

بیت

پیشگفتار

گزارش حاضر در سال ۲۰۱۸ توسط لاک این چاینا^۱ و اتحادیه جهانی اشتغال دانشجویان چینی و با حمایت MeetHR (معروف ترین پلتفرم منابع انسانی در حوزه اشتغال چین) منتشر شده است. حدود ۸۰۰ دانشگاه عضو اتحادیه، ۱۰۰۰۰ شرکت چینی و MeetHR داده های این گزارش را تهیه نموده و اعتبار و تنوع نمونه های ارائه شده در این گزارش مرهون تلاش آن ها است.

لاک این چاینا در سال ۲۰۱۵ تاسیس شده و در سال ۲۰۱۸ برای سومین بار «گزارش بررسی مسیر پیشرفت شغلی استعداد های برون مرزی چین» را منتشر نموده است. این مجموعه گزارش ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم به شرکت ها کمک می کند راهبردهای استخدام استعداد های خارج از کشور خود را بهبود بخشند. همچنین، فرصت های بیشتری برای اشتغال استعداد هایی که از خارج از کشور به چین بر می گردند، فراهم می کند.

در سال های اخیر تعداد دانشجویان چینی خارج از کشور که به چین بر می گردند و نیز دانشجویان دانشگاه های خارجی که به چین می آیند تا ۱۰ برابر افزایش یافته است و در آینده بازگشت میلیون ها فارغ التحصیل دانشگاه های خارجی به چین تأثیر شگفتی روی بازار کار خواهد داشت. به دلیل توسعه سریع اقتصاد چین و اکتساب گسترده شرکت های خارجی [توسط سرمایه گذاران چینی]، گسترش بازار های خارج از کشور و جهانی سازی روندی اجتناب ناپذیر برای شرکت های چینی خواهد بود.

با توجه به اینکه استعداد های خارج از کشور محرک اصلی توسعه شرکت ها در سراسر دنیا هستند، بازار اشتغال چین تقاضای عظیمی برای آنها دارد. تلاش چین بر این بوده است که استعداد های خارج از کشور که به چین مراجعه می کنند را به بهترین و مؤثرترین روش و بر حسب نیاز هایشان با شرکت های چینی مرتبط نماید.

لاک‌این‌چاینا تقریباً با هزار نهاد خارجی همکاری نزدیک دارد و توانسته است به کمک آنها «اتحادیه جهانی اشتغال دانشجویان چینی» (GUCCU)^۱ را بنیان بگذارد و اکنون دانشگاه‌ها همکاری روزافزونی در حمایت از اشتغال دانشجویان چینی دارند. اتحادیه جهانی اشتغال دانشجویان چینی از طریق برقراری ارتباط و همکاری بین دانشگاه‌های جهان و برترین شرکت‌های چین، از استعداد‌های جوان جهان در زمینه کارایی در تمام منطقه حمایت به عمل می‌آورد.

هر سال این اتحادیه فعالیت‌های مختلفی برای اشتغال دانشجویان خارج از کشور-با هر پیشینه‌ای-اجرا می‌کند: کنفرانس جهانی توسعه اشتغال دانشجویان؛ رویداد «۸۰ روزه» برای استعداد‌های خارج از کشور؛ نمایشگاه توسعه اشتغال افراد بازگشته به چین؛ برنامه ارتقاء دانشجویان سال اول^۲ (دوره کارآموزی در صنعت)؛ و برنامه آموزشی پیش از کار. این امر به میزان زیادی نرخ موفقیت و رضایت استعداد‌های خارج از کشور از فرایندهای شغلی‌یابی را افزایش داده است و نیز موجب صرفه‌جویی در زمان، پول و هزینه‌های نیروی کار برای شرکت‌های چینی که قصد استخدام استعداد‌های خارج از کشور را دارند، شده است.

با توجه به اهمیت بهره‌گیری از مدل‌های دیگر کشورها برای جذب استعداد‌های خارج از کشور و فراهم نمودن فرصت‌های بیشتری برای اشتغال آن استعداد‌ها، گزارش فوق‌الذکر توسط موسسه پویندگان توسعه فناوری و نوآوری ایرانیان ترجمه و تدوین گردیده و در اختیار علاقه‌مندان قرار می‌گیرد.

1. Global University China Career Union
2. Junior Up Program

چکیده

امروزه همزمان با افزایش تعداد دانشجویان برون مرزی چین، میزان بازگشت استعدادهای چینی به کشور نیز نسبت به سال‌های گذشته رو به افزایش (۱۰ درصد) است. در سال ۲۰۱۷، ۶۷۰,۰۰۰ نفر از استعدادهای خارج از کشور به چین بازگشته‌اند و مطابق برآوردها این رقم در سال ۲۰۱۸ برابر با ۷۵۰,۰۰۰ نفر بوده‌است. روند جستجوی شغلی این افراد توجه دانشجویان، دانشگاه‌ها، کسب و کارها و جوامع را به خود جلب کرده‌است. «گزارش تحلیل اشتغال استعدادهای برون مرزی چین (۲۰۱۸)» ضمن آنکه مرجع داده برای علاقمندان به موضوع اشتغال استعدادهای برون مرزی است، به استعدادهای برون مرزی چین نیز کمک می‌کند مسیر پیشرفت شغلی مناسبی برای خود بیابند.

این گزارش با تمرکز بر دانشجویان چینی که در خارج از کشور تحصیل می‌کنند، دانشجویان خارجی، دانشجویان برون مرزی چینی که به کشور برگشته‌اند و افراد خارجی که در چین استخدام شده‌اند، سعی دارد مسیر پیشرفت شغلی افرادی که سابقه حضور در خارج از کشور داشته‌اند را بررسی نماید. مطالعه حاضر براساس پرسش‌نامه‌های توزیع شده بین استعدادهای خارج از کشور و شرکت‌های چینی و همچنین آمار و داده‌های وبسایت www.lockinchina.com صورت گرفته‌است.

این گزارش بر اساس بررسی صورت گرفته در زمینه ۲۰۰,۰۰۰ نفر از دانشجویان برون مرزی چینی، دانشجویان خارجی و هزاران کسب و کار در سراسر دنیا و همچنین ۲۰,۰۰۰ کسب و کار آنلاین و ۴۲۰,۰۰۰ متخصص برون مرزی در پایگاه داده لاک این چاینا تهیه شده‌است.

۳۲/۷ درصد از کل استعدادهای خارج از کشور از آمریکای شمالی، ۱۷/۶ درصد از

استرالیا و نیوزیلند و ۱۷/۴ درصد از بریتانیا هستند. دانشجویان چینی عمدتاً در اروپا تحصیل می‌کنند و آلمان و فرانسه مقصد اصلی تحصیل در خارج از کشور برای دانشجویان چینی به شمار می‌آیند که ۱۲/۲ درصد از استعداد‌های چینی بازگشته به وطن در اروپا تحصیل کرده‌اند.

نتایج بررسی حاضر نشان می‌دهند که شرکت‌هایی که حدود ۱۰۰ کارمند داشته‌اند، ۲۴ درصد از اشتغال را به خود اختصاص داده‌اند. به همین ترتیب، شرکت‌های دارای ۱۰۰ تا ۱۰۰۰ کارمند ۵۳ درصد و شرکت‌های دارای بیش از ۱۰۰۰ کارمند ۲۳ درصد اشتغال را دربرگرفته‌اند.

منابع داده شامل مراجعی مانند اداره ملی آمار چین است.

بخش اول: بررسی بازار کار چین

مقدمه

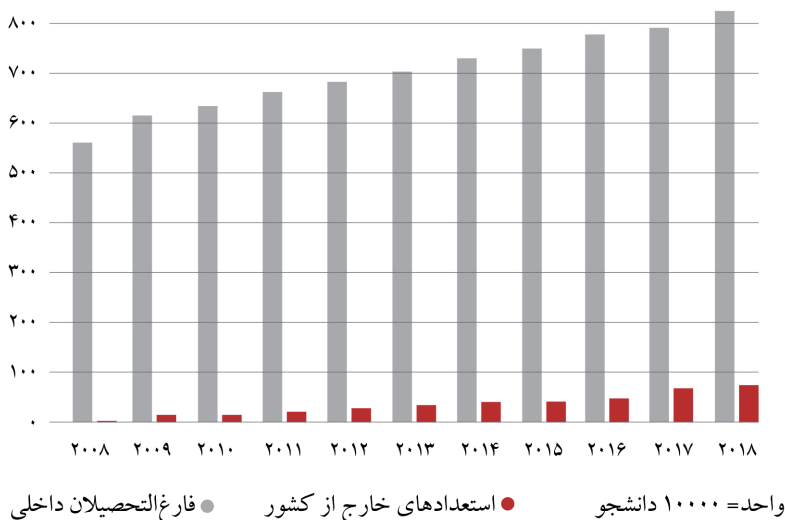
در سال ۲۰۱۷ اقتصاد چین با نرخ رشد ۶/۹ درصدی تولید ناخالص داخلی همچنان روند رو به رشدی داشته است. ارزش کل فعالیت‌های ادغام و اکتساب شرکت‌های خارجی توسط شرکت‌های چینی بالغ بر ۶۷۱ میلیارد دلار بوده است که در مقایسه با سال‌های ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵ افزایش یافته است. از آنجا که کالاهای فناوری پیشرفته، صنعتی و مصرفی همچنان به عنوان فعال‌ترین حوزه سرمایه‌گذاری خارجی شرکت‌های چینی به شمار می‌آیند، مطابق برآوردها، فعالیت‌های ادغام و اکتساب چین در سال ۲۰۱۸ نسبت به سال قبل رشد داشته است.

اگرچه شرکت‌های چینی تعداد زیادی از شرکت‌های خارجی را خریداری می‌کنند، ولی بسیاری از شرکت‌های چینی در حوزه‌های اینترنت، نیروی برق و تولید خودرو به دنبال آن هستند که بازار خارجی خود را توسعه دهند. بنابراین، جهانی‌سازی و بین‌المللی‌سازی به عنوان اهداف اصلی برای مرحله بعدی توسعه شرکت‌های چینی به شمار می‌آید.

استعدادهای خارج از کشور همچنان هسته اصلی بازار جهانی برای شرکت‌های چینی قلمداد می‌شوند. در واقع، استعدادهای خارج از کشور علاوه بر سابقه حضور در چین و کشورهای خارجی، دارای استانداردهای تحصیلی در سطح جهانی نیز هستند. در واقع، این افراد بازار جهانی را به خوبی می‌شناسند، در فناوری‌های پیشرفته بین‌المللی تبحر دارند و به دلیل آشنایی با دیدگاه‌ها و مفاهیم مهم بین‌المللی می‌توانند روند توسعه بین‌المللی شرکت‌های چینی را به طور مؤثری محقق نمایند.

وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی چینی در بازار چین در سال ۲۰۱۷

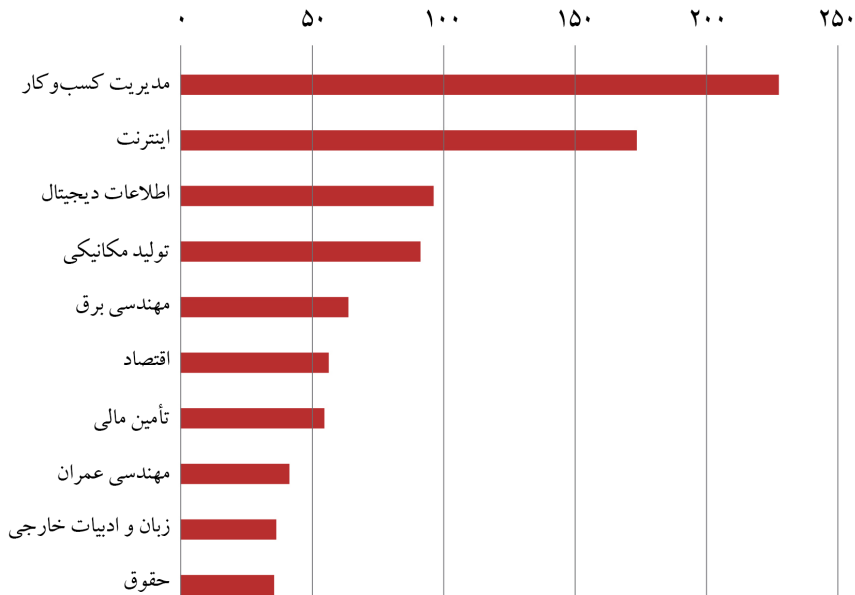
در سال ۲۰۱۷ تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در چین معادل ۷/۹۵ میلیون نفر بوده است و تعداد افراد بازگشته از خارج از کشور برابر با ۶۷۰,۰۰۰ نفر بوده است. مطابق برآوردها، تعداد فارغ‌التحصیلان داخلی در سال ۲۰۱۸ حدود ۸/۲ میلیون نفر و تعداد افراد بازگشته از خارج از کشور برابر با ۷۵۰,۰۰۰ نفر بوده است. در نتیجه، علاوه بر فارغ‌التحصیلان داخلی، استعدادهای خارج از کشور نیز با بیشترین رقابت در حوزه کارایی مواجه هستند.



بخشی از داده‌ها متعلق به وزارت آموزش است.

نمودار ۱: تعداد فارغ‌التحصیلان داخلی و استعدادهای خارج از کشور چین طی ۱۰ سال

در بازار استخدام چین در سال ۲۰۱۸، در بین ده صنعت برتری که بیشترین تقاضا برای استخدام فارغ‌التحصیلان جدید را داشته‌اند، صنایع مدیریت کسب و کار، اینترنت و اطلاعات دیجیتال با بیش از ۴/۵ میلیون تقاضا برای فارغ‌التحصیلان بالاترین جایگاه را داشته‌اند.

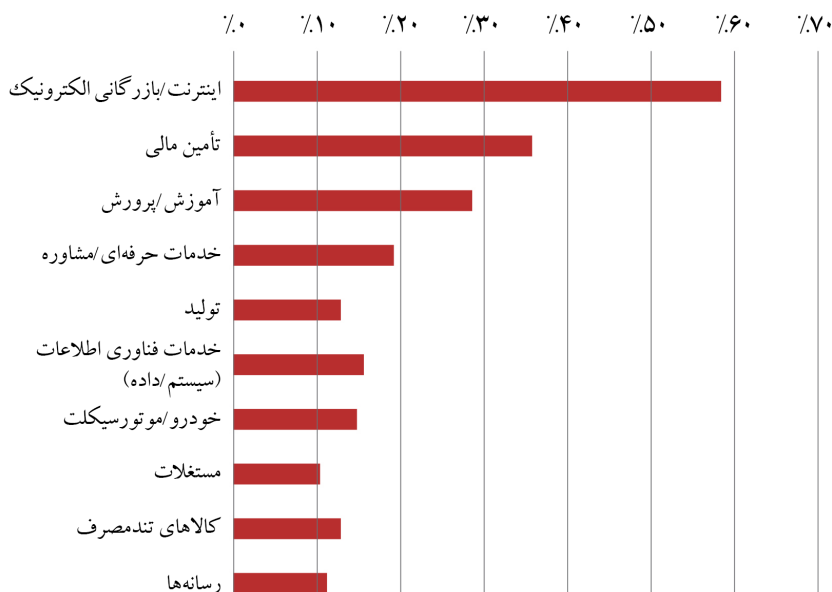


واحد = ۱۰,۰۰۰ دانشجو

نمودار ۲: میزان تقاضا برای فارغ التحصیلان در بین ده صنعت برتر در بازار استخدام چین در سال ۲۰۱۸

در کدام صنعت بیشترین موقعیت شغلی برای استعدادهای خارج از کشور وجود دارد؟

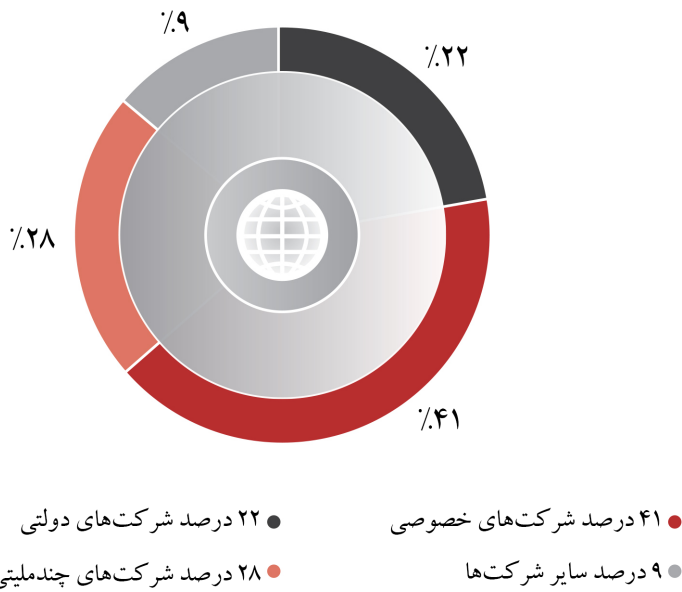
اگرچه در صنایع تولید، فناوری اطلاعات/اینترنت، انرژی‌های نو و علوم مواد بیشترین تقاضا برای استعدادهای خارج از کشور وجود دارد، اما مطابق آمار، بیشترین فرصت شغلی برای استعدادهای خارج از کشور هنوز در بخش‌های اینترنت، آموزش و تأمین مالی به چشم می‌خورد و این بخش‌ها معادل ۳۸ درصد از کل مشاغل را دربرمی‌گیرند.



نمودار ۳: میزان تقاضا برای استعداد‌های خارج از کشور در صنایع مختلف

انواع شرکت‌های متقاضی استعداد‌های خارج از کشور

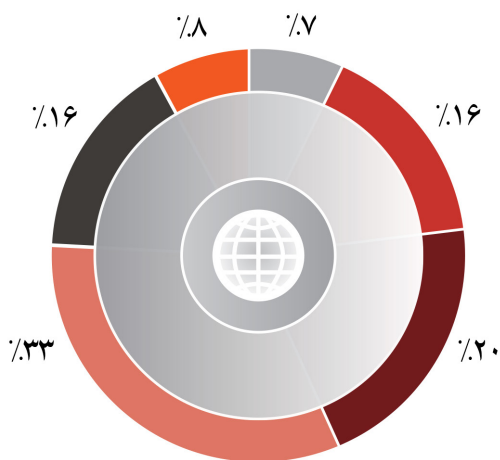
در بین شرکت‌هایی که به استخدام استعداد‌های خارج از کشور نیاز دارند، شرکت‌های خصوصی و شرکت‌های چندملیتی همواره بالاترین تقاضا را داشته‌اند. شرکت‌های چندملیتی به دلیل تجارب و سابقه کار استعداد‌های برون‌مرزی در خارج از کشور تمایل به استخدام آن‌ها دارند. با این حال، با توجه به روند توسعه سریع شرکت‌های خصوصی در سال‌های اخیر، تقاضا برای استعداد‌های برون‌مرزی چین جهت تأمین تقاضای بازارهای خارجی در حال توسعه و تحقق سطح فناوری پیشرفته در صنعت روز به روز بیشتر می‌شود.



نمودار ۴: انواع مختلف شرکت‌های متقاضی استعداد‌های خارج از کشور

اندازه شرکت‌های متقاضی استعداد‌های خارج از کشور

در میان شرکت‌هایی که تقاضای بیشتری برای استعداد‌های خارج از کشور دارند، سهم شرکت‌های با ۱۰۰ تا ۱۰۰۰ کارمند بیش از ۵۳ درصد است و سهم شرکت‌های با بیش از ۱۰۰۰ کارمند حدود ۲۳ درصد است. در مقایسه با شرکت‌های کوچک که دارای کمتر از ۱۰۰ کارمند هستند، شرکت‌های بزرگ و متوسط نیاز بیشتری به استعداد‌های برون‌مرزی جهت توسعه و گسترش بازار جهانی خود دارند. به بیان دقیق‌تر، این شرکت‌ها قادر به جذب تعداد بیشتری از استعداد‌های خارج از کشور هستند. بنابراین، شرکت‌های بزرگ و متوسط دارای بیش از ۱۰۰ کارمند هستند، بیش از ۷۰ درصد شرکت‌های متقاضی استعداد‌های خارج از کشور را تشکیل می‌دهند که دال بر حرکت سریع شرکت‌های چینی به سوی روند جهانی شدن است.



- ۱۰۰۰۰ کارمند
- ۹۹۹۹ تا ۱۰۰۰
- ۴۴۹ تا ۱۰۰
- ۹۹ تا ۲۰
- ۹۹۹ تا ۵۰۰
- کمتر از ۲۰ کارمند

نمودار ۵: توزیع شرکت‌ها بر حسب اندازه

بخش دوم: بررسی شرایط اصلی استعداد‌های خارج از کشور

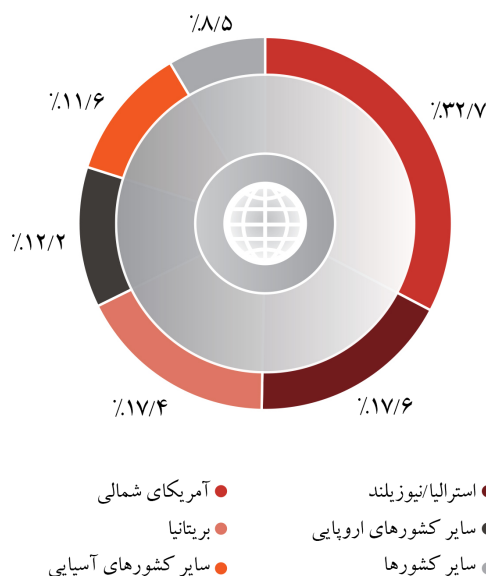
مقدمه

بین‌المللی‌سازی شرکت‌های چینی فرصت‌های بسیاری را برای استعداد‌های خارج از کشور فراهم کرده‌است. همین امر عامل مهمی برای جذب دانشجویان چینی دانشگاه‌های خارجی و دانشجویان خارجی به چین محسوب می‌شود. در همین حال، ایالات متحده، بریتانیا و استرالیا دوباره از سال ۲۰۱۷ سیاست‌های مهاجرت سختگیرانه‌تری را اتخاذ کرده‌اند که امکان اقامت دانشجویان چینی پس از فارغ‌التحصیلی را در این کشورها دشوار کرده‌است. از این رو، حدود ۷۵۰,۰۰۰ نفر از استعداد‌های خارج از کشور به دو دلیل فوق در سال ۲۰۱۸ وارد بازار کار چین شده‌اند.

سابقه تحصیلی استعداد‌های خارج از کشور

توزیع فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی بر حسب کشور محل تحصیل

نتایج این بررسی نشان می‌دهند که از میان فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی که در سال ۲۰۱۸ به چین بازگشته‌اند، آمریکای شمالی (۳۲/۷ درصد) بیشترین سهم را داشته و پس از آن استرالیا و نیوزیلند در جایگاه دوم قرار دارند (۱۷/۶ درصد) و بریتانیا نیز رتبه سوم را داراست (۱۷/۴ درصد). دانشجویان چینی عمدتاً در اروپا تحصیل می‌کنند و آلمان و فرانسه مقصد اصلی تحصیل در خارج از کشور برای دانشجویان چینی به شمار می‌آیند و ۱۲/۲ درصد از استعداد‌های چینی بازگشته به وطن را دربرمی‌گیرند.



نمودار ۶: توزیع فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی بر حسب کشور محل تحصیل

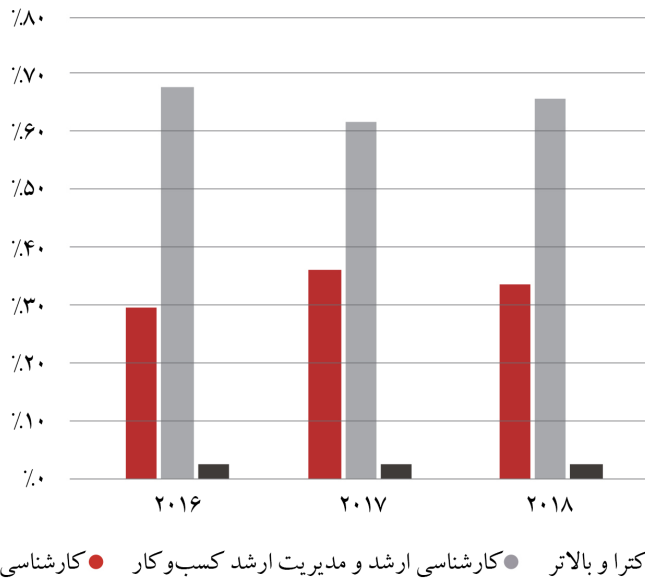
توزیع فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی بر حسب مدرک تحصیلی

مقایسه داده‌های مربوط به سه سال گذشته نشان می‌دهد که بیشتر استعداد‌های خارج از کشور دارای مدرک کارشناسی ارشد و مدیریت ارشد کسب‌وکار (MBA)^۱

1. Master of Business Administration

هستند. ۶۶ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی در سال ۲۰۱۸ دارای مدرک کارشناسی ارشد و مدیریت ارشد کسب‌وکار بوده‌اند که در مقایسه با سال قبل کمی افزایش یافته‌است. ۳۳/۷ درصد از آن‌ها دارای مدرک کارشناسی بوده‌اند که نسبت به سال قبل اندکی کاهش یافته‌است و ۲/۴ درصد نیز دارای مدرک دکترا و بالاتر بوده‌اند که تعداد آن‌ها در مقایسه با دو سال قبل تغییری نیافته‌است.

کاملاً مشهود است که در بازار کار به شدت رقابتی چین، بیشتر دانشجویان چینی که در خارج از کشور تحصیل می‌کنند به این واقعیت واقف هستند که تحصیل در خارج از کشور دیگر چندان امتیازی برای آن‌ها ندارد و مدرک تحصیلی دوره کارشناسی تأثیری بر موقعیت شغلی آن‌ها ندارد. افراد دارای مدارک کارشناسی ارشد و مدیریت ارشد کسب‌وکار در آینده نسبتاً راحت‌تر می‌توانند تقاضای کار داشته باشند و از شانس بیشتری در یافتن شغل مناسب برخوردار هستند.



نمودار ۷: توزیع استعداد‌های خارج از کشور بر حسب مدرک تحصیلی

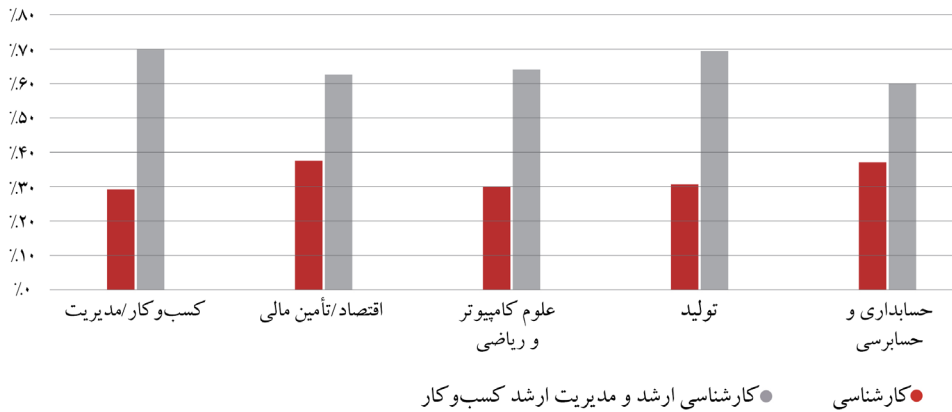
توزیع فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی بر حسب رشته تحصیلی

مطابق نتایج بررسی سالانه لاک‌این چاینا، رشته‌های کسب و کار، مدیریت، تأمین مالی، اقتصاد، علوم کامپیوتر و تولید بیشترین محبوبیت در بین استعداد‌های خارج از کشور در سه سال گذشته داشته‌اند. در سال ۲۰۱۸ فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت کسب و کار ۳۹/۲ درصد و فارغ‌التحصیلان رشته تأمین مالی و اقتصاد ۲۱/۲ درصد از کل فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی را تشکیل می‌دهند و پیش‌بینی می‌شود بیش از نیمی از آن‌ها به‌ویژه زمانی که به کشور بازمی‌گردند مایلند در حوزه‌های مدیریت کسب و کار و اقتصاد و تأمین مالی مشغول به کار شوند و این امر به این معنی است که با رقابت شدیدی در بازار کار مواجه هستند.

پنج رشته تحصیلی اصلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی

۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶
کسب و کار، مدیریت	کسب و کار، مدیریت	اقتصاد/تأمین مالی
اقتصاد، تأمین مالی	اقتصاد، تأمین مالی	مدیریت
علوم کامپیوتر و ریاضیات	تولید	حسابداری و حسابداری
تولید	علوم کامپیوتر و ریاضیات	تولید
حسابداری و حسابداری	رسانه	علم ارتباطات دیجیتال

در بین پنج رشته تحصیلی برتر، تعداد فارغ‌التحصیلان جدید دارای مدرک کارشناسی ارشد بسیار بیشتر از افراد دارای مدرک کارشناسی است. به نظر می‌رسد رقابت افراد جویای کار با الزامات شرکت‌های چینی برای استخدام ارتباط مستقیمی دارد. بدیهی است که افراد دارای مدارک تحصیلی بالاتر گزینه‌های بیشتری در هنگام کارایی در اختیار دارند و همچنین در بازار رقابتی موجود از امتیاز بیشتری برای استخدام برخوردارند.

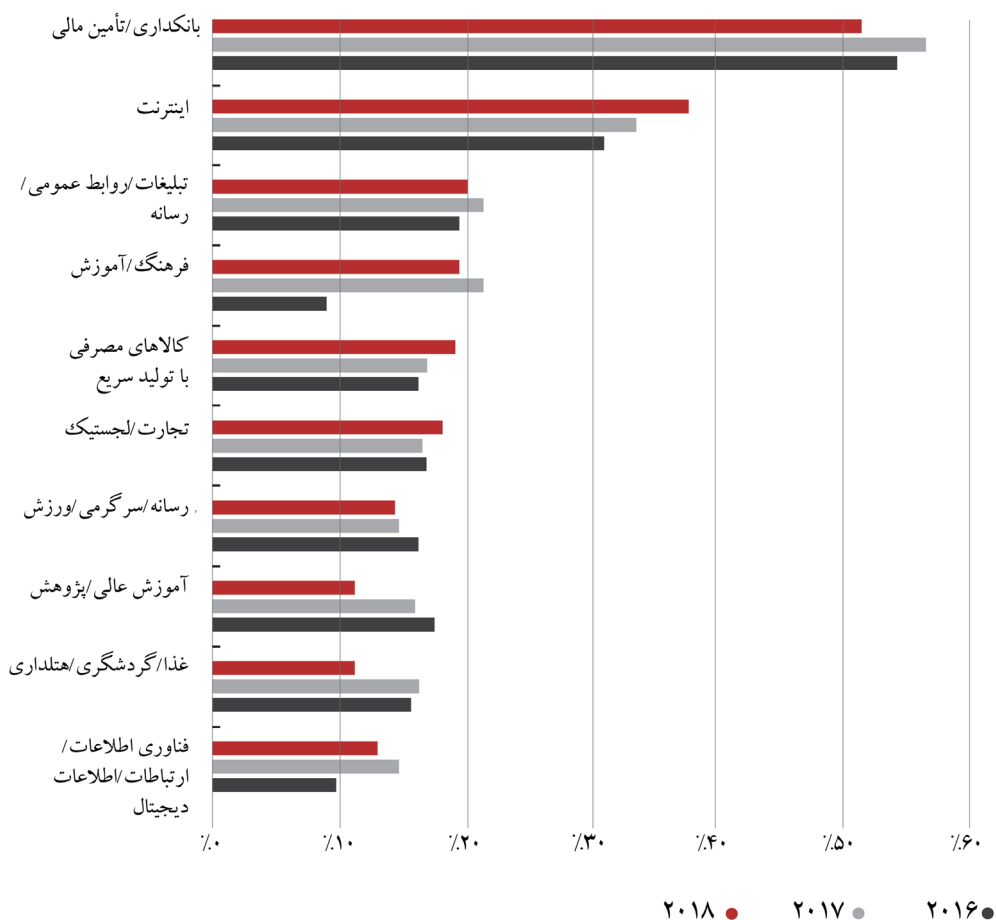


نمودار ۸: توزیع فارغ التحصیلان دانشگاه‌های خارجی برحسب مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی

شرکت‌ها و صنایع موردنظر استعدادهای خارج از کشور

ده صنعت برتر موردنظر فارغ التحصیلان دانشگاه‌های خارجی

صنعت تأمین مالی/بانکداری به دلیل درآمد بالا و صنعت اینترنت به واسطه رشد سریع، همچنان جذاب‌ترین بخش‌ها برای استعدادهای خارج از کشور محسوب می‌شوند. در سه سال گذشته محبوبیت صنعت اینترنت رو به افزایش بوده است که ناشی از توسعه سریع این صنعت در سال‌های اخیر و بازدید متداول کارفرمایان از شرکت‌های اینترنتی در دانشگاه‌های خارج از کشور است. اگرچه هنوز صنعت مالی رتبه اول را در بین صنایع موردنظر استعدادهای خارج از کشور به خود اختصاص داده است، اما در مقایسه با سال‌های گذشته اندکی از محبوبیت آن کاسته شده است که علت آن این است که تنوع صنایع موردنظر فارغ التحصیلان دانشگاه‌های خارجی طی سال‌های اخیر افزایش یافته است.



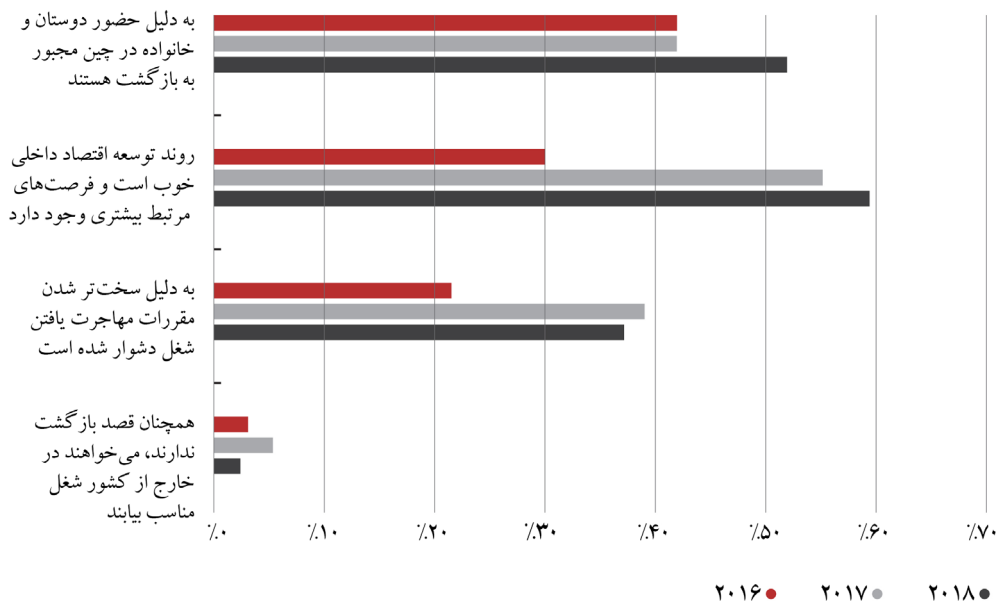
نمودار ۹: ده صنعت برتر برای فارغ التحصیلان دانشگاه‌های خارجی که در سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۸ به کشور بازگشته‌اند

دلایل اصلی بازگشت استعدادهای خارج از کشور

«خانواده و دوستان» با سهم حدود ۵۰ درصدی همچنان مهم‌ترین دلیل بازگشت استعدادهای خارج از کشور به شمار می‌آید. مشاهده شده‌است که خانواده عامل مهمی در

بین دانشجویان خارج از کشور محسوب می‌شود. از طرفی، از آنجا که در سال ۲۰۱۷ ایالات متحده، بریتانیا و استرالیا سیاست‌های مهاجرت سختگیرانه‌تری را اتخاذ کرده‌اند، یافتن شغل در این کشورها دشوارتر شده‌است و به تبع آن، تعداد بیشتری از افراد در سال‌های اخیر به کشور خود بازگشته‌اند.

همزمان با این که تعداد روزافزونی از شرکت‌های چینی نسبت به بازدید از دانشگاه‌ها و کالج‌های کشورهای دیگر جهت استخدام نیروی کار مناسب و تبلیغ برند شرکت خود اقدام کرده‌اند، دانشجویان خارج از کشور و دانشجویان خارجی نسبت به روند توسعه و مزایای بازار چین شناخت بهتری پیدا کرده‌اند و اعتماد آن‌ها نسبت به شرکت‌های چینی بیشتر شده‌است و بدین ترتیب، جذب شرایط اقتصادی چین شده‌اند. افزایش مستمر تعداد دانشجویان بین‌المللی مهم‌ترین دلیل بازگشت استعداد‌های خارج از کشور به چین در سال ۲۰۱۸ بوده‌است.

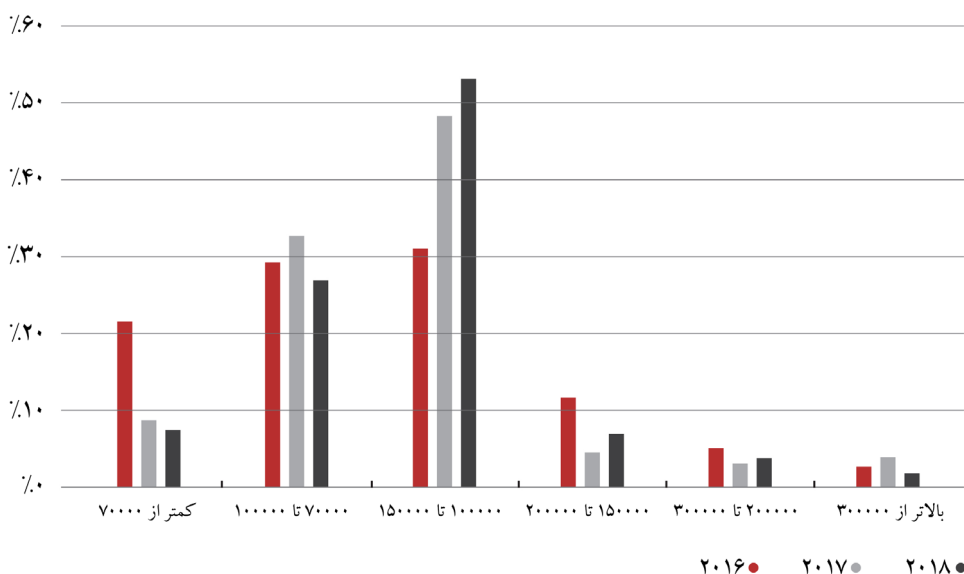


نمودار ۱۰: دلایل اصلی بازگشت استعداد‌های خارج از کشور

انتظارات استعداد‌های خارج از کشور در مورد میزان حقوق

با توجه به هزینه‌های بالای تحصیل در خارج از کشور، استعداد‌های خارج از کشور اغلب انتظارات بالایی در مورد میزان حقوق خود دارند و امیدوارند که در مدت زمانی کوتاه بتوانند هزینه‌های تحصیل خود را جبران کنند. اما واقعیت این است که به دلیل رقابت شدید در بازار کار چین و تعداد روزافزون فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی که به کشور خود بازمی‌گردند، سطح حقوق آن‌ها با دانشجویان داخلی یکسان است.

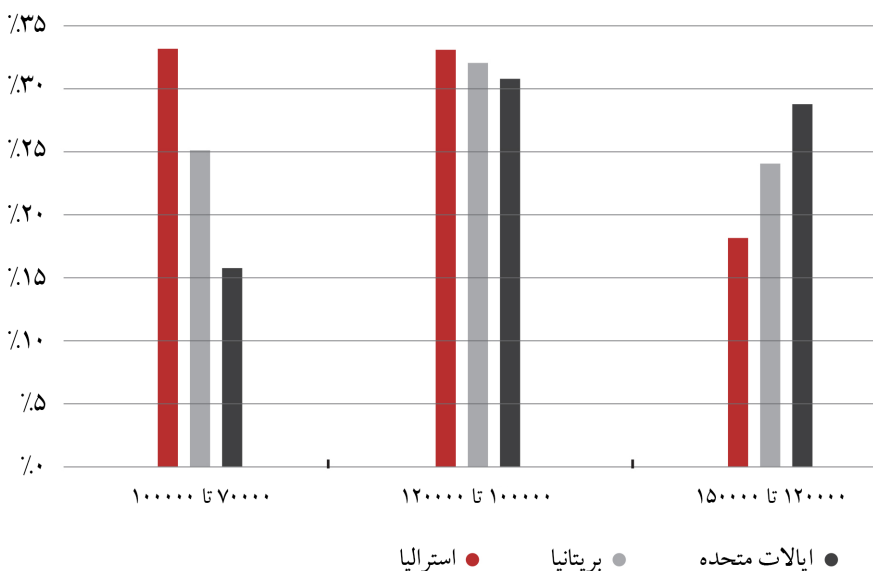
در مقایسه با دانشجویان داخلی، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی به دلیل دور بودن از بازار داخلی اطلاعات چندانی درباره سطح حقوق در چین ندارند. در نظر سنجی سال ۲۰۱۶ نشان داده شده است که فارغ‌التحصیلان جدید در مورد حقوق مورد انتظار خود تردید داشته و در مورد حقوق واقعی خود اطلاعی نداشته‌اند. البته در چند سال اخیر پس از برگزاری جلسات متعدد آموزش کارایی در دانشگاه‌های متعدد توسط لاک این چاینا، سطح انتظارات فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی منطقی‌تر شده است و به سطح واقعی بازار بسیار نزدیک شده است.



نمودار ۱۱: حقوق سالانه مورد انتظار فارغ‌التحصیلان جدید دانشگاه‌های خارجی در سال‌های ۲۰۱۶-۲۰۱۸ (بر حسب رنمینی)

در مقایسه نشان داده شده است که فارغ التحصیلان دانشگاه‌های آمریکا انتظار دریافت بالاترین سطح حقوق را دارند. حدود ۳۰ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های آمریکا خواهان حقوق سالانه بین ۱۲۰,۰۰۰ تا ۱۵۰,۰۰۰ رنمینی هستند. فارغ التحصیلان دانشگاه‌های استرالیا انتظارات معقول‌تری دارند و ۳۰ درصد از آن‌ها خواهان دریافت حقوق معادل ۷۰,۰۰۰ تا ۱۰۰,۰۰۰ و ۱۰۰,۰۰۰ تا ۱۲۰,۰۰۰ رنمینی هستند.

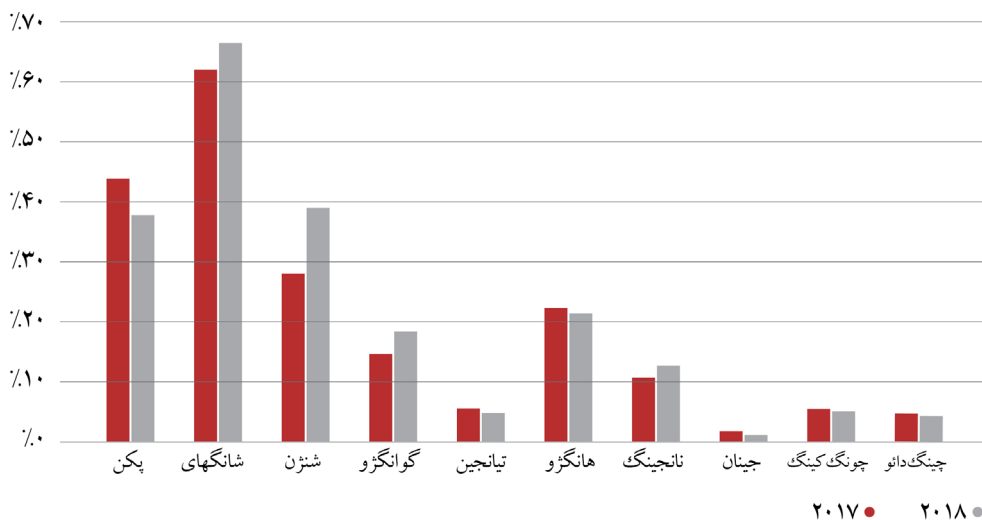
همچنین با مقایسه صنایع متفاوت نشان داده شده است که فارغ التحصیلانی که قصد دارند در حوزه صنایع تأمین مالی و مدیریت وارد کار شوند، میزان حقوق سالانه درخواستی آن‌ها نسبتاً بالاتر بوده و بین ۱۰۰,۰۰۰ تا ۱۲۰,۰۰۰ رنمینی است. اما افرادی که مایل به اشتغال در بخش رسانه و حسابداری هستند، میزان حقوق درخواستی آن‌ها کمتر بوده و بین ۷۰,۰۰۰ تا ۱۰۰,۰۰۰ رنمینی است.



نمودار ۱۲: حقوق سالانه مورد انتظار فارغ التحصیلان دانشگاه‌های ایالات متحده، استرالیا و بریتانیا (بر حسب رنمینی)

شهرهای مورد نظر استعدادهای خارج از کشور

در مقایسه با سال ۲۰۱۷، تعداد استعدادهای خارج از کشور که مایل به اقامت در پکن هستند، اندکی کاهش یافته است و در مقابل، تعداد افرادی که مایل به اقامت در شانگهای و شنژن هستند، به میزان چشمگیری افزایش یافته است. شهرهای شانگهای، پکن، شنژن و هانگژو همچنان بیشترین محبوبیت را بین استعدادهای خارج از کشور دارند. شایان ذکر است که شهر شنژن برای اولین بار از پکن پیشی گرفته است و به عنوان دومین شهر محبوب برای پیشرفت مسیر شغلی استعدادهای خارج از کشور انتخاب شده است. شانگهای به دلیل صنعت مالی و شرکت‌های با سرمایه خارجی خود، پکن و هانگژو به دلیل صنعت اینترنت و شنژن به دلیل صنایع فناوری پیشرفته و لجستیک خود موفق به جذب تعداد زیادی از استعدادهای خارج از کشور شده‌اند.



نمودار ۱۳: شهرهای مورد نظر استعدادهای خارج از کشور

محبوب‌ترین کارفرمایان چینی در بین استعدادهای خارج از کشور

پایگاه داده لاک‌این چاینا و بررسی صورت گرفته در زمینه استعدادهای خارج از کشور حاکی از این واقعیت هستند که با توجه به میانگین تعداد تقاضاهای استخدام، تعداد استعدادهای خارج از کشور، آگاهی از برند کارفرما و مؤثرترین فعالیت‌های حوزه اشتغال دانشگاه‌ها می‌توان گفت که شش کارفرمای زیر به عنوان محبوب‌ترین کارفرمایان در بین استعدادهای خارج از کشور محسوب می‌شوند:



Decathlon (Shanghai) Sports Internet sales Co. Ltd.



Lenovo Group Ltd.

Goertek

Goertek Inc.



Microsoft Corporation.



GAC Motor



NU Skin Great China



BMW Brilliance Automotive Ltd.



Huaneng Guicheng Trust Co., Ltd.

بهترین کارفرمایان خارج از کشور

پایگاه داده لاک‌این چاینا و بررسی صورت گرفته در زمینه استعدادهای خارج از کشور نشان می‌دهند که با توجه به جایگاه شرکت‌ها در صنعت، عملکرد تیم استخدام و آموزش استعدادهای خارج از کشور می‌توان گفت کارفرمایان زیر به عنوان بهترین برندهای کارفرمایان خارج از کشور در سال ۲۰۱۸ محسوب می‌شوند:



Alibaba Group Holding Limited



Dongfeng Motor Co., Ltd.

BOE

BOE Technology Group Co., Ltd.



Da-Jiang Innovations Science and Technology Co., Ltd.



Beijing Xiaoju Keji Co., Ltd.(DiDi Chuxing)

بخش سوم: واقعیت بازار کار استعدادهای خارج از کشور

مقدمه

شرکت‌های چینی هنگام استخدام فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی به میزان دانش تخصصی، مؤسسه محل تحصیل و تجارب کارآموزی آنها توجه می‌کنند. رتبه‌بندی جهانی دانشگاه محل تحصیل آنها دقیقاً بیانگر میزان توانایی‌های شخصی آنهاست. تجارب کارآموزی به متقاضی کمک می‌کند تا با شرایط صنعت و بازار قبل از ورود به بازار کار آشنا شود و در محیط کار عملکرد بهتری داشته باشد. بنابراین، کارفرمایان سابقه کارآموزی را یکی از مهم‌ترین شرایط لازم جهت استخدام می‌دانند.

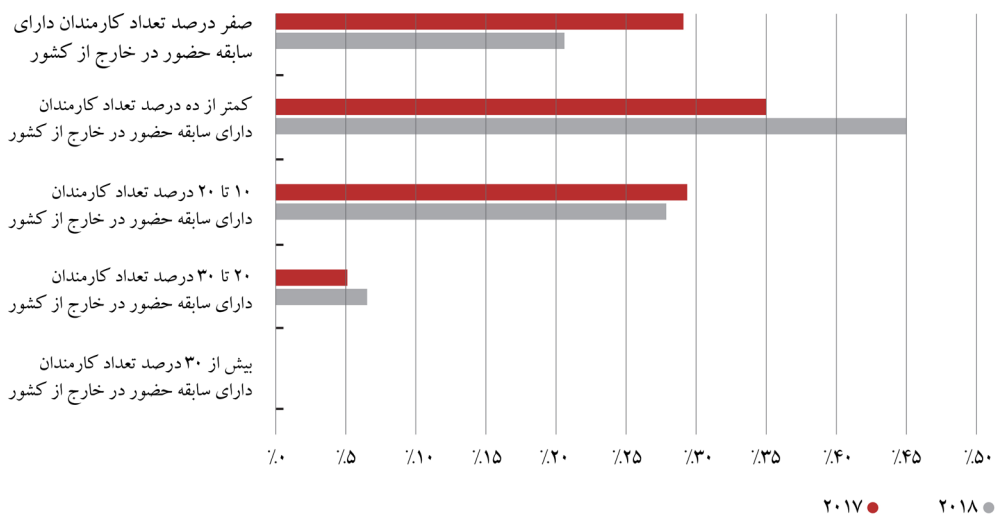
حقوق دریافتی توسط شرکت‌های چینی به استعدادهای خارج از کشور

بیش از نیمی از شرکت‌های چینی مایلند حقوق سالانه پرداختی به استعدادهای خارج از کشور حداقل از ۷۰,۰۰۰ رنمینی برای متقاضیان دارای مدرک کارشناسی ارشد شروع شود و تقریباً ۲۰ درصد از شرکت‌ها نیز حاضرند سالانه بیش از ۱۰۰,۰۰۰ رنمینی حقوق پرداخت کنند. با این حال، بیش از نیمی از فارغ‌التحصیلان جدید در سال ۲۰۱۸ خواستار حقوقی بین ۱۰۰,۰۰۰ تا ۱۵۰,۰۰۰ رنمینی بوده‌اند که بیش از حقوق واقعی مورد نظر کارفرمایان است.

شرکت‌های دارای کارمندان خارجی در مقایسه با دو سال گذشته

بر اساس نتایج بررسی که توسط لاک‌این چاینا در زمینه ۱۵۰۰ کسب‌وکار صورت گرفته‌است، در سال ۲۰۱۷ بیش از ۵۰ درصد شرکت‌ها دارای کارمندان خارجی و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی بوده‌اند. سهم کارمندان خارجی تا سال ۲۰۱۸ برابر با ۷۵ درصد از تعداد کل کارمندان بوده‌است و مطابق پیش‌بینی‌ها، این رقم به طور پیوسته رو به افزایش است.

در سال‌های اخیر به دلیل افزایش فعالیت‌های استخدامی شرکت‌های چینی در دانشگاه‌های خارجی، فرصت‌های شغلی زیادی در لاک‌این چاینا به فارغ‌التحصیلان خارج از کشور توصیه شده‌است و در نتیجه، متقاضیانی که سابقه حضور در خارج از کشور داشته‌اند توانسته‌اند دسترسی بیشتری به شرکت‌های چینی داشته باشند و شغل‌های مناسبی پیدا کنند. از طرف دیگر، شرکت‌های چینی نیز به جای پذیرش منفعلانه استعدادهای خارج از کشور به صورت فعالانه به جستجوی نیروی کار مناسب می‌پردازند. این روند موجب تبلیغ شرکت‌های چینی شده و امکان ایجاد رابطه سودمند و دوطرفه‌ای را بین شرکت‌ها و استعدادهای خارج از کشور فراهم می‌آورد که هر دو طرف از آن بهره‌مند می‌شوند.



نمودار ۱۴: مقایسه کارمندان شرکت‌های چینی که سابقه حضور در خارج از کشور دارند

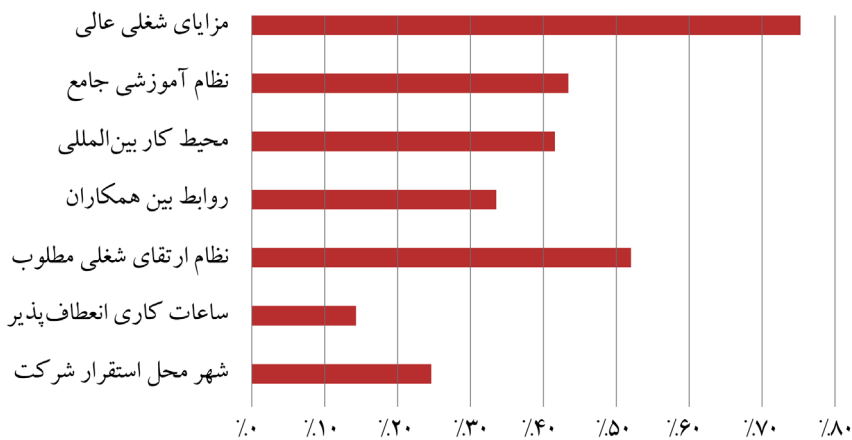
عوامل تأثیرگذار بر روند کاربایی استعدادهای خارج از کشور

از بین عوامل تأثیرگذار بر استخدام استعدادهای خارج از کشور، حقوق همچنان مهم‌ترین عامل محسوب می‌شود. سازوکار ارتقای شغلی و نظام آموزشی نیز از دیگر عوامل مهمی هستند که مورد توجه استعدادهای خارج از کشور قرار دارند. مطابق پایگاه داده لاک‌این چاینا، کارآموزی مدیریت^۱ محبوب‌ترین موقعیت شغلی برای متقاضیان خارج از کشور به شمار می‌آید. آموزش نظام‌مند متقاضیان، آموزش رهبری، نقطه شروع فوق‌العاده و سطح حقوق بالا از جمله ویژگی‌های بارز موقعیت شغلی کارآموزی مدیریت است که با معیارهای کاربایی استعدادهای خارج از کشور مطابقت دارد.

بررسی دقیق استعدادهای خارج از کشور در دانشگاه‌های مختلف نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های بریتانیا به سطح حقوق بیشتر اهمیت می‌دهند. به همین ترتیب،

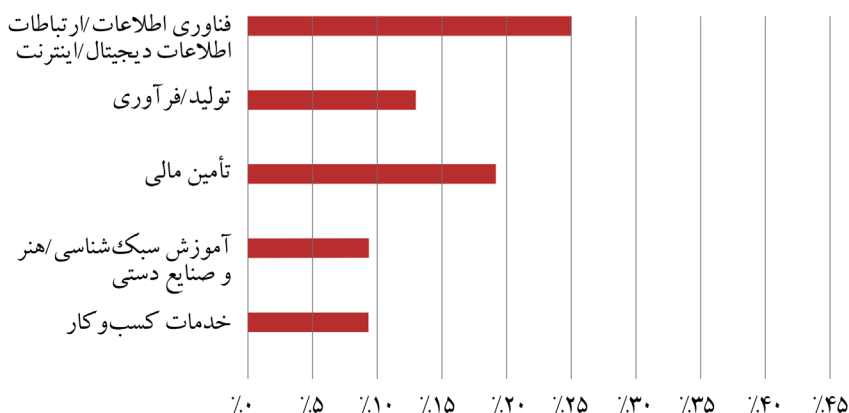
1. Management Trainee

فارغ التحصیلان دانشگاه‌های ایالات متحده برای فرصت‌های ارتقای شغلی ارزش بیشتری قائل شده و فارغ التحصیلان دانشگاه‌های آلمان به نظام آموزشی مناسب توجه بیشتری دارند.



نمودار ۱۵: عوامل تأثیرگذار بر روند کاربایی فارغ التحصیلان دانشگاه‌های خارجی

مطابق پایگاه داده لاک‌این چاینا، استعدادهای خارج از کشور به بیشترین میزان تقاضای استخدام در صنعت فناوری اطلاعات/اینترنت هستند و تقاضای استخدام در این صنعت ۲۵ درصد کل تقاضاهای استخدام را در برمی‌گیرد که در مقایسه با صنعت تأمین مالی که پس از آن در جایگاه دوم قرار دارد، تعداد تقاضاها در این صنعت بسیار بالاتر است. ۲۰ درصد از تقاضاهای استخدام نیز متعلق به بخش مالی است که در بین استعدادهای خارج از کشور محبوبیت زیادی دارد. این مسأله ناشی از این واقعیت است که تعداد واقعی شرکت‌های مالی کمتر از تعداد شرکت‌های اینترنتی است.



نمودار ۱۶: درصد رزومه‌های دریافتی توسط صنایع مختلف

ده موقعیت شغلی برتر و محبوب برای استعداد‌های خارج از کشور

در سال ۲۰۱۷ در فهرست ده موقعیت شغلی برتر و محبوب برای استعداد‌های خارج از کشور، کارآموزی مدیریت همچنان در صدر فهرست قرار داشت. برای شغل کارآموزی مدیریت به سابقه حرفه‌ای نسبتاً کمی نیاز است؛ به علاوه، در این شغل برنامه‌ای روشن برای پرورش استعدادها و همچنین سازوکار مشخصی برای ارتقای شغلی وجود دارد و از مزایای متقاضیان نهایت استفاده می‌شود. در نتیجه، بیشتر استعداد‌های خارج از کشور از این شغل استقبال می‌کنند.

ده موقعیت شغلی برتر اصولاً شامل حوزه‌های کسب‌وکار، تأمین مالی، فناوری اطلاعات و اینترنت می‌شوند. همچنین کارشناسانی که در صنعت تولید و البته عمدتاً در بخش‌های تجاری و مالی دارای سابقه کار هستند نیز جزء ده موقعیت شغلی برتر محسوب می‌شوند.

۱	کارآموز مدیریت	۶	دستیار تحلیل مالی
۲	مشاور	۷	حسابدار
۳	دستیار سرمایه‌گذاری	۸	مدیریت مالی
۴	مهندس تحقیق و توسعه	۹	مدیر پروژه
۵	عملیات تولید	۱۰	مدیر امور مشتری

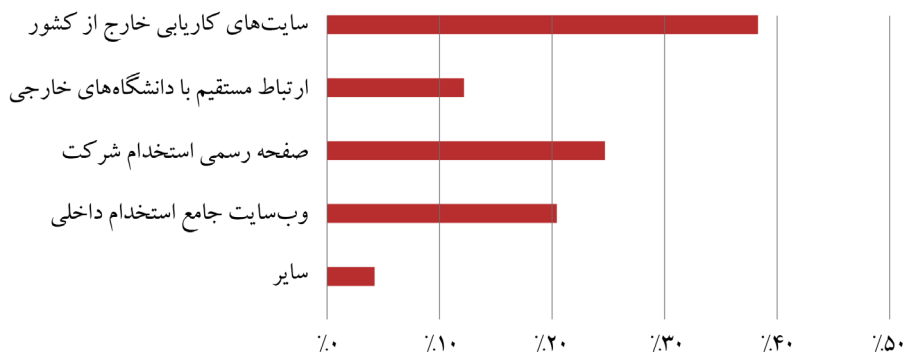
عوامل اصلی مورد تأکید کارفرمایان در استخدام استعدادهای خارج از کشور

هنگام استخدام فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی، کارفرمایان بیش از همه به تجربه شغلی و سابقه کارآموزی و سپس تجربه حرفه‌ای و رتبه‌بندی دانشگاه محل تحصیل آن‌ها توجه می‌کنند. رتبه‌بندی دانشگاه به کارفرمایان کمک می‌کند تا به راحتی میزان توانایی‌های شخصی متقاضی را تعیین نمایند و سوابق کارآموزی نیز توانایی متقاضی برای تبحر در سمت شغلی را نشان می‌دهد. در واقع، هر قدر سوابق کارآموزی متقاضی به شغل مورد نظر بیشتر مرتبط باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که متقاضی توانایی انجام کار مورد نظر را داشته باشد. فارغ‌التحصیلان داخلی اغلب قبل از فارغ‌التحصیلی خود، سوابق زیادی در کارآموزی کسب می‌کنند. لذا در بازار کاری به شدت رقابتی چین، سابقه کارآموزی مرتبط عامل کلیدی در موفقیت استعدادهای خارج از کشور در یافتن شغل مناسب محسوب می‌شود.

۱	کارآموزی/تجربه	۲	سابقه تحصیلی	۳	رتبه‌بندی دانشگاه/رتبه‌بندی موضوعی دانشگاه
۴	شایستگی‌های تحصیلی	۵	مدارک/مهارت‌های زبانی	۶	جوایز
۷	وجهه شخصی	۸	انتظارات شغلی دانشجویان	۹	سایر موارد

روش‌های استخدام استعدادهای خارج از کشور توسط کارفرمایان چینی

در بین متداول‌ترین روش‌های استخدام استعدادهای خارج از کشور توسط شرکت‌های چینی، بالاترین نرخ مربوط به استخدام از طریق سایت‌های کاریابی خارج از کشور است.



نمودار ۱۷: روش‌های استخدام استعداد‌های خارج از کشور توسط شرکت‌های چینی

شیوه ارزیابی دانشگاه‌های خارج از کشور توسط شرکت‌های چینی

با توجه به اینکه شرکت‌های چینی اغلب شناخت جامعی از دانشگاه‌های خارج از کشور ندارند، رتبه‌بندی جهانی دانشگاه‌ها همچنان معیار اصلی شرکت‌ها برای سنجش استاندارد تحصیلی متقاضیان استخدام در نظر گرفته می‌شود. پروژه‌های همکاری دانشگاه‌ها با شرکت‌ها نیز شاخص مهمی در داروی شرکت‌ها درباره دانشگاه‌ها به شمار می‌آید. همچنین، بسیاری از شرکت‌هایی که اطلاعات چندانی درباره دانشگاه‌های خارج از کشور ندارند، با استفاده از پلتفرم‌های تخصصی استخدام خارجی به نقاط قوت دانشگاه‌ها پی می‌برند و مؤسسات آموزشی که متناسب با نیازهای خود هستند را انتخاب می‌کنند. البته، شرکت‌ها، سابقه همکاری دانشگاه‌ها با شرکت‌های صنعتی مشهور در اجرای پروژه‌های مشترک را نیز به‌عنوان معیار انتخاب خود در نظر می‌گیرند و بیشتر به استخدام فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌هایی مبادرت می‌ورزند که دارای تجارب بیشتری در زمینه اجرای اینگونه پروژه‌ها هستند.



نمودار ۱۸: معیارهای مورد استفاده توسط کارفرمایان برای ارزیابی دانشگاه‌ها

فعال‌ترین متقاضیان استخدام در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی

فعال‌ترین متقاضیان استخدام شامل فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های استرالیا هستند و به طور میانگین ۴۸/۷ درصد تقاضا به ازای هر نفر مربوط به فارغ‌التحصیلان این دانشگاه است. فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های بریتانیا با میانگین ۴۵/۶ درصد تقاضا به ازای هر نفر رتبه دوم را دارند. فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایالات متحده با میانگین ۴۱/۲ درصد تقاضا در جایگاه سوم قرار دارند که این رقم نسبت به سال گذشته اندکی کاهش یافته است و این امر به نوبه خود نشان می‌دهد که کارآیی افراد جویای کار خارج از کشور در مقایسه با سال‌های قبل افزایش یافته است.

مطابق آمارهای ارائه شده در وبسایت لاک این چاینا، فعال‌ترین متقاضیان استخدام شامل فارغ‌التحصیلان چهار دانشگاه زیر هستند:

دانشگاه کالیفرنیا، ارواین University of Califor- (nia, Irvine)	دانشگاه باند (Bond University)	دانشگاه دلاویر (University of Delaware)
دانشگاه ولونگونگ (Uni- versity of Wollongong)	دانشگاه جورج واشنگتن (George Washington University)	دانشگاه نیوساوتولز (Univer- sity of New South Wales)

دانشگاه صنعتی اوکلند Auckland University (of Technology)	دانشگاه لیورپول University of (Liverpool)	دانشگاه موناش Monash (University)
دانشگاه هادرسفیلد University of Hudder- (sifield)	دانشگاه استرالیای غربی Univer- (city of Western Australia)	دانشگاه فناوری سیدنی Univer- (city of Technology Sydney)
دانشگاه فناوری کوئینزلند Queensland Univer- (city of Technology)	کالج سلطنتی لندن Imperial Col- (lege London)	دانشگاه بورنموث Bourn- (rmouth University)
دانشگاه اتاگو Univer- (city of Otago)	دانشگاه استرالیای جنوبی Univer- (city of South Australia)	دانشگاه ناتینگهام University of (Nottingham)
دانشگاه چینی هنگ کنگ Chinese University of (Hong Kong)	دانشگاه نیو کاسل University of (Newcastle)	دانشگاه پردو Purdue Univer- (city)
دانشگاه پلی تکنیک هنگ کنگ Polytechnic Univer- (city)	دانشگاه بیرمنگام University of (Birmingham)	دانشگاه شفیلد University of (Sheffield)
دانشگاه سوری Univer- (city of Surrey)	دانشگاه ساوث‌همپتون University (of Southampton)	دانشگاه هر تفوردهایر Univer- (city of Hertfordshire)
دانشگاه کاونتری Cov- (entry University)	دانشگاه کالیفرنیا، سن‌دی‌ه‌گو University of California, San (Diego)	دانشگاه لیدز University of (Leeds)
دانشگاه لینکلن Univer- (city of Lincoln)	دانشگاه بوستون Boston Univer- (city)	دانشگاه لستر University of (Leicester)
دانشگاه پلیموث Univer- (city of Plymouth)	دانشگاه برندایس Brandeis Uni- (versity)	دانشکده کسب‌وکار ESADE (ESADE Business School)
دانشگاه پورتموث Uni- (versity of Portsmouth)	دانشگاه کالیفرنیا، ریورساید University of California, (Riverside)	دانشگاه مک‌کواری Macquarie (University of)
		دانشگاه باث University of (Bath)

منبع: پایگاه داده لاک‌این چاینا

دانشگاه‌های منتخب کارفرمایان جهت استخدام فارغ‌التحصیلان آن‌ها

با توجه به توانایی‌های فارغ‌التحصیلان، اهداف شغلی، میزان همکاری واحد اشتغال دانشگاه، رتبه‌بندی دانشگاه، رتبه‌بندی موضوعی دانشگاه و پروژه‌های مشترک دانشگاه و شرکت، ۳۰ دانشگاه زیر به عنوان دانشگاه‌های منتخب کارفرمایان جهت استخدام فارغ‌التحصیلان آن‌ها برگزیده شده‌اند:

دانشگاه کارنگی ملون (Carnegie Mellon University)	دانشگاه نیوکاسل (University of Newcastle)	دانشگاه منچستر (University of Manchester)
دانشگاه میشیگان (University of Michigan)	دانشگاه اکستر (University of Exeter)	دانشگاه ادینبرو (University of Edinburgh)
دانشگاه کسب و کار لندن (London Business School)	دانشگاه آدلاید (University of Adelaide)	دانشگاه وارویک (University of Warwick)
دانشگاه سنت اندروز (University of St. Andrews)	دانشگاه گلاسگو (University of Glasgow)	دانشگاه نورث‌ایسترن (North-eastern University)
دانشگاه ملی سنگاپور (National University of Singapore)	دانشگاه نیویورک (New York University)	دانشگاه کالیفرنیا جنوبی (University of South California)
دانشگاه صنعتی نانیانگ (Nanyang Technological University)	دانشگاه استون (Aston University)	دانشگاه ملبورن (University of Melbourne)
دانشگاه علم و فناوری هنگ‌کنگ (University of Science and Technology Hong Kong)	دانشگاه ملی استرالیا (Australian National University)	دانشگاه ریدینگ (University of Reading)
دانشگاه هنگ‌کنگ (Hong Kong University)	دانشگاه ایالتی آریزونا (Arizona State University)	دانشگاه سیدنی (University of Sydney)

Univer-) دانشگاه دورهام (city of Durham	دانشگاه فناوری کوئینزلند Queensland University of Technology	کالج دانشگاهی لندن (University) (College London
Uni-) دانشگاه بریستول (versity of Bristol	دانشگاه نورث‌وسترن (North-) (western University	دانشگاه ایالتی میشیگان (Michigan) (State University
Indiana) دانشگاه ایندیانا (University	دانشگاه شیکاگو (University of) (Chicago	دانشگاه راجستر (University of) (Rochester
دانشگاه ایلینوی در اربانا شمپین (University) of Illinois at Urbana (Champaign	دانشگاه پنسیلوانیا (University of) (Pennsylvania	دانشگاه مینه‌سوتا (University of) (Minnesota
Univer-) دانشگاه یورک (city of York	دانشگاه کلمبیا (Columbia) (University	دانشگاه لافبورو (Loughborough) (University of
		دانشگاه آر.ام.آی.تی (RMIT) (University

منبع: پایگاه داده لاک این چائنا

بخش چهارم: پیشرفت استعدادهای خارج از کشور در زمینه کاریابی

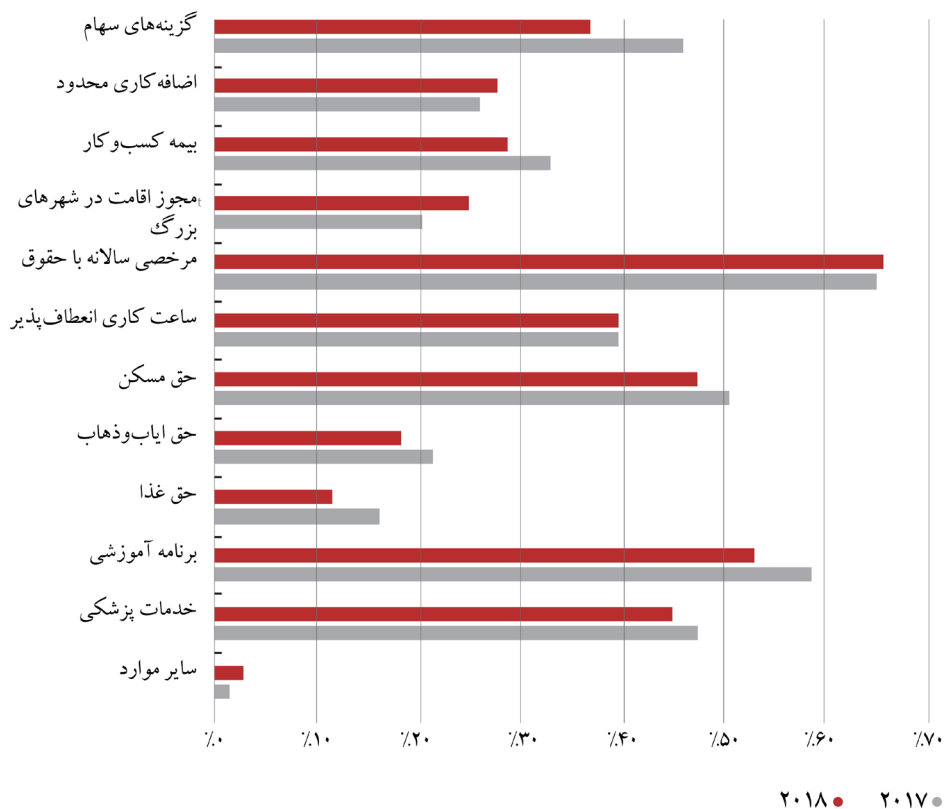
مقدمه

در سالهای اخیر به مدد اقدامات مشترک لاک این چاینا و دانشگاهها در زمینه آموزش و تقویت استعدادهای خارج از کشور در زمینه کاریابی، آگاهی آنها نسبت به این امر افزایش یافته است. در واقع، آنها مهارت های رزومه نویسی و تقاضای شغل را فرامی گیرند و فعالانه در پی کسب اطلاعات مربوط به شرایط استخدام کارفرمایان چینی هستند تا بتوانند در مدت زمانی کمتر شغل مورد نظر خود را پیدا کنند.

مهم‌ترین مزایای شغلی از نظر استعداد‌های خارج از کشور

مطابق داده‌های مربوط به دو سال گذشته، مهم‌ترین مزایای شغلی از نظر استعداد‌های خارج از کشور شامل مرخصی سالانه با حقوق است. این امر دال بر توجه زیاد آن‌ها به برقراری توازن بین زندگی و شغل خود است.

اگرچه استعداد‌های خارج از کشور ساعت کاری انعطاف‌پذیر و اضافه‌کاری کمتر را نیز حائز اهمیت می‌دانند، اما جزء اولویت‌های اصلی آن‌ها نیست. با توجه به این‌گونه دغدغه‌های استعداد‌های خارج از کشور، برخی از شرکت‌های داخلی در تأمین نیازهای آن‌ها با مشکل مواجه هستند. با این حال، این مسائل در مورد تمام استعداد‌های خارج از کشور صدق نمی‌کند و کارفرمایان می‌توانند با اطمینان کامل به جذب و استخدام استعداد‌های خارج از کشور بپردازند.



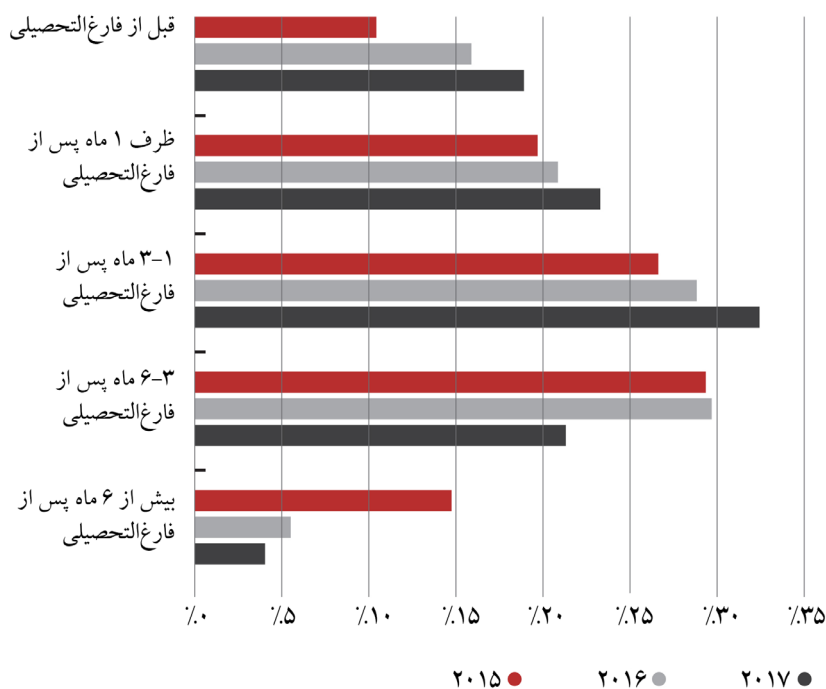
نمودار ۱۹: مزایای شغلی مورد نظر دانشجویان خارج از کشور

یک بررسی دیگر نشان داد استعدادهایی که در پی استخدام در شرکت‌های با مالکیت دولتی و شرکت‌های چندملیتی هستند، بیشتر بر مزایای مرخصی سالانه با حقوق تأکید دارند. اما استعدادهایی که می‌خواهند وارد شرکت‌های خصوصی شوند، برنامه آموزشی شرکت را مهم‌تر می‌دانند و استعدادهایی که مایل به استخدام در بخش دولتی هستند، حق مسکن و خدمات پزشکی را حائز اهمیت می‌دانند. در نهایت، استعدادهایی که قصد اقامت در شهرهای بزرگ مانند شانگهای، پکن و شنژن را دارند، بیشتر به حق مسکن اهمیت می‌دهند که ناشی از قیمت بالای مسکن در این شهرهاست.

روند واقعی کارایی استعدادهای خارج از کشور

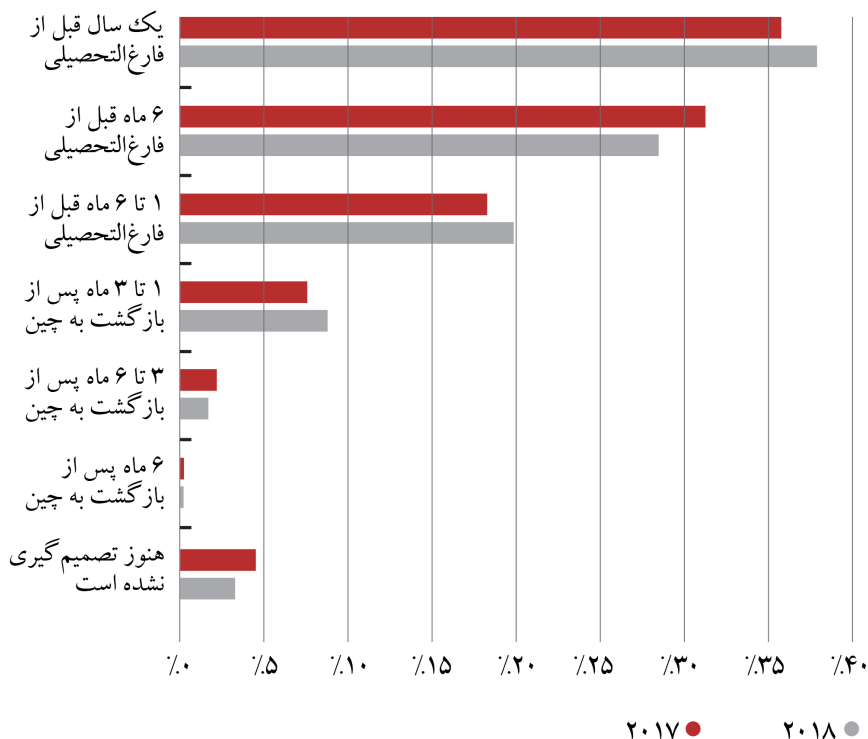
مدت زمان مورد نیاز برای کارایی

آمار موجود نشان می‌دهند که مدت زمانی که طول می‌کشد تا استعدادهای خارج از کشور پیشنهاد شغلی دریافت کنند، در فاصله سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۷ کاهش یافته‌است و از ۳ تا ۶ ماه به ۱ تا ۳ ماه پس از فارغ‌التحصیلی رسیده‌است. با توجه به این که تعداد فزاینده‌ای از استعدادهای خارج از کشور قبل از آنکه فارغ‌التحصیل شوند، آمادگی ورود به بازار کار را دارند، تعداد افرادی که قبل از فارغ‌التحصیلی پیشنهاد کار داشته‌اند طی سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۷ تقریباً دو برابر شده‌است.



نمودار ۲۰: مدت زمانی که طول می‌کشد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی پس از فارغ‌التحصیلی اولین شغل خود را بیابند

از سال ۲۰۱۵، لایک این چاینا به آموزش استعداد‌های خارج از کشور در زمینه کاریابی در دانشگاه‌ها و کالج‌های مختلف پرداخته‌است و موضوعاتی مانند فرایند استخدام داخلی، مدت زمان مورد نیاز برای کاریابی، تهیه رزومه و آمادگی برای مصاحبه شغلی و ... را پوشش داده است. در نتیجه این اقدامات، آگاهی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی از فضای اشتغال چین افزایش قابل توجهی یافته‌است، در فرایند تقاضا برای شغل فعال‌تر شده‌اند و از آمادگی خوبی برای جستجوی شغل پیش از فارغ‌التحصیلی برخوردار شده‌اند و در نهایت، میانگین زمان مورد نیاز برای کاریابی آن‌ها کاهش یافته‌است.



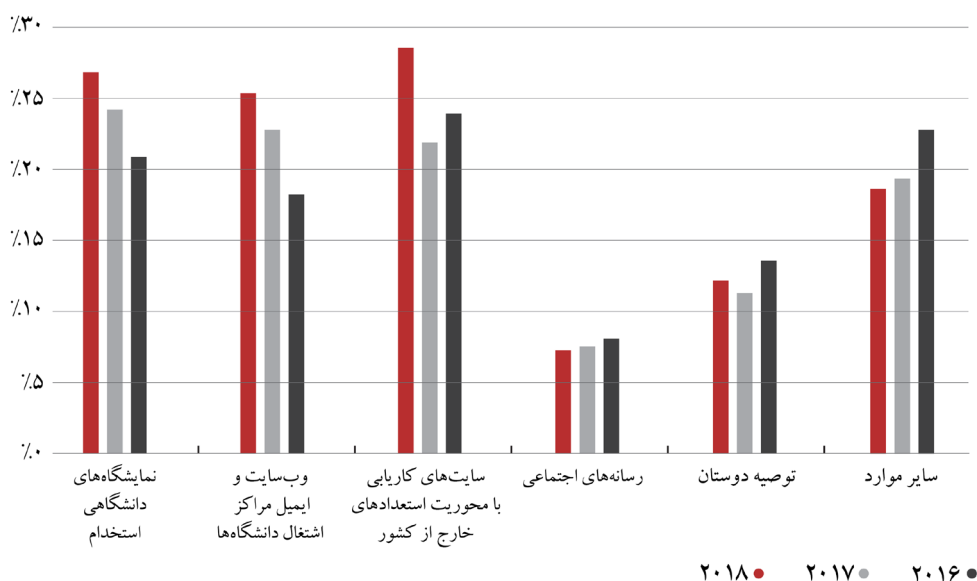
نمودار ۲۱: مدت زمان مورد نیاز برای کاریابی استعداد‌های خارج از کشور

کانال‌های کاریابی

با توجه به ورود تعداد روزافزونی از شرکت‌های چینی به مراکز اشتغال دانشگاه‌های خارجی جهت استخدام استعدادها و همچنین افزایش برنامه‌های همکاری بین دانشگاه‌های خارجی در بازار اشتغال چین، مراکز اشتغال دانشگاه‌های خارجی به یکی از کانال‌های معتبر کاریابی برای دانشجویان تبدیل شده‌اند.

مطابق آمار، میانگین زمان مورد نیاز برای کاریابی فارغ‌التحصیلان عضو اتحادیه جهانی اشتغال دانشجویان چینی ۳۰ درصد کمتر از مدت زمان مورد نیاز برای فارغ‌التحصیلانی است

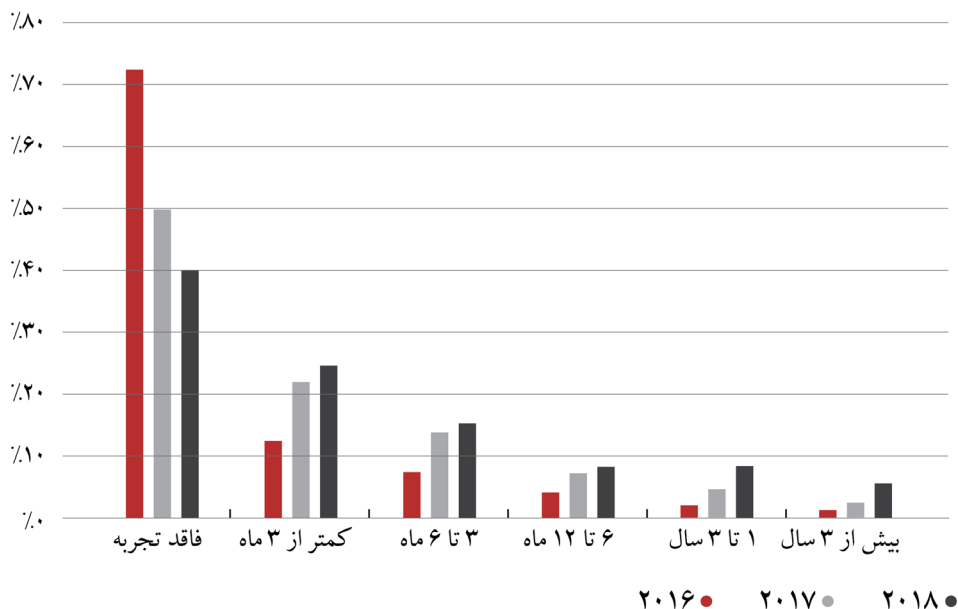
که عضو این اتحادیه نیستند. علت اصلی این امر دسترسی بهتر دانشگاه‌های عضو اتحادیه به اطلاعات استخدامی کارفرمایان برتر چین است که امکان برقراری ارتباط با کارفرمایان، انتخاب موقعیت‌های شغلی و تقاضای استخدام از بهترین شرکت‌های چینی را برای آن‌ها فراهم می‌آورد و در نهایت، نرخ موفقیت تقاضای استخدام آن‌ها را افزایش می‌دهد.



نمودار ۲۲: کانال‌های اصلی کاریابی استعداد‌های خارج از کشور

تجربه کارآموزی

تجربه کارآموزی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی بین سال‌های ۲۰۱۶ و ۲۰۱۸ تغییر قابل توجهی یافته است: در سال ۲۰۱۶ بیش از ۷۰ درصد از آن‌ها سابقه کار یا تجربه کارآموزی نداشتند. این در حالی است که در سال ۲۰۱۸ تقریباً ۸۰ درصد از فارغ‌التحصیلان جدید دارای تجربه کارآموزی بوده‌اند. این امر به دلیل آموزش‌های ارائه شده توسط مراکز اشتغال دانشگاه‌ها و اتحادیه جهانی اشتغال دانشجویان چینی و همچنین ارائه مشاوره‌های لازم در طول فرایند کاریابی است.

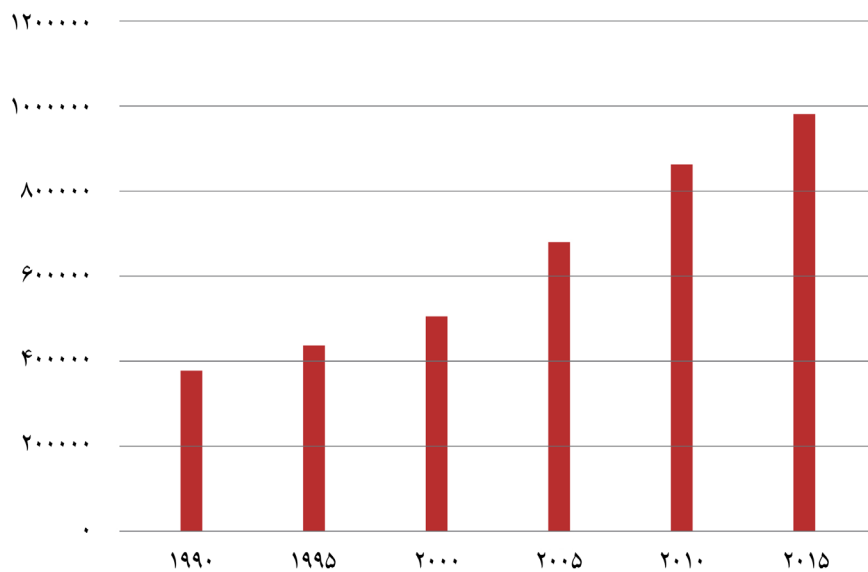


نمودار ۲۳: وضعیت تجربه کاری و تجربه کارآموزی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی

دانشجویان خارجی شاغل در چین

بازار کار چین علاوه بر جذب بسیاری از استعداد‌های چینی خارج از کشور، موفق به جذب تعداد زیادی از دانشجویان خارجی نیز شده‌است. تا پایان سال ۲۰۱۷، بیش از ۵۹۰,۰۰۰ دانشجوی خارجی در چین کار می‌کردند. از میان این استعداد‌های خارجی شاغل در چین، ۱۲ درصد از ایالات متحده، ۱۱/۱ درصد از ژاپن، ۲/۴ درصد از آلمان و ۲/۲۳ درصد از استرالیا بوده‌اند.

مطابق نتایج بررسی صورت گرفته درباره دانشجویان دانشگاه‌های خارجی، بیش از ۳۰ درصد از دانشجویان خارجی مایلند برای دوره کارآموزی به چین بروند. تقریباً ۲۰ درصد از دانشجویان خارجی به اشتغال در چین می‌اندیشند و بیشتر آن‌ها مایل به استخدام در صنعت اینترنت و پس از آن صنعت کسب‌وکار چین هستند.



منبع: شورای اجتماعی و اقتصادی سازمان ملل

نمودار ۲۴: جمعیت دانشجویان خارجی در چین در سال‌های ۱۹۹۰-۲۰۱۵

بخش پنجم: تحقیقات صورت گرفته در زمینه موانع کاریابی استعدادهای خارج از کشور

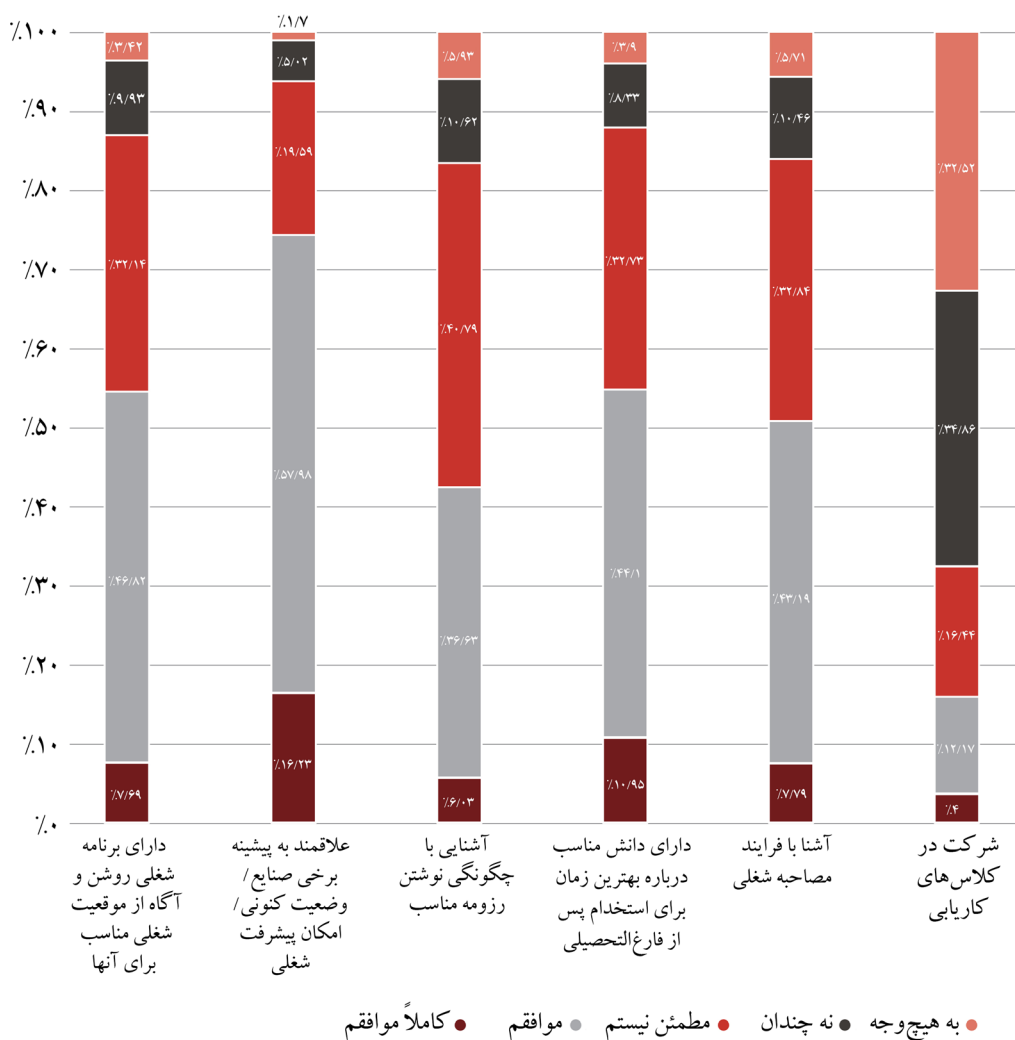
مقدمه

نتایج مطالعات و مصاحبه‌های صورت گرفته نشان می‌دهند عدم شناخت بازار داخلی و عدم آشنایی با بازار کار آتی بزرگ‌ترین موانع کاریابی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی به شمار می‌آیند. این موانع علاوه بر این که بر روند استخدام استعدادهای خارج از کشور تأثیر می‌گذارند، عملکرد و برنامه پیشرفت شغلی آنها پس از استخدام را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند.

آگاهی فارغ‌التحصیلان جدید از وضعیت کنونی مشاغل

بیش از ۷۰ درصد از فارغ‌التحصیلان جدید دانشگاه‌های خارجی صنایع مورد علاقه خود را از قبل تعیین کرده‌اند و بیش از ۵۰ درصد آن‌ها از بهترین زمان برای جستجوی کار در چین اطلاع دارند. با این حال، بیش از ۵۰ درصد آن‌ها بیان داشته‌اند که هیچ اطلاعی درباره نحوه رزومه‌نویسی در چین و یا فرایند استخدام در شرکت‌های چینی ندارند.

همان‌طور که در آخرین ستون نمودار ۲۵ مشاهده می‌شود، بیش از ۸۰ درصد از استعداد‌های خارج از کشور اظهار داشته‌اند که هیچ‌گونه اطلاعات یا آموزشی درباره اشتغال داخلی نداشته‌اند. دور بودن از بازار کار چین و فقدان راهنمای مناسب در زمینه اشتغال داخلی از مشکلات متداول برای استعداد‌های خارج از کشور محسوب می‌شود و به همین دلیل از این افراد در بازار رقابتی استخدام داخلی عملکرد چندان موفقی ندارند.



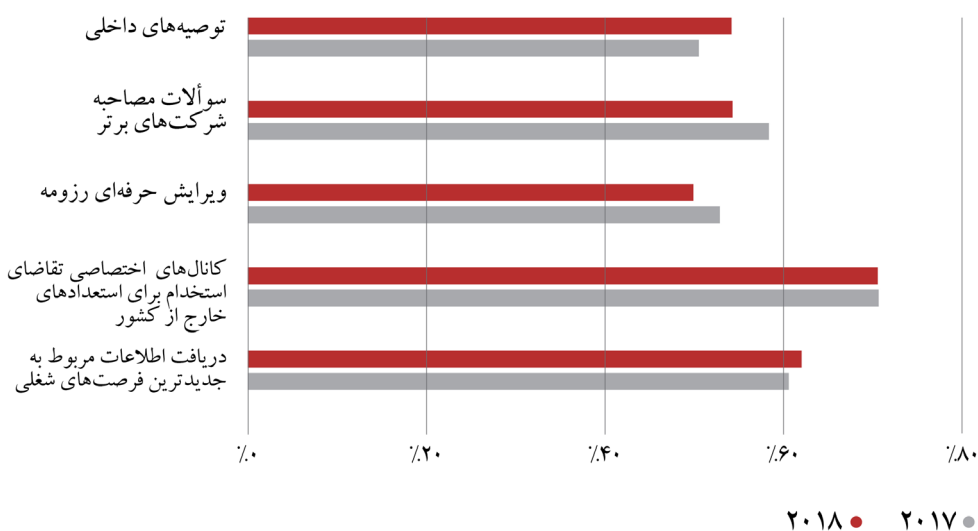
نمودار ۲۵: وضعیت کارایی استعدادهای خارج از کشور

حمایت‌های مورد نیاز استعدادهای خارج از کشور در فرایند کارایی

بیشترین حمایتی که استعدادهای خارج از کشور هنگام جستجوی شغل نیاز دارند این است که اطلاعات مربوط به کانال‌های اختصاصی تقاضای استخدام در اختیار آنها قرار

داده شود. کانال‌های مستقیم تقاضای استخدام ضمن این که به آن‌ها کمک می‌کند اطلاعات صحیحی درباره مشاغل کسب کنند، از شدت رقابت با دیگر استعدادها نیز می‌کاهد.

همچنین لازم است اطلاعات مربوط به جدیدترین فرصت‌های شغلی در اختیار استعداد‌های خارج از کشور قرار داده شود. در واقع، آن‌ها باید به محض انتشار اطلاعات استخدام از آن مطلع شوند. با توجه به دور بودن از بازار کار چین، آن‌ها خود نمی‌توانند از جدیدترین اطلاعات استخدام مطلع شوند و در نتیجه بسیاری از فرصت‌های شغلی مناسب را از دست می‌دهند.



نمودار ۲۶: حمایت‌های مورد نیاز استعداد‌های خارج از کشور در فرایند کارایی

نتیجه‌گیری

گام بعدی چیست؟

اطلاعات فوق نشان می‌دهند که فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی در زمینه کارایی به موفقیت روزافزونی در سال‌های اخیر دست یافته‌اند. مطابق مطالعه حاضر دلایل این موفقیت عبارتند از:

● اهمیت قابلیت استخدام دانشجویان چینی برای دانشگاه‌های خارجی: از

سال ۲۰۱۵ شرکت لاک‌این چاینا در پی همکاری با دانشگاه‌های خارجی بوده است و تا اوایل سال ۲۰۱۸ توانسته است همکاری‌های نزدیکی با بیش از ۷۰۰ دانشگاه خارجی داشته باشد. در سال‌های اخیر، دانشگاه‌های خارجی کمک شایانی به استخدام دانشجویان چینی کرده‌اند. مراکز اشتغال این دانشگاه‌ها فعالیت‌های متعددی در ارتباط با استخدام و کارایی، آموزش شغلی و معرفی مشاغل جدید به دانشجویان انجام می‌دهند و روابط سازنده‌ای با شرکت‌های چینی برقرار می‌کنند. این امر موجب کاهش فاصله بین استعداد‌های خارج از کشور و بازار کار چین شده و در نتیجه، فقدان شناخت آن‌ها از بازار چین را جبران می‌کند، شرایط سخت استخدام در چین را به طور مؤثری برای آن‌ها بهبود می‌بخشد و امکان یافتن شغل مناسب برای تعداد بیشتری از آن‌ها را طی مدت زمان کمتری فراهم می‌سازد.

● ارزش استعداد‌های خارج از کشور برای کارفرمایان چینی: همزمان با توسعه

شرکت‌های چینی و افزایش تقاضا برای بازارهای خارجی، کارفرمایان چینی در سال‌های اخیر به طرز فزاینده‌ای اقدام به اجرای فعالیت‌های مربوط به استخدام و تبلیغ برند خود در دانشگاه‌های خارجی کرده‌اند. این امر به صورت مستقیم به استعداد‌های خارج از کشور و دانشجویان خارجی کمک می‌کند تا بازار و شرکت‌های چینی را بهتر بشناسند و با اعتماد به نفس بیشتری اقدام به کارایی در چین نمایند. همچنین، این اقدامات موجب می‌شود استعداد‌های خارج از کشور از فرصت‌های بیشتری برای ورود به پلتفرم چین برخوردار شوند که برای پیشرفت شغلی آن‌ها مناسب‌تر از کشورهای دیگر است.

● تأثیر پلتفرم‌های اختصاصی استخدام برای استعداد‌های خارج از کشور:

تا قبل از سال ۲۰۱۵ هیچ‌گونه پلتفرم اختصاصی استخدام برای استعداد‌های خارج از کشور در چین وجود نداشت. در نتیجه، استعداد‌های خارج از کشور در فرایند کاریابی سردرگم بودند و در مقایسه با استعداد‌های داخلی موفقیت کمتری در زمینه یافتن کانال‌های تقاضای استخدام مناسب داشتند. مسیر پیشرفت شغلی آتی آن‌ها نیز مبهم بود. لاک‌این چاینا به‌عنوان پلتفرم اختصاصی کاریابی برای استعداد‌های خارج از کشور این مشکل را برطرف کرده‌است و یک کانال اختصاصی کاریابی برای استعداد‌های خارج از کشور راه‌اندازی کرده‌است. این شرکت با جمع‌آوری اطلاعات مربوط به فرصت‌های شغلی و پیشنهاد مشاغل مناسب به استعداد‌های خارج از کشور، همکاری با دانشگاه‌های خارجی در زمینه برگزاری دوره‌های آموزش کاریابی و انجام دیگر فعالیت‌های مربوط به کاریابی در دانشگاه‌های خارجی به استعداد‌های خارج از کشور در زمینه کاریابی کمک می‌کند. این شرکت ضمن حل مشکلات کاریابی استعداد‌های خارج از کشور، به شرکت‌های چینی نیز در زمینه استخدام افراد مناسب کمک می‌کند.

● افزایش آگاهی استعداد‌های خارج از کشور نسبت به فرایند کاریابی:

همزمان با افزایش رقابت در بازار کار در سال‌های اخیر، استعداد‌های خارج از کشور توجه روزافزونی به مقوله کاریابی دارند. امروزه تعداد فزاینده‌ای از دانشجویان سال آخر خود را برای کاریابی آماده می‌کنند و در کارگاه‌های کاریابی و دوره‌های کارآموزی فعالانه مشارکت می‌کنند. همچنین به دلیل دسترسی به اطلاعات مربوط به جدیدترین فرصت‌های شغلی، بسیاری از آن‌ها موفق به دریافت اولین پیشنهاد شغلی خود قبل از فارغ‌التحصیلی می‌شوند. این شرایط نسبت به سال‌های قبل که استعداد‌های خارج از کشور تا پس از فارغ‌التحصیلی در صدد یافتن شغل نبودند، کاملاً تفاوت پیدا کرده‌است و همین امر موجب شده‌است که استعداد‌های خارج از کشور در فرایند کاریابی عملکرد موفق‌تری داشته باشند و در بازار رقابتی کار به صورت متمایز عمل کنند.

● در سال‌های آینده لاک‌این چاینا همچنان به همکاری خود با اتحادیه جهانی اشتغال

دانشجویان چینی جهت کمک به استعداد‌های خارج از کشور در زمینه کارایی به دو روش آنلاین و غیر آنلاین ادامه می‌دهد.

◎ **آنلاین:** دانشگاه‌های متحد جهان^۱ نسبت به ساخت «نقشه و پایگاه داده جهانی استعداد» (GTMD)^۲ اقدام کرده‌اند که بزرگ‌ترین پایگاه داده استعداد‌های جوان در جهان بوده و دقیق‌ترین اطلاعات را در اختیار شرکت‌های چینی قرار می‌دهد. علاوه بر آن، کمک به استعداد‌های خارج از کشور در زمینه کسب مزیت در فرایند کارایی و یافتن موقعیت شغلی مناسب نیز از دیگر کارکردهای این پایگاه جهانی است.

◎ **غیر آنلاین:** روش غیر آنلاین با هدف برقراری ارتباط بین تعداد بیشتری از دانشگاه‌ها برای انجام فعالیت‌های کارایی و برگزاری کارگاه‌های کارایی در دانشگاه، ایجاد فرصت‌های کسب و کار برای دانشجویان و فراهم کردن ارتباط مستقیم آن‌ها با شرکت‌ها اجرا می‌شود. این فعالیت‌ها به استعداد‌های خارج از کشور کمک می‌کند شناخت بهتری از محیط کار داشته باشند، افق روشن‌تری در فرایند کارایی پیش روی آن‌ها می‌گذارد و در نهایت از ظرفیت‌های بالقوه آن‌ها در آینده بهره‌برداری گردد.

منبع:

CHINESE OVERSEAS TALENTS CAREER DEVELOPMENT ANALYSIS
REPORT, 2018, Lockin China & GUCCU.

1. United Global Universities
2. Global Talent Map and Database

پیوست ۱

چه کسی بودجه علمی چین را تأمین می‌کند؟



منبع:

پیوست ۲

برنامه‌های کاریابی اتحادیه جهانی اشتغال دانشجویان چینی

دانشگاه‌هایی که با لاک این چاینا همکاری می‌کنند در وبسایت خود صفحه‌ای را به لاک این چاینا اختصاص داده‌اند و لاک این چاینا در آنجا برنامه‌های خود را معرفی می‌کند. نکته مهم این است که اغلب این دانشگاه‌ها خود نیز دارای برنامه‌های کاریابی شامل مشاوره با مربیانی از صنایع و معرفی جهت گذراندن دوره‌های کارآموزی در شرکت‌ها هستند و دانشجویان پیش از فارغ‌التحصیلی می‌توانند با استفاده از این خدمات خود را برای کاریابی پس از فارغ‌التحصیلی آماده کنند. نمونه‌هایی از وبسایت دانشگاه‌ها در تصاویر زیر مشاهده می‌شود.

The screenshot shows a web browser displaying the University of Reading's career page for 'LOCKIN CHINA'. The page is designed for students returning to China for work. It features a prominent header with the 'LOCKIN CHINA' logo and the University of Reading logo. The main content area includes a sub-header 'For students returning home to China for work'. Below this, there is a text block stating: 'Careers have partnered with the prestigious Asia based recruiter Lockin China. They work with a large network of employers in China and actively look to match you with the right jobs after your studies. Lockin China works with recruiters of Mandarin speakers, so may suit some UK students with relevant language skills.' This is followed by a section titled 'The team work hard to bring you the latest recruitment and events news:' which lists several bullet points: 'Discover the latest Chinese labour market news', 'View the latest roles from Chinese and international organisations', 'Search for roles in China for home and UK Mandarin speaking students', 'Hear from top Chinese employers', 'Read advice on preparing for job search and the recruitment process', and 'Hear from Chinese HRs on securing a role when you return'. To the right of this list is a 'CHINESE CV' section with the text 'Tips for constructing a professional CV for the Chinese recruitment market' and a 'Find out more' button. At the bottom of the page, there is a green button that says 'Get started with Lockin China'.

The screenshot shows the Newcastle University Careers Service website. The main heading is "Careers Service". Below it, there is a navigation menu with options like "Who we Are", "Work with Us", "Research", "Study", "Alumni", and "Staff & Students". The main content area is titled "Lockin China Job Portal" and includes the following text:

About
News
Events
Work for Yourself
Career Planning
Sector Specific Information
Information
Careers Modules
 CVs, Applications & LinkedIn profiles
Interviews, Tests & Assessment Centres
Internships, Placements & Shadowing
Finding Jobs
 - Graduate Jobs

Lockin China Job Portal
 In 2018, an estimated 750,000 Chinese students will be returning to China after studying overseas. Are you ready for the competition?

Newcastle University has teamed up with Lockin China, the largest recruitment platform specialising in supporting students to find employment in China. The platform is used by over 600,000 students and 20,000 employers.

The Chinese job market is growing and employers in China are increasingly looking to recruit students and graduates with international experience.

Use Lockin China to:

- view the latest graduate job and internship opportunities in China
- upload your CV and apply for vacancies
- learn about the Chinese job market and making effective applications
- participate in competitions organised by companies in China.

The portal is open to all Newcastle University students and graduates interested in finding employment in China.

Search the Lockin China Job Portal

برنامه پرنده سحرخیز! این برنامه آنلاین یک نمایشگاه بهاره کاریابی برای استعدادها در سطح جهانی است. در این برنامه صاحبان صنایع موقعیت‌های شغلی انحصاری را ویژه استعداد‌های خارج از کشور در دوره قبل از اوج استخدام بهاره شرکت‌ها ارائه می‌کنند. در این برنامه، شرکت‌های معروف به معرفی شرکت و فرهنگ شرکت، تشریح موقعیت‌های شغلی موجود، برگزاری کارگاه‌های جستجوی شغل، ارائه خدمات رزومه نویسی و غیره می‌پردازند. (لینک این برنامه به زبان چینی است، فقط عناوین به زبان انگلیسی موجود است)

<http://promotions.lockinu.com/hai FengAction>

یک نمونه از موقعیت‌های شغلی تبلیغ شده در این برنامه در ذیل می‌آید.

The screenshot shows a web browser displaying a job listing page for 'Beijing Shengbo Education Technology Co., Ltd.' (北京盛博优教育科技有限公司). The page lists three job opportunities, all categorized as 'Full-time(10)' and 'Internships(0)'. Each listing includes the company name, industry (Education), and specific job details.

Job Title	Update Time	Salary Range	Experience	Education	Other Benefits
美国留学咨询顾问	2020-02-07	6.0K - 30.0K	No working experience required	Bachelor	
美国留学文书策划创作	2020-02-07	6.0K - 20.0K	No working experience required	Bachelor	福利丰厚, 时间灵活, 五险一金, 带薪年假, 扁平化管理, 90后团队
留学文书策划助理	2020-02-07	6.0K - 10.0K	No working experience required	Bachelor	五险一金, 带薪年假, 周六日双休, 扁平化管理, 90后团队

نمایشگاه کاریابی چینی‌های بازگشته از خارج^۱: این رویداد پس از آغاز سال نو چینی برگزار می‌شود. در این فصل از سال، کارفرمایان موقعیت‌های شغلی جدید را عرضه می‌کنند و به جستجوی استعداد‌های بازگشته از خارج و افراد دارای تجربه می‌پردازند. این برنامه ویژه استخدام استعداد‌های چینی است. این برنامه در کنار کنفرانس جهانی کاریابی دانشجویان چینی (GUCCU)^۲ طی سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۹ در شهرهای پکن، شانگهای، شنژن، شنیانگ، هانگژو، سوژو، گوانگژو و چنگ‌دو برگزار شده است. در این برنامه بیش از ۲۰۰ شرکت با بیش از ۳۰۰۰ موقعیت شغلی شرکت می‌کنند و بیش از ۶۰۰۰ نفر رزومه خود را ارسال می‌کنند. (لینک برنامه در دسترس نیست).

برنامه ارتقا دانشجویان سال اول^۳: این برنامه جهت ارائه دوره کارآموزی (internship) تابستانه اجرا می‌شود که شامل هزاران دوره کارآموزی در شرکت‌های بزرگ چینی است. این برنامه پذیرای دانشجویان با هر ملیتی است. جهت شرکت در این

1. Chinese Returnees Career Development Fair
2. Global University Career Development (China) Conference
3. Junior Up Program

برنامه متقاضیان پس از جستجوی سایت جهت یافتن دوره کارآموزی مورد نظر خود اقدام به تکمیل فرم تقاضا می‌کنند. در صورت پذیرش (دریافت دعوت‌نامه از کارفرما) می‌توانند جهت دریافت ویزا و خرید بلیت اقدام نمایند. <http://juniorup.lockinchina.com>

برنامه لیدراین: این برنامه توسط لاک‌این چاینا برگزار می‌شود و جهت آموزش رهبری، کارگاه‌های ارتقا مهارت‌های کاریابی و ارائه دوره‌های کارآموزی برای دانشجویان سال آخر چینی در خارج از کشور برگزار می‌شود. برنامه ۲۰۱۹ در پکن به مدت ۳ روز برگزار گردیده که شامل برنامه‌های زیر بوده‌است: کارگاه مهارت‌های کاریابی (رزومه‌نویسی، مصاحبه فردی و گروهی، ویژگی‌های فرایند استخدام در چین و غیره)، فروم توسعه صنعتی آینده (سخنرانی‌های تحلیلی توسط مدیران منابع انسانی شرکت‌های معروف درباره صنایعی مانند اینترنت و تولید و مشاغل مناسب موجود)، دوره تخصصی رهبری و برنامه تحلیل مورد‌های کسب‌وکار (کار گروهی با دیگر دانشجویان جهت بررسی و تحلیل دشوارترین نمونه‌های کسب‌وکار در مصاحبه کارآموزی مدیریت، همراه با مشاوره و راهنمایی مدیران منابع انسانی شرکت‌ها). ۲۰ نفر از افرادی که بهترین عملکرد را در این برنامه داشته‌اند امکان شرکت در دوره کارآموزی تابستانی در شرکت‌های معروف را خواهند داشت. جهت ثبت‌نام در این برنامه (سال ۲۰۱۹) دانشجویان نباید پیش از سال ۲۰۲۰ فارغ‌التحصیل شده باشند و معدل آنها باید بالاتر از ۳/۴ باشد. هیچ محدودیتی برای رشته‌های مختلف وجود ندارد. <http://promotions.lockinu.com/leaderIn>

پس از ثبت نام در برنامه (تکمیل فرم اطلاعات و رزومه) ظرف یک روز کاری پاسخ پذیرش به متقاضیان ارسال می‌شود. در مرحله بعد متقاضی باید در آزمون جامع ارزیابی کیفی شرکت کند. به این ترتیب که فایل آزمون برای آنها ارسال می‌شود و متقاضیان باید ظرف ۷ روز آن را تکمیل و ارسال نمایند. از بین افراد شرکت‌کننده در آزمون ۱۰۰ نفر برگزیده می‌شوند. (صفحه ثبت‌نام به زبان چینی است و با توجه به اینکه در حال حاضر برنامه سال ۲۰۱۹ تکمیل شده‌است، این صفحه بسته است و هنوز برنامه ۲۰۲۰ اعلام نشده‌است.

<http://www.lockinu.com/#/network/1128.html>

رویداد ۸۰ روز: این رویداد یک برنامه استخدام بهاره و پاییزه است که ویژه استخدام استعداد‌های خارج از کشور طراحی شده‌است و در حال حاضر بزرگ‌ترین رویداد در نوع خود است. تاکنون این برنامه با بیش از ۲۰۰ دانشگاه در ۱۰ کشور ارتباط برقرار کرده و بیش از ۵۰۰ رویداد در پردیس‌های دانشگاهی برگزار نموده‌است. بیش از ۳۰۰۰ شرکت در این برنامه مشارکت نموده‌اند که بیش از ۸۰۰۰۰ موقعیت استخدام را به ۱ میلیون دانشجوی متقاضی عرضه نموده‌اند.

در سال ۲۰۱۹ شرکت لاک این چاینا در کشورهای بریتانیا، فرانسه، اسپانیا، ایالات متحده، استرالیا و چند کشور دیگر این رویداد را برگزار نموده که طی آن ضمن معرفی موقعیت‌های شغلی برتر به استعداد‌های خارج از کشور، کارگاه‌های پیش‌استخدام نیز برای آنها برگزار نموده‌است. در برنامه ۲۰۱۹، بیش از ۱۰۰ کارگاه تخصصی در پردیس‌های دانشگاهی کشورهای مختلف برگزار شد و بیش از ۶۰۰۰۰ موقعیت شغلی معرفی شد. کارگاه‌ها و موقعیت‌های شغلی این برنامه در دو گروه ویژه استعداد‌های چینی و بین‌المللی ارائه می‌شوند و متقاضیان می‌توانند جهت کاریابی و استخدام در کشورهایی مانند هند، ژاپن، کره جنوبی، مالزی و سنگاپور نیز علاوه بر چین اقدام نمایند.

همچنین متقاضیان می‌توانند از طریق وب‌سایت برنامه در برنامه‌های آنلاین مانند جستجوی شغل، جلسات آنلاین/زنده با منابع انسانی شرکت‌ها جهت آشنایی با موقعیت‌های شغلی و دریافت اطلاعات دست اول در مورد شرکت‌ها و جزئیات موقعیت‌های شغلی موجود و کارگاه‌های آنلاین شرکت نمایند.

در سال ۲۰۱۹ لاک این چاینا ۲ نمایشگاه کاریابی پاییزه در شهرهای پکن و شانگهای نیز برگزار نمود که حدود ۱۰۰ شرکت معروف و بیش از ۳۳۰۰ استعداد چینی (که از خارج برگشته‌اند) در آنها شرکت نمودند. در نتیجه این رویداد، ۶۳ درصد متقاضیان استخدام توانستند وارد مرحله دوم فرایند مصاحبه استخدام شوند (مطابق آماری که یک هفته پس از برگزاری نمایشگاه‌ها جمع‌آوری شده‌است).

<http://promotions.lockinu.com/eightyDay/homePage>

Shanghai Career Fair



Beijing Career Fair



برنامه فلشینگ این!: در پایان هر سال مجموعه‌ای از کارفرمایان مشتاق با ساده‌سازی روند استخدام خود در برنامه فلشینگ این مشارکت می‌کنند و دانشجویان پس از ارسال تقاضاهای خود حداکثر ظرف یک هفته نتیجه را از مسئولان منابع انسانی شرکت‌ها دریافت می‌نمایند. در وب‌سایت برنامه (به زبان چینی) مجموعه‌ای از شرکت‌ها که دارای

1. Flashing In Program

فرصت‌های شغلی هستند معرفی شده‌اند. با کلیک روی هر یک از شرکت‌ها اطلاعات تماس و موقعیت‌های شغلی موجود ارائه می‌شود که می‌توان برای هر یک از آنها تقاضا نمود (Apply for Position). این برنامه نیز به ابتکار شرکت لاک این چاینا اجرا می‌شود.

<http://promotions.lockinu.com/haifengAction>

نمونه‌ای از موقعیت‌های شغلی موجود در سایت برنامه فلشینگ این در ذیل می‌آید.

The screenshot shows a job listing for a '前端开发工程师' (Frontend Developer) on the LockinU website. The job is located in Nanjing and requires a Bachelor's degree and 3 years of experience. The salary range is 10.0K - 20.0K. The employer is '帆软' (Fanruan Software), located in Wuxi. The job description includes responsibilities like website development and data analysis. The requirements list skills in JavaScript, HTML5, CSS3, and PHP.

برنامه بورسیه طرح جدید کلمبو (NCP): این برنامه با همکاری دانشگاه آدلاید استرالیا و لاک این چاینا اجرا می‌شود و مختص دانشجویان دانشگاه آدلاید است. در این برنامه دانشجویان علاقمند به اشتغال در چین می‌توانند در دوره کارآموزی در شرکت‌های چینی شرکت کنند و ضمن کسب تجربه کاری با فرهنگ و محیط کار این کشور نیز آشنا شوند. این برنامه طی ۴ هفته اقامت در چین برگزار می‌شود و دانشجویان علاوه بر گذراندن دوره کارآموزی در بهترین شرکت‌های چینی در برنامه‌های آموزش زبان چینی، کاربایی در چین، آشنایی با فرهنگ چین، سمینار کارآفرینی، بازدید از شرکت‌های برتر چینی شرکت می‌کنند. <http://ncp.lockinchina.com>

Week 1 Sample Schedule

WEEK	DATE	DETAIL		REMARK
		MORNING	AFTERNOON	
Week 1	02.12.2018	Airport Pickup & Welcome Pack	Accommodations & Quick Tour	—
	03.12.2018	Program Orientation	Basic Chinese Language Study	—
	04.12.2018	Basic Chinese Language Study	Chinese Culture Orientation	—
	05.12.2018	Basic Chinese Language Study	Leading Companies Tour	—
	06.12.2018	Workshop-China Employment Market Overview	Leading Companies Tour	—
	07.12.2018	Business Seminar- The Trend of Internet Economy in China	Professional Mentoring and Corporate Grooming	—
	08.12.2018	Business Chinese Language Study(Weekend)	Workshop 1 -How to find a job in China? Section 1	*Non-compulsory program, extra cost involved to participate.
	09.12.2018	—	—	—

WEEK 2-4

Internship at China's top enterprises – get an intimate insight on Chinese culture and working environment, build professional network and gain valuable experience to increase employability. Weekend training courses are optional to participate.

Week 2-4 Sample Schedule

WEEK	DATE	WEEKLY CHECK	REMARK
Week 2	10.12.2018 - 14.12.2018	Internship in Leading Companies /organizations	—
	15.12.2018	Business Chinese Language Study(Weekend)	Workshop 2 - How to find a job in China? Section 2
	16.12.2018	—	*Non-compulsory program, extra cost involved to participate.
Week 3	17.12.2018 - 21.12.2018	Internship in Leading Companies /organizations	—
	22.12.2018	Business Chinese Language Study(Weekend)	Business Seminar - Experience Sharing, Foreign Talent Development in China
	23.12.2018	—	—
Week 4	24.12.2018 - 27.12.2018	Internship in Leading Companies /organizations	—
	28.12.2018	Entrepreneurial Training Final Presentation	—
	29.12.2018	Leaving Drinks Party	—
	30.12.2018	Airport Drop-off	—

نمونه ایرانی این گونه برنامه‌ها، ایران تلنت Iran Talent هست که به جمع‌آوری رزومه افراد جویای کار می‌پردازد. این شبکه اطلاعات را به زبان انگلیسی جمع‌آوری می‌کند و متناسب با رزومه افراد آنها را به شرکت‌های متقاضی نیروی کار معرفی می‌کند. افراد با

ثبت اطلاعات و ارائه رزومه خود می‌توانند از موقعیت‌های شغلی جدید از طریق ایمیل مطلع شوند و در صورت تمایل به ایران تلنت اجازه ارسال رزومه به کارفرمای مورد نظر را می‌دهند. این شبکه به واسطه در اختیار داشتن رزومه متخصصان مختلف و دسترسی به موقعیت‌های شغلی جدید در کوتاه نمودن فرایند کاریابی و استخدام نسبتاً مؤثر است. البته این شبکه بیشتر برای استخدام در شرکت‌های داخلی یا شرکت‌های خارجی دارای شعبه در ایران است. <https://www.irantalent.com>



موسسه پویندگان توسعه فناوری و نوآوری ایران