

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

Еще с середины XX века Западная Европа начала принимать потоки мигрантов из стран Восточной Европы, Азии и Африки. Это явилось следствием буйного индустриального развития во Франции в послевоенное время, распада колониальной системы и появления суверенных стран в Азии и Африке. За двадцать с лишним лет 20 млн приезжих работников прибыли в Германию, Великобританию и Францию. К 1973 году они составили 10-12 % рабочей силы этих стран.

В 2013 году в Германии насчитывалось 9 845 244 иностранцев, в Великобритании – 7 439 086 [5]. Эти страны занимают лидирующие места по числу приезжих иностранцев.

Подписание Шенгенского соглашения расширило перемещение трудовых ресурсов по европейской территории.

Иностранные рабочие мигрируют в основном из сельских районов с низкой предельной производительностью в более развитые страны. Также причиной миграции служат индивидуальные представления о более благополучных странах, без знаний фактического состояния этого государства. Доказательством этого служат перемещения рабочих в урбанизированные страны с высокой безработицей. Качество образования и состояние здравоохранения в развивающихся странах побуждают население покидать свою родину.

На рисунке 2 показана классификация международных мигрантов.

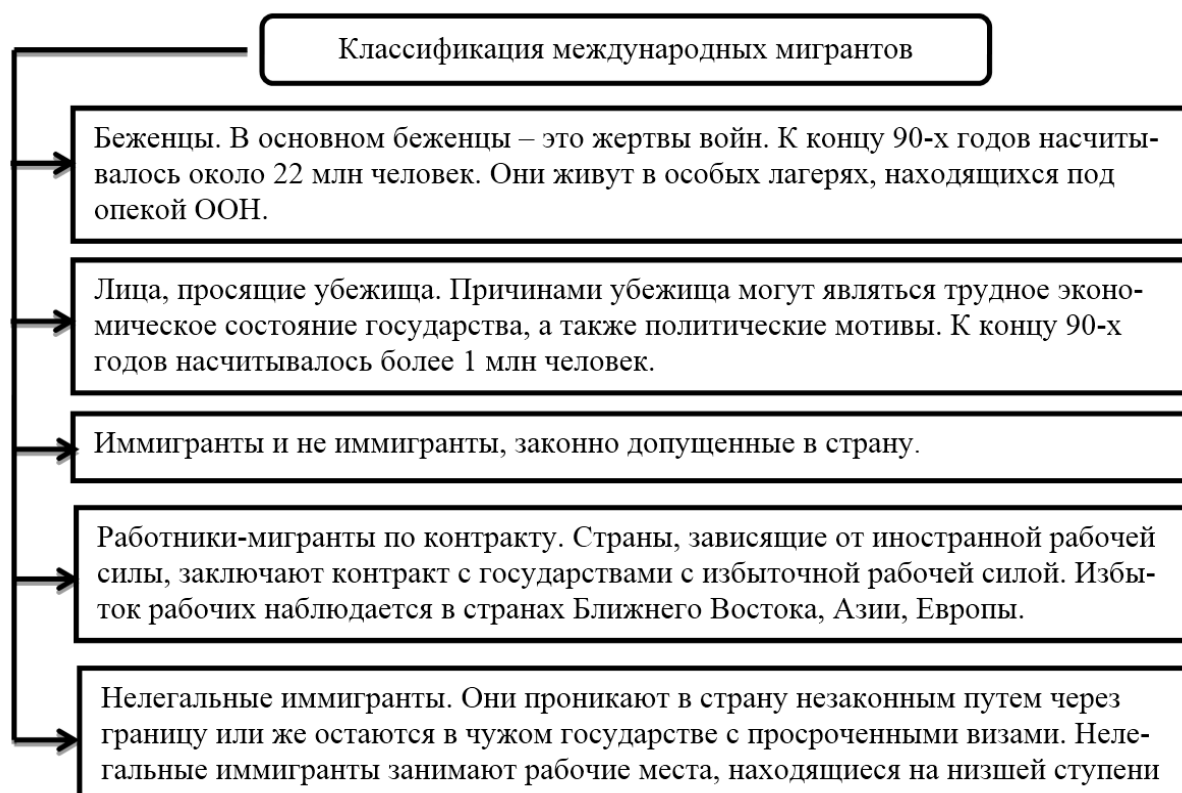


Рисунок 2 – Классификация международных мигрантов

Таблица 1 – Коэффициент рождаемости и смертности в странах на 2013 год (на 1000 населения)

Страна-донор	Рождаемость	Смертность	Страна-реципиент	Рождаемость	Смертность
Германия	8,4	11,2	Турция	17,2	6,1
			Польша	9,9	1,3
Великобритания	12,3	9,3	Пакистан	23,8	6,7
			Индия	20,2	7,4
Франция	12,6	9	Алжир	24,3	4,3
			Марокко	18,7	4,8

Из таблицы 1 видно, что очень высок коэффициент естественного прироста населения в развивающихся странах, что нельзя сказать про развитые страны [6]. В итоге, не обеспеченные трудоустройством люди стремятся попасть на заработки или на постоянное место жительства в европейские страны, где, наоборот, существует нехватка рабочей силы. Быстрый рост населения в развивающихся странах приводит к возникновению избытка рабочей силы, людям сложнее трудоустроиться, следовательно, они не могут материально обеспечить себя и своих родных. Это вынуждает их уезжать на заработки в наиболее развитые страны, в которых присутствует нехватка рабочей силы.

На рисунке 3 видно, что в развитых странах очень высока смертность и мал естественный прирост населения, что нельзя сказать про развивающиеся страны, в которых рождаемость превышает смертность.

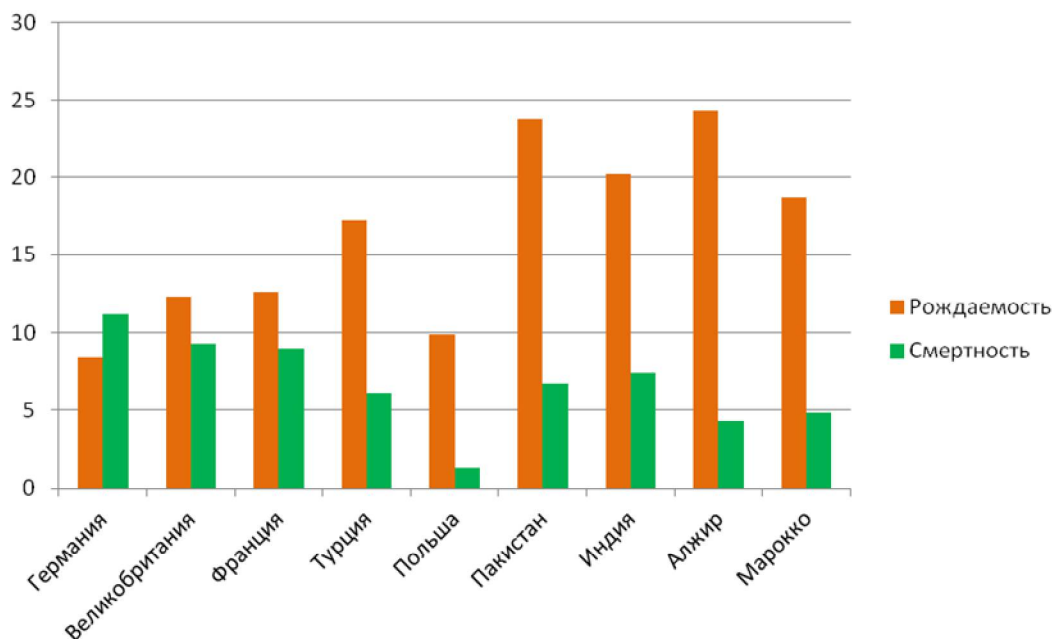


Рисунок 3 – Рождаемость и смертность в мире.

В 1963 году между Германией и Турцией было подписано соглашение, согласно которому первая страна должна была принимать турецких «гастарбайтеров», которые стремились трудоустроиться. В это время Турция переживала тяжелое экономическое состояние, сопровождавшееся высоким уровнем безработицы. После возведения Берлинской стены прекратился приток рабочих из Восточной Германии, вследствие чего в Германии был дефицит «рабочей силы». С этого момента началось массовое переселение граждан Турции в Германию. 1954-1974 гг. – это этап образования магрибинской группы во Франции. Во время войны было много алжирских солдат, которые сражались во французской армии. После роспуска лишних солдат алжирцы остались работать на шахтах и обзавелись семьями. По данным, с середины XX века среди иммигрантов насчитывалось 79 % металлургов, 72 % сельскохозяйственных рабочих, 68 % строителей, 59 % горнорабочих.

Первое франко-алжирское соглашение о рабочей силе, известное под названием «Соглашение Наккаша-Гранваля», отличалось жестким контролем. Возраст иммигранта ограничивался 35 годами. Поощрялась семейная миграция, так как это расширяло внутренний рынок, вело к росту сбыта производимых в стране товаров. За указанный период число марокканцев увеличилось с 50 тыс. до 218 тыс. чел., а тунисцев – почти с 35 тыс. до 120 тыс. чел.

В таблице 2 показаны страны, в которые в основном мигрирует рабочая сила [4].

Таблица 2 – Количество мигрантов на 2013 год

Страны-доноры	Страны-реципиенты	Кол-во прибывших, тыс. чел.
Германия	Турция	1 543 787
	Польша	1 146 754
Великобритания	Пакистан	476 144
	Индия	756 471
Франция	Алжир	1 406 845
	Марокко	911 046

Можно заметить, что в Германию мигрируют в основном турки и поляки, в Великобританию – пакистанцы и индусы, а во Францию – алжирцы и марокканцы.

Также и в России наблюдаются миграционные потоки рабочей силы. В РФ прибывают трудовые ресурсы из стран СНГ, т.к. зарплата в нашей стране в несколько раз превышает зарплату мигрантов на родине. Ожесточение миграционного законодательства в начале 2015 года снизило миграционные потоки. Чтобы оформить патенты, разрешение на работу и т.д., иностранцы должны подтвердить знание русского языка и законов РФ.

На рисунке 4 показана статистика миграции в России в 2013 - 2014 гг.[2]

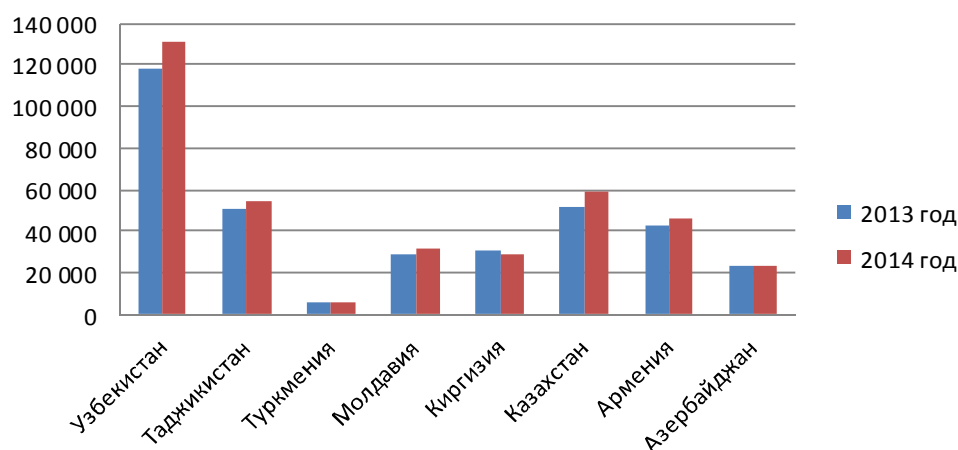


Рисунок 4 – Международная миграция в 2013 - 2014 гг.

Вмешательство мировых держав, в особенности США, во внутреннюю ситуацию в таких арабских государствах как Сирия, Ирак, Афганистан привело к войне. Арабские страны находятся на грани выживания. В военные действия втягиваются все новые и новые силы, делая конфликт бесконечным. Террористическая группировка «ИГИЛ» оккупировала больше половины территории Сирии и проводит на этой территории казни. Сирийцы вынуждены бежать из этих районов, ведь на родине им не хватает продуктов питания, медикаментов, почти все жилые помещения разрушены (табл. 3).

Таблица 3 – Количество беженцев, прибывших в ЕС

Страны	2013 год, %	2014 год, %	2015 год, %
Сирия	7	14	14
Афганистан	6	6	11
Сербия/Косово	6	4	14
Ирак	5	7	10
Пакистан	5	4	3
Сомали	4	3	2
Нигерия	3	3	2
Албания	2	3	5
Эритрея	2	6	4
Другие страны	40	50	50

По данным ООН, в конце 2015 года 972 500 беженцев приплыли в Европу по Средиземному морю, 34 000 прибыли по суше из Турции. Половина из них была сирийцами [3].



Рисунок 5 – Количество беженцев, прибывших в ЕС

На рисунке 5 можно заметить, что преимущественно беженцы мигрируют из Сербии, Сирии и Афганистана.

Миграция оказывает влияние на экономику стран-доноров и стран-реципиентов. В странах-импортерах возникает дополнительный спрос на товары и услуги для иностранных рабочих, что приводит к росту производительности. Принимающей стране не нужно расходовать средства на образование и дополнительную подготовку. В случае кризиса в первую очередь увольняют иностранных граждан, их не нужно обеспечивать пенсией.

Зависимость от иммигрантов бывает настолько велика, что без них не могут нормально функционировать такие отрасли национальной экономики, как строительство, угольная промышленность, сфера услуг. Дешевая рабочая сила из-за рубежа очень выгодна для местных предпринимателей. Иммигранты благоприятно влияют на демографию развитых стран, которые страдают старением. В обществе может возникнуть социальная напряженность, межнациональная неприязнь. Незаконная миграция рабочей силы способствует уменьшению ВВП. Для стран-экспортеров тоже миграция является выгодной. Повышается средний уровень заработной платы и доходов в странах, экспортирующих рабочую силу. У эмигрантов растет квалификация, они приспосабливаются к современным технологиям. Переводы граждан на родину способствуют нормализации финансового положения страны.

Очень невыгодна для стран-экспортеров интеллектуальная миграция. Потерю высококвалифицированной рабочей силы практически невозможно восполнить. Однако «утечка мозгов» заканчивается тогда, когда экономическое состояние развивающейся страны улучшается и ученые возвращаются на родину.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что международная миграция – это необратимый процесс, который влияет как на экономику каждой страны, так и на мировую экономику. Миграция рабочей силы затрагивает все слои общества, оказывая влияние на социальное, экономическое и демографическое положение всех стран.

Список литературы:

1. Касавин И.Т. Миграция. Креативность: учебное пособие. – М.: РХГИ – 2011. – 408 с.
2. Киреев А. Международная экономика: учебное пособие. – М.: «Международные отношения». – 1999. – 235 с.
3. Рассел Джесси. Миграция населения: учебное пособие. – М.: Инфра, 2012. – 158 с.
3. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция: учебное пособие / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. – М.: Экономика, 2013. – 304 с.

4. Старченков Г.И. Проблемы занятости и миграции населения Турции: учебное пособие. – М.: Главная редакция восточной литературы издательства «Наука», 2014. – 168 с.
5. Сухов А.Н. Миграция в Европе и ее последствия: учебное пособие / А.Н. Сухов, С.А. Трыканова. – М.: Флинта, МПСИ – 2013. – 216 с.
6. Юдина Т.Н. Миграция: Словарь основных терминов. – М.: Омега, 2013. – 480 с.

УДК 331.101.262:621.6

Алехина Л.Л., Куликов С.И., Разумова В.Л.

**РАБОТА С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В РАМКАХ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ПАО «ГАЗПРОМ»**

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

Куликов Сергей Игоревич, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: Kane1992@yandex.ru

Разумова Вера Леонидовна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: razumova.vera@mail.ru

Статья посвящена рассмотрению такого элемента кадровой политики, как работа с резервом кадров. В статье изучены особенности отбора, подбора и набора в кадровый резерв ПАО «Газпром». Создание кадрового резерва обусловлено причиной конкуренции между компаниями за высококлассных специалистов, которая приводит к риску несвоевременного замещения вакансии в случае ухода ключевого сотрудника.

Ключевые слова: кадровая работа, развитие персонала, ПАО «Газпром, положение, резерв, отдел кадров.

В современных условиях глобальной конкуренции и стремительного появления новых технологий персонал организации является основным фактором, определяющим ее успех в долгосрочной перспективе. Однако реальность такова, что большинство предприятий не в состоянии эффективно использовать потенциал своих сотрудников. Применяемые ими методы управления персоналом не обеспечивают требуемых организацией производительности, качества, изобретательности и не удовлетворяют своих работников. В этой связи вопросы подготовки кадрового резерва в рамках кадровой политики организации на сегодняшний день приобретает особую актуальность.

Кадровое развитие предполагает действия, направленные на повышение конкурентоспособности персонала для достижения целей организации и личных целей в труде работника.

Управление продвижением по службе является важным нематериальным стимулом, повышающим заинтересованность работников в результатах своего труда и степень приверженности целям организации. Планирование и управление карьерой позволяет увязать цели работника, руководителей и организации, так как создает особые преимущества для каждой из этих категорий. Среди существующих форм планирования карьеры остановимся на работе с кадровым резервом.

Кадровый резерв организации является ключевым звеном и важным составляющим элементом в кадровой деятельности. Кадровый резерв организации – это специально сформированная и подготовленная группа работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности бо-