

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Тема 5. Мобильность трудовых ресурсов и миграция

Чекмарев Олег Петрович

д.э.н., доц.

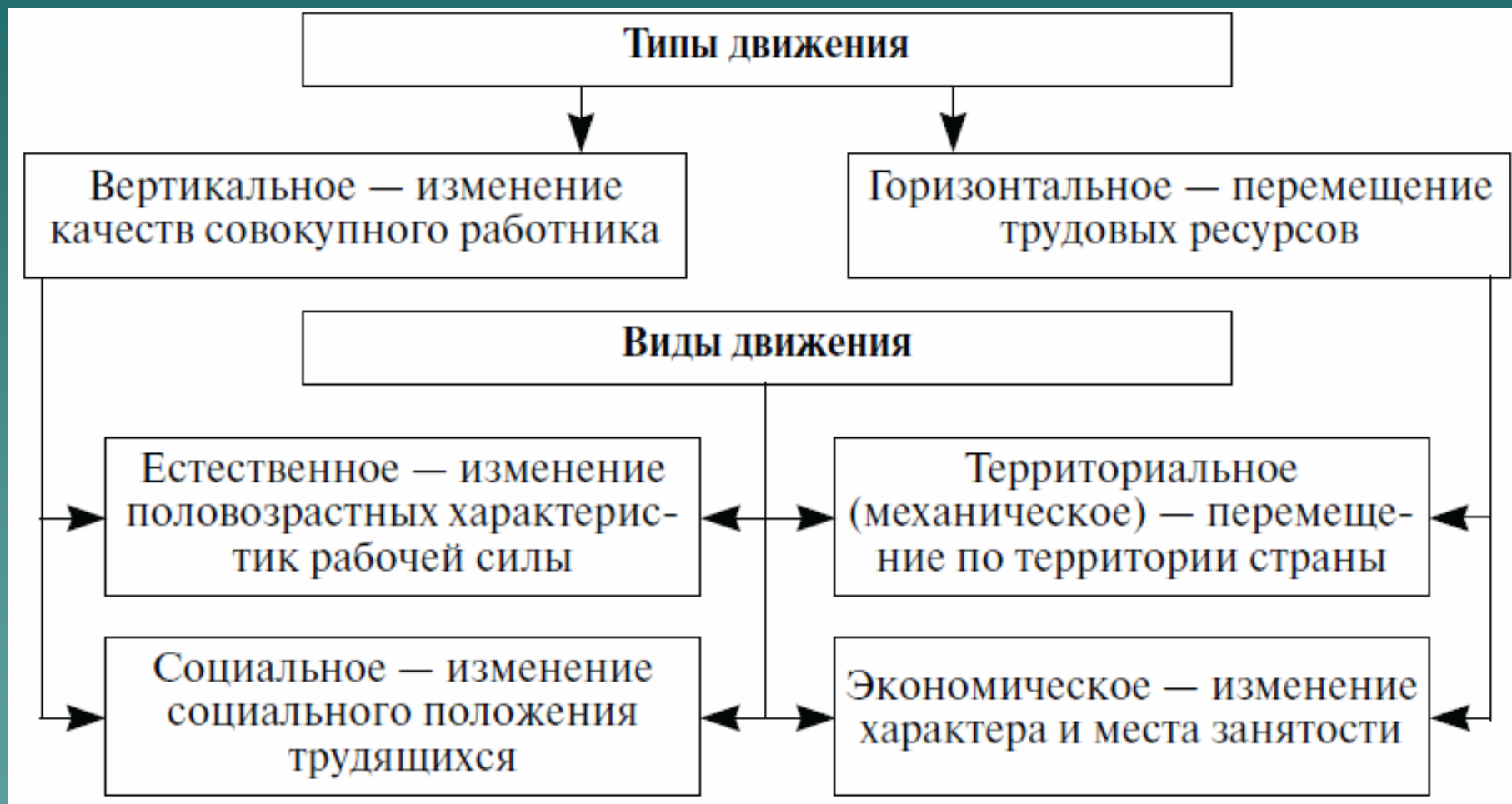
Содержание темы

- ◆ Мобильность трудовых ресурсов: понятие, виды и формы.
- ◆ Текучесть кадров: сущность, виды, причины, проблемы. Основные показатели, характеризующие миграцию и текучесть кадров.
- ◆ Миграция и анализ миграционных потоков. Значение миграции. Положительные и отрицательные последствия миграции в краткосрочном и долгосрочном периодах. Миграционные процессы в РФ. Тенденции трудовой миграционной подвижности населения Российской Федерации.

Мобильность трудовых ресурсов

- ◆ Движение трудовых ресурсов – любые их количественные, качественные, структурные и пространственные изменения.
- ◆ Мобильность населения – готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания.
- ◆ Применительно к рабочей силе, т.е. экономически активной части населения, используется термин «трудовая мобильность» (Вайсбурд, 2010, с. 69).
- ◆ Причины мобильности: НТП, экономические, демографические, социальные.

Классификация движения трудовых ресурсов (Вайсбурд, с.70)



Типы движения: вертикальное и горизонтальное

Вертикальное – изменение (развитие) качеств каждого отдельного индивидуума: изменение с течением времени его возраста, расширение и обновление общих и специальных знаний, трудовых навыков, накопление производственного опыта и т.д.

Горизонтальное движение – перемещение трудовых ресурсов по территории страны, из одних сфер деятельности в другие.

Виды движения

Естественное движение трудовых ресурсов является следствием биологической природы человека. Оно связано со вступлением в трудоспособный возраст новых поколений людей, с изменением половозрастной структуры трудовых ресурсов, выбытием людей из состава трудовых ресурсов вследствие естественного старения, инвалидности или смерти. (Вайсбурд, с. 73)

Виды движения

Социальное движение обусловлено изменением социального положения членов общества, их принадлежности тому или иному классу, общественному слою или социальной группе (Вайсбурд, с. 70).

Виды движения

Территориальное движение населения и трудовых ресурсов возникает в результате перемещения людей между странами, регионами, городской и сельской местностью, различными населенными пунктами.

Формой проявления территориального движения является миграция. (Вайсбурд, с. 70).

Виды движения

Экономическое движение рабочей силы объединяет различные формы перемещения работников в совокупном трудовом процессе. Вызывает изменения в экономических параметрах труда (производительность, доход и пр.).

К нему относятся перемещения, связанные с приемом на работу и увольнением с нее, перемена места работы внутри организации или за ее пределами в связи с изменением профессии, ростом квалификации, поиском лучших условий реализации трудового потенциала работника и по другим причинам (Вайсбурд, с. 73).

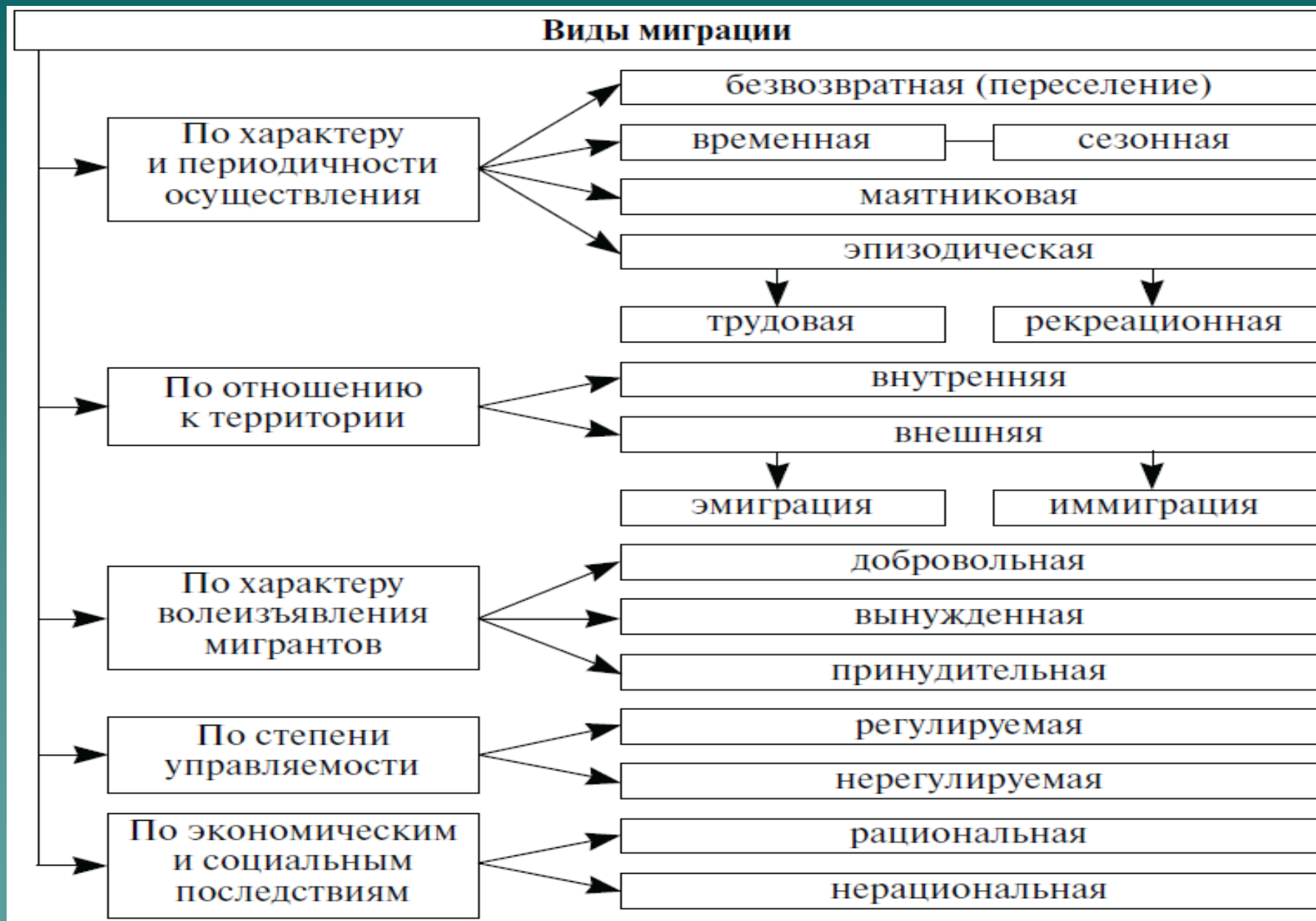
МИГРАЦИЯ

«Миграция» в переводе с латинского (migratio) означает «перемещение», «переселение»

В узком смысле под миграцией понимается законченный вид территориального перемещения, завершающийся сменой постоянного места жительства.

В широком смысле слова миграция — любое территориальное перемещение, совершающееся между разными населенными пунктами или административно-территориальными образованиями.

Классификация видов миграции (Вайсбург, с.71)



Виды миграции

- ◆ Безвозвратная (связанную с окончательной сменой места жительства — переселением),
- ◆ Временная (перемещение на достаточно продолжительный, но ограниченный срок), сезонную (перемещение в определенные периоды года),
- ◆ Маятниковую (регулярные поездки на работу или учебу за пределы своего населенного пункта и обратно),
- ◆ Эпизодическую (нерегулярно осуществляемые перемещения, связанные с выполнением служебных обязанностей или лечением, отдыхом, туризмом).

Внешняя миграция

- ◆ Внешняя миграция – миграция за пределы страны проживания.
- ◆ Эмиграция - (от лат. emigro — «выселяюсь») — самостоятельное переселение из одной страны в другую, выезд из страны проживания в другую страну на постоянное место жительства.
- ◆ Иммиграция – (от лат. Immigro — «вселяюсь») — въезд населения одной страны в другую на временное или постоянное проживание.
Иммиграция в... Эмиграция из...
- ◆ Насильственное выдворение за пределы государства – депортация
- ◆ Репатриация – возвращение на родину (либо собственную, либо предков)

Функции миграции

Функции миграции

```
graph TD; A[Функции миграции] --> B[Социальная более полное удовлетворение потребностей населения]; A --> C[Экономическая обеспечение количественное и качественного соответствия между спросом и предложением труда];
```

Социальная
более полное
удовлетворение
потребностей населения

Экономическая
обеспечение
количественное и
качественного
соответствия между
спросом и
предложением труда

Оценка миграции: абсолютные показатели (Вайсбурд, с.72)

Численность прибывших

на данную территорию ($Ч_{пр}$);

Численность выбывших за ее пределы ($Ч_{в}$);

Общая численность мигрантов, или брутто миграции ($Мб$);

Чистая миграция, или сальдо миграции ($Мс$).

При этом $Мб = Ч_{пр} + Ч_{в}$,

а $Мс = Ч_{пр} - Ч_{в}$.

Оценка миграции: относительные показатели (Вайсбурд, с.72-73)

Относительные показатели миграции исчисляются по отношению к среднегодовой численности населения ($Ч_n$) в виде коэффициентов на 1000 человек населения (т.е. в промилле — ‰).

- ◆• коэффициент прибытия

$$K_{пр} = Ч_{пр} : Ч_n;$$

- ◆• коэффициент выбытия

$$K_{в} = Ч_{в} : Ч_n;$$

Оценка миграции: относительные показатели (Вайсбурд, с.72-73)

- ◆• коэффициент общей (брутто) миграции
 $K_{м.б} = (Ч_{пр} + Ч_{в}) : Ч_{н}$ или $K_{м.б} = K_{пр} + K_{в}$;
- ◆• коэффициент чистой (сальдо) миграции, или коэффициент миграционного прироста
 $K_{м.с} = (Ч_{пр} - Ч_{в}) : Ч_{н}$ или $K_{м.с} = K_{пр} - K_{в}$;
- ◆• коэффициент результативности миграции
 $K_{р} = Ч_{пр} : Ч_{в}$ или $K_{р} = K_{пр} : K_{в}$.

Движение кадров организации

- коэффициент оборота кадров по приему
$$K_{об.п} = (Ч_{пр} : Ч_{ср}) \cdot 100\%;$$
- коэффициент оборота по увольнению
$$K_{об.у} = (Ч_{ув} : Ч_{ср}) \cdot 100\%;$$
- коэффициент оборота общий
$$K_{об.о} = ((Ч_{пр} + Ч_{ув}) : Ч_{ср}) \cdot 100\%,$$

где $Ч_{пр}$ — численность принятых на работу за исследуемый календарный период (год, квартал, месяц), человек;
 $Ч_{ув}$ — численность уволенных за соответствующий период, человек;
 $Ч_{ср}$ — среднесписочная численность работников, человек;
- коэффициент сменяемости кадров ($K_{см}$) — меньший из показателей оборота по приему и увольнению (Вайсбурд, с.73).

Текучность кадров (Вайсбурд, с. 74)

Текучность кадров – движение рабочей силы, связанное с переменой места работы и осуществляемое в неорганизованном, непланируемом порядке

К текуčnosti относят увольнения работников по собственному желанию (добровольная текучность) и по решению администрации в связи с прогулом работника, систематическими нарушениями трудовой дисциплины и некоторыми другими обстоятельствами (принудительная текучность).

Текучность кадров

Различают понятия реальной (фактически уже свершившейся) и потенциальной, внешней (связанной с увольнением из организации) и внутренней (связанной с изменением места работы внутри организации) текучности.

Для характеристики их уровня и интенсивности могут рассчитываться общие (для всего коллектива организации) и частные (для каждой изучаемой группы работников в отдельности) показатели (коэффициенты текучности) в абсолютных единицах или в процентах.

Текучесть кадров

$$K_{т.фi} = \frac{Ч_{у.сжi} + Ч_{у.нi}}{Ч_{срi}} \cdot 100\%, \text{ или } K_{т.фi} = \frac{Ч_{у.гi}}{Ч_{срi}} \cdot 100\%,$$

Общий показатель уровня фактической внешней текучности в организации (*Кт.ф*) или подразделения (*Кт.фи*)

Фактически уволенные по собственному желанию (*Чу.с.ж*)

Уволенные за нарушения трудовой дисциплины (*Чу.н*)

Среднесписочная численность персонала организации за исследуемый период (*Чср*).

Чу.ги - число уволенных по причинам текучности работников *i*-й группы;

Чсри - среднесписочная численность работников *i*-й группы

Текучесть кадров

Коэффициент внутренней (внутризаводской, внутрифирменной) текучестьи ($K_{т.вн}$) рассчитывается как отношение числа работников, сменивших по собственному желанию место работы внутри организации ($Ч_{см.р}$), к среднесписочной численности работников предприятия или подразделения за исследуемый период.

Под потенциальной текучестью понимается возникающее, но еще не реализованное желание работников сменить место работы в результате накапливающейся неудовлетворенности теми или иными сторонами трудовой жизни.

Текучность кадров

Коэффициент потенциальной текучности (Кт.п) рассчитывается как отношение числа работников, выразивших в ходе обследования желание уволиться (Чж.у) из организации (или сменить место работы внутри организации — Чж.см.р), к числу опрошенных (Чопр).

Отношение частного коэффициента текучности (Кт.ф_i) к общему по организации называется коэффициентом интенсивности текучности (Ки.т_i):

$$K_{и.т_i} = \frac{K_{т.ф_i}}{K_{т.ф}}$$

Текучесть кадров

$$K_{и.т_i} = \frac{K_{т.ф_i}}{K_{т.ф}} = \frac{Ч_{у.т_i}}{Ч_{ср_i}} : \frac{Ч_{у.т}}{Ч_{ср}} = d_{y_i} : d_{ср_i}$$

можно представить коэффициент интенсивности текучести исследуемой (i -й) группы в виде отношения удельного веса работников группы в составе уволенных по причинам текучести (d_{y_i}) к удельному весу этой группы в среднесписочной численности работников ($d_{ср_i}$). В связи с такой методикой расчета коэффициент интенсивности текучести нередко называют *структурным коэффициентом текучести*.

Система показателей для изучения текучести кадров

