

Санкт-Петербургский государственный университет
Факультет социологии
Кафедра управления

Управление процессом трудоустройства молодых специалистов:
сравнительный анализ китайского и российского опыта

Работу выполнил:
Ван Ци, студент
кафедры социального управления и планирования,
ф-т социологии

Научный руководитель:
Борисов А.Ф., д.с.н., профессор
кафедры социального управления и планирования,
ф-т социологии

Санкт-Петербург
2017

Оглавление:

Введение.....	4
Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.....	11
1.1. Ключевые понятия и основные подходы к их определению.....	11
1.2. Социологический анализ опыта управления процессом трудоустройства молодых специалистов.....	20
1.3. Модели управления процессом трудоустройства выпускников вузов в других странах.....	27
Глава 2. Китайская и русская системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов.....	38
2.1. Общая характеристика процесса трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.....	38
2.2. Формы поддержки и помощи оказываемые вузами и предприятиями в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.....	47
2.3. Сравнительный анализ функционирования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.....	62
Глава 3. Основные направления по совершенствованию механизмов управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.....	68
3.1. Проблемы, требующиеся срочного разрешения в управлении	

процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.....	68
3.2. Проект рекомендаций по улучшению механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае.....	73
3.3. Проект рекомендаций по улучшению механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в России.....	76
Заключение.....	80
Список литературы.....	83
Приложение 1. Программа исследования.....	89
Приложение 2. Гайд глубинного интервью.....	93
Приложение 3. Анкета для молодых специалистов.....	98

Введение

Актуальность темы. Процесс трудоустройства является одной из наиболее актуальных проблем в любой стране современного общества. Он является важным показателем уровня развития экономики страны, показывает направление корректирования политических курсов. Глобализация и технический прогресс в большой степени способствуют экономическому развитию и росту возможностей трудоустройства, но в то же время усиливают нестабильность процесса трудоустройства и увеличивают риск безработицы.

Молодые специалисты является самой энергичной и творческой общественной группой. Они идейные, амбициозные, смелые, обладают системным современным профессиональным знанием, являются ценным человеческим ресурсом. Трудоустройство молодых специалистов касается не только самих выпускников ВУЗов, но и всего общества.

Китай имеет огромное население. С одной стороны, из-за активного развития массового высшего образования число молодых специалистов с каждым годом значительно повышается, с другой стороны, под влиянием мировой экономической депрессии число работников по найму по плану большинства компаний уменьшилось.

В то же время, в последние годы из-за нестабильности экономического положения и огромных изменений во всех аспектах общественной жизни Россия столкнулась с рядом острых социальных проблем. В том числе, с большим давлением в процессе трудоустройства.

Китай и Россия являются крупнейшими странами-соседями друг для друга. Между Китаем и Россией давно установились хорошие отношения. В текущее время обе страны находятся в важном периоде перехода к рыночной экономики. Обеим странам нужно тщательно пересмотреть их экономическую политику. В данных условиях изучение сходств и различий в процессе стимулирования трудоустройства молодых специалистов Китая и России имеет особенно большое значение для обеих стран.

Все это свидетельствует об актуальности проведения сравнительного анализа состояний систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России и выработки рекомендаций для улучшения механизмов двух стран.

Степень разработанности проблемы. Исследуемая в данной работе проблема требует обращения к источникам и концепциями в нескольких аспектах различных наук. Чтобы провести большое количество сравнительных анализов, основанных на ситуациях Китая и России, мы изучали труды российских и китайских ученых, а также работы из других стран.

Изучение системы высшего профессионального образования, отношения между выпускниками и ВУЗаами, проблемы молодежи в сфере трудовой деятельности давно были главными темами в области социологии образования и социологии молодежи. Эту тему активно разрабатывали такие российские ученые, как Н. В. Гончарова, А. В. Меренков, В. Н. Шубкин.

Чтобы создать рекомендации по улучшению системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов, Ань Цзинь пыталась провести системное исследование существующих на данный момент политик в Китае, а И.А. Пашинян предложил новую концепцию создания «клиенто-ориентированной маркетинговой стратегии» в ВУЗах.

Профориентация и стимулирование создания собственного дела как важные средства содействия эффективному трудоустройству выпускников имеют большое значение для улучшения механизма управления трудоустройством молодых специалистов. Эта проблема изучалась учеными из разных стран: А. И. Веретновым, Фрэнком Парсонсом. Сун Цитином

К сожалению, в данный момент и в Китае и в России не был проведен сравнительный анализ по изучению систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов на основе опыта двух стран. Та же самая ситуация обстоит с эмпирическими исследованиями.

Объектом исследования является процесс трудоустройства молодых

специалистов в Китае и России.

Предметом исследования является поддержка и помощь, оказываемые вузами, предприятиями и государствам в процессе стимулирования трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.

Гипотеза: через сравнение и обобщение разного опыта Китая и России в аспекте стимулировании трудоустройства молодых специалистов можно выработать стратегию улучшения систем управления трудоустройством молодых специалистов.

Целью работы является изучение и сравнение форм поддержки и помощи, оказываемые государствам, вузами, предприятиями выпускникам в процессе стимулирования трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, а также оценка эффективность этих способов.

Для реализации поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- исследовать концептуальные научные подходы к определению ключевых понятий;
- изучить историю развития научной мысли по проблеме трудоустройства молодых специалистов;
- сравнить текущие состояния занятости выпускников ВУЗов в Китае и России;
- проанализировать сходства и различия в процессе стимулирования трудоустройства молодых специалистов в Китае и России;
- исследовать функционирование систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России;
- выработать управленческие рекомендации по улучшению эффективности данных систем.

Теоретической и методологической основой работы является ряд концепций различных областей наук, общие методы социологического исследования, системного и сравнительного подхода, методы смежных областей знания – истории, экономики и юриспруденции, а также ряд

эмпирических методов: анкетирование, интервью, анализ литературы, метод вторичной обработки данных.

Эмпирическая база данной работы включает в себя две части. Первая часть состоит из трех общественных отчетов: «Ежегодный отчет занятости китайских выпускников» (2012, 2013, 2014), опубликованный компанией «Mycos»; «Индикатор образования: 2016: статистический сборник», опубликованный Национальном исследовательском университете «Вышая школа экономики»; «Мониторинг трудоустройства выпускников» (2013, 2014), опубликованный Министерством образования и науки РФ.

Второй частью являются собственные исследования, которые также могут быть разделены на две части: интервью и анкетирование. В первой части мы проводили глубинные интервью с работниками из трех китайских ВУЗов и одного российского ВУЗа. Все респонденты работают в отделах, которые ответственны за карьеру студентов. Во второй части мы проводили опрос китайских молодых специалистов и опрос русских молодых специалистов, получили 130 ответов от китайских студентов и недавних выпускников, которые учатся или учились в 54 разных китайских ВУЗах и 60 ответов русских молодых специалистов, которые представляют 19 русских ВУЗов. Таким образом, были обеспечены ситуативность и объективность исследования.

Новизна:

1) В данной работе были объединены научные достижения Китая и России по изучаемой теме, проведен сравнительный анализ практического опыта двух стран в ситуации управления процессом трудоустройства молодых специалистов, что имеет большое справочное значение для обеих сторон.

2) В данной работе был проведен вторичный анализ данных трудоустройства выпускников ВУЗов в Китае и России и системно сравнена общая ситуация занятости выпускников ВУЗов обеих стран с 2012 – 2014 гг. (в России: 2013-2014 гг.).

3) Через проведение глубинных интервью с работниками ВУЗов Китая и России были сравнены и обобщены главные формы взаимодействий между ВУЗами, предприятиями и выпускниками с целью стимулирования трудоустройства студентов.

4) С помощью анкетирования китайских и российских студентов была изучена конкретная ситуация реализации этих форм взаимодействий.

5) Разработка рекомендаций в разных направлениях для Китая и России с целью улучшения текущих систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов.

Теоретическая и практическая значимость

1) В данной работе мы определили некоторые концепции, которые раньше не имели четких определений в исследованиях по вопросам трудоустройства молодых специалистов, обобщили и сгруппировали формы взаимодействий между ВУЗом, предприятием и выпускником. Все это может быть использовано в дальнейших исследованиях по вопросам трудоустройства молодых специалистов.

2) Обобщенная информация об американской, немецкой и японской моделях управления процессом трудоустройства выпускников ВУЗов имеет большое справочное значение для дальнейших исследований.

3) Мы перевели и представили большое количество оригинальных данных и научных достижений Китая, которые представляют материал для исследований по изучению китайского вопроса.

4) Полученные в эмпирическом исследовании результаты расширяют и углубляют понятие о спецификах и состояниях существующих систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов Китая и России, показывают достоинства и недостатки данных механизмов двух стран и направление дальнейшего развития.

Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

1.1. Ключевые понятия и основные подходы к их определению

В настоящей работе сосредоточено внимание на сравнительном анализе механизмов управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России. Прежде всего, необходимо определить основные понятия, связанные с данной темой.

1) Молодой специалист

В Китае это понятие используется для определения лиц, имеющих право участвовать в государственном тестировании при поступлении в центральные аппараты и их подведомственные учреждения. Итак, молодые специалисты (应届毕业生)— «это выпускники этого года; те выпускники, которые находятся в поиске работы (по государственной норме не более 2 лет со дня окончания образования); те выпускники, персональный архив которых ещё сохраняется в ВУЗах, Центрах карьеры университетов или разного вида агентствах»¹.

Ситуация в России является более сложной. Современное российское трудовое законодательство не содержит определения понятия «молодые специалисты». Поэтому в данный момент не существует единого

¹ 中华人民共和国人力资源和社会保障部 中央机关及其直属机构2017年度考试录用公务员报考指南 [Электронный ресурс]. URL: <http://bm.scs.gov.cn/2017/UserControl/Department/html/20161014103420.html> (дата обращения: 17.01. 2017).

определения и четких критериев отнесения работников к категории "молодые специалисты". Но ряд учёных, таких как Вечерин А. В., Климов Е. А., Маслов А. В., Волкова Н. В., Попов-Черкасов И. Н., Дмитриева Ж.Р. рассматривают молодых специалистов как отдельную категорию трудовых ресурсов и дают свои определения.

Кроме того, во внутриорганизационных документах многих крупных и средних предприятий, таких как ОАО "РЖД", АО "Роснефть", ОАО "ЦНИИ "Курс", ОАО "Пневмостроймашина" (торговая марка PSM-Hydraulics(R)), ЗАО "Моспромстрой", ОАО "Научно-исследовательский институт точной механики", ООО "Юграгазпереработка" встречаются определения «молодых специалистов».²

В ряде нормативно-правовых актов специального и местного значения устанавливаются некоторые льготы, выплаты и преимущества для молодых специалистов. Также конкретно описываются требования к квалификациям молодых специалистов.

Таким образом, молодым специалистом в России считается лицо, которое получило профессиональное образование - то есть, имеющее диплом об окончании учреждения среднего или высшего профессионального образования (прохождение полного курса обучения, сдача государственных экзаменов и защита дипломной работы); поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; у которого опыт работы по специальности составляет не более 3 лет.

Учитывая сходства и различия двух стран в понимании «молодых специалистов», в данной работе рассматриваются молодые специалисты с точки зрения тех, кто завершают/ или уже завершили вузовское образование в этом году, и кто работает по полученной специальности в течение двух лет со дня окончания высшего профессионального образования.

² Жукова А. Молодые специалисты — особая категория? [Электронный ресурс] // HR-Portal сообщество и публикация. URL: <http://hr-portal.ru/article/molodye-specialisty-osobaya-kategoriya> (дата обращения: 02.03.2017).

2) Процесс трудоустройства молодых специалистов

Во времена СССР процесс трудоустройства был «государственной системой организационно-правовых мероприятий по содействию в устройстве на работу»³.

Фактические исполнители включали в себя Государственный комитет Совета Министров союзных республик, специальные бюро и уполномоченных по трудоустройству в отдельных городах и районах.

«Органы трудоустройства информируют население о потребности предприятий, строек, организаций в рабочих и служащих; оказывают желающим помощь в устройстве на работу по специальности; проводят организованный набор рабочих и переселение и т.д.»

До распада СССР, все молодые специалисты, устроившиеся на работу по государственному распределению, могли поменять место работы по собственному желанию только после двухлетнего трудового стажа.

После изменения формы правления и модели экономики, чтобы быстрее привыкнуть к появлению и развитию рынка труда, устройство на работу по собственному желанию вместо государственного распределения постепенно было распространено в России.

Похожая ситуация была и в Китае. Можно выделить три исторических этапа, согласно которым происходило трудоустройство выпускников вузов: модели устройства на работы по государственному распределению во время планового хозяйства (с 1949г. - 1984г.); модель двухстороннего выбора в переходном периоде (с 1985г. – 1992г.); модель устройства на работы по собственному желанию во время рыночной экономики (с 1993г. до сих пор).

В общем, в настоящее время в обеих странах процесс трудоустройства молодых специалистов представляет собой подбор места работы и соответствующего оформления путем заключения трудового договора с работодателем. Данный процесс проводится в большинстве ситуаций выпускниками вузов самостоятельно, но существуют ситуации, когда

³ Большая советская энциклопедия. М.: Советская энциклопедия. 1969 — 1978.

помогают определенные органы.

Кроме этого, надо заметить, что с целью более эффективного изучения функционирования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, в данной работе исследование ограничится установлением первой официальной работы молодых специалистов, которая является полной занятостью – включается собственные бизнес, не включается варианты совмещения работы, практики и работы со сменным графиком.

3) ВУЗ

Высшее учебное заведение - учреждение, дающее образование самой высокой ступени, готовящее специалистов высокого уровня для разных областей социальной деятельности, в которое можно поступить, имея документ о среднем образовании⁴.

В настоящее время в Российской Федерации существуют следующие виды высших учебных заведений: Федеральный университет (по состоянию на 2016 год в России существует 10 федеральных университетов), Университет (включает два университета, имеющие особый правовой статус – Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургский государственный университет и несколько Национальных исследовательских университетов), Академия, Институт.

В Китае высшее профессиональное образование дают Университеты, Академии и Институты, общая сумма которых достигла 2560 к концу 2015 года.⁵

Обобщая разные ситуации про состав высшего профессионального образования в двух странах в данной работе, ВУЗ включает все виды высших учебных заведений в Китае и России, которые представляют очную форму

⁴ Большой толковый словарь русских существительных / под редакцией Л. Г. Бабенко. М.: АСТ-Пресс Книга, 2009.

⁵ 中华人民共和国国家统计局 国家数据: 普通高等学校数(所) [Электронный ресурс]. URL: <http://data.stats.gov.cn/adv.htm?m=advquery&cn=C01> (дата обращения: 11. 02. 2017).

обучения, за исключением военных академий двух стран и ВУЗов, находящихся в районах Сянган (Гонконг), Аомынь (Макао) и Тайвань.

4) Работодатель

Работодатель — один из субъектов трудового права. Согласно ст. 20 Трудового кодекса РФ, работодатель — юридическое лицо либо физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником⁶. По ст. 2 Закона о трудовом контракте КНР (Labour Contract Law of the People's Republic of China) работодателем может быть предприятие и учреждение, государственный аппарат, общественная организация и частная экономическая организация.

Поэтому надо заметить, что в данной работе государственные учреждения также относятся к понятию «работодатель».

5) Формы поддержки и помощи, оказываемые вузами выпускникам в процессе трудоустройства

Обучающие курсы по трудоустройству – это ряд специальных курсов, проводимых ВУЗами с целью предоставления студентам системной психологической и практической подготовки к трудоустройству.

По №[2007]26 Канцелярии Госсовета КНР⁷, обучающие курсы по трудоустройству с 2008 года должны быть включены в учебные планы всех специальностей ВУЗов. Содержание курсов включает 6 частей: А) Создание среди выпускников карьерного сознания; Б) Умение планировать свою карьеру; В) Улучшение навыков, помогающих в процессе трудоустройства; Г) Профориентация; Д) Подготовка к изменению общественной роли; Е)

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017), Статья 20 Стороны трудовых отношений [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/ (дата обращения: 15.02.2017).

⁷ 国务院 国务院办公厅关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知 (国办发〔2007〕26号) // 中国大学生就业. 2007. №10. P. 8-9.

Обучение созданию собственного бизнеса.⁸

Организация практики – ВУЗ по учебному плану организует студентам место проведения практики. Студенты по результату практики получают соответственные оценки.

Объявление об информации найма – ВУЗ с целью стимулирования процесса трудоустройства студентов представляет информацию о вакансиях с помощью разных каналов, например, на доске объявлений/сайте/в газете вуза.

Ярмарка вакансий в вузе – специальная ярмарка вакансий, организуемая ВУЗами или соответствующими отделами местной власти или другими организациями власти ежегодно весной или осенью для компаний-работодателей, заинтересованных в рынке труда студентов, выпускников и молодых специалистов, а также для студентов и выпускников, ориентированных на поиск работы и построение карьеры.

Совместное создание технопарков (академгородков) – главное средство для продвижения инновационной культуры, повышения конкурентоспособности инновационного бизнеса и научных организаций. Благодаря созданию технопарков отношения между ВУЗами и рынками улучшается. Это эффективно стимулирует создание и рост инновационных компаний с помощью представления инкубационных сервисов.

б) Формы поддержки и помощи, оказываемые предприятиями выпускникам в процессе трудоустройства

Рекрутинг на территории кампуса (On-Campus recruitment) – это программа, которая проводится на территории ВУЗа компаниями с целью выбрать подходящих студентов через определенные тестирования, интервью, конкурсы и т.д.. Обычно компания, организующая такое событие, готовит специальные программы, в которых студенты могут участвовать. Вакансии,

⁸ 教育部 教育部办公厅关于印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知 (教高厅〔2007〕7号) [Электронный ресурс]. URL: http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_745/200802/11260.html (дата обращения: 12.01.2017).

представленные в программе, могут быть работой полной занятости, частичной, а также практикой или стажировкой.⁹

Предоставление практики, стажировки, частичной занятости – одно из самых популярных средств, используемых компаниями, чтобы привлечь работников, удержать их в компании и дать им развитие.

Программа подготовки специалистов – совокупность средств, используемых компаниями, чтобы целенаправленно выбрать и развивать кадры. Главные методы включают предоставление целевого обучения (бесплатное обучение по направлению от предприятия или учреждения), предоставление студентам стипендии, организация конкурсов с целью выявления лучших студентов и т.д.

Бизнес-инкубатор (англ. business incubator) – организация, решающая задачи, ограниченные проблемами поддержки малых, вновь созданных предприятий и начинающих предпринимателей, которые хотят, но не имеют возможности начать своё дело, связанные с оказанием им помощи в создании жизнеспособных коммерчески выгодных продуктов и эффективных производств на базе их идей.¹⁰ **Бизнес-акселератор** (англ. business accelerator, startup accelerator или seed accelerator, букв. «ускоритель») – социальный институт поддержки стартапов. Понятие относится как к учреждениям, так и к организованным ими программам интенсивного развития компаний через менторство, обучение, финансовую и экспертную поддержку в обмен на долю в капитале компании.¹¹ **Бизнес-ангел** (англ. angel, business angel, angel investor и пр.) — частный венчурный инвестор, обеспечивающий

⁹ An overview: on-campus recruiting [Электронный ресурс] // the preparty. URL: <http://www.preparty.com/an-overview-on-campus-recruiting/> (дата обращения 11.02. 2017).

¹⁰ Росстата. Об утверждении статистического инструментария для организации Минобрнауки России статистического наблюдения за организациями научно-технического комплекса (N 104) [Электронный ресурс] // права.ru. URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/11451/> (дата обращения: 08.02.2017).

¹¹ Билл Шлей. Неудержимые: Интенсив для будущих предпринимателей. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. С. 15.

финансовую и экспертную поддержку компаний на ранних этапах развития.¹²

День открытых дверей – распространенная форма самопрезентации компании в рамках PR и продвижения. Он позволяет всем желающим ознакомиться с деятельностью компании, ее планами, задать руководству интересующие вопросы. Предполагается приглашение сотрудников для близкого знакомства, для всех желающих проводятся экскурсии по компании; сопровождающий рассказывает об истории создания и основных направлениях деятельности компании, о ее социальной значимости для общественности.¹³

1.2. Социологический анализ опыта управления процессом трудоустройства молодых специалистов

Изучение профориентации и управления процессом трудоустройства выпускников ВУЗов в некоторых развитых странах уже прошло достаточно долгий период развития. Область исследований затрагивает многие научные области: социологию труда и занятости, социологию образования, социологию молодежи; научные исследования по проблеме социальной мобильности трудовых ресурсов, проблемы профессиональной адаптации, профориентации и т.д. В последние годы китайские и российский ученые активно участвуют в изучении данной сферы. В этом процессе появились ряд зрелой теорий и выдающихся ученых.

В данной работе будет коротко представлена история развития изучения механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России и также концептуализированы основные выводы нескольких важных научных исследований, проведенных в Китае, России и других странах. Несмотря на то, что положения стран, теоретические и

¹²Christine K. Volkmann, Kim Oliver Tokarski, Marc Grünhagen, Entrepreneurship in a European Perspective: Concepts for the Creation and Growth of New Ventures. Berlin: Springer Science & Business Media. 2010, P. 297.

¹³ Омелаенко П.С. Организация PR-мероприятия 'день открытых дверей' [Электронный ресурс] // Институт экономики и права Ивана Кушнера. URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2011/1973.htm> (дата обращения: 02.02.2017).

методологические основы этих исследований отличались друг от друга, все равно это имеет большое значение для углубления понятия к данной теме.

Во-первых, это теория черт и факторов в профориентации (Trait and Factor Theory of Occupational Choice), представленная американским просветителем и социологом Фрэнком Парсонсом (Frank Parsons), которого принято считать отцом профессионального ориентирования (vocational guidance movement). В 1908 году с целью оказания «помощи молодым людям в выборе профессии, подготовке к выбору области профессиональной деятельности и созданию эффективной и успешной карьеры» Фрэнк Парсонс организовал в г. Бостоне (США) «Бюро по выбору профессий» и начал свои консультации. В это время он завершил свой труд «Выбор профессии», в котором он разработал три основных принципа для решения выбора профессии:

А) Четкое представление о себе, своих склонностях, способностях, интересах, ресурсах, ограничениях и других качествах.

Б) Знание требований и условий для достижения успеха, преимуществ и недостатков, компенсаций, возможностей и перспективы в различных направлениях деятельности.

В) Правильное, обоснованное соотнесение этих двух групп факторов¹⁴

В своей работе Парсонс также говорит о том, что персональный консультант является основой карьерного исследования. Он выделяет семь этапов для консультирования поступления на работу: А) персональные данные; Б) самоанализ; В) предпочтение консультирующегося; Г) анализ консультанта; Д) дальновидность в рынке труда; Е) советы и подготовка к работе; Ж) информационная обратная связь.¹⁵

Теория черт и факторов в профориентации до сих пор сильно влияет на

¹⁴ Никифорова.Е. Зарождение профориентации в США и её основоположник Фрэнк Парсонс [Электронный ресурс] // Бюро профориентации. URL: http://prof-buro.ru/O-proforientatsii/Zarozhdenie_proforientazii_v_ssha_i_ee_osnovopolozhnik_frank_parsons/ (дата обращения: 25.01.2017).

¹⁵ Parsons' theory [Электронный ресурс] // careersnz. URL: <https://www.careers.govt.nz/practitioners/career-practice/career-theory-models/parsons-theory/> (дата обращения: 03.01.2017).

работу консультирования трудоустройства. Модель три-элемента (Three-element theory) все время доминирует в практике консультирования трудоустройства и непрерывно развивается и пополняется в разных организациях, в том числе и ВУЗах, разных предприятиях и трудовых агентствах.

Можно сказать, что Фрэнк Парсонс заложил фундамент для участия ВУЗов и трудовых агентств в практике управления процессом трудоустройства выпускников с помощью разработки методов и усиления их роли в процессе профориентации. А его практика в «Бюро по выбору профессий» показывает ВУЗам, предприятиям и трудовым агентствам хороший пример проведения профориентации.¹⁶

В западных странах исследование по управлению созданию собственного бизнеса не имеет долгой истории. С середины 90-х годов прошлого века, ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития, англ. Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) вместе с Советом Европы, АТЭСом (Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество, англ. Asia-Pacific Economic Cooperation, АПЕС) и другими мировыми организациями начала исследовать вклад собственного бизнеса в развитие экономики и пробовать создать проект повышения качества действия собственного бизнеса в определенном регионе. Результаты исследований постепенно были опубликованы в ряде главных изданий ОЭСРа (например, «OECD Science, Technology and Industry Outlook»).

А что касается исследований по созданию собственного бизнеса выпускников ВУЗов, то они почти не проводились. Главной причиной может быть то, что большинство развитых западных стран уже вошло в период массового высшего образования, как следствие, выпускники ВУЗов не рассматриваются как особенная категория.

Исследования по изучению механизма управления процессом

¹⁶ Lawrence K. Jones Frank Parsons' contribution to career counseling // Journal of career development. 1994. № 20. P. 287.

трудоустройства молодых специалистов в Китае

В Китае изучение вопросов трудоустройства/безработицы началось достаточно поздно, а изучение вопросов трудоустройства/безработицы молодых специалистов началось еще позже, по имеющимся данным, в конце 90-х годов прошлого века. Большинство изучений сосредоточивалось на нынешнем состоянии трудоустройства, на причинах появления трудностей в процессе трудоустройства, на опыте выбора профессии и т.д. А изучение механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов является совсем новой исследовательской областью в сфере изучения вопросов трудоустройства.

Вследствие того, что процедура реализации массового высшего образования Китая началась с расширения приема учащихся в 1999 году, изучение способов улучшения процесса трудоустройства выпускников ВУЗов появилось примерно после 1999 года. А с развитием высшего профессионального образования и гигантского изменения экономической ситуации и рынка труда концепция управления процессом трудоустройства появилась в работах китайских ученых. После 2009 года под влиянием мирового экономического кризиса проблема трудоустройства молодых специалистов привлекла внимание всего общества, и, соответственно, изучение механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае также стало важным направлением научного исследования.

В 1998 года Министерство образования создало журнал «Трудоустройство китайских студентов» с целью представления разных исследований по трудоустройству, информации про рынок труда, советов для удачного устройства на работу и т.д. Среди них есть раздел «Теория·Практика», который фокусируется на новой политике и законоположениях, опубликованных правительствами разных ступеней, и трудах, связанных с теорией или практикой профориентации или с исследованиями процесса трудоустройства молодых специалистов в

политике.

Ань Цзинь в своей докторской дипломной работе «Исследования по политике и механизму стимулирования трудоустройства выпускников ВУЗов – на примере провинции Хунань» («Research on employment promotion policy and promotion mechanism of college graduates – taking Hubei province as an example») детально анализирует политику, проводимую Китаем в настоящее время с целью улучшения процесса трудоустройства выпускников ВУЗов. Автор выявляет ряд существующих проблем, которые появились в процессе проведения политики. Основываясь на оценке ситуаций осуществления разных политик для улучшения процесса трудоустройства выпускников ВУЗов и анализе разных моделей в других странах, Ань делает вывод, что, кроме улучшения и урегулирования проведения политики правительства разных ступеней, важно создать пятиединый механизм, который включает государство, предприятие, ВУЗ, СМИ и выпускников.¹⁷

Изучение вопроса создания собственного бизнеса выпускников ВУЗов в Китае появилось около 2008 года. Например, Сун Цитин при помощи проведения интервью и анкетирования студентов пяти ВУЗов системно проанализировал текущую ситуацию по созданию собственного дела выпускников и проблемы в данном процессе, исследовал соотношение между предоставлением льготных курсов и повышением желания молодых специалистов создать собственный бизнес.¹⁸

Исследования по изучению механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в России

В России процесс трудоустройства молодых специалистов еще в период плановой экономики был предметом многих исследований. Например, с 1963 по 1983 год в Новосибирской области проводили социологическое исследование «Проект 17 – 25», в процессе которого системно изучались и обобщались факторы, влияющие на мобильность занятости молодых

¹⁷ 安锦 高校毕业生就业促进政策及促进机制研究 - 以湖北省为例[D] 武汉大学, 2011.

¹⁸ 孙淇庭 创业政策与大学生创业的关系 – 基于2005–2008级在校大学生的实证研究[D] 湖南师范大学, 2009.

специалистов.¹⁹

Однако в данной работе мы обращаем больше внимания на изучение и сравнение систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России в переходном периоде (из плановой экономики в рыночную), поэтому нам важнее исследования, проведенные после распада СССР.

После распада СССР, под влиянием огромных перемен во всех сферах общества, долгое время проблеме трудоустройства молодых специалистов не уделялось должного внимания. Только в конце 90-х годов начали появляться работы по этой теме. Например, Н. В. Гончарова, проведя ряд эмпирических исследований, определила главные противоречия между молодыми специалистами и ВУЗами, проанализировала характеристики выпускников, находящихся в периоде устройства на работу, и важные факторы для студентов в данной процессе.²⁰

В этот период в России появились много работ, посвященных анализу проблем молодежи в сфере трудовой деятельности. Например, на основе итогов мониторинга, проведенного с 1993 по 1996 год в городе Екатеринбург, А. В. Меренков провёл исследование отношения молодых специалистов к ВУЗам и оценки их. По мнению студентов, несмотря на то, что ВУЗы предоставляют достаточно много профессиональных знаний и общей культуры: «культуру мышления, познания, общения и отношения к делу»²¹, ВУЗы не дают полезную информацию об интересах рынка труда, навыках для устройства на работу и методах утверждения себя в обществе.

В последние годы появился ряд работ, направление которых связано с организацией и управлением процессом трудоустройства молодых специалистов в современных рыночных экономических условиях и которые имеют важное значение для нашего исследования. Например, И.А. Пашинян в своей работе говорит о том, что «в ВУЗах отсутствует отдел маркетинга, координирующий всю работу по продвижению товара к потребителю»²² и пытается обосновать новую концепцию системы трудоустройства, которая основана на клиенто-ориентированной маркетинговой стратегии.

Что касается современных подходов к профессиональной ориентации в ВУЗах, многие российские ученые сделали соответственные исследования. Так, А. И. Веретнов в своей работе обобщал особенности профориентации студентов вузов в условиях переходной экономики, проанализировал факторы, влияющие на профориентацию студентов, и механизм воздействия

¹⁹ Чередниченко Г. А. Молодежь вступает в жизнь (Социол. исследования проблем выбора профессии и трудоустройства) / Г. А. Чередниченко, В. Н. Шубкин. М.: Мысль, 1985. С. 103-107.

²⁰ Гончарова Н. В. О рынке труда выпускников вузов // Социол. ис-след. 1997. № 3. С. 105-112.

²¹ Меренков А. В. Рыночные ориентиры студенчества // Социол. исслед. 1998. № 12. С. 97-100.

²² Пашинян И.А. Оптимизация процесса трудоустройства выпускников вузов в рыночных условиях.: Автореф. дис. ... канд соц. наук. Москва, 2000.

рынка труда на процесс профориентации студентов.²³

1.3. Модели управления процессом трудоустройства выпускников вузов в других странах

1) Модель в США

США является первым государством в мире, которое реализовало массовое высшее образование. Согласно исследованию американского ученого Мартина Трой (Martin Trow) про характеристики разных этапов в процессе развития высшего образования, если рассматривать совокупную долю учащихся как единственный показатель, то можно раздерить процесс развития высшего образования на три этапа: когда процент поступающих в вузы ниже 15%, то высшее образование еще считается как образование для элиты; когда выше 15%, то это уже массовое высшее образование; а когда больше 50%, значит, высшее образование уже вступило в последний этап – оно стало популярным²⁴. Процент поступающих в вузы в США еще в 40-х годах уже достиг 16%, в 1971 году стал выше 50%. США также стал первой страной, вступающей в последний этап развития высшего образования.

В настоящее время во всем мире существуют примерно 3 вида механизмов трудоустройства выпускников вузов: план-ориентированное трудоустройство, рынок-ориентированное трудоустройство и рыночное трудоустройство под контролем государства. Механизм трудоустройства выпускников вузов в США относится к типичному рынок-ориентированному типу, характеристики которого могут быть обобщены так: А) государство не распределяет выпускников на работу; Б) ВУЗ даёт направления выпускникам; В) выпускники самостоятельно устраиваются на работу.²⁵

Вследствие того, что в США работают рыночный экономический

²³ Веретнов А.И. Влияние рынка труда на профессиональную ориентацию студентов: Автореф. дис. ... канд. соц. наук. Екатеринбург, 2003.

²⁴ 潘懋元, 谢作栩 试论从精英到大众高等教育的“过渡阶段” // 高等教育研究. 2001. № 02. P. 1-6.

²⁵ 谢安邦 比较高等教育. — 桂林: 广西师范大学出版社. 2002, P. 148.

механизм и децентрализованный механизм в аспекте управления образования, ВУЗ имеет большое право на самоуправление, а также на управление процессом трудоустройства выпускников, с одной стороны; с другой стороны, и найм предприятий, и устройство выпускников на работу относится к рыночным отношениям. То есть база функционирования высшего образования в США состоит в личном интересе выпускника и рыночных потребностях. Выпускники ВУЗов через рынок труда сами регулируют направление трудоустройства.

Несмотря на то, что ВУЗ не отвечает за гарантию трудоустройства выпускников, каждому ВУЗу приходится вкладывать большое количество людских, материальных и финансовых ресурсов в помощь в трудоустройстве выпускников, т.к. от результата зависят репутация, статус и особенно выгода ВУЗа. Во всех стандартных ВУЗах был создан Центр Карьеры. Работники, занимающиеся консультацией по трудоустройству, должны делать это на высоком профессиональном уровне. Руководителем Центра Карьеры является заместитель директора ВУЗа; начальниками, консультантами и специалистами соответствующих отделений являются профессионалы с дипломом магистра или доктора психологической, педагогической или управленческой наук. Им также требуется иметь высокую коммуникативную компетенцию и педагогический или управленческий опыт. Главные функции Центра Карьеры: А) научить студента оценить себя, свою специальность и профессию; Б) представить студенту информацию о соответствующих вакансиях; В) рекомендовать студента на работу, организовать собрания уже трудоустроившихся выпускников со студентами; Д) организовывать разные типы событий, например, ярмарки вакансий, помогать студенту устроиться на работу через разные каналы. Такая ситуация объективно способствовала оформлению ВУЗ-ведущей модели в управлении процессом трудоустройством выпускников в США.

В то же время с целью нормализации и улучшения управления процессом подготовки выпускников и рынка труда государство тоже приложило

большие усилия: Конгресс США создал ряд законодательств, обращающих особенное внимание на уничтожение дискриминации в процессе трудоустройства; Министерство труда, Министерство образования и Департамент образования штата (State Department of Education) совместно создавали стратегии по трудоустройству выпускников и обеспечивали их исполнение.²⁶ Надо особенно заметить, что главная задача Министерства труда состоит в том, чтобы создать макрополитику и собрать данные про общую ситуацию трудоустройства. Более конкретно, оно представляет выпускникам разные виды информации про трудоустройство, собирает данные про потребность в разных профессиях на рынке труда и требования разных профессий к знаниями и навыками, и соответственно, прогнозирует влияние развития экономики на рынок труда, чтобы вовремя дает советы ВУЗам для регулирования дисциплины. Каждый год, основываясь на собранных данных, Министерство труда публикует «Occupational Outlook Handbook» с целью представления выпускникам самой полезной информации о тенденциях развития разных профессий. Также был создан официальный сайт для размещения всей информации.

Таким образом, трудоустройство выпускников ВУЗов в США является двухсторонним выбором. Найм предприятий и устройство выпускников на работу относятся к рыночным отношениям. В этом процессе ВУЗ играет роль ориентира, а государство предоставляет данные и направляет на нужные курсы.

2) Модель в Германии

Германия вступила в период распрощанного высшего образования в середине 60-х годов прошлого века (объект исследования ограничивается лишь Западной Германией). После популяризации высшего образования общество сделало много попыток для решения проблемы эффективного трудоустройства выпускников ВУЗов.

²⁶ 王晓阳, 方军 美国联邦政府对高校毕业生就业市场的培育与引导 // 世界教育信息. 2009. №01. P. 76-81.

Начнём с государства. Государство Германии стремилось управлять процессом трудоустройства через законодательство, главной целью которого являлось А) обеспечение достаточного трудоустройства народа; Б) реализация равноправной конкуренции на рынке труда; В) представление помощи безработным. В отличие от законодательства труда в США, которое ставит акцент на удаление дискриминации в процессе трудоустройства, Германия большее внимание уделяет увольнениям и создает уникальную систему образования. В 1969 году был издан закон «О профессиональном образовании», что значит создание дуальной системы профобучения (Duales Ausbildungssystem). После этого появились еще некоторые законы, например, закон «О содействии осуществлению права на труд» и т.д., которые создали хорошую основу для обеспечения трудоустройства выпускников ВУЗов.

В принципе ВУЗы в Германии, как и в США, не несут ответственность за трудоустройство выпускников. Но на самом деле они обращают большое внимание на взаимодействие между студентами и потребностями рынка труда и поэтому рассматривают долю трудоустройства и долю создания собственного бизнеса как важный показатель в оценке качества обучения. С целью повышения процента трудоустройства выпускников в каждом ВУЗе был создан Центр Карьеры.

Работа Центра Карьеры начинается с консультации со студентами перед их поступлением в ВУЗ. Студенты могут больше узнать про дисциплины и перспективы интересующей специальности, возможное направление развития карьеры и т.д., и соответственно сделать самый подходящий выбор. Даже после этого студенты могут поменять свою специальность в любой момент в процессе учебы.

Еще одна важная задача Цента Карьеры в Германии – это организация практики студента. В Германии в университетах процент дисциплин, содержащих обязательную практику, достигает 10% - 20%, а в технических университетах этот процент выше 90%. Срок практики студентов в университетах обычно продолжается 2 - 6 месяц, в технических – 2 семестра

из 8. Эти цифры показывают, насколько ВУЗ Германии ориентирован на практику.²⁷

Кроме того, Центр Карьера вместе с Федеральным министерством труда и социальных вопросов Германии (нем. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS), Ассоциацией работодателей и учреждениями просреднического сервиса регулярно организует ярмарки вакансий. Центр еще предоставляет такую помощь, как профподготовку, консультирование по трудоустройству, тестирование профессиональной компетентности для тех студентов, которые скоро закончат учебу или только что начали свою карьеру.

Можно сказать, ВУЗы в Германии с помощью Центра Карьеры предоставляют студентам долгосрочное и постепенное наставничество, чтобы студенты полностью узнали себя и свои склонности и соответственно нашли свое направление развития карьеры.

Перейдем к предприятиям в Германии. Надо заметить, что в Германии более 80% предприятий являются средними и малыми предприятиями. Но несмотря на размер организации, на то, государственная она или частная, все обращают особое внимание на привлечение талантов. Поэтому они придают большой значение тестному сотрудничеству с ВУЗами. Чтобы привлечь больше талантов, предприятия: А) представляют студентам вакансии на практику с доходом. Например, компания BMW AG в последнее время каждый год принимает 800 выпускников на работу и предоставляют больше 1200 вакансий на практику. Срок практики продолжается 3-6 месяцев.²⁸ Б) регулярно отчитываются перед Министерством труда или соответствующим учреждением про ситуацию вакансий, чтобы вовремя публиковать информацию. В) вместе с ВУЗами создают план для тренинга студентов, вкладывают капитал в эти планы.

Таким образом, несмотря на то, что в Германии существует свободная

²⁷ 褚静 德国大学生的良好就业状况对我国高校的启示 // 合肥学院学报(社会科版). 2009. №26 (6). P. 97-99.

²⁸ 杨波 德、法两国高校毕业生就业模式的比较分析—赴德国、法国考察报告(二) // 中北大学学报(社会科学版). 2001. №3. P. 85-88.

модель трудоустройства выпускников, на самом деле эта модель осуществляется при сотрудничестве государства, ВУЗа, работодателей и выпускников: государство проводит макро-управление, ВУЗ предоставляет помощь, затем работодатели и выпускники выбирают друг друга.

3) Модель в Японии

После второй мировой войны Япония поменяла направление экономического развития, вкладывала большое количество энергии и капитала в развитие высшего профессионального образования. В 60-х годах прошлого века Япония реализовала переход из периода «высшего образования для элиты» в период распространенного высшего образования. Но после интенсивного развития, из-за развала «экономического пузыря», долгосрочно стабильное состояние японской экономики закончилось. Под влиянием двух мировых финансовых кризисов в 1997 и 2008 году японская экономика попала в самую длинную отстающую фазу после второй мировой войны. В таких условиях, по мере популяризации высшего образования, трудность в процессе трудоустройства выпускников ВУЗа становится все больше очевидна.

Чтобы решить эту острую проблему, в Японии с правительства разных ступеней, таких как Канцелярия премьер-министра, Кабинет Министров, Министерство образования, культуры, спорта, науки и технологии, Министерство здравоохранения, труда и благосостояния, Министерство экономики, торговли и промышленности до разных частных организаций, таких как Торгово-промышленная палата Японии (ЯТПП), Японская федерация бизнеса представляют разную политическую и финансовую поддержку, и в конце концов сформировалась специфическая японская модель по трудоустройству, которую можно обобщить так:

1) Правительство предоставляет студентам политическое обеспечение и бесплатное обслуживание для устройства на работу и создания собственного бизнеса. В этом процессе главными исполнительными органами являются

Министерство образования, культуры, спорта, науки и технологии (яп. 文部科学省, МЕХТ) и Министерство здравоохранения, труда и благосостояния (яп. 厚生労働省, МНЛW). Главные задачи МЕХТ больше связаны с организацией и регулированием работы, совершаемые ВУЗами в процессе трудоустройства выпускников, например, профориентации ВУЗов. А самой проблемой трудоустройства выпускников занимается МНЛW, которое отвечает за благосостояние народа.

МНЛW создает в разных городах Центры студенческой карьеры, где правительство рекомендует выпускникам ВУЗов подходящие по их собственной ситуации вакансии. Центр еще представляет выпускникам ВУЗов бесплатное шестимесячное профессиональное обучение и подготовку, в процессе которой оплачивает их жизненные расходы. Кроме Центров студенческой карьеры, под управлением Бюро гарантии общественной занятости (яп. 公共職業安定所, англ. Public Employment Security Office) МНЛW еще существует ряд организаций, которые предоставляют студентам бесплатное консультативное обслуживание по трудоустройству, например, Японская ассоциация по труду поиска управленческих кадров и трудоустройства (яп. 日本人材紹介事業協会, англ. Japan Executive Search, and Recruitment Association) имеет 409 отделений, которые распространяются по всей стране.²⁹

2) ВУЗ представляет студентам разнообразную помощь: а) создание архива трудоустройства, в котором студенты могут узнавать связанную с трудоустройством информацию и данные по районам, профессиям и годам; б) создание информационной базы со всей информацией по трудоустройству из разных каналов (база была создана больше 65 лет назад).³⁰ в) создание Отдела по трудоустройству студентов, который отвечает за

²⁹ 王真真, 于景涛 日本高校毕业生就业对策及启示 // 当代教育科学. 2010..№3. P. 57-58.

³⁰ 娜琳 日本高校就业指导及给我国的启示 // 内蒙古师范大学学报(教育科学版). 2007. №20 (3). P. 45 – 48.

консультирование и проведение профессионального обучения. Надо заметить, что профессиональное обучение в Японии может быть разделено на 3 главных типа: первым является профессиональное обучение для всех студентов; второй тип – профориентация для определенного индивида в виде беседы с профессионалом в процессе проведения обучающих курсов; третий – поддержка во внеклассной деятельности (практике, совместительской должности и т.д.). Профессиональное обучение для всех студентов включает в себя: ① Обучение через тренировки (Internship) – 83.9%; ② обучение, направленное на карьеру (career contextual learning) в рамках определенной специальности ③ обыкновенные занятия по специальности.

3) Поддержка предприятий и разных организаций. Япония имеет достаточно развитый механизм в консультативной отрасли по трудоустройству. Существует большое количество кадровых агентств, которые предоставляют профессиональное обслуживание.

Из-за того, что в Японии больше чем в половине компаний работники на полной занятости (яп. 終身雇用, lifetime employment), и, кроме того, очень дорого и сложно начать свой бизнес, в Японии очень мало молодых специалистов выбирают этот путь, что побуждает государство в последние годы активно стимулировать выпускников в этом направлении. Но результат пока еще не виден.

В целом в Японии трудоустройство выпускников ВУЗов является процессом, в котором принимают участие все: государство инструктирует, ВУЗ ориентирует, предприятия и отраслевые общества поддерживают, выпускники активно участвуют.

Выводы

Благодаря исследованию научных достижений по вопросам трудоустройства молодых специалистов, нам не трудно заметить то, что существует большая разница между Китаем и Россией в истории и направлениях изучения процесса трудоустройства молодых специалистов,

что позволяет расширить и углубить понятие данного процесса, изучая новые идеи друг друга .

Глава 2. Китайская и российская системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов

2.1 Общая характеристика процесса трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

Цель этой части работы состоит в том, чтобы проанализировать общую характеристику и тенденции процесса трудоустройства выпускников высшего профессионального образования в Китае и России на основе вторичного анализа соответствующей статистики (данные Китая: 2012 - 2014, данные России: 2013 - 2014) .

Исходная статистика про ситуацию процесса трудоустройства молодых специалистов в Китае представлена в «Ежегодном отчёте занятости китайских выпускников»³¹, опубликованном компанией «Mycos», которая является самой авторитетной учётно-счётной организацией, специализирующейся в области управления и анализа данных о высшем образовании в Китае в настоящее время.

«Ежегодный отчёт занятости китайских выпускников» – это выборочное исследование, целью которого является проанализировать уровень занятости выпускников, которые уже окончили учебные заведения высшего профессионального образования. Процесс опроса начинается с июня каждого года и заканчивается в конце года. Требуется ещё 6 месяцев, чтобы обработать результаты исследования. То есть результат обычно бывает опубликован в июне следующего года. Объект исследования включает в себя выпускников этого года разных университетов, академий и институтов в разных городах, не охватывает выпускников военных академий и ВУЗов,

³¹ 麦可斯中国大学生就业课题研究组 2012年中国大学生就业报告 (就业蓝皮书). 北京: 社会科学文献出版社, 2012.

находящихся в районах Сянган (Гонконг), Аомынь (Макао) и Тайвань.

Например, в 2013-ом году ответы респондентов были получены из 28 разных провинций. Число специальностей составило 814, включая 324 специальности университетов и 490 специальностей академий и институтов в Китае.

Исходная статистика об общем числе выпускников ВУЗов в России расположена в «Индикаторе образования: 2016: статистический сборник»³²; а данные про ситуацию процесса трудоустройства молодых специалистов в России взята из «Мониторинга трудоустройства выпускников»³³, опубликованного Министерством образования и науки РФ с 2014 года.

Главная цель и задачи мониторинга состоят в том, чтобы оценивать результативность трудоустройства выпускников ВУЗов в России по несколько показателям, например, доля трудоустройства выпускников; доля индивидуальных предпринимателей; география трудоустройства; уровень заработной платы. Процесс расчета может быть разделен на 4 главных этапа: а) предоставление ВУЗами сведений о выданных документах об образовании с информацией о выпускниках (ФИО, дата рождения, пол) на рынке труда; б) направление безличных данных, группированных в пакеты по набору признаков, в Пенсионный фонд РФ (ПФР); в) собрание статистических сведений о выпускниках за период всего календарного года, следующего за годом выпуска; г) расчет результатов по разным показателям.³⁴

В 2013 году всего 788 головных образовательных организаций (482 государственных, 9 муниципальных и 297 частных) и 728 филиалов (527 государственных и 201 частных) участвовали в программе; а в 2014 году число участвующих головных образовательных организаций увеличился до

³² Индикатор образования: 2016: статистический сборник / Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т. «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2016.

³³ Министерством образования и науки РФ. Мониторинг трудоустройства выпускников [Электрон. ресурс]. URL: <http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2013> (дата обращения: 29.03.2017).

³⁴ Министерством образования и науки РФ. Мониторинг трудоустройства выпускников 2014 [Электрон. ресурс]. URL: <http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2014> (дата обращения: 04.03.2017).

833 (496 государственных, 9 муниципальных и 328 частных), а число филиалов упало до 587 (481 государственных и 106 частных).

Из-за того, что сам процесс мониторинга занимает целый год, до сих пор были опубликованы только данные про ситуации трудоустройства выпускников 2013 и 2014 года.

Общая характеристика процесса трудоустройства молодых специалистов в Китае

1) Большое давление и конкуренция из-за огромного населения.

Всем известно, что Китай имеет большое население. Хотя с 80-ых годов XX века до 2016 года, т.е. больше 30 лет Китай придерживается курса «Одна семья – один ребёнок», огромное количество основного населения ещё сталкивается с рядом острых социальных проблем. В том числе молодёжь испытывает большое давление и конкуренцию в процессе трудоустройства.

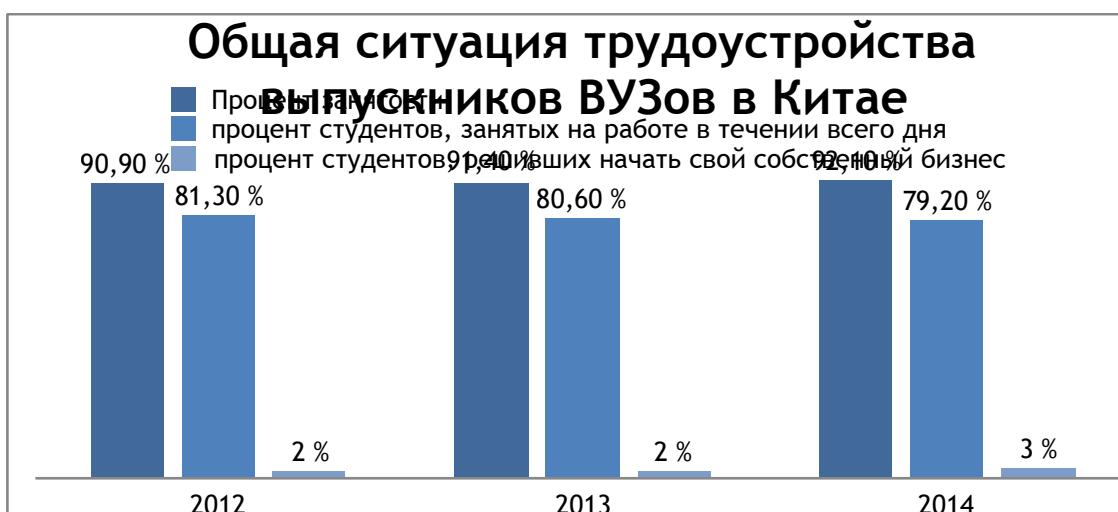
2013 год был назван в интернете «самым трудным годом для поиска работы». С одной стороны, число выпускников высшего профессионального образования превысило предыдущие, достигло пика в количестве 6 990 000 человек, что больше, чем в 2012 году на 190 000; а с другой стороны, число работников по найму по плану большинства компаний значительно уменьшилось. По статическим данным, число свободных вакансий для выпускников в третьем и четвёртом кварталах 2013 года снизилось на 15% по сравнению с тем же периодом предыдущего года. Но это ещё не всё. В 2014 году число выпускников ВУЗов Китае уже достигло 7 270 000 человек, увеличившись на 280 000. А число студентов, только что выпущенных из ВУЗов летом этого года, составило почти 7 500 000.



2) Доля трудоустройства выпускников ВУЗов в Китае стабильна и немного повышается.

Процент занятости равен числу выпускников ВУЗов, которые уже нашли работу, делённое на число выпускников ВУЗов, которым нужно найти работу. Надо заметить, что обе категории не включают в себя выпускников, которые будут продолжать свою учёбу на родине или за рубежом.

Процент занятости 2014 года немного выше показателей 2013 года на 0.7% (с 91.4% до 92.1%). А по сравнению с 2012 годом разница увеличилась на 1.2% (с 90.9% до 92.1%). В целом тенденция развития процесса трудоустройства выпускников ВУЗов была стабильной. Но если посмотрим процент студентов, занятых на работе в течении всего дня, то можем заметить, что ситуация на рынке труда в Китае в настоящее время не так хороша. Число непрерывно подало с 81.3% (2012) и достигло около 79% (2014).



Этот результат не удивителен. В последние годы под влиянием нестабильности мировой экономики и депрессии глобального рынка многим крупным компаниям с иностранным капиталом и даже некоторым государственным предприятиям предстоит пережить ряд кризисов, из-за чего потребность в работниках значительно падает. Зато средние и малые компании имеют достаточно динамичную силу для развития. Однако они не нуждаются в большом количестве рабочей силы. Все эти элементы составляют причину кризиса трудового рынка.

3) Доля индивидуальных предпринимателей повышается почти на 1% за два года.

Из-за вышеописанных обстоятельств всё больше выпускников ВУЗов в Китае выбирают путь создания своего собственного бизнеса, который может освободить их не только от тяжестей поиска подходящей работы, но и от риска безработицы в будущем. Хотя в начале создания бизнеса перед ними стоят разобrazные трудности и даже возможности банкротства, когда всё развивается хорошо, тогда они могут более свободно распоряжаться своим временем и составлять свой рабочий план. Кроме того, в последние годы китайское правительство утвердило ряд политических льгот, чтобы стимулировать создание собственного бизнеса. Например, государство ввело более выгодный курс банковского кредита, освобождение от налога на доход предприятия на один или два года, бесплатное инструктирование и консалтинг и т.д.³⁵.

Процент этой части выпускников увеличился с 2.0% (2012) до 2.3% в 2013 году. А в 2014 году разница даже увеличилась до 0.9%, и процент достиг 2.9%. Такое увеличение объясняет факт, что создание своего собственного бизнеса уже стало более популярным в процессе трудоустройства в Китае.

Надо особенно отметить то, что исследователи не выясняют число студентов, которые решили продолжать учёбу. По факту число этой части

³⁵ 国务院, 国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见 (国发〔2015〕23号) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/01/content_9688.htm (дата обращения: 02.02.2017).

студентов уже достигло около 12% в 2014 году. Это часть тенденции процесса трудоустройства, которую также нельзя игнорировать.

Общая характеристика процесса трудоустройства молодых специалистов в России

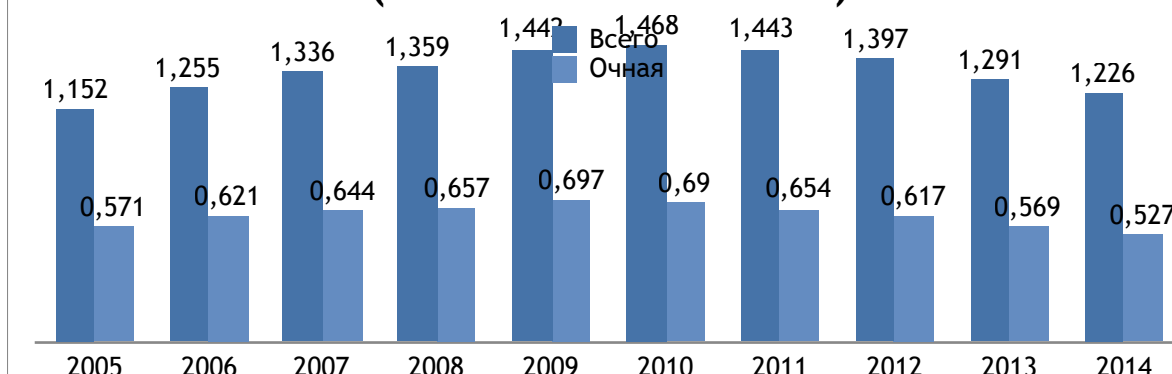
1) Общее число выпускников ВУЗов непрерывно падало.

В отличие от ситуации в Китае, общее число выпускников высшего профессионального образования в России, достигнув максимума в 2010 году (1 468 000) начало постепенно уменьшаться, а число очных выпускников начало падать уже с 2009 года. В 2014 году число выпускников ВУЗов (1 226 000) стало меньше, чем количество в 2006 году (1 255 000).

Главной причиной изменения, кроме влияния мирового экономического кризиса 2008 года, является проведение новой образовательной реформы. В 2007-2008 годах в связи с реорганизацией системы высшего образования многие государственные вузы были закрыты. Затем в 2008-2009 годах под влиянием кризиса произошло резкое сокращение числа частных вузов. Из-за всех этого «в 2013-2014 годах количество учреждений сравнимо с тем, что наблюдалось в начале 2000-х годов. Причиной тому послужили новые реформы, в частности, проведение мониторинга эффективности вузов Министерством образования и науки РФ в марте 2014 года. Многие вузы прекратили своё существование или были объединены с другими, что способствовало сокращению их числа.»³⁶

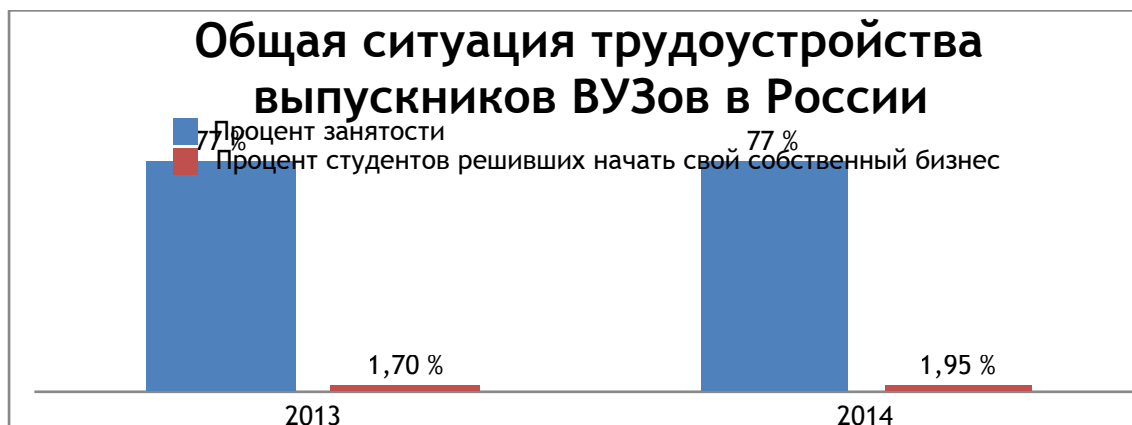
³⁶ Лысак Д. Динамика потребления услуг в сфере высшего образования с 1960-х по 2014 год [Электронный ресурс] // The W&LL. URL: <http://thewallmagazine.ru/consumption-of-services-in-the-field-of-higher-education/> (дата обращения: 15.03.2017).

Выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием в России (миллионы человек)



2) Доля трудоустройства выпускников ВУЗов в России стабильна.

По расчетам мониторинга, процент занятости выпускников ВУЗов в 2013 и 2014 годах держался на одинаковом уровне – 77%. Доля трудоустройства выпускников государственных ВУЗов – 77% (в обоих годах), а доля трудоустройства выпускников муниципальных и частных ВУЗов – 75% и 73% в 2013 году, 77% и 71% в 2014 году.



3) Доля индивидуальных предпринимателей имеет тенденцию к повышению.

По результатам мониторинга, количество выпускников ВУЗов, создающих собственный бизнес, увеличилось с 20086 чел. (2003) до 22605 чел. (2004), соответственно, занимает 1.7% и 1.95% от общей суммы выпускников.

Причина этого феномена намного связана с появлением ряда новых

курсов правительства. Чтобы снизить давление трудоустройства и стимулировать развитие малых и средних предприятий, государство РФ в последние годы сделало много попыток. С 2005 года Минэкономразвития России реализует специальную программу по предоставлению субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации в целях оказания государственной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства на региональном уровне³⁷. Кроме того, от 31 января 2017 года Распоряжение №147-р были утверждены 12 целевых моделей упрощения процедур ведения бизнеса и повышения инвестиционной привлекательности субъектов Федерации по разным ключевым факторам.

Итоги:

Таким образом, за последние 2-3 года (Китай: 2012-2014; Россия: 2013-2014) процесс трудоустройства выпускников высшего профессионального образования в целом отличался стабильностью тенденций в Китае и в России.

Однако надо заметить, что в текущее время ситуация на рынке труда не такая оптимистическая. С одной стороны, в России число выпускников ВУЗов постоянно уменьшается, а доля трудоустройства не повышается соответствующим образом. Это состояние показывает депрессию на рынке труда России и недостатки в работе стимулирования трудоустройства молодых специалистов. А через анализ процента студентов, занятых на работе в течение всего дня в Китае, и непрерывно возрастающих цифр выпускников, решивших создать свой собственный бизнес или продолжать учёбу, нам не трудно заметить огромное давление на китайском рынке труда и крайнюю необходимость в улучшении системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов.

2.2 Формы поддержки и помощи, оказываемые вузами и предприятиями

³⁷ Минэкономразвития. Инфраструктура поддержки малого и среднего предпринимательства федерального уровня [Электронный ресурс]. URL: <https://tpprf.ru/ru/business/gp/> (дата обращения: 26.02.2017).

в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

В текущее время и Китай, и Россия находятся в решающем периоде трансформации экономики. Время развития рынок-ориентированного трудоустройства (свободной модели трудоустройства) еще не большое, механизм трудоустройства несовершенен, рынок труда нестабилен и легко может быть выбит из колеи внезапными событиями (стихийными бедствиями, финансовыми кризисами, авариями и катастрофами, инцидентами нарушения безопасности, событиями общественной гигиены и т.д.). В то же время, юридическая система трудоустройства обеих стран еще совершенствуется; реформы высшего профессионального образования постепенно начнут действовать. В таком состоянии в настоящее время в Китае и России невозможно эффективно реализовать трудоустройство молодых специалистов только через саморегулирование рынка труда. Поэтому ВУЗ как образовательное учреждение, предоставляющее студентам подготовку к профессии, и предприятие как будущий работодатель играют важные роли в управлении и стимулировании процесса трудоустройства молодых специалистов.

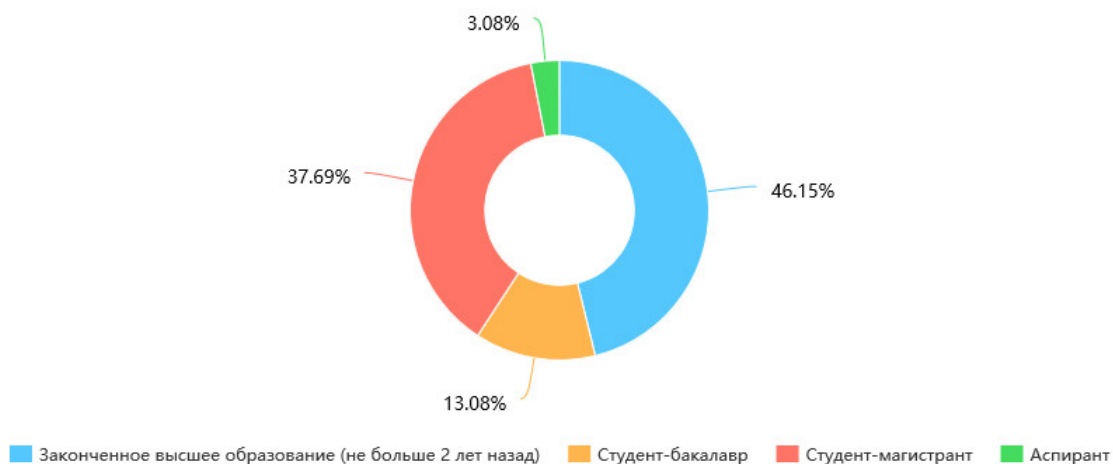
С целью углубить понятие и затем сравнительно проанализировать формы поддержки и помощи, оказываемые вузами и предприятиями в процессе стимулирования трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, и ситуацию их осуществления, в рамках данной работы было проведено эмпирическое исследование. Главными задачами исследования являются: 1) сравнительный анализ существующих сейчас в Китае и России форм поддержки и помощи, представленных вузами и предприятиями для способствования трудоустройства молодых специалистов; 2) обобщение сходств, разницы и специфик двух стран в управлении процессом трудоустройства молодых специалистов; 3) анализ функционирования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России; 4) утверждение разных направлений двух стран для улучшения данной системы управления процессом трудоустройства молодых

специалистов.

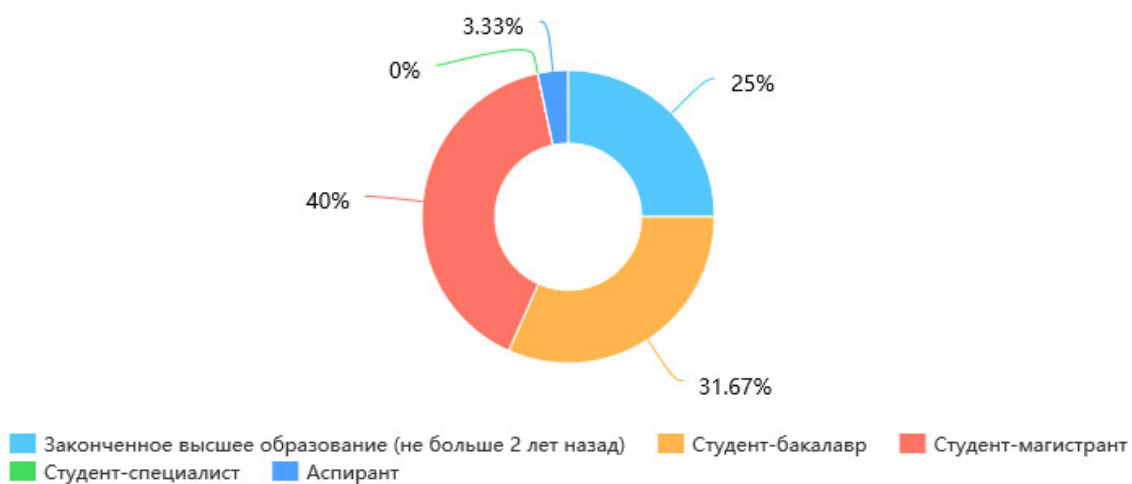
Программа исследования включает в себя две главные части: а) глубинное интервью с работниками соответствующих отделов ВУЗов, связанных с трудоустройством; б) опрос молодых специалистов (в виде анкетирования).

С учетом большой разницы двух стран в общем количестве ВУЗов, в первой части мы выбрали три китайских ВУЗа – University of International Business and Economics – UIBE (Университет Международного Бизнеса и Экономики), Beijing Foreign Studies University – BFSU (Пекинский Университет Иностранных Языков) и Nanjing University of Science and Technology – NJUST (Университет Науки и Технологий) и один российский ВУЗ – Санкт-Петербургский Государственный Университет (СПбГУ) – в качестве примера и проводили глубинные интервью с работниками тех отделов этих ВУЗов, которые ответственны за карьеру студентов (в китайских ВУЗах: Центры профориентации, в СПбГУ: Одел организации практик и содействия трудоустройству).

Процесс анкетирования также был проведен в двух частях – опрос китайских молодых специалистов и опрос российских молодых специалистов. В результате мы получили 130 ответов от китайских студентов (старше 3 курса бакалавра) и недавних выпускников (окончивших университет не позднее 2 лет назад), которые учатся или учились в 54 разных китайских ВУЗах, и 60 ответов российских молодых специалистов (по тем же требованиям), которые представляют 19 российских ВУЗов. Общая информация о людях, ответивших на вопросы анкеты, – из какой они страны, какого они возраста (от 20 до 29 лет), об их уровне образования и профессиональной занятости в данный момент – приведена на графике ниже:



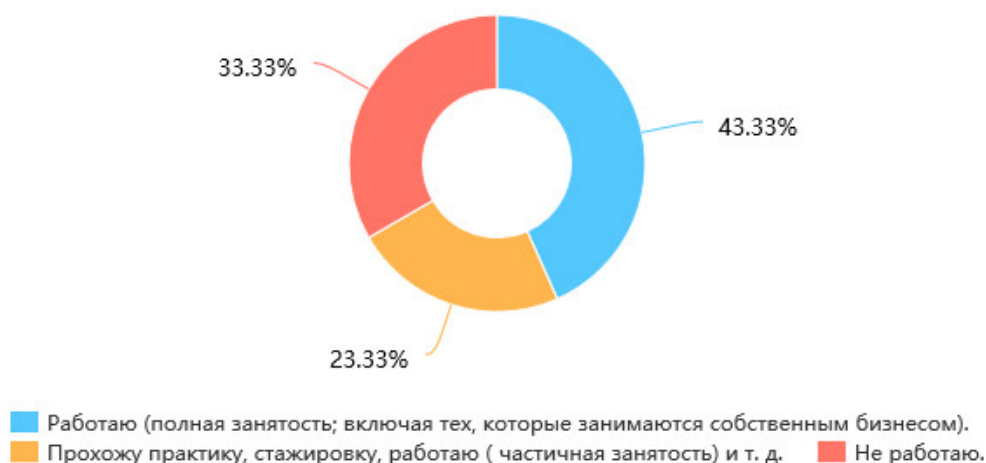
Уровни образования респондентов в Китае



Уровни образования респондентов в России



Профессиональная занятость респондентов в Китае



Профессиональная занятость респондентов в России

Формы поддержки и помощи, оказываемые ВУЗами в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

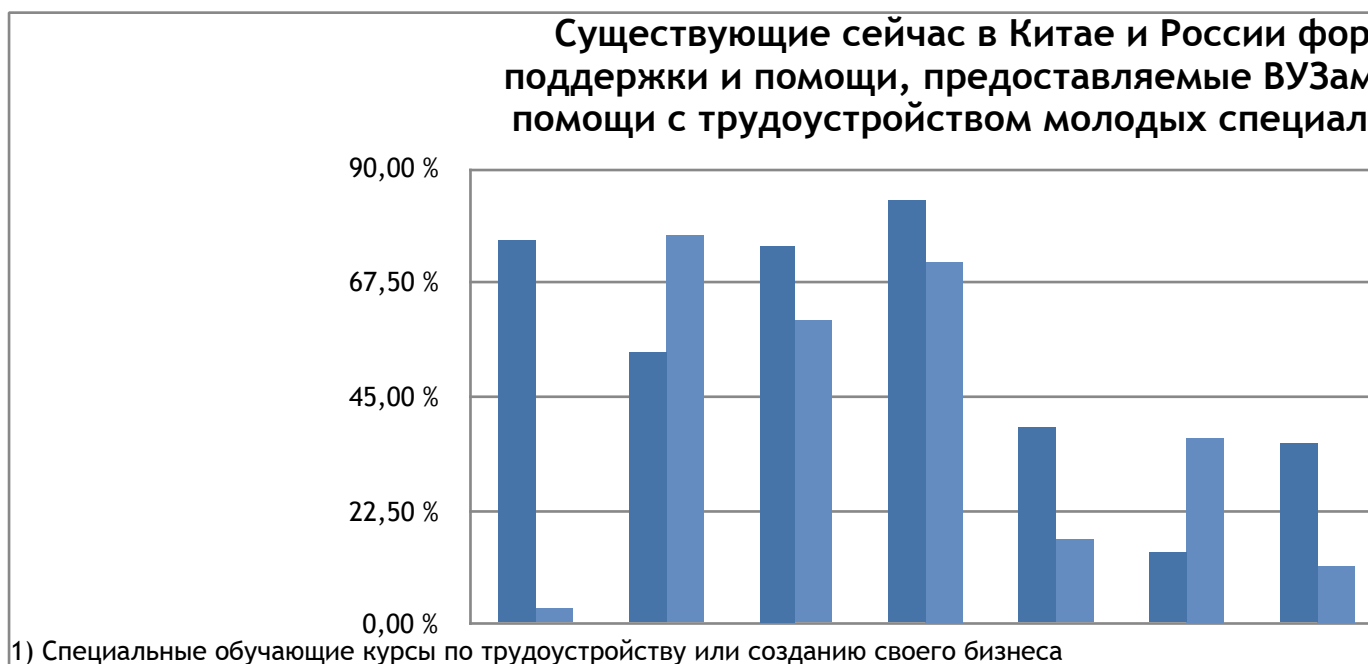
ВУЗ как образовательное учреждение всегда несет большую ответственность за предоставление студентам знаний и навыков, которые помогают им создать и реализовать свои цели в жизни. Когда высшее образование относится к элитному образованию, которое может получить только малая группа людей, главная задача ВУЗа ограничивается тем, чтобы давать знания и помогать в научных исследованиях. А с приходом эпохи «массового высшего образования», главные функции и социальная роль ВУЗа начинает меняться. Современный ВУЗ становится не только образовательным учреждением, он еще должен брать на себя ответственность на инициативау науки и техники, и самое главное, профориентацию студентов.

Чтобы глубоко узнать и сравнить существование и реализацию разных видов поддержки, оказываемой ВУЗами молодым специалистам с целью способствования их удачному трудоустройству, мы проводили две части исследования. Из ответов молодых специалистов мы узнаем в целом ситуацию про помощь, представляемую ВУЗами при трудоустройстве молодых специалистов, а из информации, полученной от работников указанных ВУЗов, мы узнаем специфику двух стран в этом процессе.

Согласно характеристике и практическим ситуациям трудоустройства

молодых специалистов в Китае и России, мы разделили формы поддержки и помощи, оказываемые ВУЗами на 7 видов:

- 1) специальные обучающие курсы по трудоустройству или созданию своего бизнеса;
- 2) помощь в организации практики;
- 3) объявление об информации найма (на доске объявлений/сайте/в газете вуза);
- 4) ярмарка вакансий в вузе;
- 5) приглашение предпринимателей и известных общественных деятелей в качестве преподавателей;
- 6) участие работодателей компании в государственных экзаменационных комиссиях;
- 7) совместное создание технопарков (академгородков). Ниже показано, что ответили китайские и российские молодые специалисты.



Согласно ответам китайских студентов, три самые популярные формы поддержки представленные ВУЗами в Китае в порядке убывания это: №4 «Ярмарка вакансий в ВУЗе» (83.59% респондентов выбрали этот вариант); №1 «Обучающие курсы по трудоустройству» (75.78%) и №3 «Объявление об информации найма» (75%). В отличие от ситуации в

Китае, в России самой распространенной помощью, оказываемой ВУЗами, является №2 «Организация практики» (76.67%), вслед за чем указаны №4 «Ярмарка вакансий в ВУЗе» (71.67%) и №3 «Объявление об информации найма» (60%). Самая большая разница в ответах респондентов в двух странах, таким образом, заключается в популярности такой формы поддержки, как №1 «Специальные обучающие курсы по трудоустройству или созданию своего бизнеса», который в Китае считается одним из самых важных способов поддержки (75.78%), а в России только 3.33% студентов отметили, что такая форма поддержки существует в данный момент.

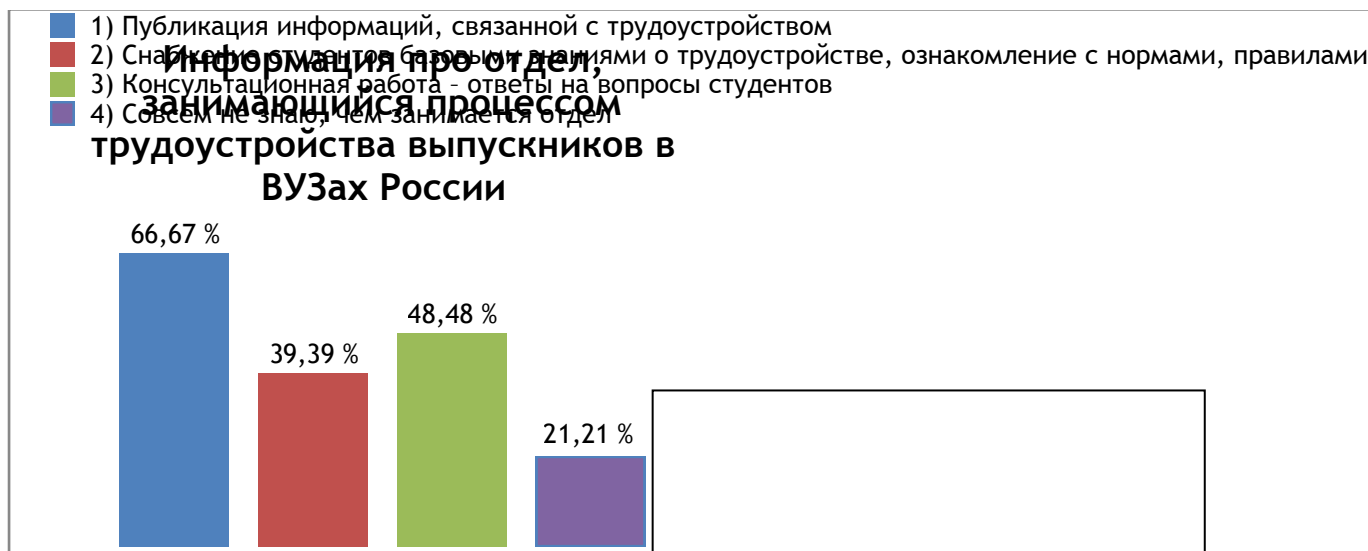
Соответственно, в результате на вопрос «что, хотелось бы, чтобы существовало в будущем», молодые специалисты в России ответили, что больше всего хотелось бы, чтобы ВУЗы добавляли обучающие курсы по трудоустройству (81.48%). Похожая ситуация сложилась в ответах китайских студентов про вариант №6 «Участие работодателей компании в государственных экзаменационных комиссиях», который занимает самый маленький процент (14.06%) в ответах на вопрос «существующее сейчас». По результатам, 40% молодых специалистов Китая выбрали этот вариант в этом вопросе (занимает третье место).

Таким образом, по результатам ответов молодых специалистов двух стран, можно сделать вывод, что российские ВУЗы обращают больше внимания на продвижение общественной практики и повышение навыка самообразования студентов, однако игнорируют такой важный момент как предоставление профориентации студентам. Китайские ВУЗы уделяют больше внимания профориентации и многообразию способов стимулирования трудоустройства молодых специалистов, но не обращают достаточно внимания на повышение навыков студентов.

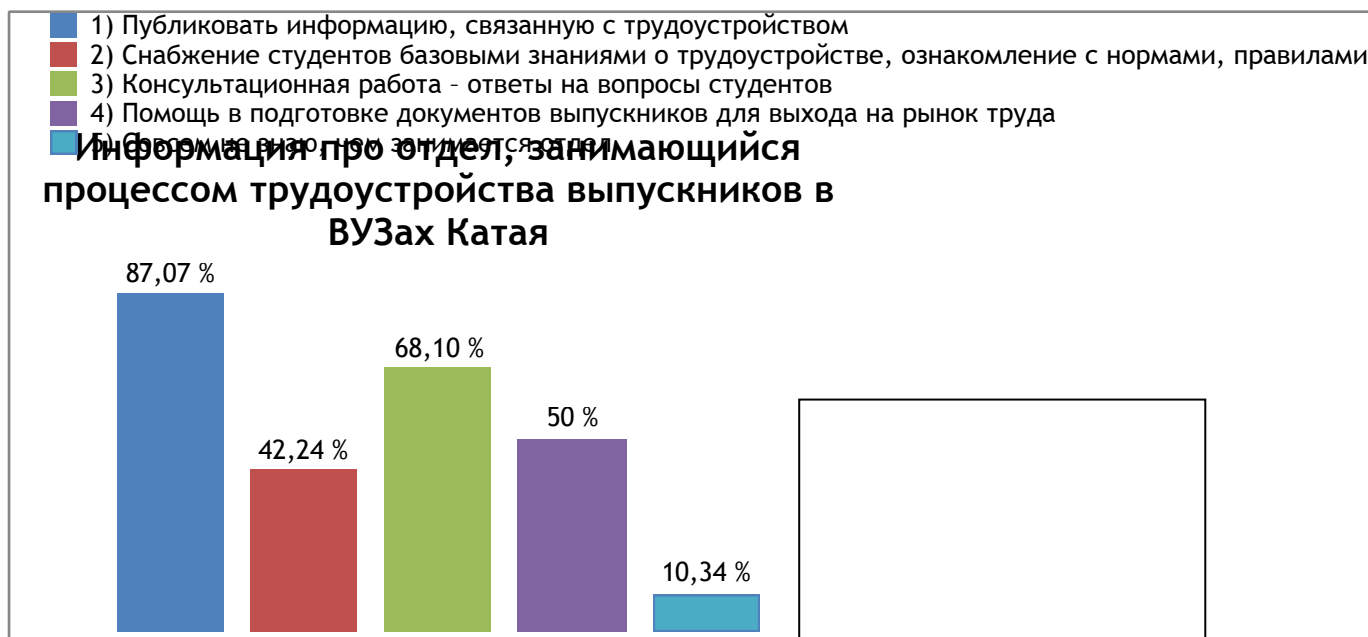
Основные функции отдела по трудоустройству и специфика ВУЗов двух стран в управлении процессом трудоустройства выпускников.

Кроме того, мы исследовали основные функции отдела, который занимается процессом трудоустройства выпускников в ВУЗах двух стран.

Результаты показаны ниже.



45% респондентов в России выбрали в Вашем вузе отдел, который специализируется на трудоустройстве выпускников, а из тех, которые написали «да» (55%), 66.67% считают, что главной работой этого отдела является «публикация информации, связанной с трудоустройством». Надо особенно отметить, что 21.21% из них знают только о существовании этого отдела, но не знают, чем он занимается.



В Китае 90% студентов знает о существовании этого отдела в Вашем ВУЗе. Из них 87.07% считают, что главной задачей является «опубликование информации, связанной с трудоустройством» и 68.10%

выбрали вариант «консультационная работа – ответы на вопросы студентов». 10.34% не уверены, чем занимается отдел. Надо еще заметить то, что из-за особенности процедуры выхода на рынок труда в Китае (выпускникам требуется переносить свой «Личный архив» из ВУЗа в компанию или временно сохранить его на местном рынке труда), многие ВУЗы отдают эту задачу данному отделу.

Чтобы глубже узнать характеристику работы отделов по трудоустройству в ВУЗах Китая и России и соответственно проанализировать специфику ВУЗов двух стран в управлении процессом трудоустройства молодых специалистов, мы рассмотрели опыт четырех ВУЗов в Китае и России.

Первый ВУЗ – Санкт-Петербургский Государственный Университет (СПбГУ) – старейший и один из крупнейших и ведущих университетов в России.

В СПбГУ в данный момент существует так называемый «Отдел организации практик и содействия трудоустройству», который «занимается развитием и укреплением корпоративных связей СПбГУ с компаниями-партнерами, организацией проведения практики и содействием трудоустройству студентов и выпускников»³⁸. Отдел организации практик СПбГУ в настоящее время имеет один общий офис и 17 филиалов, которые распространяются по разными факультатами. Надо заметить о том, что правило разделения филиалов основано не на количестве факультетов, а на количестве студентов, обучающихся на данном факультете. Для факультетов, на которых учится большое количество студентов, например, для филологического был создан специальный филиал, а для тех факультетов, которые не имеют большого количества студентов, были созданы отделы совместно с другими факультетами.

Главные задачи данного отдела могут быть разделены на две части:

³⁸ Санкт-Петербургский государственный университет Организация практик [Электрон. ресурс]. URL: http://edu.spbu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=115 (дата обращения: 12.02.2017).

работа со студентами и работа с предприятиями. Для студентов отдел а) информирует обучающихся об особенностях организации практики в той или иной партнерской компании и знакомит их с конкурсными процедурами; б) представляет консультации о возможностях прохождения стажировки, о требованиях, предъявляемых к соискателю; в) публикует информацию о стажировках и презентациях, анонсы предстоящих мероприятий и актуальные вакансии работодателей.

Чтобы дать студентам шанс получения практического опыта, отдел приложил больше всего усилий на улучшение кооперационных отношений между ВУЗами и предприятиями с помощью создания долгосрочных договоров, организации разных событий, таких как гостевые лекции, тренинги, семинары и мастер-классы и т.д.. Отдел также регулярно организует в ВУЗе или на факультетах события «День карьеры» (похож на ярмарку вакансий),

Респондент, работающий в одном из 17 филиалов отдела СПбГУ, сказал: «Мы стараемся играть роль моста между студентами и работодателями и предоставлять нашим студентам как больше помощи. Но самое важное, это собственное желание выпускника».

Кроме отдела организации практик и содействия трудоустройству, в СПбГУ еще существует много неофициальных организаций, таких как Ассоциация выпускников СПбГУ, Карьерный клуб Экономического факультета и т.д., которые также активно участвуют в управлении процессом трудоустройства молодых специалистов.

Остальные три ВУЗа – UIBE, BFSU, NJUST – находятся в разных городах Китая, направления обучения также отличаются друг от друга. Соответственно, у каждого ВУЗа есть свои особенности в управлении и стимулировании трудоустройства молодых специалистов.

UIBE является одним из лучших финансово-экономических ВУЗов в Китае, процент занятости которого постоянно держится на 98% – 99%. Как и СПбГУ, UIBE обращает больше всего внимания на повышение практического

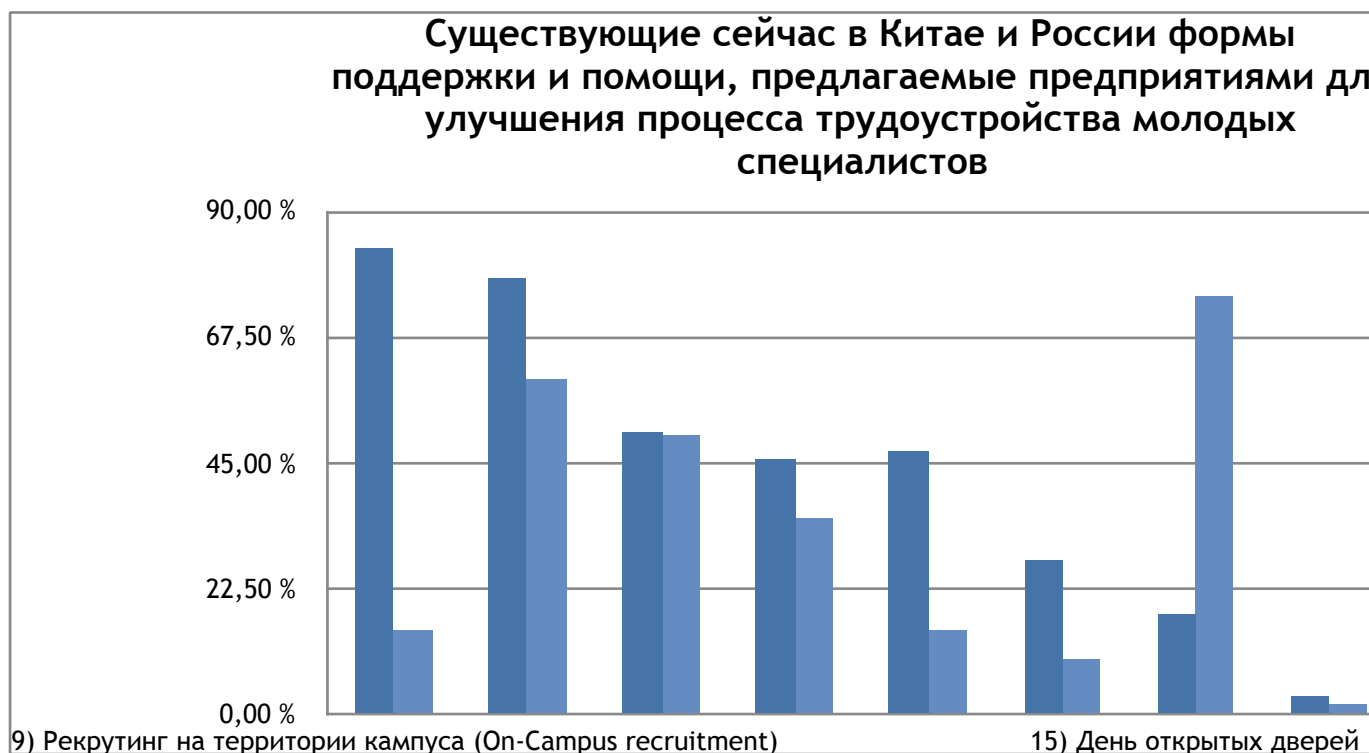
опыта студентов и взаимодействие с предприятиями через частные проведения разнообразных мероприятий, например, встреч с бывшими выпускниками, приглашение предпринимателей или известных общественных деятелей на лекции (примерно 1-2 раза в месяц), ярмарки вакансий (2-3 раза каждый год), рекрутинг на территории кампуса и т.д.. ВУЗ имеет долгосрочные и стабильные корпоративные отношения со многими крупными международными компаниями, что позволяет определенному количеству студентов получить шанс работать в этих компаниях как практиканту или стажеру, а также иметь шанс остаться там в дальнейшем.

В отличие от модели UIBE, BFSU, как самый известный лингвистический ВУЗ, больше ценит сотрудничество с государственными учреждениями и компаниями. Кроме устойчивых программ практик и стажировок в разных правительственных отделах и купных государственных предприятий, BFSU также регулярно приглашает администраторов отделов кадров правительств и компаний на выступление, чтобы они непосредственно ответили на вопросы заинтересованных студентов и выставили конкретные требования и процедуры для приема талантов.

NJUST рассматривает стимулирование студентов в создании собственного бизнеса своей главной задачей, связанной с управлением процессом трудоустройства молодых специалистов. ВУЗ создал специальную систему для обучения по созданию своего дела, объединяющую и обязательные, и факультативные программы, которые могут быть проведены как в аудитории, так и онлайн. На сегодняшний день общее количество курсов по созданию бизнеса достигло 103, а вложение капитала ВУЗа в разные программы достигло больше 12 миллионов за каждый год. Кроме того, NJUST создал Pioneer ark of NJUST и University business incubators, который предоставляет весь комплект поддержки на каждом этапе создания бизнеса с появления инновации до формирования собственной модели развития, с технического руководства до финансируемой поддержки. Чтобы индивидуальная помощь была более эффективна, NJUST предоставляет стартапам «Купон для создания бизнеса», с помощью которого стартаперы могут «купить» разные виды сервиса.

Надо особенно заметить то, что все три китайских ВУЗа создали специальные сайты (у NJUST еще и Service platform for innovation and entrepreneurship) для опубликования различной информации про трудоустройство студентов и оказания помощи.

Формы поддержки и помощи, оказываемые предприятиями в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России



Согласно оценкам молодых специалистов, показанным в графике выше, три самые распространенные формы помощи, оказываемые предприятиями в Китае, это №9 «Рекрутинг на территории кампуса» (83.46%), №10 «Предоставление практики, стажировки, частичной занятости» (77.95%) и №11 «Программа подготовки специалистов» (50.39%). Респонденты из России расставили приоритеты несколько иначе. Три самые популярные формы поддержки это №15 «День открытых дверей» (75%), №10 «Предоставление практики, стажировки, частичной занятости» (60%) и №11 «Программа подготовки специалистов» (50%). Самая очевидная разница между ответами китайских и российских молодых специалистов состоит в том, что самый популярный вариант в одной стране занимает почти последнее

место в рейтинге другой: «Рекрутинг на территории кампуса» (в Китае: 83.46%, в России: 15%), «День открытых дверей» (в России: 75%, в Китае: 18.11%).

И, соответственно, эти два варианта привлекали наибольшее внимание в вопросе «Что хотелось бы, чтобы существовало в будущем»: достигли 49.49% по ответам китайских студентов («Рекрутинг на территории кампуса») и 53.7% по ответам российских студентов («День открытых дверей»).

В целом, хотя средства, предпринимаемые предприятиями Китая и России, разные (рекрутинг на территории кампуса и день открытых дверей), цель является одинаковой – чтобы студенты как много больше знали основной информации организаций и чувствовали себя готовыми развиваться.

Надо заметить о том, что тактика предприятий в большинстве ситуаций является прибыль-ориентированной и характеризуется высокой нестабильностью и непредсказуемостью. Кроме того, отношения предприятия к трудоустройству молодых специалистов могут сильно отличаться друг от друга. Поэтому в данной работе мы посчитали более объективной информацию про поддержку предприятий, полученную только от молодых специалистов, а не от самих предприятий.

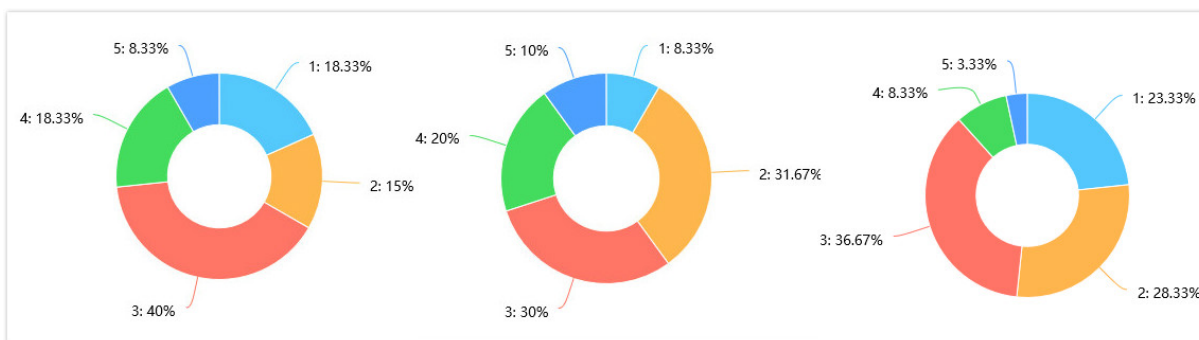
2.3 Сравнительный анализ функционирования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

Изучая разные формы поддержки и помощи, оказываемые вузами и предприятиями в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, с целью всесторонне сравнить и оценить настоящие системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов двух стран, мы также проводили исследования про ситуации реализации вышеописанных способов.

Оценки функционирования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов ВУЗов

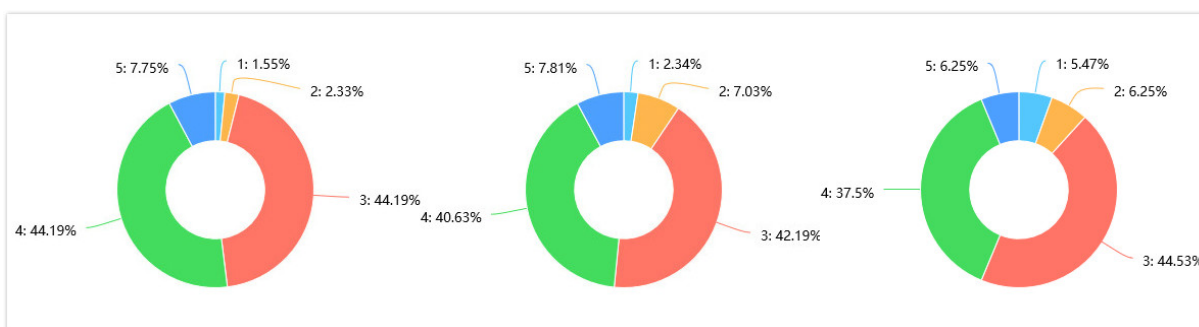
С целью достижения главной цели данного исследования, мы проводили опрос про уровень удовлетворения молодых специалистов работой вышеуказанных способов (всего 8 видов), используемых ВУЗом с целью улучшения процесса трудоустройства выпускников. Мы выделили три критерия для оценки: а) частота проведения; б) качество проведения; в) результативность. Респондент должен был поставить напротив каждой строки соответствующий балл от 1 до 5, где 5 – очень довольны, 4 – в целом довольны, 3 – нормально, 2 – не довольны, 1 – очень разочарованы. Ниже представлены результаты.

Оценки российских респондентов:



Средние баллы по каждому критерию: а) частота проведения – 2.83; б) качество проведения – 2.91; в) результативность – 2.4. Общая оценка: 2.71. Согласно результатам, функционирование систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в российских ВУЗах еще имеет дитанцию с ожиданием молодых специалистов, особенно с требованием к результативность.

Оценки российских респондентов:



Средние баллы по каждому критерию: а) частота проведения – 3.54; б) качество проведения – 3.44; в) результативность – 3.32. Общая оценка: 3.43. Можно сказать, функционирование систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в китайских ВУЗах также не получило высокие оценки.

Надо отметить, что и китайские и российские молодые специалисты дали самые низкие оценки варианту «результативность» (2.4 по мнению российских студентов, 3.32 – китайских). Этот результат наглядно показывает одну серьезную проблему в труде ВУЗов по содействию трудоустройству студентов – формализм, который сильно влияет на эффективность системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов.

Оценки функционирования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов предприятий

Что касается практической ситуации существования форм поддержки и помощи, оказываемых предприятиями (всего 8 видов) в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, по результатам нашего исследования, 80.77% респондентов из Китая отметили, что они ни разу не участвовали в вышеуказанных программах, организованных предприятиями для поддержки трудоустройства молодых специалистов. А среди тех программ, в которых раньше студенты участвовали, самой популярной является №10 «Предоставление практики, стажировки, частичной занятости» (71%). Ситуация в России похожа, только цифры другие: 76.67% (те, кто не участвовали раньше), 23.33% (те, которые участвовали) и 64% (те, которые выбрали №10).

Оценка функционирования общего механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

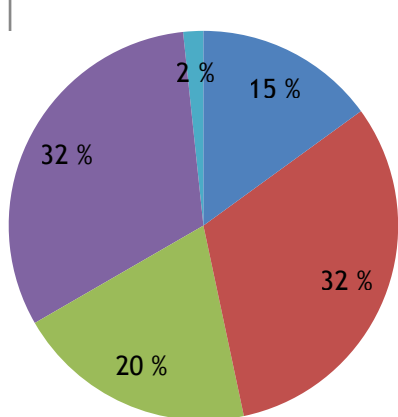
Благодаря анализу результатов вопроса «Как вы считаете, какая проблема является самой острой в системе управления процессом трудоустройства молодых специалистов?» мы узнали о недостатках общего механизма

управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, с точки зрения самих молодых специалистов.



Больше 40% китайских респондентов считают, что они не достаточно хорошо знают себя, у них нет достаточно четкого профессионального ориентирования, так что они не могут подготовиться к будущей профессии. Это показывает большую необходимость в улучшении профориентации молодых специалистов в Китае.

**Самые острые
проблемы в
системе
управления
процессом
трудоустройства
молодых
специалистов в
России**



- 1) Выпускник как претендент сам не готов к трудоустройству, не имеет необходимых навыков
- 2) Вуз как образовательное учреждение не дает знания и навыки, ориентированные на потребности рынка
- 3) Вуз как мост между выпускниками и предприятиями не способствует трудоустройству
- 4) Предприятие как работодатель не представляет достаточно шансов для молодых специалистов
- 5) Предприятие как «коллега» вузов не реализует сотрудничество с вузами

А российские молодые специалисты считают, что те знания и навыки, которые они получили в ВУЗах, не согласуются с потребностями работодателей (31%); в то же время, предприятия, как работодатель, либо не умеют, либо не хотят принимать на себя общественную ответственность (32%). Этот результат как раз показывает важность проведения реформы высшего образования в России и необходимость укрепления взаимодействия между ВУЗами и предприятиями.

Выводы

По результатам эмпирических исследований, и в Китае, и в России молодые люди сталкиваются с трудностями в процессе трудоустройства молодых специалистов. Хотя существуют многообразные способы для стимулирования трудоустройства молодых специалистов, уровень функционирования этих способов еще не достаточно высок.

Глава 3. Основные направления по совершенствованию механизмов управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

Анализируя настоящее состояние трудоустройства молодых специалистов в Китае и России и обобщая опыт других стран в управлении процессом трудоустройства выпускников ВУЗов, мы можем сделать следующие выводы:

В текущее время и в Китае, и в России не имеется достаточно условий для создания рынок-ориентированного трудоустройства молодых специалистов. Для более эффективной стимуляции процесса трудоустройства молодых специалистов двух стран необходимо улучшить работу в этом направлении всех участников процесса: государства, ВУЗов, предприятий и самих выпускников. Иными словами, рекомендуется создать полный механизм управления процессом трудоустройства молодых специалистов, по которому государство, ВУЗ, предприятие и выпускник тесно связаны друг с другом, непрерывно улучшают сотрудничество и умеют вовремя реагировать на изменение ситуации.

Но надо заметить, что из-за большой разницы двух стран в политической и экономической ситуациях, степени развития высшего образования, приоритетах в управлении трудоустройством молодых специалистов, направление регулирования для улучшения данной системы в Китае и России отличается друг от друга.

3.1. Проблемы, требующие срочного разрешения в управлении процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

Не смотря на то, что в данный момент и Китай, и Россия обращают большое внимание на стимулирование трудоустройства молодых специалистов, существует ряд острых проблем, которые требуют срочного разрешения. К мероприятиям, стимулирующим процесс трудоустройства

можно отнести следующие изменения: Китай с 2002 года непрерывно обновляет и проводит политику стимулирования трудоустройства: «Советы для дальнейшего развития трудоустройства и создания дела в условиях текущей ситуации» (№[2015]23 Канцелярии Госсовета КНР) считается «4.0 версией политики трудоустройства»³⁹; Россия в последние годы активно проводит реформы высшего образования и предпринимает много попыток наблюдения изменяющейся ситуации трудоустройства: с 2014 года проводятся новые мероприятия для мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования.

Проблемы, существующие в Китае в системе управления процессом трудоустройства молодых специалистов:

1) Государство:

А) Система законодательства о трудоустройстве не совершенна. Процесс законодательства о стимулировании трудоустройства начался недавно. Соответствующие положения заключаются в «Конституции Китайской Народной Республики» (статья №46), «Трудовом кодексе Китайской Народной Республики» (глава 2), «Законе о трудовом контракте» и «Законе о содействии стимулирования трудоустройства». Последние два закона ввелись в действие в 2008 году. Из-за недолгой истории развития законодательства о трудоустройстве система законов еще не совершенна в несколько моментах (например, дискриминация в процессе трудоустройства); Б) Государство не умеет быстро реагировать на внезапные события, которые влияют на трудоустройство молодых специалистов, например, стихийные бедствия, крупные аварии, финансовые кризисы и т.д.

2) ВУЗ:

А) В профориентации: ① Обучающие курсы по трудоустройству или созданию своего бизнеса в большинстве ВУЗов Китая представляют собой

³⁹ 白天亮 就业政策4.0 让创业变引擎 (民生三问) // 人民日报. 15.06. 2015. P. 7.

потоковые лекции, не ориентированные на разные специальности. То есть содержание курсов не достаточно направленно на специальности молодых специалистов. ② Содержание профориентации больше направлено на теорию, а не на практику. У студентов не достаточно шансов для получения практического опыта, который больше ценится работодателем. Б) В ситуации соотношения с государством: на данный момент ВУЗы Китая слишком контролируются государством, они не владеют достоточной автономией в самоуправлении и саморазвитии. Иными словами, ВУЗы не могут свободно создать план приема учащихся, регулировать набор на специальности и дисциплины и т.д. В) В ситуации сотрудничества с предприятиями: в текущее время отношения между ВУЗами и предприятиями в Китае представляет собой феномен «ВУЗ – сердечен, прдприятие – равнодушно». Репутация ВУЗов не имеет ценности на рынке труда.

3) Предприятия:

А) Малые и средние предприятия в Китае имеют большую заинтересованность в молодых кадрах, но не всегда могут быть удовлетворены результатом либо из-за отсутствия нужных навыков у молодых специалистов, либо из-за недостаточного количества кадров, поскольку предприятие не является привлекательным для выпускников. Б) Недостаточное осознание необходимости подготовки кадров. Большинство предприятий, несмотря на то, что они уже осознали важность новых кадров для развития предприятия, не хотят взять на себя ответственность за их подготовку кадров.

Проблемы, существующие в России в системе управления процессом трудоустройства молодых специалистов:

1) Государство:

А) Система законодательства о стимулировании трудоустройства молодых специалистов в России еще требует совершенствования. На данный

момент самыми важными юридическими базами по вопросу трудоустройства являются «Кодекс законов о труде Российской Федерации» и «Закон о занятости населения в Российской Федерации». Но и в государственных законах, и в местных нормах отсутствует четкое определение нескольких базовых понятий, связанных с трудоустройством, например, понятия «молодой специалист». Б) Недостаток направлений политики по стимулированию трудоустройства молодых специалистов (например, льготные политики для создания собственного бизнеса, политики по содействию трудоустройства в отдаленных и глухих районах и т.д.).

2) ВУЗ:

А) Отсутствие профориентации. Почти во всех ВУЗах России отсутствуют обучающие курсы по трудоустройству или созданию своего бизнеса; значительная часть ВУЗов не имеет отдела, который специально занимается процессом трудоустройства выпускников. Вследствие этого студентам недостает базового понимания рынка труда, своего места в нем и возможного направления в развитии карьеры. Очень мало студентов обладают знаниями, связанными с созданием собственного бизнеса. Б) Знания и навыки, полученные студентами в ВУЗах, не соответствуют потребностям предприятий. Отсутствует необходимая информация со стороны предприятий. В) Практические программы в учебном плане формальны. Студенты не могут получить действительно полезный опыт для будущего развития.

3) Предприятие:

А) Динамика развития малых и средних предприятий не достаточна, и соответственно, у студентов нет энтузиазма в создании собственного дела. Б) Способы сотрудничества между предприятий и ВУЗами не достаточно многообразны. Преобладают лишь «предоставление практики, стажировки и частичных занятостей» и «дни открытых дверей».

3.2. Проект рекомендаций по улучшению механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае.

1) Укрепить систему законодательства, совершать механизм трудоустройства под государственным макроконтролем

Законодательство является базой для защиты прав молодых специалистов в процессе трудоустройства, а государственное макрорегулирование является важным методом обеспечения стимулирования трудоустройства молодых специалистов.

На данный момент Китай еще находится в периоде движения к рыночной экономике. Рынок еще не умеет эффективно регулировать отношения между спросом и предложением. Поэтому государство как ориентир становится очень важным. Государство должно обращать особое внимание на сбор данных и улучшение прогнозов общественного спроса на специалистов. Чтобы реализовать эти функции государства, необходимо:

- Усилить систему законодательства о трудоустройстве.
- Соединить силы разных отделов и создать систему прогнозирования спроса на специалистов.
- Создать особую систему, решающую проблемы трудоустройства в кризисное время.

2) Создать систему профориентации и механизм, делающий репутацию ВУЗов ценностью на рынке труда

Профориентация в ВУЗах Китая еще находится на начальном этапе. Главный метод осуществления профориентации студентов в ВУЗах Китая – это организация обучающих курсов по трудоустройству и созданию бизнеса, которые ориентируются на массового студента, т. к. нехватка индивидуализации и теоритический уклон в процессе проведения профориентации становятся самыми острыми проблемами.

Чтобы система профориентации в ВУЗах эффективно помогала молодым специалистам, необходимо обеспечить подготовку трёх основных элементов:

организации, специалистов и капитала. По этому принципу, кроме создания отдела, который специально занимается процессом трудоустройства выпускников (Центр профориентации), также необходимо:

- Создать специальную кафедру по профориентации, главные работы которой состоят в А) обновлении и индивидуализации содержания общающих курсов по специальностям студентов; Б) проведении научного исследования про профориентацию в ВУЗе.

- Создать отдел для психологической консультации, который предоставляет студентам профессиональную психологическую поддержку и помощь.

- Создать отдел по организации практики, с целью обеспечения молодых специалистов шансами для получения практического опыта.

- Создать внутри Центра карьеры специальный отдел для управления внешними связями, который ответствен за создание и укрепление отношений между ВУЗами, государством и предприятиями.

В то же время, чтобы коренным образом изменить феномен «ВУЗ – сердечен, предприятие – равнодушно», нужны старания обеих сторон. Со стороны ВУЗов необходимо придать репутации ВУЗа рыночную ценность. То есть создать для ВУЗа «Brand culture». Можно сказать, что измерение репутации ВУЗа по рыночной шкале является базой для регулирования трудоустройства молодых специалистов.

3) Поощрять устройство на работу в малых и средних предприятиях и развивать «высшее профессиональное образование на заказ»

В последние годы в Китае государственные компании реорганизуются, государственные учреждения сокращают штат, перемещение лишней рабочей силы из деревни в город продолжается. Становится очевидно, что малые и средние предприятия действуют, как «губка» для привлечения кадров. В 2010 году процент устроившихся на работу в малые и средние предприятия занимает 76.85%.

Исходя из этого, поощрение устройства на работу в малые и средние

предприятия (включая создание собственного бизнеса) является важным каналом для стимулирования трудоустройства молодых специалистов.

В то же время, из-за того, что у малых и средних предприятий всегда более высокие требования к наличию практического опыта и, кроме того, им важна верность кадров компании, одним из самых эффективных средств для разрешения этой проблемы является распространение «заказанного высшего профессионального образования». То есть необходимо создать такую систему, чтобы предприятия могли непосредственно участвовать в подготовке кадров. Кроме того, это уменьшит давление в процессе трудоустройства молодых специалистов.

3.3. Проект рекомендаций по улучшению механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов в России

1) Детализировать систему законодательства и создать специальную политику по трудоустройству.

Совершенная система законодательства является предпосылкой для создания длительно действующего механизма по стимулированию трудоустройства. На данный момент в России была создана относительно полная система законодательства по занятости населения. Но кроме того, существует ряд неясных понятий, которым нужно дать определение. Например, понятие «молодой специалист».

Законченная система политики трудоустройства является фундаментом для создания длительно действующего механизма по стимулированию трудоустройства. В данную систему необходимо включить:

- политику, предоставляющую финансовое и кредитное обеспечение стимулированию трудоустройства;
- политику, представляющую льготные условия при налоговом поступлении для стимулирования трудоустройства;
- политику, представляющую льготные условия при создании собственного бизнеса молодыми специалистами;

-
- политику, представляющую льготные условия при устройстве на работу в отдаленных и глухих районах России;
 - политику, представляющую помощь людям, которые не могут найти работу;
 - политику, представляющую страхование при безработице

2) Создать систему профориентации в ВУЗах и улучшить механизм коммуникации и сотрудничества между ВУЗами и предприятиями.

В данный момент в российских ВУЗах отсутствует системная профориентация молодых специалистов. По результату исследования, 81.48% молодых специалистов в России желают, чтобы в учебный план добавили обучающие курсы по трудоустройству или созданию своего бизнеса.

Как сказано выше, кроме создания отдела, специально занимающегося процессом трудоустройства выпускников (Например, Центр карьеры), требуется создание ряда разных органов для совместной работы с целью улучшить эффективность профориентации. Только так возможно обеспечить профессиональность и распространенность проведения профориентации в ВУЗах.

Кроме того, чтобы решить такие проблемы, как «полученные знания и навыки в ВУЗах не соответствуют потребности предприятий» и «практические программы в учебной плане направляются к формалистике», необходимо:

- создать стабильную систему коммуникации и координации в процессе сотрудничества с правительством или предприятиями. Главные методы осуществления: корреспонденция, проведение собеседований, конференций, срочных собраний, специальных встреч и т.д.;
- создать эффективную систему для двухстороннего взаимодействия между ВУЗами и предприятиями, которая требуется постоянного участия двух сторон.

3) Государство, ВУЗ и СМИ должны улучшить сотрудничество с целью

стимулирования создания собственного бизнеса и повышения уверенности молодых специалистов в надежности малых и средних предприятий.

Стимулирование создания и развития малых и средних предприятий является ключевым средством для расширения шансов трудоустройства молодых специалистов. Чтобы достичь этой цели:

- Государство должно играть роль ориентира, который предоставляет льготные условия и финансовую поддержку для стартапов.
- ВУЗ должен предоставить молодым специалистам базовые знания по созданию дела и оказывать помощь в научно-исследовательской сфере.
- СМИ должны выполнять функции ориентира и контролера в процессе формирования общественного мнения по трудоустройству молодых специалистов.

Выводы

Таким образом, и в Китае, и в России ключевой момент для улучшения системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов – это усиление взаимосвязи и повышение эффективности взаимодействий между государством, ВУЗами, предприятиями и выпускниками. А чтобы создать механизм для эффективных коммуникаций друг с другом, необходимо активное участие каждой стороны.

Заключение

Формирование изменений процесса трудоустройства молодых специалистов происходит под влиянием многих факторов. Среди них взаимоотношения и взаимодействие между государством, ВУЗом, предприятием и самим выпускником являются ключевыми элементами для совершенствования механизма управления процессом трудоустройства молодых специалистов.

В процессе углубления понятия сущности и особенностей взаимоотношений и взаимодействия государства, ВУЗа, предприятия и выпускника с помощью конкретизирования определений ключевых субъектов, непосредственно участвующих в процессе трудоустройства молодых специалистов, классифицирования и определения основных форм взаимодействия между ВУЗом, предприятием и выпускником, и самое важное, через изучение научных достижений по вопросам трудоустройства выпускников ВУЗов, мы увидели, какое большое значение имеют оказываемые государством, ВУЗами и предприятиями поддержка и помощь в поднятии уровня управления процессом трудоустройства молодых специалистов и содействия их занятости. Анализ американской, немецкой и японскую моделей управления процессом трудоустройства выпускников ВУЗов также говорит о важности усиления взаимодействия между государством, ВУЗами, предприятиями и выпускниками.

Благодаря проведению вторичного анализа данных, опубликованных авторитетными учётно-счётными организациями, была получена общая характеристика процесса трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, которая по очереди может быть обобщаема в следующем:

В Китае: 1) Большое давление и конкуренция из-за огромного населения; 2) Доля трудоустройства выпускников ВУЗов в Китае стабильна и немного повышается; 3) Доля индивидуальных предпринимателей повысилась почти на 1% за два года.

В России: 1) Общее число выпускников ВУЗов непрерывно падало; 2) Доля трудоустройства выпускников ВУЗов в России стабильна; 3) Доля индивидуальных предпринимателей имеет тенденцию к повышению.

Полученные результаты помогают углубить понимание сходств и различий общих положений занятости выпускников ВУЗов в Китае и России.

Проведенные в данной работе социологические исследования позволяют узнать существующие в текущее время формы поддержки и помощи, оказываемые вузами и предприятиями в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, а также и механизм взаимодействия между ними. Формы поддержки для стимулирования занятости выпускников были разделены на две группы: 8 видов формы помощи, оказываемые вузами, и 8, оказываемые предприятиями. Всего 4 ВУЗа участвовали в данной части исследования и представили новейшую информацию о системах управления процессом трудоустройства выпускников в текущее время, что показывает роль учреждений высшего профессионального образования в процессе трудоустройства молодых специалистов. Мы также изучили главные функции Центров занятости в ВУЗах Китая и России.

С целью исследования конкретных ситуаций реализации этих форм поддержки в данной работе проводили анкетирование с большим количеством китайских и российских студентов. По результатам опроса, очевидно, что в настоящее время и в Китае, и в России существует ряд недостатков в процессе управления трудоустройством молодых специалистов, степень удовлетворения студентов работой ВУЗов не высока. На основе этого с целью улучшения механизмов управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае, и России даны разные управленческие рекомендации, которые были разделены на две части и шесть пунктов.

Таким образом, основная цель данной работы – изучение и сравнение форм поддержки и помощи, оказываемые государством, вузами и предприятиями выпускникам в процессе стимулирования трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, а также оценка эффективности этих способов – была достигнута благодаря использованию научного подхода к вопросам трудоустройства молодых специалистов, вторичного анализа данных о состоянии занятости выпускников в Китае и России, проведению оригинальных социональных исследований по данной теме с работниками ВУЗов и студентами из Китая и России, и наконец, разработке управленческих рекомендаций для улучшения данной ситуации.

Список литературы

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 01.05.2017) «О занятости населения в Российской Федерации».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017), Статья 20. Стороны трудовых отношений [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/ (дата обращения: 15.02.2017).
3. Билл Шлей. Неудержимые: Интенсив для будущих предпринимателей. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 26с.
4. Большая советская энциклопедия. М.: Советская энциклопедия, 1969 - 1978.
5. Большой толковый словарь русских существительных / под редакцией Л. Г. Бабенко. М.: АСТ-Пресс Книга, 2009.
6. Веретнов А. И. Влияние рынка труда на профессиональную ориентацию студентов: Автореф. дис. ... канд соц. наук. Екатеринбург, 2003.
7. Гончарова Н. В. О рынке труда выпускников вузов // Социол. ис-след. 1997. № 3. С. 105 - 112.

8. Жукова А. Молодые специалисты – особая категория? [Электронный ресурс] // HR-Portal сообщество и публикация. URL: <http://hr-portal.ru/article/molodye-specialisty-osobaya-kategoriya> (дата обращения: 02.03.2017).
9. Задорожная И.И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ: Автореф. дис. ... канд соц. наук. Москва, 2004.
10. Индикатор образования: 2016: статистический сборник / Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т. «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2016.
11. Карпец В.А. Трудоустройство выпускников вузов как социальный процесс: Автореф. дис. ... канд соц. наук. Саратов, 2005.
12. Лысак Д. Динамика потребления услуг в сфере высшего образования с 1960-х по 2014 год [Электронный ресурс] // The W&LL. URL: <http://thewallmagazine.ru/consumption-of-services-in-the-field-of-higher-education/> (дата обращения: 15.03.2017).
13. Минэкономразвития. Инфраструктура поддержки малого и среднего предпринимательства федерального уровня [Электронный ресурс]. URL: <https://tpprf.ru/ru/business/gp/> (дата обращения: 26.02.2017).
14. Министерство образования и науки РФ. Мониторинг трудоустройства выпускников 2013 [Электрон. ресурс]. URL: <http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2013> (дата обращения: 29.03.2017).
15. Министерством образования и науки РФ. Мониторинг трудоустройства выпускников 2014 [Электрон. ресурс]. URL: <http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2014> (дата обращения: 04.03.2017).
16. Меренков А. В. Рыночные ориентиры студенчества // Социол. исслед. 1998. № 12. С. 97 - 100.
17. Омелаенко П.С. Организация PR-мероприятия 'день открытых дверей' [Электронный ресурс] // Институт экономики и права Ивана Кушнера. URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2011/1973.htm> (дата обращения: 02.02.2017).
18. Пашинян И.А. Оптимизация процесса трудоустройства выпускников вузов в рыночных условиях: Автореф. дис. ... канд соц. наук. Москва, 2000.
19. Росстата. Об утверждении статистического инструментария для организации Минобрнауки России статистического наблюдения за организациями научно-технического комплекса (N 104) [Электронный ресурс] // права ru. URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/11451/> (дата обращения: 08.02.2017).
20. Санкт-Петербургский государственный университет. Организация практик [Электрон. ресурс]. URL: http://edu.spbu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=115 (дата обращения: 12.02.2017).
21. Чередниченко Г. А. Молодежь вступает в жизнь (Социол. исследования проблем выбора профессии и трудоустройства) / Г. А. Чередниченко, В. Н. Шубкин. М.: Мысль, 1985. С. 103 - 107.
22. An overview: on-campus recruiting [Электронный ресурс] // the preparty.

URL: <http://www.preparatory.com/an-overview-on-campus-recruiting/> (дата обращения 11.02.2017).

23. Christine K. Volkmann, Kim Oliver Tokarski, Marc Grünhagen Entrepreneurship in a European Perspective: Concepts for the Creation and Growth of New Ventures. – Berlin: Springer Science & Business Media, 2010. P. 297.

24. Lawrence K. Jones Frank Parsons' contribution to career counseling // Journal of career development, 1994. №20. P. 287.

25. Parsons' theory [Электронный ресурс] // careersnz. URL: <https://www.careers.govt.nz/practitioners/career-practice/career-theory-models/parsons-theory/> (дата обращения: 03.01.2017).

26. 中华人民共和国就业促进法, 24.04.2015修订版.

27. 中华人民共和国劳动法 (第二章), 28.12.2012修订版.

28. 中华人民共和国劳动合同法, 28.12.2012修订版.

29. 中华人民共和国宪法 (第42条), 14.03.2004修订版.

30. 安锦 高校毕业生就业促进政策及促进机制研究 – 以湖北省为例[D], 武汉大学, 2011.

31. 白天亮 就业政策4.0 让创业变引擎 (民生三问) // 人民日报. 15.06.2015. P. 7.

32. 褚静 德国大学生的良好就业状况对我国高校的启示 // 合肥学院学报(社会科学版). 2009. №26 (6). P. 97 - 99.

33. 郜风涛 中国经济转型期就业制度研究. 北京: 人民出版社, 2009.

34. 国务院 国务院办公厅关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知 (国办发〔2007〕26号) // 中国大学生就业. 2007. №10. P. 8 – 9.

35. 国务院 国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见 (国发〔2015〕23号) [Электронный ресурс]. URL:

http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/01/content_9688.htm (дата обращения: 02.02.2017).

36. 教育部 教育部办公厅关于印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知 (教高厅〔2007〕7号) [Электронный ресурс]. URL: http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_745/200802/11260.html (дата обращения: 12.01.2017).

37. 麦可斯中国大学生就业课题研究组 2012年中国大学生就业报告 (就业蓝皮书). 北京: 社会科学文献出版社, 2012.

38. 麦可斯中国大学生就业课题研究组 2013年中国大学生就业报告 (就业蓝皮书). 北京: 社会科学文献出版社, 2013.

39. 麦可斯中国大学生就业课题研究组 2014年中国大学生就业报告 (就业蓝皮

- 书). 北京: 社会科学文献出版社, 2014.
40. 娜琳 日本高校就业指导及给我国的启示 // 内蒙古师范大学学报(教育科学版). 2007. №20 (3). P. 45 – 48.
41. 潘懋元, 谢作栩 试论从精英到大众高等教育的“过渡阶段” // 高等教育研究. 2001. № 02. P. 1 - 6.
42. 芮秀文 “校企合作”模式下的“就业机制”的构成及完善 // 江苏高教. 2012. №5. P. 110-111.
43. 孙淇庭 创业政策与大学生创业的关系 — 基于2005—2008级在校大学生的实证研究[D] 湖南师范大学, 2009.
44. 王晓阳, 方军 美国联邦政府对高校毕业生就业市场的培育与引导 // 世界教育信息. 2009. №01. P. 76 - 81.
45. 王真真, 于景涛 日本高校毕业生就业对策及启示 // 当代教育科学. 2010. № 3. P. 57 - 58.
46. 谢安邦 比较高等教育. 桂林: 广西师范大学出版社, 2002. P. 148.
47. 杨波 德、法两国高校毕业生就业模式的比较分析 — 赴德国、法国考察报告(二) // 中北大学学报(社会科学版). 2001. №3. P. 85 - 88.
48. 张彩丽, 张之稳 大学生创业就业导向的校企合作运行机制探析 // 山东青年政治学院学报. 2012. №28 (3). P. 66 - 69.
49. 中华人民共和国国家统计局 国家数据: 普通高等学校数(所) [Электронный ресурс]. URL: <http://data.stats.gov.cn/adv.htm?m=advquery&cn=C01> (дата обращения: 11. 02. 2017).
50. 中华人民共和国人力资源和社会保障部 中央机关及其直属机构2017年度考试录用公务员报考指南 [Электронный ресурс]. URL: <http://bm.scs.gov.cn/2017/UserControl/Department/html/20161014103420.html> (дата обращения: 17.01. 2017).

Приложение 1. Программа исследования

Обоснование проблемы исследования. В текущее время и Китай, и

Россия находятся в решающем периоде трансформации экономики. Время развития рынок-ориентированного трудоустройства (свободной модели трудоустройства) еще не большое, механизм трудоустройства несовершенен, рынок труда нестабилен и легко может быть выбит из колеи внезапными событиями (стихийными бедствиями, финансовыми кризисами, авариями и катастрофами, инцидентами нарушения безопасности, событиями общественной гигиены и т.д.). В то же время, юридическая система трудоустройства обеих стран еще совершенствуется; реформы высшего профессионального образования постепенно начнут действовать.

В таком состоянии в настоящее время в Китае и России невозможно эффективно реализовать трудоустройство молодых специалистов только через саморегулирование рынка труда. Поэтому ВУЗ как образовательное учреждение, предоставляющее студентам подготовку к профессии, и предприятие как будущий работодатель играют важные роли в управлении и стимулировании процесса трудоустройства молодых специалистов.

Цель исследования: сравнительный анализ форм поддержки и помощи, оказываемых вузами и предприятиями в процессе стимулирования трудоустройства молодых специалистов в Китае и России, и ситуации их осуществления.

Основные задачи исследования:

1) сравнительный анализ существующих сейчас в Китае и России форм поддержки и помощи, представленных вузами и предприятиями для способствования трудоустройства молодых специалистов

2) обобщение сходств, разницы и специфик двух стран в управлении процессом трудоустройства молодых специалистов

3) анализ функционирования систем управления процессом трудоустройства молодых специалистов в Китае и России

4) утверждение разных направлений двух стран для улучшения данной системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов

Предмет исследования: существование и функционирование форм поддержки и помощи, оказываемые ВУЗами и предприятиями в процессе трудоустройства молодых специалистов в Китае и России.

Объект исследования: работники соответствующих отделов ВУЗов, связанных с трудоустройством, молодые специалисты (студенты последних курсов ВУЗов).

Основные этапы исследования:

1. Глубинное интервью с работниками соответствующих отделов ВУЗов, связанных с трудоустройством.

2. Опрос молодых специалистов (в виде анкетирования).

Первый этап исследования:

Метод исследования: глубинное интервью

Объект исследования: работники соответствующих отделов ВУЗов, связанных с трудоустройством

Цель исследования: проанализировать специфику разных ВУЗов в

управлении процессом трудоустройства молодых специалистов

Задачи исследования:

1) Выявить и сравнить основные формы поддержки и помощи, оказываемые ВУЗами Китая и России для стимулирования трудоустройства молодых специалистов.

2) Выявить главные функции отделов, занимающихся процессом трудоустройства выпускников, и проанализировать специфику их работы.

3) Исследовать и сравнить взаимоотношение между ВУЗами и предприятиями и формы их взаимодействия в Китае и России.

4) Исследовать и сравнить взаимоотношение между ВУЗами и выпускниками и формы их взаимодействия в Китае и России.

Второй этап исследования:

Метод исследования: анкетирование

Объект исследования: китайские и российские молодые специалисты

Цель исследования: узнать субъективные оценки функционирования системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов в ВУЗах.

Задачи исследования:

1) Выявить основные формы поддержки и помощи, оказываемые ВУЗами и предприятиями в текущее время для стимулирования трудоустройства молодых специалистов.

2) Выявить основные формы поддержки и помощи, которые студенты хотели бы, чтобы существовали в будущем

3) Определить и сравнить уровень удовлетворенности китайских и российских молодых специалистов к работе ВУЗов для стимулирования трудоустройства.

4) Проанализировать и сравнить отношение китайских и российских студентов к отделам, занимающихся процессом трудоустройства выпускников

5) На основе ответов студентов проанализировать и сравнить слабые стороны Китая и России в управлении процессом трудоустройства молодых специалистов

Приложение 2: Гайд глубинного интервью

Превая часть:

Для работающих в Отделе организации практик и содействия трудоустройству СПбГУ

Можете ли вы сделать короткое представление про Вашу главную миссию относительно трудоустройства молодых специалистов.

Блок 1: про взаимодействие с выпускниками

1. Какие основные формы поддержки и помощи существуют в вузе (факультете), чтобы способствовать удачному трудоустройству? (Например, обучающие курсы по трудоустройству, помощь в организации практики, объявление об информации найма, ярмарка вакансий в вузе, приглашение предпринимателей / управляющих компаний / известных общественных деятелей и т.д. в качестве преподавателей, присутствие работодателей в комиссии по защите выпускных квалификационных работ, совместное создание технопарков (академгородков))

2. Можете привести конкретную ситуацию осуществления одной или двух из этих форм? (Лучше показать соответственные данные)

3. Каким образом Вы распространяете среди студентов информацию о Вашем отделе. Как Вы считаете, эффективны ли эти методы? Планируете ли Вы что-то изменить?

4. Как часто Вы обновляете информацию на сайте? Публикуете ли Вы информацию другими способами, помимо сайта?

5. По Вашему опыту, какие вопросы чаще всего задают студенты, которые приходят к Вам: про вакансии, практики, стажировки, конкурсы, др.?

6. Проводит ли вуз (факультет) мониторинг трудоустройства выпускников каждый год?

7. Если да, то можете ли вы показать данные общей ситуации трудоустройства выпускников за последние два года (2013 и 2014)? (Например, доля трудоустройства выпускников, доля индивидуальных предпринимателей и т.д.)

8. Планируются ли какие-либо изменения в будущем с целью улучшения процесса трудоустройства молодых специалистов?

Блок 2: Про взаимодействие с работодателями

1. Существует ли в вузе (на факультете) долгосрочное сотрудничество с предприятиями, чтобы способствовать удачному трудоустройству молодых специалистов? (например, представление практикантов / стажёров, совместное создание с компаниями лабораторий / научно-исследовательских центров / производственных баз, представние целевого обучения и т.д.)

2. Если да, примерно какому проценту от общего числа выпускников это полезно?

3. Можете привести конкретную ситуацию осуществления одной или

двух из этих программ? (Название программы, базовые информации предприятия, какие результаты)

4. Каким образом происходит коммуникация с работодателями по программам взаимодействия? Организации сами ищут с вами сотрудничества или, наоборот, вуз (факультет) выбирает компании?

5. На какой основе действуют эти программы? По контракту или в неформальном виде? С кем именно предприятия подписывают договоры – с отделом, с деканом факультета, с ректором университета?

6. Те договоры, которые указаны на сайте, все ещё действуют или уже нет?

7. Как организуется практика студентов? Университет связывается с компанией по поводу практики конкретного студента заранее, уточняя детали, или студент решает вопросы практики самостоятельно, налаживая контакт с работодателем без помощи университета?

8. Существует ли какая-то отчётность предприятия перед вузом за проведение программы? (Например, о качестве работы выпускников, о количестве трудоустроенных после стажировки, о результатах отбора и т.д.)

Вторая часть:

Для работающих в Цетрах профориентации китайских ВУЗов

首先可否请您简单介绍下自己的职位和所在部门职能?

第一部分：在促进就业方面与学生的互动

1) 能否简单介绍一下就您了解目前学校（学院）为促进毕业生就业都采取了哪些举措（例如：设置就业、创业指导性课程；安排实习单位；公示招聘信息（公告栏/网站等）；组织校园招聘；邀请企业管理人员/社会名流作为客座教授参与授课；组成有企业（社会人员）参与的答辩委员会；创建创业基地/创业园/孵化器等等）？

2) 可否就其中一两项举措的具体实施情况进行一下详细说明（最好能够有相关数据的展示）？

3) 校内是否存在专门负责毕业生就业的部门（例如，就业指导中心）？如果有的话，该部门是服务于整所高校还是分散于各个系中？

4) 该部门的名称及具体职责是怎样的（比如发布就业相关信息（招聘会，宣讲会，招聘启事等）；普及就业相关知识及法规；毕业生就业咨询等等）？

5) 该部门是否在学生群体中广为人知？通过何种方式发布就业相关信息？

6) 学校（学院）每年是否会就当年毕业生就业情况进行数据调查和信息汇总？

7) 学校（学院）近期对于促进毕业生就业下一步计划如何？是否会做出某些改变（例如增加哪方面工作比重，推行什么新计划等）？

第二部分：与企业间的合作

1) 目前学校（学院）是否与某些企业有着稳定的长期合作以促进毕业生就业（例如提供实习生；共建实验室、研发中心；奖学金项目；定向生项目等等）？

2) 如果有的话，受益这些项目的毕业生的比例大概能占到多少？

3) 可否就其中的一两个典型项目介绍下具体实施情况（项目的名称，合作企业的情况，实施结果）？

4) 一般情况下，是由学校（学院）寻找合适企业寻求合作还是相反，由企业提出合作？

5) 这些合作项目均是以签订正式合同作为基础进行的吗？

6) 学校（学院）是否会从合作企业方得到反馈信息（例如，实习生表现情况、就业数量，毕业生选拔结果等）？

7) 这些合作是否可以直接促进毕业生的就业？例如实习后签订就业意向等？

Приложение 3: Анкета для молодых специалистов

Первая часть:

Анкета для российских молодых специалистов

Здравствуйте!

Просим Вас принять участие в исследовании системы управления процессом трудоустройства молодых специалистов. Цель нашего исследования состоит в том, чтобы сравнить механизмы современных

систем трудоустройства в Китае и России и обобщить опыт двух стран в решении этой проблемы.

Пожалуйста, ответьте на каждый вопрос анкеты. Выбирайте те варианты, которые наиболее соответствуют Вашей ситуации. Кроме того, если у Вас есть свой вариант ответа, вписывайте его в соответствующие строки.

Ответы на вопросы даются анонимно. Результаты будут использованы в обобщенном виде.

Ваше мнение очень важно для нашего исследования!

Блок 1.

1. Какую поддержку и помощь Ваш вуз оказывает студентам, чтобы способствовать удачному трудоустройству?	Существующее сейчас (выбирайте только те варианты, которые действительно существуют в настоящее время)	Хотелось бы, чтобы существовало в будущем
1) Специальные обучающие курсы по трудоустройству или созданию своего бизнеса		
2) Помощь в организации практики		
3) Объявление об информации найма (на доске объявлений/сайте/в газете вуза)		
4) Ярмарка вакансий в вузе		
5) Приглашение предпринимателей и известных общественных деятелей в качестве преподавателей		
6) Участие работодателей компании в государственных экзаменационных комиссиях		
7) Совместное создание технопарков (академгородков)		
8) Другое:		

2. Вы довольны работой вышеуказанных способов, используемых вузом с целью улучшения процесса трудоустройства выпускников? (Поставьте напротив каждой строки соответствующий балл от 1 до 5, где 5 – очень

довольны, 4 – в целом довольны, 3 – нормально, 2 – не довольны, 1 – очень разочарованы)

Категории	5	4	3	2	1
Частота проведения					
Качество проведения					
Результативность					

3. Существует ли в Вашем вузе отдел, который специально занимается процессом трудоустройства выпускников?

- 1) Да
- 2) Нет (переход к вопросу № 5)

4. Что, по Вашему мнению, является главной работой этого отдела? (Можно выбрать несколько вариантов)

- 1) Опубликовать информацию, связанную с трудоустройством (например, объявление про ярмарку вакансий, найма, campus recruitment (подбор перспективных студентов) и т.д.).
- 2) Снабжение студентов базовыми знаниями о трудоустройстве, ознакомление с нормами, правилами и законодательством, связанными с трудоустройством.
- 3) Консультационная работа – ответы на вопросы студентов.
- 4) Совсем не знаю, чем занимается отдел.

Блок 2.

5. Какую поддержку и помощь предприятия оказывают студентам, чтобы дать им больше шансов создать свою карьеру (на основе Вашего опыта и опыта Ваших коллег)?	Существующее сейчас (выбирайте только те варианты, которые действительно существуют в настоящее время)	Хотелось бы, чтобы существовало в будущем
9) Рекрутинг на территории кампуса (On-Campus recruitment)		
10) Предоставление практики, стажировки, part time job (частичная занятость)		

11) Программа подготовки специалистов (например, в виде предоставления целевого обучения - возможность бесплатно учиться по направлению от предприятия или учреждения; предоставления стипендии; организации конкурсов с целью выявления лучших студентов)		
12) Совместное создание с вузами лабораторий/научно-исследовательских центров/производственных баз и т.д.		
13) Принятие на работу преимущественно выпускников		
14) Бизнес-инкубатор, бизнес-акселератор (социальный институт поддержки стартапов), бизнес-ангел		
15) День открытых дверей		
16) Другое:		

6. Участвовали ли вы раньше в какой-либо вышеуказанной программе, организованной предприятием?

- 1) Да _____ (Напишите их номера, пожалуйста. Можно выбрать несколько вариантов.)
 2) Нет

Блок 3

7. Как вы считаете, какие из всех вышеизложенных способов (всего 16), представленных вузами, предприятиями и государством, являются самыми эффективными? Выберите, пожалуйста, 5 способов и напишите их номера по очереди.

№1. №2. №3. №4. №5.

8. Как вы считаете, какая проблема является самой острой в системе управления процессом трудоустройства молодых специалистов:

- 1) Выпускник как претендент сам не готов к трудоустройству, не имеет четкого желания и планов на будущее относительно карьеры.
 2) Вуз как образовательное учреждение не дает знания и навыки, ориентированные на потребности работодателей.
 3) Вуз как мост между выпускниками и предприятиями не способствует эффективной коммуникации.
 4) Предприятие как работодатель не представляет достаточно шансов выпускникам, чтобы они учились и набирались опыта.
 5) Предприятие как «коллега» вузов не реализует сотрудничество с вузами в

научной и практической сферах.

И несколько слов о себе:

9. Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

- 1) М 2) Ж

10. Ваш возраст:

11. Ваше образование:

- 1) Законченное высшее образование (не больше 2 лет назад)
2) Студент-бакалавр
3) Студент-магистрант
4) Студент-специалист
5) Аспирант

12. Ваш ВУЗ:

13. Профессиональная занятость в данный момент:

- 1) Работаю (полная занятость; включая тех, которые занимаются собственным бизнесом).
2) Прохожу практику, стажировку, работаю (частичная занятость) и т. д.
3) Не работаю.

14. С помощью каких источников Вам удавалось найти прошлые или текущие места работы/практики/стажировки и т.д. (не более 3 вариантов ответа)?

- 1) Реклама на ярмарке вакансий
2) Информация по поиску работы на разных сайтах, в газетах (например, hh.ru, sj.ru)
3) Обращение напрямую к работодателю
4) Через знакомых
5) Практику организовал вуз
6) Другое:

СПАСИБО ВАМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

Вторая часть:

Анкета для китайских молодых специалистов

您好!

感谢您在百忙中参与本次针对应届毕业生就业管理系统的调查研究。调查旨在对比研究中国与俄罗斯在促进毕业生就业方面的异同点，同时综合两国独特的经验，以期完善两国在该问题上的管理机制。

请于认真思考后回答问卷中的每一个问题，根据自身情况选择相应的选项。除进行特殊说明的问题外，其余问题皆为单项选择。除此之外，如果您

有任何选项外的补充回答，请同样填写在相应的空格内。

本次调查问卷采取匿名方式，所有回答仅作为该项学术研究的数据汇总之用。

您的每一个回答对于我们都至关重要！

第一部分：

1. 您所在高校为促进该校毕业生就业所采取的措施有（请根据实际情况打勾选择，可多选）：	现阶段实行中	期待未来添加
1) 设立就业、创业指导性课程		
2) 安排学生实习单位		
3) 公示招聘信息（公告栏/网站/微信公众号/校报等）		
4) 组织校园招聘		
5) 邀请企业管理人员/社会名流作为客座教授参与授课		
6) 组建有企业人员参与的答辩委员会		
7) 创建高校创业基地/创业园/创业孵化器		
8) 其他：		

2. 您对学校所采取的上述促进就业措施的具体实施状况及最终效果是否满意

（请按照以下不同标准给予1-5分的评定，5分 - 非常满意，4分 - 总体满意，3分 - 一般，2分 - 不满意，1分 - 非常失望）：

评定标准：	5	4	3	2	1
项目实施的频率					
具体实施工作的质量					
成效性（是否能得到有效反馈）					

3. 您所在的高校内是否单独设有就业指导中心或类似部门以专门负责毕业生的就业指导工作？

- 1). 有
- 2). 没有（跳至问题5）

4. 就您所知，高校内就业指导中心或类似部门的主要职能为（可多选）：

- 1). 负责发布就业相关信息（例如：招聘会、宣讲会、招聘启事信息等）
- 2). 负责普及就业相关知识及法规
- 3). 负责毕业生就业咨询工作
- 4). 负责毕业生的档案转调等离校相关工作
- 5). 并不清楚该类部门的具体职能

第二部分：

5. 就您的了解，企业为促进大学生就业提供了哪些支持与帮助（请根据自身及身边同学实际经验打勾选择，可多选）：	现阶段实行中	期待未来添加
9) 企业校园宣讲		
10) 提供实习/训练生/兼职机会		
11) 企业人才储备计划（例：定向生、提供奖学金、组织竞赛选签优异者）		

12) 与学校合作建立研发中心/实验室/生产基地		
13) 优先录用应届毕业生应聘者		
14) 企业孵化器/种子加速器/天使投资人		
15) 企业开放日		
16) 其他:		

6. 您是否曾参加过以上某项企业为帮助大学生就业所组织的活动或项目?

- 1) 是, 参加过_____ (请填写您所参加项目的编号, 可多选)
- 2) 否, 从没参加过

第三部分:

7. 您认为在上述所列举的所有高校、企业为促进应届毕业生就业而采取的措施中, 最有效的五项 (共16项) 依次为 (请按你心中的排名依次写出序号):

No1. _____ No2. _____ No3. _____ No4. _____ No5. _____

8. 您认为目前应届毕业生就业管理系统中最亟待解决的问题在于:

- 1) 毕业生作为应聘者自身准备不足, 没有清晰的自我认知和职业规划
- 2) 高校作为教育者所传授的知识与社会所需不符
- 3) 高校作为沟通毕业生与企业之间的桥梁, 未实现促进双方沟通的职能
- 3) 企业作为雇主没有给予经验不足的毕业生足够的学习和工作机会
- 4) 企业作为高校合作方, 未实现与其在学术、实践等方面的合作

一些有关您的信息:

9. 性别：1) 男 2) 女

10. 年龄：_____

11. 学业状态：

1) 已毕业（两年内） 2) 本科在读 3) 研究生在读 4) 博士在读

12. 所在高校：_____

13. 就业状态：

1) 全职（包括已有盈利的自主创业在内） 2) 实习、训练生、兼职 3)

无工作

14. 您通过何种渠道找到现在或者曾经的工作/实习/兼职（可多选，最多选择3个）：

1). 人才市场

2). 招聘网站/报纸上的招聘信息

3). 与雇主直接面谈

4). 熟人介绍

5). 学校安排的实习工作

6). 公务员考试

7). 其他：_____

再次感谢您参与本次调查！