

УДК 331.5(510)

В.Г. Былков*Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация*

РАЗВИТИЕ РЕКРУТИНГОВЫХ ИНФОРМАЦИОННО-КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ НА КИТАЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА «НОВОГО ФОРМАТА»

АННОТАЦИЯ. Выделены основные предпосылки перехода рынка труда Китая к новой парадигме развития. Выявлена совокупность экономических, социальных и демографических факторов, определяющих принципиально новые аспекты трансформации рынка труда КНР. Определены экономические условия функционирования национального рынка труда. Обоснована необходимость использования понятия «Новый формат» для рынка труда Китая. Раскрыты особенности формирования рынка труда КНР в XXI в. Среди условий трансформации функционирования рынка труда акцентировано внимание на элементы развития инфраструктуры. Признано, что в рамках инновационного развития наиболее интенсивно изменяется содержательная модель обеспечения трудоустройства, совершенствуются технологии, расширяется траектория поиска и найма персонала. Рассматриваются основные кадровые информационные ресурсы (КИР), характеризующие развитие рекрутинга в условиях динамического развития рынка труда. Обосновано понятие «кадровые информационные ресурсы», как элемент рекрутинговых услуг в условиях цифровой экономики. Дана классификация кадровых информационных ресурсов, предлагающих рекрутинговый сервис на рынке труда Китая. Установлены приоритетные услуги (КИР), оказываемые на рынке труда с целью трудоустройства граждан. Обоснованы условия несоответствия спроса и предложения на современном рынке труда Китая.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда, рабочая сила, вакансии, рекрутмент, кадровые агентства, кадровые информационные ресурсы, спрос на рабочую силу, предложение труда.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 11 мая 2020 г.; дата принятия к печати 19 июня 2020 г.; дата онлайн-размещения 20 июля 2020 г.

V.G. Bylkov*Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation*

DEVELOPMENT OF RECRUITMENT INFORMATION AND HUMAN RESOURCES IN THE CHINESE LABOR MARKET OF THE “NEW FORMAT”

ABSTRACT. The main prerequisites for the transition of the Chinese labor market to a new development paradigm are highlighted. A combination of economic, social and demographic factors that determine fundamentally new aspects of the transformation of the labor market in China is revealed. The economic conditions of functioning of the national labor market are defined. The necessity of using the concept of a "New Format" for the Chinese labor market is justified. The features of the formation of the labor market of the People's Republic of China in the XXI century are revealed. Among the conditions for transforming the functioning of the labor market, attention is focused on the elements of the infrastructure development. It is recognized that within the framework of innovative development, the content model of employment provision is changing most intensively, technologies are improving, and the trajectory of staff search and recruitment is expanding. The article considers the main personnel information resources that characterize the development of recruitment in the conditions of the dynamic development of the labor market. The concept of "personnel information resources" as an element of recruitment services in the

© Былков В.Г., 2020

Baikal Research Journal

электронный научный журнал Байкальского государственного университета

digital economy is substantiated. A classification of personnel information resources that offer recruitment services in the Chinese labor market is given. Priority services (personnel information resources) provided in the labor market for the purpose of citizens' employment have been established. The conditions of mismatch between supply and demand in the modern labor market of China are substantiated.

KEYWORDS. Labor market, labor force, vacancies, recruitment, recruitment agencies, personnel information resources, labor demand, labor supply.

ARTICLE INFO. Received May 11, 2020; accepted June 19, 2020; available online July 20, 2020.

В настоящее время Китай активно реализует проекты, связанные с реформированием национального рынка труда, целью которых является обеспечение устойчивого роста экономики страны на основе более эффективного использования трудовых ресурсов. Переход на качественно новую ступень развития китайского рынка труда происходит под действием множества социально-экономических и социально-демографических факторов. Среди экономических факторов можно выделить те, которые связаны с интенсификацией инвестиционного комплекса страны.

Во-первых, дальнейшее развитие внешней торговли Китая привело к естественным процессам создания новых рабочих мест в системе логистики и торговли. Это широко исследуется в работах Я.А. Суходолова, который отмечает инвестиционную составляющую экономики Китая, которая ориентируется на увеличение занятости [1].

Во-вторых, интенсивное расширение и динамичная трансформация транспортно-логистической системы страны, также является основой для создания новых рабочих мест. Как подчеркивают ученые создание транспортных коридоров может действовать не только к расширению интеграции в сфере социально-экономического развития, но и росту совокупной занятости вновь осваиваемых регионов. [2; 3].

Действительно, изменение транспортно-логистической модели Китая привело к небывалому увеличению количества рабочих мест. С одной стороны, это важное, но не всегда главное направление экономических преобразований, которые воздействуют на состояние рынка труда. С другой, интенсивное развитие этих сфер экономики, предполагает существенное поступательное движение вперед и служит основанием качественного увеличения новых рабочих мест.

Во-третьих, высокий уровень инвестиционной направленности экономики страны является базовой предпосылкой создания новых рабочих мест. Как подчеркивают многие отечественные ученые [4, с. 52] выделение финансовых средств на льготных условиях с привязкой к необходимости использования китайской техники, технологий, сырья и материалов, сопряжено с привлечением рабочей силы из Китая.

В конечном счете, результатом прогрессивной торгово-экономической политики страны стало формирование новых контуров и модели рынка труда Китая, которые некоторые ученые либо воспринимают как объективную реальность, либо как элемент рыночного развития.

Традиционно, развитие рынка труда связывают с изменениями спроса и предложения [5], либо повышением возможностей трудоустройства и преодоления последствий безработицы [6].

Между тем, на Китайском рынке труда сформировались особые экономико-исторические условия поступательного развития. Начиная с 2015 г. в стране созданы объективные условия развития особой модели рынка труда «Нового формата» [7]. К этому периоду времени Китай приступил к осуществлению всеобъемлющего плана реформ Третьего пленума ЦК КПК. Его цель состоит в том, чтобы переход к более инклюзивному и устойчивому росту за счет более эффективного распределения кредитных и иных ресурсов в условиях расширения социального обеспечения граждан.

«Новый формат» развития рынка труда в качестве определенной «подцели» преследует не только достижение стабильности самого рынка труда, но и решение наиболее актуальных проблем социального обеспечения граждан страны [8].

Объективные предпосылки ориентации на новую модель были предопределены накопившейся совокупностью социально-экономических проблем. Среди которых можно выделить рост кадрового спроса на рынке труда. Одновременно наблюдался явный дисбаланс в рабочей силе городского и сельского населения. Ряд демографических проблем, связанных со снижением прироста трудоспособного населения и старение населения страны.

Часто «Новый формат» развития рынка труда Китая связывают с преодолением обозначенных проблем и определяют сценарий своего развития, включая преодоление системного кризиса на рынке труда за счет нескольких направлений. Это и совершенствование социального обеспечения населения, связанное с ростом минимального размера оплаты труда. Либо создание системы подготовки и сохранения высокопрофессиональных научно-технических кадров.

Представленная «новая модель» рынка труда Китая предполагает отказ от жесткого государственного регулирования трудовых отношений и более широкое развитие рыночных механизмов в сфере труда с учетом повышения значимости частного сектора. Предлагается следующая квалификация факторов, характеризующих модель рынка труда в «Новом формате» (табл.1).

Соответственно, во избежание определенных «перекосов» в структуре занятого населения необходимо активизировать не только государственную политику в этой области, но и учитывать рыночные механизмы. Практически, новый формат трансформации затрагивает все без исключения компоненты рынка труда. Особое значение приобретает развитие инфраструктуры [9]. Именно этот компонент является основой эффективной системы формирования спроса и предложения. Хотя некоторые ученые явно не учитывают важность и значимость этого компонента рынка труда Китая [10]. Среди важнейших элементов инфраструктуры рынка труда выделяется обеспечение рекрутинга, как функции по подбору персонала [11].

Таблица 1

Характерные особенности «Нового формата» рынка труда Китая

Социально-экономические факторы	Воздействие на рынок труда	Характеристики новой модели рынка труда
Высокий уровень инвестиционной привлекательности экономики страны	Интенсивный рост занятости в инвестиционно-привлекательных секторах экономики	Формирование качественно новых рабочих мест с высоким профессионально-квалификационным уровнем
Реструктуризация экономики страны Интенсивное развитие инновационных секторов третичного сектора	Появление спроса на новые профессии и специальности	Потребность в специалистах, обладающих инновационными компетенциями Повышение оперативности замещения вакантных рабочих мест
Интенсивное развитие частного сектора	Обеспечение социальной защиты занятых в частном секторе	Создание эффективной системы социально-трудовых отношений
Высокая внутренняя миграционная активность в стране	Интенсивный рост масштабов предложения на рынке труда	Создание условий для оперативности «встречи» претендентов и работодателей
Оперативность формирования спроса на новые рабочие места	Интенсивность и широта охвата инфраструктуры рынка труда.	Цифровизация процессов в инфраструктуре рынка труда

К тому же разнообразие функций по подбору приводит к расширению услуг [12].

Как правило существует традиционная классификация рекрутинговых агентств, предполагающая их разделение на классические, отбора, смешанные и скрининговые [13].

С учетом практики рынка рекрутинговых услуг на весьма емком рынке Китая можно сделать выводы, что с учетом высокой степени информатизации (цифровизации) данной сферы следует утверждать не об услугах вообще, а о возможностях использования рекрутинговыми агентствами модели кадрово-информационных ресурсов (КИР). Необходимость развития и актуальность совершенствования деятельности в сфере ИКТ в Китае обусловлена несколькими обстоятельствами.

Открытость и глобализация инвестиционных процессов ведет к значительному расширению возможностей рекрутмента для обеспечения глобальных межстрановых проектов. К примеру, проект «Один пояс-один путь» скоординировал возможности привлечения рабочей силы в ряде стран Центральной Азии [14], что привело к созданию и активизации значительного количества интернет-ресурсов.

По данным, опубликованным Министерством людских ресурсов и социальной политики Китая в 2019 г. рекрутинговые услуги реализовались на основе функционирования 11 организаций, которые имея свои сайты занимались посредническими работами на рынке труда.¹ Этот тип сайтов можно отнести к классическим, поскольку они имеют широкий охват пользователей и нацелен на различные сегменты рынка труда.

Но наряду с официально зарегистрированными агентствами в Китае существует целая сеть информационных платформ, официальных сайтов по трудоустройству, размещению вакансий и прочих рекрутинговых услуг, обеспечивающих развитие инфраструктуры рынка труда страны. Этот тип можно считать мультимедийным, поскольку они выполняют разнообразные рекрутинговые, маркетинговые, аналитические и психологические услуги. Была проведена классификация такого рода услуг на рынке рекрутинговых услуг Китая (табл. 2).

Таким образом, во-первых, стоит обозначить общекитайские популярные сайты по трудоустройству.² Это очень доступные и весьма популярные сайты в Китае связанные с поиском работы. Как правило, их использует более 65,6 % претендентов на рабочие места и используют более 40 % претендентов.

Во-вторых, органы государственного управления в частности Центр исследований иностранных талантов Министерства науки и техники Китая. К примеру, в 2017 г был проведен первый тренинг по управлению персоналом (Управление визами и трудовыми договорами), организованный Центром иностранных талантов Министерства науки и техники, китайской международной сетью талантов (Chinajob) и Пекинской международной образовательной консалтинговой компанией.

В тренинге приняли участие более 30 руководителей иностранных дел или людских ресурсов из 18 ед. домашнего персонала, таких как CCTV, Beijing EF, China view fangyuan, hellocareer и других.

¹ Ведущие кадровые агентства в Китае и поиску талантов. URL: <https://nhglobalpartners.com/china/recruitment-headhunting-in-china/>.

² URL: <http://www.zhaopin.com/>; URL: <http://www.51job.com/>; URL: <http://www.chinahhr.com/>; URL: <http://www.cjol.com/>; URL: <http://www.jobsitechina.com/>; URL: <http://www.job001.cn/>; URL: <http://www.careerbuilder.com.cn/>.

Таблица 2

Классификация рекрутинговых ресурсов на рынке труда Китая*

Виды	Особенности функционирования	Доля на рынке Китая (%)
Классический	Представляет число вакансий по отдельным профессионально-квалификационным группам. Алгоритм весьма простой вакансия-предложение. С учетом приложений в Смарт-фонах достигается высокий охват претендентов	42,4
Смешанный	Выставляется количество вакансий с определенными требованиями как по отдельным отраслям, так и конкретным профессионально-квалификационными группами. Часто формируется пул вакансий на конкретный инвестиционный проект. Технология первичного отбора кандидатов. Обеспечивается специальной программой первичного отбора претендентов	17,4
Отраслевой	Определяется численность потребности в конкретной отрасли, выявляются профессионально-квалификационные характеристики, условия работы. Алгоритм учитывает особенности отрасли и профессионально-квалификационного состава.	15,4
Мультимедийный	Формируется пул вакансий по сферам с учетом квалификации и опыта работы. Отбор на основе предварительного собеседования и тестирования. Используется для различных отраслей.	17,6
Специализированный	Работает под индивидуальный заказ работодателя. Доскональная оценка предварительных компетенций и рекомендаций. Выявление способностей(талантов) претендентов на основе тестирования, предварительного собеседования, решения ситуационных задач и предварительных тестов. Алгоритм весьма разнообразный с использованием креативных методов отбора претендентов.	7,2

* Составлено автором по данным: Talent Search in China: Recruiting, Headhunting & Executive Search. URL: <https://nhglobalpartners.com/china/recruitment-headhunting-in-china/>.

В-третьих, государственная инфраструктура представлена такими организациями как: Международный центр талантов Министерства науки и техники (бывший Национальный центр информации о талантах за рубежом бюро иностранных экспертов), китайская международная сеть талантов (China International Talent Network, которые проводят ярмарки вакансий для иностранных талантов (Chengdu).

В-четвертых, один из самых популярных интернет-источник- Работа в Китае курирующий государственной службой занятости Китая.³

Наиболее распространенными являются коммерческие рекрутинговые агентства. Одной из самых популярных организаций, которая обеспечивает рабочей силой многие инновационные предприятия и компании является Professional Employer Organization (PEO) Профессиональная организация работодателей (PEO) — иногда также известная как работодатель, обеспечивающий занятость (EOR) — Employer of Record (EOR).⁴

Данная организация предлагает специализированные услуги по привлечению инвестиций для компаний, стремящихся к многострановой операционной установке, особенно в Азии, со штаб-квартирой в Шанхае. Мультимедийность проявляется в том, что предоставляются комплексные юридические, налоговые, кадровые и иммиграционные решения, которые позволяют малым и средним компаниям создавать и развивать устойчивое и совместимое коммерческое и кадровое разви-

³ China Job = Работа в Китае. URL: <http://www.chinajob.com/c/item/4ae099df696cc32301697a34de1c0002.json>.

⁴ Профессиональная организация работодателей. URL: <https://nhglobalpartners.com/services/global-peo-staffing/>.

тие. К числу мультимедийных можно отнести New Horizons Global Partners-это ведущая компания по корпоративному обслуживанию и консалтингу, помогающая компаниям по всему миру расширяться в Азию. Привлечение глобальных партнеров New Horizons в качестве глобального РЕО, как правило, включает реализацию пяти отдельных этапов: согласование условий привлечения, содействие трудоустройству, административное сопровождение, ежемесячная обработка заработной платы и продолжение кадровой и административной поддержки.

Среди быстрорастущих рекрутинговых компаний можно выделить Международную рекрутинговую компанию Clever-Hunt.⁵ Clever Hunt сравнительно молодая, но уже успешно зарекомендовавшая себя на международном рынке труда рекрутинговая компания. Компания располагает весьма широкой базой резюме соискателей, а также вакансий, предлагаемых работодателями в Китае. Она помогает обеим сторонам найти друг друга и начать плодотворное сотрудничество в сфере трудоустройства. Специальные технологии, высокий уровень профессионализма и богатый опыт работы консультантов позволяют осуществлять успешный подбор специалистов всевозможных направлений деятельности. Именно данная компания ориентируется на то, что активизация торгово-экономических отношений связана с активностью перемещения части производственных мощностей за пределы страны [15].

Помимо того, что компания отбирает успешных кандидатов, проводится целый комплекс интервью. Также осуществляется аудит компаний-партнеров с точки зрения формирования потребностей в персонале.

На рынке труда Китая функционируют также узкоспециализированные кадровые агентства.

Наиболее популярной организацией является агентство Ginkgo-Search-Partners-Executive-Search-in-China, специализирующейся на подборе и отборе руководителей высшего и среднего звена.⁶ Это крупная международная консалтинговая компания, специализирующаяся на привлечении уникальных специалистов для заполнения управленческих должностей среднего и высшего звена. Причем обслуживаются как национальные, так и международные компании в различных отраслях промышленности Китая. Это еще раз подчеркивает тезис о инвестировании в экономику стран за счет «привязанных кредитов» на основе выделения средств на финансирование не только с необходимостью использования китайских материалов, техники и оборудования, но и рабочей силы [1, с. 52]. Организация функционирует в каждом сегменте рынка только с ограниченным количеством клиентов.

Достаточно популярной является интернет-платформа LaowaiCareer⁷ LaowaiCareer является ведущей платформой для международного поиска талантов и профессиональных возможностях работы и стажировки по всему Китаю.

В целях формирования более объемного пула резюме по различным профессиям и специальностям была создана и эффективно работает Интернет-платформа «Работа в Китае».⁸ Работа в Китае Интернет-платформа для резюме является самой емкой базой для городской занятости. Особенно этот сайт презентабелен для жителей Пекина, Шанхая и Гуаньчжоу.

⁵ Clever Hunt. URL: https://n4.biz/companies/-/companies/75977716_.

⁶ Executive Search in China: Ginkgo Search Partners : Междунар. консалтинговая компания. URL: https://directory.justlanded.com/ru/Jobs_Recruitment-agencies/Ginkgo-Search-Partners-Executive-Search-in-China.

⁷ LaowaiCareer : порталы вакансий. URL: https://directory.justlanded.com/ru/Jobs_Job-portals/laowaiCareer.

⁸ Работа в Китае. URL: <https://jobs.echinacities.com/>

Среди популярных сайтов является интернет-ресурс ⁹Atchdragon Сайт предоставляет автоматический подбор вакансий под конкретное резюме или под запрос непосредственных работодателей. На сайте представлено большое количество вакансий в медиасфере, медицины, информационных технологий. Плюсом является, что осуществляется автоматический подбор вакансий под резюме, возможность бесплатной публикации неограниченного количества резюме и запросов. Многие эксперты считают, что поскольку на сайте необходима регистрация, и это увеличивает время поиска подходящей работы.

Таким образом, вопросы трудоустройства граждан Китая обеспечены широко разветвленной информационной инфраструктурой, представленная разнообразными кадровыми и консалтинговыми агентствами, интернет-платформами, способствующими обеспечить качественный рекрутинг.

В целях оценки качественной оценки предоставляемых кадровых услуг были использованы данные компании ZW HR Consulting¹⁰ ZW HR Consulting предоставляет услуги по подбору персонала, ориентированные на специалистов среднего звена. Важным является то, что в компании тщательно исследуют технологии и процедуры самого процесса трудоустройства, от поиска кандидатов, до заключения трудовых договоров.

Проведенный анализ показал, что соотношение спроса на рабочие места в Китае основном не совпадает с предложением на рынке труда. В последнее время специалисты выделяют в качестве основной проблемы нехватку квалифицированной рабочей силы на рынке труда Китая. Так в обзоре определены основные аспекты недостаточного уровня квалификации работников и тех, кто формирует предложение на рынке труда Китая .¹¹

В конечном счете, рынок рекрутинговых услуг пока не способствует оптимизации спроса и предложения на рынке труда. Неблагоприятная конъюнктура на рынке труда обусловлена тем, что характеристики спроса на рабочую силу, выраженные в параметрах имеющихся вакансий не совпадают с индикаторами предложения на рабочую силу [16]. К тому же относительно низкий уровень квалификации рабочей силы, не соответствующий требованиям работодателей приводит к дисбалансу и усугубляет ситуацию на рынке труда [17].

Этот процесс существует одновременно с появлением вакансий, ориентированных на высокий уровень квалификации претендентов (рис. 1).

Самый высокий уровень потребности в пуле вакансий принадлежит специалистам в сфере информационных технологий. Более трети (37,6 %) всего совокупного пула по выборке вакансий в IT-сфере формируют спрос в такого рода специалистов.

Между тем, широкий аспект разнообразных направлений данной сферы предопределил выявить основные сектора потребностей специалистов (рис 2.). Если в начале 2000-х гг. требовались специалисты по разработке IT- технологий, продажи, ремонт и сервисное обслуживание IT — технику.

В настоящее время более трети потребности формируется на специалистов в сфере анализа и аудита баз данных в системе IT. Хотя и доля потребностей в сфере IT технологий также стабильна.

Это означает, что спрос на рабочую силу претерпевает качественные трансформации. На смену потребности в сфере продаж и сервисного обслуживания

⁹ URL: [http://matchdragon.com/?reqp=1&reqr=.](http://matchdragon.com/?reqp=1&reqr=)

¹⁰ ZW HR Consulting. URL: [http://www.zwhrconsulting.com/news/counteroffers-delays-prompBat-candidates-reject-job-offers-survey-finds/.](http://www.zwhrconsulting.com/news/counteroffers-delays-prompBat-candidates-reject-job-offers-survey-finds/)

¹¹ Недостаток квалификации на предприятиях на рынке труда Китая. URL: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/Corporate-Responsibility/document/skillsgap-in-chineselabor-market-exec-summary.pdf>.

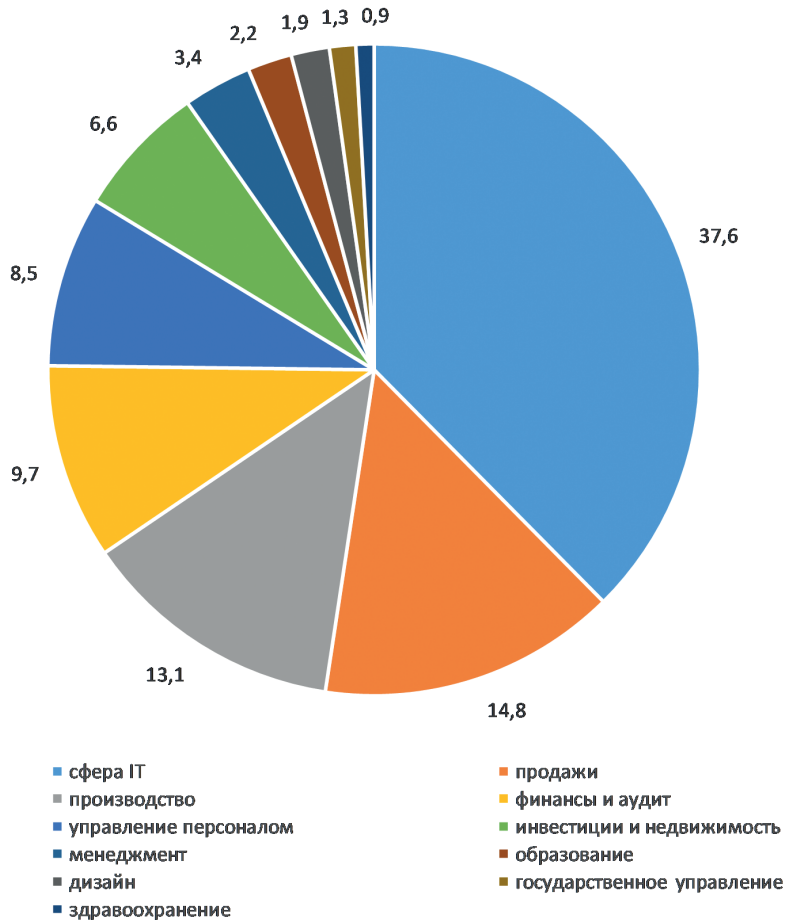


Рис. 1. Удельный вес вакансий руководителей, специалистов и служащих по сферам экономики Китая по выборке крупных городов за 2018–2019 гг. по данным сайта
 Источник: ZW HR Consulting. URL: <http://web.zwhrconsulting.com/ZWOMS/position/applyposition?view=list&city=Beijing>.

IT сферы, выходит необходимость в привлечении специалистов в области аналитических, консалтинговых интеллектуальных услуг. Высокие требования, означающие наличие достаточно важных аналитических компетенций, определяет условия иных качественных претендентов на вакансии. Тогда как выпускники учебных заведений не всегда соответствуют предъявляемым требованиям изменяющегося спроса. Аналогичными параметрами характеризуется пул вакансий в других сферах экономики Китая. В 2019 г. была проведена выборка 10-наиболее часто встречающихся вакансий специалистов в различных сферах деятельности. (табл. 3). Массовость продаж предопределяет высокий уровень потребности именно специалистов по продажам. Причем заявленные вакансии имеются в крупных городах Китая, где сосредоточены торговые компании.

Среди обозначенных и популярных вакансий, наиболее востребованными и имеющими высокий уровень необходимости имеют вакансии в IT секторе экономики. Сфера финансовой аналитики и управления рисками также имеет высокую степень востребованности на рынке труда. В качестве примера был

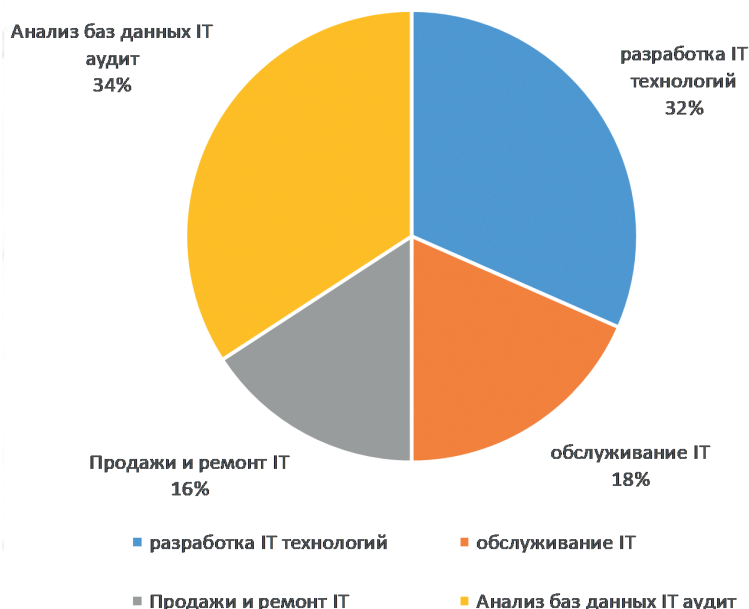


Рис. 2. Структура вакансий в IT сфере Китая по результатам выборки 2018–2019 г.г. сайта

Источник: ZW HR Consulting. URL: <http://web.zwhrconsulting.com/ZWOMS/position/applyposition?view=list&city=beijing>.

Таблица 3

10 часто встречающихся вакансий специалистов в различных отраслях экономики Китая (по выборке сайта за 2018–2019 гг.) расчеты по данным

Специальности часто встречающиеся вакансии на сайте агентства и город	Вакансии в пуле (%)	Количество повторений в выборке пула
1. Менеджер по продажам (Пекин, Шанхай, Гуаньчжоу)	56,1	19
2. Архитектор облачных вычислений (Пекин, Шанхай)	27,2	28
3. Старший менеджер по управлению рисками (Пекин, Шанхай)	23,4	25
4. Эксперт по информационной безопасности в страховой отрасли (Пекин, Шанхай)	20,2	19
5. Эксперт по банковской информационной безопасности (Пекин, Шанхай, Гуаньчжоу)	18,4	18
6. Эксперт по информационной безопасности в чрезвычайных ситуациях (Пекин , Шанхай, Гуаньчжоу)	15,1	22
7. Системный архитектор (Пекин, Шанха	13,4	19
8. Представитель по ценным бумагам (Пекин)	12,7	22
9. Системный администратор (Пекин, Шанхай, Гуаньчжоу)	12,4	26
10. Менеджер по ИТ-аудиту (Пекин, Шанхай, Гуаньчжоу)	11,9	19

Составлено автором по данным: ZW HR Consulting. URL: <http://web.zwhrconsulting.com/ZWOMS/position/applyposition?view=list&city=Beijing>.

определен процесс формирования потребности специалистов — менеджеров по управлению рисками.

В соответствии с текущей стратегией и концепцией интернационализации компаний, а также бизнес-потребностями в международных платежах, появляет-

ся необходимость формулировать политику управления рисками для нескольких бизнес-сценариев и управлять рисками международных кредитных карт и других типов международных методов платежей. Специалисты данного профиля должны разрабатывать операционные стратегии для урегулирования споров и возвратных платежей в связи с рисками мошенничества. Указанные компетенции должны быть подтверждены опытом работы в данной сфере. Между тем, занять данную вакансию могут лишь специалисты, имеющие не только соответствующее образование и уровень квалификации, но и практику использования аналитических и методических работ. Как показывает практика кадрового агентства из всего количества претендентов лишь 5 % доходят до входного собеседования. Это означает, что 95 % информации в резюме не соответствуют требованиям работодателя. В это случае формируется масштабное количество лиц, нереализованное предложение специалистов в различных сферах экономики Китая.

Сложившаяся ситуация не только не способствует снижению безработицы, но и формирует объективные предпосылки создания структурной безработицы.

Итак, рынок кадровых услуг развивается интенсивно и способствует не только трудоустройству граждан, но и повышает конкурентоспособность рабочей силы за счет мер по организации стажировок и практики на ведущих предприятиях страны.

Рассмотрение направлений развития и механизма функционирования рынка труда Китая может оказаться весьма полезным для российского рынка труда, в силу определенной созвучности проблем функционирования, а также с позиции роста стратегического взаимодействия китайско-российских отношений.

В первую очередь следует весь спектр рекрутинговых услуг перенаправить в Интернет сферу, чтобы он был достаточно открытым и доступным. Далее необходимо, чтобы рынок рекрутинговых услуг отвечал конкретным секторам экономики, или отдельным профессионально-квалификационным секторам экономики.

Наконец, рынок рекрутинговых услуг должен иметь высокий уровень информированности для всех субъектов рынка труда.

Список использованной литературы

1. Суходолов Я.А. Российско-китайское внешнеэкономическое сотрудничество как фактор развития экономики России : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / Я.А. Суходолов. — Ростов-на-Дону, 2016. — 216 с.
2. Суходолов А.П. Взаимодействие интересов сторон в треугольнике отношений «Россия — Монголия — Китай» в ходе создания и использования международных транспортных коридоров / А.П. Суходолов, Ю.В. Кузьмин, А.Ф. Манжигеев // Восточная аналитика. — 2019. — № 2. — С. 116–123.
3. Кородюк И.С. Геополитические изменения как стимул интегрированного развития транспортно-логистических систем Восточной Сибири и Монголии / И.С. Кородюк, А.В. Силантьев, А. Даваасурэн. — DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(1).72–79 // Известия Байкальского государственного университета. — 2019. — Т. 29, № 1. — С. 72–79.
4. Суходолов Я.А. Торгово-экономическое сотрудничество Китая со странами Центральной Азии / Я.А. Суходолов. — DOI: 10.17150/2500-2759.2020.30(1).50–58 // Известия Байкальского государственного университета. — 2020. — Т. 30, № 1. — С. 50–58.
5. Козырская И.Е. Становление и укрепление российского рынка труда / И.Е. Козырская // Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом : сб. науч. тр. / под ред. М.А. Винокурова [и др.]. — Иркутск, 2004. — С. 72–77.
6. Носырева И.Г. Ситуация на рынке труда Иркутской области и тенденции ее развития / И.Г. Носырева // Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики : материалы интернет-конф. 4-го Байкал. кадр. форума / под ред. М.А. Винокурова, Т.Г. Озерниковой, Н.Г. Солодовой. — Иркутск, 2012. — С. 190–196.
7. Lam W.R. China's Labor Market in the «New Normal» / W. R. Lam, X. Liu, A. Schipke // IMF Working Paper. — 2015. — No 151. — URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp15151.pdf>.

8. Ефремова С. М. Анализ практики развития рынка труда Китая в «Новом формате» / С.М. Ефремова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. — 2018. — № 2. — С. 150–156.
9. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения : учеб. пособие / В.Г. Былков. — Москва : КНОРУС, 2019. — 336 с.
10. Саркисян Л.Ю. Проблемы рынка труда КНР / Л.Ю. Саркисян, Т.А. Шаренкова // Российско-китайские исследования. — 2019. — Т. 3, № 2. — С. 53–63.
11. Сигов В.И. Рынок рекрутинговых услуг: особенности формирования и основные этапы развития / В.И. Сигов, Д.В. Круглов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2016. — № 3 (99). — С. 59–61.
12. Нестеренко Н.А. Современный рекрутинг в России: проблемы и направления совершенствования его использования / Н.А. Нестеренко, А.А. Занозина // Профессиональная ориентация. — 2017. — № 1. — С. 156–165
13. Куприянова И.Т. Особенности функционирования рекрутинговых агентств / И.Т. Куприянова, Ю.С. Коноплина // Вестник молодежной науки. — 2019. — № 3 (20). — С. 5.
14. Анохов И.В. Проект «Один пояс — один путь»: гармонизация долгосрочных интересов России и Китая / И.В. Анохов, А.П. Суходолов // Вестник МГИМО-Университета. — 2019. — № 3 (66). — С. 89–110.
15. Шалак А.В. Россия и Китай: возможности стратегического сотрудничества через призму региональных связей / А.В. Шалак. — DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(2).292-297 // Известия Байкальского государственного университета. — 2017. — Т. 27, № 2. — С. 292–297. — Рец. на кн.: Актуальные проблемы развития КНР в процессе ее регионализации и глобализации : материалы 7-й Междунар. науч.-практ. конф. — Чита : Забайкал. гос. ун-т, 2015. — 235 с.
16. Былков В. Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования / В. Г. Былков. — DOI : 10.17150/2411-6262.2017.8(4).1 // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 4. — URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=21889>.
17. Былков В.Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда / В.Г. Былков. — DOI : 10.17150/1993-3541.2015.25(3).416-425 // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 3. — С. 416–425.

References

1. Sukhodolov Ya.A. *Rossiisko-kitaiskoe vneshnetorgovoe sotrudnichestvo kak faktor razvitiya ekonomiki Rossii. Kand. Diss.* [Russian-Chinese Foreign Trade Cooperation as a Factor of Russia's Economic Development. Cand. Diss.]. Rostov-on-Don, 2016. 216 p.
2. Sukhodolov A.P., Kuzmin Y.V., Manzhigeev A.F. Interaction of Interests of the Parties in the Triangle Relations «Russia — Mongolia — China» in the Course of Creation and Use of International Transport Corridors. *Vostochnaya analitika = Eastern Analytics*, 2019, no. 2, pp. 116–123. (In Russian).
3. Korodyuk I.S., Silantev A.V., Davaasuren A. Geopolitical Changes as a Stimulus for Integrated Development of Transport and Logistics Systems in Eastern Siberia and Mongolia. *Izvestiya Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2019, vol. 29, no. 1, pp. 72–79. DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(1).72-79. (In Russian).
4. Sukhodolov Ya.A. China's Trade and Economic Cooperation with the Central Asian Countries. *Izvestiya Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2020, vol. 30, no. 1, pp. 50–58. DOI: 10.17150/2500-2759.2020.30(1).50-58. (In Russian).
5. Kozyrskaya I.E. Establishing and Strengthening the Russian Labor Market. In Vinokurov M.A., Bylkov V.G., Ozernikova T.G. (eds). *Problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki truda i upravleniya personalom*. [Problems and Aspects of Developing Labor Economy and Personnel Management]. Irkutsk, 2004. pp. 72–77. (In Russian).
6. Nosyreva I.G. The Situation on the Labor Market of Irkutsk Region and Trends of its Development. In Vinokurov M. A., Ozernikova T. G., Solodova N. G. (eds). *Upravlenie chelovecheskimi resursami v usloviyakh modernizatsii ekonomiki. Materialy internet-konferentsii 4-go Baykalskogo kadrovogo foruma* [Human Resources Management in the Conditions of Economic Modernization: Proceedings of the 4th Baikal Personnel Forum's Internet-Conference]. Irkutsk, 2012, pp/ 190–196. (In Russian).

7. Lam W.R., Liu X., Schipke A. China's Labor Market in the «New Normal». *IMF Working Paper*, 2015, no 151. Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp15151.pdf>. (In Russian).

8. Efremova S.M. The Labor Market of China in the New Format — Analysis of the Development Practice. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie = Bulletin Tver State University. Series: Economics and Management*, 2018, no. 2, pp. 150–156.

9. Bylkov V.G. *Rynok truda i razvitie zanyatosti naseleniya* [Labor Market and Employment Promotion]. Moscow, KNORUS Publ., 2019. 336 p.

10. Sarkisyan L.Yu., Sharenkova T.A. China's Labor Market Problems. *Rossiisko-Kitaiskie Issledovaniya = Russian and Chinese Studies*, 2019, vol. 3, no. 2, pp. 53–63. (In Russian).

11. Sigov V.I., Kruglov D.V. The Recruiting Services Market: Features of Formation and Main Stages of Development. *Izvestia Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Izvestiya of Saint Petersburg State University of Economics*, 2016, no. 3 (99), pp. 59–61. (In Russian).

12. Nesterenko N.A., Zanozina A.A. Modern Recruiting in Russia: Problems and Priorities for Improving its Use. *Professional'naya orientatsiya = Professional Orientation*, 2017, no. 1, pp. 156–165. (In Russian).

13. Kupriyanova I.T., Konoplina Yu.S. The Peculiarities of Recruiting Agencies' Functioning. *Vestnik molodezhnoi nauki = Bulletin of the Youth Science*, 2019, no. 3 (20), pp. 5. (In Russian).

14. Anokhov I.V., Sukhodolov A.P. One Belt One Road Project: Harmonization of Russia's and China's Long-term Interests. *Vestnik MGIMO-Universiteta = Vestnik MGIMO-University*, 2019, no. 3 (66), pp. 89–110. (In Russian).

15. Shalak A.V. Russia and China: Opportunities for Strategic Cooperation Through the Prism of Regional Ties. *Izvestiya Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2017, vol. 27, no. 2, pp. 292–297. DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(2).292-297 (In Russian).

16. Bylkov V.G. Supply on the Labor Market: Methodology, Nature of Formation. *Baikal Research Journal*, 2017, vol. 8, no. 4. DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(4).1. Available at: <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=21889>. (In Russian).

17. Bylkov V.G. Legitimate Transformation of Demand in the Labor Market. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, vol. 25, no. 3, pp. 416–425. DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(3).416-425. (In Russian).

Информация об авторе

Былков Владимир Георгиевич — доктор экономических наук, профессор, кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: BylkovVG@bgu.ru.

Author

Vladimir G. Bylkov — D.Sc. in Economics, Professor, Department of Public Administration and Human Resource Management, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: BylkovVG@bgu.ru.

Для цитирования

Былков В. Г. Развитие рекрутинговых информационно-кадровых ресурсов на Китайском рынке труда «Нового формата» / В. Г. Былков. — DOI: 10.17150/2411-6262.2020.11(2).8 // *Baikal Research Journal*. — 2020. — Т. 11, № 2.

For Citation

Bylkov V.G. Development of Recruitment Information and Human Resources in the Chinese Labor Market “New Format”. *Baikal Research Journal*, 2020, vol. 11, no. 2. DOI: 10.17150/2411-6262.2020.11(2).8.