закупки сельскохозяйственной продукции.

Правительство КНР, руководствуясь принципами, закрепленными в конституции Китая, осуществляет политику закрепления и развития социалистического строя в качестве основы и ориентируется на руководящую роль рабочего класса. После отказа от политики культурной революции, были внесены уточнения, получившие название "социализма с китайской спецификой". Это подразумевает достижение высокого благосостояния посредством развития рынка («Одна страна два строя») и через политику «открытых дверей». Появились особые экономические зоны, иностранные инвестиции, было введено ограничение рождаемости, были изменены банковская и налоговая системы, проведена реформа механизма ценообразования, были расширены полномочия управляющих на государственных предприятиях. Экономические преобразования, проводимые под руководством Коммунистической партии Китая (КПК), обусловили ускорение социально-экономического развития и способствовали значительному улучшению материального положения китайского населения, а также содействовали превращению КНР в передовую индустриально-аграрную державу. Показательно, что с начала реформ китайское правительство сделало ставку на повышение уровня личных доходов и потребления и на внедрение новых систем стимулирования и увеличения производительности⁶, что позволило создать в Китае огромный внутренний рынок товаров и услуг. Например, на площадках гиганта внутреннего рынка

⁵ Чжифен Ч. Экономические реформы в Китае: их особенности, механизмы, факторы успеха // Вестник ТГУ. 2003. №3. С. 104-118.

⁶ Чжифен Ч. Экономические реформы в Китае: их особенности, механизмы, факторы успеха // Вестник ТГУ. №3. 2003. С. 104-118.

Китая - компании Alibaba – сумма сделок за 2019 год составила 5,727 трлн юаней (\$853 млрд).⁷ Отдельно стоит отметить роль эффекта мультипликатора в развитии экономики Китая. Его механизм работает следующим образом: изначальные инвестиции в некоторые отрасли (например, строительство жилых домов и объектов социально-культурного назначения) вызывают за собой расширение производства в смежных отраслях (лесная, деревообрабатывающая, стекольная промышленность, промышленность строительных материалов), что в свою очередь приводит к росту занятости и востребованности рабочей силы, а также к повышению спроса на потребительские товары. Поскольку расширяется производство потребительских товаров, то, с одной стороны, растет спрос на рабочую силу, а с другой стороны, увеличивается потребление и, следовательно, стоимость рабочей силы. В результате вышеописанной цепной реакции возникают новые отрасли и новые потребности, что воздействует на структуру рынка труда.

В настоящее время в Китае наблюдается увеличение объемов производства в большинстве отраслей экономики, активно развивается инновационная ее составляющая. Создан огромный потенциал дальнейшего долгосрочного развития, а превращение Китая во вторую экономику мира по номинальному ВВП⁸ способствовало изменению всей архитектуры мировых экономических и политических отношений.

Но несмотря на огромные масштабы изменений, в последние годы преобразования рынка труда приостанавливаются, идут неравномерно и порождают новые проблемы. Поэтому для успешного дальнейшего роста экономики и благосостояния граждан Китая, необходимо продолжать политику реформ, с учетом появления новых социальных и экономических проблем, включая проблемы бедности и неравномерного распределения

⁷Ежегодный Отчет Alibaba / URL: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1577552/000104746919003492/a2238953z20-f.htm>

⁸ Данные с сайта Всемирного банка. URL: <https://data.worldbank.org/>

богатства (индекс Джини по данным ЦРУ⁹ в 2016 году в Китае был равен 46,5, что является довольно высоким показателем).

Отдельно стоит выделить проблему безработицы. Так, по итогам 2019 года уровень зарегистрированной безработицы в городах в Китае составил 3,62. Согласно официальному прогнозу, по итогам 2019 года уровень городской безработицы в Китае должен был составить около 4,5%. Поэтому правительство запланировало создать более 11 миллионов рабочих мест.

Проблема безработицы в Китае связана с большим избытком трудовых ресурсов на селе, где в отличие от города, рождаемость никогда не ограничивалась искусственно. При этом, увеличение производительности сельского труда в деревне приводит к освобождению дополнительной рабочей силы. Дополнительно, институт прописки долгое время ограничивал мобильность рабочей силы, не позволяя сельским жителям работать в городе, что удерживало излишек рабочей силы на селе. Только в начале 2000-х гг. жесткое разделение населения на городских и сельских жителей в Китае начало постепенно уходить в прошлое.¹⁰ Помимо роста городского населения и реформ села, основными причинами высокой безработицы в КНР являются снижение уровня смертности и рост средней продолжительности жизни.¹¹

Причиной высокого уровня безработицы среди студенческой молодежи КНР является недостаток рабочих мест. Каждый год высшие учебные заведения Китая выпускают всё больше специалистов: в 2017 г. их окончили 7,95 млн человек, а в 2018 г. – 8,2 млн человек. При этом, по результатам опроса, проведенного среди 93420 выпускников вузов в 2017 г., только 26,7% подписали контракты с работодателями.¹² Показательно, что выпускники

⁹ <https://www.cia.gov/index.html>

¹⁰ Чэнь В. Современный Китай: проблема занятости // Вестник РУДН. 2009. №3. С 61-75.

¹¹ Саркисян Л.Ю., Шаренкова Т.А. Проблемы рынка труда КНР // Российско-китайские исследования. 2019. №2. С 58.

¹² China Institute for Employment Research / URL: <http://www.cier.org.cn>

зачастую не желают работать за стартовую заработную плату на низших должностях.¹³

Согласно социологическим исследованиями и опросу, проведенному среди руководителей организаций, большая часть работодателей из тысячи студентов выбирает кандидатов, имеющих трудовой стаж – даже несмотря на то, что молодые выпускники не могут занимать сразу высокие должности и быть квалифицированными специалистами.¹⁴ Работодатели считают, что выпускники университетов не имеют достаточного понимания устройства предприятия, и они мало знают о реальной ситуации в отрасли, что влияет на их способность применять теорию, то есть знания, полученные в университете, на уровне практических задач.¹⁵ Работоспособность студентов колледжа не является удовлетворительной: «Теперь выпускники, обучающиеся в колледжах и университетах, уделяют больше внимания развитию основополагающих теоретических базовых знаний, но практические возможности применения и фактическая работоспособность, как правило, слабы».¹⁶ Поэтому, в связи с тем, что обучение выпускников требует дополнительных затрат времени и денег, а также рисков связанных с переходом обученного специалиста в другую компанию или сферу деятельности, работодатели стремятся к тому, чтобы получить сотрудника с трудовым стажем.¹⁷

¹³ Там же.

¹⁴ 伦志国. 新时期大学生就业难问题研究 / 伦志国. 东北师范大学. 2009. 40 页. (Лунь Ж. Исследование трудовой занятости студентов вузов в новую эру дис. д-ра социол. наук / Северо-восточный педагогический университет, 2009. 40 с)

¹⁵ 15 阳荣威, 朱婉莹, 赵利. 用人单位究竟需要什么样的毕业生? —基于用人单位视角的大学生就业力调查 // 大学教育科学 2015. 第 5 期. 页 109-115. (Ян Ж., Чжу В, Чжао Л. Какие выпускники нужны работодателям? Опрос о возможности трудоустройства студентов колледжа с точки зрения работодателя // Университетское образование и наука 2015. №5. С. 109-115.)

¹⁶ 孟建名. 关于加强本科生应用能力培养的研究 // 中国大学生就业. 2007. 第 10 期. 页 47. (Мэн Ц. Исследования по укреплению способности студентов к обучению // Трудоустройство китайских студентов. 2007. №10. С. 47.)

¹⁷ 翟旭明. 用人单位对大学毕业生求职设置: 工作经验门槛的成因与思考 // 广西大学学报. 2007. 第 3 期. 页 143. (Чжай С. Установки работодателей по отношению к выпускникам вузов при поиске работы // Журнал университета Гуанси. 2007. №3. С 143.)

Таким образом, *трудовой стаж* является важнейшим фактором в процессе трудоустройства китайских студентов. Актуальность изучения фактора трудового стажа связана с трудностью устройства выпускников на работу и с ростом конкуренции на рынке труда, ведущем к росту безработицы в Китае. Немаловажным фактом является то, что огромное количество молодежи получает высшее образование за рубежом, что обеспечивает дополнительный приток высококвалифицированных специалистов. По данным за 2017 г., около 600000 молодых людей получали образование в зарубежных ВУЗах. При этом молодёжь в возрасте от 15 до 35 лет составляет более 27% от общего населения КНР.¹⁸ Распределение по возрасту отражено на графике № 1. Видно, что молодёжь в возрасте 25-35 лет составляет около 16% от всего населения КНР, в то время как молодёжь в возрасте 15-24 лет составляет на 5% меньше – всего 11%.



График 1. Процент различных групп молодёжи от всего населения КНР.

¹⁸ По данным Национального бюро статистики КНР / URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>

Целью выпускной квалификационной работы анализ процесса принятия решений выпускниками китайских вузов в отношении учета трудового стажа при выборе работы.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- уточнить социологическое понятие и сущность трудового стажа в социологии;
- охарактеризовать социальную роль и структуру трудового стажа в современном китайском обществе;
- рассмотреть взаимосвязь трудового стажа и выбора места работы в китайском обществе;
- провести эмпирическое исследование отношений китайских выпускников к проблемам трудоустройства;
- сформулировать рекомендации по улучшению модели управления процессом трудоустройства выпускников в Китае.

Объектом исследования выступают студенты-выпускники, граждане КНР.

Предметом исследования является отношение китайских студентов к роли стажа в выборе работы.

Гипотезой данного исследования является предположение, что в современном Китае трудовой стаж, полученный в ходе обучения, имеет ключевую роль при выборе рабочего места выпускниками.

Методологические основы исследования.

Теоретической основой исследования является мультидисциплинарный подход, объединяющий функционализм, институциональный и деятельностный подходы в социологии. В работе были использованы теоретические положения и выводы современных социологов, занимающихся исследованиями занятости выпускников высших учебных заведений.

Эмпирической базой исследования являются материалы Национального бюро статистики Китая, вторичные данные социологических исследований¹⁹, а также эмпирическое исследование, самостоятельно проведённое автором ВКР в начале 2020 года в Китае.

Структура исследования. Работа состоит из введения, глав, параграфов, заключения, списка литературы.

¹⁹伦志国. 新时期大学生就业难问题研究 / 伦志国. 东北师范大学. 2009. 40 页. (Лунь Ж. Исследование трудовой занятости студентов вузов в новую эру дис. д-ра социол. наук / Северо-восточный педагогический университет, 2009. 40 с)
阳荣威,朱婉莹,赵利.用人单位究竟需要什么样的毕业生?—基于用人单位视角的大学生就业力调查 // 大学教育科学 2015. 第 5 期. 页 109-115.(Ян Ж., Чжу В, Чжао Л. Какие выпускники нужны работодателям? Опрос о возможности трудоустройства студентов колледжа с точки зрения работодателя // Университетское образование и наука 2015. №5. С. 109-115.)
孟建名 . 关于加强本科生应用能力培养的研究 // 中国大学生就业. 2007. 第 10 期. 页 47. (Мэн Ц.
Исследования по укреплению способности студентов к обучению // Трудоустройство китайских студентов. 2007. №10. С. 47.)
翟旭明. 用人单位对大学毕业生求职设置:工作经验门槛的成因与思考 // 广西大学学报. 2007. 第 3 期. 页 143. (Чжай С. Установки работодателей по отношению к выпускникам вузов при поиске работы // Журнал университета Гуанси. 2007. №3. С 143.)

ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА КНР

1.1. *Формирование рынка труда и его влияние на социальную структуру китайского общества*

Рынок труда в Китае серьезным образом видоизменился за период реформ (1980-2010-е годы). «Политика реформ и открытости», принятая в 1978 году, основной своей целью провозгласила построение социализма с китайской спецификой, а также открытие китайской экономики для внешнего мира. В таблице 1 показано, что средние значения темпов прироста валового национального продукта в 1979-2013 годах достигали 8%-10% в год. Причиной увеличения ВВП являлся рост экспорта, значительная часть которого направлялась в США (19,25%), Японию (5.91%), Южную Корею (4.37%), страны ЕС (16.43%), страны ASEAN(12.83%)²⁰, Гонконг (12.16%).²¹ Как следствие реформ страна достигла самообеспеченности продовольственными товарами, и сегодня успешно интегрирована в мировую экономическую систему.

Таблица 1²². Среднегодовые темпы прироста ВВП Китая с 1979 по 2018 г.

Среднегодовые темпы прироста ВВП Китая с 1979 по 2018 г.	
Период	Среднегодовые темпы прироста ВВП (в % к предыдущему году)
1979–1983	8,1
1984–1988	12,1

²⁰ Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (ASEAN) (англ. Association of South East Asian Nations)

²¹ Данные с сайта Всемирной торговой организации за 2019 год / <https://www.wto.org/index.htm>

²² Чэнь Х. Сорок лет экономических реформ в Китае: социальные результаты// Социологические исследования. 2019. №12. С. 81-90.

1989–1993	10,6
1994–1998	10,2
1999–2003	8,7
2004–2008	11,6
2009–2013	9,1
2014–2018	6,9

Рост ВВП – это лишь количественный результат, он не показывает всей комплексности изменений в благосостоянии граждан. Главные изменения, которые произошли в китайском обществе – качественные.²³ Они связаны с увеличением доходов граждан, увеличением индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), увеличением ожидаемой продолжительности жизни.

Таблица 2²⁴. Показатели социально-экономического развития Китая.

Показатели социально-экономического развития Китая		
Показатель	1978	2017
Средняя величина зарплаты (юаней в месяц)	51	6198,8
Чистый национальный доход на душу населения (долларов, в текущих ценах)	148	6568
Средний уровень доходов жителей сельской местности, малых городов и мегаполисов (юаней в месяц)	Сельские жители – 134, малые города и мегаполисы – 343	13 432,4; 27 446 и 62 595,7 соответственно

²³ Чэнь Х. Сорок лет экономических реформ в Китае: социальные результаты// Социологические исследования. 2019. №12. С. 81-90.

²⁴ Там же.

Коэффициент рождаемости (количество родившихся на 1000 человек за год)	18,25	12,43
Коэффициент смертности (количество умерших на 1000 человек за год)	6,25	7,11
Индекс развития человеческого потенциала	0,502	0,752
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (лет)	65,9	76,1

Структура экономики Китая сегодня отвечает задачам перехода от четвертого к пятому и шестому технологическим укладам. Технологический уклад (волна) – это совокупность технологий, характерных для определенного уровня развития производства; в связи с научным и технико-технологическим прогрессом происходит переход от более низких укладов к более высоким, прогрессивным.²⁵ Например, в 1978 г. среди более 400 млн всех работников в Китае более 69 млн составляли работники вторичного сектора (17,3%)²⁶ и более 49 млн работников составляли работники третичного сектора (12,2%). А уже в 2018 г. среди 775,86 млн работников более 213 млн составляли работники вторичного сектора (27,6%) и почти 356 млн – работники третичного сектора (46,3%)²⁷. Экономический рост в большей степени стал ориентироваться на потребление, затем на инвестиции

²⁵ Авербух В. М. Шестой технологический уклад и перспективы России (краткий обзор) // Вестник СтавГУ. 2010. № 71. С. 159-166.

²⁶ Трёхсекторная модель экономики включает: первичный сектор экономики — добыча сырья, сельское хозяйство, горнодобывающая, рыбная и лесная промышленность; вторичный сектор экономики — промышленное производство и строительство; третичный сектор экономики — сфера услуг, образование и туризм.

²⁷ По данным Национального бюро статистики КНР / URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>

и экспорт, в отличие от ситуации в прошлом, когда он опирался в основном только на инвестиции и экспорт (в 2017 г. средний вклад конечных потребительских расходов в экономический рост достиг 56,8%)²⁸.

Именно увеличение внутреннего потребления является одним из важнейших факторов, изменивших рынок труда в Китае. По данным Государственного статистического управления КНР, общий объем розничных продаж потребительских товаров в первом полугодии 2018 года достиг 18 трлн. юаней, увеличившись на 9,4% по сравнению с предыдущим годом. Расширение объема рынка способствует ускорению роста расходов на потребление. В первом полугодии средние потребительские расходы жителей Китая составили 9 609 юаней, номинально увеличившись на 8,8% по сравнению с прошлым годом. При этом вклад расходов на конечное потребление в рост ВВП составлял 78.5% в первой половине 2018 года, увеличившись на 14.2% по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года.²⁹ Можно сделать вывод, что на данный момент именно стимулирование потребления является самым важным двигателем экономического роста Китая. Увеличение потребления меняет структуру рынка труда и образует рабочие места в сферах услуг, так как требуется рабочая сила для прямой продажи товаров, проведения маркетинговых компаний и т.д.

В Китае долгое время существовала система централизованной организации труда. В 1978 году подавляющее большинство трудоспособных граждан было занято либо на городских государственных предприятиях, либо в качестве сельскохозяйственных рабочих в сельских коммунах. По данным Национального бюро статистики КНР³⁰, в 1978 году 180 млн крестьянских дворов Китая были объединены в 52,7 тыс. коммун, подразделявшихся на 690 тыс. больших производственных бригад и 4,8 млн

²⁸ Чэнь Х. Сорок лет экономических реформ в Китае: социальные результаты// Социологические исследования. 2019. №12. С. 81-90.

²⁹ Жэньминь жибао от 31.07.2018

³⁰ Национальное бюро статистики КНР / URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>

производственных бригад. А уже к концу 1984 года в стране осталось лишь 249 коммун, 7 тыс. больших производственных бригад и 128 тыс. производственных бригад, тогда как 97,9% крестьянских дворов перешли на подворный семейный подряд. Введение семейного подряда на практике стимулировало переход от коллективных форм организации производства к индивидуальным, основанным на труде отдельной крестьянской семьи, и привело к повышению материальной заинтересованности крестьян. Однако на смену коллективной организации производства, контролируемой государством, пришла система, основанная на рыночных мотивах и на традиционном институте семьи.

При этом стоит отметить, что государственная собственность продолжает занимать лидирующее положение по таким показателям, как доля в валовой продукции промышленности, численность занятых, розничный товарооборот. В государственном секторе сконцентрированы важнейшие средства производства ведущих отраслей (промышленность, транспорт и связь, финансовые учреждения, госхозы в сельском хозяйстве). Вместе с тем доля этих отраслей в ВВП страны уменьшилась с 78,9% в 1979 г. до 48,3% в 1986 г.

Одним из нежелательных результатов реформ стало повышение уровня социальной дифференциации: так если в конце 1980-х соотношение доходов 10% самых богатых людей к 10% самых бедных было равно 7, то через 30 лет оно достигло 23 раз. Соответственно, повысился и коэффициент Джини с 0,287 до 0,466. В Китае образовался слой собственников капитала, в том числе лиц с очень высоким уровнем доходов.³¹ На 2019 год в Китае 344 человека обладают состоянием более 1 млрд долл.³²

В первой половине 1980-х годов аграрное производство росло очень высокими темпами: в производстве зерновых годовой прирост составил 6,2 %, масличных — 11,6 %, хлопка — 23,3 %, валовой сбор зерновых за

³¹ Чэнь Х. Сорок лет экономических реформ в Китае: социальные результаты// Социологические исследования. 2019. №12. С. 81-90.

³² Там же.

период 1978-1984 гг. вырос на 33,6 % — с 304,7 млн. т до 407,3 млн. т.³³ В результате, была признана решенной продовольственная проблема.³⁴

В 1984 г. народные коммуны были признаны неэффективной формой организации сельскохозяйственного производства и отменены. Хотя формально коллективная собственность на средства производства и землю была сохранена, радикальные изменения в системе собственности, позволившие восстановить мелкую частную собственность, были важнейшим фактором, стимулировавшим развитие несельскохозяйственной экономики в китайской деревне. Также изменения затронули изменения сферу обращения сельскохозяйственной продукции. Были введены свободные рыночные цены, а в 1985 г. система государственной монополии на закупку сельскохозяйственной продукции заменена на систему контрактных закупок, что позволяло реализовывать большую часть продукции по рыночным ценам.³⁵ В результате за период 1978-1990 гг. доходы сельского населения возросли в 9 раз.

Постепенно развитие сельской экономики в 1980-е годы начинает регулироваться рынком. При этом государство сохраняет за собой рычаги управления на макроуровне, то есть на уровне разработки стратегии экономического развития страны.

Аграрные реформы повлияли на производительность сельскохозяйственного труда. Были освобождены большие ресурсы рабочей силы, прежде задействованные в аграрных коммунах. Поэтому государство проводило политику «крестьяне покидают землю, но остаются в деревне», что значит создание рабочих мест для крестьян не «на земле», то есть не в сельском хозяйстве, а в других сферах экономики, и рассматривало развитие многоотраслевой экономики как способ применения избыточных трудовых ресурсов. В 1984 году появляются «предприятия волостей и поселков»,

³³ Кучук О.В. Трансформация отраслевой структуры сельской экономики как фактор сельской урбанизации Китая // Известия Восточного института. 2003. С. 18-24.

³⁴ Там же.

³⁵ Там же.

являющиеся несельскохозяйственными предприятиями в деревне, (промышленность, строительство, торговля, транспорт и т.д). Если в 1984 г. существовало 1,65 млн. предприятий такого типа, то в 1989 г. - 18 млн. предприятий, на которых были заняты 92 млн. чел.³⁶ В результате данной политики удельный вес экономики села в ВВП увеличился с 43,7 % в 1985 году до 51,3 % в 1999 году, в тот же период времени удельный вес сельской промышленности в ВВП вырос с 8,6% до 21,7 %, а удельный вес сельского хозяйства в ВВП уменьшился с 28,4 % до 17,3 %.³⁷

Таким образом, можно сделать вывод о том, что если в начале реформ в основе экономики села лежало аграрное производство, то к концу столетия лидирующая роль стала принадлежать мелкой промышленности, что стало возможным благодаря появлению предприятий волостей и поселков.

Реформы на селе стимулировали перестройку всего хозяйственного механизма КНР, затронув структуру собственности. Китайская экономика в ходе реформ стала многоукладной, в ней существуют и взаимодействуют различные экономические уклады, основанные на разных типах производственных отношений. Доля государственного сектора в ВВП снизилась с 54,6 % в 1990 году до 26,5 % в 1997 году³⁸. Несмотря на существенное снижение, позиции государственных предприятий в производстве сырья, энергетике, фармацевтической промышленности, специального оборудования и средств транспорта и других сферах остаются доминирующими.³⁹ Происходящие изменения влияют на структуру занятости в экономике Китая: если в 1995 году на государственных предприятиях работали 112 миллионов китайцев, то в 2018 всего 57 миллионов. Значительно увеличилась роль компаний с ограниченной ответственностью⁴⁰:

³⁶ Алексахина С.Н. Основные проблемы и тенденции формирования отраслевой структуры сельского хозяйства КНР. М., 1991. С. 71, 86.

³⁷ Статистический ежегодник Китая. Пекин, 1998. С. 29.

³⁸ Орленко Л. Экономика России XXI века. От капитализма к социализму. / М.: Алгоритм, 2014. 256 с.

³⁹ Там же.

⁴⁰ Владельцы компании с ограниченной ответственностью защищены «ограниченной ответственностью», или, проще говоря, они несут ответственность только за тот уровень задолженностей, который равен уровню акционерного капитала.

если в 1998 году на них было устроено всего 4,84 миллиона людей, то в 2018 году уже 65 миллионов. Отдельно стоит отметить тот факт, что особую роль в экономике Китая стали играть частные предприятия, которые на момент 2018 года трудоустраивали 374 миллиона людей.

Китайское правительство в ходе реформ разработало стратегию переселения сельских жителей в города. С 1957 года существовал запрет переезжать крестьянам в города, что сдерживало процесс урбанизации страны. Результатом такого запрета стало разделение рабочей силы на две группы к концу 1990-х годов: сельские жители смогли организовать систему несельскохозяйственных предприятий, таким образом простимулировав появление новых рабочих мест, а городские - стали находить новые рабочие места за пределами государственного сектора в городских частных предприятиях.⁴¹ После начала реформ процесс урбанизации ускорился: если в 1978 году он составлял 17,9 %, то в 1990 уже 26,4 %, в 2000 36,2 %, а в 2020 году достиг 61,4 %, что довольно мало по меркам развитых стран. Для сравнения в Японии он составляет 91,8%, в Норвегии 83%, а в России 74,8%⁴². Таким образом, можно предположить, что данный процесс будет активно продолжаться. Важную роль в урбанизации Китая играет превращение сел и деревень в малые города, что становится возможным благодаря развитию там предприятий промышленности и третичного сектора экономики (сфера услуг, образования, туризма).⁴³

В 2000 году в городах временно работало около 77 миллионов сельских мигрантов. В 2017 году в город поехало работать уже 282 миллиона мигрантов из села, что было больше чем в предыдущем году на 2,6%.⁴⁴ Стоит отметить, что в 2017 году 51,5% мигрантов были задействованы во

⁴¹Чэн Ч. Становление рынка труда в Китае: автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.03 / Чэн Ч. М., 2004. 25с.

⁴² По данным сайта ЦРУ URL за 2020 год: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/349.html>

⁴³ Кучук О.В. Трансформация отраслевой структуры сельской экономики как фактор сельской урбанизации Китая // Известия Восточного института. 2003. С. 18-24.

⁴⁴Национальное бюро статистики КНР / URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html

вторичном секторе экономики, включая обрабатывающую промышленность (29,9%⁴⁵) и строительную промышленность (18,9%), а 48% было задействовано в третичном секторе, включая сферу торговли оптовой и розничной (12,3%), транспортные, складские и почтовые услуги (6,6%), проживание и питание (6,2%).⁴⁶ Больше всего сельских трудовых мигрантов по данным на 2017 год перемещается из восточного Китая (104,3 млн) и центрального (94,5 млн).⁴⁷ При этом, главным местом притяжения мигрантов является восточный Китай, куда приезжают почти 160 млн сельчан, на втором месте центральный Китай с 59 млн приехавших, на третьем – западный с 57,5 млн сельских мигрантов, данные приведены за 2017 год.

Так, рост мобильности рабочей силы привели к массовому расширению занятости сельских мигрантов - рабочих, чье место проживания находится в сельской местности, но которые, как правило, на большую часть года переезжают в город, чтобы работать. В результате, данный процесс расширил сегмент рабочей силы, доступной для строительного, производственного секторов, а также для сферы услуг, что способствует экономическому росту Китая.

Специфика разделения между сельским и городским рынками труда играет важную роль. Причина такого разделения заключается в формальной сегрегации сельских районов (в основе - сельское хозяйство) и городских (производственно-ориентированных) экономик, что в свою очередь повлияло на разделение рынков рабочей силы. Эти два сектора обычно рассматриваются как отдельные объекты, связанные друг с другом. Такая сегрегация явилась результатом введение режима прописки в 1950-х годах. Этот порядок означал создание институционализации статусной иерархии, когда принадлежность к городскому и деревенскому статусам передавалась по наследству. Статусное положение невозможно было изменить личным

⁴⁵ Процент от общего числа сельских мигрантов

⁴⁶ Национальное бюро статистики КНР / URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html

⁴⁷ Национальное бюро статистики КНР / URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html

решением индивида. Лишь в начале 2000-х политически фиксированное и регламентированное разделение населения на городское и сельское стало постепенно уходить в прошлое. Начала формироваться социальная стратификация китайского общества, основывающаяся на капиталистической системе эксплуатации наемного труда, ограниченной и координируемой социалистической политикой государства.⁴⁸

Функционирование и развитие рынка труда непосредственно связано с демографическими процессами. Население Китая в 2018 году достигло 1,395 миллиарда. При этом, с начала реформ, его рост замедлялся постепенно: в 1978 году численность населения КНР составляла 962 миллиона человек, в 1988 — 1,111 миллиарда (прирост – 59 млн), в 1998 — 1,24 миллиарда (прирост – 13 млн), в 2008 — 1,32 миллиарда (прирост – 8 млн).⁴⁹ На такое замедление, безусловно, повлияла политика «Одна семья — один ребенок».

По данным Каталога «Анализ существующего положения, влияния и мер противодействия на рынке труда Китая»⁵⁰ численность трудоспособного населения до 2010 гг. увеличивалась, а потом ее доля уменьшилась с 70,14 % в 2011 г. до 64,3 % в 2018 г.

В период реформ и открытости качество рабочей силы в Китае значительно улучшилось. Количество лет обучения на душу населения в трудоспособном возрасте увеличилось с 6,04 в 1982 году до 8,38 года в 2005 году. В 1982 году у населения трудоспособного возраста преобладало образование уровня начальной школы и ниже, а после 2000 года стало преобладать более высокое образование уровня младших классов средней школы. Кроме того, значительно возросла доля людей со средним образованием и выше: с 10,69% в 1982 году до 24,61% в 2005 году. Кроме того, ожидаемые годы образования населения КНР также были значительно

⁴⁸ Чэнь В. Современный Китай: проблема занятости // Вестник РУДН. №3. 2009.

⁴⁹ Национальное бюро статистики КНР / URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html

⁵⁰ 中国劳动力市场现状、影响及对策分析 (Анализ существующего положения, влияния и мер противодействия на рынке труда Китая). URL: <https://wenku.baidu.com/view/6371cb16a55177232f60ddccda38376baf1fe08b.html>.

улучшены. Ожидаемое количество лет обучения относится к среднему числу лет формального образования, которое 5-летний ребенок может ожидать в своей жизни в образовательных учреждениях. Этот показатель отражает ожидаемый уровень образования школьников. Так, ожидаемые годы образования нашего населения подскочили с 7,74 в 1982 году до 12,3 в 2005 году.⁵¹ Исходя из этого, можно предположить, что уровень образования вновь возросшего населения трудоспособного возраста в Китае соответственно возрастет, что повышает качество рабочей силы в целом.

Весьма актуальной на сегодняшний день в Китае является проблема нехватки специалистов. «Специалисты — это та социальная группа, которая и по роду своего статуса и по уровню образования и профессиональной подготовки, т.е. по социальной значимости в общественном развитии, априорно должна воспроизводить и реализовывать свой человеческий капитал, который не сводится лишь к повышению материального достатка и финансового положения».⁵² Проблема нехватки специалистов в Китае связана прежде всего с тем, что самым большим классом в социальной структуре этой страны является именно крестьянство (80% населения), которое находится на достаточно низком культурно-образовательном уровне. Так, 12,6% жителей сельской местности полностью неграмотны, 44% имеют лишь начальное образование, 5,5% — полное среднее и только 0,6% — специальное высшее образование.⁵³

В итоге можно сделать вывод о том, что структура китайского общества претерпела значительные изменения в период реформ, и что в будущем китайское общество ждут новые вызовы, связанные со старением населения, и, следовательно, недостатком рабочей силы. Отдельно стоит отметить увеличение потока сезонных сельских мигрантов в города, который

⁵¹ 程恩富,高建昆. 我国劳动力资源变动趋势与预测 // 经济纵横. 2012.第 5期. 页 1-8.(Чэн Э., Гао Цз. Тенденция и прогноз трудовых ресурсов в Китае // Аспекты экономики. 2012. №5. С. 1-8.)

⁵² Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Специалисты в условиях многосекторной экономики // Вестник РУДН, серия Социология. 2008. № 3.

⁵³ Зданович А.В. Аграрный потенциал экономики КНР // Внешнеэкономический бюллетень. 2005. № 9.

увеличился с 2 млн человек в середине 1980-х до 282 млн в 2017 году, став характерным и неотъемлемым явлением, обеспечивающим прогресс китайской экономики. К 1998 году предприятия волостей и поселков стали местом работы для 130 млн сельчан.⁵⁴ Таким образом, структура сельской занятости изменилась и люди постепенно начали «уходить с земли».

1.2. Типы мотивации труда в современном китайском обществе: проблемы и решения

Реализуемая в Китае модель экономических преобразований, привлекает особое внимание исследователей в последние десятилетия. Это обуславливается тем фактом, что в отличие от ряда стран, переходивших от плановой к рыночной системе и переживающих тяжелый период долгого экономического спада и политических трансформаций, Китаю, занимавшему в 1970-е гг. слабые позиции на мировой арене, удалось осуществить последовательный переход от системы централизованного планирования экономики к системе рыночного регулирования, получив при этом высокие темпы экономического роста и избегая острых социальных конфликтов.

Для объяснения причин изменений можно руководствоваться различными подходами к пониманию причинно-следственных взаимосвязей в обществе, начиная от исторического материализма и заканчивая символическим интеракционизмом. Для целей данного исследования важно остановиться на проблеме значимости трудовых мотивов для экономических отношений общества. Поэтому, предстоит в первую очередь, уточнить смысл используемых для рассмотрения данной проблемы понятий, а именно понятий интересов, потребностей, целей, мотивов, установок, ценностей.

Потребность рассматривается как нужда, принимающая форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида и выражающая

⁵⁴ Орленко Л. Экономика России XXI века. От капитализма к социализму. / М.: Алгоритм, 2014. 256 с.

необходимость определенных материальных и социальных условий для обеспечения жизнедеятельности индивидов.⁵⁵ При этом нужда выражается в чувстве острой нехватки некоторого блага. Стоит отметить, что потребности становятся внутренним побудителем того или иного типа трудового поведения в случае их осознания работниками в качестве интереса.

Интерес определяется как выразитель направленности движения, то есть характеризует целевую функцию потребностей, или же как стремление достигнуть определенных материальных результатов. Интерес представляет собой одну из детерминант трудовой мотивации человека. Интересы развиваются под влиянием внешних условий и проявляются в индивиде как результат развития личности. С другой стороны, интерес — это активное отношение субъекта к выбору оптимальных возможностей реализации целей. Интерес направлен на объект: материальные и духовные блага, социальные институты, общественные отношения. В свою очередь, экономический интерес представляет собой выгоду, получаемую в процессе производства, обмена, распределения материальных ресурсов и благ.⁵⁶

Мотив — это побуждение деятельности. При этом, он порождается определенной потребностью человека и проявляется в деятельности. Следует отметить, что мотив и стимул различаются как внутренние и внешнее побуждение к деятельности. Стимулы — определяемые социальными условиями обстоятельства, которые, затрагивая интересы работника, становятся субъективно значимыми побудительными силами. Мотивы — внутренне осознанные и неосознанные побуждения, соответствующие данным стимулам.⁵⁷ Связь между ними опосредована структурой личности, потребностями индивида, его жизненным опытом, ценностными

⁵⁵ Социология труда: учебник и практикум для вузов / Р.В. Карпетян [и др.]; под общей редакцией Р.В. Карапетяна. М.: Юрайт, 2020. 325с.

⁵⁶ Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений // Управление персоналом. 2009. №5.

⁵⁷ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. С 189.

ориентациями. Ядов и Здравомыслов выделяют несколько уровней мотивов деятельности в зависимости от типа или характера стимулов. Высший уровень составляют мотивы (и стимулы), диктуемые социальными условиями. Относительно темы данной ВКР такие условия составляют строительство социализма с китайской спецификой и проведение политики экономических реформ и открытости. Отдельную группу мотивов образуют собой устремления, которые стимулируются непосредственно самим содержанием трудового процесса. Далее, выделяются еще более специфические мотивы, порождаемые специфическими условиями деятельности на конкретном производстве.

Мотивация трудовой деятельности — совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение целей.⁵⁸ Так, в частности мотивация трудовой деятельности зависит от ценностных ориентаций, которыми обладает человек. В связи с этим стоит отметить, что реформы, которые определили переход к рыночной экономике, появление конкурентного рынка труда, повышение уровня образования, однозначно изменили и трудовые ценности граждан КНР. В китайской научной литературе тема трансформации трудовых ценностей населения изучается довольно активно.

Согласно Линь Венчжэню и некоторым другим авторам, трудовые ценности — это своего рода убеждения и установки людей по поводу выбора профессии и карьеры, то есть ценностная ориентация индивидов в профессиональной жизни.⁵⁹ В изменениях трудовых ценностей выпускников китайские исследователи выделяют три этапа.

Первый этап: 1978-1999 годы.

⁵⁸ Там же.

⁵⁹ 凌文铨, 方俐洛, 白利刚. 我国大学生的职业价值观研究. 心理学报. 1999. 第 3 期. 页 342-348.

(Лин В., Фан Л., Бай Л. Изучение профессиональных ценностей студентов колледжа в Китае // Журнал психологии. 1999. №3. С 342-348.)

В первые годы реформ (1978-1999) государство управляло занятостью выпускников, направляя их на предприятия. Только в конце 1980-х годов самостоятельный выбор работы стал постепенно признаваться. Начиная с 1990-х годов представление о выборе работы у выпускников стало значительно меняться. В связи с самостоятельным выбором профессии и осознании стоящего за таким выбором риска, выпускники стали обращать свое внимание на такие аспекты работы как экономическая выгода, материальное вознаграждение, возможность профессиональной мобильности и другие утилитарные стороны трудоустройства. Студенты вузов начинают больше ценить заработок, и выбирать работу в соответствии с географическими предпочтениями. Так несмотря на то, что большинство студентов приехали учиться из уездных центров (31,6%) и малых городов и сельских районов (48,6%), они, выбирают работу в городах центрального подчинения и провинциальных центрах (57,2%) и в меньшей степени в городах уездного значения (42%).⁶⁰

Инь Хайфа провел опрос студентов двух университетов в Харбине и пришел к заключению, что ценность получения специальности для студентов, изучающих естественные науки и технику, начала снижаться. При этом, возросло значение ценности конкуренции и самореализации.⁶¹

Согласно исследованию 1999 года, первыми пятью факторами ценностей студентов вузов при поиске работы являются наличие осмысленных целей, возможность проявлять самостоятельность, экономическая ценность, престиж и стабильность работы: студенты колледжа уделяют больше внимания успеху, образу жизни, независимости и

⁶⁰ 汤子琼.市场经济对大学生择业的震荡和应采取的对策 // 青年研究. 1996. 第 1 期. 页 1-4. (Тан Ц. Рыночная экономика шокирует наличием выбора работы студентов и принимаемые контрмеры // Молодежные исследования. 1996. №1. С. 1-4.)

⁶¹ 尹海法. 专业意识在悄悄淡化——理工科大学生职业价值观演变 // 当代青年研究. 1992. 第 2 期. 页 26-27. (Инь Х. Профессиональная осведомленность постепенно снижается - Эволюция профессиональных ценностей студентов естественных и технических вузов // Современные исследования молодежи. 1992. №2. С. 26-27.)

отношениям с коллегами, а также меньше внимания контролю за их рабочей деятельностью, мобильности, рабочим условиям, безопасности.⁶²

Таким образом, период 1978-1998 гг. является переходным от централизованное распределение к самостоятельному поиску студентами рабочего места. Выпускники, благодаря свершившимся изменениям в распределении рабочих мест, начали осознавать ценность конкуренции. Как говорили Лин Вэньчжэнь и другие, выбор профессий студентами в 1980-х годах основывался на развитии «потребностей в самореализации». В 1990-х годах студенты колледжей ценили самореализацию и также указывали на материальные факторы как одно из наиболее важных условий для выбора профессии. В модели мотивации начинают доминировать мотивы, основанные на ценностях самореализации, а также на модель мотивации начинает влиять материальные стимулы — оплата труда.

Второй этап: 2000-2009 годы

Для данного этапа характерен быстрый рост числа обучающихся и повышение значимости материальных стимулов в мотивации труда. Исследования показывают, что мечтами или идеальными целями трудоустройства для студентов вузов являются банковское дело, финансы, страхование, недвижимость, лизинг и бизнес-услуги, торговля и общественное питание, культура, спорт и развлечения, общественное управление и общественные организации, а также международные организации. Наилучшие предприятия по форме собственности - предприятия с иностранным капиталом и государственные предприятия, так как в них наиболее стабильные условия работы.⁶³ Выпускники также

⁶² 郑伦仁, 窦继平. 当代大学生职业价值观的定量比较研究 // 西南师范大学学报. 1999. 第 2 期. 页 70-75.

(Чжэн Л., Доу Ц. Количественное сравнительное исследование профессиональных ценностей современного студента колледжа // Журнал Юго-Западного педагогического университета. 1999. №2. С. 70-75.)

⁶³ 孟续铎. 2006 年北京地区大学应届毕业生职业价值观调查研究 // 人口与经济. 2007. 第 1 期. 页 41-47.

(Мэн. С. В 2006 году проведен опрос о профессиональных ценностях молодых выпускников университетов в районе Пекина) // Население и экономика. 2007. №1. С. 41-47.)

предпочитают большие города для реализации своих карьерных планов⁶⁴, ведь их возможно исполнить только в мегаполисах.

Студенты колледжа уделяют больше внимания возможности проявления своих способностей на работе, высокому доходу, возможности для дальнейшего образования, высокому благосостоянию и карьере, которая соответствуют их интересам. При этом они не придают особого значения авторитетам, возможности уехать за границу, популярности и высокому общественному статусу.⁶⁵ Так, студенты вузов придают большое значение факторам развития своего профессионализма в работе и не уделяют большого внимания повышению социального статуса, связанного с профессией. Мотив повышения статуса не играет особой роли в трудовой мотивации выпускников. Возможно по тому, что многие из поступивших в университет, имеют родителей с высоким социальным статусом, что нивелирует интерес детей в повышении своего статуса.

В начале XXI века идеальными критериями для выбора профессии студентами колледжа были возможность полной реализации своих способностей, доход, самостоятельность в работе, стабильность. Спустя 10 лет доходы и благосостояние все еще занимают первые места среди критериев выбора профессии, остальные ценности включают: возможность проявлять таланты, возможность «настроить работу под себя», перспектива стабильности. Увеличение числа учащихся в конце 1990-х годов привело к резкому увеличению числа студентов. Начиная с 21-го века, ситуация с занятостью выпускников университетов становится все более тяжелой. Трудовые ценности студентов колледжа все более нацеливаются на материальное благополучие и стабильность.

Третий этап: с 2010 года

⁶⁴ 张国兵, 王国芳, 彭豪祥. 当前我国大学生职业价值观及职业选择倾向的调查研究 // 教育研究与实验. 2008. 第 4 期. 页 66-69. (Чжан Г., Ван Г., Пэн Х. Обзор текущих карьерных ценностей студентов и тенденций выбора профессии в Китае // Образовательные исследования и эксперименты. 2008. №4. С. 66-69.)

⁶⁵ Там же.

При выборе работы студенты в основном рассчитывают на высокий доход, высокое благосостояние, способность использовать свои личные таланты и расположение рабочего места в больших городах.⁶⁶ Ряд социологов на основе опросов китайской молодежи пришли к логичному заключению: тремя главными критериями выбора работы для студентов китайского колледжа являются самореализация, условия труда и поддержание благосостояния.⁶⁷ Правота этих выводов подтверждается несколькими более поздними исследованиями. Согласно их выводам, студенты колледжа больше всего ценят возможность карьерного роста, честную конкуренцию, возможность проявить таланты, возможность продвигать осуществлять личные интересы, возможность получения высокого дохода. Им менее важно, что работа сможет сделать их известными, повысить социальный статус, им не важны размер компании и сложность выполняемых действий.⁶⁸ В структуре ценностей современного китайского выпускника университета происходит стабилизация: по сравнению с прошедшим периодом не наблюдается значительных перемен в мотивации выпускников при поиске рабочего места.

С 2010 года трудовые ценности выпускников вузов постепенно становятся менее гомогенными и более разнообразными. Исследования показывают, что вера в собственные силы, человеческий капитал, социальный капитал, воспитание родителей и личностные качества повышают свое значение в иерархии трудовых ценностей студентов

⁶⁶ 蒋明军, 徐松如, 王珊, 等. “80 后”与“90 后”大学生价值观比较研究 // 思想教育研究. 2010. 第 7 期. 页 32-36.

(Цзян М., Сюй С., Ван Ш. Сравнительное исследование ценностей студентов колледжа «после 80» и «после 90» // Исследование идеологического образования. 2010. №7. С. 32-36.)

⁶⁷ 陈浩, 李天然, 马华维. 当代大学生职业价值观现状研究 // 心理学探新 2012. 第 6 期. 页 553-559. (Чен Х., Ли Т., Ма. Х. Исследование существующего положения профессиональных ценностей современных студентов колледжа // Психологическое исследование. 2012. №6. С. 553-559.)

⁶⁸ 李颖, 王文杰. 大学生职业价值观现状及其培育——基于背景地区 5 所高校大学生的调查研究 // 思想教育研究. 2017. 第 2 期. 页 118-121. (Ли И., Ван В. Статус-кво профессиональных ценностей студентов колледжа и их совершенствование - на основе исследования и изучения студентов колледжей из 5 университетов в фоновом режиме) // Идеологические исследования образования. 2017. №2. С. 118-121.)

китайского колледжа.⁶⁹ Трудовые ценности студентов колледжа могут предсказать индивидуальное поведение при поиске работы, производительность труда, способности к обучению и предпринимательские намерения.

Таким образом, система ценностей выпускников рационализируется и диверсифицируется. Рационализация заключается в свойственной для рыночной системы ориентации выбора работы выпускниками на утилитарные ценности, такие как доход, возможность продвижения в карьерном плане, стабильность. Они видят развитие своей личности преимущественно вне работы, в сфере досуга. Диверсификация заключается в стремлении выпускников к самореализации, возможности проявления личных талантов на работе. Но здесь развитие личности в труде имеет скорее второстепенное значение.

На трудовую мотивацию в Китае сильно повлияла государственная политика по ограничению рождаемости. Так, один из пунктов программы - пропаганда более поздних браков привела не только к уменьшению детей в семье, но и к поощрению карьерных и профессиональных амбиций молодых людей, предоставив им большое количество времени для реализации личных приоритетов. Помимо этого, социологические опросы демонстрируют, что политика по ограничению рождаемости оказалась успешной в том смысле, что сформировала у молодежи ориентацию на небольшие семьи: большинство женщин в стране хотят иметь не больше двоих детей, меньшая часть – одного; все больше молодых мужчин ориентируется на рождение одного ребенка,⁷⁰ поскольку думают о карьере и самореализации в

⁶⁹ 邓子鵬. 改革开放 40 年来大学生工作价值观变迁回顾 // 扬州大学学报. 2020. 第 24 页 88-96(Дэн Ц. обзор изменений трудовых ценностей студентов за последние 40 лет реформ и открытости // Журнал Университета Янчжоу. 2020. №24. С. 88-96.)

⁷⁰ Gan L. Yin Z. Jia N. et al. Data you need to know about China // Springer Books. 2014. P. 157.

профессиональной сфере, хотя, конечно, ситуация существенно различается в больших городах и сельской местности.⁷¹

Таким образом, модель трудовой мотивации в современном КНР прошла различные этапы в ходе проведения реформ. По мере перехода к рыночной системе, в результате того, что студентам была созданы условия для самостоятельного выбора место работы, их трудовые мотивы стали более утилитарными, осознанно ориентированными на величину и стабильность дохода. Иначе говоря, их мотивы рационализировались, при этом они стали ценить выгоды честной конкуренции, не замечая часто недостатков. Ведь именно возможность честной конкуренции позволяет наиболее активным и талантливым индивидам добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности, выступая соблазнительным ориентиром для молодежи, еще не готовой к взвешенной оценке собственного потенциала. Дополнительно ориентацию молодых людей на карьеру подогревает политика ограничения рождаемости.

1.3. Стереотипы и установки китайской молодежи при выходе на рынок труда: социокультурные аспекты адаптации

Рассматривая проблему адаптации китайской молодёжи к национальному рынку труда, важно отметить, что в связи с трансформацией социальных структур, изменяются и обеспечивающие социализацию личности правила и регуляторы поведения, в том числе нормы трудовых отношений. При этом, традиционные для КНР социальные установки в сфере построения карьеры и трудовых отношений перестают быть универсальными. Это означает, что успеха в карьере и профессиональном плане можно добиться вопреки прежним коллективистским убеждениям. Хотя, при этом единого для всех стандарта не существует, они имеют индивидуалистическую направленность. В результате, опыт взаимопомощи и взаимовыручки старших поколений

⁷¹ Zheng C., Me X. Changes on Number of Children and Family Patterns // Studies of Marriage and Family in China. Beijing, 1987.

перестает быть востребованным в сфере трудовой социализации в той мере как это было прежде.

Важно отметить, что молодое поколение создает новые стратегии на рынке труда, например, становится более мобильными в поиске работы и ориентируется на уровень заработной платы больше, чем на традиционные соображения ценности содержания труда.

Следующий аспект, который следует отметить — это сложная динамика взаимодействия ценностей, основанных на традиции, которые доминировали до начала реформ и новых ценностях, диктуемых рыночной системой координат и политикой открытости середины 1990-х годов, что ведет к ускоренной интеграции китайского общества в мировое культурное пространство.⁷² Развитие современной молодежи в Китае ориентировано не только на общественные, но и на индивидуальные ценности. Изменяется вся система морали - от традиционной, основанной на коллективных ценностях к морали, основанной на денежном фетишизме, порождая процесс борьбы и единства принципов индивидуализма и коллективизма. Государство оказывает идеологическую поддержку традиционному для социалистического Китая коллективизму, продолжая ориентировать на него политическое воспитание молодёжи. Но молодёжь все чаще обращает внимание на личный интерес, возможность самореализации.⁷³

Необходимо отметить роль традиционных ценностей в современном китайском обществе. Традиционная культура Китая — это, прежде всего, культура социальной гармонии, согласия, единения. Ее основные принципы заключаются в стремлении поддержания всеобщего порядка, стабильности и мира. Мировоззрение китайцев в сильной мере формировалось под влиянием конфуцианства, где высшей ценностью считается человеколюбие. С точки зрения конфуцианства, человеку следует ставить свои собственные ценности

⁷² Лян Л. Ценностные ориентации молодёжи КНР в условиях построения социалистической рыночной экономики // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. № 1. С 184-192.

⁷³ Там же.

ниже общественных. Конфуцианские основы поведения подданных в государстве стали сегодня факторами, обеспечивающими политическую стабильность и высокую производственную дисциплину.⁷⁴ Четкое следование правилам, беспрекословное подчинение начальству и дисциплинированность – основные качества, которые традиционно присущи китайцам. Это явно противоречит западным индивидуалистическим ценностям капиталистического общества.

Государственная молодежная политика КНР сформулирована в решениях Коммунистической партии Китая. В 2004 г. были опубликованы «Постановление о поэтапном повышении духовного образования личности» и «Доклад о политико-идеологическом образовании современной китайской молодежи»⁷⁵, обозначившие перед партией и правительством задачи большего вовлечения молодых людей в политическую и экономическую жизнь страны и обеспечения более высокого образовательного уровня учащихся и студентов. В последние десятилетия в китайском обществе отмечался рост интереса к предпринимательской активности, рост значения потребительских и денежных ценностей, а также «впитывание» молодёжью Китая западных ценностей индивидуализма. Ряд авторов включают в перечень новых «западных» ценностей китайцев такие установки как повышенного гражданского самосознания и понимания своих политических прав и свобод.⁷⁶ Однако они упускают классовый характер подобных идей, распространяющихся благодаря распространению буржуазных форм общественного сознания, что неизбежно при усилении экономической роли частной собственности.

⁷⁴ Митькина С.А. Традиционная система ценностей в современной китайской культуре // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2018. №2. С. 100-106.

⁷⁵ China Youth Employment Report [Электронный ресурс]. 2005. May. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_158641.pdf

⁷⁶ Троцук И.В., Скрынникова М.П., Цзи Ц. Приоритеты китайской молодежи в профессиональной сфере и положение молодых специалистов на рынке труда // Теория и практика общественного развития. №4. 2014. С 41-46.

Выделяются несколько базовых черт, присущих, нынешней китайской молодежи⁷⁷. По мнению китайских социологов, большинство студентов и школьников считают ключевыми факторами жизненного успеха современного человека профессиональные знания и навыки, владение иностранным языком и способность решать реальные проблемы, а главными целями – «вклад в строительство социализма с китайской спецификой», «создание счастливой и гармоничной семьи» и «успешную карьеру».

Согласно Д. Константиновскому⁷⁸, под адаптацией молодежи к рынку труда стоит понимать не столько пассивное приспособление к рыночным условиям, сколько активную реакцию на изменяющиеся события в форме соотнесения своих интересов и целей с другими индивидами. Процесс адаптации молодежи к рынку труда можно проследить, наблюдая за формирующимися стратегиями адаптации молодежи в сферах образования и занятости.

Выделяются несколько значимых проблем при трудоустройстве: профессиональная ориентация и подготовка часто не связаны с потребностями местного рынка труда; существует низкий уровень информированности о рынке труда и условиях занятости; отсутствует опыт работы; недостает эффективных навыков поведения на рынке труда.

Процесс выбора работы выпускниками и начало работы в компании является процессом трансформации из роли ученика в роль профессионала.⁷⁹ Только перейдя к новой социальной роли, обретя необходимые навыки коммуникации и способность решать проблемы самостоятельно, выпускник сможет стать эффективным работником. Китайский социолог Мао Шанхуа

⁷⁷Xi J., Xia Y. Introduction to Chinese Youth // Digital Commons University of Nebraska. Lincoln, 2006..

⁷⁸ Константиновский Д.А. Самоопределение или адаптация? (Ориентация и современное поведение в сфере образования молодежи) // Мир России. 2003. № 2.

⁷⁹毛尚华 试论大学生就业后社会角色的转换 // 就业工作研究. 2007. 第 14 期. 页 35-37. (Мао Ш. О преобразовании социальной роли после трудоустройства студентов вузов // Исследование трудоустройства выпускников вузов. 2007. №14. С. 35-37.)

выделяет 3 проблемы, которые могут воспрепятствовать развитию данного преобразования:

1. Привязанность к роли студента-ученика. Студенты вузов, которые только начали работать, часто сознательно или неосознанно ставят себя в подчиненную роль обучающегося воспитанника. Таким образом, ролевая трансформация затрудняется.
2. Отсутствие самостоятельности. Столкнувшись с новой и незнакомой обстановкой, некоторые студенты не знают, с чего начать свою работу без руководства своих наставников, они опускают руки и боятся ответственности. Таким образом, они избегают самостоятельности, что содействует затруднению ролевой трансформации.
3. Нежелание работать на низших должностях. Некоторые выпускники считают, что, получив университетское образование, они получили достаточное количество знаний и уже обладают необходимыми навыками. Они не высоко оценивают практические навыки решения трудовых задач и не стремятся работать на подчинённых низких должностях. Выпускники имеют завышенные ожидания относительно своих возможностей выполняемой трудовой деятельности, особенно в денежном эквиваленте, выражаемом в оплате труда.

Средний возраст выхода человека на рынок труда в Китае — 20 лет; примерно 80 % молодых людей выходят на рынок труда в промежутке от 17 до 23 лет. При этом, каждый седьмой из группы младше 22 лет не может трудоустроиться длительное время; а почти все, перешедшие эту отметку, сразу находят работу.⁸⁰ Можно допустить мысль о тенденции, в которой раскрывается укоренившийся в китайской культуре эйджизм, ведущий к

⁸⁰ Троцук И.В., Скрынникова М.П., Цзи Ц. Приоритеты китайской молодежи в профессиональной сфере и положение молодых специалистов на рынке труда // Теория и практика общественного развития. №4. 2014. С 41-46.

подчиненному статусу более молодых. Однако эта тенденция встречает сопротивление со стороны нарастающего индивидуализма и привилегированного статуса единственного ребенка в семье.

Как показали результаты опроса, проведенного среди студентов 26 вузов Пекина в 2012 г.,⁸¹ при выборе работы студенты рассчитывают прежде всего на карьерные перспективы и уровень дохода (преимущественно молодые китайцы хотят трудоустроиться на крупные государственные или иностранные предприятия), но во внимание также принимается характер работы и ее социальный престиж. Второй значимый фактор трудоустройства – социальные связи (знакомые, которые могут помочь в поисках работы) и образование (престижность диплома и специальность). Третий – социально-психологическая обстановка в семье (многие студенты слушают советы родителей и, будучи зачастую единственными детьми, ощущают свою ответственность – оправдать ожидания родителей и суметь позаботиться о них, поэтому большинство хотят работать в городе, где живут их близкие). Четвертый – качество жизни, включая климатические условия, инфраструктуру и комфортность проживания в конкретном городе.

Общенациональный опрос подтвердил⁸² важность тех же самых базовых предпочтений молодых специалистов в профессиональной сфере: карьерные перспективы (71 %), стабильность (67 %), заработная плата (60 %), интересная деятельность (52 %), возможности самосовершенствования (47 %) и самореализации (45 %). Причем для девушек более значима стабильность (72 % против 63 %), а для юношей – карьерные перспективы (75 % против 65 %). 63 % молодых людей думают о возможности открыть собственное дело, 10 % на момент опроса предпринимали конкретные шаги в данном направлении; каждый четвертый никогда не помышлял о том, чтобы заняться частным предпринимательством. Отвечая на вопрос, на каком типе

⁸¹ 2010 年中国大学生就业报告 (Отчет о занятости выпускников вузов Китая в 2010 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://edu.163.com/special/0029314H/mycosjiuye.html>

⁸² Там же.

предприятия они в принципе хотели бы работать, 60 % отметили, что предпочли бы государственный сектор, хотя в иностранных фирмах заработная плата выше, потому что подобная занятость обеспечивает социальные гарантии, стабильность трудоустройства и многочисленные льготы. Часто респонденты уточняли, что пойдут работать на частное предприятие только в том случае, если не удастся трудоустроиться на государственное. Эти результаты раскрывают еще одну противоречивую сторону установок китайской молодежи: при интересе к ценностям «западного» индивидуализма, многие предпочитают не риск частного предпринимательства, а гарантии государственной занятости.

Китайские исследователи Вонг и Юэн проанализировали накопленные к 2012 г. эмпирические данные многочисленных проектов, призванных оценить предпочтения и ожидания китайской молодежи в сфере трудоустройства и профессиональной деятельности, и, применив разные варианты факторного анализа, выделили приоритеты в выборе идеального места работы.⁸³

- гарантии благосостояния, достойного материального вознаграждения и благоприятных условий жизни (льготы, страхование, регистрация);
- гарантии социального статуса и репутации;
- возможности самореализации и саморазвития (профессионального и личностного);
- комфортный социально-психологический климат в организации;
- поддержание связей с семьей (возможность заботиться о родителях, работа с супругом(ой) в одном городе);

⁸³ Wong S.W., Yuen M. Work values of university students in Chinese mainland, Taiwan, and Hong Kong // International Journal for the Advancement of Counseling. 2012. Vol. 34.

- организационная культура и система управления на предприятии (лидерство, конкуренция, равные возможности карьерного продвижения);
- условия труда, место работы;
- степень самостоятельности, разнообразия работы, ее соответствия интересам работника и обеспечения его автономности;
- возможность реализации альтруистических стремлений ощущение своей социальной полезности, социальной значимости своей работы.

Таким образом, в трудовых установках современной китайской молодежи четко обнаруживается сочетание рациональных утилитарных, карьерных, статусно-профессиональных ценностей с ценностями самореализации в труде, где важно социальное одобрение его труда и его общественного вклада. В ценностях китайской молодёжи одновременно сосуществуют традиционные для Китая коллективистские установки и «импортные» индивидуалистические ориентации. Так, труд цениться с одной стороны, как способ индивидуальной самореализации и достижения личной денежной выгоды, с другой стороны как личный вклад в общественное развитие страны. Труд стал обладать для большей части китайской молодежи инструментальной ценностью: работа призвана обеспечить материальный достаток, определенный социальный статус, карьерные перспективы и уважение окружающих в будущем. На этом основании большинство китайских студентов откладывает вступление в брак и рождение детей до окончания вуза и трудоустройства, считая, что нужно сначала решить вопросы профессиональной занятости: семейная жизнь не менее важна, чем профессиональная самореализация, но успешность первой более ожидаема и даже в некоторой степени гарантирована в случае карьерных и трудовых достижений.

ГЛАВА 2. КИТАЙСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1 Трудоустройство выпускников университетов как социальная проблема.

2.1.1 Динамика численности выпускников, уровень их занятости и профессиональная специализация.

Прежде чем описать трудоустройство в качестве социальной проблемы в КНР, следует дать данному понятию определение. Так, в широком смысле трудоустройство — это любой процесс устройства на работу, включая и самостоятельное трудоустройство. В узком смысле трудоустройство, применительно к китайской социалистической специфике, — это деятельность государственных органов по оказанию помощи гражданам в поиске подходящей работы, включая процесс их профессиональной подготовки, участия в общественных работах и т.д.

С одной стороны, проблема трудоустройства имеет глобальный характер, отражающий общие закономерности, складывающиеся на мировых рынках труда, которые заключаются, например, в росте так называемого класса прекариата – незащищенного социально слоя населения, нестабильно занятых, работающих на временных работах и за небольшую зарплату зачастую в опасных для жизни и здоровья условиях.⁸⁴ С другой стороны, проблема трудоустройства в каждой стране имеет индивидуальный характер. Так, в КНР в ходе экономических и образовательных реформ, начавшихся под руководством Дэн Сяопиня, перестала существовать система государственного распределения выпускников вузов, в тоже время, образовавшиеся многочисленные частные предприятия начали самостоятельно определять свою кадровую политику. В результате, государство перестало быть единственным регулятором занятости в Китае и появился рынок труда.

⁸⁴ Стэндинг, Г. Прекариат : новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

Одной из проблем, связанных с изменениями на рынке труда, явилась проблема угрозы безработицы для молодых специалистов, оканчивающих вузы. Сегодняшние выпускники вузов стали одной из слабозащищенных в социальном отношении групп населения. С начала 2000-х годов наблюдается рост набора студентов в университеты: с 1 миллиона в 2000 году до 7 миллионов в 2010-м. Несоответствие между потребностью в «белых воротничках» и на рынке труда и спросом компаний на них выражается в довольно высоком уровне безработицы выпускников. С 2006-го каждый год более миллиона выпускников университетов остаются без работы. В Китае их называют «племя муравьев»,⁸⁵ поскольку они селятся большими группами на городских окраинах в жалких лачугах. Три четверти из них — выходцы из сельских районов, и у них городской прописки, а, следовательно, возможности рассчитывать на помощь от городских властей, ведь не имея городской прописки, они не входят в статистику по безработице города. Не имея постоянной работы, они перебиваются случайными заработками, чтобы заработать себе на еду.

Ниже представлена статистическая таблица 3 по общей занятости выпускников вузов Китая. Из данной таблицы нетрудно заметить, что общее количество выпускников вузов с каждым годом продолжает расти. Так, если в 2005 году вузами Китая было выпущено 3,38 млн человек, то данный показатель увеличился почти в два с половиной раза к 2019 году, достигнув 8,34 млн выпускников. Стоит отметить, что процент занятости выпускников значительно увеличился с 74,5% в 2005 году до пика в 2014 с 92,1% занятости, затем немного опустился до 91,5% в 2018 году.

Таблица 3. Уровень занятости выпускников вузов в Китае (в %).⁸⁶

⁸⁵ Si, L. (2009), *The Ant Tribe: An Account of the Agglomerate Settlements of University Graduates*, Guilin: Guangxi Normal University Press.

⁸⁶ Национальное бюро статистики КНР / URL: <http://www.stats.gov.cn/>

Год	Общая численность выпускников вузов, млн. человек	Увеличение числа выпускников, млн. человек	Процент занятости выпускников вузов (%)
2005	3.38		74.5
2006	4.13	0.75	76
2007	4.95	0.82	70
2008	5.59	0.64	87
2009	6.11	0.52	89.6
2010	6.3	0.19	90.7
2011	6.6	0.3	91.2
2012	6.8	0.2	84.45
2013	6.99	0.19	89
2014	7.27	0.28	92.1
2015	7.49	0.22	91.7
2016	7.65	0.16	91.6
2017	7.95	0.3	91.9
2018	8.2	0.25	91.5
2019	8.34	0.14	

Согласно отчету о занятости студентов китайских университетов за 2019 год⁸⁷, доля выпускников бакалавриата, получивших работу в 2018 году составила 73,6%; 1,8% стали самозанятыми; 16,8% продолжили учиться в магистратуре; 3,3% готовятся сдавать экзамены в магистратуру.

⁸⁷Отчет о занятости студентов китайского университета в 2019 году (Синяя книга по трудоустройству) (2019 年中国大学生就业报告(就业蓝皮书)) / URL: <http://www.199it.com/archives/930684.html>

Группу специальностей, выпускники которых могут рассчитывать на самую высокую вероятность трудоустройства среди студентов бакалавриата, в 2018 году составили технические специальности (93,1%), за которыми следует менеджмент (92,7%), педагогика (90,8%), медицина (90,7%), экономика (90,6%). Специальность с самой низкой вероятностью трудоустройства - юриспруденция (85,1%), чуть выше уровень у обладателей диплома по истории (86,1%).

В отчете о занятости студентов китайских университетов за 2019 год⁸⁸ отдельно отмечаются специальности, на выпускников которых имеется растущий спрос на рынке труда. Для таких специальностей характерна низкая доля выпускников, не устроившихся на работу, и высокая степень удовлетворенности выпускниками трудоустройством. Так, в 2019 году были отмечены специальности: информационная безопасность, разработка программного обеспечения, сетевая инженерия, технология «Интернета вещей», цифровые медиа технологии, коммуникационная инженерия и цифровое медиаискусство. Среди них, информационная безопасность, разработка программного обеспечения, сетевая инженерия, коммуникационная инженерия и цифровое медиа искусство были отмечены в течение трех лет подряд. Другими словами, рост спроса на выпускников данных специальностей наблюдается 3 года подряд.

Аналогично отмечаются и специальности с падающим спросом на рынке труда. К таким специальностям в 2019 году относятся: живопись, история, прикладная психология, музыка, химия и юриспруденция. Среди них история, музыка и юриспруденция отмечались 3 года в подряд.

2.1.2 Дискриминация выпускников на рынке труда

⁸⁸ Там же.

С началом экономических реформ среди китайских граждан растёт понимание значения решающей роли квалифицированных специалистов. Одновременно в действительности часто рабочее место занимает не наиболее способный и образованный человек, а «нужный» работодателю человек, то есть в данном вопросе зачастую решающую роль играют личные связи.⁸⁹ Работодатели активно используют традиционные схемы устройства по знакомству и через родственников, чтобы наложить на новых работников дополнительные обязательства, а через них усиливать подчинение сотрудников. Возможность такого усиления основана на традиционных конфуцианских ценностях, которые подразумевают строгое подчинение начальству и дисциплину. Другим аспектом занятости в Китае выступает постепенный процесс насыщения национального рынка труда трудовыми ресурсами и смена структуры занятости. С начала 1980-х конкуренция между китайскими предприятиями увеличилась, что повлекло за собой увеличения требований к сотрудникам. В 1990-х годах произошло ощутимое насыщение предприятий рабочей силой, что ещё сильнее увеличило требования к трудящимся.

Другой немаловажной проблемой служит безработица среди выпускников. Некоторые социологи называют её причиной перенасыщение рынке труда, поскольку в последнее время ежегодно вузы страны оканчивает около 6 миллионов выпускников, и каждый третий из них не может трудоустроиться в первый год после завершения учебы.⁹⁰ Условием сложившейся ситуации служит дисбаланс на рынке труда: функционирует намного меньше рабочих мест и соответствующих возможностей, чем выпускается специалистов. Данный дисбаланс является неотъемлемым свойством капитализма. Феномен безработицы связан со всеобщим законом капиталистического накопления. «Капиталистическое накопление, — писал

⁸⁹ Чэнь В. Современный Китай: проблема занятости // Вестник РУДН. №3. 2009.

⁹⁰ 春玲, 孟蕾, 吕鹏, 施芸卿, 陈昕. 新时代的新主题: 2007—2010 年青年研究综述 // 青年研究. 2011. 第 3 期. 页 87-93. (Ли Ч., Мэн Л., Лу П., Ши Ю., Чэнь С. Новые темы новой эры: краткое изложение молодежных исследований с 2007 по 2010 год // Молодежные исследования. 2011. №3. С. 87-93.)

К. Маркс, — постоянно производит относительно избыточное по сравнению со средней потребностью капитала в возрастании, а потому излишнее или добавочное рабочее население»⁹¹. Главной причиной возникновения безработицы, по теории К. Маркса, является капитализация прибавочной стоимости, осуществляемая с изменением органического состава капитала, на основе внедрения новой производственной техники и технологии. Так, перенаселение предоставляет капиталу «резервную армию», которая уязвима для эксплуатации. При этом К. Маркс отмечал, что с увеличением всего капитала возрастает и его переменная часть, т.е. присоединяемая к нему рабочая сила, но увеличивается она в постоянно убывающей пропорции.

Стоит отметить, что выпускники вузов часто не могут трудоустроиться соответственно своим запросам и не желают работать на низших подчиненных должностях за маленькую начальную заработную плату. Выпускникам техникумов или даже людям без образования, легче найти рабочее место, так как их запросы ниже; они в отличие от выпускников университетов не претендуют на денежную компенсацию усилий, связанных с получением высшего образования. С другой стороны, выпускники вузов, избегающие работы на низших должностях, могут длительно пребывать в состоянии поиска подходящей вакансии лишь вследствие их относительной благополучности и высокого достатка их родителей. Наконец, стоит указать, что работодатели выражают недовольство уровнем подготовки выпускников и отсутствием у них практических знаний и навыков.⁹² Работодатели не хотят воспитывать и обучать недавно окончивших вузы молодых людей, они желают получить «готового» работника, что связано с распространением потребительского отношения к рабочей силе.

Прежде чем перейти к рассмотрению вопроса несоответствия подготовки выпускников к ожиданиям работодателей, следует рассмотреть

⁹¹ Маркс К. Капитал / Карл Маркс М.: АСТ. 2019. 544с.

⁹² 右同宇.试析大学生就业危机的责任伦理 //中国青年研究. 2011. 第 9 期. 页 15-19. (Ю Тунъюй. Кризисная ситуация с трудоустройством студентов) // Исследования молодежи Китая. 2011. № 9. С. 15-19.)

структуру собственности и управления китайскими предприятиями. Согласно Национальному бюро статистики КНР, на предприятиях, которые не являются частными, работает 172,58 миллиона человек. К ним относятся:

1. Компании во владении государства, в которых устроены 57,4 миллиона человек;
2. Городские компании в коллективном владении (3,47 млн рабочих);
3. Компании с ограниченной ответственностью, в которых работают 65,55 миллиона человек;
4. Акционерное компания с ограниченной ответственностью, в которых устроены 18,75 миллиона человек
5. Компании с инвестициями из Макао, Гонконга и Тайвани (11,53 миллиона рабочих)
6. Компании с иностранными инвестициями (12,12 миллиона рабочих)

Отмечается, что количество сотрудников в предприятиях с коллективным владением активно сокращается: если в 1991 году в них было задействовано 36,28 млн человек, то в 2018 более чем в 10 раз меньше. При этом число рабочих в компаниях с ограниченной ответственностью неуклонно растёт с 1998 года, когда было задействовано 4,84 млн человек.

Количество работающих в частных предприятиях в городах достигает 243,91 миллиона человек.⁹³ В их число входят индивидуальные предприниматели, самозанятые и работающие на индивидуальных предпринимателей.

Государственные и частные предприятия в Китае обладают разными экономическими интересами, и, следовательно, разными требованиями к работникам. Главный интерес частного предпринимателя, частных компаний, акционерных компаний — это получение прибыли (прибыль — форма выражения прибавочной стоимости; и без эксплуатации ее не получить). Поэтому, с другой стороны, подбор работников диктуется условиями

⁹³ URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>

рыночной конкуренции: владельцы частных компаний стремятся к тому, чтобы нанять наиболее способных людей, при этом за небольшие деньги. При этом, учитывая большое количество безработных, у работодателей имеется возможность выбрать работника, готового работать за минимальные деньги и в сравнительно плохих условиях: работникам нужны деньги, если они не соглашаются на диктуемые условия, они не смогут прожить. Люди, готовые работать на самую низкую зарплату – преимущественно люди без образования или только со школьным образованием. У них нет давления установки, что усилия, потраченные на образование, должны окупаться.

Когда речь заходит о выпускниках университетов, стоит отметить, что их ожидания от условий труда и заработной платы выше, чем у людей без образования. Тем не менее, можно предположить, что требование об опыте работы для выпускников вузов является способом «сбить» уровень заработной платы для них или даже заставить их работать бесплатно, пока они не усвоят необходимые практические навыки (или пока им не надоест работать бесплатно и они покинут место стажировки сами). В свою очередь, государственные компании, управляются менеджером, который должен представлять интересы государства. Но при этом, он не чувствует такой ответственности за свои решения, как владелец частного бизнеса. Для такого управленца главное - сохранить работоспособность государственного предприятия и создать иллюзию успешной и эффективной работы. Дело в том, что со стороны государства к таким предприятиям предъявляются дополнительные требования, по сравнению с частными. И контроль осуществляется в другой форме, с помощью других показателей. Важно отметить, что, если данное предприятие является необходимым для государства, оно будет в любом случае поддержано финансово. Поэтому, его стратегия найма будет скорее связана с подбором надежных людей, которые будут способны помочь ему в создании хорошей отчетности для государства. С другой стороны, при наличии большого финансирования со стороны государства, компания способна нанимать высококвалифицированных

специалистов. Но, потенциал данных специалистов, может не раскрыться полностью при плохой работе управленца. Но это не исключено и на частных предприятиях.

Избыток выпускников вузов на рынке труда привел к снижению уровня средней заработной платы молодых специалистов и к их вынужденному трудоустройству на низкооплачиваемые должности без значительных перспектив карьерного продвижения. В отличие от прежних поколений, для нынешних выпускников университетское образование не гарантирует ни трудоустройства, ни социального лифта – движения вверх по социальной иерархии.⁹⁴

В начале 1980-х годов Китаем был взят курс на увеличение автономности университетов - переход на модель управления вузами, в которой руководство университетов торгует образовательными услугами, а студенты потребляют данные услуги, другими словами высшее образование (наличие тех или иных программ в вузах, их содержание, количество доступных мест для обучения, контингент поступающих) начинает управляться рыночными запросами, а не центральной властью КНР. Программа реформ и развития в области образования (1993), закон КНР «Об образовании» (1995), «Проект 211» (1995), «Проект 985» (1998) - основные законы и проекты, содействующие изменению системы высшего образования в Китае. «Проект 211», был нацелен на создание или реорганизацию около 100 университетов и на открытие ряда ключевых, необходимых для китайской экономики направлений обучения. Закон об образовании 1998 года закрепил автономию высших учебных заведений в отношении приема студентов, найма кадров, определении расписания, осуществлении международных договоров. В 2010 г. ЦК КПК и Государственный совет КНР опубликовали «Программу среднесрочной и долгосрочной реформы и развития образования КНР на 2010–2020 годы». Она подразумевает всестороннее улучшение качества высшего образования, повышение уровня научн

⁹⁴ Social Blue Book 2010. Sociological Institute of the Chinese Academy of Social Sciences. December 2009. University Satisfaction Ranking 2009 // The New Magazine. 2009. Vol. 362.

ых исследований, расширение возможностей социального обслуживания, оптимизацию структуры университетов.

В результате реформ рынок образования стал ориентироваться на запросы выпускников, и соответственно, учебные программы стали подстраиваться под их желания. А желания и запросы молодежи являются привлекательным объектом манипулирования. Образование в КНР платное, поэтому рыночный спрос в значимой мере контролирует содержание учебных программ. Так, если большое количество абитуриентов желает поступить на юридическую специальность и имеет средства на данное обучение, то университеты смогут подстроиться под данные желания (желания плюс наличие средств равно спрос) путем открытия дополнительных мест за счет урезания количества мест у невостребованных среди абитуриентов специальностей или путем расширения своего штата, открытия новых кампусов университета и так далее.

Так, на рынке труда возникают проблемы, которые выражаются в избытке некоторых специалистов и нехватке квалифицированных кадров по отдельным специальностям, в несоответствии между качеством подготовки и запросами выпускников, и прагматичными требованиями работодателей как по уровню квалификации (стоит отметить, что данное «несоответствие» может быть основано на желании работодателей сбить цену на труд), так и по численности подготавливаемых специалистов. Также стоит отметить, что именно потребители образовательных услуг, обладая деньгами (чаще, своих родителей), склонны выбирать невостребованные специальности. Поэтому частично ответственность за избыток некоторых категорий специалистов лежит именно на не успевших адаптироваться к рыночным условиям «нерациональным» потребителям. Нерациональных в том смысле, что они не учитывают будет ли спрос на их специальность после окончания вуза.

2.1.3 Модель выбора профессии выпускниками

Выбор профессии считается в разной степени осознанным предпочтением при определении личностью своего места в профессиональной стратификации общества.⁹⁵ Если психологи трактуют такой выбор прежде всего как процесс поиска человеком своего рабочего места, параметры которого должны соответствовать характеристикам личности (склонностям, темпераменту, социальному статусу, месту жительства и т.д.), то социологи в главном образом учитывают социальные условия и обстоятельства, в которых был совершен выбор.

В американской социологии изучается то, как на профессиональный выбор влияют социальные факторы, включая социально-экономическое неравенство и мобильность. В число этих факторов входят профессиональный престиж, социально-экономический статус (SES) родителей, образование родителей, структурные характеристики получаемого образования (колледж, школа, вуз, их уровень их престижности, географическое местоположение и др.). В социологии социальные факторы перемещаются на передний план, в то время как личностные переменные уходят на второй план. Профессиональный выбор представляет для социологов интерес в качестве контекста для изучения межпоколенной мобильности (продвижение и карьера детей в сравнении с отцами). В круг социологического анализа включают гендерную и этническую принадлежность, размер местного сообщества, количество братьев и сестер, особенности семьи происхождения, дискриминацию разнообразных меньшинств, степень доступности образования и рынка труда для представителей отдельных этнических групп, вероисповеданий, классов, формальные и неформальные практики приема на работу, стратегии и модели профессионального роста и мн. др.

Безусловно, самостоятельное решение о своем профессиональном будущем должно быть ответственным, одним из важнейших и сложнейших

⁹⁵ Кравченко А.И. Выбор профессии как социологический феномен: вопросы теории // Вестник Московского Университета. 2017. №1. С 49-65.

выборов в жизни человека. В настоящее время, большинство выпускников имеют большие надежды относительно места работы, заработной платы, условий социальной и окружающей среды и т. д. При выборе выпускниками работы они учитывают такие факторы как возможность хорошей карьеры, высокой зарплаты, стабильных и хороших перспектив.⁹⁶ Некоторые выпускники не желают работать в непрестижных районах и компаниях, особенно маленьких городах Китая и в негосударственных компаниях. Некоторые выпускники не ищут работу самостоятельно, ожидают что родители и университет помогут им. Они не стремятся участвовать в конкурентной борьбе.⁹⁷ Как правило такие люди защищены от конкуренции в определенной степени своим социальным положением, или статусом родителей.

2.2 Социальные условия трудоустройства выпускников университетов в современном Китае.

2.2.1 Влияние научно-технического прогресса на занятость выпускников

Сегодня научно-технический прогресс в условиях капитализма ведет к сокращению преимущественно работников ручного и неквалифицированного труда. Но не везде он действует одинаково. Структурные изменения в экономике вызывают уменьшение числа занятых в отдельных отраслях производства, при этом повышение производительности труда также ведет к уменьшению числа занятых.

Можно ожидать, что в течение ближайших полутора десятилетий глобальный мир необратимо изменится благодаря научно-технологическому прогрессу во всех сферах жизни общества. В первую очередь стоит отметить

⁹⁶ 戚新. 中国大学毕业生就业研究 / 戚新. 东北师范大学. 2005. 36 页. (Ци С. Исследования по трудоустройству выпускников вузов в Китае дис. д-ра социол. наук / Северо-восточный педагогический университет, 2005. 36с)

⁹⁷ См. Там же.

надвигающееся преобразования, связанные с дальнейшей автоматизацией труда. Развитие робототехники и компьютерных технологий лишит работы людей не только представителей таких профессий как водитель такси или кассир в магазине, но и специалистов, выполняющих функции, которые легко могут быть выполнены современной компьютерной техникой.

Возникнет проблема с занятостью людей вследствие исчезновения некоторых форм потребностей и типов товаров и услуг. С помощью новых технологий компании или отдельные предприниматели создают новые продукты или услуги, в результате формируя новые рынки, но при этом меняя или даже уничтожая существующие отрасли. Например, производство цифровых фотокамер уничтожило производство пленочных камер. В таких случаях многие люди остаются без работы, а новые рабочие места появляются для более квалифицированных специалистов. Но, с другой стороны, это же технологическое развитие приводит к упрощению трудовых операций и к большей доступности профессиональных требований; рынки труда по специальностям начинают взаимодействовать и пересекаться. Развитие науки и техники является одним из основных факторов, влияющих на занятость.

Отдельно стоит уделить внимание феномену прекариата. Как было отмечено, таким образом стала в социологии обозначаться часть наемного рабочего класса, не имеющего постоянной занятости, социальной защиты, трудовой пенсии, правовой защиты и гарантий хороших условий труда. Появление данного класса связано с политикой неолиберализма, которая воплотилась в идею о необходимости гибкого рынка труда. Она заключается в гибкости заработной платы (в сторону уменьшения), гибкость занятости (когда компании могут оперативно изменять количество работников без затрат, также обычно в сторону уменьшения), гибкость должностей (заключается в возможности перемещения сотрудника с одной позиции на другую), гибкость профессиональных навыков (возможность быстро

переобучать сотрудников). В результате, такая гибкость ставит наемных работников во все более уязвимое положение. Прекариат в отличие от регулярно занятой части пролетариата, не заключает с работодателем контракт, связывающий выполнение работы с соблюдением определенных требований к условиям труда и досуга трудящихся. Прекариат в данном смысле уязвлен в правах. Другой отличительной чертой данного класса является отсутствие самоидентификации на основе трудовой деятельности. Так, устроившись на работу с отсутствием перспективы карьерного и профессионального роста, представители прекариата не ощущают себя причастными к трудовому сообществу со своими сложившимися практиками, социальными нормами, ценностными ориентациями. Данный класс достигает 30-40% от трудоспособного населения в мире.⁹⁸

С 1990-х годов значительно возросли централизованные финансовые ассигнования китайского правительства на науку и технику, а также расходы государства на научные исследования и разработки. В 2016 г. Эти ассигнования достигли 1567,67 млрд. юаней, увеличились на 10,6% по сравнению с прошлым годом и равняются 2,11% ВВП.⁹⁹ Это пока самый высокий показатель в истории Китая, который вывел его в первые ряды развивающихся стран.

Кроме того, с 2015 г. в КНР реализуются программы инновационного развития «Сделано в Китае 2025» и «Интернет плюс». В их основе лежит широкое внедрение промышленных роботов, технологии интернета вещей¹⁰⁰ и прочих передовых подходов. Только в 2017 г. в Китае была установлена 141 тыс. промышленных роботов – больше, чем в любой другой стране мира. В масштабах китайской экономики этот показатель пока не велик. Тем не

⁹⁸ Тощенко Ж.Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–15.

⁹⁹ Национальное бюро статистики КНР. URL: http://www.gov.cn/guowuyuan/2017-12/07/content_5245126.htm

¹⁰⁰ Интернет вещей — это концепция вычислительной сети физических предметов («вещей»), оснащённых встроенными технологиями для взаимодействия друг с другом или с внешней средой, рассматривающая организацию таких сетей как явление, способное перестроить экономические и общественные процессы, исключаяющее из части действий и операций необходимость участия человека.

менее, аналитики BCG отмечают, что к 2025 г. цены на промышленные роботы и сопутствующее программное обеспечение упадут на 20%, в то время как их производительность будет расти на 5% в год¹⁰¹. Таким образом, уже в обозримом будущем они станут доступными для большинства китайских производителей.

Реализация подобных программ является важным условием перехода от экстенсивного к интенсивному росту, в основе которого лежит не экстенсивное потребление ресурсов, а технологическое развитие, которое неизбежно окажет влияние на рынок труда. Так, в результате процесса автоматизации количество рабочих мест для голубых воротничков будет постепенно снижаться, а спрос на инженеров и ученых, способных разрабатывать и внедрять системы автоматизации предприятий, будет расти. Кастельс в своем труде «Информационное общество» отмечает, что «чем шире и глубже становится распространение передовой информационной технологии на фабриках и в офисах, тем больше потребность в автономном образованном работнике, способном и желающем программировать и принимать решения по всей последовательности работ». По его мнению, в ходе реструктуризации рабочей силы, связанной с технологическими изменениями, происходит в производственной сфере происходит поляризация между высококвалифицированными сотрудниками, занимающимися автоматизацией и подстройкой оборудования под новые задачи и низкоквалифицированными рабочими, чья численность из-за автоматизации падает.

М. Кастельс¹⁰² приходит к выводу, что в ходе анализа эмпирических исследований введения производственных инноваций обнаруживается устойчивая закономерность: «общая тенденция состоит в том, что не существует систематического структурного соотношения между

¹⁰¹ Sirkin H., Zinser M., Rose J. The Robotics Revolution: The Next Great Leap in Manufacturing. Available at: <https://www.bcg.com/publications/2015/lean-manufacturing-innovation-robotics-revolution-next-great-leap-manufacturing.aspx>

¹⁰² Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. / М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с

распространением информационных технологий и эволюцией уровня занятости в целом по экономике». Так, изменения уровня занятости варьируются по фирмам, отраслям, регионам и странам в зависимости от конкурентоспособности компании. Согласно Кастельсу, ухудшение условий труда, увеличение доли временно занятых, рост безработицы и падение заработной платы у низкоквалифицированных работников не вытекают их структуры информационной экономики, но являются результатом текущей реструктуризации отношений между трудом и капиталом с помощью мощных инструментов, предоставляемых новыми информационными технологиями и новой организационной формой - сетевым предприятием. Благодаря возможностям сетевой организации труда, увеличивается гибкость привлечения рабочей силы (например, появилась возможность фриланса – работы на один проект, когда фрилансер ищет заказы исключительно через сеть Интернет). Так, производительность труда выросла, но институциональная защита рабочих, например, со стороны профсоюзов, стала довольно слабой.¹⁰³

С 1980-х годов профсоюзные движения в большинстве развитых стран в целом ослабевали, о чем свидетельствует постоянно снижающийся процент работников, состоящих в профсоюзах. Например, доля работников, состоящих в профсоюзах в Великобритании и США сократились на 24,3% и 10,9%, соответственно, в период с 1980 по 2010 год.¹⁰⁴ Тенденция к снижению также наблюдалась в некоторых бывших социалистических странах, таких как Польша, где процент состоящих в профсоюзах рабочих в начале 1980-х годов составлял около 80%, но упал до 14,6% в 2010 году.¹⁰⁵ Напротив, процент состоящих в профсоюзах рабочих в Китае значительно увеличился за последнее десятилетие - на 30,4% с 2000 по 2010 год.¹⁰⁶ Всекитайская федерация профсоюзов, единственное легальное объединение

¹⁰³ Там же.

¹⁰⁴ Qi D., Huang J. Chinese Trade Unions: Development and Dilemmas. 2016. URL:

https://www.researchgate.net/publication/306036094_Chinese_Trade_Unions_Development_and_Dilemmas

¹⁰⁵ Там же.

¹⁰⁶ Там же.

профсоюзов в Китае, 2012 году насчитывало 280 миллионов членов, что делает его крупнейшим в мире профсоюзом, в котором больше членов, чем в остальных профсоюзах мира, вместе взятых. В 2012 году количество рабочих, состоящих в профсоюзах составило 80,4% в Китае. В статье сингапурского социолога Ци и гонконгского социолога Хуанга ¹⁰⁷ отмечается, что несмотря на рост численности рабочих в профсоюзах, данные профсоюзы напрямую подчиняются государству и поэтому не могут в полной мере защитить права рабочих на безопасный труд и достойную оплату труда на государственных предприятиях.

Весьма значителен рост человеческих ресурсов и человеческого потенциала в Китае. В 2016 г. число профессиональных технических работников во всех сферах на государственных предприятиях и в непромышленной сфере возросло в КНР до 387,81 млн. человек, их доля в расчете на 10 тыс. работников увеличилась с 870 человек в 1985 г. до 12000 человек.¹⁰⁸ В то же время, в связи с развитием науки и техники появилось новое оборудование, новые технологии, новые материалы и повысилась эффективность промышленного производства, что в свою очередь привело к вытеснению традиционных отраслей и структурной безработице. Структурная безработица связана с технологическими изменениями в производстве, которые изменяют структуру спроса на рабочую силу. Другими словами, структурная безработица вызвана расхождением спроса и предложения на рынке труда. В результате, некоторые профессии становятся невостребованными на рынке труда, благодаря чему, обладатели данной профессии, потеряв работу, начинают искать другую иной специализации.

Относительно трудоустройства выпускников можно сделать вывод о том, что в дальнейшем специальности, которые на данный момент

¹⁰⁷ Qi D., Huang J. Chinese Trade Unions: Development and Dilemmas. (2016). URL: https://www.researchgate.net/publication/306036094_Chinese_Trade_Unions_Development_and_Dilemmas

¹⁰⁸ Национальное бюро статистики КНР. URL: http://www.gov.cn/guowuyuan/2017-12/07/content_5245126.htm

пользуются спросом: инженерия, разработка программного обеспечения и др. станут еще более востребованными. При этом, вероятно, на специальности, которые уже не востребованы сейчас — юриспруденция, музыка и другие, спрос будет падать и в будущем.

2.2.3 Разрыв между высшим образованием и потребностями рынка

В процессе перехода от плановой к рыночной экономике, высшее образование было вовлечено в ход изменений. При этом, структура предлагаемых специальностей в университетах стала соответствовать желаниям потребителей. Так, на рынке труда оказались многочисленные выпускники, чья востребованность не очень высока. Работодатель получил преимущество от сложившейся ситуации: у него, например, имеется возможность занижать зарплату, требуя опыта работы, которого у большинства выпускников не имеется. В результате, на рынке труда у большого количества выпускников нет возможности получить работу в следствие высоких требований, предъявляемых к их формальному резюме.

Для министерства образования и ректоров современных университетов в Китае помощь выпускникам в поиске работы и соответствие требованиям социально-экономического развития страны являются важнейшими задачами. В ходе изменений в системе высшего образования в КНР цель заключалась в том, чтобы максимально приблизить учебные планы к потребностям экономической децентрализации, что выступало необходимой предпосылкой экономического подъема КНР. Особое внимание было уделено развитию тех дисциплин, которыми пренебрегали при централизации государственного управления и экономики – финансы, экономика, политическая наука, право и менеджмент.¹⁰⁹ Изменения учебного плана и методов обучения переориентированы на то, чтобы сформировать студентов, способных добиться успеха в условиях свободного рынка. Среди этих изменений нужно

¹⁰⁹ Михальченкова Н.А. Китайские университеты в условиях трансформации государственной политики // Власть. 2016. С 80.

особо отметить акцент на умение решать проблемы, свободу интеллектуального поиска, самостоятельную работу. Считается, что образовательные программы перечисленных специальностей таких качеств не формируют. Одновременно менялась и структура самих учебных занятий в направлении обеспечения лучшего взаимодействия студента и преподавателя, а также предоставлялась необходимая гибкость в выборе курсов и изучаемых дисциплин.¹¹⁰

Переход к рыночной системе обнажил недостатки качества обучения, и тем самым уровня преподавания в вузах, а также степени квалифицированности трудовых ресурсов во всей ее остроте. Растущее значение образования и рыночные механизмы его регулирования отразились на восприятии образовательного процесса населением Китая.

В настоящее время уровень развития высших учебных заведений и конкретные требования по реализации государственной политики ещё имеют некоторые несоответствия. Выбор научных специальностей и содержание учебных программ отстает от уровня социального развития и потребностей рынка.

2.2.4 Выбор города для работы выпускниками

В большинстве случаев, город, который некоторые выпускники выбрали для работы в начале карьеры, — это город, где они, вероятно, проживут всю жизнь. Большинство людей не откажутся с легкостью от уже накопленной карьеры и личных связей, и не будут легко менять города, кроме случаев, когда в другом городе есть лучшая работа и жизнь.¹¹¹

Проблемы трудоустройства в Китае имеют ярко выраженный региональный характер: прибрежные районы востока предоставляют до 80 % имеющихся вакансий. Поэтому выпускников намного больше шансов найти

¹¹⁰ Там же.

¹¹¹ 李忠,陈颖. 关于解决中国就业问题的措施的观点概述. 宏观经济研究. 1999. 第 10 期. 页 49-52.

(Ли Чжун, Чэнь Ин. Обзор точек зрения относительно мер по решению проблем занятости в Китае// Макроэкономические исследования. 1999. №10. С. 49-52.)

работу, например, в таких мегаполисах как Шанхай и Пекин, чем во внутренних и западных провинциях страны, что приводит к концентрации молодых специалистов в крупных городах на востоке Китая и крупномасштабной молодежной миграции в прибрежные районы и метрополисы.

В результате, при выборе возможностей для трудоустройства большинство выпускников по-прежнему сначала выбирают крупные города, предпочитая работу госслужащего в бюджетных организациях и других сравнительно стабильных подразделениях. При этом, часть выпускников также желает отправиться на предприятие с иностранным капиталом или на частное предприятие. Помимо этого, западные районы и другие относительно отсталые районы всё ещё не являются приоритетом при трудоустройстве выпускников высших учебных заведений.

В статистической таблице показано распределение выпускников 2019 г. по крупнейшим городам КНР.

Таблица 4. Приоритеты выпускников по трудоустройству в городах КНР (количество поданных резюме выпускниками; за 2019 год)¹¹²

Город по выбору выпускников		
Номер	Город	Количество подач резюме выпускниками
1	Пекин	389497
2	Шанхай	276267
3	Шэньчжэнь	148355
4	Гуанчжоу	139774
5	Нанкин	130151
6	Чэнду	124196
7	Ханчжоу	119870

¹¹² Отчет о привлекательности талантов за первый квартал 2019 года
URL: <https://careersciencelab.com/reports/talent-attraction/>

8	Тяньцзинь	114844
9	Ухань	111420
10	Сиань	111217

Из таблицы 4 нетрудно заметить, что Пекин, Шанхай, Шэньчжэнь и Гуанчжоу являются наиболее популярными городами для работы у выпускников. В больших городах лучшее экономическое развитие и больше рабочих мест, а также более широкое пространство для профессионального роста и карьеры.

Таблица 5. Средняя оплата в городах в 2019 году.¹¹³

Номер	Город	Зарплата (руб/мес)
1	Пекин	92400
2	Шанхай	89620
3	Шэньчжэнь	83150
4	Гуанчжоу	74090
5	Ханчжоу	73300
6	Нинбо	71520
7	Фошань	70170
8	Дунгуань	69980
9	Сямэнь	68860
10	Сучжоу	67190

Согласно таблице 5 Пекин и Шанхай доминируют по уровню средней заработной платы, что не может не влиять на выбор выпускниками города для работы. Стоит отметить, что средняя заработная плата в Пекине (1-е место), превышает среднюю заработную плату Сучжоу (10-е место) на 38 процентов, что говорит о диспропорции уровней заработной платы между

¹¹³ Отчет о привлекательности талантов за первый квартал 2019 года
URL:<https://careersciencelab.com/reports/talent-attraction/>

городами первого уровня (Пекин, Шанхай, Гуанчжоу, Шэньчжэнь) и другими крупными городами КНР.

Преимущества городов первого уровня заключаются в том, что там существует больше возможностей для развития карьеры и более справедливые условия, удобный транспорт и лучшие образовательные и медицинские учреждения. Недостатки городов первого уровня заключаются в том, что там существуют относительно высокие цены на квартиры, высокие расходы, жесткая конкуренция и худшая экологическая обстановка.

Для юго-запада Китая характерен самый низкий уровень урбанизации — ниже среднего по стране (от 19,5% в Тибете до 27,1% в Сычуани в 2000 году), что является отражением отсталости экономического развития этих территорий, что в свою очередь определяет низкие возможности для трудоустройства выпускников. При этом помимо трех городов центрального подчинения — Пекин, Шанхай и Тяньцзинь и экономически развитых приморских районов, таких как Ляонин, Гуандун, Цзянсу, Чжэцзян и Шаньдун, наиболее урбанизированными районами являются районы компактного проживания национальных меньшинств на севере и северо-западе Китая: Внутренняя Монголия — 42,7%, Синьцзян — 33,8%, Нинся — 32,4%, Цинхай — 32,3%.¹¹⁴ Судя по всему, именно в менее населенных районах страны урбанизация проходит более быстрыми темпами, что имеет важное значение для реализации политики развития западных районов Китая.

Крупные города все больше сталкиваются с проблемой чрезмерной скученности жителей, нехватки жилья, источников сырья и энергии, недостаточного развития систем транспорта, образования, обеспечения занятости, а также с ухудшением экологической ситуации. Именно поэтому одним из основных направлений политики в области урбанизации было жесткое ограничение чрезмерного роста крупных городов.

¹¹⁴ 金凤君,钱金凯.西部地区社会经济发展地图集.五洲交通出版社.2003.页 65(Цзинь Ф., Цянь Ц. Атлас социально-экономического развития в Западном Китае // Wuzhou Communication Press. 2003. С. 65)

В Китае еще есть много пригодных для развития карьеры городов, но при выборе города для работы выпускники этого не учитывают. В результате, сосредоточение выпускников в нескольких городах, неизбежно приводит к дисбалансу в распределении человеческих ресурсов. С другой стороны, выпускников увлекает большое количество рабочих мест на производстве с относительно высокой заработной платой, поэтому изменить структуру географического распределения выпускников довольно трудно, только с помощью государства можно добиться относительного баланса в данном распределении.

2.3 Государственная стратегия поддержки трудоустройства молодых специалистов: китайская модель.

Правительство КНР активно пытается поддержать выпускников при трудоустройстве, при этом, пытаясь разрешить такие проблемы как нехватка научных сотрудников, несбалансированность территориального распределения трудовых ресурсов, нехватка высокообразованных людей в вооруженных силах. Так, правительство проводит четыре основные программы по трудоустройству выпускников, о которых будет рассказано ниже.

А. Содействие научно-исследовательским учреждениям в принятии студентов на работу.

Для решения проблемы трудоустройства выпускников, правительство Китая учредило соответствующую программу содействия научно-исследовательским учреждениям, которые принимают студентов на работу. С 2009 года, «По принципу открытого, добровольного и двухстороннего сотрудничества, государство поощряет вузы, научно-исследовательские учреждения и предприятия принимать выпускников вузов в качестве научных сотрудников или помощников для участия в исследовательской

работе и во время реализации проектов в области гражданской науки и техники, Программы 973, Программы 863, Проекта поддержки науки и техники и основных проектов Национального фонда естественных наук Китая».¹¹⁵ В результате, данная программа позволяет перспективным ученым реализовать себя и получить достойный заработок.

Б. Поощрение студентов в поисках работы в сельских бедных районах.

Рынок труда в Китае сильно разделен, и разрыв между первичным и вторичным рынками слишком велик. В некоторых городских и сельских районах количество талантливых специалистов крайне ограничено. Для того, чтобы правильно ориентировать направление работы студентов и решить проблему, что «на местах» не могут получить талантов по требованию, государство сформулировало серию преференциальных политик, чтобы поощрить студентов на работу в таких районах и там участвовать в строительстве новой социалистической деревни.

Программа «Три поддержки и одна помощь»

Эта программа включает поддержку образования/медицины/сельского хозяйства в отсталых регионах и помощь бедным. «С 2006 года, по «Уведомлению об организации и устройстве выпускников для работы с целью поддержки образования, сельского хозяйства, медицины и помощи бедным в сельских районах», выпущенному совместно восемью департаментами, включая Организационный отдел ЦК КПК. В течение пяти лет правительство Китая набирало в среднем 20 000 выпускников на данную программу, чтобы они приезжали в сельскую местность и заниматься образованием, медициной, сельским хозяйством и помощью бедным».¹¹⁶

В период службы выпускники получают определенное пособие и социальное обеспечение. После окончания службы также можно получить

¹¹⁵ Несколько мнений о поощрении научно-исследовательских проектов для стабилизации трудоустройства выпускников вузов. Выбор науки, технологий, законов, правил и политики // Scientific Literature Press. 2012.

¹¹⁶ 千克晓. 三支一扶的历史考察与比较 // 黎明职业大学学报. 2011.第 4 期. 页 72-75.(Ган К. Историческое исследование и сравнение «Три опоры одна опора» // Журнал Университета Лиминга. 2011. №4. С. 72-75.)

определенные льготы по трудоустройству, в том числе приоритет участия при наборе в государственные учреждения.

Программа «Служение выпускников на местах»

Выпускники, подходящие под данную программу, являются выпускниками вузов с высокими академическими квалификациями, которые будут работать в качестве низовых кадров в сельской местности. Отталкиваясь от программы «Молодой орел» в провинции Цзянсу, постепенно сформировался всекитайский проект. В 2005 году после того, как Госсовет КНР выпустил «Мнение о том, как направить и поощрить выпускников к трудоустройству на местном уровне», программа вступила во всестороннюю экспериментальную стадию. В 2018 году по всей стране было набрано 46 тысяч таких выпускников.¹¹⁷

В то же время, чтобы защитить интересы этих выпускников и привлечь больше талантов к работе на селе, государство сформулировало некоторые льготные принципы, в том числе: стимулирование лучших выпускников к участию в выборах «двух комитетов»¹¹⁸, приоритет участия в наборе на позиции в государственных учреждениях в будущем. Предприятия, принимающие на работу этих выпускников, получают определенную поддержку, чтобы гарантировать их трудоустройство. Прошедшие программу выпускники могут получить льготные условия при сдаче экзаменов на госслужбу. В свою очередь, для выпускников, которые хотят начать свой собственный бизнес, государство также предлагает меры поддержки, предоставляя возможность изучить опыт в ведущих предприятиях и обучая их навыкам ориентации на самообразование.¹¹⁹

¹¹⁷ 吕吕洪良,吕书良. 新农村建设与大学生村官政策 // 中州学刊. 2009. 第 1 期. 页 21-24.(Лю Х., Лю Ш. Современное строительство деревни и Официальная Политика в отношении сельских служащих // Академический журнал Джонджоу. 2009. №1. С. 21-24.)

¹¹⁸ «Два комитета» села - это деревенский партийный комитет и сельский комитет: один - общественная партийная организация в сельской местности, а другой - организация самоуправления сельских жителей.

¹¹⁹ 张哲. 当前我国大学生就业存在的问题及对策研究 // 南京工业大学. 2014. 页 37.(Чжан Ж. Исследование проблем и мер противодействия трудоустройству студентов колледжа в Китае в настоящее время // Нанкинский технологический университет. 2014. 37 с.)

Программа «Студенты в Западный Китай»

Эта программа началась с 2003 года, и её суть состоит в ежегодном наборе определенного количества выпускников вузов в западные бедные районы Китая на один или два года волонтерской работы, при этом соблюдая принципы открытого набора и добровольной регистрации. Их работа включает в себя преподавание, медицинское обслуживание, борьбу с бедностью и другие. «В настоящее время количество волонтеров в этой программе достигло более 48 000. Во время волонтерской службы правительство выдает им определенное ежемесячное пособие по проживанию, и дополнительное пособие в труднодоступных районах. После окончания волонтерской работы и получения квалификации, они получают преимущества в наборе на службу в государственные учреждения.»¹²⁰

В. Поощрение поступления выпускников на службу армию

Чтобы сгладить проблему трудоустройства выпускников вузов и удовлетворить потребности в молодых талантах для национальной обороны Китая, государство поощряет выпускников поступать на военную службу. В качестве соответствующей политики, государство сформулировало восемь льготных положений для устройства выпускников на службу в армию, в том числе предварительный призыв в армию для нынешних выпускников; компенсация соответствующей платы за обучение и стипендиальное кредитование для выпускников во время военной службы; приоритет в различных выборах во время военной службы; отличники и те, кто соответствует определенным правилам, могут быть непосредственно выбраны в качестве офицеров; после окончания военной службы можно получить приоритет в некоторых вступительных экзаменах на факультеты права и политологии; после окончания военной службы выпускники, из техникумов могут быть зачислены в обычные университеты без экзаменов;

¹²⁰ 孙靖. 西部计划志愿精神内涵解读 // 中国青年研究. 2011. 第 7 期. 页 48-50. (Сунь Ц. Интерпретация значения духа добровольцев в западном проекте // Китайские исследования молодежи. 2011. №7. С. 48-50.)

после окончания военной службы можно получить дополнительные баллы в экзамене в аспирантуру и т.д. Эта серия льготных мер имеет определенную привлекательность для нынешних выпускников, что в определенной степени ослабило давление на трудоустройство студентов.

Г. Поощрение и поддержка студентов для организации собственного бизнеса.

Собственный бизнес выступает как один вид из вариантов трудоустройства. Правительство КНР сформулировало серию преференциальных мер, чтобы поощрять студентов начинающих бизнес и облегчить усиливающееся напряжение на рынке труда среди выпускников в Китае. «Еще в июне 2003 года Государственное промышленно-торговое административное управление КНР обнародовало «Уведомление о льготной политике в отношении тарифов для выпускников обыкновенных высших учебных заведений 2003 года, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью».¹²¹ Документ включает в себя различные льготные условия для выпускников вузов, чтобы начать свой бизнес. Например, в течение одного года после учреждения их бизнеса регистрационные тарифы и множественные платы за управление для индивидуальных предпринимателей могут быть отменены, что уменьшает давление и нагрузку на выпускников, которые начинают свой собственный бизнес.

Таким образом, китайское правительство руководствуется четырьмя основными принципами, цель которых – обеспечить занятость выпускников вузов: устройство молодых ученых на работу в научно-исследовательские учреждения; содействие поиску работы в бедных сельских районах; поощрение службы в армии; поощрение учреждения собственного бизнеса. В результате, данные программы позволяют в некоторой мере разрешать

¹²¹人则. 有了政策之后怎么办 // 科技创业. 2004. 第 2 期. 页 23. (Жен Д. Что делать после того, как политика введена в действие // Технологическое предпринимательство. 2004. №2. С. 23.)

проблемы бедности, отсутствия рабочей силы в деревне, нехватку ученых и увеличения доли частного бизнеса в структуре экономики. Тем не менее, нельзя назвать данную политику целиком успешной, ведь она трудоустраивает по приведенным выше цифрам десятки тысяч человек, но без работы всё равно остаются миллионы выпускников. Требуются более решительные политические меры решения вопроса трудоустройства.

ГЛАВА 3. ТРУДОВОЙ СТАЖ ВЫПУСКНИКОВ И ВЫБОР ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

3.1. Методология, организация и результаты эмпирического исследования трудового выбора китайской молодежи

Для изучения трудового выбора китайских выпускников было осуществлено социологическое исследование. Его методологическую основу составила теоретическая гипотеза, выдвинутая в ВКР. Количество ежегодно выпускающихся специалистов в области юриспруденции, истории, живописи, музыки значительно превышает количество доступных рабочих мест для них. Общий уровень занятости выпускников на 2018 год составляет 91,5%. Таким образом, имеется переизбыток «белых воротничков» на рынке труда. Практические навыки выпускников по мнению работодателей оставляют желать лучшего. В связи с этим, получить рабочее место без опыта работы становится трудно.

Объект исследования: молодые люди Китайской Народной Республике в возрасте 18-35 лет, которые закончили вуз и были трудоустроены.

Предмет исследования: роль стажа при выборе выпускниками трудовой деятельности.

Цель исследования: выявить какую роль стаж играет в трудоустройстве выпускников.

Задачи исследования:

- выявить отношение китайских выпускников к роли стажа в трудоустройстве
- сформулировать рекомендации по улучшению модели управления процессом трудоустройства выпускников в Китае

Гипотеза исследования: автор исходит из предположения о том, что наличие трудового стажа является ключевым параметром для трудоустройства, потому что данный фактор позволяет работодателю отсеивать часть претендентов на рабочее место, в результате получая выпускников с практическими навыками. Так, работодателю не нужно обучать выпускников, и следовательно, претерпевать издержки, связанные с затратами на обучение. Работодатель также не рискует обучить выпускника, который с завершением обучения поменяет место работы, что повлечет дополнительные издержки для работодателя.

Методический раздел

Исследование включает в себя интернет опрос молодых людей КНР 18-35, закончивших университет и устроившихся на работу. Всего было опрошено 507 человек.

Методы сбора, обработки и анализа эмпирических данных.

Интернет опрос. Анализ с помощью программы SPSS.

Результаты исследования.

1. *Результат.* Выпускники, общая длительность прохождения стажировки которых составила более одного года, составили 30 человек от всех респондентов. При этом 23 человека из них полностью удовлетворены стажировкой. 86 человек ответило, что длительность их стажировок составила от 7 до 12 месяцев, из них: только 8 полностью удовлетворены стажировкой, 52 частично удовлетворены, 26 совершенно или скорее не удовлетворены. 179 ответивших заявило, что они стажировались 4-6 месяцев, среди них всего 13 полностью удовлетворено, 50 частично удовлетворено, 81 (самая большая группа) – скорее не удовлетворены, 34 – совершенно не удовлетворены. Также, 205 человек ответили, что их стажировки заняли меньше 3 месяцев. Из них уже 52 человека совершенно не удовлетворены, 77 скорее не удовлетворены, 60 частично

удовлетворены и только 16 полностью удовлетворено. См. Диаграмму 1 в приложении.

Вывод. Очевидно, что существует связь между продолжительностью стажировок и удовлетворенностью ними. Так, среди 30 прошедших более года стажировки, 23 человека полностью удовлетворены. Чем короче стажировка, тем больше количество совершенно не удовлетворенных. Однако, стоит отметить, что все респонденты – трудоустроенные люди, следовательно, 205 человекам хватило менее 3 месяцев стажа для того, чтобы трудоустроиться.

- Результат.* В группе респондентов с доходом 3000 юаней в месяц и ниже (189 ответивших или 37%), 150 (79% в данной категории дохода) человек стажировались менее полугодом, соответственно 36 (19% в категории) человек имели стаж больше. В группе респондентов с доходом 3000-4000 юаней в месяц (143 ответивших или 28%), только 103 человека (72% в данной категории дохода) имели стаж меньше полугодом. В доходной группе 4000-5000 юаней в месяц (95 человек или 19%), 65 человек (68%) стажировались менее полугодом. Стоит отметить, что в данной доходной категории больше всего людей, имеющих стаж больше года – 17 человек или 18 от данной категории. В категории с доходом от 5000 юаней в месяц (80 человек или 16%), 66 человек (82,5%) стажировались менее полугодом, что является нарушением предыдущего тренда на понижение доли респондентов со стажем меньше полугодом при росте дохода.

Вывод. Так, до дохода в 5000 юаней в месяц трудовой стаж имеет связь с размером получаемой зарплаты. После 5000 тысяч юаней он не играет никакой роли. Предполагается, что данный факт может быть связан с тем, что на наиболее высокооплачиваемые места выпускников устраивают их родители или родственники, в связи с этим работодатель не смотрит на их реальные практические навыки. Это предположение частично подтверждается тем фактом, что на

государственных предприятиях средняя зарплата выше (89744 юаня в год), чем на частных предприятиях (49575 юаней в год), а также тем, что именно в гос. предприятиях зачастую требуются не самые талантливые, а наиболее лояльные сотрудники.

3. *Результат.* Полностью удовлетворены стажировкой только 60 респондентов (12,8%), частично удовлетворены 167 человек (33%), скорее не удовлетворены 178 человек (35%), 100 человек совершенно не удовлетворены (20%).

Вывод. Таким образом, удовлетворенность стажировкой оставляет желать лучшего: 55% скорее не или совершенно не удовлетворены, и всего лишь 12,8% полностью удовлетворены.

4. *Результат.* Среди опрошенных лиц женского пола (202 человека), 36 (18% женщин) были полностью удовлетворены стажировкой и 58 (29% женщин) частично удовлетворены, а среди лиц мужского (305 человек), только 24 (8% мужчин) были полностью удовлетворены стажировкой и 109 (35% мужчин) человек частично удовлетворены ею. При этом, совершенно неудовлетворенных женщин 27 человек или 13% от общего числа женщин, а среди мужчин данный показатель составил 73 человека или 24%. См. Диаграмму 3. в приложении.

Вывод. Таким образом, среди женщин на 10% выше доля полностью удовлетворенных стажировкой и на 11% меньше доля полностью неудовлетворенных. При этом, категория частично удовлетворенные плюс скорее неудовлетворенные составляет у женщин 138 человек (68% от общего числа респондентов женщин), у мужчин 207 человек (также 68% от числа ответивших мужчин). Из этого можно сделать вывод, что среди мужчин и женщин различается доля полностью удовлетворенных и полностью неудовлетворенных стажировкой, при этом доля «среднячков», то есть находящихся между двумя полюсами удовлетворенности идентична.

5. *Результат.* Среди тех, кто назвал главным мотивом стажировки заработок денег (54 человека или 11%), ответивших, что стажировка повлияла на дальнейшую мотивацию к работе, были 47 человек (87% в категории). При этом, среди ответивших, что главным мотивом для них является содержание работы (30 человек или 6%) только 13 (43% в категории) человек ответили, что стажировка повлияла на дальнейшую мотивацию к работе.

Вывод. Если мотивом стажировки является желание заниматься определенным типом работы, то мотивация демонстрирует признаки стабильности. Если человека в прохождении стажировки мотивируют внешние стимулы – например, деньги, то структура его мотивации склонна меняться, так как человек пересматривает свои ценности.

На основе результатов исследования можно сформулировать следующие выводы:

1. Удовлетворенность стажировкой находится на невысоком уровне. Это может означать, что существующая система стажировок не соответствует интересам выпускников.
2. Существует взаимосвязь между удовлетворенностью стажировкой и трудовым стажем. Продолжительность стажировки прямо пропорциональна степени удовлетворенности выпускников.
3. Существует взаимосвязь между длительностью стажировки и доходом, но только до определенного дохода (5000 юаней в месяц).

3.2. Рекомендации по улучшению модели управления процессом трудоустройства выпускников в Китае

Основываясь на результатах, полученных в исследовании, а также на анализе, проведенном в первых двух частях настоящей ВКР, можно сформировать следующие рекомендации для повышения уровня занятости среди выпускников:

1. Университетам рекомендуется повышать длительность стажировки. Как было показано в исследовании, именно трудовой стаж имеет ключевую роль в доходах выпускников и удовлетворенностью стажировкой.
2. Государству рекомендуется усилить контроль над повышением квалификации потребителей образовательных услуг — абитуриентов. В форме лекций в школах могут проводиться презентации, цель которых — объяснить, что при выборе некоторых специальностей выпускник будет обречен на неполную занятость и низкую зарплату на какой-то продолжительный период жизни, если не на всю жизнь, и что при выборе определенного круга специальностей его ждет обеспеченная жизнь.
3. Университетам предлагается наладить проведение лекций о защите прав выпускников при трудоустройстве. Например, в данных лекциях можно разъяснять о том, как защититься от неправомерных действий работодателей: увольнений после прохождения бесплатной стажировки, отказ повышать заработную плату после получения опыта работы и другое.
4. Правительству предлагается снизить права университетов относительно количества мест на некоторые, особенно невостребованные специальности. Так, могло бы быть ускорено решение проблемы избытка выпускников некоторых специальностей, ведь данная мера вместе с мерой по повышению квалификации потребителей образовательных услуг, позволит быстрее убрать места на невостребованных на рынке труда специальностях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовой стаж в связи с ростом количества выпускников на рынке труда Китая, определенно является преимуществом для получения рабочего места. Если не касаться ряда высоко востребованных специальностей, связанных с программной инженерией, интернет-технологиями, коммуникационными технологиями (специальностей с высоким уровнем занятости и удовлетворенности трудом), то также становится ясным, что требование трудового стажа у претендентов на работу, является поводом для дискриминации молодых сотрудников, ущемления их прав. Так, можно заставить работать человека за опыт и на низких должностях за маленькую оплату труда. Безработица среди выпускников выгодна работодателям пока структура предложения рабочих мест и спроса находится в ситуации сильного дисбаланса. Данный дисбаланс возможно преодолеть только в тесном сотрудничестве государства с университетами. На основе эмпирического исследования, проведенного автором ВКР, стало ясно, что трудовой стаж коррелирует с удовлетворенностью стажировкой. Сделаны выводы о необходимости повышения уровня практической подготовки выпускников с помощью стажировок, а также о развитии информированности и рациональности потребителей образовательных услуг, чтобы они не выбирали специальность, с которой сложно найти перспективное рабочее место.

ПРИЛОЖЕНИЕ

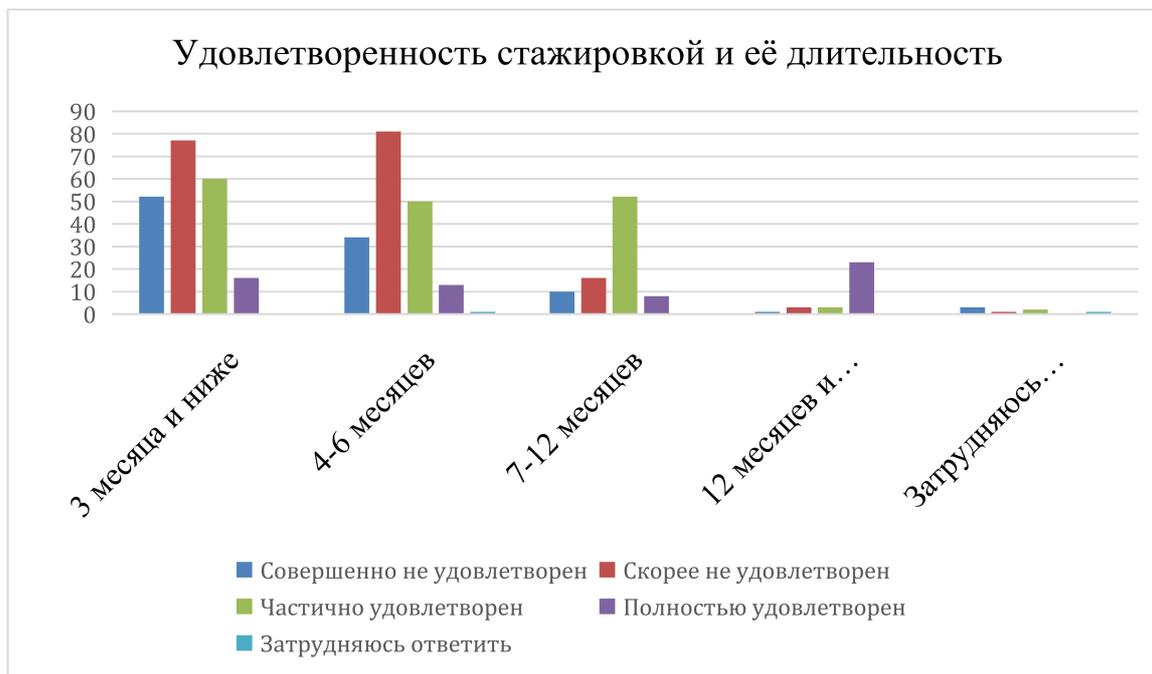


Диаграмма 1. Удовлетворенность стажировкой и её длительность.

Данные из эмпирического исследования автора ВКР.

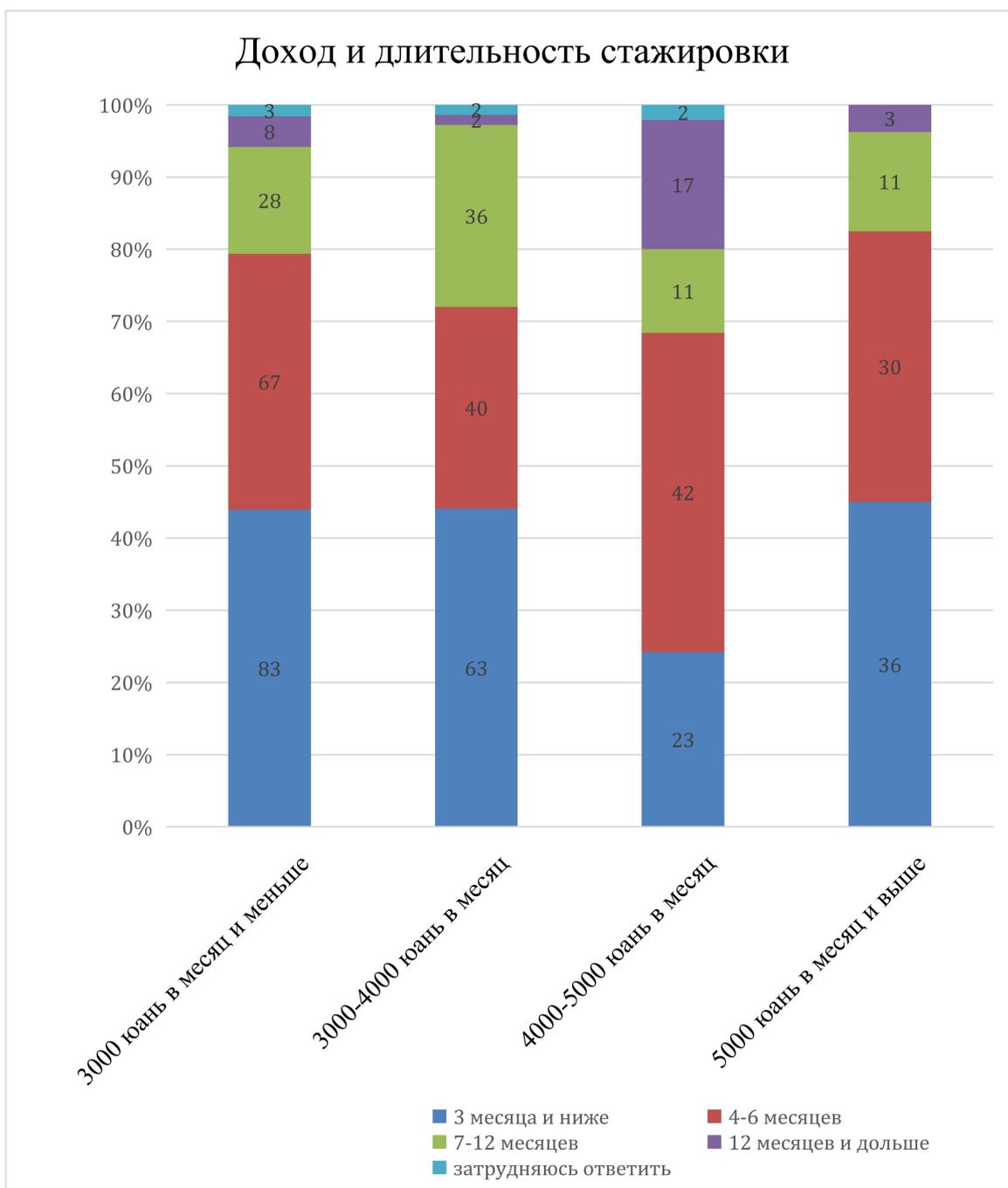


Диаграмма 2. Доход респондентов и длительность их стажировки.

Данные из эмпирического исследования автора ВКР.



Диаграмма 3. Пол респондентов и удовлетворенность стажировкой.

Данные из эмпирического исследования автора ВКР.

Список использованной литературы

1. Авербух В. М. Шестой технологический уклад и перспективы России (краткий обзор) // Вестник СтавГУ. 2010. № 71. С. 159-166.
2. Алексахина С.Н. Основные проблемы и тенденции формирования отраслевой структуры сельского хозяйства КНР. М., 1991. С. 71, 86.
3. Всемирный Банк / URL: <https://data.worldbank.org/> (дата обращения 24.05.2020)
4. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Специалисты в условиях многосекторной экономики // Вестник РУДН, серия Социология. 2008. № 3.
5. Константиновский Д.А. Самоопределение или адаптация? (Ориентация и современное поведение в сфере образования молодежи) // Мир России. 2003. № 2.
6. Всемирный банк. / URL: <https://data.worldbank.org/>(дата обращения 24.05.2020)
7. Всемирная торговая организация / <https://www.wto.org/index.htm> (дата обращения 24.05.2020)
8. Ежегодный Отчет Alibaba / URL: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1577552/000104746919003492/a2238953z20-f.htm> (дата обращения 24.05.2020)
9. Жэньминь жибао от 31.07.2018
10. Зданович А.В. Аграрный потенциал экономики КНР // Внешнеэкономический бюллетень. 2005. № 9.
11. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. С 189.
12. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. / М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с
13. Кравченко А.И. Выбор профессии как социологический феномен: вопросы теории // Вестник Московского Университета. 2017. №1. С 49-65.

14. Лян Л. Ценностные ориентации молодежи КНР в условиях построения социалистической рыночной экономики // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. № 1. С 184-192.
15. Маркс К. Капитал / Карл Маркс М.: АСТ. 2019. 544с.
16. Митькина С.А. Традиционная система ценностей в современной китайской культуре // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2018. №2. С. 100-106.
17. Михальченкова Н.А. Китайские университеты в условиях трансформации государственной политики // Власть. 2016. С 80.
18. Национальное бюро статистики КНР. URL: http://www.gov.cn/guowuyuan/2017-12/07/content_5245126.htm (дата обращения 24.05.2020)
19. Несколько мнений о поощрении научно-исследовательских проектов для стабилизации трудоустройства выпускников вузов. Выбор науки, технологий, законов, правил и политики // Scientific Literature Press. 2012.
20. Кучук О.В. Трансформация отраслевой структуры сельской экономики как фактор сельской урбанизации Китая // Известия Восточного института. 2003. С. 18-24.
21. Орленко Л. Экономика России XXI века. От капитализма к социализму. / М.: Алгоритм, 2014. 256 с.
22. Отчет о занятости студентов китайского университета в 2019 году (Синяя книга по трудоустройству) (2019 年中国大学生就业报告 (就业蓝皮书)) / URL:<http://www.199it.com/archives/930684.html>
23. Отчет о привлекательности талантов за первый квартал 2019 года / URL:<https://careersciencelab.com/reports/talent-attraction/> (дата обращения 24.05.2020)
24. Саркисян Л.Ю., Шаренкова Т.А. Проблемы рынка труда КНР // Российско-китайские исследования. 2019. №2. С 58.
25. Социология труда: учебник и практикум для вузов / Р.В. Карпетян [и др.]; под общей редакцией Р.В. Карапетяна. М.: Юрайт, 2020. 325с.
26. Статистический ежегодник Китая. Пекин, 1998. С. 29.

27. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. / М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
28. Тощенко Ж.Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–15.
29. Троцук И.В., Скрынникова М.П., Цзи Ц. Приоритеты китайской молодежи в профессиональной сфере и положение молодых специалистов на рынке труда // Теория и практика общественного развития. №4. 2014. С 41-46.
30. Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутривозрастных экономических отношений // Управление персоналом. 2009. №5.
31. ЦРУ / URL : <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/349.html> (дата обращения 24.05.2020)
32. Чжифен Ч. Экономические реформы в Китае: их особенности, механизмы, факторы успеха // Вестник ТГУ. 2003. №3. С. 104-118.
33. Чэн Ч. Становление рынка труда в Китае: автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.03 / Чэн Ч. М., 2004. 25с.
34. Чэнь В. Современный Китай: проблема занятости // Вестник РУДН. №3. 2009.
35. Чэнь Х. Сорок лет экономических реформ в Китае: социальные результаты// Социологические исследования. 2019. №12. С. 81-90.
36. 2010 年中国大学生就业报告 (Отчет о занятости выпускников вузов Китая в 2010 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://edu.163.com/special/0029314H/mycosjiuye.html>
37. 中国劳动力市场现状、影响及对策分析 (Анализ существующего положения, влияния и мер противодействия на рынке труда Китая). URL: <https://wenku.baidu.com/view/6371cb16a55177232f60ddccda38376baf1fe08b.html>. (дата обращения 24.05.2020)
38. 人则. 有了政策之后怎么办 // 科技创业. 2004. 第 2 期. 页 23. (Жен Д. Что делать после того, как политика введена в действие // Технологическое предпринимательство. 2004. №2. С. 23.)
39. 伦志国. 新时期大学生就业难问题研究 / 伦志国. 东北师范大学. 2009. 40 页. (Лунь Ж. Исследование трудовой занятости студентов вузов в новую эру дис. д-ра социол. наук / Северо-восточный педагогический университет, 2009. 40 с)

40. 凌文铨,方俐洛,白利刚.我国大学生的职业价值观研究.心理学报.1999.第3期.页342-348.(Лин В., Фан Л., Бай Л. Изучение профессиональных ценностей студентов колледжа в Китае // Журнал психологии. 1999. №3. С 342-348.)
41. 右同宇.试析大学生就业危机的责任伦理 //中国青年研究.2011.第9期.页15-19.(Ю Туньюй. Кризисная ситуация с трудоустройством студентов) // Исследования молодежи Китая. 2011. №9. С. 15-19.)
42. 吕洪良,吕书良.新农村建设与大学生村官政策 //中州学刊.2009.第1期.页21-24.(Лю Х., Лю Ш. Современное строительство деревни и Официальная Политика в отношении сельских служащих // Академический журнал Джонджоу. 2009. №1. С. 21-24.)
43. 孙靖.西部计划志愿精神内涵解读 //中国青年研究.2011.第7期.页48-50.(Сунь Ц. Интерпретация значения духа добровольцев в западном проекте // Китайские исследования молодежи. 2011. №7. С. 48-50.)
44. 孟建名.关于加强本科生应用能力培养的研究 //中国大学生就业.2007.第10期.页47.(Мэн Ц. Исследования по укреплению способности студентов к обучению //Трудоустройство китайских студентов. 2007. №10. С. 47.)
45. 孟续铎.2006年北京地区大学应届毕业生职业价值观调查研究 //人口与经济.2007.第1期.页41-47.(Мэн С. В 2006 году проведен опрос о профессиональных ценностях молодых выпускников университетов в районе Пекина) // Население и экономика. 2007. №1. С. 41-47.)
46. 尹海法.专业意识在悄悄淡化——理工科大学生职业价值观演变 //当代青年研究.1992.第2期.页26-27.(Инь Х. Профессиональная осведомленность постепенно снижается - Эволюция профессиональных ценностей студентов естественных и технических вузов // Современные исследования молодежи. 1992. №2. С. 26-27.)
47. 干克晓.三支一扶的历史考察与比较 //黎明职业大学学报.2011.第4期.页72-75.(Ган К. Историческое исследование и сравнение «Три опоры одна опора» // Журнал Университета Лиминга. 2011. №4. С. 72-75.)
48. 张哲.当前我国大学生就业存在的问题及对策研究 //南京工业大学.2014.页37.(Чжан Ж. Исследование проблем и мер

противодействия трудоустройству студентов колледжа в Китае в настоящее время // Нанкинский технологический университет. 2014. 37 с.)

49. 张国兵,王国芳,彭豪祥.当前我国大学生职业价值观及职业选择倾向的调查研究 // 教育研究与实验. 2008. 第 4 期.页 66-69. (Чжан Г., Ван Г., Пэн Х. Обзор текущих карьерных ценностей студентов и тенденций выбора профессии в Китае // Образовательные исследования и эксперименты .2008. №4. С. 66-69.)
50. 戚新. 中国大学毕业生就业研究 / 戚新. 东北师范大学. 2005. 36 页. (Ци С.Исследования по трудоустройству выпускников вузов в Китае дис. д-ра социол. наук / Северо-восточный педагогический университет, 2005. 36с)
51. 春玲, 孟蕾, 吕鹏, 施芸卿, 陈昕. 新时代的新主题: 2007—2010 年青年研究综述 // 青年研究.2011.第 3 期. 页 87-93. (Ли Ч., Мэн Л., Лу П., Ши Ю., Чэнь С. Новые темы новой эры: краткое изложение молодежных исследований с 2007 по 2010 год // Молодежные исследования. 2011. №3. С. 87-93.)
52. 李忠,陈颖. 关于解决中国就业问题的措施的观点概述.宏观经济研究.1999.第 10 期. 页 49-52.(Ли Чжун, Чэнь Ин. Обзор точек зрения относительно мер по решению проблем занятости в Китае// Макроэкономические исследования. 1999. №10. С 49-52.)
53. 李颖,王文杰.大学生职业价值观现状及其培育——基于背景地区 5 所高校大学生的调查研究 // 思想教育研究. 2017. 第 2 期. 页 118-121. (Ли И., Ван В. Статус-кво профессиональных ценностей студентов колледжа и их совершенствование - на основе исследования и изучения студентов колледжей из 5 университетов в фоновом режиме) // Идеологические исследования образования. 2017. №2. С. 118-121.)
54. 毛尚华 试论大学生就业后社会角色的转换 // 就业工作研究. 2007. 第 14 期.页 35-37.(Мао Ш. О преобразовании социальной роли после трудоустройства студентов вузов // Исследование трудоустройства выпускников вузов. 2007. №14. С. 35-37.)
55. 汤子琼.市场经济对大学生择业的震荡和应采取的对策 // 青年研究. 1996. 第 1 期.页 1-4. (Тан Ц. Рыночная экономика шокирует наличием выбора работы студентов и принимаемые контрмеры // Молодежные исследования.1996. №1. С. 1-4.)

56. 程恩富,高建昆. 我国劳动力资源变动趋势与预测 // 经济纵横 . 2012.第 5 期. 页 1-8.(Чэн Э., Гао Цз. Тенденция и прогноз трудовых ресурсов в Китае // Аспекты экономики. 2012. №5. С. 1-8.)
57. 翟旭明. 用人单位对大学毕业生求职设置: 工作经验门槛的成因与思考 // 广西大学学报. 2007. 第 3 期. 页 143. (Чжай С. Установки работодателей по отношению к выпускникам вузов при поиске работы // Журнал университета Гуанси. 2007. №3. С 143.)
58. 蒋明军,徐松如,王珊,等. “80 后”与“90 后”大学生价值观比较研究 // 思想教育研究 .2010. 第 7 期. 页 32-36. (Цзян М., Сюй С., Ван Ш. Сравнительное исследование ценностей студентов колледжа «после 80» и «после 90» // Исследование идеологического образования. 2010. №7. С. 32-36.)
59. 邓子鹃. 改革开放 40 年来大学生工作价值观变迁回顾 // 扬州大学学报. 2020. 第 24.页 88-96(Дэн Ц. обзор изменений трудовых ценностей студентов за последние 40 лет реформ и открытости // Журнал Университета Янчжоу. 2020. №24. С. 88-96.)
60. 郑伦仁,窦继平.当代大学生职业价值观的定量比较研究 // 西南师范大学学报.1999. 第 2 期. 页 70-75. (Чжэн Л., Доу Ц. Количественное сравнительное исследование профессиональных ценностей современного студента колледжа // Журнал Юго-Западного педагогического университета. 1999. №2. С. 70-75.)
61. 金凤君,钱金凯.西部地区社会经济发展地图集.五洲交通出版社.2003.页 65(Цзинь Фэнцзюнь, Цянь Цзинкай. Атлас социально-экономического развития в Западном Китае // Wuzhou Communication Press.2003.С65)
62. 阳荣威,朱婉莹,赵利.用人单位究竟需要什么样的毕业生? —基于用人单位视角的大学生就业力调查 // 大学教育科学 2015. 第 5 期. 页 109-115.(Ян Ж., Чжу В, Чжао Л. Какие выпускники нужны работодателям? Опрос о возможности трудоустройства студентов колледжа с точки зрения работодателя // Университетское образование и наука 2015. №5. С. 109-115.)
63. 陈浩,李天然,马华维.当代大学生职业价值观现状研究 // 心理学探新 2012. 第 6 期. 页 553-559. (Чен Х., Ли Т., Ма. Х. Исследование существующего положения профессиональных ценностей современных студентов колледжа // Психологическое исследование. 2012. №6. С. 553-559.)

64. China Institute for Employment Research / URL:
<http://www.cier.org.cn> (дата обращения 24.05.2020)
65. China Youth Employment Report [Электронный ресурс]. 2005. May.
URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_158641.pdf
66. Gan L. Yin Z. Jia N. et al. Data you need to know about China // Springer Books. 2014. P. 157.
67. Qi D., Huang J. Chinese Trade Unions: Development and Dilemmas. 2016. URL:
https://www.researchgate.net/publication/306036094_Chinese_Trade_Unions_Development_and_Dilemmas
68. Si, L. (2009), *The Ant Tribe: An Account of the Agglomerate Settlements of University Graduates*, Guilin: Guangxi Normal University Press.
69. Sirkin H., Zinser M., Rose J. The Robotics Revolution: The Next Great Leap in Manufacturing. Available at:
<https://www.bcg.com/publications/2015/lean-manufacturing-innovation-robotics-revolution-next-great-leap-manufacturing.aspx> (дата обращения 24.05.2020)
70. Wong S.W., Yuen M. Work values of university students in Chinese mainland, Taiwan, and Hong Kong // *International Journal for the Advancement of Counseling*. 2012. Vol. 34.
71. Xi J., Xia Y. Introduction to Chinese Youth // Digital Commons University of Nebraska. Linkoln, 2006..
72. Zheng C., Me X. Changes on Number of Children and Family Patterns // *Studies of Marriage and Family in China*. Beijing, 1987.
73. Zhun Xu, From Commune to Capitalism. New York: Monthly Review Press. 2018.