

нение статуса сотрудников, необходимость поиска новой работы; сложность согласования интересов участников инновационных процессов и другие.

А.А. Шаныгин

Российский государственный профессионально-педагогический университет

МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Главная особенность развития кадров заключается в его ярко выраженной социальной направленности. Планы развития кадров являются важным разделом социальной программы общества. Сложность такого планирования обусловлена длительным циклом подготовки квалифицированных работников. Оно должно опираться на разработку системы прогнозов (социально-демографических, экономических, научно-технических, развития отдельных отраслей и регионов).

Планы развития кадров должны содержать следующие разделы: определение потребности в квалифицированных рабочих и специалистах (в общегосударственном, отраслевом и региональном масштабах); планирование подготовки квалифицированных рабочих и специалистов; планирование распределения и перераспределения рабочих и специалистов; планирование повышения эффективности использования кадров.

Разработке планов предшествуют составление свободного баланса трудовых ресурсов и выполнение следующих балансовых расчетов: дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения; потребности в подготовке квалифицированных рабочих и служащих и источников ее обеспечения; привлечение молодежи на работу и учебу. Эти документы разрабатываются в целом по стране, экономическим районам, областям и городам, отраслям и предприятиям. На основе этих балансовых расчетов разрабатываются планы подготовки, распределения и использования кадров.

Одним из важнейших элементов системы управления является разработка прогнозов разной продолжительности. Функции планирования и прогнозирования различаются тем, что уточненных перспектив показателей повышения производительности труда в отраслях хозяйства для всех категорий работников. Уточненные перспективные показатели повышения производительности труда в отраслях хозяйства и прогнозные значения абсолютных показателей по выпуску ими конечной продукции позволяют уточнить перспективную потребность отраслей в работниках различных категорий с учетом уровня их квалификации.

Результаты прогнозов, выполненные на основе изложенных методических указаний, государственные отраслевые и региональные органы управления используют для обоснования долгосрочной кадровой политики.

В.Шаповалов, Т.А. Саламатова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ИММИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КИТАЯ В РОССИЮ

Процессы демократизации и интернационализации социально-экономической действительности современной России порождают иммиграцию рабочей силы из Китая. История экономического взаимодействия в форме иммиграции трудовых ресурсов России и Китая давняя. Россия и Китай – большие страны: территория России – 17 млн. кв. км., население – 143 млн. человек, территория Китая – 9.5 млн. кв. км, население составляет около 1,5 млрд. человек. Россия и Китай пользовались услугами трудящихся мигрантов с середины 19 века (проект КВЖД). Особенно активно шли иммиграционные процессы на территории Дальнего Востока, количество трудовых мигрантов из Китая составляло сотни тысяч человек. В сложные годы Первой мировой войны китайские трудящиеся были задействованы на строительстве железных дорог, добыче угля, рубке леса. По российским данным, с января 1915 г. по апрель 1917 г. по железной дороге было ввезено 159972 человек, китайское посольство называет число 100 тыс. человек, т.е. уже тогда существовала нелегальная миграция китайцев в Россию. В период освоения целинных земель китайские рабочие также приезжали в Россию. Так, в Курганскую область с 1954 по 1955 гг. прибыло 565 китайских семей в количестве 2076 человек. Однако многие китайцы искали возможность переезда в другие более развитые промышленные области. Часть из них активно работала в сфере торговли. В настоящее время по вопросам миграционной политики Россия и Китай заключили двусторонние координирующие соглашения.

Согласно государственной статистике число иммигрантов-китайцев с 1997 по 2004 гг. неуклонно снижается: в 1997 г. их прибыло в Россию 2,9 тыс. человек, в 2000 г. – только 1,1 тыс. человек, в 2006 г. – 0,5 тыс. человек. Для сравнения общая численность трудящихся мигрантов в России за период с 1997 г. по 2006 г. колеблется от 597,7 тыс. человек до 186,4 тыс. человек. В мировой экономике ежегодное число мигрантов-трудящихся 35млн. человек. Китайцы-мигранты в основном работают в сфере торговли и сельском хозяйстве.

Россия, как и многие страны-импортеры трудовых ресурсов, столкнулась с необходимостью государственного регулирования миграционных потоков, выработки миграционной политики. В соответствии с особенностями развития