

Санкт-Петербургский государственный университет



Цзян Цзя

Выпускная квалификационная работа

Трудоустройство выпускников вузов в Китае

Бакалавриат

39.03.01 Социология

Научный руководитель:

Профессор кафедры прикладной и отраслевой
социологии факультета Социологии СПбГУ

Сизова Ирина Леонидовна

Рецензент:

Старший научный сотрудник
Социологический институт - филиал ФНИСЦ РАН

Галкин Константин Александрович

Санкт-Петербург

2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ О ПОИСКЕ РАБОТЫ	20
1.1. Исследование по поиску работы для выпускников в Китае ..	20
1.1.1. Статус трудоустройства.	20
1.1.2. Причины трудностей при трудоустройстве.	23
1.2. Теория структурной безработицы	29
1.3. Теория сегментации рынка труда	32
1.4. Теория человеческого капитала	34
ГЛАВА 2. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В КИТАЕ	38
2.1. Программа эмпирического исследования	38
2.2. Анализ трудоустройства выпускников университетов в Китае	40
РЕКОМЕНДАЦИИ	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	63
ПРИЛОЖЕНИЕ	71

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования

На фоне глобализации и стремительного развития экономики, основанной на знаниях, трудоустройство выпускников университетов не только напрямую связано с их личным профессиональным ростом и качеством жизни, но и имеет огромное значение для стабильности и развития страны. Во-первых, являясь кристаллизацией высшего образования, выпускники университетов представляют собой ценный ресурс национального кадрового резерва. Их статус занятости напрямую отражает эффективность и качество распределения национальных человеческих ресурсов, что, в свою очередь, оказывает далеко идущее влияние на научно-технический инновационный потенциал страны, темпы экономического и социального развития и международную конкурентоспособность. Группа выпускников с высоким уровнем занятости и высоким качеством образования, несомненно, принесет мощную инновационную энергию и интеллектуальную поддержку в долгосрочное развитие страны. Во-вторых, статус занятости выпускников университетов тесно связан с социальной стабильностью. Масштабная безработица среди выпускников или трудности с трудоустройством могут привести к ряду социальных проблем, таких как накопление социального недовольства и утечка

мозгов, что может представлять потенциальную угрозу для социальной гармонии и стабильности. Напротив, здоровая среда трудоустройства выпускников может способствовать укреплению социальной справедливости, усилению социальной сплоченности и заложить прочный фундамент для построения стабильной и упорядоченной социальной среды.¹

Для Китая с его многочисленным населением трудоустройство выпускников университетов имеет особое значение. Китайское правительство традиционно придает большое значение работе по трудоустройству, особенно после 18-го съезда партии, партия и правительство выдвинули цель работы «содействие реализации более качественной занятости» и подчеркнули необходимость сосредоточиться на трудоустройстве выпускников университетов, которые являются ключевой группой.

В 2015 году в «Мнениях Госсовета по дальнейшему улучшению занятости и предпринимательства в новой ситуации» отмечалось, что выпускников вузов поощряют к поиску работы по различным каналам, а трудоустройство выпускников вузов ставится во главу угла работы по трудоустройству.²

В 2017 году генеральный секретарь КНР Си Цзиньпин в докладе

¹ Хэ Цзин. О значении профориентационной работы в содействии трудоустройству выпускников вузов. Сюэюань. 2012. № 14. С. 26.

² Лю Цзинъюй. Исследование вопросов трудоустройства выпускников университетов в условиях новых норм. Youth Times. 2016. № 8. С.168.

XIX съезду партии предложил: «Занятость - это самый большой источник средств к существованию». Мы должны придерживаться стратегии приоритета занятости и активной политики занятости для достижения более высокого качества и полной занятости.³

В январе 2020 года Генеральная канцелярия Госсовета опубликовала «Мнения о дальнейшей работе по стабилизации занятости», в которых вновь подчеркивается важность стабилизации занятости и содержится призыв к проведению приоритетной политики занятости для ключевых групп населения, таких как выпускники вузов, при этом особое внимание уделяется вопросам занятости. В ответ на вспышку COVID-19, начавшейся в 2020 году, Госсовет выпустил «Мнения по реализации инициатив по укреплению стабилизации занятости в связи с последствиями эпидемии COVID-19», в которых указывалось на необходимость более эффективного осуществления политики приоритетного трудоустройства, обеспечения безопасного и упорядоченного перевода сельских трудовых мигрантов на работу, расширения каналов трудоустройства выпускников вузов, усиления защиты людей, оказавшихся в трудном положении, укрепления ответственности за работу в сфере занятости, увеличения

³ Си Цзиньпин. Занятость является величайшим источником существования народа. Сеть партийного строительства. [Электронный ресурс]
URL: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1736379659569363655&wfr=spider&for=pc> (Дата обращения: 23.06.2022)

инвестиций средств на субсидирование занятости и субсидии на стабилизацию рабочих мест. В связи с этим необходимо ускорить процесс восстановления и стабилизации занятости при условии обеспечения профилактики и контроля эпидемий.⁴

В мае 2022 года Государственный совет выпустил Уведомление о дальнейшем улучшении занятости и предпринимательства выпускников университетов и других молодых людей, в котором предлагался ряд целевых политических инициатив, направленных на помощь в трудоустройстве, таких как развитие рабочих мест через многочисленные каналы, укрепление непрерывных служб занятости, упрощение и оптимизация процедур поиска работы, концентрация усилий на укреплении помощи в трудоустройстве молодежи и снижение ответственности за работу.⁵

В докладе двадцатого съезда партии говорится: «Осуществляйте стратегию приоритетного обеспечения занятости. Занятость - это самый главный источник средств к существованию.⁶ Укреплять

⁴ Интерпретация политики: Уведомление о дальнейшем улучшении стабилизации занятости и обеспечении занятости. Сеть государственных услуг провинции Чжэцзян.[Электронный ресурс] URL:https://www.hangzhou.gov.cn/art/2021/1/4/art_1229063385_1716870.html?ivk_sa=1024320u/(Дата обращения:04.01.2021)

⁵ Уведомление Главного управления Государственного совета о дальнейшем улучшении трудоустройства и предпринимательской деятельности для выпускников университетов и других молодых людей. Народное правительство Китая.[Электронный ресурс] URL:https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/13/content_5690111.htm/(Дата обращения:13.05.2022)

⁶ Как добиться качественной полной занятости. Guangming.com.[Электронный ресурс] URL:<https://m.gmw.cn/baijia/2022-11/16/36162975.html>/(Дата обращения:16.11.2022)

политику приоритета занятости, совершенствовать механизм содействия занятости и способствовать высококачественной полной занятости». Занятость - это «прогноз погоды» в экономике и «стабилизатор» общества.⁷ Поэтому, чтобы способствовать высококачественному развитию страны, достижение высококачественной полной занятости является ключевым, а выпускники университетов - это высшая группа человеческого капитала Китая, только полная реализация высококачественной занятости выпускников университетов позволит в большей степени использовать экономический потенциал человеческого капитала, стимулировать мегарыночное преимущество Китая, формировать достаточную устойчивость экономики.⁸

В декабре 2013 года генеральный секретарь КНР Си Цзиньпин впервые употребил термин «новая нормальная экономика», означающий переход экономического развития Китая от фазы высокоскоростного роста последних трех десятилетий к фазе высококачественного развития. Высококачественное развитие также представляет собой замедление темпов экономического роста Китая.

⁷ Ли Кэцян. Рабочие места – это то, чем на самом деле занимается экономика: прогнозирование погоды. Народная газета онлайн.[Электронный ресурс]
URL:<http://politics.people.com.cn/n1/2016/1027/c1001-28812882.html>/(Дата обращения:27.10.2016)

⁸ Лай Дэшэн. Принять многочисленные меры для содействия высококачественной и полной занятости.Party School of the Central Committee of the Communist Party of China.[Электронный ресурс]
URL:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1761049493328977935&wfr=spider&for=pc>/(Дата обращения:22.03.2023)

За последние три десятилетия ВВП Китая рос примерно на 10 %, а в условиях новой нормальной экономики ВВП Китая в последнее десятилетие увеличивался в среднем на 6,6 % в год.⁹ Под этим влиянием трудоустройство выпускников китайских университетов также сталкивается с двумя дилеммами: во-первых, противоречие между спросом и предложением между сокращением спроса на рынке труда в связи с замедлением экономического роста и увеличением числа выпускников университетов; во-вторых, противоречие между растущим спросом рынка на качество талантов в условиях качественного развития экономики и недостаточным предложением талантов высокого уровня.

В связи с глобальным экономическим спадом в 2020 году, когда началась эпидемия пневмонии «Новая корона», изменились отрасли и сектора экономики, от крупных компаний, зарегистрированных на бирже, до небольших уличных магазинов, которые в той или иной степени пострадали. По данным Национального бюро статистики, ВВП Китая в 2020 году составил 101 356,7 млрд юаней, увеличившись за год на 2,2%, из которых ВВП в первом квартале 2020 года показал отрицательный рост на 6,8%, а в первой половине

⁹ Среднегодовой темп роста ВВП за последние десять лет составил 6,6%, что демонстрирует общий тон качественного экономического роста в Китае. Пекинские новости.[Электронный ресурс]

URL:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1744392517926445013&wfr=spider&for=pc>(Дата обращения:19.09.2022)

2022 года ВВП Китая достиг 562 642,2 млрд юаней, увеличившись за год на 2,5%, что заметно ниже темпов роста по сравнению с прошлым, и по-прежнему в основном обусловлено влиянием вспышки. Среди них Шанхай и провинция Цзилинь, где эпидемия была более серьезной, имели отрицательные темпы роста ВВП -5,7% и -6,0% соответственно. На этом фоне предприятия и учреждения не могли нормально работать, их производство и деятельность замедлились, особенно в сфере общественного питания и туризма, которые понесли большие убытки. Например, компания Haidilao за две недели после закрытия понесла убытки в размере 1,1 млрд юаней, а цена акций группы упала на 30 %. На некоторых предприятиях даже произошли закрытия и увольнения, а многие предприятия были вынуждены сократить свои экономические расходы и уменьшить число сотрудников, чтобы выжить. В 2020 году совместное исследование Школы менеджмента Гуанхуа Пекинского университета и компании Wisdom Recruitment показало, что количество рабочих мест и талантов, набранных китайскими компаниями в Китае под влиянием эпидемии, сократилось примерно на 27 % по сравнению с прошлым годом.¹⁰

¹⁰ Корпоративный набор сотрудников сократился примерно на 27% в первом квартале, что сильно повлияло на низкооплачиваемые должности. Центральная радиовещательная сеть Китая.[Электронный ресурс]
URL:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1664199531309881583&wfr=spider&for=pc>(Дата обращения:17.04.2020)

В то же время внезапная эпидемия в начале 2020 года также оказала большое негативное влияние на трудоустройство выпускников вузов, например, сократила количество вакансий на предприятиях, сузила каналы выезда выпускников на учебу за границу, сильно затруднила межпровинциальный поиск работы, а ярмарки вакансий на территории кампуса пришлось сократить или отменить и т. д., что создало беспрецедентные препятствия для трудоустройства выпускников. Согласно отчету о трудоустройстве студентов университетов за 2020 год, 83.15 % студентов считают, что ситуация с трудоустройством мрачная и сложная из-за последствий эпидемии.¹¹ К настоящему времени эпидемия в Китае демонстрирует стабильную тенденцию и вступила в постэпидемическую эру, однако влияние эпидемии на трудоустройство студентов университетов является длительным и значительным, а структурное противоречие в сфере трудоустройства в Китае существует уже давно и становится все более заметным. В связи с этим особенно актуально исследовать текущие трудности трудоустройства выпускников университетов и предложить конкретные контрмеры для их решения.

Обзор исследований

¹¹ Отчет о трудоустройстве студентов университетов за 2020 год. Китайская инженерная сеть.[Электронный ресурс]

URL:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1687303163143892463&wfr=spider&for=pc>(Дата обращения:28.12.2020)

Изучение литературы, посвященной современной ситуации с трудоустройством студентов университетов, показывает, что трудности с трудоустройством выпускников китайских вузов существовали всегда. С 1990-х годов, когда государственные предприятия Китая были реформированы и сокращены, и с 1999 года, когда колледжи и университеты расширили набор студентов, проблема трудностей с трудоустройством выпускников вузов сохраняется. Всесторонние исследования последних 20 лет показали, что проблема трудоустройства выпускников вузов постоянно демонстрирует новые черты и тенденции вместе с развитием времени и социальными преобразованиями, что также является основным фоном и основой для исследований соответствующих экспертов и ученых. В сочетании с соответствующими результатами, проблему трудоустройства выпускников вузов можно условно разделить на три этапа, а именно 1999-2012, 2012-2020 и 2020 по настоящее время.

Во-первых, анализа первого этапа, общее количество выпускников университетов в начале XXI века не слишком велико, и выпускники университетов по-прежнему считаются элитной группой в обществе, занимая определенное выгодное положение при трудоустройстве. Однако под влиянием расширения университетов число их выпускников растет год от года, а в сфере трудоустройства

выпускников наблюдается тенденция дисбаланса между предложением талантов в университетах и спросом работодателей. В этот период ученые в основном анализировали вопрос о том, как наращивать человеческий и социальный капитал выпускников университетов, и разрабатывали причины трудностей с трудоустройством выпускников. Учитывая уровень развития производительности экономики в то время, некоторые ученые также анализировали причины трудностей трудоустройства выпускников университетов с точки зрения системы регистрации домохозяйств, затрат на мобильность, трудовых соглашений и других факторов, что соответствовало реальности социального развития в то время.

В 2012 году социально-экономическое развитие Китая вступило в новый период, когда резко возросло число выпускников, усилилось структурное давление на спрос и предложение, а трудоустройство выпускников вузов приобрело новые черты, главным образом в виде увеличения числа "медленно трудоустраивающихся" групп. Многие выпускники университетов, благодаря хорошему семейному капиталу, не стремятся найти работу после окончания вуза, а предпочитают ждать лучших возможностей для трудоустройства или продолжать учебу, что приводит к определенной степени нерационального использования человеческих ресурсов. Выпускники университетов постепенно

становятся "новой группой безработных", что отражает тихие изменения в менталитете студентов университетов при выборе профессии и их ситуации с трудоустройством, которые привлекли широкое внимание в академическом мире. Соответствующие исследования в этот период также сосредоточены на анализе человеческого капитала и факторов социального капитала выпускников университетов, и некоторые ученые подразделяют социальный капитал на предрасполагающий социальный капитал и постпричинный социальный капитал, а также изучают механизм взаимодействия с факторами человеческого капитала, реализуя таким образом теоретические инновации.

Начиная с 2020 года, под воздействием эпидемии COVID-19, проблема трудоустройства выпускников вузов стала особенно актуальной и сложной. Исследования, проведенные за этот период, показали, что из-за воздействия эпидемии условия трудоустройства выпускников китайских университетов столкнулись с беспрецедентными проблемами, а ситуация с трудоустройством стала беспрецедентно тяжелой. В условиях значительного увеличения количества выпускников конкуренция на рынке труда становится все более жесткой. Вспышка эпидемии COVID-19 не только нарушила нормальное общественное производство и уклад жизни, но и оказала беспрецедентное давление на трудоустройство

выпускников университетов. Эпидемия привела к тому, что многие компании уволили сотрудников, сократили заработную плату и даже закрылись, что сделало и без того напряженный рынок труда еще более переполненным. При этом из-за эпидемических ограничений многие выпускники не имеют возможности участвовать в офлайн-ярмарках вакансий и собеседованиях, что еще больше увеличивает сложность поиска работы. Эпидемия COVID-19 оказала глубокое влияние на трудоустройство выпускников университетов.

Исследования причин трудностей трудоустройства выпускников вузов делятся на четыре основных аспекта: правительство, рынок, университет и личность.

Со стороны правительства. Чэнь Сицзин считает, что, хотя Китай ввел большое количество льготных политик для трудоустройства и предпринимательства выпускников университетов, существует проблема в рекламе и руководстве, что охват не широк и степень не глубока, и некоторые выпускники университетов имеют полупонимание этого или даже не слышали, а соответствующие подразделения трудоустройства и предпринимательства выпускников университетов несовершенны в плане мер поддержки и механизмов политики, особенно отсутствие политики и систем в области внедрения, выращивания и использования человеческих ресурсов, что приводит к тому, что Политическая основа для

поглощения и внедрения высококачественных специалистов работодателями неадекватна.¹²

Социальный уровень. По мнению Мо Ронга, перестройка промышленной структуры Китая происходит медленно, доля трудоемких низкотехнологичных отраслей велика, а выпускники университетов не хотят идти в низкотехнологичные отрасли и на низкие должности, в результате чего сосуществуют «трудности в поиске работы» и «трудности в найме», и структурное противоречие в сфере занятости становится заметным.¹³ Ху Юн отметил, что проблема безработицы среди студентов университетов в основном отражается в структурной безработице, вызванной сегментацией рынка труда и дисбалансом региональной экономической структуры и структуры промышленности.¹⁴

Со стороны университетов. Университетский уровень. По мнению Ли Мейхуа, феномен, когда система высшего образования фокусируется на теории, но не на практике, все еще очень серьезен, и существуют такие проблемы, как отставание в системе зачисления, строительстве факультетов и несовершенный механизм профориентации, что приводит к узкой специализации выпускников

¹² Чэнь Сицзин. Анализ состояния занятости, проблем и мер по их решению среди выпускников вузов. Занятость и безопасность. 2012. № 15. С. 195.

¹³ Мо Жун. «Как способствовать трудоустройству выпускников вузов и смягчить структурные противоречия в сфере трудоустройства». Форум партийных и правительственных кадров Китая. 2022. № 3. С. 60.

¹⁴ Ху Юньён. Теоретические, эмпирические и политические исследования занятости студентов вузов. Nanjing University Press, 2020. С. 298.

университетов, плохой социальной адаптации и большим трудностям в трудоустройстве и предпринимательстве.¹⁵

Со стороны личности. По мнению Лю Ли, выпускники университетов, как правило, имеют проблемы с недостаточностью профессиональных и всесторонних способностей, не могут соответствовать требованиям должности, и в то же время существуют необоснованные концепции трудоустройства, такие как стремление к стабильности и ситуация «медленного трудоустройства».¹⁶ Гуй Бин считал, что выпускники вузов сталкиваются с окончанием учебы и трудоустройством, психологическим давлением, недостаточной подготовкой к поиску работы, что приводит к отсутствию уверенности в поиске работы, в сочетании с некоторыми выпускниками вузов с отсталыми концепциями трудоустройства, неправильным взглядом на выбор профессии, плохой социальной практикой, отсутствием приверженности духу упорного труда и сотрудничества и т. д., и не соответствует требованиям работодателя.¹⁷

Цель исследования — изучить мотивацию выпускников университетов к повышению квалификации, их предпочтения при

¹⁵ Ли Мэйхуа. Анализ причин и мер борьбы с трудностями при трудоустройстве выпускников вузов. Heilongjiang Human Resources and Social Security. 2022. № 9. С. 135.

¹⁶ Лю Ли. Анализ причин трудностей с трудоустройством выпускников вузов в новой ситуации и предложения по контрмерам. Развитие ресурсов талантов. 2022. № 9. С. 55.

¹⁷ Гуй Бин. Анализ причин и контрмеры трудностей трудоустройства выпускников вузов в постэпидемическую эпоху. Современная торговля и промышленность. 2021. № 11. С. 76.

выборе места работы и влияние расширения университета на трудности с трудоустройством, чтобы пролить свет на текущую ситуацию с трудоустройством выпускников университетов в Китае и причины их трудностей с трудоустройством.

Задачи исследования:

1. Изучить мотивацию выпускников бакалавриата выбирать дальнейшее обучение для повышения своей конкурентоспособности при трудоустройстве.

2. Изучить выбор выпускниками вузов городов для трудоустройства

3. Изучить представления выпускников бакалавриата о взаимосвязи между расширением набора студентов в университеты и трудностями с трудоустройством.

Объект исследования являются выпускники китайских университетов, работающие в Китае, которые закончат обучение в 2023 году.

Предмет исследования является статус трудоустройства выпускников вузов в Китае и причины, влияющие на трудности трудоустройства выпускников.

Теоретическая исследования

Теория является основой исследовательских проблем, и в данной работе в качестве исследовательской основы выбраны теория

структурной безработицы, теория сегментации рынка труда и теория человеческого капитала. Теория структурной безработицы в основном используется для анализа долгосрочного структурного противоречия в сфере занятости, с которым сталкиваются выпускники китайских университетов, а теория сегментации рынка труда может быть использована для анализа явлений «несправедливости занятости» и «бума занятости в рамках системы», которые упорно существуют в современном обществе. Теория человеческого капитала имеет практическое значение для повышения качества занятости, что способствует улучшению трудоустройства выпускников китайских университетов.

Метод исследования

Онлайн-анкетирование. Он пройдет в Китае с 3 марта по 16 марта 2024 года. Автор подала анкетный опрос среди выпускников бакалавриата в качестве объекта исследования с точки зрения статуса трудоустройства выпускников и их намерений трудоустройства, трудностей с трудоустройством выпускников, факторов, влияющих на трудности с трудоустройством выпускников, а также услуг и потребностей выпускников в области ориентации на трудоустройство.

Использовался описательный статистический анализ. Обработка результатов анкетирования была произведена с помощью

программы для статистической обработки данных «SPSS Statistics».

Были построены графики и таблицы, отражающие процентное соотношение ответов на вопросы.

ГЛАВА 1. СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ О ПОИСКЕ РАБОТЫ

1.1. Исследование по поиску работы для выпускников в Китае

1.1.1. Статус трудоустройства

Начиная с 1999 года, стремительное расширение числа студентов в университетах Китая и массовый приток выпускников на рынок труда привели к тому, что выпускники университетов все чаще сталкиваются с проблемами трудоустройства, и это явление вызвало широкую озабоченность правительства и научных кругов.¹⁸

Чэнь Чэнвэнь отметил, что, хотя развитие высшего образования в Китае вступило в стадию массового развития, структурное противоречие превышения предложения над спросом сделало проблему трудностей трудоустройства выпускников университетов все более серьезной, поскольку спрос на рынке труда отстает от темпов роста рабочей силы.¹⁹

С 2012 года развитие Китая вступило в новую эру. Цзин Деган считает, что, поскольку экономическое развитие Китая вступило в новую норму, трудоустройство и предпринимательская

¹⁸ Хан Цзе. Исследование нового взгляда на трудовое образование для студентов вузов. Комментарий к «Трудоустройству студентов вузов» [J]. Китайский образовательный журнал. 2017. № 12. С. 8.

¹⁹ Чэнь Чэнвэнь, Ян Геву, Тан Жихуэй. Взаимосвязь между политикой занятости и трудоустройством выпускников университетов - эмпирическое исследование на основе данных о выпускниках университетов 2008 года. Исследования в области высшего образования. 2008. № 11. С. 90.

деятельность выпускников университетов также сталкиваются с новым давлением и проблемами, а также с новым импульсом и возможностями. Он также проанализировал причины напряженной ситуации с трудоустройством с точки зрения спроса и предложения: с точки зрения предложения талантов, общее давление и структурные противоречия существуют одновременно; с точки зрения социального спроса, недостаток эффективного спроса и информационная асимметрия существуют одновременно, и эти две пары противоречий привели к нынешней ситуации, когда студенты университетов испытывают трудности с трудоустройством.²⁰

Феномен выпускников вузов, не имеющих работы на данный момент, растет год от года, а «медленное трудоустройство» стало горячей темой для обсуждения в академическом мире. Что касается группы «медленного трудоустройства», Мэн Сюдоу считает, что увеличение группы «медленного трудоустройства» не только свидетельствует об увеличении доли выпускников, испытывающих трудности с поиском работы, но и отражает снижение уверенности студентов колледжа в трудоустройстве и утрату ими идеалов карьерного роста.²¹ Ма Ли и Дэн Ян в своем исследовании отметили, что многие студенты университетов не стремятся найти работу

²⁰ Цзин Дэган. Ситуация с трудоустройством и задачи студентов вузов в перспективе новой нормальности. *China Higher Education Research*. 2015. № 12. С. 38.

²¹ Мэн Сюдоу. Текущая ситуация с трудоустройством и основные проблемы выпускников вузов. *China Labour*. 2018. № 5. С. 12.

после окончания учебы, а находятся в состоянии «ожидания», чтобы отложить трудоустройство, и это состояние стало распространенным явлением и новой особенностью трудоустройства студентов университетов.²²

Под влиянием новой эпидемии короны Ли Тао, Сунь Нун, У Чжихуэй отметили, что трудоустройство и эпидемия сделали проблему трудоустройства выпускников китайских вузов беспрецедентно острой.²³ Чжо Тингтинг и Су Тон также отметили, что под влиянием эпидемии COVID-19 масштабы предложения выпускников значительно увеличились, а развитие некоторых отраслей промышленности значительно снизилось, в результате чего выпускники столкнулись с еще более серьезными проблемами трудоустройства.²⁴

Что касается профориентации выпускников университетов, то в исследовании основное внимание уделяется созданию совершенной системы услуг по профориентации и повышению уровня услуг по профориентации для разработки обзора. Цзинь Вэймин и Шэнь Яньбин отметили, что для достижения адаптивного

²² Ма Ли, Дэн Ян. Исследование «медленного трудоустройства» выпускников вузов и его контрмеры. Китайская молодежная социальная наука. 2019. № 5. С. 97.

²³ Ли Тао, Сунь Нуан, У Чжихуэй и др. Эмпирическое исследование статуса трудоустройства выпускников вузов в Китае под воздействием новой коронарной эпидемии. Журнал Восточно-Китайского педагогического университета (Education Science Edition) . 2020. № 10. С. 122.

²⁴ Чжо Тинтин, Су Тун. Пути достижения точного трудоустройства выпускников вузов на фоне нормализации профилактики и контроля эпидемии. Исследование принятия решений. 2021. № 24. С. 68.

и обновляемого уровня точной системы профориентации по трудоустройству необходимо построить точную систему профориентации по трудоустройству, усилить систему профориентации выпускников и содержания услуг, построить систему гарантии содержания услуг, приложить синергетические усилия, принять множество мер, углубить реформу учебной программы профориентации по трудоустройству, усовершенствовать стратегию реализации профориентации по трудоустройству и построить информационную платформу на основе интеллектуальных технологий.²⁵

1.1.2. Причины трудностей при трудоустройстве

В исследовании причин трудностей с трудоустройством выпускников рассматриваются четыре основных направления: правительство, университеты, рынок и личности.

Политика трудоустройства, законы и нормативные акты о трудоустройстве играют важную роль в процессе поиска работы выпускниками вузов, и правительство Китая и различные местные органы власти ввели множество стратегий и систем, таких как «Закон Китайской Народной Республики о содействии трудоустройству», «Правила трудоустройства и труда рядовых

²⁵ Цзинь Веймин, Шэнь Янбин. Исследование по построению точной системы ориентации выпускников вузов в новой ситуации. Журнал молодежи. 2023. № 1. С. 96.

выпускников вузов» и др.²⁶ Правильная политика трудоустройства может эффективно содействовать занятости и облегчить трудности трудоустройства выпускников. Однако несоответствие и неадаптированность политики поддержки малоэффективны для выпускников вузов. Поэтому политика местных властей по содействию трудоустройству должна не только иметь региональные особенности, чтобы соответствовать потребностям местного экономического развития, но и обладать определенной привлекательностью, чтобы удержать таланты на местной работе. Однако нынешняя политика трудоустройства выпускников во всех регионах Китая очень похожа и не имеет региональных особенностей и инноваций, что затрудняет удовлетворение потребностей в трудоустройстве выпускников университетов в разных регионах и реальное привлечение выпускников.

В основе качественного трудоустройства лежит соответствие между людьми и рабочими местами. В условиях постоянных изменений на рынке университеты должны вносить соответствующие коррективы в подготовку талантов и брать на себя инициативу по адаптации к рыночному спросу, иначе возникнет структурное противоречие между предложением

²⁶ Ван Ци, Гао Сян. Проблемы и меры противодействия в реализации государственной политики по содействию трудоустройству студентов. Журнал Административного колледжа Циндао, Партийная школа Циндаоского муниципального комитета Коммунистической партии Китая. 2011. № 2. С. 83.

университетских талантов и рыночным спросом. Несоответствие между профессиональными установками университета и рыночным спросом является основной причиной структурного противоречия в университетской занятости. С одной стороны, университет игнорирует реальный спрос рынка, постоянно увеличивает количество дисциплин и расширяет специализации, что приводит к трудностям в трудоустройстве выпускников некоторых специализаций и несоответствию в занятости. С другой стороны, корректировка университетских специальностей требует определенного времени, университетам обычно требуется 4-5 лет на подготовку партии талантов, а смена специальностей обычно начинается с момента зачисления, поэтому корректировка будет отставать от скорости рыночных преобразований, что приведет к дисбалансу между спросом и предложением талантов на рынке труда. В настоящее время на рынке труда студентов китайских университетов в основном сохраняется статус-кво, когда выпускники гуманитарных специальностей испытывают трудности с трудоустройством и получают более низкую зарплату, а выпускники научно-технических специальностей испытывают относительный дефицит предложения талантов. Университеты должны ориентироваться на рыночный спрос, постоянно трансформироваться и модернизироваться, чтобы идти в ногу со

временем.²⁷

Цзинь Сизай отметил, что с развитием технологической индустрии социальные потребности разных профессий явно различны. Основная причина заключается в том, что университетская предметная постановка является необоснованной и серьезно отстает от корректировки отраслевой структуры и изменений рыночного спроса на таланты.²⁸ Се Цзоши сказала, что суть проблемы трудностей с трудоустройством студентов вузов заключается в том, что экономика и общество требуют большого количества практических талантов с определенными теоретическими знаниями и знанием определенных операций и навыков, но фактическое предложение человеческого капитала не является постоянным. при такой структуре спроса.²⁹ Ван Лиэ сказала, что в последние годы китайские университеты быстро увеличили набор студентов, слепо добавляя специальности, не учитывая рыночный спрос, что приводит к несоответствию между предложением талантов в Китае и спросом на рынке труда. Это структурное несоответствие. Некоторые университеты следуют традиционным принципам. Экзаменоориентированное образование и метод преподавания. Культивируется часть учащихся с высокими

²⁷ Су Цзин, Чжан Чжэн. Исследование структурных противоречий и контрмер по трудоустройству выпускников вузов. Экономика Ляонина. 2023. № 4. С. 58.

²⁸ Цзинь Сизай, Чжу Чжицян. Текущая ситуация, проблемы и меры противодействия трудоустройству китайских студентов. Экономические перспективы. 2005. № 1. С. 19.

²⁹ Се Цзоши, Ян Керуй. Анализ трудностей с трудоустройством студентов. Educational Research. 2007. № 4. С. 45.

баллами и низкими способностями, а уровень обучения неравномерен и отстает от рыночного спроса.³⁰ Ду Ян отметил, что расширение приема в университеты всегда считалось основной причиной трудностей с трудоустройством выпускников вузов. предложение выпускников вузов в течение определенного периода времени, тем самым формируя давление на занятость.³¹

По мнению Мен Цуймяо, региональный структурный дисбаланс трудоустройства выпускников означает неравномерный дисбаланс между региональной структурой предложения рабочих мест и региональной тенденцией студентов университетов к выбору работы. Региональный структурный дисбаланс трудоустройства особенно очевиден среди выпускников местных университетов, поскольку подавляющее большинство университетов не являются ключевыми, а ключевые университеты, как правило, расположены в городах первого уровня. Поэтому большинство выпускников не хотят оставаться в том месте, где они закончили университет, для трудоустройства, поэтому их трудности с трудоустройством значительно возрастают.³²

Анализируя характеристики межпровинциальной мобильности выпускников университетов, Чжан Каньши и Чжоу Сяомэнь

³⁰ Ван Лиэ, Ван Цзиянь. Проблемы трудоустройства студентов вузов в контексте трансформации университетского образования. Образование и профессия. 2016. № 7. С. 70.

³¹ Ду Ян. Тенденции в трудоустройстве студентов, контрмеры и предложения. Народный форум. 2022. № 17. С. 97.

³² Мэн Цуймяо. Исследование проблемы структурной безработицы среди студентов в Китае на современном этапе. Океанский университет Китая. 2013.

обнаружили, что частота межпровинциальной занятости увеличивается с ростом уровня образования, а на решения о межпровинциальной мобильности выпускников университетов влияют как экономические, так и неэкономические факторы, и что на межпровинциальную мобильность выпускников университетов могут влиять промышленная структура, факторы места происхождения, а также условия жизни и природная среда.³³ Шэн Юсюэ, Чао Цзинцзин и Чэн Цзян пришли к выводу, что такие факторы, как масштабы экономики и экологическая обстановка, существенно влияют на региональный отток выпускников вузов. Такие факторы, как масштабы экономики, уровень безработицы, давление цен на жилье и экологическая обстановка, существенно влияют на приток выпускников вузов в регион и выбор места работы в провинции.³⁴ Все их исследования показывают, что поток выпускников университетов на уровне провинции имеет значительную пространственную корреляцию. Размер региональной экономики играет важную роль в выборе региона трудоустройства для выпускников университетов.

Юань Сяоя отмечила, что из-за больших различий в уровне экономического развития регионов Китая выделяется дуальная

³³ Чжан Канси, Чжоу Сяомэн. Характеристики межпровинциальной мобильности и факторы, влияющие на трудоустройство выпускников вузов. *Население и экономика*. 2018. № 1. С. 74.

³⁴ Шэн Юйсюэ, Чжао Цзинцзин, Цзян Чэн. Исследование пространственной корреляции межпровинциальной трудовой мобильности выпускников китайских университетов. *Обзор образования Пекинского университета*. 2018. № 1. С. 159.

структура города и деревни, у некоторых выпускников университетов при выборе профессии появляются региональные предубеждения «лучше иметь кровать в городе, чем дом в деревне», что приводит к избытку человеческих ресурсов в развитых регионах и дефициту человеческих ресурсов в поселках и западном регионе, что серьезно влияет на развитие региональной экономики.³⁵

Цзян Айсиань отметил, что у трудностей с трудоустройством выпускников вузов тоже есть свои причины, в основном в отсталой, неправильной концепции трудоустройства. Во-первых, существует сильное чувство «самоидентифицированного элитного таланта», высокие ожидания трудоустройства выпускников университетов и несоответствие между идеалами и реальностью; во-вторых, среди выпускников не хватает предприимчивости и предпринимательского духа; и, наконец, среди выпускников слабое понимание карьерной мобильности, они слишком осторожны при первом трудоустройстве и упускают множество возможностей трудоустройства.³⁶

1.2. Теория структурной безработицы

В середине 1960-х годов в западных странах возникла стагнация экономического роста, резко возросли безработица и инфляция, проблемы занятости продолжают обостряться, кейнсианская теория

³⁵ Юань Сяоя. Текущие проблемы и меры противодействия, с которыми сталкиваются студенты при трудоустройстве. Образование и профессия. 2016 № 4. С. 34.

³⁶ Цзян Айсянь, Мэн Лян, Лю Гуйин. Анализ и меры противодействия причинам трудностей с трудоустройством студентов. Educational Exploration. 2008. № 11. С. 132.

занятости оказалась не в состоянии разрешить экономическую ситуацию того времени, в связи с этим появилась теория структурной безработицы. Теория структурной безработицы, выдвинутая Дьюзенбери и Джеймсом Тобином, заключается в том, что с развитием общества социально-экономическая структура будет меняться, эти изменения приведут к изменению спроса на социальных работников, тем самым порождая дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда.³⁷ В частности, появление большого количества новых профессий или новых отраслей неизбежно породит новый спрос на рабочую силу. Этот сдвиг в спросе неизбежно приведет к дисбалансу спроса и предложения между рабочей силой и рынком.³⁸ Структура в теории структурной безработицы включает в себя, главным образом, техническую структуру, институциональную структуру, концептуальную структуру и региональную структуру. Структурная безработица в основном проявляется в сосуществовании трудностей с трудоустройством и трудностей с наймом, что также характерно для трудоустройства выпускников вузов, то есть выпускники не могут найти идеальную работу, работодатели не могут нанять подходящие таланты, и феномен вакансий и безработицы сосуществуют.

³⁷ Гао Сючжао. Западная теория безработицы и ее просвещение. Кооперативная экономика и технологии. 2014. № 23. С. 106.

³⁸ Нью Луцин. Культивирование новых драйверов услуг человеческого капитала в новую эпоху. New Economic Tribune. 2018. № 8. С. 25.

Основной причиной такого положения дел является отставание в подготовке талантов, цикл подготовки талантов в университете составляет 4-5 лет, в то время как в ходе социально-экономического развития спрос на таланты меняется иногда лишь на мгновение.

Трудоустройство выпускников университетов также сталкивается с таким явлением, как структурная безработица. С одной стороны, это профессиональная структурная безработица, на фоне новой эпидемии коронарной пневмонии, некоторые отрасли экономики затронуты крупными, смежными предприятиями, спрос на работу, соответственно, уровень занятости по соответствующим специальностям в университете снизился, трансформация подготовки кадров в университете не может быть синхронизирована со скоростью социально-экономических преобразований, уровень безработицы среди выпускников университета увеличился. С другой стороны, существует региональная структурная безработица, которая вызвана различиями в региональном экономическом развитии, экономическое развитие городов третьего уровня не является привлекательным для выпускников, большинство выпускников предпочитают отправляться на работу в города первого и второго уровня Китая, а эти города привлекают большое количество рабочей силы, давление конкуренции выше, и некоторым из ограниченных возможностей найти работу очень

сложно.

1.3. Теория сегментации рынка труда

Теория сегментации рынка труда имеет историческое происхождение, самое раннее можно отнести к эпохе Джона Мюллера и Кейнса, они открыто выступали против доктрины Адама Смита о том, что рынок труда имеет конкурентный характер, и склонялись к мысли, что рынок труда неконкурентен, рынок труда разделен.³⁹ В конце 1960-х - начале 1970-х годов американские экономисты, такие как Дёрлингер и Пиоли В конце 1960-х - начале 1970-х годов американские экономисты, такие как Дёллингер и Пиоли, выдвинули теорию сегментации рынка труда на этой основе. Согласно этой теории, рынок труда не является однородным, а может быть разделен на различные типы в зависимости от отрасли, региона или гендерных и этнических демографических характеристик.⁴⁰ Теория сегментации рынка труда подразделяет рынок труда на первичный и вторичный рынки труда. Первичный рынок труда характеризуется высоким уровнем заработной платы, стабильной работой, хорошими условиями труда и хорошим механизмом продвижения по службе, в то время как вторичный рынок труда характеризуется низким уровнем заработной платы,

³⁹ Гонг Цзиюнь. Западная теория сегментации двойного рынка труда и ее просвещение. Современная экономика. 2012. № 18. С. 132.

⁴⁰ Ма Цаюань, Ма Вэньтао, Ли Чэн. Истоки и проявления сегментации собственности на рынке труда Китая. Management World, 2017. № 11. С. 24.

нестабильной работой, плохими условиями труда и узкими каналами продвижения по службе.⁴¹ Сегментация рынка труда является важной причиной трудностей трудоустройства выпускников вузов, которые в основном приводят к следующим проблемам.

Во-первых, феномен «правительственного бума занятости». В Китае рынок труда при трудоустройстве можно разделить на рынок труда национального и государственного характера и рынок труда негосударственного и государственного характера, причем первый предлагает хорошие социальные выплаты, стабильность работы и высокий социальный статус, а второй, за исключением крупных предприятий, финансируемых из-за рубежа, обычно предлагает более низкие доходы и нестабильную работу. Поэтому китайские студенты более склонны выбирать государственный и правительственный рынок труда при трудоустройстве, количество выпускников китайских университетов, претендующих на должности государственных служащих, и количество претендентов на работу в государственных учреждениях растет год от года, особенно под влиянием новой эпидемии пневмонии Корона, феномена увольнений на предприятиях, тенденция выпускников к трудоустройству внутри системы стала более заметной.

Второе - усилить академический бум. Как правило, на основной

⁴¹ Цзи Чунмей. Двойная сегментация рынка труда и трудности трудоустройства для выпускников вузов. Журнал Тибетского университета. 2007. № S1. С. 5.

рынок труда могут попасть только работники с высоким культурным уровнем и техническими способностями, в то время как вторичный рынок труда состоит из работников ручного труда с чуть более низким культурным уровнем и более слабыми трудовыми навыками. На рынке труда студенты старших курсов, особенно из не начальных университетов, становятся менее конкурентоспособными, и число студентов, поступающих в аспирантуру, растет, чтобы попасть на первичный рынок труда.

1.4. Теория человеческого капитала

В 1776 году в своей книге «Исследование о природе и причинах национального богатства» классик британской политической экономии Адам Смит впервые выдвинул идею о том, что «человеческий талант является таким же важным средством производства, как и любой другой вид капитала». Он рассматривал опыт, знания и способности рабочих как вид богатства, подробно анализировал их роль в общественном производстве и считал такие приобретенные полезные способности рабочих частью капитала. Американские экономисты Шульц и Беккер основали теорию человеческого капитала в 1960-х гг. Шульц выдвинул макротеорию человеческого капитала и предложил «инвестиции в человеческий капитал» на ежегодной конференции в 1960 г., в которой он рассматривал знания и навыки, которыми обладают люди, как

уникальную форму выражения капитала, и этот вид капитала играет решающую роль в развитии экономики. Он рассматривал знания и навыки человека как уникальную форму выражения капитала, и этот вид капитала играет решающую роль в развитии экономики. Беккер изучал и анализировал взаимосвязь между человеческим капиталом и индивидуальным будущим доходом с микроточки зрения. Согласно этой теории, наиболее важным из всех ресурсов экономической деятельности являются человеческие ресурсы, которые представляют собой вид ресурсов, которые могут быть приобретены посредством инвестиций, и время их генерации наступает раньше, чем человеческий капитал, который является основным фактором формирования человеческого капитала, а преобразование человеческих ресурсов в человеческий капитал требует образования, обучения и других инвестиций.⁴² В теории подчеркивается, что под человеческим капиталом понимается общий объем знаний и навыков, которыми обладают люди в сфере производства и управления трудом, то есть сумма расходов на образование и профессиональную подготовку производителей, а также различные виды альтернативных издержек в процессе получения образования. Чем лучше образованы работники, тем большую роль они играют в экономическом развитии, тем больше у

⁴² Цзян Тао. Основные идеи и последствия теории человеческого капитала Шульца. Журнал Университета Янчжоу. 2008. № 6. С.86

них возможностей для трудоустройства и тем выше вознаграждение, которое они получают за свой труд. Инвестиции в образование занимают незаменимое место в экономическом развитии, чем больше инвестиций в образование, тем выше ценность человеческого капитала, тем больше возможностей для удовлетворения потребностей экономического и социального развития.⁴³

Теория человеческого капитала имеет очень хорошее теоретическое руководство в исследовании качества трудоустройства выпускников университетов, исходя из существующих результатов исследований, многие ученые считают, что у получателей образования разного уровня накопление и владение человеческим капиталом происходит по-разному. Способности каждого человека не являются врожденными, чтобы культивировать и накапливать различные способности, чтобы они могли быть лучше социализированы, необходимо приложить усилия для получения образования и обучения. В процессе образования человек может постоянно накапливать человеческий капитал благодаря своему уровню образования, а люди с более высоким человеческим капиталом могут получить больше возможностей для трудоустройства, более значительный доход и лучшие перспективы

⁴³ Мэн Даху. Исследование трудового поведения студентов университетов: взгляд на специфический человеческий капитал. *Educational Development Research*. 2005. № 8. С.59.

карьерного роста на рынке труда. Согласно тексту, для выпускников университетов их человеческий капитал в основном состоит из профессиональных знаний, способности к общению и самовыражению, физической подготовки и способности к обучению. При изучении качества трудоустройства выпускников университетов необходимо применять теорию человеческого капитала для улучшения качества трудоустройства с практической значимостью, чтобы в будущем улучшить качество трудоустройства выпускников университетов.

ГЛАВА 2. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В КИТАЕ

2.1. Программа эмпирического исследования

Цель исследования - изучить мотивацию выпускников университетов к повышению квалификации, их предпочтения при выборе места работы и влияние расширения университета на трудности с трудоустройством, чтобы пролить свет на текущую ситуацию с трудоустройством выпускников университетов в Китае и причины их трудностей с трудоустройством.

Задачи исследования

1. Изучить мотивацию выпускников бакалавриата выбирать дальнейшее обучение для повышения своей конкурентоспособности при трудоустройстве.
2. Изучить выбор выпускниками вузов городов для трудоустройства
3. Изучить представления выпускников бакалавриата о взаимосвязи между расширением набора студентов в университеты и трудностями с трудоустройством.

Исследовательские гипотезы

1. Выпускники бакалавриата выбирают обучение в аспирантуре или выезд за границу для дальнейшего обучения после окончания учебы, чтобы повысить свою конкурентоспособность при

трудоустройстве.

2. Выпускники вузов выбирают новые города первого эшелона Китая в качестве предпочтительных мест трудоустройства.

3. Выпускники вузов считают, что расширение набора в вузы является основной причиной трудностей с трудоустройством.

Генеральная и выборочная совокупность

Генеральная совокупность : выпускники китайских университетов

Выборочная совокупность: в Китае трудоустроены 127 выпускников бакалавриата вузов, окончивших обучение в 2023 году.

Что касается пола, среди 127 опрошенных выпускников бакалавриата 69 были мужчинами и 58 женщинами, что составляет 54,33% мужчин и 45,67% женщин.



График 1. Соотношение полов

Что касается профессиональных категорий, то в опросе участвовал 31 выпускник в категории «Наука или техника» - 24,41%, 21 выпускник в категории «Литература или история» - 16,54%, 36

выпускников в категории «Экономическая категория» - 28,35%, 29 выпускников в категории «Управления категория» - 22,83% и 10 выпускников в других профессиональных категориях - 7,87%.

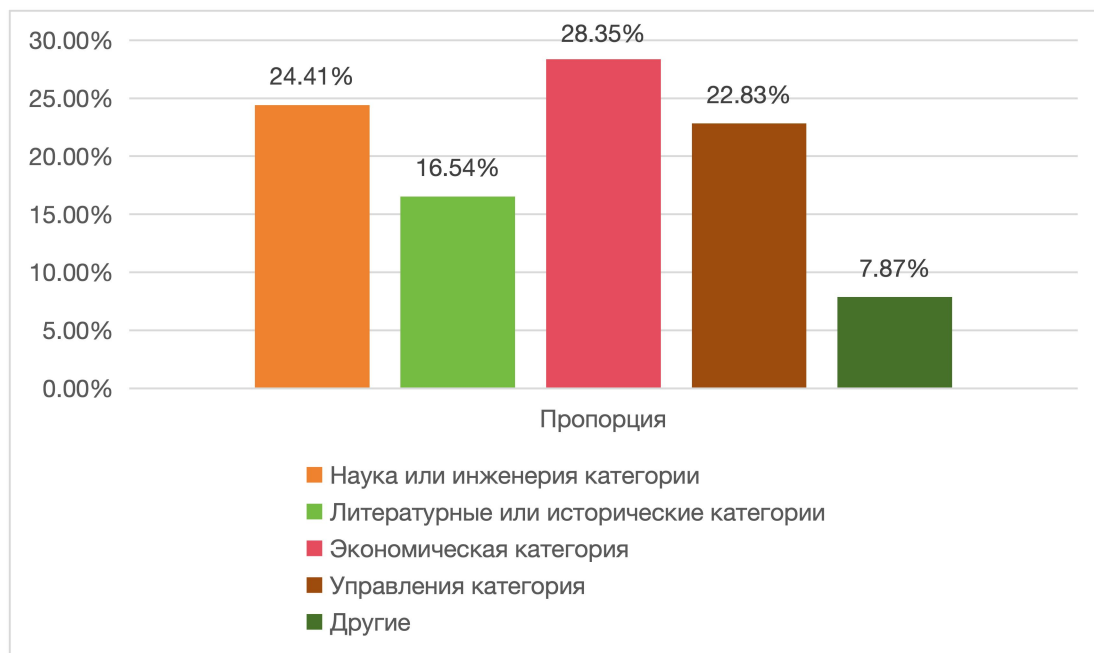


График 2. Профессиональная категория

Метод исследования : Метод онлайн-анкетирования. Он пройдет в Китае с 1 марта по 20 марта 2024 года. (Ссылка : <https://www.wjx.cn/vm/tKoqq8E.aspx#>)

2.2. Анализ трудоустройства выпускников университетов в Китае

Анализ данных о статусе трудоустройства выпускников университетов свидетельствует о неудовлетворительном положении дел с занятостью. Во-первых, если говорить об общем статусе занятости, то число трудоустроенных составило всего 16,54% от общего числа опрошенных, в то время как 83,46% выпускников все еще находились в статусе безработных. Эти данные

свидетельствуют о том, что ситуация с трудоустройством выпускников в настоящее время мрачная и большинство из них еще не нашли подходящей работы.

Из числа безработных выпускников 14,79% ищут работу, что свидетельствует о том, что часть выпускников активно ищет работу. Однако только 5,51% выпускников имеют четкие цели поиска работы, а 22,83% выпускников не имеют четких целей поиска работы. Эта цифра свидетельствует о неоднозначном отношении нынешних выпускников к своим целям трудоустройства. Многие выпускники могут быть не уверены в своей карьерной ориентации и направлении развития, у них нет четкого планирования карьеры и целей.

Кроме того, некоторые выпускники решили продолжить обучение или подготовиться к экзаменам на государственную службу и другим направлениям. В частности, 21,26% выпускников готовятся к поступлению в аспирантуру или к дальнейшему обучению за рубежом, что свидетельствует о том, что некоторые выпускники надеются повысить свою конкурентоспособность при трудоустройстве за счет повышения академической квалификации. В то же время 15,75% выпускников готовятся к сдаче экзаменов на государственную службу или к трудоустройству, что свидетельствует о том, что государственная служба и учреждения

по-прежнему являются для некоторых выпускников приоритетным выбором места работы.

Стоит отметить, что 11,02% выпускников не хотят пока устраиваться на работу, что может быть связано с их недоверием к рынку труда, несоответствием их ожиданий от работы реальности или другими причинами. В то же время 3,94% выпускников готовы к гибкому трудоустройству, например, к работе в таких профессиях, как самореклама, что свидетельствует о том, что некоторые выпускники в определенной степени осознают и принимают разнообразие и гибкость форм занятости. Наконец, 3,15% выпускников готовы начать свой собственный бизнес, что свидетельствует о наличии у некоторых выпускников предпринимательского духа и способности к инновациям.

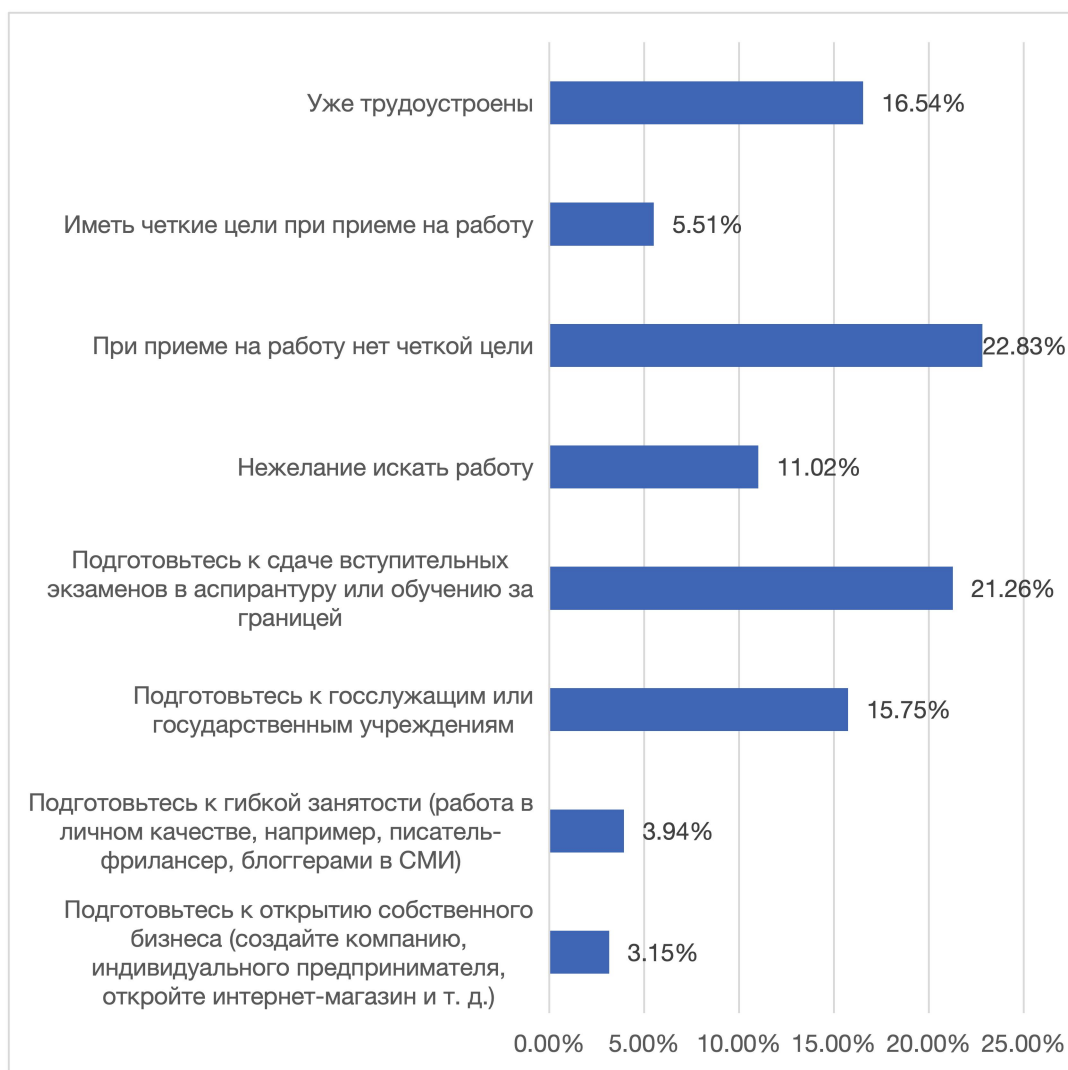


График 3. Статус трудоустройства

Анализируя данные о психологических дилеммах, с которыми сталкиваются выпускники вузов в процессе поиска работы, мы можем констатировать, что среди выпускников преобладают различные психологические явления. Ниже приводится подробный анализ этих психологических дилемм:

«Беспокойством» возглавила список с 55,91%, отражая тот факт, что большинство выпускников испытывали определенную степень беспокойства и напряжения в процессе поиска работы. Они могут беспокоиться о том, что не могут найти подходящую работу, или

испытывать неуверенность в будущем карьерном росте, и это беспокойство приводит к состоянию психического напряжения. 48,03% выпускников выбрали вариант «Растерянностью», отражающий отсутствие четкого направления в процессе поиска работы. Они могут чувствовать себя растерянными при планировании своей карьеры, не зная, какую работу они хотят получить и как планировать свою карьеру.

В 31,5% случаев «Страхом перед трудностями» проявляется в боязни выпускников потерпеть неудачу, что мешает им активно искать вакансии или участвовать в собеседованиях. Эта психологическая дилемма может привести к тому, что выпускники упустят некоторые возможности трудоустройства и даже повлияют на их карьерный рост. У 44,88% выпускников вузов выявлен «Тщеславием», который проявляется в чрезмерной уверенности выпускников в своих способностях или квалификации, что расходится с реальностью. Такое психологическое состояние может привести к тому, что выпускники переоценивают свою конкурентоспособность в процессе поиска работы, выбирая неподходящие вакансии или отказываясь от некоторых возможностей с потенциалом развития. 40,16% от общего числа, «Стадным чувством» показывает, что многие выпускники будут слепо следовать выбору своих одноклассников или друзей в

процессе поиска работы. Такое психологическое состояние может привести к тому, что выпускники будут игнорировать свои собственные интересы и способности и выберут направление карьеры, которое им не подходит.

Наконец, только 1,57 % выпускников отметили, что не сталкивались ни с одной из вышеупомянутых психологических дилемм во время поиска работы. Это еще раз подчеркивает важность и актуальность решения психологических дилемм выпускников.

Варианты	Частота	Пропорция
Неполноценности (например, плохой университет, низкая академическая квалификация и т. д.)	65	51.18%
Растерянностью (не знаю, какую работу искать)	61	48.03%
Страхом перед трудностями (страх неудачи, страх поиска работы, страх идти на собеседование и т. д.)	40	31.5%
Стадным чувством (слепое следование выбору одноклассников и друзей)	51	40.16%
Беспокойством (беспокойство о том, что не удастся найти работу, психический стресс и т. д.)	71	55.91%
Тщеславием (самовосприятие слишком хорошее и отклоняется от реальности)	57	44.88%
Ни один из них	2	1.57%

Таблица 1. Психологические дилеммы, с которыми сталкиваются выпускники в процессе трудоустройства

Анализируя социальные аспекты факторов, затрудняющих поиск работы студентами вузов, мы видим из представленных данных, что несколько аспектов играют важную роль. Эти факторы подробно анализируются ниже:

Во-первых, расширение университета - значительный фактор, способствующий возникновению трудностей с трудоустройством: 30,71% выпускников выбрали этот вариант. В последние годы расширение числа студентов в университетах стало заметной тенденцией, поскольку государство придает большое значение высшему образованию и увеличивает инвестиции в него. Эта политика направлена на повышение общего уровня образования в стране и выращивание высококлассных талантов. Однако расширение сети университетов породило и ряд проблем, наиболее заметной из которых является девальвация академических квалификаций. Эта точка зрения отражает нынешнее давление на рынок труда, вызванное популяризацией высшего образования. С реализацией политики расширения университетов все больше студентов получают дипломы бакалавров, но это также привело к относительному избытку высокообразованных талантов на рынке труда. В то же время все более заметной становится проблема девальвации академических квалификаций: многие должности, для занятия которых изначально требовалось только высшее образование или даже меньше, теперь требуют степени бакалавра или даже более высокой квалификации, что еще больше усугубляет трудности с трудоустройством.

Во-вторых, дисбаланс между спросом и предложением на рынке

труда и жесткая конкуренция за рабочие места также являются фактором, который нельзя игнорировать: на их долю приходится 26,77% от общего числа. Этот фактор свидетельствует о структурных проблемах рынка занятости. С одной стороны, многие отрасли сталкиваются с переизбытком талантов, с другой - развитие новых отраслей и сфер деятельности пока не позволяет полностью заполнить эти вакансии, что приводит к дисбалансу между спросом и предложением на рынке труда. Из-за этого дисбаланса выпускникам становится сложнее найти работу.

18,11% респондентов в качестве одной из причин трудностей с поиском работы назвали социально-экономические преобразования и сокращение спроса на рабочие места. Социально-экономические преобразования часто сопровождаются корректировкой и модернизацией производственной структуры, в результате чего некоторые традиционные рабочие места могут быть сокращены или исчезнуть, а новые потребности в работе могут быть еще не до конца сформированы. Такие преобразования означают для выпускников необходимость постоянно адаптироваться к новым условиям занятости и в то же время повышают неопределенность трудоустройства.

Кроме того, одним из факторов, влияющих на занятость, является сила поддержки политики занятости со стороны

национальных и местных органов власти. Государственная политика в области занятости играет решающую роль в содействии трудоустройству выпускников. Если политика недостаточно поддерживается или плохо реализуется, выпускники могут столкнуться с большими трудностями в процессе поиска работы. В то же время необходимо корректировать и совершенствовать политику в соответствии с требованиями времени, чтобы адаптироваться к постоянно меняющемуся рынку труда. Несмотря на то, что правительство ввело ряд мер по содействию занятости, 14,17% выпускников по-прежнему считают, что эти меры недостаточно благоприятны и неэффективны для ослабления давления на рынок труда.

Традиционная концепция занятости «поиск стабильности» в обществе также в определенной степени повлияла на здоровое развитие рынка труда. 10,24% выбрали традиционную концепцию занятости "поиск стабильности" в обществе. В определенной степени эта концепция повлияла на выбор места работы выпускниками. Многие выпускники при поиске работы выбирают стабильную и достойную работу, в то время как к сложным и инновационным позициям они относятся с осторожностью. В определенной степени эта концепция ограничивает возможности трудоустройства выпускников, а также может привести к нехватке

ТАЛАНТЛИВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА НЕКОТОРЫЕ ДОЛЖНОСТИ.



График 4. Социальный аспект, влияющий на занятость

Причины, по которым выпускники выбирают аспирантуру или обучение за рубежом, подробно анализируются в следующих областях:

Во-первых, что особенно важно, 59,26% выпускников хотят повысить свою квалификацию, чтобы облегчить трудоустройство. Эта цифра свидетельствует о том, что выпускники глубоко понимают важность академической квалификации на рынке труда. В современном обществе многие должности имеют четкие требования к академической квалификации, а более высокая квалификация часто означает больше возможностей для трудоустройства и более высокую зарплату. Поэтому многие выпускники предпочитают

поступать в аспирантуру или учиться за границей, надеясь повысить свою конкурентоспособность при трудоустройстве за счет повышения квалификации.

Во-вторых, 40,74% выпускников считают, что на них оказывается сильное давление при трудоустройстве и что они временно избегают трудоустройства, поступая в аспирантуру. Эти данные отражают тяжелую ситуацию на современном рынке труда, и многие выпускники, столкнувшись с необходимостью трудоустройства, предпочитают временно избежать конкуренции на рынке труда, поступив в аспирантуру, и в то же время выиграть время для поиска более подходящих возможностей трудоустройства. Кроме того, 33,33% выпускников заявили, что могут пересмотреть свою специализацию в результате экзамена и выбрать любимую специализацию. Это говорит о том, что некоторые выпускники четко представляют себе свои профессиональные интересы и направления развития, и надеются реализовать свои профессиональные устремления и заняться более глубокими научными исследованиями и карьерным ростом через аспирантуру. 25,93% выпускников выбрали вариант «Любовь к академическим исследованиям», что не является высоким показателем, но свидетельствует о том, что у некоторых выпускников появился более сильный интерес к академическим исследованиям.

Однако некоторые выпускники проявили некоторую слепоту при выборе аспирантуры. 37,04% выпускников заявили, что они "запутались в вопросах трудоустройства и пошли по пути общественного выбора", что означает, что эти выпускники, возможно, не имеют четкого представления о собственном планировании карьеры и направлении развития, и поэтому решили пойти по стопам общественности и поступить в аспирантуру. Такая слепота может привести к большим проблемам и трудностям в их дальнейшей учебе и трудоустройстве.

Наконец, 29,63% выпускников решили поступить в аспирантуру, чтобы «Оправдать ожидания своих родителей и семей». Это говорит о том, что в китайской культуре ожидания и влияние семьи на детей по-прежнему очень сильны. Многие выпускники также учитывают ожидания и пожелания своих семей, принимая решение о поступлении в аспирантуру.

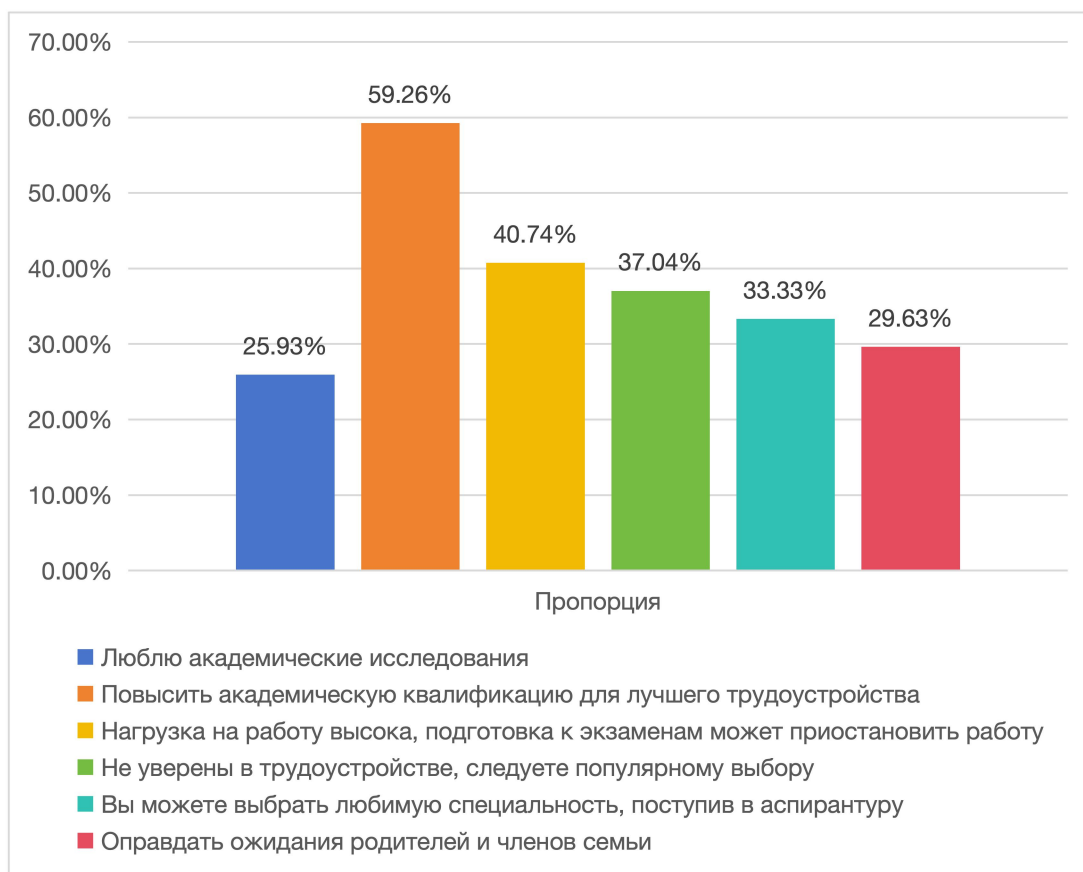


График 5. Причины выбора сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру или обучения за границей

На основе данных, полученных в ходе анкетирования, был проведен углубленный анализ намерений выпускников университетов в отношении выбора места работы. Ниже приводится подробная интерпретация этих данных:

Привлекательность новых городов первого уровня поразительна. С точки зрения общего распределения предпочтительных мест работы, новые города первого уровня стали первым выбором выпускников: в общей сложности 71 человек решил устроиться на работу в новых городах первого уровня Китая, что составляет 55,91 % от общего числа. Эти данные показывают, что новые города первого уровня имеют значительные преимущества в привлечении выпускников на

работу, и их привлекательность даже превышает привлекательность городов первого уровня и родных городов.

Привлекательность новых китайских городов первого уровня обусловлена несколькими аспектами:

Во-первых, эти города переживают бурное экономическое развитие, предоставляя широкие возможности для трудоустройства и огромное пространство для развития.

Во-вторых, стоимость жизни в новых городах первого эшелона относительно невысока, и давление на жизнь, такое как цены на недвижимость и транспорт, относительно невелико, что позволяет выпускникам наслаждаться более комфортной жизнью здесь, а также иметь больше финансовых резервов для личного развития и инвестиций. Особенно под влиянием эпидемии "новой короны" стоимость жизни и конкурентное давление в городах первого уровня еще более усилились, что заставляет все больше выпускников выбирать новые города первого уровня в качестве места работы.

В-третьих, новые города первого уровня также имеют определенные преимущества с точки зрения поддержки политики, инноваций и предпринимательской среды, такие как предоставление жилищных субсидий, поддержка предпринимательства и расселение талантов. Требования к талантам и количество конкурентов в рамках этой политики несколько ниже, чем в городах первого уровня, что

снижает порог трудоустройства и жизненное давление на выпускников и повышает их готовность выбирать эти города.

Для сравнения, доля выпускников, выбравших работу в городах первого уровня, составила 27,56%. Это может быть связано с более высокой стоимостью жизни и конкурентным давлением в городах первого уровня, что заставляет некоторых выпускников более осторожно подходить к выбору места работы. Однако города первого уровня, являющиеся экономическими, культурными и технологическими центрами Китая, с более высококлассными должностями и международными перспективами, по-прежнему являются очень привлекательными местами работы для выпускников, которые стремятся к высокой зарплате и карьерному росту.

Кроме того, 16,54% выпускников предпочли устроиться на работу в родном городе. Возможно, эта группа выпускников придает большее значение семейным факторам и эмоциональным связям, или же родной город находится в хорошей ситуации экономического развития и предоставляет подходящие возможности для трудоустройства. Кроме того, эпидемия "Новой короны" могла способствовать этой тенденции, поскольку работа в родном городе снижает риск и неудобства, связанные с переездом на большие расстояния, и позволяет лучше позаботиться о семье и личной

ЖИЗНИ.



График 6. Намерение выбора города трудоустройства

РЕКОМЕНДАЦИИ

Правительственный уровень:

Повышение актуальности и эффективности политики: при формулировании политики содействия занятости местные органы власти должны полностью учитывать региональные особенности и инновации, чтобы гарантировать, что политика соответствует потребностям выпускников. Разные регионы должны сформулировать дифференцированную политику занятости, исходя из собственных условий экономического развития и промышленных структур.

Обратите внимание на новые формы занятости: с развитием науки и техники, а также социально-экономического развития постоянно появляются новые формы занятости, такие как новые средства массовой информации, электронная коммерция, искусственный интеллект и т. д. Правительству следует обратить внимание на тенденции развития этих новых отраслей и сформулировать соответствующую политику для содействия трудоустройству выпускников в новых областях.

Содействовать сбалансированному региональному развитию. В ответ на структурный дисбаланс в региональном трудоустройстве выпускников правительству следует увеличить поддержку малых и средних городов и поселков, повысить привлекательность

трудоустройства этих территорий и направить выпускников к рациональному выбору мест трудоустройства.

Университетский уровень:

Оптимизировать профессиональную среду и учебную программу: Университеты должны адаптировать профессиональную среду и учебную программу в соответствии с рыночным спросом и тенденциями развития отрасли, а также увеличить количество практических курсов и учебных курсов, чтобы выпускники имели более сильные практические способности и конкурентоспособность при трудоустройстве.

Укрепить сотрудничество между школами и предприятиями. Университеты должны установить тесные отношения сотрудничества с предприятиями и проводить такие мероприятия, как стажировки и сотрудничество между промышленностью, университетами и исследованиями, чтобы помочь выпускникам лучше понять потребности предприятий и повысить уровень их успеха в трудоустройстве.

Осуществлять руководство по трудоустройству: Университеты должны усилить руководство по трудоустройству выпускников, помочь им разработать правильные концепции трудоустройства, улучшить навыки поиска работы и помочь им выбрать подходящую карьеру, исходя из их собственных способностей и интересов.

Социальный уровень:

Создать хорошую атмосферу занятости: общество должно усилить надзор за рынком труда, бороться с дискриминацией и несправедливостью при приеме на работу, а также создать справедливую и справедливую среду трудоустройства для выпускников.

Предоставлять разнообразные услуги по трудоустройству. Различные агентства по трудоустройству должны предоставлять разнообразные услуги по трудоустройству, включая планирование карьеры, обучение навыкам поиска работы, рекомендации по трудоустройству и т. д., чтобы помочь выпускникам успешно найти работу.

Личный уровень:

Установите разумную концепцию трудоустройства: выпускникам следует отказаться от концепции слепого стремления к стабильной карьере и внешним факторам и выбрать подходящую карьеру, исходя из своих собственных способностей и интересов. В то же время мы должны уделять внимание совершенствованию личных способностей и развитию интересов, продолжать учиться и добиваться прогресса.

Повышение практических способностей: Выпускники должны активно участвовать в стажировках, волонтерской работе и других

мероприятиях, чтобы улучшить свои практические способности и всестороннее качество, а также повысить конкурентоспособность при трудоустройстве.

Подводя итог, решение проблемы трудоустройства китайских выпускников требует совместных усилий правительства, университетов, общества и самих выпускников. Повышая актуальность и эффективность политики, оптимизируя профессиональную среду и учебную программу, укрепляя сотрудничество между школами и предприятиями, осуществляя руководство по трудоустройству, создавая хорошую атмосферу трудоустройства и создавая разумные концепции трудоустройства, мы совместно содействуем плавному развитию трудоустройства выпускников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время выпускники университетов не оптимистично настроены по поводу статуса-кво трудоустройства в Китае, и большинство из них сталкиваются с дилеммой трудоустройства, демонстрирующей нехватку четких целей и потерянных рабочих мест. Кроме того, многие выпускники демонстрируют более сильное психологическое давление в процессе трудоустройства, которое влияет не только на их эффективность и успешность трудоустройства, но и на их дальнейший карьерный рост.

Социально-уровневые факторы, которые затрудняют трудоустройства выпускников на работу, являются сложными и разнообразными, и выпускники считают, что основной причиной этого является всплеск числа выпускников, вызванный расширением университетских программ. Во-вторых, дисбалансы спроса и предложения на рынке труда, структурные изменения в структуре занятости, вызванные социально-экономическим преобразованием, недостаточность государственной политики в области занятости и влияние социальных трудовых занятости, что ставит перед рынками труда выпускников огромную задачу.

Выпускники бакалавриата поступают в аспирантуру или учатся за границей, чтобы повысить конкурентоспособность трудоустройства. Этот выбор является одновременно и поиском

собственного карьерного развития, и стратегией борьбы с давлением на занятость. Тем не менее, выпускники должны в полной мере учитывать свои практические обстоятельства и план работы, чтобы избежать слепого следования или влияния внешних факторов.

Новые горизонтальные города Китая демонстрируют сильную привлекательность в привлечении рабочих мест для выпускников. Эти города сравнивают стоимость жизни в городах первой линии с меньшим давлением, имеют больше рабочих мест и пространства для развития, чем в городах второй и третьей линии, а также более комфортную среду жизни и богатую культурную атмосферу.

Выпускники, выбирая рабочие места в городах, учитывают несколько факторов, включая уровень заработной платы и пространство для развития, экономическое развитие и инфраструктуру, конкуренцию за занятость и уровень цен, семейные факторы, связи и социальные факторы, а также факторы политики. Вместе эти факторы формируют сложную сеть выбора рабочих мест для выпускников, которая требует тщательного рассмотрения правительством, корпорациями и соответствующими учреждениями при разработке политики и мер по привлечению талантов.

В заключение следует отметить, что выпускники университетов сталкиваются с множеством проблем и трудностей в сфере занятости в Китае, и что правительства, высшие учебные заведения,

социальные и выпускники должны работать вместе, чтобы содействовать здоровому развитию рынка труда во многих отношениях. В то же время выпускники должны принимать мудрые карьерные решения в соответствии с их реалиями и планированием карьеры, чтобы добиться беспроблемного результата в личных ценностях и социальном развитии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Хэ Цзин. О значении профориентационной работы в содействии трудоустройству выпускников вузов. Сюэюань. 2012. № 14. С. 26-27.
2. Лю Цзиньюй. Исследование вопросов трудоустройства выпускников университетов в условиях новых норм. Youth Times. 2016. № 8. С.168-169.
3. Си Цзиньпин. Занятость является величайшим источником существования народа. Сеть партийного строительства.[Электронный ресурс]
URL:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1736379659569363655&wfr=spider&for=pc/>(Дата обращения:23.06.2022)
4. Интерпретация политики: Уведомление о дальнейшем улучшении стабилизации занятости и обеспечении занятости. Сеть государственных услуг провинции Чжэцзян.[Электронный ресурс]
URL:https://www.hangzhou.gov.cn/art/2021/1/4/art_1229063385_1716870.html?ivk_sa=1024320u/(Дата обращения:04.01.2021)
5. Уведомление Главного управления Государственного совета о дальнейшем улучшении трудоустройства и предпринимательской деятельности для выпускников университетов и других молодых людей. Народное правительство Китая.[Электронный ресурс]
URL:https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/13/content_56901

[11.htm](#)/(Дата обращения:13.05.2022)

6. Как добиться качественной полной занятости.

Guangming.com.[Электронный ресурс]

URL:<https://m.gmw.cn/baijia/2022-11/16/36162975.html>/(Дата

обращения:16.11.2022)

7. Ли Кэцян. Рабочие места – это то, чем на самом деле занимается

экономика: прогнозирование погоды. Народная газета

онлайн.[Электронный ресурс]

URL:<http://politics.people.com.cn/n1/2016/1027/c1001-28812882.html>/(

Дата обращения:27.10.2016)

8. Лай Дэшэн. Принять многочисленные меры для содействия

высококачественной и полной занятости.Party School of the Central

Committee of the Communist Party of China.[Электронный ресурс]

URL:[https://baijiahao.baidu.com/s?id=1761049493328977935&wfr=spid](https://baijiahao.baidu.com/s?id=1761049493328977935&wfr=spider&for=pc)

[er&for=pc](#)/(Дата обращения:22.03.2023)

9. Среднегодовой темп роста ВВП за последние десять лет составил

6,6%, что демонстрирует общий тон качественного экономического

роста в Китае. Пекинские новости.[Электронный ресурс]

URL:[https://baijiahao.baidu.com/s?id=1744392517926445013&wfr=spid](https://baijiahao.baidu.com/s?id=1744392517926445013&wfr=spider&for=pc)

[er&for=pc](#)/(Дата обращения:19.09.2022)

10. Корпоративный набор сотрудников сократился примерно на

27% в первом квартале, что сильно повлияло на низкооплачиваемые

должности. Центральная радиовещательная сеть
Китая.[Электронный ресурс]

URL:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1664199531309881583&wfr=spider&for=pc>/(Дата обращения:17.04.2020)

11. Отчет о трудоустройстве студентов университетов за 2020 год.
Китайская инженерная сеть.[Электронный ресурс]

URL:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1687303163143892463&wfr=spider&for=pc>/(Дата обращения:28.12.2020)

12. Чэнь Сицзин. Анализ состояния занятости, проблем и мер по их
решению среди выпускников вузов. Занятость и безопасность. 2012.
№ 15. С. 194-196.

13. Ху Юньён. Теоретические, эмпирические и политические
исследования занятости студентов вузов. Nanjing University Press,
2020. 298 с.

14. Мо Жун. «Как способствовать трудоустройству выпускников
вузов и смягчить структурные противоречия в сфере
трудоустройства». Форум партийных и правительственных кадров
Китая. 2022. № 3. С. 59-63.

15. Ли Мэйхуа. Анализ причин и мер борьбы с трудностями при
трудоустройстве выпускников вузов. Heilongjiang Human Resources
and Social Security. 2022. № 9. С. 134-136.

16. Лю Ли. Анализ причин трудностей с трудоустройством

выпускников вузов в новой ситуации и предложения по контрмерам.

Развитие ресурсов талантов. 2022. № 9. С. 54-56.

17. Гуй Бин. Анализ причин и контрмеры трудностей трудоустройства выпускников вузов в постэпидемическую эпоху.

Современная торговля и промышленность. 2021. № 11. С. 76-77.

18. Хан Цзе. Исследование нового взгляда на трудовое образование для студентов вузов. Комментарий к «Трудоустройству студентов вузов» [J]. Китайский образовательный журнал. 2017. № 12. С. 8.

19. Чэнь Чэнвэнь, Ян Геву, Тан Жихуэй. Взаимосвязь между политикой занятости и трудоустройством выпускников университетов - эмпирическое исследование на основе данных о выпускниках университетов 2008 года. Исследования в области высшего образования. 2008. № 11. С. 88-93.

20. Цзин Дэган. Ситуация с трудоустройством и задачи студентов вузов в перспективе новой нормальности. China Higher Education Research. 2015. № 12. С. 37-40.

21. Мэн Сюдоу. Текущая ситуация с трудоустройством и основные проблемы выпускников вузов. China Labour. 2018. № 5. С. 4-13.

22. Ма Ли, Дэн Ян. Исследование «медленного трудоустройства» выпускников вузов и его контрмеры. Китайская молодежная социальная наука. 2019. № 5. С. 93-99.

23. Ли Тао, Сунь Нуан., У Чжихуэй и др. Эмпирическое

исследование статуса трудоустройства выпускников вузов в Китае под воздействием новой коронной эпидемии. Журнал Восточно-Китайского педагогического университета (Education Science Edition) . 2020. № 10. С. 110-126.

24. Чжо Тинтин, Су Тун. Пути достижения точного трудоустройства выпускников вузов на фоне нормализации профилактики и контроля эпидемии. Исследование принятия решений. 2021. № 24. С. 68-69.

25. Цзинь Веймин, Шэнь Янбин. Исследование по построению точной системы ориентации выпускников вузов в новой ситуации. Журнал молодежи. 2023. № 1. С. 94-98.

26. Ван Ци, Гао Сян. Проблемы и меры противодействия в реализации государственной политики по содействию трудоустройству студентов. Журнал Административного колледжа Циндао, Партийная школа Циндаоского муниципального комитета Коммунистической партии Китая. 2011. № 2. С. 82-85.

27. Су Цзин, Чжан Чжэн. Исследование структурных противоречий и контрмер по трудоустройству выпускников вузов. Экономика Ляонина. 2023. № 4. С. 53-59.

28. Цзинь Сизай, Чжу Чжицян. Текущая ситуация, проблемы и меры противодействия трудоустройству китайских студентов. Экономические перспективы. 2005. № 1. С. 17-20.

29. Се Цзоши, Ян Керуй. Анализ трудностей с трудоустройством студентов. *Educational Research*. 2007. № 4. С. 45-48.
30. Ван Лиэ, Ван Цзиянь. Проблемы трудоустройства студентов вузов в контексте трансформации университетского образования. *Образование и профессия*. 2016. № 7. С. 69-71.
31. Ду Ян. Тенденции в трудоустройстве студентов, контрмеры и предложения. *Народный форум*. 2022. № 17. С. 96-98.
32. Мэнцуй Мяо. Исследование проблемы структурной безработицы среди студентов в Китае на современном этапе. *Океанский университет Китая*. 2013.
33. Чжан Канси, Чжоу Сяомэн. Характеристики межпровинциальной мобильности и факторы, влияющие на трудоустройство выпускников университетов. *Население и экономика*. 2018. № 1. С. 69-78.
34. Шэн Юйсюэ, Чжао Цзинцзин, Цзян Чэн. Исследование пространственной корреляции межпровинциальной трудовой мобильности выпускников китайских университетов. *Обзор образования Пекинского университета*. 2018. № 1. С. 159-178.
35. Юань Сяоя. Текущие проблемы и меры противодействия, с которыми сталкиваются студенты при трудоустройстве. *Образование и профессия*. 2016 № 4. С. 34-36.
36. Цзян Айсянь., Мэн Лян., Лю Гуйин. Анализ и меры

противодействия причинам трудностей с трудоустройством студентов. *Educational Exploration*. 2008. № 11. С. 132-133.

37. Гао Сючжао. Западная теория безработицы и ее просвещение. *Кооперативная экономика и технологии*. 2014. № 23. С. 106-107.

38. Нью Луцин. Культивирование новых драйверов услуг человеческого капитала в новую эпоху. *New Economic Tribune*. 2018. № 8. С. 24-28.

39. Гонг Цзиюнь. Западная теория сегментации двойного рынка труда и ее просвещение. *Современная экономика*. 2012. № 18. С. 132-133.

40. Ма Цаюань, Ма Вэньтао, Ли Чэн. Истоки и проявления сегментации собственности на рынке труда Китая. *Management World*. 2017. № 11. С. 22-34.

41. Цзи Чунмей. Двойная сегментация рынка труда и трудности трудоустройства для выпускников университетов. *Журнал Тибетского университета: Издание социальных наук*, 2007. № S1. С. 6-10.

42. Цзян Тао. Основные идеи и последствия теории человеческого капитала Шульца. *Журнал Университета Янчжоу*. 2008. № 6. С.84-87

43. Мэн Даху. Исследование трудового поведения студентов университетов: взгляд на специфический человеческий капитал.

Educational Development Research. 2005. № 8. C.58-61.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Анкета

Здравствуйте!

Чтобы понять текущую ситуацию с трудоустройством выпускников вузов в Китае и способствовать лучшему трудоустройству выпускников вузов, был запущен онлайн-опрос. Я надеюсь, что вы сможете принять участие в опросе, несмотря на ваш плотный график. Соответствующая информация, которую вы заполните в анкете, будет использоваться только для академических исследований и не принесет для вас никаких негативных последствий.

Спасибо за вашу поддержку и сотрудничество!

Часть I: Социально-демографические характеристики

1. Ваш пол

A. Мужчины

B. Женщины

2. Какую специальность вы изучаете?

A. Наука или инженерия категории

B. Литературные или исторические категории

C. Экономическая категория

D. Управления категория

E. Другие

Часть II: Статус трудоустройства выпускников в Китае

3. Каков ваш текущий статус трудоустройства?

A. Уже трудоустроены

B. Иметь четкие цели при приеме на работу

C. При приеме на работу нет четкой цели

D. Нежелание искать работу

Е.Подготовьтесь к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру или обучению за границей

Г.Подготовьтесь к госслужащим или государственным учреждениям

Г.Подготовьтесь к гибкому трудоустройству (занимайтесь профессиональной деятельностью в индивидуальном качестве, например, блоггерами в СМИ)

Н.Подготовьтесь к открытию собственного бизнеса (создайте компанию, индивидуального предпринимателя, откройте интернет-магазин и т. д.)

4.Почему вы решили сдать вступительные экзамены в аспирантуру или учиться за границей?(Вопрос с несколькими вариантами ответов, только для тех, кто выбрал Е в вопросе 3) (большой выбор)

А.Люблю академические исследования

В.Повысить академическую квалификацию для лучшего трудоустройства

С.Нагрузка на работу высока, подготовка к экзаменам может приостановить работу

Д.Не уверены в трудоустройстве, следуете популярному выбору

Е.Вы можете выбрать любимую специальность, поступив в аспирантуру

Г.Оправдать ожидания родителей и членов семьи

5.Причина, по которой вы решили сдавать экзамен для государственных служащих и государственных учреждений (несколько вариантов ответа, только те, кто выбрал Г в вопросе 3)

А.Хорошая зарплата и льготы

В.Стабильная работа

С.Работайте комфортно и легко

Д.Высокое социальное признание

Е.В замешательстве следуйте за толпой.

Г.Осознайте личную ценность

Г.Оправдать ожидания родителей и членов семьи

6. Чувствуете ли вы давление при приеме на работу?

- A. Никакого давления
- B. Меньше давления
- C. Нормальное давление
- D. Высокое давление
- E. Большое давление

7. Какое влияние, по вашему мнению, оказала эпидемия на вашу трудоустройство?(большой выбор)

- A. Каналы поиска работы заблокированы, и многие возможности трудоустройства упущены
- B. Эпидемия делает меня более склонным искать работу в государственной системе
- C. Эпидемия привела к сокращению числа вакансий при приеме на работу и усилению конкуренции при приеме на работу
- D. Проживание дома или в колледже в течение длительного времени привело к феномену «нежелания искать работу»
- E. Эпидемия заставила меня больше беспокоиться о трудоустройстве.
- F. Не адаптируется и не любит метод онлайн-набора персонала.

8. С какими практическими трудностями вы столкнулись в процессе поиска работы?(большой выбор)

- A. Доступных вакансий мало.
- B. Ограниченные каналы получения информации о наборе персонала
- C. Отсутствие навыков письменного экзамена и собеседования
- D. Существует большой разрыв между зарплатой на работе и ожидаемой зарплатой.
- E. Недостаток средств для поиска работы и высокие затраты на трудоустройство
- F. Невозможность совместить работу и учебу (выпускная работа/вступительный экзамен в аспирантуру)

G.Ни один из них

9. С какими психологическими трудностями вы столкнулись в процессе поиска работы?(большой выбор)

A.Неполноценности (например, плохой университет, низкая академическая квалификация и т. д.)

B.Растерянностью (не знаю, какую работу искать)

C.Страхом перед трудностями (страх неудачи, страх поиска работы, страх идти на собеседование)

D.Стадным чувством (слепое следование выбору одноклассников и друзей)

E.Беспокойством (беспокойство о том, что не удастся найти работу, психический стресс)

F.Тщеславием (самовосприятие слишком хорошее и отклоняется от реальности)

G.Ни один из них

Часть III: Намерения трудоустройства

10.Какой тип компании вы предпочитаете?

A.Государственные учреждения

B.Зарубежная компания

C.Отечественные компании

D.Международная компания

11.В каком городе ты бы предпочел работать?

A.Города первого уровня (Пекин/Шанхай/Гуанчжоу/Шэньчжэнь)

B.Новые города первого уровня
(Ханчжоу/Циндао/Чжэнчжоу/Ухань/Чэнду/Нанкин/Тяньцзинь/Чунцин и т. д.)

C.Родной город

12.Почему вы выбрали город для трудоустройства? (большой выбор)多选

A.Рядом с домом, можете проводить время с родителями

В.Уровень заработной платы высокий и есть хорошие возможности для развития

С.Конкуренция при приеме на работу относительно невелика

Д.Экономическое развитие и комплексная инфраструктура

Е.Уровень цен (цен на жилье) невысокий

Ф.Иметь хорошую политику трудоустройства или политику привлечения талантов

Г.Иметь хорошие личные связи и круг общения

13.Что вы больше цените при выборе работы?(большой выбор)

А.Заработная плата и льготы

В.Возможности развития

С. Размер и популярность компании

Д.Место работы

Е.Стабильность трудоустройства

Ф.Работайте легко и комфортно

Г.Рабочая атмосфера и межличностные отношения

Н.Социальный статус профессии

Л.Личные интересы и хобби

Ж.Семейные ожидания

14.Как вы думаете, какая основная социальная причина мешает вам найти работу?

А.На рынке труда существует дисбаланс между спросом и предложением, и конкуренция за рабочие места является жесткой

В.Социально-экономические преобразования и снижение спроса на рабочие места

С.Набор в университеты расширяется, студентов выпускников становится все больше и больше

Д.Сила поддержки политики занятости со стороны национальных и местных

органов власти

Е. Традиционные социальные концепции занятости в поисках стабильной работы

15. Как вы думаете, какая главная личная причина мешает вам найти работу?

А. Недостаточная личная способность трудоустройства

В. Цель трудоустройства неясна

С. Ожидания в сфере занятости слишком высоки

Д. Другое

Часть IV: Информация о трудоустройстве и профориентация

16. Какой из следующих вариантов трудоустройства вы предпочитаете?

А. Ярмарки вакансий и информационные сессии в кампусе

В. Информационная платформа по трудоустройству вузов

С. Платформа онлайн-рекрутинга

Д. Приложения для поиска работы

Е. Официальные сайты предприятий и учреждений

Ф. Платформа государственной службы занятости

Г. Представлен родственниками и друзьями

17. Какие из следующих карьерных услуг вы бы хотели, чтобы университет предоставлял? (большой выбор)

А. Распространение целевой информации о наборе персонала

В. Индивидуальное руководство по трудоустройству

С. Руководство по планированию карьеры

Д. Обучение трудоустройству

Е. Психологическое консультирование по вопросам трудоустройства

Ф. Политика занятости и правовые рекомендации в сфере занятости

Г. Возможности стажировки в высококачественных компаниях

18.Какие конкретные предложения у вас есть по поводу текущей дилеммы трудоустройства? (Какую помощь, по вашему мнению, может оказать университет, правительство или общество)