

Анализ и оценка современного состояния трудовых ресурсов и рынка труда Китая

Яданы Хоу,

аспирант кафедры стратегического менеджмента и маркетинга, соискатель, Институт экономики и менеджмента, Национальный исследовательский Томский государственный университет (e-mail: houyadan1989317@gmail.com)

Аннотация. Трудовые ресурсы Китая являются уникальными в качестве одного из видов ресурсов для развития экономики, и не имеют аналогов во всем мире не только по численности, но и по структуре. Именно потому анализ и оценку трудовых ресурсов и состояния рынка труда в Китае необходимо проводить с применением многофакторного анализа, чтобы охватить достаточное количество различных показателей и параметров, включая качественные и количественные. В статье рассмотрено современное состояние рынка труда в Китае и дана оценка трудовых и человеческих ресурсов.

Abstract. China's labor resources are unique as one of the types of resources for the development of the economy, and have no analogues throughout the world, not only in size but also in structure. That is why the analysis and assessment of labor resources and labor market conditions in China must be carried out using multivariate analysis to cover a sufficient number of different indicators and parameters, including qualitative and quantitative. The article examines the current state of the labor market in China and assesses labor and human resources.

Ключевые слова: Китай, рынок труда Китая, трудовые ресурсы Китая, оценка человеческих ресурсов.

Keywords: China, China's labor market, China's labor resources, human resources assessment.

Потенциал любого государства может быть определен ресурсами: природными, производственными, финансовыми, человеческими, информационными. Главной задачей правительственных органов является грамотная организация использования доступных и имеющихся ресурсов. Из всего перечня ресурсов именно человеческие ресурсы и ресурс труда являются, по сути, индикаторами уровня развития государства и усилий правительства в области социальной политики и социального управления, политики в области повышения уровня и качества жизни [1].

Цель статьи – проанализировать состояние рынка труда в Китае на современном этапе социально-экономического развития страны и дать оценку человеческих и трудовых ресурсов.

Китайская Народная Республика (КНР) представляет собой наиболее густонаселенную страну во всем мире, и население, если верить шестой Всекитайской переписи населения 2011 года, составило 1339,72 млн. чел. Правительство Китая планировало, что к 2011 году численность населения достигнет 1360 млн. чел. [2], но фактические показатели в итоге оказались значительно ниже ожидаемых. По данным обзора ООН «Мировые демографические перспективы», население в КНР на момент 2016 года насчитывало 1376049 тыс. чел. Динамика численности населения страны отражена в табл. 1. и на рис. 1.

Таблица 1

Динамика численности населения КНР, тыс. чел.

1950	1960	1970	1980	1990	2000	2011	2012	2013	2014	2015	2016
544113	644450	808511	977837	1 154 606	1 269 975	1 326 691	1 333 807	1 355 387	1 362 514	1 369 436	1 376 049

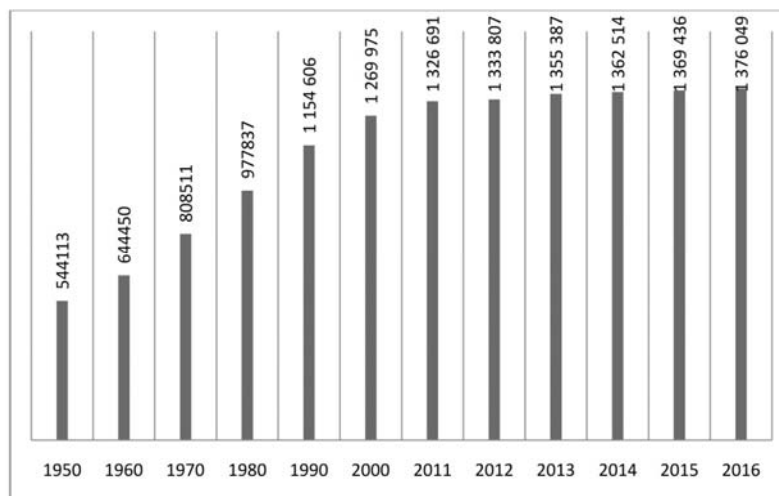


Рис. 1. Динамика численности населения КНР, тыс. чел.

Наибольший прирост численности населения Китая пришелся на 1970 и 1990 годы, соответственно – 2,8% и 1,48%. Начиная с 2011

года, благодаря политике в области регулирования численности, этот прирост остается стабильным – 0,49% в год (рис. 2).

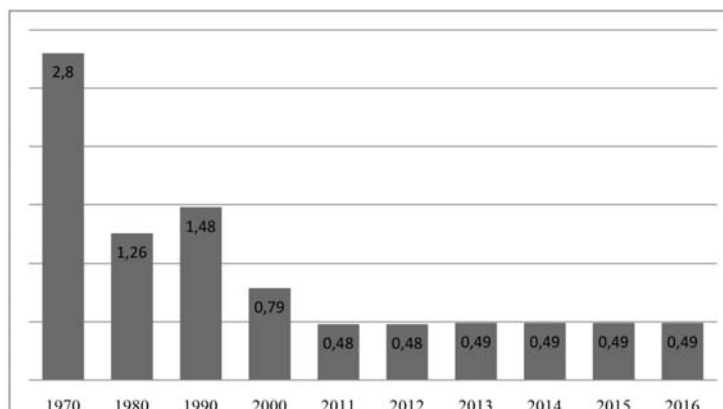


Рис. 2. Прирост населения в КНР 1970-2016 гг., в %

Прогнозы ООН и Бюро переписи населения в США говорят о том, что в ближайшие годы прирост населения в Китае будет незначительным, а после 2035 года этот процесс пойдет в обратную сторону, и население будет сокращаться [3].

К трудоспособной группе населения в Китае относятся граждане от 15 до 59 лет, и это составляет немногим больше 67% от общего числа жителей страны [4]. По расчетам ООН, в 2016 году в КНР граждане в возрасте до 15 лет составляли 17,6%, и 8,9% – граждане старше 64 лет [5]. Согласно данным Проекта «Статистика населения мира», распределение возрастной структуры в Китае выглядит следующим образом: молодежь до 15 лет – 26%, от 15 до 59 лет – 65%, старше 60 лет – 9%. Таким образом, трудоспособное население в Китае на сегодня составляет примерно 70% граждан.

Национальный состав населения в КНР достаточно многообразен. В государстве имеется 22 провинции, и 23-й провинцией называют неофициально Тайвань. Также в состав КНР включены 5 автономных округов, на территории которых компактно проживают национальные меньшинства. В современном Китае проживает 56 разнообразных коренных народностей, что составляет 7% населения, среди которых китайцы-ханьцы и тибетцы, монголы и казахи, таджики и другие национальности. Также в Китае проживает порядка 120 тысяч корейцев, и еще при-

мерно 72 тысячи человек являются выходцами из США. Японцев в Китае насчитывается примерно 66 тысяч человек, а вьетнамцев – 36 тысяч человек [6]. Есть и другие национальности, постоянно проживающие на территории Китая, но их численность незначительна. При этом, конечно, важным представляется не только оценка общей численности трудоспособного населения, но и анализ и оценка человеческих и трудовых ресурсов, а также тенденций на рынке труда с целью разработки рекомендаций по их дальнейшему эффективному использованию.

Одним из наиболее популярных на сегодняшний день индексов оценки человеческих ресурсов национальных государств является предложенный в начале 1990-х гг. ООН Индекс человеческого развития (Human Development Index (HDI)). Индекс включает в себя разные направления оценки: социальная справедливость; образование населения; благосостояние граждан; здоровье, фактические доходы. Специалисты ООН считают, что необходимо оценивать общество и его развитие не только по доходам, но и по достижениям в сферах здравоохранения и образования. Данные показатели поддаются расчетам, и это делает ИЧР наиболее достоверным и корректным при оценивании общественного развития. Если считать по этому индексу, что делалось последний раз в 2015 году, КНР занимает в мире 91-ое место в международном рейтинге (табл. 2).

Таблица 2

Индекс человеческого развития стран мира (Human Development Index), 2015 г.

Место	Страна	ИЧР
1	Норвегия	0,944
2	Австралия	0,933
3	Швейцария	0,917
4	Нидерланды	0,915
5	Соединенные Штаты Америки	0,914
90	Тунис	0,721
91	Китай	0,719
91	Сент-Винсент	0,719
183	Сьерра-Леоне	0,374
184	Чад	0,372
185	Центральноафриканская Республика	0,341
186	Демократическая Республика Конго	0,338
187	Нигер	0,337

Важным, с точки зрения оценки человеческих и трудовых ресурсов, является индекс грамотности населения. По данным ПРООН (Программы развития Организации Объединенных Наций) показатель уровня грамотности выводит КНР на 107-ое место в мире по состоянию на 2014 год (табл. 3). Уровень грамотности населения рассчитывают по специально разработанному в рамках ПРООН Индексу грамотности, кото-

рый измеряет достижения страны сразу по двум критериям оценивания: уровень грамотности взрослого населения; доля учащихся в разных учебных заведениях. Наиболее высокие показатели в данном случае характерны для Новой Зеландии и Австралии, а самые низкие рейтинги – у африканских стран. КНР располагается в рейтинговом списке на уровне Филиппин и Албании.

Таблица 3

Рейтинг уровня образования стран мира по данным ПРООН
(United Nations Development Programme: Education Index), 2014 г.

Место в рейтинге	Страна	Индекс
1	Австралия	0,927
2	Новая Зеландия	0,917
3	Норвегия	0,910
4	Нидерланды	0,894
5	Соединенные Штаты Америки	0,890
6	Ирландия	0,887
7	Германия	0,884
106	Филиппины	0,610
107	Китай	0,610
108	Албания	0,609
184	Чад	0,256
185	Буркина-Фасо	0,250
186	Эритрея	0,228
187	Нигер	0,198

Последние годы в КНР осуществляется сразу несколько государственных программ для развития сферы образования и повышения его качества:

- Увеличение бюджетных выплат на образовательную сферу.
- Открытие новых школ и учебных заведений в бедных районах.
- Повышение квалификации учителей в сельских регионах.
- Информатизация в сфере среднего образования.
- Повышение уровня оценки качества образования и учебных заведений.
- Открытие новых программ в высших учебных заведениях.
- Поощрение программ зарубежных стажировок для студентов.
- Расширение действующей инфраструктуры.
- Активная работа в научной и методической сферах.

На основании данных статистики по безработице, которая приводится в статистических сборниках Государственного Статистического Управления КНР (ГСУ КНР), а также отчетных данных службы занятости местных управлений труда, очевидно, что безработица в городах и поселках довольно высокая. Очевиден и тот

факт, что показатели по безработице в городах и поселках значительно выше официальных данных – 2,7-3,0% трудоспособного населения страны по последним данным (2016 г.). Если посмотреть доклад Минтруда КНР о планировании в сфере занятости на 2030 год, можно обнаружить, что скрытая безработица в КНР достигает порядка 26,65% [7].

Количество работающих людей в Китае за годы проведенных реформ выросло с 401,5 млн. до 730,2 млн чел. в 2016 году. При этом рост количества трудоустроенных происходил неравномерно по годам и сферам занятости. У ряда исследователей и внешних экспертов складывается впечатление, будто прирост ВВП в Китае в последние десятилетия был обеспечен именно за счет роста количества трудоспособного и трудоустроенного населения, но на самом деле это не так.

На протяжении длительного времени экономически активное население, занятое в разных сферах, было представлено почти в одинаковом количестве, и положение начало меняться только в 90-е годы XX века по причине образования проблемы тотальной безработицы. Данные, приведенные ниже, характеризуют численность экономически активного населения в городе и в деревне по годам (табл. 4).

Таблица 4

Численность экономически активного населения в городе и деревне в 1980-2016 г.г., млн. чел. [8]

Год	Абсолютное число работающего населения		В городе		В деревне	
	Всего	Прирост	Всего	Прирост	Всего	Прирост
1980	423,6	-	105,2	-	318,4	-
1985	498,7	75,1	128,1	22,8	370,6	52,3
1990	647,4	148,7	170,4	42,3	477,1	106,4
1995	680,6	33,2	190,4	20	490,2	13,2
2000	720,8	40,2	231,5	41,1	489,3	-0,9
2016	730,2	9,4	239,4	7,9	490,8	1,5

Основной проблемой КНР с середины XX века представляется администрирование и распределение граждан на сельское население и городское. Введение городской и сельской прописки, а также контроля за этим процессом со стороны Министерства общественной безопасности КНР, спровоцировало эффект сословного общества. Суть этого явления состоит в том, что права и обязанности человека обеспечены и определены по факту его рождения, и редко какой сельский житель, родившись в деревне, может иметь шанс стать горожанином. Даже в армии положение для сельских людей и горожан является различным.

В то же время введение системы подворного подряда в деревне показало наличие существенного аграрного перенаселения, и в связи с этим крестьянам дали возможность искать работу на территории городов. Однако при этом сельские жители обязаны самостоятельно обеспечить себя питанием и жильем без права на получение когда-либо городской прописки. Последние годы для городских работников ознаменовались введением определенного количества выходных и праздников, что составило треть календарного времени, и эта льгота не распространяется на сельских граждан. Работа в городе, таким образом, не дает людям с сельской пропиской социальных льгот, которые существуют для горожан, и при получении зарплаты ниже прожиточного минимума люди из села не имеют никакой социальной защиты.

На XVI съезде Коммунистической Партии Китая (КПК) было отмечено, что до середины 1990-х годов в деревнях активно развивалась несельскохозяйственная занятость. Предприятия поселков и волостей давали 28% ВВП и 47% добавленной стоимости в промышленности страны. На основе несельскохозяйственной деятельности начало формироваться примерно 30% душевых доходов крестьянского населения. В середине 90-х годов XX века ситуация изменилась крайне резко в другую сторону, и стала ухудшаться. После дефляции порядка 14% деревенским предприятиям пришлось сократить производственные объемы. Доля официально зарегистрированных безработных горожан на 2002 год превысила уровень 5%, и это наиболее высокий показатель за годы проведения реформ.

До недавнего времени не менее важной проблемой было и сохранение в Китае пережитков клановых отношений в деревне и городе. Для городских условий данные отношения последовательно и ярко проявлялись в существовании так называемых данвэй. Данвэй могли служить местом пожизненной занятости, и это определяло условия жизни конкретных людей – жилищные, социальные, медицинские и другие.

Одним из наиболее знаменательных событий за последнее двадцатилетие можно назвать появление в стране индивидуального и частного хозяйств (табл. 5).

Таблица 5

Распределение экономически активного населения по предприятиям и организациям разных форм собственности в 1980-2016 г.г., в % к итогу по годам [9]

Год	Всего, млн. чел.	Государственный сектор	Переходные формы собственности				Частный сектор	
			Паевые и акционерные предприятия	Городские «коллективные» предприятия	Крестьянские арендаторские хозяйства		Всего	В том числе**
					Всего	В том числе*		
1980	423,6	18,9	-	5,7	75,1	7,1	0,2	-
1985	498,7	18	0,1	6,7	74,3	14	0,9	0,01
1990	647 4***	16,2	0,2	5,6	74	14,5	3,7	0,1
1995	680,6****	16,6	0,5	4,6	71,9	18,9	8,9	0,7
2000	720 8*****	11,2	1,2	2,1	67,9	17,8	10,5	0,9
2016	730,2	10,5	2,1	17,7	67,2	17,9	-	0,9

* В том числе работники деревенских и поселковых «коллективных» предприятий.

** В том числе рабочие и служащие предприятий с иностранным капиталом.

*** ГСУ КНР в 2002 г. пересмотрело итоговые данные о численности работающих в деревнях в сторону увеличения. В результате общая численность занятых в стране увеличилась по сравнению с данными, опубликованными в 2016 г., на 8,4 млн. человек. Остальные показатели оставлены без изменения. Итог не равен 100%.

**** ГСУ КНР в 2002 г. пересмотрело итоговые данные о численности работающих в деревнях в сторону увеличения. В результате общая численность занятых в стране увеличилась по сравнению с данными, опубликованными в 2016 г., на 1,2 млн. человек. Остальные показатели остались без изменения. Итог не равен 100%.

***** ГСУ КНР в 2002 г. пересмотрело итоговые данные о численности работающих в деревнях в сторону увеличения. В результате общая их численность в стране увеличилась по сравнению с данными, опубликованными в 2016 г., на 9,35 млн. человек. Остальные показатели оставлены без изменения. Итог не равен 100%.

По официальным данным в 2016 году безработица составила в Китае 4,05% (рис. 3), и тут важно подчеркнуть, что показатели фактической безработицы в государстве официально не афишируется никак (на это обстоятельство уже

указывалось выше). Также не учитывается достаточно большое количество безработных выпускников учебных заведений, крестьян и прочих граждан, которые проживают в наиболее бедных регионах.

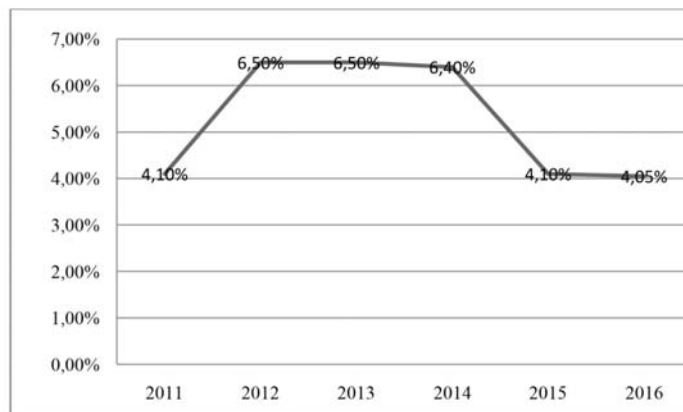


Рис. 3. Официальный уровень безработицы Китая за 2011-2016 г.г., в % [10]

В целом общее абсолютное количество безработных в КНР достигло в 2016 году 94 млн. чел., и это число продолжает расти. Ожидается, что на конец 2017 года данный показатель будет составлять уже 96 млн. безработных.

На территории Китая нет общегосударственного размера минимальной заработной платы, и каждая административно-территориальная единица страны имеет возможность устанавливать каждый год собственные минимумы (табл. 6).

Таблица 6
Ежемесячный МРОТ в городах КНР на 2016 г. [11]

Город	Провинция (автономный район, город центрального подчинения)	Размер минимальной ежемесячной оплаты труда (юаней)
Шэньчжэнь	Гуандун	2 030
Шанхай	Шанхай	1 820
Тяньцзинь	Тяньцзинь	1 680
Ханчжоу	Чжэцзян	1 650
Нанкин	Цзянсу	1 630
Циндао	Шаньдун	1 600
Пекин	Пекин	1 560
Гуанчжоу	Гуандун	1 550
Карамай	Синьцзян-Уйгурский АР	1 520
Хух-Хото	АР Внутренняя Монголия	1 500
Тайюань	Шаньси	1 450
Куньмин	Юньнань	1 420
Чэнду	Сычуань	1 400
Урумчи	Синьцзян-Уйгурский АР	1 320
Чанчунь	Цзилинь	1 320
Иньчуань	Нинся-Хуэйский АР	1 300
Ухань	Хубэй	1 300
Дали	Юньнань	1 270
Санья	Хайнань	1 270
Гуйлинь	Гуанси-Чжуанский АР	1 200
Лхаса	Тибетский АР	1 200
Харбин	Хэйлунцзян	1 160

На рис. 4 отражена среднемесячная заработная плата в Китае в сопоставлении с Россией. Для полноты понимания 2436 юаней (среднемесячная заработная плата в Китае) переведены в рубли. Показатели заработной платы в Китае являются минимальными на фоне общемировых данных.



Рис. 4. Среднемесячная заработная плата работника в России и Китае, руб.

Ощутимой проблемой на рынке труда в Китае является и не высокий уровень квалификации работников. Причина данного явления в нехватке инвестиционных программ, направленных в развитие человеческих ресурсов при стремительном росте населения в недавнем прошлом. Сказывается также утечка квалифицированных рабочих и научно-технических специалистов за рубеж на фоне низкого уровня заработной платы. Но нужно помнить и о том, что низкий уровень квалификации представляет собой наиболее серьезное препятствие экономическому росту государства, а также повышению производительности в промышленности и других отраслях экономики.

Среди главных задач, которые стоят сегодня перед правителями Китая в области управления человеческими и трудовыми ресурсами, можно выделить следующие.

- Оптимизация возрастной структуры населения.
- Сведение к минимуму реальной безработицы.
- Проведение политики гендерного равенства.
- Повышение уровня удовлетворенности людей социально-экономическими реформами.
- Сведение к минимуму напряженности в социальной сфере.
- Повышение качества человеческих ресурсов.
- Разработка мотивации для руководителей компаний.

Целесообразно в связи с этим большее внимание уделять работе с молодыми специалистами и молодежью, поскольку это важнейшая составляющая человеческих ресурсов Китая. На сегодняшний день молодежь Китая обладает целым спектром характеристик, которые разительно отличают ее от прежних поколений:

- Мобильность и способность переезжать при необходимости.
- Адаптивность к изменениям окружающей среды.
- Амбициозность и стрессоустойчивость.
- Индивидуалистичность; молодые люди имеют больше возможностей для саморазвития.

Среди программ, которые могли бы реализовываться в области работы с молодежью в отдаленных регионах Китая, можно выделить приглашение лучших выпускников на работу в крупные коммерческие и государственные предприятия, а также привлечение их к работе в совместные китайско-иностраннне компании, привлечение молодежи в государственные органы власти. Эти и другие меры позволили бы повысить эффективность политики КНР, которая проводится последние годы в направлении гармонизации политики в области человеческих ресурсов на благо государства.

Пристальное внимание нужно уделять также программам для поддержки национальных меньшинств. Прежде всего, это должно касаться именно представителей молодежи малочисленных национальностей, которые проживают на территории КНР. Это дает возможность интегрировать молодежь из числа представителей разных национальностей в общий процесс построения общественного строя в направлении соответствующего курса, взятого ранее Правительством. Кроме того, это делает более эффективным использование человеческих и трудовых ресурсов и в крупных городах, и в бедных регионах или промышленных областях.

Библиографический список:

1. Смоленская С. В. Рынок труда: управление человеческими ресурсами: учебное Пособие / С. В. Смоленская. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 80 с.
2. Коммюнике по итогам 6-й Всекитайской переписи населения] (2011, 28 April); Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2010). World Population Prospects: The 2010 Revision. Retrieved from. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <http://www.un.org/> (дата обращения 04.09.2017).
3. Щербакова Е.М. Основные гипотезы и итоги перспективных расчетов населения мира до 2050 г., выполненных ООН в 2006 г. // Демоскоп Weekly № 299-300 (3-16 сентября 2007). – [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0299/barom01.php> (дата обращения 05.09.2017).
4. Ибрагимова Г. Стратегия КНР в области управления Интернетом и обеспечения информационной безопасности // Индекс безопасности. – 2013. – № 1 (104). Т. 19. С. 169-184.
5. По материалам сайта Статистического отдела ООН (United Nations Statistics Division). – [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <https://unstats.un.org/home/> (дата обращения 05.09.2018).
6. Баженова Е.С. Новые аспекты демографической ситуации в КНР. Китайская народная республика: политика, экономика, культура. К 65-летию КНР. – М.: ИД «Форум», 2014. – С. 192-209.
7. Chinese Economic Performance in the Long Run SECOND EDITION, REVISED AND UPDATED 960-2030 AD. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <http://content.csbs.utah.edu/~mli/Economics%205420-6420/Maddison-Chinese%20economic%20performance%20in%20the%20long%20run.pdf>
8. Гао Ф., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Развитие системы оценки персонала как технологии кадрового менеджмента в китайских компаниях // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. – 2014. – №3. – С. 147-154.
9. Гринхаус С. Третье место Китая в мировой экономике // НьюЙорк таймс (рус. изд.). 1993. 8–21 июня.
10. Чжунго тунцзи няньцзянь – 2012 (Статистический ежегодник Китая – 2012). Пекин, 2012. С. 5–6.
11. Китай впервые опубликовал данные по коэффициенту Джини, отражающие разницу в доходах населения в 2003– 2012 гг. // Агентство Синьхуа, на русском языке. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: http://russian.news.cn/economic/2013-01/18/c_132112854.htm (дата обращения 22.09.2017).