

4. Инвентаризация полномочий субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сфере стратегического планирования // Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. URL: [as.gov.ru](http://as.gov.ru) (дата обращения: 23.08.2020).
5. Левченко С.Г. Пятилетнее планирование в системе управления социально-экономическим развитием региона (передовой опыт Иркутской области) // Вестник РАЕН. 2019. Т. 13, № 3. С. 79–85.
6. Независимая газета. 2017. 24 апр.
7. О стратегическом планировании в Российской Федерации: федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

#### Literatura

1. Burak P.I. Formirovanie sistemy strategicheskogo planirovaniya na regional'nom urovne: Nauchno-metodicheskoe obespechenie // Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2014. № 11.
2. Burak P.I., Rostanets V.G., Topilin A.V., Kabalinskij A.I. Strategicheskoe planirovanie na mezhr regional'nom urovne: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya // Vestnik RAEN. 2018. Т. 18, № 6.
3. “Gosudarstvo razvitiya”: model' planovoj transformatsii ekonomiki strany i regionov. Metody i praktika realizatsii v Irkutskoj oblasti. M.: Ekonomika, 2019. 271 s.
4. Inventarizatsiya polnomochij sub'ektov Rossijskoj Federatsii i organov mestnogo samoupravleniya v sfere strategicheskogo planirovaniya // Analiticheskij tsentr pri Pravitel'stve Rossijskoj Federatsii. URL: [as.gov.ru](http://as.gov.ru) (data obrashcheniya: 23.08.2020).
5. Levchenko S.G. Pyatiletnee planirovanie v sisteme upravleniya sotsial'no-ekonomicheskim razvitiem regiona (peredovoy opyt Irkutskoj oblasti) // Vestnik RAEN. 2019. Т. 13, № 3. С. 79–85.
6. Nezavisimaya gazeta. 2017. 24 apr.
7. О стратегическом планировании в Российской Федерации: федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

DOI: 10.25586/RNUV9276.20.04.P.077

УДК 331.5

Чжао Ди, Е.В. Тинькова, С.А. Тиньков, И.В. Бабенко

### ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И ДИНАМИКИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА КИТАЯ

Рассмотрены вопросы оценки состояния и динамики текучести кадров на рынке труда Китая. Подчеркивается, что текучесть кадров на рынке труда в Китае выражена тем, что современные тенденции развития, трудовая культура оказывают огромное влияние на рынок труда. Отмечено, что рост продолжительности рабочего времени, увеличение трудовой нагрузки вынуждают работников искать более привлекательное место работы. Однако большинство компаний пропагандирует формирование приверженности работников будущему компании, включающей в том числе увеличение продолжительности рабочего времени в соответствии с моделью 996.

*Ключевые слова:* рынок труда, Китай, текучесть кадров, лояльность персонала, культура 996.

Zhao Di, E.V. Tinkova, S.A. Tinkov, I.V. Babenko

ASSESSMENT OF THE STATE AND DYNAMICS OF PERSONNEL  
FLOW IN THE LABOR MARKET IN CHINA

The issues of assessing the state and dynamics of staff turnover in the Chinese labor market are considered. It is emphasized that the turnover of personnel in the labor market in China is expressed by the fact that modern development trends, labor culture have a huge impact on the labor market. It is noted that an increase in the duration of working hours, an increase in the workload force workers to look for a more attractive place of work. However, most companies advocate building employee commitment to the future of the company, including increasing working hours in accordance with the 996 model.

*Keywords:* labor market, China, staff turnover, personnel loyalty, culture 996.

*Введение*

С быстрым развитием экономики текучесть кадров стала одной из основных проблем, беспокоящих предприятия во всем мире, в том числе в Китае. Данный феномен приносит предприятиям ряд негативных последствий, таких как повышение стоимости управления на передовых производственных предприятиях, потеря мотивации работников, а также проблема лояльности персонала. На эту тему с каждым годом в научной дискуссии появляется все больше исследований. Особо актуальной данная проблема считается в IT-отрасли. В течение многих лет эта отрасль в Китае страдала от высокой текучести кадров, вызывая ряд сложностей в сфере управление персоналом. Основными причинами такой ситуации, по мнению специалистов, выступает уровень оплаты труда и отсутствие карьерного роста.

Также в качестве основной проблемы специалисты выделяют применение модели 996, приводящей к конфликту рабочего времени и личных интересов. В связи с этим в научной литературе ведется дискуссия относительно целесообразности применения данной модели. Так, вопросы развития рынка труда в Китае рассматриваются в работах таких авторов, как J. Chan [1], Y. Huang [3], L. Xiaotian [5].

Проблемы использования модели 996 обсуждаются в работах Josh Horwitz [2], Ye Jessie [4], G. Zhigang [6, p. 45]. В своих работах авторы отмечают, что высокая текучесть кадров, под которой понимается намерение работников после работы на предприятии в течение определенного периода покинуть рабочее место в организации, создает значительную нагрузку на процесс управления персоналом [3]. Большинство современных исследований ведущих китайских ученых посвящено изучению роли предшествующих факторов текучести кадров, таких как, например, стиль и поведение руководства. При этом существует мало исследований, посвященных изменению идентичности сотрудников, вызванному сменой трудовой культуры.

*Материалы и методы исследования*

В статье приведен обзор динамики основных показателей китайского рынка труда, также проводится сопоставление показателей рынка труда Китая и России. Особое внимание уделено концепции китайской трудовой культуры 996 и ее влиянию на поведение современных сотрудников китайских компаний и изменение текучести кадров в данной стране.

На современном этапе условия труда в Китае претерпели огромные изменения.

Рабочее время было увеличено, а нагрузка резко возросла. Особенно данная тенденция проявилась в IT-индустрии. В современных исследованиях подчеркивается, что в контексте быстрого экономического развития Китая специалисты IT-индустрии сталкиваются с более высокими требованиями к работе, более высокой средней ежедневной нагрузкой и еженедельной работой. Модель работы 996 (с 9 утра до 9 вечера, 6 дней в неделю) стала нормой для китайских IT-специалистов [1]. Данная модель принципиально отличается от принятого в Европе и США трудового графика. Однако ведущие китайские IT-компании твердо убеждены, что персонал должен продемонстрировать приверженность будущему Китаю, приняв систему 996. Так, в своей работе основатель Alibaba Group Джек Ма указывает на то, что только те компании, которые демонстрируют высокий уровень приверженности, смогут добиться прогресса. Это привело к значительным дебатам. Большинство исследователей выступают против навязывания модели 996, руководствуясь тем, что в Китае действуют строгие трудовые законы, а принуждение к соблюдению правил 996 и графиков для работников без их согласия и без оплаты сверхурочных работ является незаконным.

В целях защиты прав трудящихся Закон «О труде» предусматривает, что работодатели не должны заставлять своих работников трудиться более 8 часов в день или более 40 часов в неделю. Если работодатели все же нуждаются в дополнительных часах работы для соблюдения сроков производства или выполнения других неотложных задач, они могут привлечь к сверхурочной работе работников, но не более трех часов в день или 36 часов дополнительно в месяц. При этом данный процесс должен осуществляться только после консультаций и достижения соглашения с трудящимися

и профсоюзом, если профсоюз утвердил права на ведение переговоров. После достижения договоренности предприятия обязаны оплачивать сверхурочные работы за дополнительные часы по ставкам, предусмотренным трудовым законодательством.

Одним из следствий трудовой культуры 996 является высокая текучесть кадров в Китае. Развитию трудовой культуры в Китае в рамках модели 996 способствовал рост производства, не обеспеченный в достаточном объеме трудовыми ресурсами достаточной квалификации. Данная ситуация привела к необходимости постепенного увеличения рабочей недели и количества сверхурочных часов. В качестве других факторов развития трудовой культуры 996 исследователи выделяют снижение затрат на рабочую силу. Так, в Китае на протяжении длительного периода времени основным конкурентным преимуществом выступали низкие затраты на оплату труда, однако быстрый рост экономики Китая способствовал росту заработной платы, в результате чего работодатели с целью экономии стали просить сотрудников работать дольше. Использование на производственных предприятиях Китая модели 996 вызвало рост протестов, поскольку молодое поколение китайских работников отличается от своих предшественников и они во многом не готовы к работе в режиме модели 996 [2].

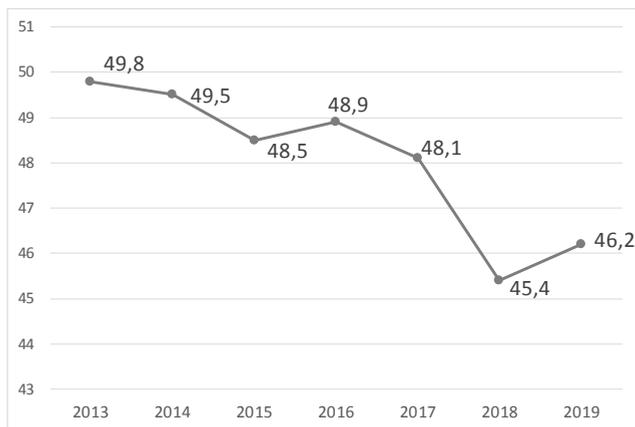
#### *Результаты исследования*

Проблемы исследования основных показателей рынка труда в Китае, в частности текучести кадров, а также основных факторов, влияющих на нее, осложняются тем, что Национальное бюро статистики КНР не публикует данные по показателям. Исследование отчетов международных консалтинговых агентств, ведущих статистику по отдельным отраслям китайского рынка

труда, позволили сделать вывод о том, что на текучесть кадров влияют такие факторы, как условия труда, уровень оплаты труда, рыночная конъюнктура, социальная привлекательность, сезонность той или иной отрасли.

В качестве основных показателей оценки рынка труда в Китае используют дина-

мику налога на труд, соотношение занятых к численности населения, соотношение коэффициента участия женщин и мужчин в рабочей силе. Проанализируем динамику некоторых из основных факторов китайского рынка труда. На рисунке 1 представлена динамика налога на труд и отчислений.

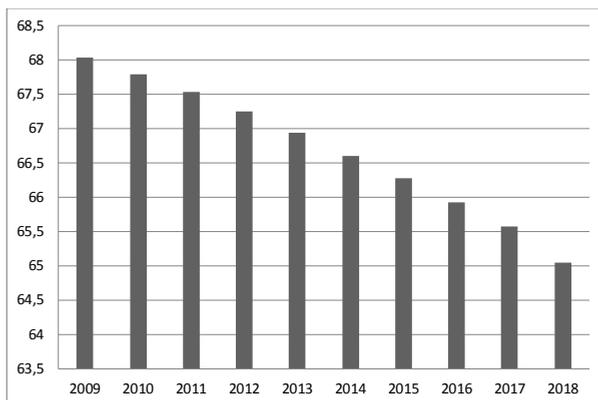


**Рис. 1.** Налог на труд и отчисления, % от коммерческой прибыли

В 2013–2018 гг. данный показатель имел тенденцию к снижению с 49,8 до 45,4%, а по итогам 2019 г. вырос до 46,2%. На данную ситуацию оказали влияние государственная поддержка китайским правительством компаний, пострадавших от санкций

со стороны западных партнеров, а также управление бонусами топ-менеджеров со стороны руководства самих корпораций.

На рисунке 2 представлена оценка процентного отношения занятых к общей численности населения в возрасте от 15 лет.



**Рис. 2.** Отношение занятости к численности населения, %

Снижение данного показателя с 68% в 2009 г. до 65% в 2018 г. связано с ужесточением китайского законодательства в отношении труда несовершеннолетних, а также тенденцией старения населения.

Коэффициент рождаемости в Китае снижается на протяжении многих лет, и в 2019 г. он достиг 10,48 на 1000 человек, что является самым низким показателем с 1949 г., по данным Национального бюро статистики Китая. Несмотря на низкое количество новорожденных, общее население страны выросло из-за одновременного снижения смертности. Доля стареющего населения страны растет быстрыми темпами, в то время как количество молодых людей, составляющих ядро рабочей силы, продолжает сокращаться. Правительство Китая обеспокоено данной ситуацией и предпринимает попытки изменить демографическую политику. Однако стоит отметить, что политика увеличения рождаемости не включает принятие допол-

нительных мер в области ухода за детьми и отпуска по уходу за ребенком. Также на данную ситуацию оказывает влияние дискриминация женщин, связанная с необходимостью прерывать работу при беременности и рождении детей.

На рисунке 3 представлена динамика соотношения участия женщин и мужчин в рабочей силе Китая и России. Как видим, в Китае в 2010–2018 гг. показатель участия женщин в рабочей силе увеличился с 62,91 до 69,61%, в то время как в России, наоборот, данный показатель сократился с 84,33 до 78,32%. На данные тенденции, на наш взгляд, могли повлиять программы социальной политики государств, естественные демографические процессы, а также институциональные факторы, в частности, в России есть регионы, в которых замужние женщины не работают, в то время как в Китае, наоборот, многие женщины стараются не выходить замуж и не заводить детей до 30–35 лет из-за риска приостановить карьеру.

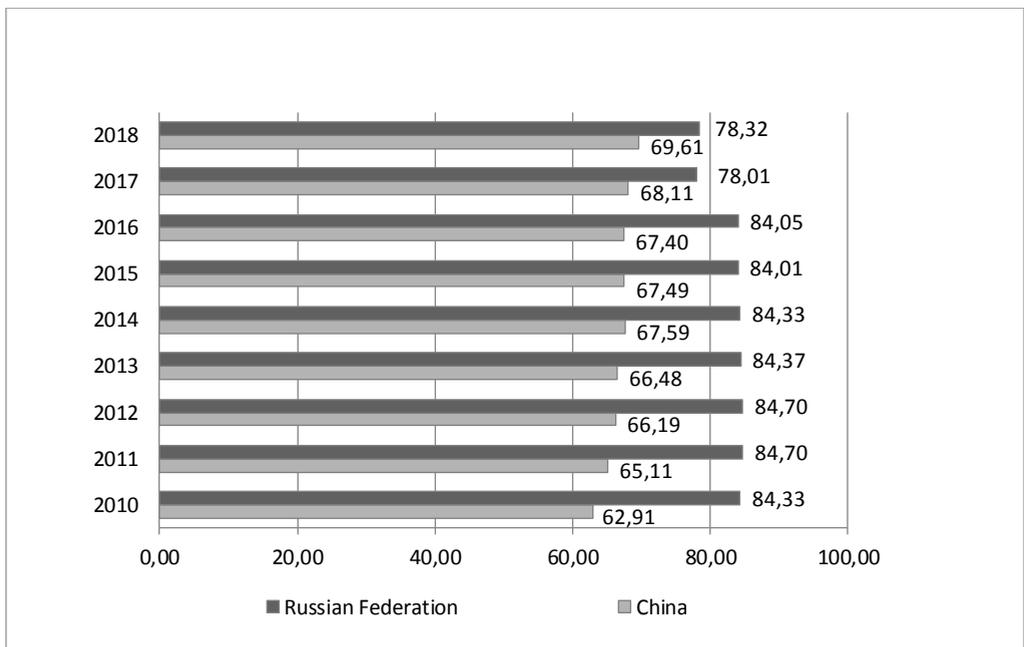


Рис. 3. Динамика участия женщин и мужчин в рабочей силе, %

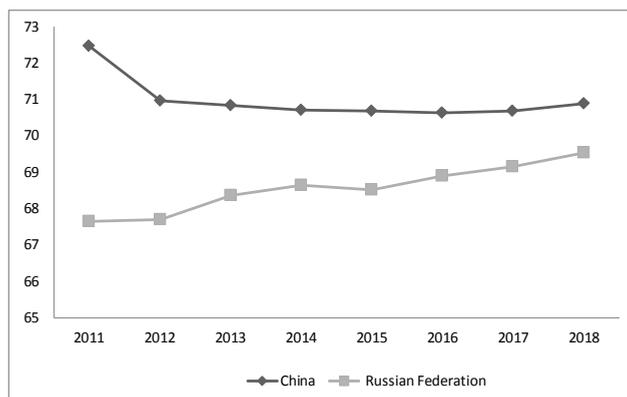


Рис. 4. Коэффициент участия в рабочей силе, % от общей численности населения

На рисунке 4 представлен коэффициент участия в рабочей силе всех граждан Китая и России в возрасте от 15 лет.

На рисунке 4 можно заметить устойчивую динамику коэффициента участия в рабочей силе в Китае и восходящий тренд в России. Тем не менее данные показатели сопоставимы. На них влияет политика государств в частичной занятости пенсионеров в России, а также людей с ограниченной мобильностью (в Китае и России в этом направлении делают значительные успехи).

На рисунке 5 представлена динамика уровня официальной зарегистрированной безработицы в России и Китае. В России государство смогло добиться больших успехов по сокращению данного показателя с 7,37% в 2010 г. до 4,85% в 2018 г., в то время как в Китае данный показатель сохраняется на уровне 4% без больших колебаний в течение аналогичного периода времени. Вместе с этим мы должны учитывать неопределенность китайского и мирового рынка труда из-за эпидемиологического фактора.

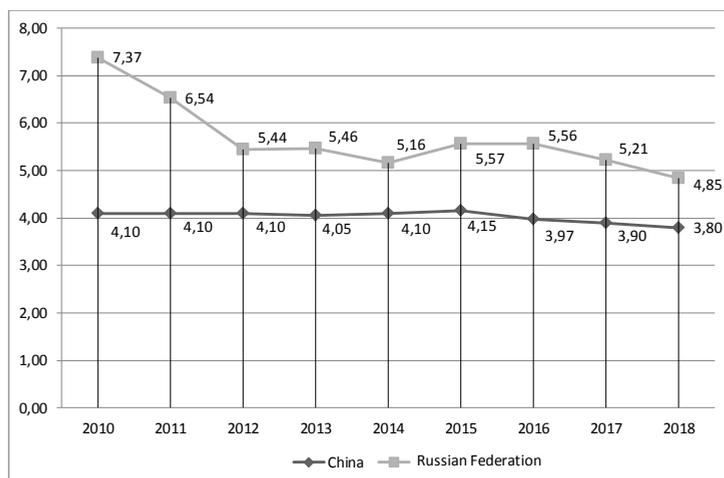


Рис. 5. Безработица, % от общей численности рабочей силы

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовая культура в Китае значительно отличается от западной и российской. С одной стороны, реализуемая китайскими корпорациями система 996 усиливает давление на сотрудников и повышает текучесть кадров. С другой стороны, бывшие работники таких корпораций открывают свои стартапы и достигают успеха благодаря привитой трудовой дисциплине на их предыдущем месте работы. Смена поколе-

ний в Китае, старение населения, снижение уровня рождаемости и повышение возраста вступления в брак и рождения ребенка позволяют соблюдать баланс на китайском рынке труда и сохранять основные показатели развития на благоприятном уровне. Наиболее важным, на наш взгляд, является то, что китайские компании и китайские работники по своей природе устойчивы и следуют принципам адаптивной рациональности.

### Литература

1. *Chan J.* Labour Market Characteristics and Surviving Import Shocks // *The World Economy*. 2019. № 5. P. 1288–1315.
2. *Horwitz J.* Opting Out: Some of China's '996' Tech Tribe Quit, Seek Less Stress // Reuters. URL: <https://www.reuters.com/article/us-china-tech-labour/opt-ing-out-some-of-chinas-996-tech-tribe-quit-see-less-stress-idUSKCN1SM0HX> (date of the application: 23.08.2020).
3. *Huang Y. et al.* The Chinese Labour Market: High Unemployment Coexisting with a Labour Shortage. URL: <https://voxeu.org/article/china-s-unemployment-and-labour-shortage> (date of the application: 23.08.2020).
4. *Jessie Ye.* China: How to Respond to China's IT Industry "996 Normal" – And the Impact on Your HR and Payroll Admin // *Law Practice Management*. URL: <https://www.mondaq.com/china/human-resource-management-/828842/how-to-respond-to-china39s-it-industry-996-normal39--and-the-impact-on-your-hr-and-payroll-admin> (date of the application: 23.08.2020).
5. *Xiaotian L.* The 996.ICU Movement in China: Changing Employment Relations and Labour Agency in the Tech Industry // *Made in China Journal*. 2019.
6. *Zhigang G., Feng W., Yong C.* China's Low Birth Rate and the Development of Population. L.: Routledge, 2017.