

DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-3-520-535

Представления о рынке труда молодежи России, Китая и Германии: сопоставительный анализ*

А.С. Савенкова

Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 6, Москва, 117198, Россия
(e-mail: savenkova-anstr@rudn.ru)

Аннотация. Изучение специфики профессионального выбора, факторов, определяющих трудовые ориентации молодежи, — одна из актуальных социологических задач, интересующих как отечественных, так и зарубежных исследователей. Универсальная, наднациональная суть задачи, а также глобализационные процессы обуславливают необходимость сопоставления трудовых ориентаций российской молодежи с воззрениями их зарубежных сверстников. Цель статьи — оценка основных представлений о рынке труда, формирующихся у молодых людей России, Германии и Китая. Эмпирическая часть статьи представлена результатами анкетирования и интервьюирования российской, немецкой и китайской молодежи. В статье рассмотрены типичные проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты трех стран в процессе поиска работы; представлены их мнения о наиболее значимых трудовых качествах; выявлены сходства и различия в восприятии «идеального соискателя» и предпочитаемых аспектах профессиональной деятельности. Молодежь России, Германии и Китая определяет в качестве наиболее ценных разные составляющие трудовой жизни: россияне больше, чем китайцы и особенно немцы, ценят зарплату и стабильность организации, в которой работают. Для немецких и китайских студентов, напротив, предпочтительнее деятельность, которая раскрывает творческие способности человека, оставляя при этом пространство для личной жизни. Ответы студентов указывают на неоднородное восприятие высшего образования в качестве элемента социального капитала молодых специалистов: молодые россияне, в отличие от сверстников из Германии и Китая, не связывают факт получения высшего образования с потенциальной успешностью на рынке труда. Россияне чаще, чем китайцы и немцы, называют в качестве фактора, препятствующего успешному трудоустройству, семейственность и коррупционность. В числе схожих социальных представлений респондентов трех стран можно назвать признание трудностей, связанных с отсутствием опыта работы. Взаимодействие образовательных учреждений и предприятий может стать способом преодоления трудностей, возникающих у молодых россиян в период поиска работы.

Ключевые слова: молодежь; профессиональный выбор; рынок труда; проблемы при поиске работы; аспекты трудовой деятельности; сравнительный анализ; Россия; Германия; Китай

Выступающие в качестве важнейших черт современности глобализационные процессы обуславливают не только появление международных валют, массовой культуры и глобальных корпораций — глубокой трансформации

* © Савенкова А.С., 2021

Статья поступила 19.01.2021 г. Статья принята к публикации 22.04.2021 г.

подвергаются и элементы частной жизни, интернационализируются и унифицируются социальные практики и проблемы, возникающие перед экономическими, политическими и социальными системами. Один из серьезных вызовов для современного государства — возможность обучения профессионально подготовленных, компетентных специалистов и обеспечения им рабочих мест.

С позиций гуманистического, субъект-субъектного подхода прогресс трудовой, экономической сферы определяется не только масштабами и качеством государственной политики, но и целеориентированными действиями молодых людей в ходе профессиональной социализации. В силу финансовых и языковых ограничений, публикации, посвященные сопоставлению трудовых ориентиров и ценностей молодых россиян и их зарубежных сверстников, появляются нечасто, хотя территориально и культурно Россия принадлежит к Европе и Азии. Одни из наиболее развитых стран этих частей света и одновременно важные экономические партнеры России — Германия и Китай.

Например, нынешнее социально-экономическое положение КНР во многом обусловлено переходом на «рыночные рельсы», необходимостью встраиваться в общемировые экономические отношения. Как и в России, этот переход сопровождается значительными культурными трансформациями, несоответствием профессиональных ориентаций молодежи и государственных потребностей. Так, экономика Китая нуждается в подъеме реального сектора, но множество молодых китайцев видят свое будущее в образе «белых воротничков» на позициях топ-менеджмента, хотя данная часть рынка труда перенасыщена, и правительство стремится сократить число потенциальных соискателей офисных позиций и популяризовать рабочие специальности. Государство использует и меры экономического давления: высшее образование, необходимое для трудоустройства в предпочитаемых молодежью трудовых сферах, является платным, и стоимость обучения значительной превышает средний суммарный годовой доход семьи. Профессиональные стратегии, связанные с работой в отраслях реальной экономики, поддерживаются посредством распределения выпускников средних образовательных учреждений. Однако все эти меры не приносят необходимого результата. Помимо несоответствия спроса и предложения на рынке труда, прослеживается и прямая корреляция между уровнем образования и риском безработицы: зачастую человек, окончивший китайский аналог российского колледжа или ПТУ, находит работу быстрее и оказывается более финансово обеспеченным, чем выпускник университета [8]. В известной степени такая ситуация характерна и для российских реалий.

Что касается Германии, то негативные аспекты ее систем образования и трудоустройства являются прямым следствием ее позитивных сторон. Так, тесная связь между усваиваемыми студентами знаниями и будущей трудовой деятельностью, обучение с прицелом на конкретную организацию упрощают поиск работы [14], но порождают узость трудовых компетенций,

редуцируют профессиональные способности выпускников вузов до задач конкретной организации.

Для сравнения представлений о рынке труда российской, немецкой и китайской молодежи в 2019–2020 году было проведено разведывательное исследование: первый этап — анкетирование респондентов из России (18–35 лет), Германии (18–25 лет) [23] и Китая (18–35 лет) [7. С. 85]. В качестве критериев сравнения выступали: восприятие сложностей в процессе поиска работы; представления о качествах соискателя, необходимых для трудоустройства; оценка аспектов профессиональной деятельности. Отбор респондентов проводился методом стихийной выборки: анкетирование имело формы интернет-опроса и раздачи анкет студентам старших курсов бакалавриата, магистратуры и аспирантуры Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Московского педагогического государственного университета и Южного федерального университета. Был опрошен 141 человек (46 мужчин и 95 женщин). Анкетирование респондентов из Германии проводилось по месту учебы и работы — это были студенты и сотрудники федерального центра по трудоустройству города Мангейм. Было опрошено 100 человек (60 мужчин и 40 женщин). Анкетирование респондентов из КНР проходило в два этапа: стихийный опрос студентов старших курсов бакалавриата, магистратуры и аспирантуры МГУ (53 человека), затем методом «снежного кома» были опрошены имеющие опыт работы знакомые ранее опрошенных респондентов, проживающие в Китае. Всего было опрошено 216 человек (113 мужчин и 103 женщины). На втором этапе исследования были проведены полуструктурированные интервью: гайд предполагал развернутую беседу по темам, соответствующим вопросам анкеты. В ходе интервью уточнялось восприятие рынка труда и агентов профессиональной социализации, национальные особенности трудовых приоритетов, причины формирования типичных мнений относительно профессиональной сферы. Было опрошено 10 россиян, проживающих в Москве, Пензе и Талдоме, 4 китайских студента МГУ и 4 немца.

Трудности в процессе трудоустройства. Представления о труднодоступных сферах и областях, в которых легко найти работу, о положении молодого специалиста на рынке труда во многом определяются реальными и гипотетическими трудностями, с которыми сталкивается человек в период поиска работы, т.е. восприятие трудовой деятельности связано с оценкой начала профессиональной социализации. Мнения об основных проблемах, возникающих у молодого специалиста во время поиска работы, представлены на Рисунке 1, согласно которому респонденты трех стран уверены, что работодатель стремится нанимать специалистов с опытом работы.

Отсутствие опыта работы — наиболее серьезная проблема для молодых российских специалистов в период поиска работы: с ней столкнулись 27% опрошенных, что свидетельствует об отсутствии или недостаточной функциональности взаимодействия между университетами и работодателями, а

также о не отвечающих запросам рынка образовательных предпочтениях молодых россиян [5]. Отсутствие опыта работы является серьезной проблемой и для молодых китайцев и немцев.

Трудности в период поиска работы (РФ, КНР, ФРГ)



Рис. 1. Трудности в период поиска работы, в %

Позитивным показателем можно считать то, что 23% опрошенных не сталкивались с затруднениями в поиске работы, хотя он значительно выше, чем в выборке респондентов из Китая (4%) и Германии (10%). Отчасти это можно объяснить тем, что большинство респондентов — студенты, и их трудовая деятельность не носит систематического характера.

На втором месте (16%) в перечне трудностей россиян при трудоустройстве оказались завышенные требования работодателя, что может быть связано со сложившейся практикой сокращения и «ужимания» штата, в результате чего работодатель ожидает от сотрудников выполнения не только своих профессиональных обязанностей, но и задач отсутствующих работников. На это же указывает и то, что данный вариант ответа у китайских и германских респондентов встречался достаточно редко. Другим объяснением выступает наличие у молодежи завышенных ожиданий относительно будущего трудоустройства. Свойственный молодежи максимализм и переоценка своих профессиональных навыков входят в противоречие с мнением работодателей относительно уровня подготовки выпускников. Результаты опросов руководителей предприятий указывают на неподготовленность молодежи к работе: так, менее

10% молодых специалистов полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к сотруднику; по оценкам работодателей подготовка, 20% соискателей не отвечает их требованиям [15. С. 11].

Небольшое количество голосов набрали такие трудности, как высокая конкуренция в профессиональной сфере и ограниченное количество вакансий (7% и 9%), что можно объяснить не только профессиональным перекосом, но и характером региональных рынков труда. Структура профессионального поля маленьких городов, моногородов, поселков городского типа не предлагает обширного списка вакансий, что заставляет молодежь переезжать в города. При этом, в силу образовательных предпочтений [10], выпускники столичных вузов, в случае их не востребоваемости, возвращаются в родной регион, где также не могут трудоустроиться.

Результаты опроса граждан КНР также свидетельствуют о том, что серьезная проблема молодежи в поиске работы — недостаточный опыт работы (44%), что объясняется переоценкой китайской молодежью значимости высшего образования, стремлением работать в гуманитарных и управленческих сферах, в то время как экономика страны зависит от высоких объемов производства и нуждается в инженерных и рабочих специальностях. Другая проблема — высокий уровень конкуренции на рынке труда: 13% опрошенных полагают, что им придется соревноваться с большим количеством соискателей с аналогичными профессиональными предпочтениями и компетенциями; 16% оценили свой уровень образования как недостаточный для трудоустройства. Ситуацию острой конкуренции и нацеленности работодателей на отбор наилучших соискателей усугубляет тот факт, что для молодых китайцев, проживающих в маленьких городах или деревнях, социально неприемлемо возвращение на малую родину после обучения в крупном городе. Таким образом, рост конкуренции за счет внутренней миграции — общая проблема для Китая и России (но не для Германии с ее относительно небольшими размерами и развитой транспортной системой).

Граждане КНР не считают требования работодателя завышенными — 5% против 16% россиян. Неодобрение своих трудовых предпочтений родственниками или общественным мнением отметили 7% китайских респондентов.

У немецких респондентов следует отметить отсутствие наиболее выраженной проблемы в период трудоустройства. Помимо необходимого в Китае и России опыта работы (24% немецких респондентов), 23% назвали жесткую конкуренцию: вероятно, наличие в системе образования бизнес-инкубаторов, молодежных фирм и тесное сотрудничество образовательных учреждений с предприятиями сместило пик конкурентной борьбы в сферу послевузовского распределения. 14% молодых немцев оценивают свой уровень образования как недостаточный, что также характерно для их китайских сверстников и может быть связано с определенной труднодоступностью и, как следствие, большей значимостью образования для жителей ФРГ и КНР. Отсутствие возможностей карьерного роста и повышения зарплаты назвали 14% немцев. Как и

респонденты из КНР, молодые немцы не разделяют популярную у россиян позицию о чрезмерности предъявляемых работодателем требований (2%).

Таким образом, унифицирующее воздействие глобального мира отражается в формировании у жителей разных стран схожих представлений о специфике и требованиях рынков труда (например, о значимости опыта работы для успешного трудоустройства). При этом особенности национальных рынков труда, характер взаимоотношений между представителями разных социальных и профессиональных групп определяют восприятие молодежью факторов, препятствующих трудоустройству. Так, слабые связи между российскими образовательными институтами и работодателями обуславливают несоответствие представлений работников и работодателей друг о друге, что выражается в мнении о несоразмерности требований последних.

Социальный и личностный капитал «идеального соискателя». Представления о важнейших качествах специалиста — один из показателей трудовых предпочтений в стране (Табл. 1)

Таблица 1

Оцените наиболее важные трудовые качества ваших сограждан по десятибалльной шкале, где 1 — совершенно неважно, 10 — чрезвычайно важно (в баллах)

Качества соискателя	РФ	КНР	ФРГ
Образованность	6,95	5,8	8,81
Знание иностранных языков	5,93	4,13	4,73
Способность сотрудничать	7,53	6,21	7,86
Способность работать самостоятельно	7,45	6,08	6,94
Креативность	5,9	5,78	4,54
Инициативность	6,87	5,26	3,76
Исполнительность	7,95	5,69	7,07
Готовность к обучению/ повышению квалификации	7,85	5,16	6,59
Навыки пользования компьютерными программами	7,81	4,67	6,35
Соблюдение трудовой дисциплины	7,92	6,31	7,42
Предпринимательские качества	5,25	2,52	4,97

По мнению российской работающей молодежи, наиболее ценными качествами сотрудника является исполнительность и соблюдение трудовой дисциплины (7,95 и 7,92 баллов), однако это свидетельствует о ряде негативных процессов в трудовой сфере. Данные качества говорят о способности человека следовать указаниям руководства, инструкциям, т.е. это «механические» характеристики. Восприятие молодежью себя как исполнителя строго регламентированной работы свидетельствует либо о низкой оценке своих профессиональных компетенций, либо о не востребованности творческих качеств, что приводит к проблемам на личностном, организационном и общегосударственном уровнях. Последствия неготовности руководителей делегировать часть ответственности подчиненным, вовлекать их в принятие важных решений — страх и нежелание сотрудников предлагать свои идеи начальству.

Институционализация подобного поведения приводит к сокращению инновационной деятельности, неготовности граждан участвовать в стартапах, открывать частный бизнес. В Global Innovation Index Россия находится на 46 месте: в 2018 году на международные патенты было подано лишь 1097 заявок из России, в то время как из Германии и Китая — 18982 и 48882 [22].

Такие качества сотрудников, как инициативность и креативность, оказались у россиян в конце рейтинга (6,87 и 5,9 баллов). Безусловно, определяющий вклад в уровень инновационного развития страны вносит объем финансирования научно-исследовательских центров, государственная поддержка образовательных учреждений, однако поддержка инновационной культуры на предприятиях, вовлечение персонала в управление также может внести вклад в развитие отечественной науки и экономики.

Следующую группу значимых для россиян характеристик составляют: способность к обучению — 7,85 балла, способность работать в коллективе — 7,53 — и самостоятельно — 7,45. Необходимость получения новых знаний в период трудовой деятельности обусловлена как изменениями в характере работы под влиянием научно-технического прогресса, так и тем фактом, что значительное число россиян трудоустроены в сфере, отличной от полученного образования [11]. Респонденты относительно невысоко оценивают значение уровня образования для работника (6,95 балла), что отличается от представлений китайской и немецкой молодежи.

В конце списка необходимых качеств сотрудника оказалось знание иностранных языков (5,93 балла), что свидетельствует о незначительной доле российских организаций, сотрудничающих с зарубежными партнерами. Меньше всего респонденты ценят предпринимательские качества, хотя следует отметить здесь полярность оценок: 16% оценили данное качество в 1 балл, 9% — в 10, что говорит о различии трудовых стратегий российской молодежи.

Мнения китайских респондентов во многом схожи с представлениями россиян. Они также считают трудовую дисциплину важнейшим качеством сотрудника (6,31 балла), что говорит об эффективности мер, направленных на воспитание трудолюбия и дисциплины [1]. Способность работать в команде и выполнять профессиональные задачи самостоятельно одинаково важны для жителей КНР (6,21 и 6,08 балла), за ними следуют образованность и креативность (5,8 и 5,78), навыки пользования компьютерными программами и знание иностранных языков (4,67 и 4,13). По-видимому, значительная часть респондентов надеется на обучение компьютерным программам во время вертикально-горизонтальной ротации кадров, характерной для китайских организаций.

Предпринимательские качества занимают последнее место в рейтинге (2,52 балла), что может быть результатом ситуации с частным предпринимательством в Китае. Преимущественное поле деятельности частного бизнеса — уличное питание и торговля, сфера обслуживания, причем часто в

форме семейного бизнеса [4], т.е. у части респондентов может быть предубеждение против семейственности частного бизнеса.

Ответы респондентов из Германии во многом отличны от мнений респондентов из Китая и России. Так, наиболее ценным качеством сотрудника они считают образованность (8,81 балла), что определяется сложившимся в европейском обществе представлением, что человек с университетским образованием может рассчитывать на хорошую работу. Вторая по значимости черта — способность работать в коллективе (7,86 балла), т.е., несмотря на индивидуализм европейской культуры, немецкая молодежь ценит это качество выше, чем российская. Вероятно, это результат двух элементов немецкой культуры и системы образования: с одной стороны, уважение к чужим правам и свободам формирует основу для доброжелательных отношений в коллективе; с другой стороны, система профессиональной ориентации включает в себя тьюторов и наставников и формирует способность молодых людей прислушиваться к чужому мнению [3]. Отчасти это подтверждается и меньшей значимостью самостоятельной работы (6,94 балла): в случае затруднения молодой сотрудник всегда может обратиться за помощью к наставнику.

Значение навыков владения компьютерными программами немцы оценивают ниже, чем россияне, но выше, чем китайцы (6,35 балла). Относительно низкая оценка таких качеств, как инициативность и креативность, может быть следствием высоко формализованной трудовой деятельности, неготовности молодежи выходить за рамки своих рабочих обязанностей. При этом высокое число заявок во всемирную патентную организацию объясняется готовностью к ведению предпринимательской деятельности.

Социальный капитал человека представляет собой не только совокупность его компетенций и навыков, но и личные достижения и связи, поэтому респондентам был задан вопрос о значимости социальных показателей, не имеющих непосредственного отношения к специфике труда, для работодателя при приеме на работу (Рис. 2).

Респонденты вновь подчеркнули значение трудового опыта для работодателя (74% россиян, 67% немцев и 61% китайцев). Действительно, обучение неопытного сотрудника требует временных и финансовых затрат со стороны компании, вынужденной предоставить работнику наставника или ждать, пока новичок выработает необходимые навыки, т.е. найм человека, знакомого со спецификой труда, является более прагматичным решением. Другое объяснение связано с особенностями образовательной системы России: наличие университетского образования не является незаурядным достижением, причем мотивы поступления в вуз могут быть самыми разными — от стремления реализовать себя до поступления за компанию или под давлением родителей. В таких условиях даже диплом ведущих вузов страны не гарантирует успешного трудоустройства в желаемых или престижных отраслях, и опыт работы становится преимуществом.

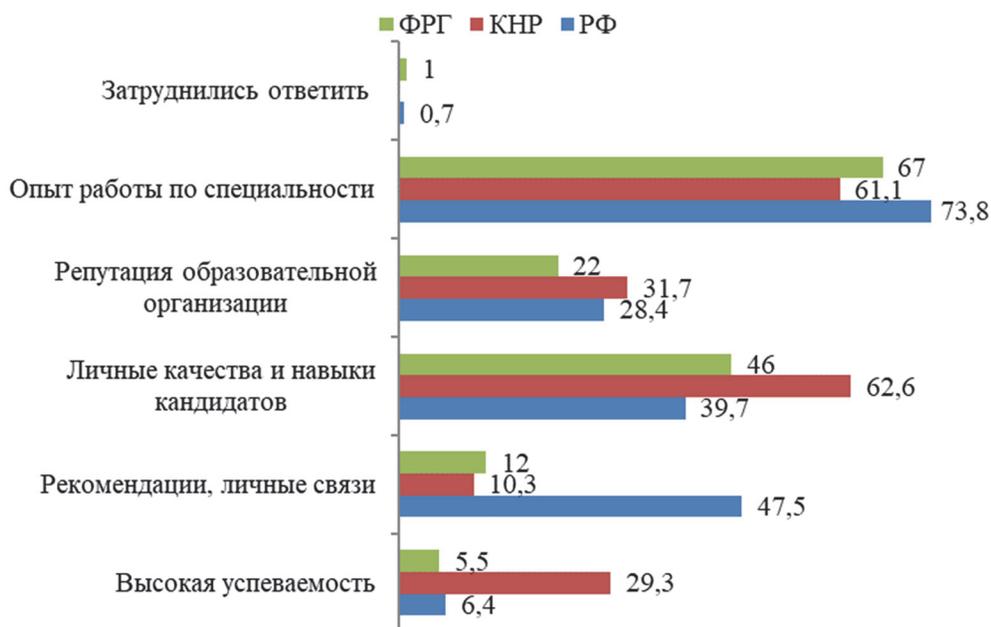


Рис. 2. Акценты работодателя при приеме на работу (РФ, КНР, ФРГ), в %

Второй важный аспект для работодателя, по мнению россиян, — наличие у соискателя рекомендаций, личных связей (48%), что не характерно для респондентов из Китая и Германии (10% и 12%). Вероятно, это объясняется последствиями социально-экономических перемен конца XX века: в ситуации экономической и правовой нестабильности люди обращают внимание не на интеллектуальные или трудовые характеристики, а на социальные связи. Не менее существенным фактором является отсутствие взаимосвязи между образовательным профилем и профессионально-трудовой реализацией, т.е. человек для успешного трудоустройства использует личные связи.

Соответственно, личные качества россияне ценят выше (40%) выше, чем репутацию образовательного учреждения (28,4%) и высокую успеваемость (6,4%), что свидетельствует как об обесценивании образования, так и о формировании образовательных симулякров, подменяющих получение знаний формальными атрибутами вуза (бренд, известность). Столь низкая оценка высокой успеваемости характерна только для российских реалий, где учебные заведения находятся в ситуации конкуренции, необходимости выполнения формальных критериев, и одним из показателей «успешности» вуза являются оценки выпускников, а не их знания и навыки (более половины обучающихся отдельных вузов выпускаются с красными дипломами [6]).

Молодые немцы, как и россияне, указывают на необходимость опыта работы для успешного трудоустройства (67%), затем идет успеваемость (55%). Репутация образовательного учреждения — менее значимый фактор, чем образовательные достижения учащегося (22%). В ходе интервью респонденты поясняли, что для немца важнее факт получения высшего образования, чем

его профиль, т.е. старшее поколение вряд ли будет оказывать давление на ребенка в период выбора образовательного учреждения. Таким образом, «социальный рейтинг» соискателя формируется на основе его учебных достижений, а также личных качеств и навыков (46%).

Важность опыта работы признал 61% китайских респондентов, но 63% подчеркнули значение личных качеств и навыков соискателя для работодателя, что подтверждает высокую конкуренцию на рынке труда, где спрос на определенные профессии значительно превышает предложение [17]. Для жителей КНР репутация образовательного учреждения (32%) важнее, чем высокая успеваемость (29%). Многократный отсев отстающих школьников, а затем и студентов [1] приводит к тому, что выпускники вузов имеют схожие баллы учебного рейтинга. Чтобы повысить свою привлекательность на рынке труда, молодые китайцы стремятся получить образование в престижных вузах или в других странах.

Иными словами, характер представлений жителей трех стран об «идеальном соискателе» говорит об определяющем воздействии как господствующих в обществе стереотипов, так и функционирующих в стране институтов. В частности, в России отсутствие связи между институтами образования и работодателями обуславливает востребованность тех личных качеств работника, которые позволяют ему адаптироваться к требованиям конкретного работодателя. В КНР ориентация на общественное одобрение и меры государства по воспитанию дисциплины находят отражение в представлениях о значимости навыков командной работы и соблюдении трудовой дисциплины. Престиж университетов и высокий социальный статус их выпускников в ФРГ делает высшее образование важнейшим элементом социального капитала человека на рынке труда.

Оценка аспектов профессиональной деятельности. Следующий блок анкеты был посвящен определению наиболее важных элементов трудовой деятельности для молодежи (Табл. 2). У россиян на первом месте оказалась высокая заработная плата (8,42 балла), что объясняется, в том числе условиями пандемии, — многие считают оказываемые правительством меры помощи населению как ничтожные [9. С. 22–23], что подталкивает людей к созданию «финансовой подушки». Соответственно, неудивительно, что на втором месте оказалась стабильность организации (8,16 балла). Понимание, что компания работает давно, имеет большой штат и выполняет социально значимую деятельность, наделяет ее работников уверенностью, что им не придется отказываться от привычного образа жизни в условиях кризиса.

Многие назвали в качестве главного для них аспекта трудовой деятельности интересную, творческую работу (8,09 балла), что обусловлено такими характеристиками молодежи, как активность, мобильность и максимализм. У многих молодых людей возникает оправданное и понятное желание внести посильный вклад в развитие человечества [2], занимаясь деятельностью, которая им интересна. Немаловажны для россиян и хорошие отношения в

коллективе (7,8 балла): дружная, сплоченная команда не только поддерживает социальные связи, но и служит каналом выхода негативных эмоций, усталости, связанной с высокой загруженностью. В условиях доминирования ценности зарплаты и стабильности компании над индивидуальными интересами благоприятная корпоративная атмосфера — важный рекреационный элемент.

Таблица 2

Оцените наиболее важные аспекты трудовой деятельности по десятибалльной шкале, где 1 — совершенно неважно, 10 — чрезвычайно важно (в баллах)

Фактор	РФ	КНР	ФРГ
Карьерный рост	4,8	6,5	7,76
Высокая заработная плата	8,42	6,82	7,12
Стабильность организации	8,16	6,8	6,36
Престиж профессии	6,5	6,62	6,91
Гибкий график, наличие свободного времени	7	6,53	8,12
Интересная, творческая работа	8,09	7	7,84
Хорошие отношения в коллективе	7,8	5,32	7,63

Значим для россиян и гибкий график работы, наличие свободного времени (7 баллов), поскольку студенты вынуждены совмещать работу и учебу, хотя, по сравнению с немцами и китайцами, ценность свободного времени для россиян невысока. Вероятно, это объясняется тем, что для значительного числа предприятий нормой стала переработка, обязанность выполнять часть заданий на выходных, и многие согласны на такие условия работы, если семья находится в сложной финансовой ситуации.

Важен для россиян и престиж профессии (6,5 балла), что связано с наличием социально стигматизированных профессий (охранник, продавец, сотрудник клининговых компаний, доставщик еды и т.д.). При этом даже в крупных организациях с разветвленной структурой название должности сотрудника нередко носит формальный характер, и продвижение по карьерной лестнице становится не только более сложным, но и теряет иные смыслы, кроме статусно-символического, который может быть нивелирован низкой общественной оценкой деятельности человека, престижности его организации.

Результаты опроса респондентов из Германии свидетельствуют о разграничении ими трудовой и частной жизни. На первом месте в списке трудовых приоритетов оказалось наличие свободного времени, гибкий график (8,12 балла). Следует отметить, что строго фиксированное рабочее время — отличительная черта немецких предприятий, включая даже сферу услуг. Наличие интересной, творческой работы также очень важно для молодежи (7,84 балла), что в сочетании со свободным графиком соответствует иерархии потребностей, представленной в гуманистических концепциях. Уровень заработной платы в Германии — один из самых высоких в мире [18], а раз доход позволяет удовлетворить базовые нужды, то для человека становятся приоритетны потребности более высокого порядка (хобби, свободное время).

Высокая зарплата (7,12 балла) и стабильность предприятия (6,36) для немцев менее важны, чем работа в хорошем коллективе и возможность карьерного роста (7,63 и 7,76), что, видимо, обусловлено политикой страны в области трудоустройства и поддержки уязвимых групп: например, размер выплат для потерявших работу граждан составляет 60% от доходов после уплаты налогов [16].

Мнения молодых жителей КНР в целом ближе к позиции немцев, чем россиян: как и их немецкие сверстники, китайцы отдают приоритет личностным аспектам труда — интересной, творческой работе (7 баллов), что, видимо, объясняется государственными приоритетами. Большое число рабочих мест предназначено для инженеров, работников заводов и сельского хозяйства, но их труд часто носит повторяющийся, монотонный характер, поэтому интересная, креативная работа — мечта многих молодых китайцев, особенно если работа занимает значительную часть жизни. Важен для жителей КНР и гибкий график (6,53 балла), и стабильность организации (6,8) — в условиях сохранения в китайском обществе ориентации на пожизненную занятость стабильность компании имеет особое значение для соискателей.

Высокая заработная плата набрала 6,82 балла: с одной стороны, приоритет зарплаты над интересной работой свидетельствует о подъеме экономики и росте благополучия граждан; с другой стороны, желание молодых китайцев работать в стабильной организации указывает на определенный уровень социальной тревожности, желание гарантий долговременного трудоустройства. Не менее важно для молодых китайцев общественное признание (6,62 балла), что коррелирует с бытующим в обществе стремлением получить высшее образование и гарантировать себе трудоустройство в престижной организации. Наименее значимы для китайских респондентов хорошие отношения в коллективе (5,32 балла), что подтверждает распространение индивидуализма в молодежной среде (восприятие себя в качестве «маленьких императоров»), а также может быть связано с тем, что ориентация на интересную, высокооплачиваемую и престижную работу позволяет пренебречь теплой, дружеской атмосферой в коллективе.

В целом акцент россиян на зарплате и стабильности организации свидетельствует об их большей уязвимости на рынке труда по сравнению с китайцами и немцами, ориентирующимися на личный интерес и наличие свободного времени.

Трудовые рынки РФ, ФРГ, КНР в представлении опрошенных респондентов характеризуются как универсальными, так и специфическими особенностями. Все респонденты отметили определяющее значение опыта работы и снижение роли социального окружения как агента профессиональной социализации. Различия в позициях россиян, китайцев и немцев сосредоточены в представлениях о сотруднике: так, портрет востребованного, конкурентоспособного сотрудника схож у россиян и китайцев, которые отмечают приоритет

механистических требований над личностным, творческим вкладом. Кроме того, очевидны определенные негативные стереотипы россиян в отношении рынка труда, например, о семейственности организаций и излишней требовательности работодателей. Низкая, по сравнению с жителями КНР и ФРГ, оценка значения образования свидетельствует как о несовершенстве российской образовательной системы, ее неспособности отвечать на запросы рынка труда, так и о попытках соискателей переложить ответственность за свои ограничения на работодателя, вынужденного оценивать работника по формальным основаниям. Более тесное взаимодействие образовательных учреждений и работодателей сможет скорректировать представления студентов о специфике трудовых задач, снизить степень социальной напряженности и сократить число ложных представлений о рынке труда.

Библиографический список

- [1] *Азитова Г.Ш., Краснова М.Н.* Особенности системы образования в Китае // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 5.
- [2] *Андреев А.И., Андриянов А.В., Антипов Е.А., Павлова С.М.* К социальному портрету молодого россиянина: опыт исследования карьерных устремлений // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 2.
- [3] *Андреева Е.А.* Современные модели тьюторства в России, странах европейского союза и ближнего востока (сравнительный анализ) // Вестник Поволжского института управления. 2011. Т. 2. № 5.
- [4] *Барков С.А., Денильханов А.Х.* Формы организации бизнеса. М., 2015.
- [5] В экономику пойду: куда будут поступать выпускники 2020 года // Известия. 2020, 9 марта.
- [6] *Брезгина М.О.* Проблемы реализации социально-профессионального статуса выпускника-отличника вуза // Дискуссия. 2013. Т. 41. № 11.
- [7] *Горшков М.К., Чунлинь Ли, Голенкова З.Т., Козырева П.М.* (ред.). Россия и Китай: молодежь XXI века. М., 2014.
- [8] *Голусова Ю.В., Ли Фенглианг.* Социально-экономические последствия избыточного образования в Китае и России // Россия реформирующаяся. 2015. № 13.
- [9] *Грудцына Л.Ю.* Новый курс для забытого народа: план экономической поддержки государством малого бизнеса как основа государственной поддержки народа // Образование и право. 2020. № 2.
- [10] *Диннер И.В.* Профорентация как фактор регулирования миграционных процессов и рынка труда // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2017. Т. 58. № 2.
- [11] *Минажетдинова А.В.* Профессиональная ориентация учащейся молодежи в системе социально-трудовых отношений: Автореф. дисс. к.э.н. М., 2013.
- [12] *Нарбут Н.П., Троцук И.В.* Жизненные планы российских студентов: ожидания и опасения в профессиональной сфере // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2014. № 2.
- [13] *Нарбут Н.П., Троцук И.В.* Жизненные планы российской студенческой молодежи: гендерные и иные различия в оценках собственных перспектив на рынке труда // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2014. № 3.
- [14] Обзор мировых практик в области содействия трудоустройству выпускников и оценка их применимости в российских условиях // URL: <https://deloros.ru/FILEB/fin-1.pdf>.
- [15] *Панов А.М.* Занятость не по специальности на региональном рынке // Universum: экономика и юриспруденция. 2015. Т. 19. № 8.
- [16] Пособия по безработице в Германии в 2021, 2020 году: размер и виды пособий для неработающих граждан и мигрантов // URL: <https://ru-geld.de/benefits/unemployment.html>.

- [17] Сидорова А.В. Проблема безработицы среди выпускников вузов КНР в свете реформы высшего образования // Проблемы Дальнего Востока. 2011. № 4.
- [18] Рынок труда, работа и зарплата в Германии — достойная оценка профессионализма // URL: <https://dezona.ru/germany/socium/professii-i-zarplaty.htm>.
- [19] Троцук И.В. Дискурсивные репрезентации (капиталистических) итогов «китайского экономического чуда» // Социологическое обозрение. 2020. Т. 19. № 2.
- [20] Троцук И.В., Невзорова Н.А. Структурные дисбалансы как ключевой фактор безработицы на российском рынке труда // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2015. № 2.
- [21] Троцук И.В., Скрынникова М.П., Цзи Цзиньфэн. Приоритеты китайской молодежи в профессиональной сфере и положение молодых специалистов на рынке труда КНР // Теория и практика общественного развития. 2014. № 12.
- [22] Energizing the World with Innovation. Global Innovation Index 2018 // URL: <https://www.wipo.int/publications/ru/details.jsp?id=4330>.
- [23] Meysen T., Schönecker L., Wrede N. Gesetzliche Altersgrenzen im jungen Erwachsenenalter // Bundesjugendkuratorium. 2020. № 1.

DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-3-520-535

The youth's perceptions of the labor market in Russia, China and Germany: A comparative analysis*

A.S. Savenkova

RUDN University
Miklukho-Maklaya St., 6, Moscow, 117198, Russia
(e-mail: savenkova-ansr@rudn.ru)

Abstract. The study of the specifics of professional choice and of the factors that determine labor orientations of the youth is one of the urgent sociological tasks for researchers all over the world. The universal, supranational nature of this task under globalization explains the need to compare labor orientations of the Russian youth with their foreign peers. The article aims at assessing the basic ideas about the labor market of the youth in Russia, Germany and China. The empirical part of the article is presented by the survey and interviews of the Russian, German and Chinese youth. The author considers typical problems that the young professionals face when searching for a job, their opinions on the most important work qualities, similarities and differences in the perception of the 'ideal worker'. Young people in Russia, Germany and China name different aspects of working life as the most important: Russian respondents value wages and the stability of organization more than the Chinese and especially German. On the other hand, German and Chinese students prefer activities that reveal personal creativity and leave space for personal life. Considering social capital, unlike their peers from Germany and China, Russian respondents do not associate the fact of having a university diploma with potential success in the labor market. More often than the Chinese and Germans respondents, the Russian youth mention nepotism and corruption as an obstacle to successful employment. Among the similar social perceptions of the respondents from three countries, one can name the difficulties associated with the lack of work experience. The interaction of educational institutions and employers can help in overcoming the difficulties that the young Russians face when searching for a job.

Key words: youth; professional choice; labor market; problems in finding a job; aspects of employment; comparative analysis; Russia; Germany; China

* © A.S. Savenkova, 2021

The article was submitted on 19.01.2021. The article was accepted on 22.04.2021.

References

- [1] Azitova G.Sh., Krasnova M.N. Osobennosti sistemy obrazovaniya v Kitae [Features of the education system in China]. *Sovremennye Problemy Nauki i Obrazovaniya*. 2017; 5. (In Russ.).
- [2] Andreev A.I., Andriyanov A.V., Antipov E.A., Pavlova S.M. K sotsialnomu portretu molodogo rossiyanina: opyt issledovaniya kariernykh ustremleniy [On the social portrait of the young Russian: A study of career aspirations]. *Znanie. Ponimanie. Umenie*. 2018; 2. (In Russ.).
- [3] Andreeva E.A. Sovremennye modeli tyutorstva v Rossii, stranakh evropeyskogo soyuza i blizhnego vostoka (sravnitelny analiz) [Contemporary tutoring models in Russia, countries of the European Union and Near East (a comparative analysis)]. *Vestnik Povolzhskogo Instituta Upravleniya*. 2011; 2 (5). (In Russ.).
- [4] Barkov S.A., Denilkhanov A.Kh. *Formy organizatsii biznesa* [Forms of Business Organization]. Moscow; 2015. (In Russ.).
- [5] V ekonomiku poydu: kuda budut postupat vypuskniki 2020 goda [[I will go to the economy: Where the graduates of 2020 will go]. *Izvestiya*. 2020, March 9. (In Russ.).
- [6] Brezgina M.O. Problemy realizatsii sotsialno-professionalnogo statusa vypusknika-otlichnika vuza [The issue of the social-professional status realization for the excellent graduate]. *Diskussiya*. 2013; 41 (11). (In Russ.).
- [7] Gorshkov M.K., Chunlin Li, Golenkova Z.T., Kozyreva P.M. (Eds.). *Rossiya i Kitay: molodezh XXI veka* [Russia and China: Youth of the 21st Century]. Moscow; 2014. (In Russ.).
- [8] Goliusova Yu.V., Li Fengliang. Sotsialno-ekonomicheskie posledstviya izbytochnogo obrazovaniya v Kitae i Rossii [Social-economic consequences of the excessive education in China and Russia]. *Rossiya reformiruyushchayasya*. 2015; 13. (In Russ.).
- [9] Grudtsyna L.Yu. Novy kurs dlya zabytogo naroda: plan ekonomicheskoy podderzhki gosudarstvom malogo biznesa kak osnova gosudarstvennoy podderzhki naroda [A new course for the forgotten people: A plan for the state economic support of small businesses as a basis for the state support of the people]. *Obrazovanie i Pravo*. 2020; 2. (In Russ.).
- [10] Dinner I.V. Proforientatsiya kak faktor regulirovaniya migratsionnykh protsessov i rynka truda [Vocational guidance as a factor of migration processes and labor market regulation]. *Vestnik Omskogo Universiteta. Seriya: Ekonomika*. 2017; 58 (2). (In Russ.).
- [11] Minazhetdinova A.V. Professionalnaya orientatsiya uchashcheyasya molodezhi v sisteme sotsialno-trudovykh otnosheniy [Vocational guidance of students in the system of social-labor relations]: Avtoref. diss. k.e.n. Moscow; 2013. (In Russ.).
- [12] Narbut N.P., Trotsuk I.V. Zhiznennye plany rossiyskikh studentov: ozhidaniya i opaseniya v professionalnoy sfere [Russian students' life plans: Expectations and concerns in the professional field]. *RUDN Journal of Sociology*. 2014; 2. (In Russ.).
- [13] Narbut N.P., Trotsuk I.V. Zhiznennye plany rossiyskoy studencheskoy molodezhi: gendernye i inye razlichiya v otsenkakh sobstvennykh perspektiv na rynke truda [Russian students' life plans: Gender and other differences in the estimates of prospects in the labor market]. *RUDN Journal of Sociology*. 2014; 3. (In Russ.).
- [14] Obzor mirovykh praktik v oblasti sodeystviya trudoustroystva vypusknikov i otsenka primenimosti ikh v rossiyskiy usloviyakh [A review of the world practices in the field of graduates' employment, and assessment of their applicability in Russia]. URL: <https://deloros.ru/FILEB/fin-1.pdf>. (In Russ.).
- [15] Panov A.M. Zanyatost ne po spetsialnosti na regionalnom rynke [Out-of-qualification employment in the regional labor market]. *Universum: Ekonomika i Yurisprudentsiya*. 2015; 19 (8). (In Russ.).
- [16] Posobiya po bezrobotitse v Germanii v 2021, 2020 godu: razmer i vidy posobiy dlya nerabotayushchikh grazhdan i migrantov [Unemployment benefits in Germany in 2021, 2020: Size and types of benefits for non-working citizens and migrants]. URL: <https://ru-geld.de/benefits/unemployment.html>. (In Russ.).

- [17] Sidorova A.V. Problema bezrobotitsy sredi vypusnikov vuzov KNR v svete reformy vysshego obrazovaniya [The problem of university graduates' unemployment in PRC under the reform of higher education]. *Problemy Dalnego Vostoka*. 2011; 4. (In Russ.).
- [18] Rynok truda, rabota i zarplata v Germanii — dostoy'naya otsenka professionalizma [The labor market, work and salary in Germany — a worthy assessment of professionalism]. URL: <https://dezona.ru/germany/socium/professii-i-zarplaty.htm>. (In Russ.).
- [19] Trotsuk I.V. Diskursivnye reprezentatsii (kapitalisticheskikh) itogov “kitayskogo ekonomicheskogo chuda” [Discursive representations of the (capitalist) results of the ‘Chinese economic miracle’]. *Russian Sociological Review*. 2020; 19 (2). (In Russ.).
- [20] Trotsuk I.V., Nevzorova N.A. Strukturnye disbalansy kak klyuchevoy faktor bezra-botitsy na rossiyskom rynke truda [Structural imbalances as a key factor of unemployment in the Russian labor market]. *RUDN Journal of Sociology*. 2015; 2. (In Russ.).
- [21] Trotsuk I.V., Skrynnikova M.P., Ji Jinfeng. Prioritety kitayskoy molodezhi v professionalnoy sfere i polozhenie molodykh spetsialistov na rynke truda KNR [Priorities of the Chinese youth in the professional sphere and the position of young specialists in the labor market of the PRC]. *Teoriya i Praktika Obshchestvennogo Razvitiya*. 2014; 12. (In Russ.).
- [22] Energizing the World with Innovation. Global Innovation Index 2018. URL: <https://www.wipo.int/publications/ru/details.jsp?id=4330>.
- [23] Meysen T., Schönecker L., Wrede N. Gesetzliche Altersgrenzen im jungen Erwach-senenalter. *Bundesjugendkuratorium*. 2020; 1.