

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2026.83.78.023

**Многосторонние нагрузки, барьеры карьерного роста и текучесть
молодых преподавателей высших учебных заведений Китая:
причины возникновения и институциональные меры
регулирования**

Яо Чжипэн

Кандидат филологических наук, старший преподаватель,
Университет МГУ-ППИ в Шэньчжэне,
518172, Китайская Народная Республика,
Шэньчжэнь, ул. Гоцзидасюеюань, 1;
постдокторант по бизнес-администрированию,
Пекинский политехнический институт,
100081, Китайская Народная Республика,
Пекин, ул. Чжунгуаньцунь Южная, 5
e-mail: 735265556@qq.com

Луценко Никита Олегович

Кандидат политических наук, доцент,
кафедра иностранных языков и коммуникативных технологий,
Университет МИСиС;
Старший преподаватель испанского языка,
кафедра международной коммуникации факультета мировой политики,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
119991, Российская Федерация, Москва, Ленинские горы, 1/ 51.
e-mail: lutsenkono_msu@mail.ru

Данная статья представляет собой результаты исследования по базовому проекту «Исследование нагрузки, связанной с карьерным продвижением и мобильностью молодых преподавателей высших учебных заведений», реализуемому в 2025–2026 гг. Комитетом по развитию кадров Профессионального совета стратегий развития образования Китая. Номер утверждения проекта: RCZWH2638.

Аннотация

В данной статье рассматриваются проблемы многосторонних профессиональных нагрузок, барьеров карьерного роста и высокой текучести молодых преподавателей в высших учебных заведениях Китая. Анализируются четыре основных вида давления, испытываемых молодыми педагогами: научное (жёсткие требования к публикационной активности и проектным заявкам), педагогическое (высокая аудиторная нагрузка при недостатке практического опыта и систематической подготовки), аттестационное (ограниченное количество вакантных должностей и постоянное ужесточение критериев присвоения учёных званий) и материально-бытовое (жилищные проблемы, расходы на

содержание семьи, несоответствие реальных доходов первоначальным карьерным ожиданиям). Высокая текучесть кадров влечёт за собой негативные последствия: препятствует непрерывному профессиональному росту самих преподавателей, разрушает иерархическую структуру педагогических коллективов и нарушает планомерное ведение учебной и научной деятельности вузов. В качестве институциональных мер регулирования предлагаются: совершенствование системы повышения квалификации с ориентацией на реальные запросы молодых педагогов, оптимизация материальных гарантий и оплаты труда, модернизация механизмов аттестации с внедрением дифференцированных карьерных траекторий, а также создание системы гуманитарной и психологической поддержки. Исследование опирается на эмпирические данные и актуальную научную литературу по проблемам развития молодых преподавателей китайских вузов.

Для цитирования в научных исследованиях

Яо Чжипэн, Луценко Н.О. Многосторонние нагрузки, барьеры карьерного роста и текучесть молодых преподавателей высших учебных заведений Китая: причины возникновения и институциональные меры регулирования // Педагогический журнал. 2026. Т. 16. № 6А. С. 233-244. DOI: 10.34670/AR.2026.83.78.023

Ключевые слова

Молодые преподаватели вузов, профессиональные нагрузки, текучесть кадров, учёное звание, институциональные меры регулирования, высшее образование Китая, управление персоналом, академическая мобильность.

Введение

Молодые педагоги являются ключевой силой, обеспечивающей учебный процесс, научные инновации и подготовку специалистов в высших учебных заведениях Китая. Условия профессиональной деятельности и перспективы карьерного развития молодых преподавателей напрямую определяют стабильность педагогического состава вузов. В настоящее время система оценки качества высшего образования Китая имеет ярко выраженную ориентацию на научные достижения. Молодые преподаватели китайских вузов одновременно испытывают комплекс реальных нагрузок, связанных с подготовкой научных публикаций, ведением аудиторных занятий, аттестацией на ученое звание и бытовыми расходами [Хуан Тин, 2018; Чжэн Яцзе, 2018]. Совокупность разнообразных карьерных барьеров провоцирует существенную текучесть педагогических кадров. Частые увольнения молодых педагогов не только препятствуют непрерывному совершенствованию профессиональных компетенций каждого специалиста, но и разрушают иерархическую структуру педагогических кадров вузов, затрудняют планомерное осуществление регулярной учебной и научной деятельности. Исходя из вышеописанных актуальных проблем, в настоящей статье проводится анализ по двум направлениям: комплекс профессиональных нагрузок молодых преподавателей и негативные последствия текучести кадров. С точки зрения материальных гарантий оплаты труда, системы повышения квалификации, механизмов аттестации на ученое звание и гуманитарной поддержки предложены комплексные оптимизационные меры.

Цель исследования: предложить комплекс мер для снижения профессионального напряжения молодых преподавателей китайских вузов, сокращения текучести педагогических

кадров и обеспечения долгосрочной стабильности педагогических составов высших учебных заведений.

Объект исследования: профессиональная деятельность молодых преподавателей высших учебных заведений Китая в условиях современной системы высшего образования.

Предмет исследования: профессиональные нагрузки молодых преподавателей китайских вузов, факторы, обуславливающие текучесть педагогических кадров, ее влияние на развитие высших учебных заведений, а также институциональные механизмы стабилизации кадрового состава и поддержки профессионального развития молодых преподавателей.

Научная новизна исследования заключается в комплексном анализе взаимосвязи профессиональных нагрузок молодых преподавателей высших учебных заведений Китая с проблемой текучести педагогических кадров и ее последствиями для устойчивого развития университетов. В работе систематизированы основные группы профессиональных нагрузок (научные, педагогические, аттестационные и материально-бытовые), раскрыто их влияние на профессиональную устойчивость молодых преподавателей и функционирование кадровой системы вузов. Предложен комплекс институциональных мер, включающий совершенствование системы повышения квалификации, модернизацию механизмов аттестации на ученые звания, оптимизацию материального стимулирования и развитие системы гуманитарной поддержки молодых преподавателей, направленный на снижение текучести кадров и обеспечение долгосрочной стабильности педагогических коллективов.

Многосторонние профессиональные нагрузки молодых преподавателей высших учебных заведений Китая

1. Проблемы научного развития молодых преподавателей китайских вузов

Молодые преподаватели высших учебных заведений Китая являются основным резервом для научных инноваций. После трудоустройства в число их обязательств входит выполнение строгих контрольных задач, включающих подачу заявок на вертикальные научные гранты и организацию многоуровневых научных работ. У большинства местных вузов прослеживается слабая научная база, недостаточное количество оборудованных исследовательских площадок и низкий уровень стабильности научных групп, поэтому молодые преподаватели не имеют конкурентных преимуществ при формировании тематик для исследований и подаче заявок на научные проекты [УШимань, ЧэньЦун, ХаоЦзугао, ЧжанЧунь, 2019]. В настоящее время большинство китайских вузов реализуют оценочную политику «приоритет науки над обучением», устанавливая для молодых педагогов повышенные количественные показатели научной работы, что еще больше усиливает давление и научную конкуренцию.

В то же время развитие китайских вузов и региональной промышленности формулируют новые требования к направлению научных изысканий педагогов, заставляя молодых преподавателей отказываться от чисто теоретических исследований в пользу прикладных разработок. Ситуацию усугубляют такие факторы как нехватка научного оборудования, отсутствие командной поддержки в китайских вузах, малый стаж работы молодых специалистов и недостаток практических навыков в исследуемой области. Под воздействием совокупности указанных ограничений молодые преподаватели часто отмечают недостаточную уверенность в собственных научных силах и рост карьерной тревожности [Ли Юйцян, 2023]. Атмосфера жесткой научной конкуренции способствует формированию негативного отношения к профессии, у части педагогов появляется неприятие рабочих обязанностей, а в некоторых

случаях возникает стойкое психологическое отторжение, постоянно отягощающее их профессиональную деятельность.

2. Нагрузки, связанные с педагогической деятельностью молодых преподавателей китайских вузов

Педагогическое давление на молодых преподавателей высших учебных заведений Китая формируется под влиянием трех групп факторов: личных особенностей, управленческой политики вузов и социальной среды. С личной точки зрения большинство молодых специалистов после завершения докторской подготовки сразу поступают на работу в китайские вузы без прохождения педагогической практики. В результате наблюдается нехватка практических педагогических навыков, в числе которых можно отметить неумение методически выстраивать занятия, подбирать материалы вне рамок учебника. Молодые преподаватели затрачивают большие временные ресурсы на подготовку и организацию учебного процесса, но часто оказываются неспособными решить задачу вовлечения студентов, не имеют опыта реагирования на внештатные ситуации на занятиях, при этом склонны преувеличивать свои недостатки при анализе ошибок, что порождает дополнительную тревожность на работе в зависимости от индивидуальных психологических качеств [Ван Синь, 2019].

С административной точки зрения большинство китайских высших учебных заведений следуют политике оценки «приоритет научных разработок над педагогической работой». Помимо основной аудиторной работы молодые преподаватели вынуждены брать на себя чрезмерную методическую и педагогическую нагрузку, поскольку некоторые из них каждый семестр вынуждены вести занятия по нескольким специальностям и множеству дисциплин. Постоянный цикл подготовки к урокам и их проведение приводит к хронической физической и эмоциональной усталости. Помимо перегрузок в области преподавания молодые специалисты одновременно занимаются научными исследованиями, что, как следствие, приводит к существенному сокращению свободного времени для прохождения специализированных тренингов и повышений квалификации. Наблюдается постоянный конфликт между преподавательскими и научными обязанностями, что вызывает значительное психологическое напряжение [Янь Гуанцай, Минь Вэй, 2020].

В социальном плане профессия педагога имеет особую общественную значимость, традиционные социальные представления предъявляют к преподавателям высокие моральные требования, порождают ожидание от них повышенной ответственности и самоотверженности. Молодые преподаватели китайских вузов не только передают студентам базовые теоретические знания, но и занимаются психологической поддержкой и сопровождением личностного развития обучающихся. В настоящее время основную массу студентов китайских вузов составляют представители поколения, родившегося после 2000 года. Между молодыми педагогами и студентами существует разрыв в восприятии и ценностных ориентациях, что усложняет коммуникацию и воспитательную работу. Это оказывает дополнительное давление на молодых преподавателей, вызываемое профессиональными обязанностями и социальными ожиданиями.

3. Давление, связанное с аттестацией на ученое звание молодых преподавателей китайских вузов

Карьерный рост через получение ученых званий является основной профессиональной проблемой для всех молодых преподавателей высших учебных заведений Китая. Согласно имеющимся аналитическим данным, распределение педагогических работников китайских вузов по ученым званиям имеет классическую пирамидальную структуру: доля преподавателей

с начальными учеными званиями превышает 50%, доцентов составляет почти 40%, а профессоров менее 10%. Молодые педагоги формируют самую многочисленную нижнюю группу этой системы аттестации. Во всех китайских вузах сохраняется ограничение количества мест для получения званий доцента и профессора, одновременно с этим постоянно повышаются требования для прохождения аттестации, а доля научных результатов в общем комплексе оценочных критериев неуклонно растет [Цзинь Сянжун и др., 2022]. Чтобы соответствовать требованиям аттестации, молодые преподаватели китайских вузов вынуждены выделять огромное количество времени на научную деятельность для увеличения объема своих научных публикаций. Двойное давление — стремление получить новое ученое звание и постоянная высокая педагогическая нагрузка — усиливает комплекс профессиональных переживаний молодых педагогов китайских вузов [Чжан Синь, Чи Цзинмин, 2026].

4. Давление, связанное с материально-бытовыми гарантиями молодых преподавателей китайских вузов

Большинство молодых преподавателей высших учебных заведений Китая, специалисты, находящиеся в возрастной группе от 30 до 40 лет, сталкиваются с постоянной нехваткой личных сбережений и одновременно несут множество бытовых расходов: создание семьи, уход за маленькими детьми, оплата общего образования детей, покупка жилья в городе и другие статьи затрат. В настоящее время большинство китайских вузов больше не предоставляют бесплатное жилье своим сотрудникам. На фоне перманентного роста цен на городскую недвижимость молодым преподавателям для покупки квартиры часто приходится использовать сбережения родителей обоих супругов и старших членов семьи. Тяжелые материальные бытовые трудности отвлекают внимание молодых педагогов, осложняя ведение учебной и научной работы. В настоящее время основной состав вновь принятых сотрудников китайских вузов — специалисты с докторской степенью. Эта категория специалистов прошла длительный путь в системе высшего образования, потратив много лет и ресурсов на обучение. Однако реальные бытовые расходы и тяжелая аудиторная и научная нагрузка вступают в явное противоречие с их первоначальными карьерными планами. Значительное несоответствие между ожиданиями и реальностью усиливает материально-бытовое давление на молодых преподавателей китайских вузов [Чжао Пин, Ху Юнмэй, 2024].

Многосторонние негативные последствия высокой текучести молодых преподавателей для развития высших учебных заведений Китая

1. Частая смена места работы препятствует личному профессиональному росту молодых преподавателей китайских вузов

После завершения обучения молодые преподаватели высших учебных заведений Китая приступают к трудовой деятельности и проходят полный цикл стажировки на рабочем месте для адаптации и совершенствования профессиональных компетенций. Применение на практике теоретических знаний и профессиональных навыков, полученных во время учебы, позволяет последовательно справляться с рабочими сложностями, постепенно формируя комплексные способности к самостоятельному ведению аудиторной работы. Таким образом, стабильный непрерывный трудовой стаж является базовым условием карьерного совершенствования молодых педагогов. Только продолжительная работа на одном месте позволяет молодым специалистам последовательно осваивать рабочие процессы и проходить полноценную

практическую подготовку, без этого уровень профессиональных навыков не может стабильно расти.

Если проанализировать карьерный путь известных китайских ученых и опытных профессоров, то ключевым фактором их становления как лидеров научных направлений стало длительное пребывание на непосредственных рабочих позициях в молодые годы, добровольное выполнение сложных и ответственных задач и постоянное углубленное освоение профессиональных компетенций. По логике подготовки специалистов в обычных комплексных китайских вузах для становления полноценного ведущего преподавателя требуется непрерывная работа на протяжении 4–5 лет для прохождения всей системы профессиональной стажировки; без столь продолжительного периода сложно достичь комплексных профессиональных стандартов, предъявляемых к должности преподавателя. В настоящее время лишь немногие молодые специалисты добросовестно проходят полный четырех-пятилетний цикл профессионального становления, что не только тормозит их долгосрочное карьерное развитие, но и снижает общий профессиональный уровень ведущих преподавателей вуза. Данный закономерный процесс развития характерен и для базовой учебной, и для научной деятельности китайских вузов: короткий срок работы на одном месте всегда мешает планомерному совершенствованию профессиональных качеств молодых специалистов. Кроме того, частая смена места работы не позволяет им полностью освоить условия труда и получить социально-бытовые гарантии вуза, сформировать устойчивое чувство принадлежности к коллективу и занимаемой должности, что приводит к неопределенности в профессиональном выборе и нежеланию углубленно заниматься своими должностными обязанностями.

2. Высокая текучесть молодых преподавателей мешает формированию иерархической структуры педагогических кадров высших учебных заведений Китая

Привлечение передовых зарубежных научно-технических разработок в условиях политики открытости направлено на стабильное повышение общего уровня науки и развития всех общественных отраслей Китая. Однако создание национальной системы научных инноваций должно соответствовать реальным условиям развития страны и закономерностям развития отечественных дисциплин, нельзя долгое время опираться исключительно на внешние ресурсы. В этой связи формирование стабильного и сбалансированного по уровням педагогического состава за счет внутренних кадровых ресурсов имеет незаменимое значение для долгосрочного развития высших учебных заведений Китая.

Многие комплексные китайские вузы постоянно занимаются плановым формированием педагогических кадров, но результаты такой работы часто не удовлетворяют ожиданиям, основной причиной является частая текучесть молодых преподавателей. Большинство талантливых молодых специалистов, включенных в программы подготовки ключевых кадров вуза, выбирают зарубежные стажировки, срок их возвращения в родной вуз не определен на длительный период. Это делает заранее разработанные планы формирования педагогического состава нереализуемыми, а проблема структурного дисбаланса кадров не получает коренного решения. Доля сотрудников с высшими учеными званиями во многих кафедрах достигает 63 %, в структуре званий наблюдается серьезный разрыв: отдельные кафедры имеют только профессоров, доцентов и ассистентов, отсутствуют преподаватели среднего звена — лекторы, выступающие промежуточным звеном карьерного роста. Также ряд кафедр испытывает острую нехватку ассистентов, возрастной состав педагогических кадров резко поляризован. Несбалансированная иерархия кадров нарушает распределение должностных обязанностей между педагогами с разными учеными званиями, возникает ситуация нецелесообразного

использования высококвалифицированных специалистов для ведения базовых учебных занятий. Это не только замедляет последовательное карьерное развитие молодых педагогов, но и не позволяет полностью реализовать профессиональный потенциал всего педагогического состава [Сюй Сяожун, Сунь Минь, 2024].

3. Частая смена места работы молодыми преподавателями нарушает планомерное ведение учебной и научной деятельности в китайских вузах

Молодые педагоги высших учебных заведений Китая делятся на две группы: ассистенты и лекторы, отвечающие за базовую аудиторную подготовку, а также молодые штатные преподаватели, курирующие профессиональную практику. Обе группы берут на себя подавляющую часть учебных и научных нагрузок вуза. Большинство дисциплин сочетают теоретическую и практическую составляющие, поэтому специалистам требуется не только глубокое освоение теоретических основ, но и развитые практические компетенции. Молодые ассистенты и лекторы базовых дисциплин должны грамотно руководить лабораторными занятиями студентов, выполнять плановые научные задачи кафедры, регулярно проводить консультации и разбор учебных трудностей для обучающихся, их ежедневная рабочая нагрузка очень высока. Педагоги, отвечающие за профессиональную практику, одновременно ведут практические курсы и сопровождают студентов во время внешних стажировок и проектной деятельности, круг их повседневных обязанностей обширен, работа требует высокой ответственности и профессиональной подготовки.

Массовая текучесть этой категории специалистов или явное желание увольняться напрямую сбивает график реализации всех учебных и научных проектов вуза, снижает итоговое качество выполняемой работы. В настоящее время особенно острая проблема оттока молодых специалистов практического профиля, поэтому отдельным вузам приходится привлекать большое количество стажеров для закрытия вакансий на практических занятиях, что негативно сказывается на качестве практического обучения. Таким образом, негативные последствия высокой текучести молодых преподавателей китайских вузов нельзя недооценивать. Управленческим структурам необходимо своевременно разработать комплекс регулирующих мер, направленных на формирование педагогических составов с сбалансированной структурой, достаточным резервом кадров и устойчивым вектором долгосрочного развития.

Системные институциональные пути оптимизации для устранения текучести кадров и стабилизации педагогических составов

1. Совершенствование постоянной системы повышения квалификации для профессионального роста молодых преподавателей китайских вузов

Высшие учебные заведения Китая должны осознать важность и актуальность работы по подготовке молодых преподавателей, по расширению перспектив их карьерного развития, оптимизировать механизмы повышения квалификации и формирование команд молодых педагогов с высокими профессиональными компетенциями.

Во-первых, следует четко определить цели повышения квалификации и обеспечить соответствие содержания тренингов реальным потребностям. Китайские вузы должны исходить из потребностей молодых преподавателей на разных этапах карьерного роста, следовать гуманистическому подходу к организации тренингов, опираться на концепцию научного развития для корректировки логики построения программ подготовки. Необходимо отказаться от старой модели, ориентированной исключительно на передачу теоретических знаний,

формировать содержание тренингов вокруг реальных карьерных запросов обучающихся педагогов и максимально стимулировать их внутреннюю мотивацию к участию в программах повышения квалификации.

Во-вторых, необходимо внедрять инновационные форматы организации тренингов. Односторонняя лекционная форма подачи материала устарела и не соответствует современным потребностям подготовки педагогических кадров. Вузам следует создавать дискуссионные и интерактивные форматы обучения, акцентируя внимание на практических обсуждениях в ходе тренингов. Программы подготовки должны строиться вокруг потребностей карьерного развития молодых преподавателей, а не только вокруг объема информации, которой владеют лекторы. Необходимо сочетать внутренние и зарубежные стажировки, внутривузовские и межвузовские обмены, программы получения ученых степеней и краткосрочные курсы, очное обучение и практику без отрыва от работы. Дополнять тренинговые мероприятия посещением открытых уроков, обменом опытом и презентацией профессиональных достижений для усиления практической направленности обучения и вовлечения молодых специалистов в активную учебную деятельность.

В-третьих, следует сформировать стандартизированный механизм оценки результатов повышения квалификации. Оценка эффективности тренингов является неотъемлемой частью системы подготовки педагогических кадров, но при этом данный блок часто игнорируется в повседневной работе. Для достижения запланированных целей обучения китайские вузы, молодые преподаватели, проходящие подготовку и организаторы тренингов должны совместно участвовать в комплексной оценке результатов. После завершения курсов на разных временных отрезках вузам необходимо отслеживать динамику развития педагогических и научных компетенций молодых специалистов, собирать отзывы о прохождении тренингов и помогать им непрерывно совершенствовать профессиональные навыки. Молодые преподаватели должны самостоятельно проходить все предусмотренные проверки, анализировать личные достижения и впечатления от обучения, своевременно предоставлять отчеты и самостоятельно подводить итоги освоенной программы. Организаторам тренингов следует постоянно контролировать ход занятий, оперативно собирать карьерные запросы молодых педагогов и своевременно корректировать выявленные недостатки для всестороннего обеспечения высокого качества всего процесса повышения квалификации.

2. Оптимизация системы материальных гарантий и улучшение условий труда молодых преподавателей китайских вузов

Стабильная и достойная оплата труда выступает важнейшим условием, позволяющим молодым преподавателям высших учебных заведений Китая сосредоточиться на профессиональном совершенствовании. В современных условиях все отрасли экономики предлагают высококвалифицированным специалистам выгодные условия материального вознаграждения. В такой конкурентной среде китайские вузы должны совершенствовать механизмы привлечения талантливых кадров и за счет развитой организационно-институциональной базы направлять энергию и творческий потенциал молодых педагогов на реализацию реформ в сфере высшего образования. Исходя из этой реальности, высшим учебным заведениям Китая следует ориентироваться на реальные потребности молодых преподавателей, модернизировать устаревшую модель начисления зарплаты, где единственными критериями выступают ученое звание и занимаемая должность, и сформировать многокритериальную систему расчета оплаты труда. В качестве оснований для определения размера доходов предлагается учитывать оценку студентов после занятий, годовой объем педагогической нагрузки, комплексные научные и воспитательные результаты.

Вузам необходимо своевременно и в полном объеме выплачивать молодым преподавателям стимулирующие надбавки и специализированные доплаты, в установленном порядке оформлять медицинское и пенсионное страхование для всего педагогического состава; разумно увеличивать размер премий за педагогическую деятельность, добиваться соответствия трудовых затрат и материального вознаграждения, развивать механизмы поощрения преподавательской работы. В вопросах конкурсного отбора на звание лучших работников, подачи документов на присвоение ученого звания, предоставления жилья, организации обучения детей и других сферах, напрямую затрагивающих профессиональные и бытовые интересы молодых педагогов, следует применять льготные условия. Молодые преподаватели, достигшие выдающихся успехов в научной и педагогической деятельности, должны получать специальные денежные поощрения и публичные награды. Комплекс перечисленных мер поддержки способен полностью пробудить трудовую активность молодых специалистов, стимулировать их стремление к самостоятельному карьерному росту и постоянному совершенствованию профессиональных компетенций. По мере развития профессиональных качеств и увеличения рабочих достижений молодых преподавателей должно расти и их материальное вознаграждение, укрепляться чувство профессиональной идентичности и принадлежности к вузовскому коллективу. Это мотивирует их активно участвовать в развитии профильных направлений и вносить вклад в сохранение стабильности педагогических составов и долгосрочное развитие высших учебных заведений Китая.

3. Модернизация механизмов аттестации на ученое звание для расширения карьерных перспектив молодых преподавателей китайских вузов

Молодые преподаватели высших учебных заведений Китая обладают гибким мышлением, высокой трудовой инициативой и ярко выраженным стремлением к повышению ученого звания. Научно выстроенная система аттестации эффективно мобилизует их внутреннюю мотивацию к профессиональному совершенствованию. В связи с этим китайские вузы должны разработать критерии присвоения ученых званий, соответствующие реалиям образовательного процесса и карьерного роста педагогов, пользующиеся доверием коллектива и удобные для практического применения. Данные критерии должны объективно и всесторонне оценивать общекультурный уровень, педагогические результаты и научные достижения сотрудников, полностью реализуя направляющий потенциал системы оценки ученых званий. В настоящее время большинство молодых преподавателей китайских вузов находятся на начальном этапе накопления научного опыта, имеют ограниченные ресурсы и возможности для подачи заявок на крупные научные проекты, но при этом несут большую нагрузку по ведению аудиторных занятий. Исходя из этой ситуации, вузы могут внедрить систему дифференцированной аттестации, выделив три отдельные карьерные траектории: специализацию на научных исследованиях, специализацию на педагогической деятельности и сочетание преподавания и науки. Каждая траектория предполагает индивидуальные оценочные показатели, учитывает индивидуальные особенности развития молодых педагогов и обеспечивает рациональное использование кадрового потенциала. С учетом специфики становления молодых специалистов при аттестации следует увеличить вес педагогических достижений, подталкивая молодых преподавателей к равномерному распределению времени и сил между преподаванием и научной работой [Чжан Вэй, Чжан Маоцун, 2020]. Параллельно вузы могут учредить специальные премии для молодых специалистов за успехи в обучении, усилить поощрение преподавателей с высоким качеством ведения занятий, а также выделить целевые гранты для поддержки молодых ученых, увеличить объем финансирования их базовых научных проектов, комплексно способствуя совершенствованию профессиональных компетенций.

4. Формирование системы гуманитарной поддержки для снятия бытового и психологического напряжения молодых преподавателей китайских вузов

Высшим учебным заведениям Китая следует создать постоянную систему психологической помощи для снятия профессионального стресса, накапливающегося у молодых преподавателей на протяжении всего трудового периода. Вузы могут регулярно организовывать лекции по психологии здоровья, создавать стационарные онлайн- и офлайн-консультационные центры, обучая молодых преподавателей научно обоснованным методам регуляции эмоций и снятия стресса. Помимо этого, для решения распространенных бытовых проблем молодых преподавателей китайских вузов — обеспечения жильем, устройства детей в детские сады и школы, медицинского обслуживания, трудоустройства членов семей — вузам необходимо сформировать единую платформу поддержки и взаимодействия, предложить места в общежитиях для молодых преподавателей и наладить взаимодействие с местными органами власти для решения вопросов обучения детей. Многоканальная система поддержки значительно снизит психологическую нагрузку, связанную с бытовыми трудностями, устранив повседневную тревожность и позволит молодым преподавателям уделять больше времени и сил педагогической практике и научным инновациям.

Заключение

Проведённый анализ подтверждает, что молодые преподаватели китайских вузов испытывают комплексное профессиональное давление, охватывающее научную, педагогическую, аттестационную и материально-бытовую сферы. Это провоцирует высокую текучесть кадров, нарушая стабильность педагогических коллективов, иерархическую структуру и качество образовательного процесса. Для преодоления кризиса необходимы системные институциональные преобразования: совершенствование системы повышения квалификации, модернизация аттестационных механизмов, улучшение материального стимулирования и внедрение гуманитарной поддержки. Комплексная реализация этих мер позволит снизить текучесть, укрепить кадровый потенциал и обеспечить устойчивое развитие высшего образования.

Библиография

1. Ван Синь. Анализ управления стрессом молодых преподавателей вузов в контексте трансформации // Современная образовательная практика и педагогические исследования. 2019. № 3. С. 112–113.
2. Ли Юйцян. Зарождение «молодой тревоги»: исследование временной тревожности молодых преподавателей вузов // Высшее образование в Цзянсу. 2023. № 9. С. 96–103.
3. Сюй Сяожун, Сунь Минь. Институциональная логика, реальные недостатки и локальная адаптация системы «публикация или увольнение» в вузах // Исследования высшего образования в Хэйлунцзяне. 2024. Т. 42. № 7. С. 36–42.
4. У Шимань, Чэнь Цун, Хао Цзутао, Чжан Чунь. Исследование текущего состояния научной работы и механизмов стимулирования молодых преподавателей в провинциальных вузах // Ежемесячник научно-технического предпринимательства. 2019. № 2. С. 107–111.
5. Хуан Тин. Анализ трудностей и путей решения в развитии молодых преподавателей вузов // Вестник Северо-Китайского университета водных ресурсов и гидроэнергетики (Серия общественных наук). 2018. Т. 34. № 6. С. 115–117.
6. Цзинь Сянжун, Чао Сунлэй, Ло Дэмин и др. Повышение в должности и академическая продуктивность преподавателей университетов // Вестник Чжэцзянского университета (Серия гуманитарных и общественных наук). 2022. Т. 52. № 2. С. 128–145.
7. Чжан Вэй, Чжан Маоцун. Профессиональные трудности и пути институциональных реформ молодых преподавателей вузов в контексте контрактной системы — с позиции неоинституционализма // Управление высшим образованием. 2020. Т. 14. № 4. С. 52–60.

8. Чжан Синь, Чи Цзинмин. Исследование механизма влияния стресса результативности на развитие академических способностей молодых преподавателей вузов в рамках системы «квалификационный — долгосрочный найм» // Исследования высшего образования в Китае. 2026. № 2. С. 53–60.
9. Чжао Пин, Ху Юнмэй. Нести тяжелый груз на пути к успеху: механизм влияния рабочего стресса на научную результативность преподавателей вузов «Двойного первого класса» и пути его преодоления // Фуданьский форум образования. 2024. Т. 22. № 1. С. 103–113.
10. Чжэн Яцзе. Анализ источников профессионального стресса у молодых преподавателей вузов // Модернизация образования. 2018. Т. 5. № 52. С. 147–148.
11. Янь Гуанцай, Минь Вэй. Профессиональный стресс, выгорание и академическая страсть преподавателей вузов // Исследования высшего образования. 2020. Т. 41. № 9. С. 65–76.

Multifaceted Workloads, Career Advancement Barriers, and Turnover of Young Faculty in Chinese Higher Education Institutions: Causes and Institutional Regulation Measures

Yao Zhipeng

PhD in Philology, Senior Lecturer,
Shenzhen MSU-BIT University,
518172, 1, Guojidaxueyuan str., Shenzhen, People's Republic of China;
Postdoctoral Fellow in Business Administration,
Beijing Institute of Technology,
100081, 5, Zhongguancun South str., Beijing, People's Republic of China;
e-mail: 735265556@qq.com

Nikita O. Lutsenko

PhD in Politics, Associate Professor,
Department of Foreign Languages and Communicative Technologies,
University of Science and Technology MISIS;
Senior Lecturer of Spanish,
Department of International Communication, Faculty of World Politics,
Lomonosov Moscow State University,
119991, 1/51, Leninskie Gory, Moscow, Russian Federation;
e-mail: lutsenkono_msu@mail.ru

Abstract

This article examines the problems of multifaceted professional workloads, career advancement barriers, and high turnover of young faculty in Chinese higher education institutions. Four main types of pressure experienced by young educators are analyzed: scientific (strict requirements for publication activity and project applications), pedagogical (high classroom load with a lack of practical experience and systematic training), attestation (a limited number of vacant positions and the constant tightening of criteria for awarding academic titles), and material and living conditions (housing problems, family maintenance expenses, and the discrepancy between real income and initial career expectations). High staff turnover entails negative consequences: it hinders the continuous professional growth of the educators themselves, destroys the hierarchical structure of teaching teams, and disrupts the systematic conduct of educational and scientific activities of

universities. As institutional regulation measures, the following are proposed: improving the professional development system with a focus on the real needs of young educators, optimizing material guarantees and remuneration, modernizing attestation mechanisms with the introduction of differentiated career trajectories, as well as creating a system of humanitarian and psychological support. The research is based on empirical data and current scientific literature on the problems of development of young faculty in Chinese universities.

For citation

Yao Zhipeng, Lutsenko N.O. (2026) Mnogostoronnie nagruzki, bar'ery kar'ernogo rosta i tekuchest' molodykh prepodavateley vysshikh uchebnykh zavedeniy Kitaya: prichiny vozniknoveniya i institutsional'nye mery regulirovaniya [Multifaceted Workloads, Career Advancement Barriers, and Turnover of Young Faculty in Chinese Higher Education Institutions: Causes and Institutional Regulation Measures]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 16 (6A), pp. 233-244. DOI: 10.34670/AR.2026.83.78.023

Keywords

Young university faculty, professional workloads, staff turnover, academic title, institutional regulation measures, higher education in China, personnel management, academic mobility.

References

1. Huang, T. (2018). An analysis of the difficulties and countermeasures in the development of young university teachers. *Journal of North China University of Water Resources and Electric Power (Social Science Edition)*, *34*(6), 115–117.
2. Jin, X. R., Chao, S. L., Luo, D. M., et al. (2022). Professional title promotion and academic productivity of university teachers. *Journal of Zhejiang University (Humanities and Social Sciences Edition)*, *52*(2), 128–145.
3. Li, Y. Q. (2023). The birth of "youth anxiety": A study on time anxiety among young university teachers. *Jiangsu Higher Education*, (9), 96–103.
4. Wang, X. (2019). An analysis of stress management among young university teachers in the context of transformation. *Contemporary Educational Practice and Teaching Research*, (3), 112–113.
5. Wu, S. M., Chen, C., Hao, Z. T., & Zhang, C. (2019). A study on the current status of scientific research and incentive mechanisms for young teachers in local provincial universities. *Monthly Journal of Science and Technology Entrepreneurship*, (2), 107–111.
6. Xu, X. R., & Sun, M. (2024). The institutional logic, practical drawbacks, and localized adaptation of the "publish or perish" appointment system in universities. *Heilongjiang Researches on Higher Education*, *42*(7), 36–42.
7. Yan, G. C., & Min, W. (2020). Occupational stress, burnout, and academic passion among university teachers. *Journal of Higher Education*, *41*(9), 65–76.
8. Zhang, W., & Zhang, M. C. (2020). The academic career dilemmas and institutional reform paths for young university teachers in the context of the appointment system: From the perspective of neoinstitutionalism. *University Education Management*, *14*(4), 52–60.
9. Zhang, X., & Chi, J. M. (2026) A study on the mechanism of performance pressure affecting the academic competence development of young university teachers under the "quasi-tenure to long-term tenure" system. *China Higher Education Research*, (2), 53–60.
10. Zhao, P., & Hu, Y. M. (2024). Bearing a heavy burden on the road to success: The mechanism of work stress on the research output of teachers in "Double First-Class" universities and the ways to overcome it. *Fudan Education Forum*, *22*(1), 103–113.
11. Zheng, Y. J. (2018). An analysis of the sources of occupational stress among young university teachers. *Modernization of Education*, *5*(52), 147–148.