

тор, имея всю необходимую информацию, принимает решение об утверждении кандидатуры либо об отказе или включении в резерв организации.

Найти общий язык с соискателями – обязательное умение для рекрутера. Для этого он должен понимать свою целевую аудиторию, ориентироваться в направлениях внутри отрасли, быть в курсе последних профессиональных мероприятий, а ещё лучше – участвовать в них. Нужного кандидата подчас можно найти именно там. В небольших фирмах передача функций поиска и отбора исполнительному директору, профессионалу в сфере информационных технологий будет верным решением в целях совершенствования системы управления [1]. Закрепление полномочий службы управления персоналом за конкретным сотрудником, разработка четких алгоритмов действий на основе рекомендованных методов управления персоналом обеспечит системный методический подход к управлению персоналом; снижение рисков нехватки кадров; снижение рисков при адаптации новых сотрудников; создание кадрового резерва для стабильного развития бизнеса; системный подход к оценке и контролю эффективности труда персонала; разгрузит руководство, позволит уделять больше времени производственным задачам, что даст возможность к развитию бизнеса.

Список литературы:

1. Борисова Е. Управление кадровым потенциалом организации // Экономический анализ: теория и практика – 2012. – №1. – С. 15-18.
2. Вучкович – Стадник, А.А. Оценка персонала. – М.: «ЭКМО», 2012. – 192 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра – М., 2014. – 440 с.
4. Методика расчета эффективности внедрения CRM-системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.crn.ru/news/detail.php?ID=40390>.
5. Направления совершенствования принципов и методов управления персоналом на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.managel.ru/dicem-648.html>.
6. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. – М.: КноРус, 2013. – 624 с.
7. Теория и практика KPI-управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.m-bo.ru/publikacii/stati.php?ID=384>.

УДК 331.55:005.583.1

Воропаева Е.А.

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ФОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА НА МОТИВАЦИЮ ТРУДА

Воропаева Екатерина Анатольевна*, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: katrin-v8585@mail.ru

Мотивация трудовой деятельности является важным и сложным моментом в системе управления персоналом. Влияние многих факторов внешней и внутренней среды обусловлено многогранностью процессов, в которые вовлечен потенциальный и работающий в организации персонал и его заинтересованность в труде. Важным фактором, оказывающим влияние на экономические и моральные аспекты мотивации, выступает рынок рабочей силы и ее миграция.

Ключевые слова: управление трудом, мотивация труда, миграция, рынок труда

* **Научный руководитель:** **Алехина Лариса Леонидовна**, кандидат экономических наук, доцент, кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

Мотивационные аспекты трудовой деятельности сотрудников охватывают, в первую очередь, стремление работающего человека удовлетворить основные потребности в определенных благах посредством труда, который направлен на достижение организационных целей. Мотивационный менеджмент предполагает управление процессом целенаправленного воздействия на поведение сотрудников через влияние на условия его профессиональной и общественной жизнедеятельности на основе мотивов и стимулов, которые побуждают человека к труду. Мотивация труда персонала организации зависит от многих внутренних и внешних факторов. Внутриорганизационные факторы оцениваются в конкретном контексте компании. В данном исследовании рассмотрим внешние факторы, в частности, составляющие рынка труда.

В глобализирующемся мире миграция становится одной из основных сил, определяющих социальный ландшафт XXI в. Неуклонно растут размеры международной миграции рабочей силы. В середине 90-х гг. в мире, по оценкам экспертов, насчитывалось около 30 млн. трудящихся-мигрантов, сегодня около 90 млн человек. Если в 1970 г. в процессы международного трудового обмена было вовлечено 64 страны, то в 2010 г. уже 105 стран. Трудовая миграция, или движение людей через границы в поисках работы, относится к числу приоритетных политических программ во многих странах [7].

В силу экономических причин основные потоки мигрантов всегда направлялись из стран с низким уровнем жизни в страны с более высоким уровнем благосостояния. На протяжении всех послевоенных лет направления международной миграции непрерывно менялись в соответствии с изменяющимися экономическими условиями. По данным доклада ООН о развитии человека, 3/4 международных мигрантов перемещаются в страну с более высоким ИРЧП, чем в их стране происхождения; среди граждан развивающихся стран доля таких мигрантов превышает 80 %. Однако пунктом назначения для таких людей часто являются не развитые страны, а другие развивающиеся страны с более высоким уровнем жизни и/или с большим количеством рабочих мест [3]. В этой связи в международной миграции рабочей силы можно выделить четыре основных направления: миграция из развивающихся в развитые страны; миграция в рамках развитых стран; миграция рабочей силы между развивающимися странами; миграция работников из промышленно развитых стран в развивающиеся страны.

Миграция из развивающихся стран в развитые и между развивающимися странами обусловлена, как правило, экономическими причинами. Появление миграционного потока между развитыми странами связано не столько с экономическими факторами, сколько с такими понятиями, как социальные комфорт, социально-политические условия, социально-культурные, психологические условия и т.д. По мере выравнивания уровней социально-экономического развития стран роль факторов гуманитарного, экологического, культурного, психологического и правового порядков усиливается [7].

Следует отметить, что основная масса миграции происходит не между странами с сильно различающимися уровнями развития. Лишь 37 % мировой миграции осуществляется из развивающихся стран в развитые. Основная часть миграции происходит внутри стран, принадлежащих к одной и той же категории развития: около 60 % мигрантов перемещаются либо между развивающимися, либо между развитыми странами. Оставшиеся 3 % перемещаются из развитых стран в развивающиеся [3].

Миграция «жестко» связана с различными параметрами социально-экономического развития – размещения производительных сил, интенсивностью урбанизации. Если в 50-60 годы прошлого столетия был массовый отток населения из центральной России в целинные районы Северного Казахстана, затем в Сибирь (в частности, на стройку БАМа и социальной инфраструктуры вокруг него), то в данный момент набирает обороты миграция с привлечением большего числа международной рабочей силы. Эти изменения изначально произошли из-за распада СССР, затем в иммиграционные процессы стали вовлекаться трудовые ресурсы из других стран Западной Европы, Азии, Африки. Процесс «пошел» нарастающим потоком. В связи с этим государству пришлось всерьез задуматься об изменении миграционной поли-

тики, усилить контроль за въезжающими в страну в поисках работы, уделить более пристальное внимание качественному составу специалистов и даже пойти на некоторые уступки в социально-экономической сфере для иммигрантов и для реэмигрантов.

Одной из характерных черт обеспечения занятости в современной российской экономике является заметное, имеющее тенденцию к расширению привлечение и использование иностранной рабочей силы. Иностранцы работники, участвуя в производстве товаров и оказании услуг, вносят ощутимый вклад в создание валового внутреннего продукта страны. В настоящее время внешняя трудовая миграция является самым массовым и динамичным миграционным потоком в России. Сегодня Россия является активным участником международного трудового обмена. Одной из особенностей трансформаций в области миграционных процессов является рост масштабов трудовой миграции. При анализе миграционных процессов в России за последние годы прослеживается динамика роста численности мигрантов, идет глобализация мировых миграционных потоков. Следует привести данные некоторых статистических исследований. Сведения о международной миграции в динамике представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Динамика международной миграции, человек [9]

Годы	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Прибыло в Российскую Федерацию	359330	177230	191656	356535	417681
из стран СНГ	326561	163101	171940	310549	363955
из стран ЕС	6259	5386	6394	11413	11706
из других стран	26510	8743	13322	34573	42020
Выбыло из Российской Федерации	145720	69798	33578	36774	122751
в страны СНГ	80510	35418	21206	22568	95572
в страны ЕС	45064	25236	7185	7749	8606
в другие страны	20146	9144	5187	6457	18573

Данные о международной и внутрироссийской миграции получены в результате разработки поступающих от территориальных органов Федеральной миграционной службы первичных документов статистического учета прибытия и убытия, которые составляются при регистрации и снятии с регистрационного учета населения по месту жительства.

Исходя из данных, приведенных в табл. 1, следует отметить несколько важных моментов:

- во-первых, идет явное увеличение притока рабочей силы в период с 2000 по 2012 гг., причем независимо от стран СНГ или из стран ЕС, не говоря уже про Азиатский регион;
- во-вторых, наблюдается тенденция снижения оттока эмигрантов из России.

Эти показатели являются результатом проводимой государством политики на международном уровне в сфере экономики, международных отношений и социально-экономических реформ внутри страны.

Учитывая сложности с приростом рабочей силы, новых экономических задач, Россия взяла курс на более цивилизованные методы вовлечения мигрантов в свою экономику. Однако решать ряд проблем с привлечением только лишь иностранных трудовых ресурсов не в интересах России. В связи с этим идет реформа и тщательный контроль за миграцией внутри страны. Сведения о внутрироссийской миграции по территориям прибытия приведены в таблице 2.

При внимательном рассмотрении таблицы можно отметить увеличение процессов миграции в 2010-2012 гг. по регионам в целом и частности. Следует отметить конкретные цифры в отдельных регионах: наибольший процент притока рабочей силы произошел в Северо-Кавказском, Южном и Центральном регионах. Происходит интенсивное накопление трудо-

вых ресурсов на Урале и в Сибири. Это связано с новой геополитической обстановкой и с вложениями, сделанными государством в эти регионы.

Таблица 2 – Внутривососсийская миграция по территориям прибытия, человек [9]

Территория прибытия / Годы	Центральный округ	Северо-Западный регион	Южный регион	Северо-Кавказский регион	Приволжский регион	Уральский регион
2010	485077	177293	171873	117221	364431	181343
2011	704297	341884	275437	157882	606898	317488
2012	929603	435736	326320	182497	743056	392695
Процент	52%	41%	53%	64%	49%	46%

В условиях глобализации делается большой упор на свободное перемещение рабочей силы, а особой мобильностью отличается самая подготовленная ее часть. С учетом международной обстановки зоной пристального внимания России являются страны Азии, Латинской Америки, Африки, т.е. страны так называемого третьего мира, развитие которых наращивается быстрыми темпами. Россия видит в них не только рынок сбыта своей продукции, но и партнеров по экономическим и политическим проблемам. Как показывает история и время, мир становится все более биполярным, и не принимать этот факт во внимание нельзя.

Таким образом, динамика миграционной составляющей рынка труда в регионе может оказывать заметное влияние на экономические и неэкономические аспекты мотивации трудовой деятельности. Поэтому основная цель системы мотивации может дифференцироваться на такие подцели, как привлечение персонала в организацию и его закрепление в должности (на рабочем месте), рациональное использование и сохранение трудовых ресурсов в организации, стимулирование производительности и эффективности труда, объективная оценка трудовой деятельности работника, оптимальное развитие бизнеса, а также разумное соотношение затрат на вознаграждение и на меры социальной защиты.

Список литературы:

1. Адамчук В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. Адамчук, О. Ромашов, М. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 286 с.
2. Алехина Л.Л. Модернизация кадровых служб в структуре организации // Научный потенциал 21 века: III Международный экономический форум (Орел, 21-23 апреля 2014 г.): материалы конференции / под общ. ред. А. Л. Лазаренко. - Орел: Изд-во Орел ГИЭТ, 2014. – С. 17-22.
3. Доклад о развитии человека. 2009 г. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие. – М.: Весь мир, 2010. – 229 с.
4. Идеи Путина по миграционной политике: общественная оценка. Пресс-выпуск №1942 [Электронный ресурс] // ВЦИОМ. – Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=308>.
5. Международная миграция в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite>.
6. Международная миграция населения: Россия и современный мир / под ред. В.А. Ионцева. – М.: МАКС-Пресс., 2011. – 140 с.
7. Мировой рынок: проблемы и перспективы российской экономики: монография / И.Б. Илюхина, Е.М. Самородова, Л.М. Марченкова и др.; под общ. ред. О.В. Рудаковой. – Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2012. – С. 65-111.
8. Охота к перемене мест [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0509/index.php>.
9. Российский статистический ежегодник 2013: стат. сборник. – М.: Росстат, 2013. – 717 с.

10. Рудакова О.В. Женская миграция в России: проблемы и пути преодоления // Россия в системе мирохозяйственных отношений. Международная научно-практическая Интернет-конференция (Орел, 19 ноября 2012г.): материалы конференции / под ред. Рудаковой О.В. – Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2012. – С. 149-156.

11. Трудовая миграция у жителей России популярнее эмиграции [Электронный ресурс] // Коммерсант. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/1612124>.

12. Шкуропат А.В. Мировая экономика [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Шкуропат, М.В. Терский; под ред. Л.И. Александрова. – Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/1_mirekon1/page0024.asp.

УДК 331.55:339.3

Кузнецова Л.М., Джабарова С.С.

ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЕ МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ

Кузнецова Людмила Михайловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и мировой экономики, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: gambeeva-1969@mail.ru

Джабарова Севиндж Сакитовна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: gulya.dzhabarova@mail.ru

В данной статье поднимается вопрос о миграции рабочей силы. Ее появление уходит корнями вглубь истории. Отмечается огромное влияние миграции на экономику всех стран в мире. Рассмотрены как экономические плюсы, так и социальные минусы миграционных процессов.

Ключевые слова: миграция, иммигранты, «утечка мозгов», беженцы, трудовые ресурсы, страны-доноры, страны-реципиенты.

Международная миграция рабочей силы – это процесс передвижения трудовых ресурсов из одного государства в другое, чтобы устроиться на более выгодную работу, чем в стране происхождения [7].

Международная миграция делится на эмиграцию и иммиграцию. Под эмиграцией подразумевается выезд из страны на постоянное место жительства, а под иммиграцией – въезд в страну на постоянное место жительства. Также существует понятие репатриация – возвращение на родину ранее покинувших ее граждан.

На рисунке 1 показаны направления международной миграции.

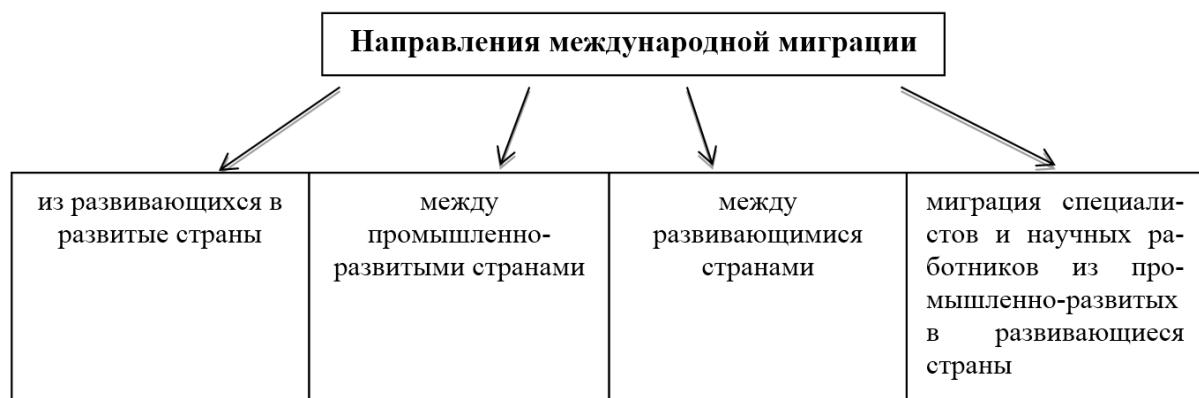


Рисунок 1 – Направления международной миграции