

Тема 3. Движение трудовых ресурсов

План:

- 1. Формы движения трудовых ресурсов.**
- 2. Миграция трудовых ресурсов.**
- 3. Показатели миграции трудовых ресурсов.**
- 4. Движение работников на предприятии**

Движение трудовых ресурсов —
существенное изменение физических, правовых
и других условий фактической или
потенциальной занятости лиц, относящихся к
трудовым ресурсам.



Выделяют **четыре основных вида условий** занятости, каждому из которых соответствует базовая ***форма движения*** трудовых ресурсов.

1. ***Пространственное движение*** трудовых ресурсов представляет собой смену гражданами их места жительства: населенного пункта, региона или страны. Пространственное движение трудовых ресурсов называют также *миграцией*.

2. ***Межфирменное движение*** трудовых ресурсов означает переход работника из одной организации в другую. Данный переход опосредован наймом и увольнением.

3. *Межпрофессиональное движение* трудовых ресурсов обусловлено переходом человека с одного типа рабочего места на другое, т.е. изменением его профессии (специальности). Данный переход связан с существенным изменением содержания труда.

4. *Межстатусное движение* трудовых ресурсов подразумевает изменение человеком своего экономического статуса, т.е. его вступление в одну из следующих социальных групп: занятые в экономике, безработные, экономически неактивное население.

Понятие «движение трудовых ресурсов» не охватывает процессы *естественного движения* населения (рождаемость, смертность), которые исследуются при рассмотрении воспроизводства трудовых ресурсов, а также *процессы изменения семейного статуса*, не влияющие непосредственно на условия занятости. Кроме того, оно *не охватывает процессы изменения образовательного статуса, существенно влияющие на качество трудовых ресурсов и создающие предпосылки для их движения*: межпрофессионального, межстатусного и т.п.

Различают чистые и смешанные формы движения трудовых ресурсов.

Смешанные формы движения трудовых ресурсов, которые соответствуют изменению двух или более условий занятости

Чистые формы движения трудовых ресурсов, соответствующие изменению одного условия занятости

Мобильность социальной группы есть обобщенная оценка ее готовности и возможности изменять место жительства, место работы, профессию или экономический статус.

2. Миграция трудовых ресурсов

Миграция является важнейшей формой движения трудовых ресурсов, поскольку она обычно сопряжена с другими формами их движения: межфирменной, межпрофессиональной и межстатусной.



Международная миграция рабочей силы

перемещения трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения

ЭМИГРАЦИЯ - выезд из страны на постоянное место жительства

Иммиграция - въезд в страну на постоянное место жительства

Виды миграции:

а) *внутренняя — международная.*

Если миграция осуществляется между разными государствами, ее называют внешней, или международной. В противном случае ее называют внутренней (в России — внутрироссийской). Миграцию в данную страну называют *иммиграцией*, а миграцию из нее — *эмиграцией*;

б) *добровольная — вынужденная.* К вынужденным мигрантам относят, прежде всего, беженцев и вынужденных переселенцев. *Беженец* — лицо, которое не является гражданином страны пребывания, но проживает в ней по причине вполне обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, национальности, принадлежности к определенной группе или политических убеждений.

Вынужденный переселенец — гражданин страны пребывания, покинувший место жительства вследствие совершенного в отношении него или членов его семьи насилия или преследования в иных формах, либо вследствие реальной опасности подвергнуться преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания и т.п. либо вследствие массовых нарушений общественного порядка;



в) **законная — незаконная.** В демократических странах каждому гражданину гарантировано право свободного выбора местожительства, в силу этого внутренняя миграция не может быть незаконной. Так, и Конституции РФ сказано, что «каждый, кто законно находится на территории Российской Федерации, имеет право свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства» (ст. 27, п. 1).

Незаконная миграция — это, прежде всего незаконное пребывание иностранных граждан (или лиц без гражданства) на территории другого государства;

г) *индивидуальная — организованная.*

Примерами организованной миграции служат: переселение жителей районов Крайнего Севера в регионы с более благоприятными природно-климатическими условиями, набор рабочих на строительство крупных общественно значимых объектов (железных дорог, гидроэлектростанций и т. п.), переселение крестьян из трудоизбыточных районов страны на свободные земли (например, в ходе столыпинской реформы в России). Обычно организованная миграция поддерживается и финансируется государством;

д) *долгосрочная — краткосрочная.*

Долгосрочная миграция — это, как правило, переезд человека (обычно вместе с семьей) на постоянное место жительства.

Краткосрочная миграция — это в большинстве своем трудовая миграция, т.е. переезд человека (обычно без семьи) с целью трудоустройства на определенный срок и последующего возвращения в пункт выбытия на постоянное проживание;

Также здесь можно выделить: постоянную (безвозвратную), временную, сезонную и маятниковую миграцию.

е) *межрегиональная — межтерриториальная.*

Межрегиональная миграция представляет собой пространственное перемещение населения между регионами — компактными территориями, границы которых обычно совпадают с административными границами (поселения, районы, области, федеральные округа, страны, группы стран). Понятие «территория» является более широким по отношению к понятию «регион»; оно может обозначать как регион, так и группу рассредоточенных населенных пунктов, объединенных каким-либо общим признаком: социальным, экономическим, природно-климатическим и т.д.

Причины международной трудовой миграции

- 1. Неудовлетворительные экономические условия жизни трудоспособного населения**
- 2. Социальные возможности более полной реализации своих возможностей в другой стране**
- 3. Природные катаклизмы**
- 4. Политические причины**
- 5. Военные причины**
- 6. Религиозные причины**
- 7. Национальные, культурные причины**

Главная *причина миграции* заключается в стремлении человека повысить свое благосостояние.

Факторами привлекательности региона прибытия служат:

- высокие спрос на труд и уровень оплаты труда;
- широкие возможности для образования, развития, самореализации мигранта;
- лучшие жилищные условия, развитая социальная инфраструктура;
- высокий уровень общественной безопасности и правопорядка;
- широкий набор гарантированных прав и свобод;
- качественное социальное и медицинское обеспечение;
- благоприятный социально-политический, моральный, психологический климат в обществе, более высокий уровень культуры населения;
- благоприятные природно-климатические и экологические условия и др.

Препятствиями к осуществлению трудовой миграции могут выступать:

- затраты, связанные с увольнением, переездом и обустройством на новом месте;
- неразвитость рынка жилья и, как следствие, сложности его аренды и приобретения в собственность;
- правовые ограничения, обусловленные институтами гражданства, прописки, регистрации, права на трудовую деятельность и т.п.;
- моральные издержки, вызванные переменой работы, изменением социальной среды, природно-климатических условий и т.п.;
- стрессы, связанные с риском не получить желаемые работу и бытовые условия и др.

Влияние на страну экспортера рабочей силы:

положительное

- увеличение доходов
- стимулирование внутреннего спроса,
- рост производства и занятости;
- сокращение расходов на обучение и здравоохранение
- увеличение заработной платы
- снижение безработицы

отрицательное

- утечка мозгов
- мигранты перестают платить налоги
- вероятность депопуляции населения

Последствия для страны импортера:

положительное

- опыт и знания иммигрантов
- рост ВВП страны
- экономия средства на подготовке кадров
- прирост населения в развитых странах

отрицательное

- снижение средней заработной платы
- обострение криминогенной обстановки
- увеличение безработицы

3. Показатели миграции трудовых ресурсов.



Показатели межрегиональной миграции делятся на абсолютные и относительные.

Основными *абсолютными* показателями миграции являются:

1. Число выбывших из региона за год (В),
2. Число прибывших в регион за год (П),
3. *Сальдо миграции* (С) — разность числа прибывших в регион и числа выбывших из него за год:

$$С = П - В$$

Сальдо миграции называют также *миграционным приростом* населения региона. Если этот показатель положителен, то приток населения преобладал над его оттоком. Если же он отрицателен, то отток преобладал над притоком.

Относительные показатели миграции позволяют проводить сравнительный анализ миграционных потоков в различных регионах. Основными относительными показателями миграции являются следующие:

Интенсивность прибытия (ИП) — отношение числа прибывших в регион за год к среднегодовой численности населения региона:

$$\text{ИП} = \text{П} : \text{Н}.$$

Интенсивность выбытия (ИВ) — отношение числа выбывших из региона к среднегодовой численности населения региона:

$$\text{ИВ} = \text{В} : \text{Н}.$$

Коэффициент миграционного прироста (К) — отношение миграционного прироста (сальдо миграции) к среднегодовой численности населения региона:

$$\text{К} = \text{С} : \text{Н} = \text{ИП} - \text{ИВ}.$$

Коэффициент миграционного прироста равен разности интенсивности прибытия и интенсивности выбытия, его знак совпадает со знаком миграционного прироста.

Относительные показатели миграции обычно измеряются в тысячных долях, или *промилле* (‰).

В статистических исследованиях трудовых ресурсов промилле трактуют как число человек определенного типа на 1000 человек населения.

Пример 1. Из Северо-Западного федерального округа в 2003 г. выбыло 56 тыс.человек. Среднегодовая численность населения этого региона составила 13 948 тыс.человек. Тогда интенсивность выбытия равна

$$\text{ИВ} = \text{В}:\text{Н}=56000:13\,948 \times 1000 = 4(\text{‰}).$$

При исследовании миграции между регионами базовым понятием служит *миграционный поток* — совокупность мигрантов с одинаковым регионом выбытия и одинаковым регионом прибытия. Численность миграционного потока из региона выбытия А в регион прибытия В обозначают через M_{AB} .

Интенсивность миграционного потока на входе (ИП_{AB})

— это отношение численности миграционного потока к среднегодовой численности населения региона прибытия:

$$\text{ИП}_{AB} = M_{AB} : N_B.$$

Данный показатель характеризует степень воздействия входящего миграционного потока на численность населения региона прибытия. Сумма значений интенсивности входящих миграционных потоков по всем регионам равна интенсивности прибытия для данного региона.

Интенсивность миграционного потока на выходе (ИВ_{AB})

— это отношение численности миграционного потока к среднегодовой численности населения региона выбытия:

$$\text{ИВ}_{AB} = M_{AB} : N_A.$$

Данный показатель определяет степень воздействия исходящего миграционного потока на численность населения региона выбытия. Сумма значений интенсивности исходящих миграционных потоков по всем регионам равна интенсивности выбытия для данного региона.

Наряду с межрегиональной миграцией населения рассматривают также внутрирегиональную или *внутреннюю миграцию* в широком смысле.

Внутренний миграционный поток — это совокупность мигрантов, которые за год изменили место жительства внутри данного региона. Численность внутреннего миграционного потока в регионе С обозначают через M_c .

Интенсивность внутренней миграции (ИМс) — это отношение численности внутреннего миграционного потока к среднегодовой численности населения данного региона:

$$ИМ_c = M_c : H_c .$$

Данный показатель характеризует *внутреннюю миграционную мобильность* жителей данного региона. Его значение не влияет на значения рассмотренных ранее показателей миграции: сальдо миграции, коэффициента миграционного прироста, интенсивности прибытия и пр.

4. Движение работников на предприятии

- Движение работников на предприятии осуществляется в форме внешнего движения работников и внутреннего движения работников. При статистическом исследовании движения работников на предприятии используют показатель *среднесписочной численности*. Он численно равен средневзвешенной величине, рассчитанной по периодам с неизменной численностью работников.

Пример:

Численность работников предприятия в период с января по апрель включительно неизменно составляла 200 человек, а в период с мая по декабрь включительно — 250 человек. Тогда среднесписочная численность работников в данном году составила:

$$(4 \times 200 + 8 \times 250) : 12 = 233,3 \text{ (человека).}$$

Внешнее движение работников (внешний оборот) включает прием и увольнение работников, оно описывается следующими показателями: коэффициент приема, коэффициент увольнения, коэффициент текучести, интенсивность текучести, коэффициент оборота, коэффициент сменяемости и т.д.

Коэффициент приема (оборот по приему) K_{Π} равен отношению принятых за год работников к среднесписочной численности работников.

Коэффициент увольнения (оборот по увольнению) K_u равен отношению уволенных за год работников к среднесписочной численности работников.

Коэффициент приема обычно зависит от коэффициента увольнения: чем больше увольняется работников, тем больше освобождается вакансий и тем больше прием новых работников. В случае расширения производства коэффициент приема зависит также от количества вновь созданных рабочих мест. **Коэффициент увольнения** обусловлен множеством разнообразных факторов: уровнем оплаты труда, содержательностью труда, условиями и безопасностью труда, уровнем трудовой дисциплины, психологическим климатом на предприятии, профессионализмом руководства предприятия, потребностями предприятия в работниках того или иного типа и т.п.



Среди причин увольнения работников выделяют причины, связанные с *неудовлетворенностью* работника или работодателя.

Если работник не удовлетворен заработной платой, условиями труда и т.д., он 1 увольняется *по собственному желанию*.

Если работодатель не удовлетворен трудом работника, он может уволить его по собственной инициативе.

Коэффициент текучести K_T равен отношению количества работников, уволенных по собственному желанию или в связи с неудовлетворенностью работодателя, к среднесписочной численности работников; предприятия.

Коэффициент текучести может быть рассчитан по приближенной формуле

$$K_T = U_{сж} * K_u$$

где $U_{сж}$ - удельный вес работников предприятия, уволенных по собственному желанию, к общей численности, уволившихся работников;
 K_u — коэффициент увольнения.

Интенсивность текучести для группы работников предприятия (И) равна отношению соответствующего частного коэффициента текучести к общему коэффициенту текучести работников предприятия:

$$И = \kappa : K_{\text{т}}.$$

Если для некоторой группы работников данный показатель больше единицы, то степень неудовлетворенности членов этой группы относительно велика, поэтому данная группа должна стать объектом повышенного внимания со стороны администрации предприятия.

Коэффициент внешнего оборота K_0 равен сумме коэффициента приема и коэффициента увольнения, он определяет удельный вес работников предприятия, принявших участие во внешнем обороте:

$$K_0 = K_{\text{п}} + K_{\text{у}}.$$

Коэффициент сменяемости K_c равен наименьшему из значений коэффициента приема и коэффициента увольнения, он характеризует удельный вес рабочих мест предприятия, на которых была осуществлена замена старого работника на вновь принятого. В случае сокращения численности персонала коэффициент сменяемости равен коэффициенту приема, а в случае увеличения численности персонала он равен коэффициенту увольнения. Если же численность персонала предприятия за год не изменилась, то коэффициент сменяемости равен половине коэффициента оборота.

Внутреннее (внутрифирменное) движение работников включает и физический переход на новые рабочие места, а также межпрофессиональное и межквалификационное движение внутри предприятия.

Межпрофессиональное движение работника — это обретение им новой должности или профессии, например получение рабочим диплома о высшем юридическом образовании или назначение его на должность начальника цеха.

Межпрофессиональное движение работников подразделяют на горизонтальное движение (ротация) и вертикальное движение (продвижение и понижение).

В случае *ротации* старая и новая должности работника находятся на одном уровне организационной иерархии,

в случае *продвижения* новая должность находится на более высоком уровне, а в случае *понижения* — на более низком.

Квалификационное движение работника — это его переход на новый уровень квалификации в рамках одной профессии, например, получение рабочим более высокого разряда или переход преподавателя вуза с должности доцента на должность профессора в связи с защитой им докторской диссертации. Квалификационное движение работников, как правило, является результатом профессиональной подготовки или переподготовки.



Коэффициент внутреннего оборота равен отношению численности работников предприятия, принявших участие во внутрифирменном движении (во всех его формах), к среднесписочной численности. Величина этого показателя зависит от интенсивности проводимых на предприятии технологических и организационных изменений, политики администрации в области профессиональной подготовки персонала, управления карьерой и т.д.