



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**  
**Кафедра управления персоналом и экономики труда**

Маюрова Эржена Эрдэмовна

**АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА КИТАЯ И ТЕНДЕНЦИЙ ЕГО РАЗВИТИЯ**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
по направлению подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом»,  
профиль «Аудит и контроллинг персонала»

г. Владивосток  
2018

Автор работы \_\_\_\_\_  
(подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Консультант (если имеется)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Руководитель ВКР проф. каф. УПиЭТ, проф.  
(должность, ученое звание)

\_\_\_\_\_ К.Г. Кречетников  
(подпись) (Ф.И.О)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Назначен рецензент \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должность, фамилия, имя, отчество)

Защищена в ГЭК с оценкой \_\_\_\_\_

Секретарь ГЭК \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

«Допустить к защите»

Заведующий кафедрой канд. геогр. наук, доцент  
(ученое звание)

\_\_\_\_\_ Л.А. Савинкина  
(подпись) (Ф.И.О)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

## Оглавление

Введение .....	4
1 Теоретические аспекты рынка труда и его значение в управлении персоналом ..	7
1.1 Понятие, структура и основные подходы в изучении рынка труда .....	7
1.2 Формирование и функционирование рынка труда .....	14
1.3 Значение рынка труда в управлении персоналом. Маркетинг персонала ....	20
2 Особенности развития рынка труда Китая .....	27
2.1 Формирование и функционирование рынка труда Китая .....	27
2.2 Основные показатели динамики рынка труда Китая .....	33
2.3 Тенденции развития рынка труда Китая .....	41
2.4 Возможности применения Китайского опыта на Российском рынке труда .	48
Заключение .....	56
Список использованных источников .....	60

## Введение

Рыночная экономика формируется и развивается как органическое единство многих рынков: капитала, земли, жилья, товаров, услуг, рабочей силы и т.д. Особое место занимает рынок труда, последствия, функционирования которого постоянно находятся в поле зрения государства, поскольку воспроизводство такого товара как рабочая сила – это воспроизводство трудовых ресурсов и в целом производительных сил общества.

Рынок труда является неотъемлемой составной частью общеэкономического рыночного механизма. Именно рынок труда должен способствовать более рациональному использованию трудового потенциала страны, эффективному регулированию движения незанятой рабочей силы. Он становится своеобразной ареной на улучшение качественных характеристик работников.

На сегодняшний день экономика Китая показывает хорошие темпы роста производства и формирования внутреннего спроса. Однако, в то же время, на китайском рынке труда можно выделить несколько четких тенденций, которые, наряду с демографическими факторами, усугубляют социальные проблемы общества, способствуют снижению качества жизни населения: избыточность предложения рабочей силы по сравнению со спросом на нее и высокий уровень безработицы.

Аналогичные проблемы имеют место и на российском рынке труда, поэтому изучение опыта Китая в данном вопросе может оказаться эффективным в условиях российской экономики, поскольку тенденции развития экономик стран во многом сходны.

Все вышеперечисленное свидетельствует об актуальности темы выпускной квалификационной работы и обусловило ее выбор.

Цель работы состоит в исследовании основных тенденций развития рынка труда Китайской народной республики и определении возможности использования положительного опыта на российском рынке труда.

Руководствуясь этой целью необходимо решить следующие задачи:

- 1) определить понятие, структуру и основные подходы в изучении рынка труда;
- 2) рассмотреть основные закономерности формирования и функционирование рынка труда;
- 3) исследовать формирование и функционирование рынка труда Китая;
- 4) определить динамику и тенденции развития рынка труда Китая;
- 5) оценить возможности применения Китайского опыта на Российском рынке труда.

Объект исследования – рынок труда Китайской народной республики.

Предмет исследования – основные показатели рынка труда Китайской народной республики и тенденции его развития.

Методологическую основу исследования составляют научные разработки отечественных и зарубежных ученых.

Исследованию различных аспектов воспроизводства трудовых ресурсов посвящены работы А.И. Былкова, С.Г. Ермолаевой, И.Е. Золина, Е.В. Масловой, В.Т. Перекреста, А.И. Рофе, среди зарубежных ученых, занимавшихся вопросами теории воспроизводства трудовых ресурсов, следует отметить Е. Чжаося, Ц. Чжао, Д. Дорна, Г. и др.

Информационную базу исследования составляют законодательные и нормативные акты, учебные материалы и материалы периодических изданий, посвященные исследуемой теме, данные статистической отчетности.

При написании работы использованы такие методы исследования как индукция, дедукция, синтез, анализ, сравнение и обобщение.

Практическая значимость исследования состоит в определении основных тенденций развития рынка труда Китая, его динамики и ключевых проблем с целью определения практических рекомендаций по использованию положительного опыта Китая в контексте рынка труда в России, а также выявлении перспектив сотрудничества России и Китая в сфере встречных

миграционных потоков, а также в вопросах образовательной подготовки трудовых ресурсов.

Структурно работа состоит из введения, двух разделов основной части, заключения, списка использованных источников из 42 наименований.

# **1 Теоретические аспекты рынка труда и его значение в управлении персоналом**

## **1.1 Понятие, структура и основные подходы в изучении рынка труда**

Необходимо определить, что в современной экономической литературе исследованию проблемы рынка труда уделяется достаточно внимания, хотя единства взглядов относительно трактовки понятия «рынок труда» ученые до сих пор не достигли из-за недостаточной его изученности. Наиболее распространенной является трактовка рынка труда, согласно которой он определяется как сегмент национальной экономики, который обеспечивает людей работой и координирует отношения в сфере труда [10].

Сегодня в экономической науке используется два основных подхода к определению рынка труда:

- узкое толкование, согласно которому рамки рынка труда (текущего) ограничиваются сферой купли-продажи рабочей силы, где взаимодействуют лица, которые ищут оплачиваемую работу по найму, и владельцы, которые хотят нанять работников для работы на своих предприятиях [13];

- расширенное толкование, согласно которому на рынке труда (совокупном) находится все экономически активное население, в состав которого входят как занятые (вне зависимости от статуса занятости и мотивации к поискам другой или дополнительной работы), так и безработные, независимо от того, ищут они оплачиваемую работу или пытаются организовать собственный бизнес [19].

В международной практике при анализе рынка труда преимущественно применяется «узкое толкование», согласно которому он определяется как «совокупность отношений между продавцами и покупателями рабочей силы, которые вступают в контакт в процессе экономической деятельности» [6].

Однако существует другой подход к толкованию рынка труда, согласно которому он рассматривается не как элемент сферы обращения, а как сфера реализации права граждан на труд. Согласно данному подходу рынок труда рассматривается в научной литературе как система социально-трудовых отношений, которые складываются и регулируются в обществе во вопросам

воспроизводства рабочей силы, то есть ее формирования, использования, распределения и перераспределения [22].

Первостепенная роль и важное значение рынка труда дает основания утверждать, что этот вид рынка является комплексной системой в экономике, в то же время функционально связанной с другими ее составляющими, а именно: рынком товаров и услуг, рынком капитала, рынками жилья, информации, образовательных услуг и тому подобное. С одной стороны, рынок труда непосредственно зависит от указанных рынков, а с другой – влияет на их формирование. Рынок труда как часть рыночной структуры обеспечивает движение товаров и услуг, направляя и изымая ресурсы из отраслей народного хозяйства в соответствии с движением капиталов и товаров.

В отличие от других типов рынков, рынок труда имеет не только ресурсный, товарный характер, но и порождает несравненно больше экономических и социальных проблем (бедность, безработицу, инфляцию и т.д.), социальную напряженность в обществе (митинги, демонстрации протеста, забастовки и т.д.), современные мощные общественные движения и социальные революции, а также различные организации наемных работников (партии, профсоюзы, молодежные организации, общества потребителей и т. п.), организации работодателей. На современном этапе развития социально-экономических отношений такая особенность заключается также в том, что, порождая все эти проблемы, рынок труда сам не в состоянии их решить. Поэтому он заставляет общество и государство создавать соответствующую систему, которая организовала бы решения этих проблем (содействие занятости, помощь безработным, разработка трудового законодательства и т.п.), и тем самым сбалансировать общественные отношения, снять социальную напряженность. Из этой особенности следует, что рынок труда не может существовать сам по себе, только на основе функционирования механизма согласования интересов двух категорий партнеров – работодателя и наемного работника. Он заставляет общество создавать механизмы высшего порядка, которые могли бы



нейтрализовать его разрушительные силы. Это является первым отличием рынка труда от других рынков [19].

Второе отличие состоит в том, что отношения между работодателем и наемным работником по поводу купли-продажи товара «рабочая сила» непрерывны до увольнения наемного работника.

Третье отличие рынка труда от других рынков заключается в том, что, как уже отмечалось, он касается не только сферы обмена товара «рабочая сила» на фонд жизненных средств, но и сферы распределения и производства рабочей силы [5].

Также рынку труда присущи определенные особенности, которые отличают его не только среди рынков товаров и услуг, но и среди рынков других факторов производства.

К ним относятся:

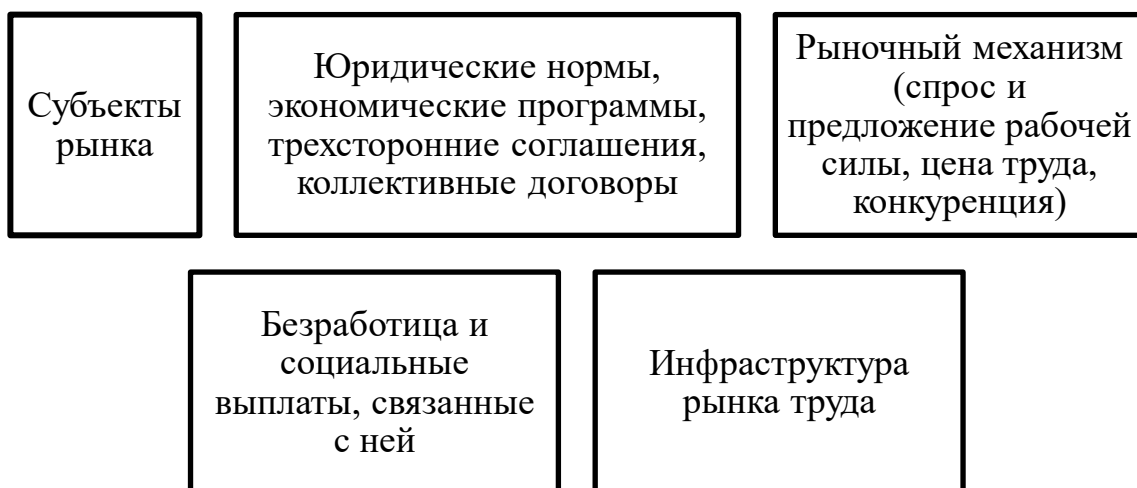
- 1) специфичность товара, который продается и покупается;
- 2) формирование цены труда происходит гораздо сложнее, чем на других рынках;
- 3) на поведение субъектов рынка труда влияет не только цена труда, но и такие неденежные аспекты занятости, как условия труда, организация рабочего места, психологический климат в коллективе, возможности и тому подобное [11].

Можно утверждать, что относительная самостоятельность рынка труда определяется спецификой функционирования субъектов, особенностями условий возникновения рынка труда, наличием присущих только ему механизмов инфраструктуры, особенностями товара, циркулирующего на рынке труда, особенностями определения объемов спроса и предложения и т.п.

Для функционирования современного цивилизованного рынка необходимы компоненты, отличные от рынка конечных товаров (рисунок 1).

Рассмотрим каждый из компонентов более детально.

Субъектами рынка труда являются наемные работники, государство, работодатели.



Источник: [Составлен автором]

Рисунок 1 – Основные компоненты рынка труда

Наемные рабочие объединены в союзы, их социальное самочувствие зависит от успешности найденной работы, заключенного контракта.

Работодатели – это собственники средств производства, владельцы фирм и предприятий, наемные управляющие в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях, а также их ассоциации, государство и органы местного самоуправления.

Нормативно-программная регламентация – юридические нормы и экономические программы, социальное партнерство (трипартизм).

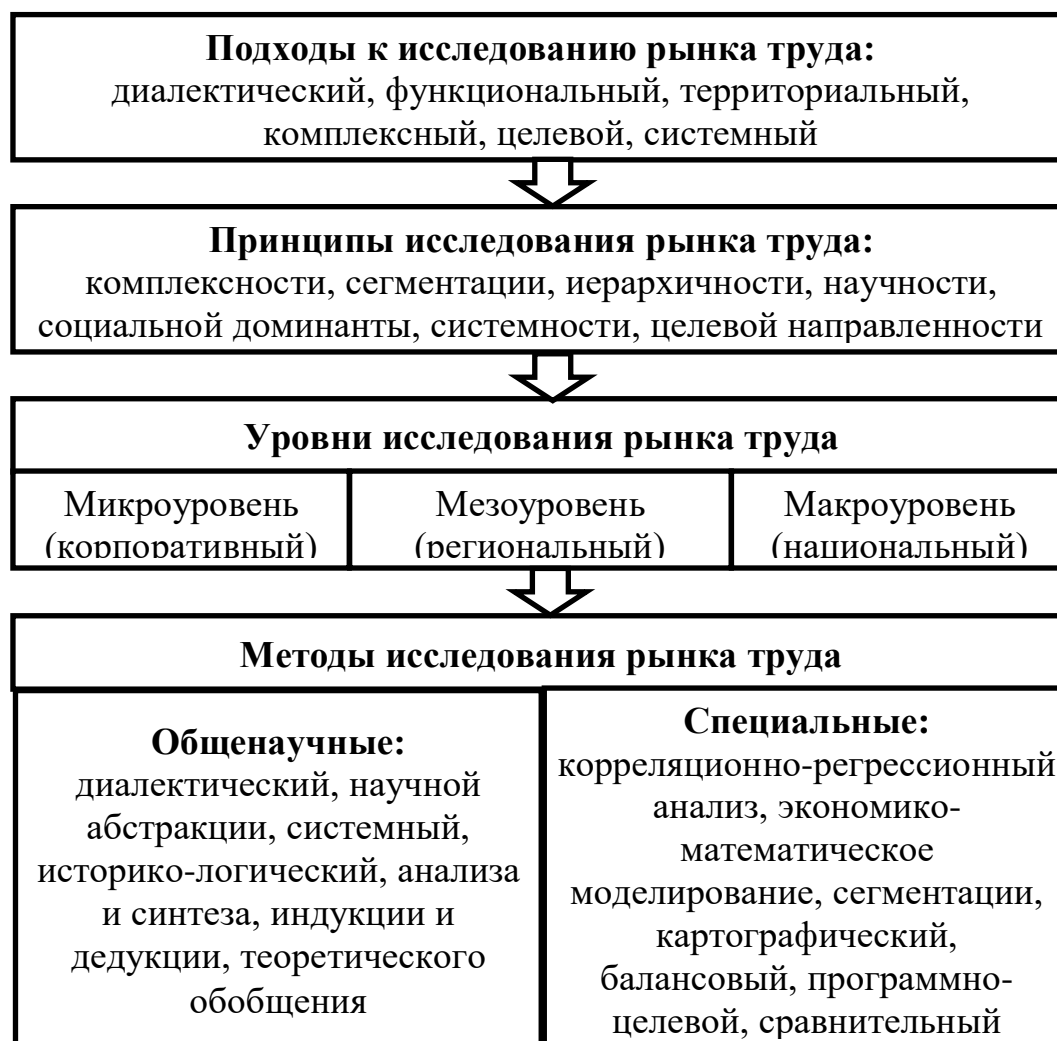
Рыночный механизм включает в себя элементы: спрос на труд (рабочую силу), предложение труда (рабочей силы), цена труда (рабочей силы).

Рыночный механизм – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму, на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующая рабочая сила).

Безработица сопровождает рынок труда, происходит постоянное высвобождение рабочей силы.

Рыночная инфраструктура – совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки, профориентации трудоспособного населения (фонды занятости, биржи труда) [25].

Что касается методологических аспектов исследования рынка труда, то обобщенно они представлены на рисунке 2.



Источник: [Составлен автором]

Рисунок 2 – Методологические аспекты исследования рынка труда

Исследуя сущность рынка труда, теоретические основы его функционирования и методологические основы развития, современные исследователи, используют в основном два доминирующих подхода – диалектический и функциональный.

Диалектический подход дает возможность обосновать причинно-следственные связи, процессы дифференциации и интеграции, постоянное противоречие между сущностью и явлением, содержанием и формой. С позиций

диалектического подхода исследование рынка труда [14] сосредоточено на рассмотрении совокупности отношений между людьми относительно воспроизводства рабочей силы, которые изучаются в контексте взаимосвязи между производственными отношениями и уровнем развития производительных сил общества.

Функциональный подход при исследовании рынка труда опирается на функционально-экономические взаимосвязи и технологии движения рабочей силы в условиях рынка. При таком подходе рынок труда рассматривается как средство воспроизводства трудового потенциала, как форма функционирования личного фактора производства и как форма развития человеческого капитала [5].

Наряду с базовыми подходами ряд ученых предлагает использовать системный, системно-структурный, комплексный, целевой, или территориальный подходы.

Комплексный подход к изучению функционирования рынка труда состоит в учете организационно-экономических, социально-психологических, правовых, технических, педагогических и других аспектов в их совокупности и взаимосвязи при доминирующей роли социально-экономических. Системный подход, опираясь на учет взаимосвязей между отдельными элементами механизмов рынка труда, заключается в разработке конечных целей, определении путей их достижения [16].

Территориальный подход выявляет степень дифференциации процессов, отдельных видов жизнедеятельности, которые рассматриваются не обособленно, а как организующая территория [24].

Системно-структурный подход исследует рынок труда как целостную динамическую систему, характеризующуюся определенной упорядоченностью элементов, а познание его внутренней упорядоченности направлено на изучение механизма взаимодействия его подсистем [19].

Рассматривая рынок труда в узком и широком смысле, ученые выделяют три уровня его исследования: микроуровень, который изучает специфику его проявления в пределах отдельного предприятия и сосредоточен на изучении

вопросов организации, планирования, стимулирования и использования различных по видам, содержанию и характеру труда персонала; мезоуровень, который концентрирует внимание на анализе проявления территориальных особенностей функционирования и регулирования развития внутренних рынков труда предприятий в пределах пространственной хозяйственной системы при их взаимодействии с региональными органами управления с целью достижения эффективной занятости населения региона через сбалансирование спроса и предложения рабочей силы; макроуровень, который проводит оценку состояния, тенденций и прогнозирование показателей занятости и безработицы в стране с целью разработки стратегической социально трудовой политики государства и его регулирования.

Методологической основой исследования формирования и функционирования рынка труда на всех уровнях должны выступать общенаучные и специальные методы исследования и методологические принципы, основными из которых являются [28]:

- научности, формирующей необходимость познания объективных факторов, условий, принципов особенностей и тенденций функционирования рынка труда на основе использования современных методов и приемов исследования;

- системности, определяющей необходимость исследования основных элементов рынка труда (спрос, предложение, заработная плата, инфраструктура рынка, механизм государственного регулирования, конъюнктура, институциональная среда) в их единстве и на основе выявления устойчивых взаимосвязей для достижения интегративной цели;

- комплексности, предполагающий многоаспектное рассмотрение причинно-следственных связей и зависимостей, которые сопровождают процессы формирования и функционирования рынка труда, их изменение и развитие в пространстве и времени по количественным и качественным признакам;

- иерархичности, указывающий на важность использования в процессе исследования отдельных уровней рынка труда адекватных им методов и инструментов;

– сегментации, характеризующий необходимость разделения рабочей силы и рабочих мест по экономическим, демографическим, социальным, территориальными или иным критериям с целью получения наиболее объективной информации о структуре и емкости рынка;

– социальной доминанты, предусматривающий, что исследование рынка труда должно учитывать общественные интересы в плоскости удовлетворения объективных потребностей функционирования страны;

– целевой направленности, указывающий, что любое исследование рынка труда должно иметь определенную цель, согласно которой избирается методологический инструментарий, уровень исследования и определяется круг исследуемых проблем.

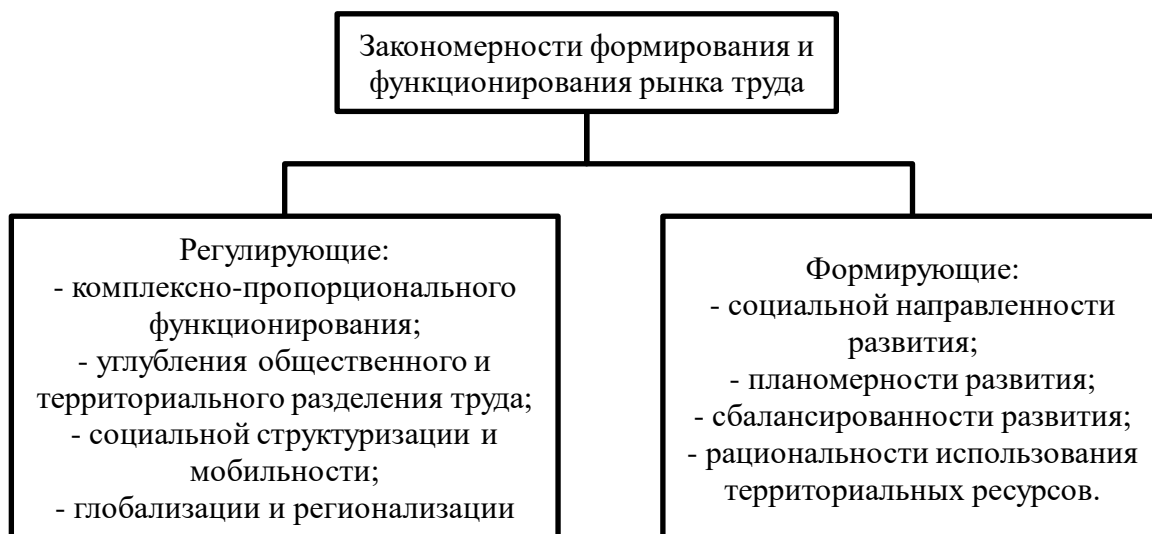
## **1.2 Формирование и функционирование рынка труда**

Научные разработки, касающиеся выявления, классификации и исследования проявления действия законов, определяющих формирование и функционирование рынка труда в современных условиях характеризует значительный уровень разработанности данных вопросов.

В рамках нашего исследования предлагаем закономерности формирования и функционирования рынка труда понимать как устойчивые, часто повторяющиеся причинно-следственные связи между общественным производством и социумом, которые являются следствием действия системы законов и обусловленные особенностями территориально-пространственной системы в определенных временных рамках.

Процесс исследования закономерностей рынка труда осуществлялся в соответствии с предложенной современными западными учеными «теории эволюции экономики», в рамках которой выделяют две группы закономерностей рынке труда как сложной динамической системы: регулирующие, то есть закономерности функционирования, которые способствуют стабилизации нынешнего качества системы, и формирующие, то есть закономерности развития, приводящие к переходу системы в другое качество [13].

Основные закономерности формирования и функционирования рынка труда представлены на рисунке 3.



Источник: [Составлен автором]

Рисунок 3 – Система закономерностей формирования и функционирования рынка труда

Закономерность комплексно-пропорционального функционирования рынка труда – одна из фундаментальных закономерностей территориальной организации рынка труда, которая соответствует экономическому закону комплексного, пропорционального развития хозяйства и концентрации производства в целом.

Рынок труда в своем функционировании должен комплексно и пропорционально отвечать потребностям развития определенной территории, то есть обеспечивать непрерывное, согласованное, соразмерное распределение как по территории страны, так и между отдельными видами деятельности, организационно-правовыми формами предприятий, соответствующей по качеству, количеству, структуре, образованию или другим признакам рабочей силы с целью обеспечения эффективного развития производства и повышения благосостояния всех членов общества.

Реализация этой закономерности позволяет ограничить чрезмерную концентрацию производственных объектов или отдельных категорий населения и способствует ликвидации асимметрии развития.

Закономерность углубления общественного и территориального разделения труда является формой проявления закона общественного разделения труда, согласно которому развитие отдельных территорий характеризуется доминированием на каждой из них тех отраслей, для которых сложились наиболее выгодные природно-ресурсные и социально-экономические предпосылки, а поступательное развитие общественного производства приводит к углублению их специализации. Это значит, что структура рынка труда определенной пространственно– временной системы должна соответствовать и изменяться адекватно углублению разделения труда, то есть его территориально-отраслевая сегментация должна наиболее полно соответствовать естественным, демографическим, экономическим, производственным и социальным условиям [28].

Соблюдение данной закономерности ведет к повышению эффективности функционирования рынка труда за счет наиболее полного использования ресурсов труда в соответствии с потребностями и качественно-количественными характеристиками рабочих мест и уменьшению транзакционных издержек на движение рабочей силы между территориями, профессиями, социальными классами и тому подобное.

Закономерность глобализации и регионализации рынка труда является формой проявления действия законов интернационализации хозяйственной жизни и стоимости, мировой конкуренции, неравномерности экономического развития [26].

Современные условия функционирования рынка труда характеризуются наличием двух противоположных, но взаимообусловленных процессов – глобализации и регионализации. Глобализация на рынке труда проявляется через углубление его интеграции в мировое хозяйственное пространство, заимствование глобальных тенденций, современных технологий, системы социальных ценностей и моделей поведения, участие в международных процессах разделения труда, конкуренции, миграции рабочей силы. Регионализация проявляется в разной скорости и качестве функционирования региональных



рынков труда и обуславливает мозаичность территориальной структуры национального рынка и способствует усилению поляризационных тенденций в эффективности их деятельности.

Глобализация и регионализация современного рынка труда формирует широкий круг проблем и противоречий, преодоление которых возможно на основе рационального сочетания самоуправления на мезоуровне с государственной стратегией развития рынка труда, направленной на защиту национальных интересов.

Закономерность социальной структуризации и мобильности является базовой закономерностью социальной природы, является формой проявления действия законов социализации личности, социальной структуризации организации, социальных ролей и социальной мобильности [4].

В течение трудоспособного жизни человека происходит сложный процесс формирования, усвоения и модификации его социального статуса, потребностей и моделей мотивации и трудового поведения. Поскольку без данного явления воспроизводство человеческого капитала общества невозможно, то рынок труда должен способствовать рациональному социальному развитию рабочей силы. Важно осознавать, что построение эффективной структуры рынка труда должно наиболее оптимально сочетать мотивацию поведения формальных и неформальных групп, определять потенциальные зоны их конфликтов, обеспечивать возможность в процессе трудовой деятельности свободно перемещаться в социальном пространстве и гарантировать соблюдение социальных прав и свобод каждого отдельного субъекта независимо от его социального статуса.

Закономерность социальной направленности развития рынка труда отражает положения, признающие человека высшей социальной ценностью общества. Социальная направленность функционирования рынка труда означает доминирование полного удовлетворения личных, коллективных и общественных потребностей населения, приоритетность решения социальных проблем и обеспечения прав всех граждан на труд и его адекватное вознаграждение, на

свободный выбор места проживания и сферы использования рабочей силы, на достойную жизнь и социальную защиту [10].

Закономерность рационального использования территориальных ресурсов следует из специального экономического закона экономии времени и закона роста производительности общественного труда. Эта закономерность связана с существованием значительной дифференциации в размещении объектов привлечения и предложения рабочей силы и характеризует наличие транзакционных издержек, связанных с движением рабочей силы между территориями, профессиями, квалификационными уровнями, местами работы и тому подобное [6].

Рациональное функционирование рынка труда должно обеспечивать наивысшую социально-эколого-экономическую эффективность общественного труда благодаря рациональному использованию рабочей силы по ее качественно-количественным характеристикам в соответствии с существующей структурой рабочих мест на определенной территории, то есть предусматривает рациональное размещение элементов рынка труда в пространстве, которое обеспечивало бы минимизацию затрат времени на их взаимодействие.

Реализация данной закономерности позволяет получить максимальный социальный эффект для стороны предложения рабочей силы (улучшение уровня жизни населения) и оптимальный экономический эффект для стороны формирования спроса (улучшение качества, структуры и масштабов национального производства) через согласование их интересов.

Закономерность сбалансированности развития рынка труда является базовой экономической закономерностью, определяющей механизм рыночного саморегулирования рынка труда и отражает действие законов спроса, предложения, стоимости и конкуренции [22].

Главное содержание данной закономерности заключается в необходимости достижения динамического соответствия между предложением рабочей силы и потребностями в ресурсах труда, расположенных на определенной территории субъектов хозяйствования во всех сегментах национального рынка труда на

основе использования инструментов добросовестной конкуренции и «нормальной» дифференциации заработной платы.

Реализация данной закономерности позволяет решить главную социально-экономическую задачу функционирования рынка труда – достижение полной и эффективной занятости при оптимальных объемах национального производства.

Закономерность планомерности развития рынка труда является проекцией действия закона планомерного развития экономики, закона экономии времени, закона обобществления труда, закона концентрации производства и тому подобное [17].

Закономерность выражает внутренне необходимые, существенные и устойчивые связи между эволюцией технологического способа производства и развитием профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. Общественный характер производства на современном историческом этапе развития экономики неизбежно порождает планомерность как форму экономического развития: с углублением общественного разделения труда, повышением специализации усиливаются взаимозависимости, что требует согласованности тактических и стратегических действий между отдельными производителями, рабочей силой, учебными заведениями, биржами труда, профсоюзами определенных территорий и страны в целом.

Данная закономерность характеризует тенденцию, где стихийное (основанное на действии рыночного механизма саморегулирования) развитие рынка труда сочетается с планомерным (основанным на действия государственного механизма регулирования). Реализация данной закономерности означает, что масштабы сознательного регулирования развития рынка труда на данном этапе модернизации национальной экономики должны быть доминирующими и значительная часть социально-трудовых отношений должна быть контролируемой со стороны государства, профсоюзов и других субъектов регулирования.

Планомерность процессов развития рынка труда должна обеспечиваться государством путем проведения соответствующей промышленной, аграрной, структурной, инновационно-инвестиционной и социальной политики.

### **1.3 Значение рынка труда в управлении персоналом. Маркетинг персонала**

Высокие технологии на современном этапе развития общества выступают в качестве одного из ключевых факторов данного процесса, для нововведений становится характерной большая социальная направленность, использование знаний для создания услуг и продуктов принимает глобальный характер, значительно усиливается роль интеллекта, ввиду чего потенциал персонала начинает представлять собой главное достояние всех стран.

Посредством расширения негосударственного сектора хозяйства и сферы услуг, поощрения предпринимательской деятельности, изменения структуры производства и общественно-экономических условий, развития рыночной экономики и новых компаний, существенно изменились предъявляемые к персоналу требования.

Для современного этапа развития характерен рост потребности в мобильном профессиональном персонале, который способен к успешной самореализации в стремительно меняющихся условиях, в результате чего рынок труда как система отношений вынуждает к разработке тактики и стратегии исходя из общеэкономической ситуации, качественных и количественных показателей предложения и спроса в системе маркетинга. На рынке труда для эффективной профессиональной деятельности, успешного регулирования конъюнктуры предложения и спроса необходима гибкая комплексная система регулирования, которая, прежде всего, осуществляет маркетинговые функции [7].

В современном глобальном рынке содержатся наряду с большими возможностями, также значительные угрозы для каждой личности и устойчивости ее существования, он вносит в жизнь почти каждого человека большой уровень неопределенности. В данной ситуации процесс управления персоналом начинает приобретать особое значение, поскольку предоставляет возможность учета личностного фактора в построении системы управления персоналом предприятия, обобщения и реализации целого спектра вопросов адаптации человека к внешним условиям.

Указанным обуславливается возрастающая роль личности работника, выступающая в качестве особенности управления маркетингом персонала при переходе к рынку. Соответственно, требуется разработка нового маркетингового подхода к управлению персоналом, заключающегося в формировании совершенных служб управления маркетингом персонала, создании философии маркетинга персонала, формировании и выработке совместных социальных норм, ценностей и установок поведения, регламентирующих поведение отдельной личности, использовании в управлении персоналом новых технологий [5].

Маркетинг персонала представляет собой относительно новое понятие, нашедшее применение в мировой практике управления человеческими ресурсами только в начале 90-х гг. XX вв. Указанная разновидность маркетинга не получила до настоящего момента должного распространения в практике управления персоналом. Маркетинг персонала включается в состав решаемых службами по работе с кадрами задач только немногими российскими организациями. Необходимо уточнить, что даже в таких немногочисленных случаях нередко подменяют функции маркетинга функциями планирования потребности в организации рекламной кампании и персонале. При этом, определение потребности в персонале и ее покрытие обычно носит т. н. «реактивный» характер на возникновение вакансии, но на достаточно продолжительную перспективу не работает. Подобное положение является характерным не только для отечественных компаний, но и для многих зарубежных.

Для функционирующей на рынке компании в качестве базовой задачи маркетинга персонала выступает формирование ее привлекательного образа как работодателя, что должно содействовать в обеспечении конкурентных преимуществ на рынке труда и привлечению кадровых ресурсов с оптимальными качественными и количественными параметрами.

Маркетингом персонала предполагается установка акцента на долгосрочно ориентированное регулирование привлекательности компании в глазах целевых групп потенциальных сотрудников. Формирование и позиционирование имиджа

предприятия на рынке труда должно производиться постепенно, но, тем не менее, целенаправленно и неуклонно.

Современными условиями любого управленческого или производственного процесса предъявляются повышенные требования к профессиональной роли, которая выполняется каждым из сотрудников компании, независимо от занимаемой должности. Сотрудник предприятия поставлен в условия довольно жесткой производственной социализации, когда на общую эффективность трудового процесса оказывают серьезное воздействие взаимосвязи любого из звеньев организационной структуры. Указанным обуславливается предъявление работодателем к профессиональному поведению сотрудников повышенных требований.

Рынок труда представляет собой систему отношений, которые складываются между наемным работником и работодателем относительно предложения и спроса рабочей силы и ее воспроизводства, посредством которых обеспечивается процесс непрерывного развития общества. Маркетинг персонала рассматривает рабочее место в качестве продукта, продаваемого на рынке труда.

Для осуществления успешного регулирования конъюнктуры предложения и спроса на рынке труда необходимо принимать во внимание ключевой тезис маркетинга, заключающийся в ориентированности на потребителя, производстве того, что можно выгодно реализовать, что пользуется спросом. Маркетингом персонала предусматривается формирование и функционирование эффективной комплексной системы регулирования занятости населения, которая, в частности, осуществляет в т. ч. маркетинговые функции (маркетинговые исследования предложений рабочей силы и спроса на нее, стратегическое планирование, стимулирование, рекламу и продвижение трудоустройства, определение стоимости рабочей силы).

Роль, которая принадлежит на рынке труда маркетингу персонала, подчеркивают такие моменты [8]:

– маркетинг содействует более лучшему регулированию процессов формирования трудовых ресурсов и их распределения посредством изучения

конъюнктуры рынка труда, сбора и анализа информации, получения сведений относительно структуры и возможных объемов требуемых специальностей и профессий, проведения соответствующей рекламы, стимулирования распределения трудовых ресурсов;

– большая часть людей нанимает рабочую силу или работает самостоятельно, ввиду чего маркетинг может предоставить им возможность стать более избирательными, информированными и результативными в трудовых отношениях;

– маркетинг может оказывать значительное влияние на воззрения и образ жизни людей, ввиду того, что у работодателей повышаются предъявляемые к нанимаемому работнику требования (деловитость, высокая профессиональная компетентность, инициативность, предприимчивость, пунктуальность, организованность, уровень культуры, знание иностранного языка, здоровый образ жизни, и пр.), а работники формируют собственные соответствующие требования, предъявляемые к рабочему месту (условия труда, заработная плата, рабочий распорядок, корпоративная культура, перспективность профессии, и пр.);

– маркетинг на рынке труда может оказывать содействие в улучшении качества жизни, поскольку в совокупности все три вышеперечисленных момента формируют для работника, компании и общества условия к эффективному применению рабочей силы, что ведет к удовлетворению потребностей каждого из субъектов трудовых отношений.

Определение роли маркетинга в системе управления рынком труда на разных уровнях зависит от задач и целей экономических субъектов рынка.

Роль маркетинга персонала на общегосударственном уровне состоит в ранней диагностике предотвращения возможного структурного дисбаланса в сфере занятости, вследствие чего маркетинговым исследованиям необходимо стать исходной позицией в управлении рынком труда (сбор и анализ информации о проблемах, которые связаны с согласованием предложения и спроса рабочей силы, выявление тенденций формирования цены рабочей силы, определение тенденций формирования рабочей силы и ее распределения между отраслями

производства и регионами страны, выявление тенденций к изменению профессионально-квалификационной и отраслевой структуры рабочей силы исходя из динамики развития разных отраслей).

Роль маркетинга персонала на рынке труда на региональном уровне состоит в поддержании соответствия предложения и спроса рабочей силы в условиях конкретных территорий и разрешении задач [18]:

- обеспечения компаний требуемыми трудовыми кадрами из разных источников (в т. ч. посредством межрегионального перераспределения);

- формирования трудового потенциала, который по качественным и количественным характеристикам соответствует требованиям, предъявляемым общественным хозяйством города или региона, принимая во внимание менталитет местного населения;

- поддержания профессионально-квалификационного, отраслевого и регионального баланса между структурой рабочих мест и структурой предложения рабочей силы;

- обеспечения динамичной эффективной занятости населения (обучение и переобучение, трудоустройство высвобождаемых работников и н занятых граждан, которые нуждаются в трудоустройстве).

Роль маркетинга персонала на локальном уровне состоит в стремлении эффективного применения рабочей силы (с точки зрения работодателя).

Следовательно, перед выбором оптимального способа организации управления человеческими ресурсами для любой компании целесообразным является проведение комплексного маркетингового исследования, которое включает как изучение сложившейся на рынке труда кадровой ситуации и конъюнктуры, конкурентоспособности персонала, так и оценку возможностей самой компании содействовать эффективной занятости сотрудников.

Таким образом, маркетинг персонала – это вид деятельности, направленный на достижение оптимального соответствия между спросом и предложением рабочей силы с целью удовлетворения потребности в труде всех субъектов трудовых отношений. Возрастание роли маркетинга персонала в рыночных



условиях обусловлено необходимостью взаимодействия между рынками рабочих мест, покупателей рабочей силы и самой рабочей силы; а также потребностью внутрифирменного регулирования и рационального использования кадрового потенциала.

Рынок труда – это система социально-трудовых отношений, которые складываются и регулируются в обществе по вопросам воспроизводства рабочей силы, то есть ее формирования, использования, распределения и перераспределения.

Рынку труда присущи определенные особенности, которые отличают его не только среди рынков товаров и услуг, но и среди рынков других факторов производства. К ним относятся:

- специфичность товара, который продается и покупается;
- формирование цены труда происходит гораздо сложнее, чем на других рынках;
- на поведение субъектов рынка труда влияет не только цена труда, но и такие неденежные аспекты занятости, как условия труда, организация рабочего места, психологический климат в коллективе, возможности и тому подобное.

Современные условия функционирования рынка труда характеризуются наличием двух противоположных, но взаимообусловлены процессов – глобализации и регионализации. Глобализация на рынке труда проявляется через углубление его интеграции в мировое хозяйственное пространство, заимствование глобальных тенденций, современных технологий, системы социальных ценностей и моделей поведения, участие в международных процессах разделения труда, конкуренции, миграции рабочей силы. Регионализация проявляется в разной скорости и качестве функционирования региональных рынков труда и обуславливает мозаичность территориальной структуры национального рынка и способствует усилению поляризационных тенденций в эффективности их деятельности.

Рынок труда представляет собой систему отношений, которые складываются между наемным работником и работодателем относительно

предложения и спроса рабочей силы и ее воспроизводства, посредством которых обеспечивается процесс непрерывного развития общества.

Для осуществления успешного регулирования конъюнктуры предложения и спроса на рынке труда необходимо принимать во внимание ключевой тезис маркетинга, заключающийся в ориентированности на потребителя, производстве того, что можно выгодно реализовать, что пользуется спросом.

## **2 Особенности развития рынка труда Китая**

### **2.1 Формирование и функционирование рынка труда Китая**

КНР – крупнейшее по численности населения государство, которое занимает третье место в мире по территории. В Китае концентрация населения на узком пространстве плодородных равнин способствовала предельной интенсификации земледелия. Главное отличие Китая от других стран – это сохранение широкой базы сельской промышленности.

Экономика Китая имеет основные черты рыночной, хотя государство и является социалистическим. Основной особенностью социально-экономического развития государства, особенно в последние десятилетия, является воздействие на него демографического фактора.

Формирование трудовых отношений в Китайской Народной Республике под конец 20-го века происходило под лозунгами «социалистической модернизации», для которой стояла задача создания «социалистической рыночной экономики». Закон о труде КНР, вступивший в юридическую силу с 1 января 1995-го года, выражаются направления, свидетельствующие о цели создания концепции трудового права современного рода, соответствующая нормам и законам международного трудового законодательства, а также стандартам МОТ и ООН. Как в коллективном трудовом праве, так и в определенных терминах, выражающие основополагающую идею («стимулирование образцового труда», «трудовое соревнование», «оплата труда») присутствуют социалистические элементы.

Также в Китайской Народной Республике, в период 70-80-х годов, запустили ряд масштабных реформ в области трудовых взаимоотношений вместе с программой осуществления реформ в области экономики. В трудовом законе, принятом в 1994-м году, были подведены итоги первого этапа изменений, проведенных в трудовом праве, и при этом была образована основа для дальнейшего формирования законов и труде [38].

Численность населения Китая, превышающая 1 млрд. человек, придает всем проблемам в Китае глубину и масштабность. Быстрый рост численности

населения обусловил постоянное превышение предложения над спросом на рынке труда. Анализ проблем занятости и безработицы затрагивает вопросы демографии, миграции населения как внешней, так и внутренней. Рост населения при небольшом экономическом росте или экономической стагнации и кризисе увеличивает число безработных. Данные проблемы особо актуальны для Китая, где рост населения – особо значимая тема. Даже прирост на 1% приводит к росту населения на 12 млн человек [30].

За свою историю КНР пережила два взлета деторождения:

Первый происходил с 1954 г. по 1957 г. Тогда количество новорожденных ежегодно превышало 20 млн.

Второй – с 1962 г. по 1975 г. Данные третьей переписи населения Китая показывают, что в 1981 г. после 10 лет применения планового деторождения количество новорожденных за год составляло 20,7 млн человек. При очень низкой смертности населения в возрасте от 0 до 14 лет – с конца 70-х годов до 1996 г. – в Китае ежегодно более 20 млн человек входило в трудоспособный возраст.

В итоге численность трудовых ресурсов в 1990 г. составила 754,5 млн человек, т.е. 65,6% от всего населения; среди них социально занятые – около 614 млн человек. В 1996 г. количество лиц трудоспособного возраста возросло до 850 млн человек и к концу прошлого века превысило 900 млн. человек. По абсолютной численности экономически активного населения КНР находится на первом месте в мире. Населению трудоспособного возраста в Китае присущи следующие особенности: масштабность; быстрый рост; значительная доля в общей численности населения; длительный период продолжающегося роста.

До начала реформы (1978 г.) пополнение рабочей силы в городах почти целиком осуществлялось за счет выпускников средних и высших учебных заведений, демобилизованных и перепрофилирующихся военнослужащих.

Большое количество трудоспособных имеет положительную сторону только при соответствии численности трудящихся уровню социально-экономического развития страны и при условии, что общество имеет достаточно средств, ресурсов и оборудования для обеспечения трудоустройства. В Китае же, где этих условий

еще нет, оно является обузой. Здесь на рынке труда предложение постоянно превышает спрос. Очевидно, перед Китаем еще довольно длительный период будет стоять проблема трудоустройства [34].

Во время реформ в Китае были проведены два мероприятия, которые оказали большое влияние на занятость в сельских районах страны. Во-первых, крестьянам разрешили свободно выбирать профессии и самостоятельно вести хозяйственную деятельность. Во-вторых, крестьянам разрешили заниматься бизнесом в городах.

Первая мера привела к трудоустройству 125 млн работников на предприятиях в сельских местностях. Вторая – к переезду примерно 60–80 миллионов крестьян из сельских районов в города. В течение 23 лет (с 1978 г. до 2001 г.) удельный вес занятых в сельском хозяйстве в общей численности занятых уменьшился с 70,5% до 50%.

В 2001 г. в сельской местности Китая проживало 63,91% населения, в городской соответственно 36%. Доля сельского хозяйства в ВВП Китая составила 15,23%, в то время как в нем по-прежнему было занято 50% рабочей силы. Нужно особо отметить, что в настоящее время в Китае 125 миллионов человек занято на сельских предприятиях, а примерно 60–80 миллионов крестьян постоянно работают в городах. Однако уровень зарегистрированной безработицы в городах держится в пределах 4,5%.

Длительное время в Китае экономический рост происходил за счет увеличения количества рабочей силы и объемов инвестиций, а производительность труда оставалась на низком уровне. Одна из причин состоит в слабом стимулировании людей с высоким уровнем знаний, квалифицированных работников, имеющих хорошую профессиональную подготовку и способных трудиться с большой отдачей [15].

Вместе с тем следует отметить, что с началом рыночных преобразований в 1978 г. понимание решающей роли знаний и профессионализма в достижении высоких трудовых результатов растет. Но на практике до сих пор в Китае рабочие места зачастую занимают не соответствующие профессиональным и

квалификационным требованиям лица, принятые на работу, благодаря личным предпочтениям и ведомственным интересам руководителей.

С 1978 г. по 2001 г. на государственных предприятиях в городах начала осуществляться политика по сокращению числа работников с целью повышения эффективности хозяйствования. Таким образом, реформы привели к быстрому образованию рынка труда, как в городе, так и в сельской местности.

Рынок труда в городах тоже разделен на два сектора: государственный и негосударственный. Хотя в Китае эти секторы рынка труда имеют некоторые общие черты, однако нет единой системы оплаты труда, системы отбора персонала, системы социального обеспечения. Имеются различия в соотношении спроса и предложения рабочей силы. В связи с этим политика, направленная на урегулирование спроса и предложения на рынке труда, в некоторых случаях не приносит положительных результатов, а иногда дает даже отрицательный эффект.

Ранее в условиях плановой экономики Китая работа городским жителям предоставлялась главным образом правительственными организациями и предприятиями. По мере углубления экономической реформы каналы, по которым осуществляются поиски работы, стали более многообразными. Однако сеть общественной поддержки занятости еще несовершенна. Особенно это касается общественной поддержки трудоустройства безработных.

В 2010–2011 году работоспособное население Китая начало снижаться. К сокращению темпов прироста работоспособного населения привела политика «одного ребенка», проводимая с 1980-х годов.

В исчезновении избыточности рабочей силы основные плюсы – это повышение производительности труда, внутреннего спроса и уровня жизни.

Китай – это страна с огромной численностью крестьянского населения, значение которого в развитии национальной экономики страны сложно переоценить. Жители села в КНР одновременно выступают и в роли мелких собственников, и в роли работников. Возможность повышения дохода служит важным стимулом миграции для сельской рабочей силы в города, что приводит к рецессивной занятости. Невозможно назвать точную цифру сельских мигрантов,

отправляющихся в город на поиски работы. Это объясняется тем, что «нунминьгун» – «крестьяне-рабочие», как их называют в Китае, живут в городах без каких-либо прав. Перенаселенность, малоземелье и низкие доходы «гонят» крестьян из села в городскую местность. Несмотря на жесткую государственную политику ограничения рождаемости, сельское население непрерывно растет. Если в городе семья с одним ребенком – норма, то в сельской местности, особенно в бедных районах, – по двое-трое, а то и четверо детей [39].

Еще в 1980-е годы деревня была полностью отделена от города глухой стеной прописки и карточного довольствия для горожан. Сегодня как таковых ограничений нет. Приток крестьян в города часто носит сезонный характер.

Общий объем предложений рабочей силы стал гораздо больше, чем потребность в ней. Итак, выравнивание спроса и предложения рабочей силы требует от правительства утверждения следующих приоритетов:

- поощрение мобильности рабочей силы между регионами и предприятиями;
- ослабление контроля над пропиской;
- поощрение людей обеспечивать их собственное благосостояние посредством участия в программах общественного или частного секторов;
- обеспечение надежной правовой основы для системы трудовых контрактов.
- Этот подход способен обеспечить сохранение стоимости рабочей силы на уровне роста производительности труда, таким образом, поддерживая экономический рост и обеспечивая Китаю возможность продуктивной занятости его огромной и быстро возрастающей рабочей силы.

На рынке труда Китая существуют проблемы с отдельными профессиями. В современном обществе, в условиях глобализации происходят существенные изменения в содержании и характере труда, значительно возросла роль обучения и образования в подготовке к труду, а также роль профессиональной ориентации. Возросла необходимость обратить большее внимание на соотношение содержания обучения и трудовых навыков, необходимых для процесса труда, что

привело к существенным изменениям в системе обучения, начиная с увеличения числа учащихся и студентов до создания динамичных программ обучения, которые непосредственно связаны с изменениями технико-технологической основы труда [31].

Проблемой в системе обучения является разрыв между теорией и потребностями рынка труда. Поэтому студентам, особенно выпускникам, нелегко найти работу.

Социально-экономические преобразования, проводимые в Китае с 1979 года, превратили КНР из отсталой, нищей страны в процветающую державу. Успех политики реформ и открытости отчасти объясняется тем, что с самого начала она была ориентирована на решение насущных для народа проблем и прежде всего проблемы занятости.

Но проводимые ранее реформы не искоренили проблемы занятости населения как таковой. В последние годы проблема занятости вновь оказалась на переднем плане, поскольку она затрудняет экономическое развитие и повышение жизненного уровня народа. Поэтому в научных кругах и в государственных ведомствах горячо обсуждают пути ее разрешения, ставя перед собой определенные цели и задачи. Среди предлагаемых основных контрмер следующие: продолжать совершенствование системы рыночной экономики; ускорять экономический рост; упорядочивать экономическую и производственную (отраслевую) структуры; развивать трудоемкое производство и третичный сектор; поддерживать развитие средних и мелких предприятий, развивать негосударственный сектор экономики; формировать рынок рабочей силы; создавать и совершенствовать систему социального обеспечения и так далее.

Итак, как и во всех экономически развитых странах в Китае, крупнейшем по численности населения государстве, рынок труда играет одну из ключевых ролей. Это связано, прежде всего, с тем, что занятость по своей природе решает две задачи. С одной стороны, она является основным источником заработка, социальной защищенности и материального благополучия человека. С другой –



она призвана способствовать развитию производства и росту экономики. И хотя Китай с началом «реформ и открытости» ушел далеко вперед в своем экономическом развитии, проблема занятости населения является самым слабым звеном в жизни современного КНР.

## **2.2 Основные показатели динамики рынка труда Китая**

В целом для экономики Китая характерен устойчивый экономический рост. По итогам 2017 года ВВП увеличился на 6,9% по сравнению с предыдущим годом, что выше целевого показателя в 6,5%.

Увеличение юаня по отношению к доллару, увеличение объемов экспорта, ограничение оттока капитала привело к росту валютных резервов.

Доходы на душу населения в Китае увеличились на 9% после 8,4% в 2016 году и составили 26 тыс. юаней.

Благодаря длительному периоду стремительной индустриализации китайские предприятия продвигаются вверх по цепочке добавленной стоимости, увеличивают заработные платы своих сотрудников и стимулируют трудоемкие сектора экономики.

Одной из тенденций китайского рынка труда является «старение» трудовых ресурсов, что обусловлено изменениями в возрастной структуре населения в целом (рисунок 4).

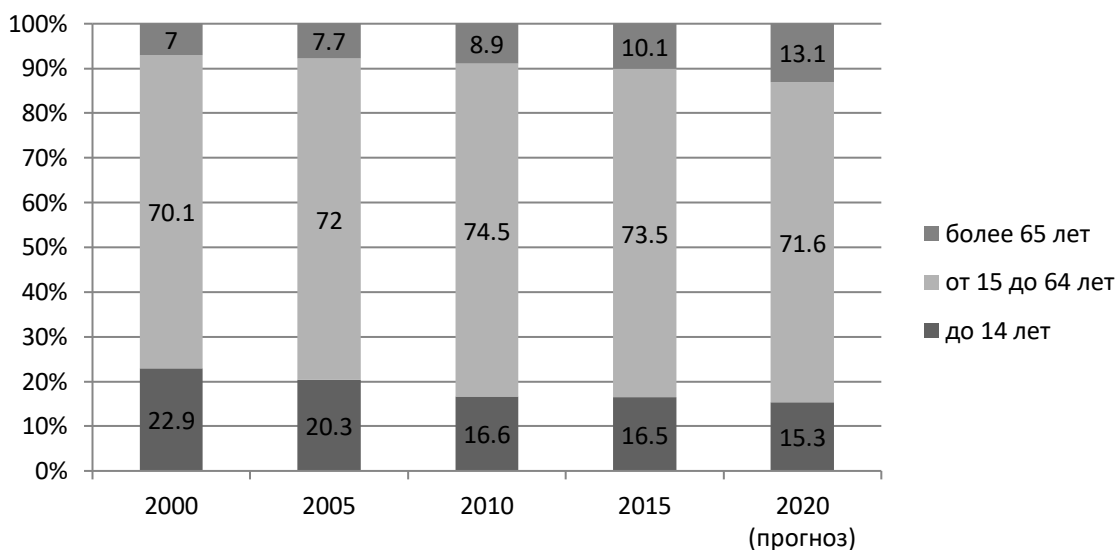
Как видно из рисунка, доля населения в возрасте старше 65 лет за 20 лет увеличивается практически вдвое, а населения в возрасте до 14 лет, наоборот, сокращается.

В свою очередь, численность населения в трудоспособном возрасте до 2010 года растет и далее сокращается. В случае сохранения аналогичной ситуации в соотношении рождаемости и смертности, ситуация далее только усугубится.

Сравним возрастную структуру населения с динамикой экономически активного населения (рисунок 5).

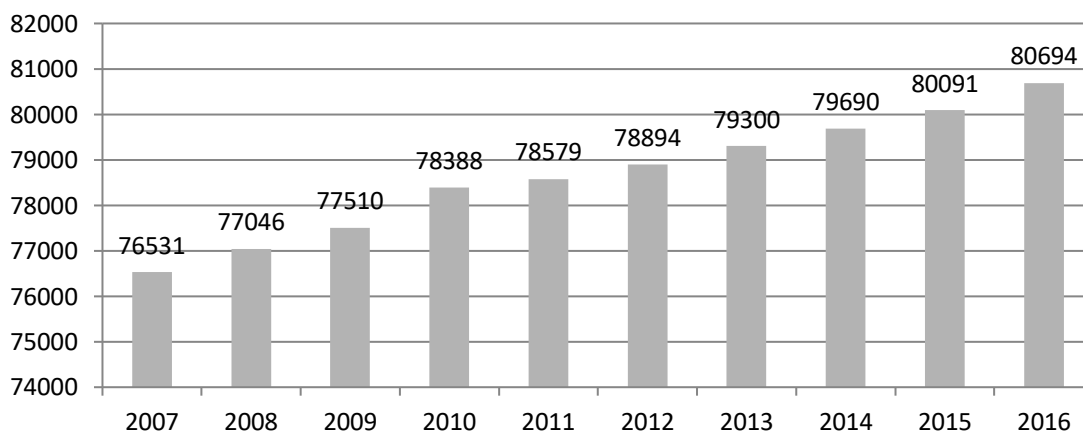
Как следует из представленных данных, несмотря на «старение» населения, численность экономически активного населения стабильно растет, что связано с

постепенным повышением пенсионного возраста и показателями трудовой миграции.



Источник: [35]

Рисунок 4 – Возрастная структура населения Китая в 2000-2020 гг. (прогноз), %

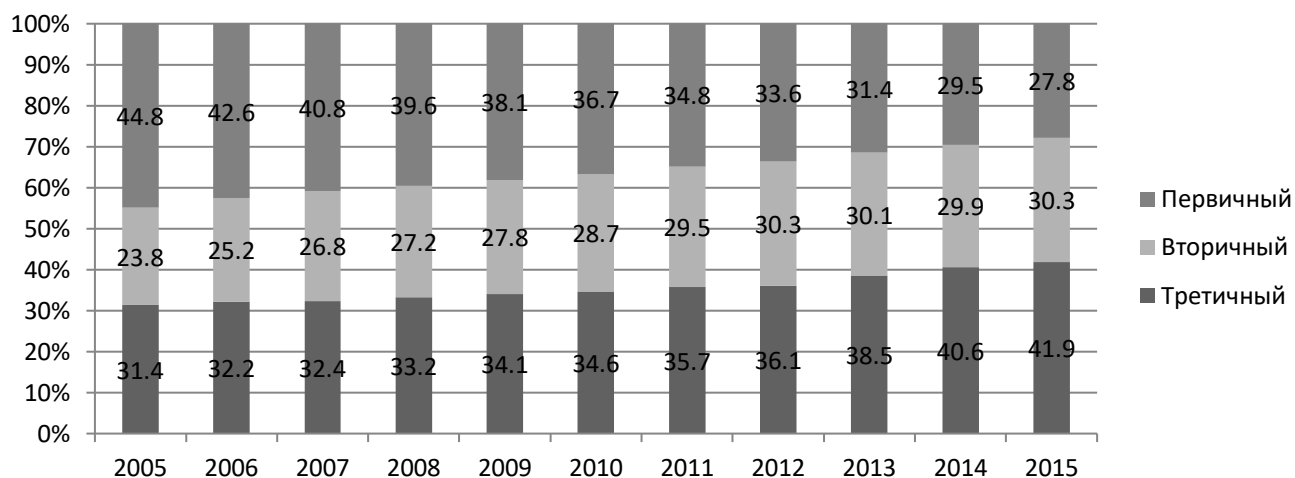


Источник: [36]

Рисунок 5 – Динамика численности экономически активного населения Китая (на 100 000 чел.)

Далее рассмотрим распределение занятого населения по секторам экономики, таким как первичный (добывающая промышленность, сельское хозяйство), вторичный (производство) и третичный (сфера услуг). Как известно, чем более развитым экономически является государство, тем больше трудовых

ресурсов сконцентрировано в третичном секторе и соответственно меньше – в первичном (рисунок 6).

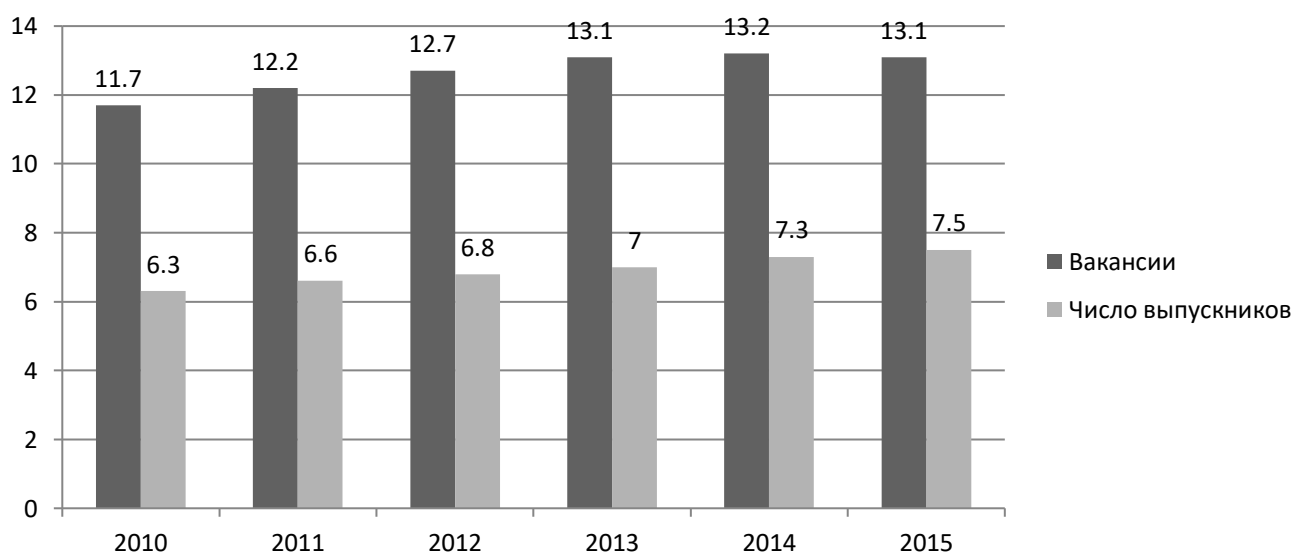


Источник: [37]

Рисунок 6 – Распределение рабочей силы по секторам экономики, %

Как следует из данных, наблюдается поступательное перетекание трудовых ресурсов из первичного во вторичный и третичный сектора, что положительно характеризует развитие как экономики Китая в целом, так и рынка труда в частности.

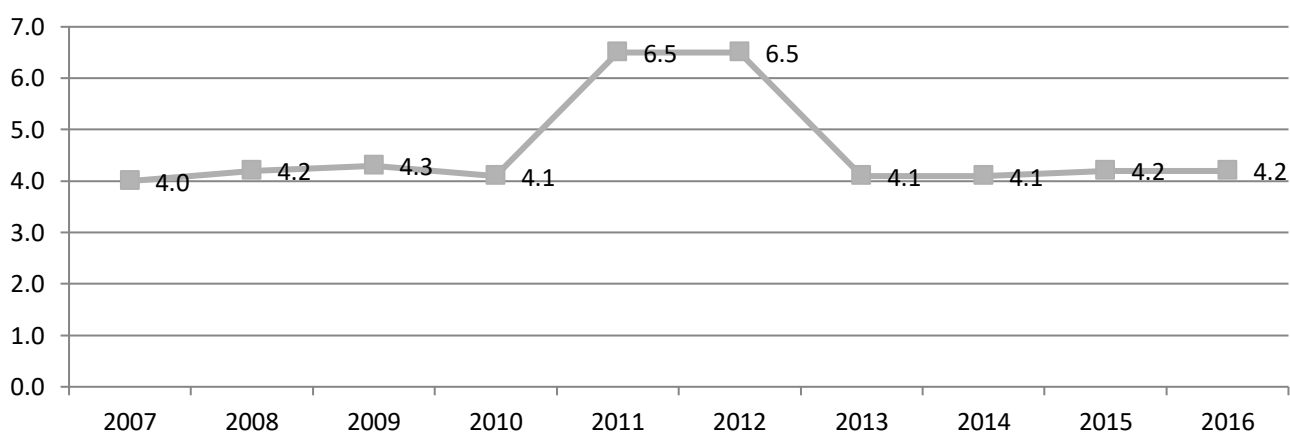
Рассмотрим далее динамику появления новых рабочих мест на рынке труда (рисунок 7).



Источник: [36]

Рисунок 7 – Число вакансий в городах и выпускников в 2010-2015 гг.

Итак, рабочих мест на рынке труда достаточно, в том числе для молодых специалистов. Однако как свидетельствуют аналитические материалы по данной тематике, спрос на выпускников ВУЗов не является высоким, поскольку качество образования в Китае не соответствует большинству запросов работодателей, что является одной их проблем. В результате часть рабочих мест остается свободной, что ведет к росту безработицы (рисунок 8).



Источник: [37]

Рисунок 8 – Динамика уровня безработицы, %

Уровень безработицы в последние несколько лет снизился, однако в масштабах численности населения Китая является чрезвычайно высоким. Кроме того, имеет место также существенная скрытая безработица, т.е. реальная ситуация намного хуже. Проблема безработицы более подробно будет рассмотрена далее в контексте ключевых проблем китайского рынка труда.

Остановимся также на показателях заработной платы.

В Китае нет единого минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного на общегосударственном уровне – каждый регион самостоятельно определяет, какой МРОТ будет применяться на его территории. Более того, в пределах одного региона страны тоже нет единого МРОТ: обычно все уезды и городские районы провинций и автономных районов распределяются на три или четыре категории, для каждой из которых МРОТ устанавливается

отдельно. Поэтому в двух соседних уездах в Китае может существовать разный уровень минимальной оплаты труда.

Как правило, более высокий размер оплаты труда в Китае установлен в крупных городах страны: четырех основных городах – Пекин, Шанхай, Гуанчжоу и Шэньчжэнь; центрах крупных провинций; развитых городах на востоке страны. Самый низкий МРОТ обычно в отдаленных и бедных уездах центральных и западных провинций [36].

Минимальный размер оплаты труда в отдельных городах Китая:

Шанхай. 1 апреля 2017 г. минимальный размер оплаты труда в Шанхае составляет 2 300 юаней жэньминьби (около 20 тыс. рублей) в месяц. В сумму МРОТ не включаются следующие платежи и суммы, оплачиваемые работодателем:

- 1) оплата сверхурочных;
- 2) надбавки за работу в ночное время, во время летней жары, во вредных и других особых условиях;
- 3) субсидии на питание, проезд и проживание;
- 4) взносы на социальное страхование и фонд накопления на жилье.

Минимальный размер почасовой оплаты труда в Шанхае составляет 20 юаней жэньминьби (около 175 рублей) в час. Минимальная почасовая оплата труда тоже не включает взносы на социальное страхование.

Шэньчжэнь. С 1 июня 2017 г. минимальный размер оплаты труда в Шэньчжэне составляет 2 130 юаней жэньминьби (около 18,5 тыс. рублей) в месяц. Минимальный размер почасовой оплаты труда в городе составляет 19,5 юаней жэньминьби (около 170 рублей).

Тяньцзинь. С 1 июля 2017 г. минимальный размер оплаты труда в Тяньцзине составляет 2 050 юаней жэньминьби (около 17,8 тыс. рублей) в месяц. Минимальный размер почасовой оплаты труда в городе составляет 20,8 юаней жэньминьби (около 180 рублей).

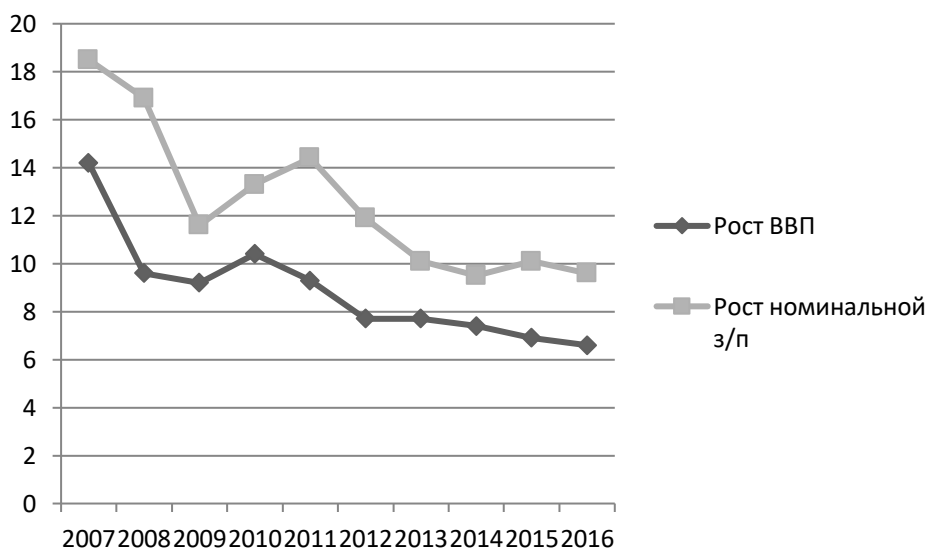
Пекин. С 1 сентября 2017 г. минимальный размер оплаты труда в Пекине составляет 2 000 юаней жэньминьби (около 17,4 тыс. рублей).

Гуанчжоу. Минимальный размер оплаты труда в Гуанчжоу составляет 1 895 юаней жэньминьби (около 16,5 тыс. рублей) в месяц, минимальный размер почасовой оплаты труда – 18,3 юаней жэньминьби (около 160 рублей).

Вэньчжоу. На территории города действуют три разных МРОТ: в центральных районах городов МРОТ составляет 1 860 юаней жэньминьби (около 16,2 тыс. рублей) в месяц, в городах уездного значения Юэцин и Жуйань – 1 660 юаней жэньминьби (около 14,5 тыс. рублей) в месяц, в отдаленных уездах – 1 530 юаней жэньминьби (около 13,3 тыс. рублей) в месяц.

Динамика номинальной заработной платы в сравнении с динамикой ВВП Китая представлена на рисунке 9.

Как видим, общая тенденция изменения показателей динамики ВВП и заработной платы довольно схожа, однако темп прироста заработной платы на протяжении всего анализируемого периода существенно превышает темп роста валового внутреннего продукта.



Источник: [36]

Рисунок 9 – Динамика роста ВВП и номинальной заработной платы, %

В таблице 1 представлены данные относительно динамики заработной платы по отраслям экономики Китая в 2014-2015 гг.

Таблица 1 – Динамика заработной платы по отраслям экономики, 2014-2015 гг, юаней/мес.

Отрасль	2014	2015	Прирост, %
Финансы	9,023	9,801	8,6
ИТ	8,404	9,3	10,7
Технические услуги	6,855	7,366	7,5
ЖКХ	6,112	6,676	9,2
Бизнес услуги	5,594	6,009	7,4
Культура	5,365	5,82	8,5
Транспорт и логистика	5,285	5,774	9,3
Здравоохранение	5,272	5,75	9,1
В среднем в Китае	4,697	5,169	10,1
Торговля	4,653	5,152	10,7
Образование	4,715	5,133	8,9
Недвижимость	4,631	5,039	8,8
Производство	4,281	4,61	7,7
Строительство	3,817	4,154	8,8
Экология	3,267	3,544	8,5
Сельское хозяйство	2,363	2,592	9,7

Источник: [7]

Как видим, в среднем за год заработная плата выросла на 10,1%. Максимальными темпы прироста были в отраслях торговли (10,7%) и информационных технологий (10,7%); минимальными – в отраслях бизнес-услуг (7,4%) и технических услуг (7,5%).

В абсолютном выражении оплата труда максимальна в сфере финансов и информационных технологий, минимальна – в области экологии и сельском хозяйстве.

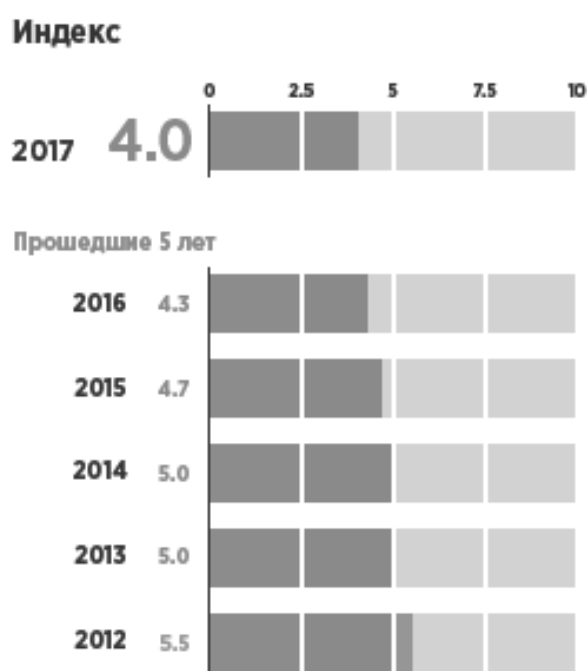
В целом показатели оплаты труда положительно характеризуют ситуацию на рынке труда Китая в вопросах оплаты.

Рассмотрим также динамику Индекса *Naus Global Skills Index*. Данный показатель отражает результаты анализа рынка труда разных стран по различным параметрам, рассматривая такие проблемы, как безработица, уровень квалификации выпускников вузов, количество обладателей востребованных для бизнеса навыков и т. д.

Индекс каждого государства измеряется по шкале от 1 до 10 баллов. Чем ниже показатель индекса, тем более свободен рынок труда от внешних и внутренних факторов. Индекс выше 5,0 указывает на то, что рынок больше обычного подвержен давлению внешних и внутренних реалий.

В 2017 году индекс анализировал состояние экономик 33 стран. Китай занял 32 второе место с результатом 4,0, опередив лишь Бельгию, т.е. рынок труда страны незначительно подвержен воздействию внешних факторов.

Динамика индекса в 2012 – 2017 гг. приведена на рисунке 10.



Источник: [38]

Рисунок 10 – Динамика индекса Hays Global Skills Index Китая в 2012-2017 гг.

Ключевые компоненты индекса в 2017 году следующие:

1. Участие специалистов в экономике (1,4 из 10) – рост компонента замедлен из-за снижения участия в экономике молодых специалистов.

2. Несоответствие потребностей бизнеса и умений работников (3,8 из 10) – сокращение незакрытых позиций в сравнении с общим количеством задействованного на рынке населения также поспособствовало снижению общего индекса страны. Это говорит о том, что работодателям стало легче подбирать сотрудников, обладающих необходимыми навыками.



3. Общее давление на зарплаты (5,0 из 10) ослабилось, вместе с тем зарплаты продолжили стабильный, но чуть более медленный рост. Несмотря на это замедление, он самый высокий среди участников исследования в 2017 году.

В целом в течение нескольких лет общий индекс Китая стабильно сокращался, что говорит о том, что рынок труда все больше отвечает потребностям работодателей. Компании продолжают локализацию своей рабочей силы при подборе персонала на менеджерские роли и технические позиции отдавая предпочтение китайским работникам. Быстрорастущие китайские компании заинтересованы в сильном топ-менеджменте, обладающем продвинутыми личностными качествами и предпринимательским складом ума. По мере роста неуверенности на глобальных рынках, ценных специалистов привлекают китайские финансово стабильные компании с положительной культурой управления и очевидными преимуществами перед конкурентами.

Наиболее востребованными профессионалами в Китае являются специалисты в сфере E-commerce, Research&Development профессионалы в высокотехнологичных отраслях, эксперты private equity, venture capital, специалисты по развитию бизнеса и проектные менеджеры, юристы, профессионалы в сферах аудита и риск-менеджмента.

Итак, рынок труда Китая развивается достаточно динамично и в целом динамика является положительной. Однако необходимым является более детальное выделение ключевых проблемы рынка труда.

### **2.3 Тенденции развития рынка труда Китая**

На сегодняшний день на китайском рынке труда можно выделить несколько четких тенденций, которые, наряду с демографическими факторами, усугубляют социальные проблемы общества, способствуют снижению качества жизни населения при том, что экономика страны показывает хорошие темпы роста производства и формирования внутреннего спроса.

Такими тенденциями являются следующие:

1. Избыточность предложения рабочей силы по сравнению со спросом на нее. В традиционном понимании избыточность рабочей силы в Китае имеет демографическую природу: в соответствии с естественным приростом населения. Структурные изменения экономики (перераспределение удельных весов различных отраслей в общем объеме добавленной стоимости), сельскохозяйственные реформы и развитие образования также способствуют пополнению армии рабочей силы. Так, в стране продолжается изъятие пахотных земель под городское, промышленное и транспортное строительство, и уже к 2012 г. в Китае насчитывалось около 100 млн. лишившихся земли крестьян, которые устремились на заработки в города. Выпускники вузов становятся трудовым резервом, и, согласно статистике образования, в стране насчитывается более 100 млн. чел. из числа тех, кто не может найти работу после окончания университета. Образовательная миграция как фактор формирования предложения трудовых ресурсов становится все более значимой, и профессионально-квалификационная структура мигрирующих рабочей силы усложняется и диверсифицируется. Кроме того, для Китая характерна проблема повторного трудоустройства, когда единожды уволенный работник становится «хроническим» безработным. Успешный поиск работы требует определенных навыков, компетенций и профессиональной переподготовки.

2. Высокий уровень нерегистрируемой безработицы. Китайская статистика регистрирует достаточно умеренный и стабильный уровень безработицы – не более 4,1% за последние пятнадцать лет (2002–2016 гг.). В абсолютном выражении официальная безработица не превышает 9,7 млн. чел., что выглядит достаточно скромно для такой густонаселенной страны, как Китай, особенно в условиях замедления экономического роста. На фоне развитых стран Китай позиционирует себя как страна, успешно решающая проблему избыточности трудовых ресурсов и эффективности их использования.

Однако методологические особенности подсчета уровня безработицы в Китае и результаты полевых исследований ученых дают основания для

пересмотра и корректировки таких заниженных оценок. На протяжении всего современного периода статистической обработки информации (с 1996 г.) в Китае при подсчете уровня безработицы учитываются только те безработные, которые регистрируются в органах кадровых ресурсов или учреждениях службы занятости городов. При этом, из поля зрения выпадает многочисленная армия сельских безработных, ищущие работу среди молодежи и выпускников школ и вузов, а также безработные среди мигрантов, которые не могут быть зарегистрированы из-за несоответствия адреса их прописки и места нахождения. Таким образом, имеет место нерегистрируемая безработица, или, как называют ее китайские ученые, скрытая безработица.

Таким образом, существенный перевес предложения рабочей силы над спросом и, соответственно, хроническое существование безработицы порождают целый ряд проблем в китайском обществе, совсем не характерных для «социализма с рыночным лицом». Называя трудовые ресурсы главной силой для строительства постиндустриальной экономики, реформирующееся китайское общество постепенно стирает грань между использованием рабочей силы и ее эксплуатацией. Десятки миллионов мигрирующих жителей страны стали заложниками «китайского экономического чуда», обнажив его обратную сторону.

Главными проблемами рынка труда сегодняшнего Китая можно назвать следующие.

1. Сверхвысокая продолжительность рабочего времени. Трудовое законодательство Китая официально устанавливает 8-часовой рабочий день и 40-часовую рабочую неделю и предусматривает, что никакие «особые потребности бизнеса» не должны приводить к превышению максимальной продолжительности рабочего времени в размере 44 часов в неделю. Тем не менее, исследования показывают, что на 90% предприятий промышленности рабочая неделя длится намного дольше: средняя фактическая продолжительность рабочего дня составляет 10 часов при 6-дневной рабочей неделе. Сверхурочная работа – обычное явление для китайских трудящихся – может составлять до четырех часов в день. Особенно это актуально для промышленности, сборочных производств,

для сельского и лесного хозяйств, рыболовства. Такая ситуация вполне устраивает китайских производителей-работодателей, поскольку позволяет существенно экономить на заработной плате. Следует отметить, что КНР так и не ратифицировала Конвенцию Международной организации труда № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю», которая действует во многих странах, в том числе и в России.

2. Отсутствие полноценного социального обеспечения. Несмотря на существенное улучшение условий жизни китайцев в части медицинского, пенсионного и других видов обслуживания за последние полвека, говорить о какой-либо полноценной защите прав занятого населения в Китае не приходится, так как более двух его третей в принципе не попадают под социальное обеспечение и защиту.

3. Дискриминация в сфере занятости. Дискриминация занятого населения имеет несколько распространенных форм. Наиболее значительной и неблагоприятной по своим последствиям является дискриминация по наличию прописки (регистрации). Многочисленные рабочие-мигранты – это выходцы из сельских районов, которым, по действующим в Китае правилам, очень трудно быть официально зарегистрированными в городах. В настоящее время более 91 млн. мигрантов временно живут либо в административных центрах провинций, либо в городах среднего размера. Также их большое количество являются временными жителями больших городов. Основными признаками дискриминации являются низкая заработная плата, постоянные переработки, плохие условия жизни и работы и т.д. Кроме того, мигранты часто страдают от задолженности по заработной плате. На китайском рынке труда достаточно распространены и другие формы дискриминации: по образованию, возрасту, этнической группе. Женщины страдают от дискриминации из-за ограничения физического состояния и необходимости прерывать работу при беременности и рождении детей.

4. Отсутствие профессиональной подготовки. Данные Пекинского педагогического университета показывают, что среди рабочих-мигрантов получили навыки профессиональной подготовки лишь 34,8%.

Несельскохозяйственным профессионально-техническим навыкам обучились 32%, а сельскохозяйственным навыкам – 9,5% рабочих-мигрантов. С гендерной точки зрения, профессиональное обучение прошли 36,4% мужчин и 31,4% женщин [15]. По данным других китайских исследователей, 58,8% внутренних мигрантов, работающих в Пекине, имеют образование на уровне девяти классов, 19,7% имеют 12 лет школьного образования, и только 13,5% мигрантов обучались более 15 лет. Такой уровень образования выше, чем в целом по стране, но ниже, чем уровень коренных жителей Пекина, что дает возможность работодателям дискриминировать мигрантов по образовательному признаку.

Продолжительный и напряженный рабочий день, маленькая зарплата не оставляют большинству мигрантов шанса усовершенствовать свои профессиональные навыки и строить карьеру.

Китай слишком быстро переходит от одной системы ценностей к другой. От существования как фабрика для всего мира с низким уровнем производства к передовым технологиям и развитию сферы услуг. И для такого скачка требуется мощный импульс в виде грамотных работников. Данные Министерства ресурсов и социального обеспечения показывают, что в Китае только 19 процентов занятого населения являются квалифицированным персоналом, а высококвалифицированных специалистов – не более 5 %. Особенно остро нуждается в профессионалах сфера услуг, которая обеспечивает половину ВВП страны. Дело в том, что выпускники университетов зачастую не отвечают требованиям современного рынка. У молодых людей завышенные ожидания, но одного лишь диплома оказывается мало для солидной карьеры, и происходит текучка кадров.

По данным аналитиков, примерно половина международных предприятий сейчас испытывает трудности с поиском подходящего и образованного персонала, а это мешает компаниям развиваться. Чтобы решить вопрос дисбаланса на рынке труда, китайское правительство борется с коррупцией, поддерживает инновации и предпринимательство, закрывает неактуальные предприятия и противостоит государственным монополиям. В условиях новой экономической реальности

Китай будет вкладывать в собственные исследования и разработки 2,5 процента ВВП до 2020 года.

5. Профессиональные заболевания. Из-за плохих условий труда, чрезмерных переработок и других сопутствующих причин, в Китае высока частота профессиональных заболеваний. Отраслевая структура заболеваний показывает, что большее число случаев профессиональных заболеваний – 73,5% – происходит в угольной промышленности, цветной металлургии, машиностроении и строительстве. Профессиональные заболевания не только наносят вред здоровью работников, но и являются большой потерей для национального человеческого капитала.

6. Проблемы с воспитанием и обучением детей. По данным соответствующих ведомств Китая, из-за того, что родители трудоустраиваются на территориях других городов и фактически отсутствуют в жизни детей, почти 70 млн. детей живут не с родителями. 70 миллионов детей составляют четверть всего детского населения страны. В то время как их родители пытаются заработать на жизнь в крупных городах, большинство этих детей остаются в деревнях и селах с бабушками и дедушками, а зачастую и с другими, более далекими родственниками, что снижает качество поддержания физического и морально-психологического здоровья детей, ухудшает уход за ними.

Учитывая масштабность и остроту обозначенных выше проблем рынка труда, связанных с внутренней миграцией, можно говорить о наличии серьезной внутренней нестабильности в Китае. Наряду с такими общеэкономическими проблемами, как неравенство в развитии территорий и конфискация земель, современный китайский социум подвергается существенной социальной дифференциации (разделение на богатых и бедных), формированию новых социальных противоречий и конфликтов. Об увеличении уровня социальной напряженности свидетельствует рост и характер акций протеста. Так, число массовых протестов возросло с 10 тыс. в 1993 г. до 60 тыс. в 2012 г. Численность принимавших в протестах людей увеличилась с 730 тыс. до 3070 тыс. человек. Почти все акции массового протеста были непосредственно связаны с

несправедливым отношением к социально уязвимым группам населения, в том числе, к мигрантам.

Китайское правительство, осознавая всю опасность социальных проблем, делает шаги для их решения, но впереди еще большой путь по защите прав рабочих-мигрантов, улучшению их социального статуса и материального положения. Среди направлений решения данных проблем можно выделить главные:

- повышение эффективности дальнейшей внутренней миграционной политики, ее гибкое реагирование на запросы бизнеса. По мнению специалистов, китайские власти изначально избрали крайне жесткую политику по отношению к внутренним мигрантам, чтобы потом, следуя запросам бизнеса, постепенно смягчать ограничения и регулировать миграционные потоки;

- повышение образовательного уровня, реализация программ профессиональной переподготовки сельскохозяйственных рабочих и развития урбанизации, таких как программа «Солнечный свет», начатой в 2004 г.;

- реализация политики «Три карты в одной», в которой под картами подразумеваются индустриализация, инновации и человеческий капитал. Политика «Три карты в одной» предполагает упрощение схемы выдачи разрешений на работу, смягчение налогового бремени, позволяет эффективно сократить время регистрации мигрантов, повысить эффективность функционирования рынка труда, обслуживания, снизить расходы на бизнес и на самих мигрантов, улучшить предпринимательский энтузиазм среди мигрантов, увеличить масштабы инвесторской миграции.

Также приоритетными направлениями в области управления рынком труда КНР должны выступить:

- увеличение объемов общественных работ с привлечением незанятых работников;

- создание новых рабочих мест, с одновременной переподготовкой безработных в целях их дальнейшего трудоустройства;

- расширение выплат из социальных фондов безработным;

– разработка и внедрение программ по трудоустройству выпускников и др.

На пути решения проблемы трудовой дискриминации в государственном масштабе представителям соответствующих ведомств КНР необходимо:

– изучить реальную ситуацию на рынке труда страны;

– изучить опыт зарубежных стран в решении данной проблемы и отобрать варианты ее решения, которые могут быть реализованы в Китае;

– определить понятие дискриминации в соответствии с международным правом.

Подводя итоги, можно сказать, что современный Китай сталкивается с острыми социальными проблемами, связанными с функционированием рынка труда в условиях активной внутренней трудовой миграции и вызывающими высокую социальную напряженность. Основой для возникновения данных проблем является сохраняющаяся избыточность рабочей силы Китая на фоне замедления экономического роста и высокий реальный уровень безработицы. Главными очевидными проблемами такого плана являются эксплуатация рабочего класса, в особенности мигрантов, выражающаяся в сверхвысокой продолжительности рабочего дня, отсутствии социального обеспечения, дискриминации по признаку прописки, плохих условиях жизни и работы, отсутствии профессиональной подготовки широких слоев рабочего класса, возникновении профессиональных заболеваний, наличии проблем с детьми мигрантов.

Данные проблемы объективно не могут быть решены быстро и безболезненно, однако, необходимость их решения – залог внутренней стабильности и дальнейшего развития экономики Китая.

## **2.4 Возможности применения Китайского опыта на Российском рынке труда**

Обращаясь к опыту Китая, нельзя не учесть, что к 2020 г. эта страна станет первой по размеру мировой экономической державой, имея на протяжении более 30 лет одни из самых высоких в мире темпы прироста ВВП. Характеризуя



реализуемую в этой стране структурную политику, обратим внимание на следующие значимые моменты.

1. Сохранение трудоемкого сектора экономики. Такое решение властей учитывает особенности страны (в том числе наличие огромной резервной армии труда, низкую квалификацию значительной массы рабочей силы) и возможности, создаваемые процессами глобализации (в частности, развитие общемировой тенденции переноса трудоемких производств из промышленно развитых государств в развивающиеся страны, повышение географического разнообразия сфер приложения капиталов). Важно отметить, что, сохраняя трудоемкий сектор экономики, власти страны ставят перед ним задачи общесистемного характера, в числе которых: поддержание статуса доминирующего мирового игрока в трудоемких отраслях обрабатывающей промышленности; финансирование прорыва в сферу наукоемких отраслей с использованием инвалютной выручки в том числе.

2. Установление в качестве стратегических зон управленческого воздействия государства научно технической сферы, перспективных отраслей экономики, обеспечивающих ее сквозную модернизацию и интеграцию в мировое экономическое пространство.

Научно-техническая сфера как объект управления представлена в первую очередь микроэлектроникой и информатикой, аэрокосмической и оптико-волоконной связью, биотехнологией и генной инженерией, новыми энергосберегающими технологиями, производством оборудования для охраны и улучшения окружающей среды, медицинской техникой.

3. Последовательное динамичное расширение сферы производства, где современные технологии играют важную роль. Иными словами, в структуре экономики повышается удельный вес более сложных сегментов производственного сектора. При этом ставится задача устранения импортной зависимости большинства отраслей Китая, превращение его в одного из ведущих поставщиков высокотехнологичной продукции на рынки развитых стран.

Также для сегодняшней России весьма актуален вопрос воздействия миграции на экономическое развитие. Россия подошла к пониманию насущной необходимости реформ в миграционной политике, став практически одним из мировых лидеров по уровню миграции, особенно нелегальной. Важна разработка новых подходов и направлений в регулировании трудовой миграции, необходимы реформы миграционной политики Российской Федерации, чтобы трудовая миграция способствовала развитию рынка труда и экономики РФ.

Для России может быть приемлемым определенный китайский опыт разработки и реализации миграционной политики.

Прежде всего, это эффективность государственной системы реализации миграционной политики, ее гибкое реагирование на запросы бизнеса. Китайские власти изначально избрали крайне жесткую политику регулирования внутренней миграции (практически вплоть до запрета внутренней трудовой миграции), чтобы потом, следуя запросам бизнеса, обеспечивая комфортность условий его развития, частично смягчать ограничения и запреты, направляя и регулируя потоки внутренней трудовой миграции. При этом стоит отметить, что суровая система запретов и ограничений касалась только внутренней трудовой миграции, тогда как сфера китайской эмиграции (в особенности временной), а также возвращения этнических китайцев на родину оставались максимально либеральными.

Более того, китайские власти активно стимулировали отъезд одаренной молодежи на обучение и временное трудоустройство в инновационные корпорации США, Европы, Австралии и Канады на условиях дальнейшего возвращения специалиста на родину. Данные меры реализовывались за счет государственной системы грантов, стипендиальных программ, программ студенческих обменов, поощрения межвузовских контактов и так далее.

Стоит также отметить, что китайская миграционная политика имеет ярко выраженный отраслевой характер. По сути, внутренняя трудовая миграция ограничена десятком отраслей, в которых до настоящего момента сохраняется колоссальная потребность в физическом труде. Отраслевой характер миграционной политики страны, способный стать полезным, в том числе и для

России, позволяет, во-первых, сохранять заинтересованность бизнеса в росте производительности труда за счет новых технологий и инноваций (в случае нерегулируемой миграции такая заинтересованность бизнеса практически исчезает, что актуально для современной России); во-вторых, поддерживать заинтересованность коренного населения в получении образования за счет гарантированного предоставления выпускникам и специалистам технологичных рабочих мест в собственном регионе; в-третьих, жестко регулировать внутреннюю трудовую миграцию и ее количественную динамику (что в любом случае необходимо для страны со столь огромным населением).

Интересен опыт Китая в области снижения оттока высококвалифицированных кадров и реэмиграции.

В Китае проводятся программы по поддержанию контактов с китайской диаспорой за рубежом. Эмигранты привлекаются в страну в качестве консультантов или экспертов в той или иной сфере, причём государство оплачивает все транспортные расходы, предоставляет жилье, оформляет необходимые документы. Широко используются программы обмена научным опытом и совместных научных разработок. Это позволяет не только стимулировать реэмиграцию, но и развивать научный потенциал страны. В результате реэмиграция в Китае увеличилась на 40 %.

В Китае было разработано эффективное миграционное законодательство, способствующее привлечению иностранных квалифицированных специалистов, а также инвесторов на постоянное проживание. В частности, был принят закон «О контроле за въездом в страну и выездом из страны иностранцев», который даёт право иностранным инвесторам, а также учёным и специалистам, осуществляющим совместные с Китаем проекты и научные разработки, беспрепятственно работать в стране длительное время, а также оставаться для постоянного места жительства.

Российской Федерации по примеру Китая необходимо поддерживать контакты с российской диаспорой за рубежом, приглашать её представителей для участия в образовательных программах, в совместных научно-исследовательских,

инновационных проектах. Возможно, также перекупать у западных технологических компаний специалистов, у университетов преподавателей (в т.ч. из числа мигрантов, выучившихся и начавших карьеру в США, ЕС или Израиле и готовых переехать в Россию для более перспективной и доходной работы). Подобно тому, как в КНР привлекались этнические китайцы-специалисты из США и Тайваня. Для России Израиль может стать стратегическим партнером для модернизации российской промышленности и науки.

Также необходимо упростить процедуры въезда и пребывания на территории России для высококвалифицированных специалистов, инвесторов.

Остановимся также на вопросах возможного сотрудничества России и Китая в сфере высшего образования.

История сотрудничества России и Китая в сфере образования насчитывает более двух веков и включает разные по интенсивности и формам реализации периоды.

В настоящее время это сотрудничество реализуется во всех возможных формах: академическая мобильность, открытие совместных учебных заведений, создание совместных образовательных программ, обмен литературой, проведение совместных мероприятий и пр. Все это обеспечивается благодаря трем основным инструментам: широкой нормативно-правовой базе, институциональной базе, а также широкому спектру программ мероприятий. Перечисленные инструменты применяются Россией и Китаем, как в двустороннем порядке, так и в рамках международных организаций.

На настоящий момент сотрудничество не является максимально эффективным для российской стороны. Причем в этой сфере существуют как достижения, так и проблемы.

Среди главных преимуществ сотрудничества стран в сфере высшего образования следующие:

– качество предоставляемых китайской стороной образовательных услуг достаточно высокое;

– китайская сторона в значительной степени финансирует обучение россиян в КНР;

– обучение в КНР позволяет удовлетворить спрос российского рынка труда на сотрудников с мультикультурным подходом к работе;

– обучение в КНР позволяет удовлетворить спрос рынка труда на сотрудников со знанием китайского языка;

– обучение в КНР предоставляет идеальную площадку для установления долгосрочных деловых связей.

Однако существуют и следующие проблемы:

1. Из всего богатства преимуществ обучения в Китае россияне чаще всего пользуются опытом жизни за границей, а не полученной специальностью.

2. Россияне не имеют средств и желания к преодолению языкового барьера с носителями китайского языка.

3. Образовательная отрасль как сфера сотрудничества РФ и КНР готовит кадры для себя же, крайне мало обогащая иные отрасли.

4. Полученные в КНР образовательные услуги чаще применяются в российском бизнесе, чем в науке.

5. Получение образования в КНР не дает стабильного трудоустройства в РФ.

6. Россияне крайне плохо информированы об ассортименте образовательных услуг Китая.

7. Россия не реализует механизм потенциального выхода на китайский рынок и получения постоянных партнеров в лице китайских фирм.

Главный вывод, таким образом, заключается в том, что российская сторона, обладая мощнейшим потенциалом сотрудничества с Китаем в сфере высшего образования, реализует его лишь частично, упуская значительные выгоды для своего рынка труда.

На основе полученных данных можно предоставить ряд рекомендаций, которые могут быть использованы при формулировке национальной стратегии импорта образовательных услуг из-за рубежа в целом и из КНР, в частности.

1. Гражданам РФ необходима большая информированность о содержании зарубежных образовательных услуг и их специфике. Так, студентам неязыковых вузов необходимо сформировать четкое представление о специфике китайского языка и о спектре возможностей его применения на рынке труда в РФ. Информация об активном развитии и повышении качества китайских образовательных программ по экономическим, финансовым и техническим специальностям должна быть доступна в России на русском языке.

2. Для граждан России, обучающихся в Китае, необходимо создавать условия неформального общения с китайскими сверстниками, способствующие снижению психологического и языкового барьеров.

3. Необходимо распределять студентов-иностранцев по группам обучения в Китае так, чтобы минимизировать их общение на родном языке. Об этом должны заботиться и российские университеты, отправляющие своих студентов на стажировку в КНР.

4. Обучение китайскому языку в университетах России необходимо расширить за счет курса разговорного языка, который позволит уезжающим на стажировку студентам быстро адаптироваться к бытовым реалиям жизни в КНР.

КНР – крупнейшее по численности населения государство, которое занимает третье место в мире по территории. Экономика Китая имеет основные черты рыночной, хотя государство и является социалистическим. Основной особенностью социально-экономического развития государства, особенно в последние десятилетия, является воздействие на него демографического фактора.

Главными проблемами рынка труда сегодняшнего Китая можно назвать следующие:

- 1) сверхвысокая продолжительность рабочего времени;
- 2) отсутствие полноценного социального обеспечения;
- 3) дискриминация в сфере занятости;
- 4) отсутствие профессиональной подготовки;
- 5) профессиональные заболевания;
- 6) проблемы с воспитанием и обучением детей.

Среди направлений решения данных проблем можно выделить главные:

- повышение эффективности дальнейшей внутренней миграционной политики, ее гибкое реагирование на запросы бизнеса;
- повышение образовательного уровня, реализация программ профессиональной переподготовки;
- реализация политики «Три карты в одной», в которой под картами подразумеваются индустриализация, инновации и человеческий капитал.

Для России может быть приемлемым определенным китайский опыт разработки и реализации миграционной политики, снижения оттока высококвалифицированных кадров и реэмиграции.

Целесообразным является налаживание сотрудничества России и Китая в сфере образования в контексте активизации и оптимизации экономических взаимоотношений между странами.

## Заключение

Рынок труда является неотъемлемой составной частью общеэкономического рыночного механизма. В работе было выявлено, что первостепенная роль и важное значение рынка труда дает основания утверждать, что этот вид рынка является комплексной системой в экономике, в то же время функционально связанной с другими ее составляющими, а именно: рынком товаров и услуг, рынком капитала, рынками жилья, информации, образовательных услуг и тому подобное. С одной стороны, рынок труда непосредственно зависит от указанных рынков, а с другой – влияет на их формирование. Рынок труда как часть рыночной структуры обеспечивает движение товаров и услуг, направляя и изымая ресурсы из отраслей народного хозяйства в соответствии с движением капиталов и товаров.

Для осуществления успешного регулирования конъюнктуры предложения и спроса на рынке труда необходимо принимать во внимание ключевой тезис маркетинга, заключающийся в ориентированности на потребителя, производстве того, что можно выгодно реализовать, что пользуется спросом.

В работе детально проанализированы и определены следующие тенденции рынка труда Китая:

1. Одной из тенденций китайского рынка труда является «старение» трудовых ресурсов, что обусловлено изменениями в возрастной структуре населения, при этом численность экономически активного населения стабильно растет, что связано с постепенным повышением пенсионного возраста и показателями трудовой миграции.

2. В последнее десятилетие в Китае наблюдается поступательное перетекание трудовых ресурсов из первичного во вторичный и третичный сектора, что положительно характеризует развитие как экономики Китая в целом, так и рынка труда в частности.

3. Также положительно характеризуют ситуацию на рынке труда Китая показатели оплаты труда. Благодаря длительному периоду стремительной индустриализации китайские предприятия продвигаются вверх по цепочке



добавленной стоимости, увеличивают заработные платы своих сотрудников и стимулируют трудоемкие сектора экономики.

4. Избыточность предложения рабочей силы по сравнению со спросом на нее. Избыточность предложения рабочей силы по сравнению со спросом на нее. В традиционном понимании избыточность рабочей силы в Китае имеет демографическую природу: в соответствии с естественным приростом населения. В стране продолжается изъятие пахотных земель под городское, промышленное и транспортное строительство, и уже к 2012 г. в Китае насчитывалось около 100 млн. лишившихся земли крестьян, которые устремились на заработки в города. Выпускники вузов становятся трудовым резервом, и, согласно статистике образования, в стране насчитывается более 100 млн. чел. из числа тех, кто не может найти работу после окончания университета.

5. Высокий уровень нерегистрируемой безработицы. Китайская статистика регистрирует достаточно умеренный и стабильный уровень безработицы – не более 4,1% за последние пятнадцать лет (2002–2016 гг.). В абсолютном выражении официальная безработица не превышает 9,7 млн. чел., что выглядит достаточно скромно для такой густонаселенной страны, как Китай, особенно в условиях замедления экономического роста.

Главными проблемами рынка труда сегодняшнего Китая можно назвать следующие:

- 1) сверхвысокая продолжительность рабочего времени;
- 2) отсутствие полноценного социального обеспечения;
- 3) дискриминация в сфере занятости;
- 4) отсутствие профессиональной подготовки;
- 5) профессиональные заболевания;
- 6) проблемы с воспитанием и обучением детей.

Среди направлений решения данных проблем можно выделить главные:

– повышение эффективности дальнейшей внутренней миграционной политики, ее гибкое реагирование на запросы бизнеса;

- повышение образовательного уровня, реализация программ профессиональной переподготовки;

- реализация политики «Три карты в одной», в которой под картами подразумеваются индустриализация, инновации и человеческий капитал.

Приоритетными направлениями в области управления рынком труда КНР также должны выступить:

- увеличение объемов общественных работ с привлечением незанятых работников;

- создание новых рабочих мест, с одновременной переподготовкой безработных в целях их дальнейшего трудоустройства;

- расширение выплат из социальных фондов безработным;

- разработка и внедрение программ по трудоустройству выпускников и др.

Представленный в рамках данной выпускной квалификационной работы материал свидетельствует, что опыт КНР для России применим, прежде всего, в сфере экономики в целом: сохранение трудоемкого сектора экономики; установление в качестве стратегических зон управленческого воздействия государства научно технической сферы, перспективных отраслей экономики, обеспечивающих ее сквозную модернизацию и интеграцию в мировое экономическое пространство; последовательное динамичное расширение сферы производства, где современные технологии играют важную роль.

Для сегодняшней России весьма актуален вопрос воздействия миграции на экономическое развитие. Россия подошла к пониманию насущной необходимости реформ в миграционной политике, став практически одним из мировых лидеров по уровню миграции, особенно нелегальной. Важна разработка новых подходов и направлений в регулировании трудовой миграции, необходимы реформы миграционной политики Российской Федерации, чтобы трудовая миграция способствовала развитию рынка труда и экономики РФ, поэтому для России может быть приемлемым определенный китайский опыт разработки и реализации миграционной политики, снижения оттока высококвалифицированных кадров и реэмиграции.

Российской Федерации по примеру Китая необходимо поддерживать контакты с российской диаспорой за рубежом, приглашать её представителей для участия в образовательных программах, в совместных научно-исследовательских, инновационных проектах. Также необходимо упростить процедуры въезда и пребывания на территории России для высококвалифицированных специалистов, инвесторов.

Целесообразным является налаживание сотрудничества России и Китая в сфере образования в контексте активизации и оптимизации экономических взаимоотношений между странами.

## Список использованных источников

1. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина – М: Юрайт, 2016. – 478 с.
2. Анохина, Е.С. Программа «Солнечный свет» как элемент решения проблем трудовой миграции в КНР / Е.С. Анохина, Е.В. Савкович // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2014. – № 8. – С. 70–75.
3. Байкова, Э.Р. Особенности рынка труда в Китае / Э.Р. Байкова // В сборнике: Актуальные проблемы социально-трудовых отношений Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Даггосуниверситет. – 2016. – С. 77–78.
4. Бакуменко, Л.П. Статистические подходы к анализу рынка труда и занятости на региональном уровне / Л.П. Бакуменко, Т.В. Сарычева // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – №1(25). – С.72–84.
5. Бикчантаева, А.И. Трансформация рынка труда в условиях модернизации структуры общественного производства: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / Бикчантаева Алсу Ильдаровна. – Казань: Прив.ФУ, 2012. – 435 с.
6. Былков, В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения: учеб. пособие/ В.Г. Былков. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2017. – 246 с.
7. Гайсина, Л.М. Смена парадигмы управления как фактор трансформации института управления персоналом / Л.М. Гайсина // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2015. – № 1 (44). – С. 15–18.
8. Демьянченко, Н.В. Теоретический базис маркетинга персонала и проблемы его практической реализации в деятельности современных организаций / Н.В. Демьянченко // Практический маркетинг. – 2017. – №6 (244). – С.18–23.
9. Дроздов, Д.В. Макроэкономические модели рынков труда Германии и Китая(КН): сравнительный анализ рынков труда / Д.В. Дроздов // E-Scio. – 2017. – № 11 (14). – С. 28–33.

10. Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
11. Золин, И.Е. Современный рынок труда: теоретические проблемы и их прикладное значение / И.Е. Золин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – №25 (310). – С. 28–49.
12. Козлова, Е.В. Миграция и государственная миграционная политика как факторы динамики рынка труда (опыт Китайской Народной Республики) / Е.В. Козлова, Д.С. Ушаков // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2014. – № 4 (30). – С. 142–148.
13. Колесникова, О.А. Рынок труда монопрофильных территорий: проблемы и решения / О.А. Колесникова, В.А. Похвошев, Л.В. Здоровцова. – Воронеж: Науч. кн., 2016. – 171 с.
14. Костин, Л.А. Рынок труда и теория занятости: учебное пособие / Л.А. Костин. – М.: АТиСО, 2013. – 424 с.
15. Красова, Е.В. Проблемы рынка труда в условиях интенсивной трудовой миграции как угроза внутренней стабильности Китая / Е.В. Красова, Л. Цао, Ц. Сюй // Национальная безопасность. Nota bene. – 2017. – № 6. – С.11–20.
16. Маслова, Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов / Е.В. Маслова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 121 с.
17. Меньшикова, О.И. Рынок труда и занятость населения: учеб. пособие / О.И. Меньшикова. – М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2015. – 180 с.
18. Механизмы российского рынка труда – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – 560 с.
19. Москвина, О.В. Рынок труда: учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080500.62 – Упр. персоналом / О.В. Москвина, Г.С. Пошевнев. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. – 186 с.
20. Мышакин, В.В. Маркетинг персонала в системе кадрового планирования / науч. рук. Н.Н. Ревякин // Студенческая наука: современные реалии: материалы

Международ. студенч. науч.-практ. конф.– Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 157–159

21. Некрасов, А.Э. Маркетинг персонала в современных организациях / А.Э. Некрасов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3596–3600.

22. Перекрест, В.Т. Особенности формирования структурного баланса трудовых ресурсов на рынке труда / В.Т. Перекрест, В.А. Курзенев, И.В. Перекрест // Управленческое консультирование. – 2015. – № 5. – С. 72–80.

23. Пономаренко, Е.Е. Теоретические аспекты функционирования инфраструктуры рынка труда / Е.Е. Пономаренко // Экономика устойчивого развития. – 2010. – № 3. – С. 66–73.

24. Рофе, А.И. Рынок труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2016. – 259 с.

25. Рынок труда: учеб.-практ. пособие / Р.А. Кадермятова. – Ульяновск: УлГТУ, 2015. – 78 с.

26. Рынок труда, механизм его функционирования и развития / И.Т. Корогодин. – Воронеж: Науч. кн., 2014. – 160 с.

27. Смоленская, С.В. Рынок труда: управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / С.В. Смоленская. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 80 с.

28. Теличева, Е.Г. Рынок труда и занятость населения: социально-экономический анализ / Е.Г. Теличева, Б.В. Смирнов, Г.Н. Строева. – Хабаровск: Изд-во ТОГУ, 2015. – 168 с.

29. Тюкавкин, Н.М. Миграция рабочей силы: основные понятия / Н.М. Тюкавкин // Вестник Самарского государственного университета. – 2015. – №2 (124). – С. 258–262.

30. Чжаося, Е. Проблемы рынка труда в Китае / Е. Чжаося // Успехи современной науки. – 2017. – №4. – С.118–121.

31. Чжао, Ц. Анализ современного состояния китайского профессионального образования / Ц. Чжао // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2017. – № 2 (40). – С. 307–309.

32. Швецов, К.В. Рынок труда и управление занятостью: учеб. пособие / К.В. Швецов. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2015. – 167 с.

33. Autor D., Dorn D. and G. Hanson . The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States. *American Economic Review* 103(6), 2013 – P. 121–168.

34. Izimov R. China's Changing Strategy in the Central Asian Region (Based on the Silk Road Economic Belt Initiative) // *Central Asia and the Caucasus*. – 2016. – № 1. – P. 44–54.

35. Возрастная структура населения и коэффициент зависимости в Китае [Электронный ресурс] // Бюро статистики КНР. – Режим доступа: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2016/indexch.htm>

36. Занятость и зарплата граждан в Китае в 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A040N&sj=2016>

37. Структура занятости в Китае 2011–2016 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2016/indexch.htm>

38. China's Labor Market in the “New Normal” [Электронный ресурс] / by W. Raphael Lam, Xiaoguang Liu, and Alfred Schipke. – 2015. – Режим доступа: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp15151.pdf>

39. Fourth-Quarter ManpowerGroup Employment Outlook Survey Reveals: Chinese employers anticipate the strongest labor market in more than two years [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/f4d989c1-e909-4509-b50d-4bc1c75fe417/CN\\_EN\\_4Q17\\_Release.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f4d989c1-e909-4509-b50d-4bc1c75fe417](https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/f4d989c1-e909-4509-b50d-4bc1c75fe417/CN_EN_4Q17_Release.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f4d989c1-e909-4509-b50d-4bc1c75fe417)

40. Labor Market & Salary Report 2016 | 2017 [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://china.ahk.de/fileadmin/ahk\\_china/Marktinfo/GCC\\_Labor\\_Market\\_and\\_Salary\\_Report\\_2016\\_17\\_Brief.pdf](http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/GCC_Labor_Market_and_Salary_Report_2016_17_Brief.pdf)

41. Skills shortages in the Chinese labor market: executive summary [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<https://www.jpmorganchase.com/corporate/Corporate-Responsibility/document/skillsgap-in-chineselabor-market-exec-summary.pdf>

42. Zhang, S. Discrimination in Employment in China: Some Basic Conclusions  
[Электронный ресурс] / S. Zhang, J. Tang. – Режим доступа:  
[http://paper.usc.cuhk.edu.hk/webmanager/wkfiles/7657\\_1\\_paper.pdf](http://paper.usc.cuhk.edu.hk/webmanager/wkfiles/7657_1_paper.pdf)



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**  
**Кафедра управления персоналом и экономики труда**

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ**

на выпускную квалификационную работу студента (ки) \_\_\_\_\_

Мауровой Эржены Эрдэмовны  
(фамилия, имя, отчество)

специальность (направление) 38.03.03 «Управление персоналом» группа Б14036

Руководитель ВКР д.пед.н., профессор, К.Г. Кречетников  
(ученая степень, ученое звание, и.о. фамилия)

на тему «Анализ рынка труда Китая и тенденций его развития»

Дата защиты ВКР « 27 » июня 2018 г.

Соответствие содержания работы заданию – полное.

Актуальность темы определяется тем, что Китайская народная республика является соседом России на Дальнем Востоке и активно участвует в процессах трудовой миграции, в международном рынке труда. Опыт КНР по решению проблем на рынке труда следует учитывать в России. Практическая значимость работы заключается в анализе возможностей применения положительного опыта КНР в России и учёта отрицательных тенденций на рынке труда КНР для прогнозирования и исключения их возникновения в России.

Выпускник показал высокую степень ответственности и работоспособности, умение самостоятельно работать с различными литературными источниками, умение анализировать материал, обобщать и делать выводы, излагать материал понятным языком.

Эржена Эрдэмовна собрала, обобщила и проанализировала обширный статистический материал, произвела грамотный анализ рынка труда КНР и сделала корректные выводы, разработав рекомендации для российской экономики по учёту опыта КНР. Работа является содержательной, интересной, познавательной, написана грамотным литературным языком. В качестве недостатка отмечаю не всегда точное соблюдение установленного графика работы. По оформлению недостатков не выявлено. Уникальность – 81%.

Работа соответствует требованиям Высшей школы, подтверждает высокий профессионализм автора и его право на получение квалификации «менеджер» по специальности 38.03.03 «Управление персоналом», заслуживает оценки «отлично».

Руководитель ВКР д.пед.н., профессор  
(ученая степень, ученое звание)

  
(подпись)

К.Г. Кречетников  
(и.о. фамилия)

« 18 » июня 2018 г.