

МАРКЕТИНГ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В.В. ТОМИЛОВ, Л.Н. СЕМЕРКОВА

ПОДГОТОВИЛА

СОРОЧИНСКАЯ
ВАЛЕРИЯ

МАРКЕТИНГ, 4 КУРС

2016



ГЛАВА 5. МЕЖДУНАРОДНЫЙ МАРКЕТИНГ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

5.1. Международный рынок труда и тенденции его развития

5.2. Конкурентоспособность российской рабочей силы на международном рынке



5.1. МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ

Формирование международного рынка труда - свидетельство того что процессы мировой интеграции не только идут в экономической и технологической областях, но начинают затрагивать неизмеримо более сложную область социальных и трудовых отношений, которые приобретают теперь глобальный характер.



5.1. МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ



Трудности в соприкосновении:

- условий труда, способа найма и увольнений работников;
- оплаты труда, включающей системы дополнительных выплат;
- предоставление отпусков, свободных от работы дней;
- продолжительность рабочего времени;
- предоставление различных льгот, в том числе по линии материального снабжения, отдыха и т.д.

ПЯТЬ КРУПНЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКА ТРУДА

- Западноевропейский
- Ближневосточный
- Азиатский
- Латиноамериканский
- Африканский

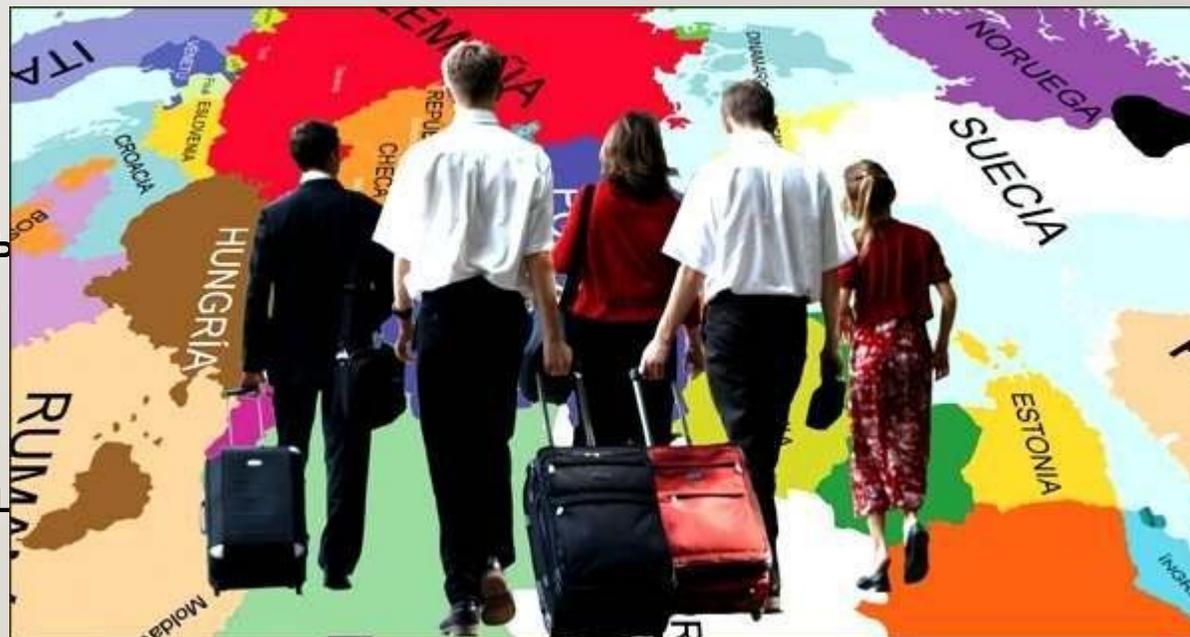


Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

- 1) через миграцию (физическое перемещение) капитала и труда
- 2) путем постепенного слияния национальных рынков труда (образование "общего рынка труда"), когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные перегородки между ними. В ряде случаев, соединение капитала и труда может происходить и без их физического перемещения, когда в ход пускаются системы телекоммуникаций.

ТИПОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

- по продолжительности: регулярная (возвратная), нерегулярная (безвозвратная);
- по ограничениям на жительство и работу: контрактная и деловая;
- по юридическому статусу мигрантов: легальная и нелегальная;
- по уровню квалификации: миграция квалифицированной рабочей силы и миграция неквалифицированной рабочей силы.



ВОЗМОЖНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

	Позитивные	Негативные
Страна-экспортер рабочей силы	1. Приобретение работником новой квалификации	1. Потеря квалифицированной рабочей силы
	2. Сокращение дефицита платежного баланса	2. Усиление зависимости от иностранного спроса не только на товары, но и на рабочую силу
	3. Ослабление напряжения на внутреннем рынке труда	3. Переориентация капитальных вложений с освоения производственных ресурсов на потребление
	4. Облегчение структурной и технологической перестройки производства	4. Рост инфляции

ВОЗМОЖНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Страна-импортер рабочей силы	1. Облегчение структуры региональных сдвигов	1. Блокирует внедрение трудосберегающей технологии
	2. Содействие вертикальной мобильности местных работников	2. Осложняет ситуацию на внутреннем рынке рабочей силы
	3. Снижение стоимости рабочей силы, общих издержек, связанных с сокращением численности рабочей силы	3. Увеличиваются расходы на содержание безработных иностранцев и их семей
	4. Торможение роста цен, благодаря склонности иностранных работников к сбережениям	
	5. Повышение качества рабочей силы путем отбора более молодых, квалифицированных работников	

СТРУКТУРУ СОВРЕМЕННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА

	Покупатели рабочей силы			
	ТНК	Средние и мелкие предприятия развитых стран	Предприниматели развивающихся стран	Международные организации
Продавцы рабочей силы				
Привилегированные работники	x		x	
Информационные работники, программисты и др.	x			x
Специалисты средней квалификации	x	x		x
Высококвалифицированные группы рабочих Сингапура, Гонконга, Тайваня	x		x	
Ученые, научные работники	x			x
Рабочая сила, поставляемая районами с низким уровнем развития	x	x	x	

СТРУКТУРУ СОВРЕМЕННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА

	Покупатели рабочей силы			
	ТНК	Средние и мелкие предприятия развитых стран	Предприниматели развивающихся стран	Международные организации
"Экспортные рабочие" стран Азии			х	
Нелегальные рабочие		х	х	
Женская рабочая сила (молодые незамужние женщины)	х	х	х	
Экологические "беженцы"			х	
Рабочие мигранты	х	х		

КЛАССИФИКАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Международный рынок труда - это сфера обмена, купли-продажи рабочей силы, характер которых в значительной мере определяется интересами мирового хозяйства. Они определяют условия найма международной рабочей силы, величины оплаты и характер требуемого на рынке труда.

Международная рабочая сила может различаться в зависимости от характера сфер международной деятельности:

- межнациональные политические организации;
- межнациональные общественные организации;
- международные общественные организации;
- международные экономические структуры.



КЛАССИФИКАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Международная рабочая сила подразделяется на:

- персонал ООН и ее более 44 специализированных учреждений;
- персонал, занятый в органах межстранового и регионального управления (Европейский парламент, Общий рынок и т. д.);
- персонал, занятый вообще в системе мирового хозяйства.

В свою очередь международная рабочая сила, занятая в различных структурах мирового хозяйства, подразделяется на:

- работников совместных предприятий;
 - работников, занятых в главных и вспомогательных подразделениях ТНК;
 - работников, занятых в региональных экономических структурах.
- 

КЛАССИФИКАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

- Возможна более детальная дифференциация международной рабочей силы по уровню квалификации и образования, полу, возрасту, национальной принадлежности.



ЧЕРТА МЕЖДУНАРОДНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ



Всеобщая отличительная черта международной рабочей силы - это функциональные особенности труда международных работников, обусловленные их включенностью в международные, политические, экономические и общественные структуры, их тесная связь с мировой экономикой, общечеловеческими социальными задачами развития человечества в целом.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА

- рынок международной рабочей силы сужается из-за наплыва работников из стран Восточной Европы и Республик бывшего СССР;
- повышаются входные барьеры проникновения на международный рынок рабочей силы;
- усиливается конкуренция между продавцами рабочей силы;
- продолжает существовать дискриминация мигрантов;
- активизируется деятельность профсоюзов, стремящихся отстаивать интересы отечественной рабочей силы.



5.2. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РОССИЙСКОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ

«Как ни горько приходится признать:

**процесс воспроизводства трудовых ресурсов
в нашей стране нарушен.»**

Выражается это не только в повсеместном падении рождаемости, но в крайне низкой заработной плате, не дающей адекватной отдачи за работу. Быть может, самый тяжелый из всех кризисов, поразивших нашу экономику, - кризис профессиональный.



ЭКСПОРТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Экспорт рабочей силы - общепринятое и широко распространенное явление в нынешней мировой практике, один из наиболее действенных факторов формирования мирового рынка труда.

Обычно трудовая миграция за пределы страны развивается на основе:

- межправительственных соглашений;
- индивидуальной инициативы самого работника;
- рекомендаций посреднических коммерческих фирм;
- нелегальных каналов.



процесс миграции из России развивается в большей степени **стихийно**, в меньшей - организовано



Западные страны в основном используют рабочих и специалистов из России на малоквалифицированных видах работ, на предприятиях с вредными условиями труда, в добывающей и обрабатывающей промышленности, а также в торговле, обслуживании, в качестве младшего медицинского персонала, домашних работниц и нянь.

Спрос на неквалифицированную рабочую силу из России **устойчив**, но и здесь предложение подчас превышает спрос. В своем большинстве выезжающие за границу для поиска работы обладают недостаточной подготовкой и часто не способны пройти систему соответствующих тестов.



В настоящее время Россия выступает в основном в качестве поставщиков **дешевой рабочей силы**.



Многие страны Азии, Латинской Америки, Ближнего и Среднего Востока, Западной Европы проявляют интерес к строителям, лесорубам, сварщикам, медицинским сестрам.

Конкуренцию на мировом рынке выдерживают лишь наиболее **квалифицированная** часть выходцев из России: талантливые музыканты, ученые, спортсмены, певцы. Массовые профессии по существу неконкурентноспособны из-за своей недостаточной подготовки.



Экспорт рабочей силы в России еще не приобрел характер хорошо продуманной государственной политики, что связано с решением целого комплекса сложных вопросов, а именно:

- необходимостью изучения конъюнктуры мирового рынка труда
- изучения мирового опыта в области экспорта рабочей силы
- налаживания отношений со странами-импортерами рабочей силы и т. д.

То есть, необходимо использование методологии маркетинга в управлении процессами трудовой миграции.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

