

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Управления персоналом и психологии»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.21 Рынок труда

**Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
Профиль образовательной программы Управление персоналом организации
Форма обучения заочная**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций	4
1.1 Лекция № 1 Трудовые ресурсы: формирование и использование..	4
1.2 Лекция № 2 Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.....	8
2. Методические указания по проведению семинарских занятий	12
2.1 Семинарское занятие № С-1 Трудовые ресурсы: формирование и использование.	12
2.2 Семинарское занятие № С-2 Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.....	13
2.3 Семинарское занятие № 3 Занятость населения: понятие, формы, виды	13

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция № 1 (2 часа).

Тема: «Трудовые ресурсы: формирование и использование»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность трудовых ресурсов.
2. Понятие экономически активного и экономически неактивного населения.
3. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
4. Планирование трудовых ресурсов

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и сущность трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

В России к трудовым ресурсам относят трудоспособное население: мужчин – 16-59 лет, женщин – 16-54 лет (за исключением инвалидов 1 и 2 групп и пенсионеров, получающих пенсию на льготных условиях) и работающих пенсионеров.

Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, куда входят подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться, а также люди, реально участвующие в материальном производстве или непроизводственной сфере, экономически активное население. Динамика численности трудовых ресурсов, в конечном счете, отражает динамику численности населения.

Численность граждан трудоспособного возраста как части всего населения изменяется под влиянием демографического фактора, то есть уровня смертности и рождаемости.

Существуют различия в динамике трудовых ресурсов и численности населения. На численность населения и трудовых ресурсов влияние оказывает смертность лиц трудоспособного возраста, а также смертность работающих подростков и пенсионеров. Изменение в уровне занятости подростков и пенсионеров сказывается только на трудовых ресурсах, но не затрагивает численности трудоспособного населения. На численности населения отражаются колебания в рождаемости, а на трудовых ресурсах они сказываются только через 16 лет.

Использование трудовых ресурсов включает распределение трудовых ресурсов и эффективность применения их в народном хозяйстве. Распределение происходит по видам занятости на занятых и незанятых, в свою очередь занятые распределяются по отраслям, по режимам труда, по территории страны, по полу, возрасту, уровню образования и здоровья, а также по видам экономической деятельности:

- наемные работники;
- работодатели;
- лица, работающие за свой счет;
- члены производственных кооперативов;
- работники, не классифицируемые по статусу.

Распределение по видам занятости трудовых ресурсов включает их разделение на работающую в народном хозяйстве часть, то есть занятых, и незанятые (учащиеся), либо занятые ведением домашнего хозяйства, либо служащие в армии, либо безработные и иные незанятые граждане.

Занятое население разделяется по отраслям, по профессиональным группам, по режимам труда, по характеру труда (умственный или физический).

Распределение трудовых ресурсов существует также: по полу, возрасту, уровню образования и здоровья. Категория «трудовой потенциал» отражает эффективность применения трудовых ресурсов с точки зрения их качественного измерения.

Таким образом, трудовые или человеческие ресурсы являются основой развития экономики. Их роль в современных условиях возрастает, так как в условиях рынка нужно делать ставку именно на человека и его потенциал. Несомненно, экономическая реконструкция повлияла на эту категорию населения и на рынок труда в целом.

2. Понятие экономически активного и экономически неактивного населения.

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, включая занятых и безработных.

Экономически активное население включает в себя всех мужчин и женщин, которые обеспечивают или имеются в наличии для обеспечения предложения рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически неактивное население включает: детей; учащихся дневных отделений всех типов учебных заведений; безработных, отказавшихся от поисков работы; неработающих пенсионеров; лиц, не нуждающихся в работе для поддержания своего существования, включая занятых только ДХ (домашним хозяйством).

Совокупность экономически активных и неактивных граждан не совпадает с населением в трудоспособном возрасте, так как многие люди после достижения пенсионного возраста остаются экономически активными.

К занятым в составе экономически активного населения относят лиц обоего пола в возрасте от 16 лет и старше, а также лиц моложе 16 лет, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных и -выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц в возрасте от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы и заработка;
- зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- занимались поиском работы, т. е обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе;
- проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Экономически неактивное население – это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно:

- учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в учебных заведениях на дневном отделении;
- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях;
- лица, получающие пенсии по инвалидности;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- отчаявшиеся найти работу, т. е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и хотят работать;

- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

В современных условиях реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения, т.е. рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

Таким образом, категория экономически активного населения не равнозначна категории трудовых ресурсов.

3. Количествоные и качественные характеристики трудовых ресурсов

Персонал предприятия характеризуется набором количественных, качественных и структурных показателей.

Количествоная характеристика персонала предприятия измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность — это показатель численности работников списочного состава на определенную дату, с учетом принятых и выбывших на этот день работников.

Явочная численность — расчетное количество работников, которые должны явиться на работу для выполнения производственного задания. Таким образом, явочная численность — это списочная численность за вычетом работников, находящихся в отпусках, командировках, не вышедших на работу по причине болезни и т.п.

Среднесписочная численность — определяется за месяц путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней. Показатель среднесписочной численности используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, текучести кадров и других трудовых показателей.

Качественная характеристика персонала определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для достижения целей предприятия и производства работ.

Основные параметры этой характеристики: экономические (сложность труда, квалификация работников, условия труда, трудовой стаж); личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность); организационно-технические (привлекательность труда, его техническое оснащение, рациональная организация труда); социально-культурные (коллективизм, социальная активность).

Движение работников списочного состава — это изменение списочной численности вследствие приема на работу и выбытия по различным причинам.

Баланс кадров — это списочная численность на начало отчетного периода, плюс численность принятых за отчетный период, минус численность выбывших за отчетный период. В итоге получим списочную численность работников на конец отчетного периода.

Коэффициент общего оборота определяется отношением суммарного числа принятых и выбывших к среднесписочной численности работников.

Коэффициент оборота по приему определяется отношением числа принятых к среднесписочной численности работников.

Коэффициент оборота по выбытию — как отношение выбывших работников к среднесписочной численности.

Коэффициент постоянства кадров — отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь год, к среднесписочной численности.

Коэффициент восполнения кадров — отношение численности принятых на работу к численности выбывших.

Текущесть кадров характеризуется числом работников, уволенных по собственному желанию, за прогулы или другие нарушения трудовой дисциплины.

Структурная характеристика персонала предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников.

В зависимости от функций, выполняемых работниками предприятия, различают производственный, непроизводственный и административно-управленческий персонал.

Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, регионов, любого населенного пункта является фактическая численность населения соответствующих территорий, численность эта определяется на основе переписи населения, а в промежутках - путем расчета численности и состава населения по данным переписи и регистрации рождений, смертей, прибытий и выбытий. Изменения численности связаны с демографической ситуацией в стране и в отдельных регионах, с динамикой различных половозрастных изменений, уровней рождаемости и смертности, количеством заключающихся браков и разводов, составом семей, средним числом детей в семье, другими показателями. В России в последнее время наблюдается ухудшение демографической ситуации, поэтому политика государства должна быть направлена на преодоление отрицательных тенденций в процессе воспроизводства населения, на стимулирование рождаемости, снижение заболеваемости, смертности, упрочение семьи. Кроме того, на численность населения оказывают влияние и миграционные процессы.

Изменения в составе населения вызывают изменения в количественном и качественном составе трудовых ресурсов. Количественные показатели включают данные о численности и составе трудовых ресурсов по полу, возрасту, месту проживания (в городах или сельской местности). Качественные - образовательный уровень, профессионально-квалификационную структуру и другие характеристики трудовых ресурсов.

Показатели численности трудовых ресурсов определяются по состоянию на конкретный момент времени для определенной административно-территориальной единицы (района, области, края, республики) и в виде средних показателей (среднеквартальных, среднегодовых).

Расчет численности трудовых ресурсов основывается на определении (на основе половозрастных данных переписи населения) численности населения трудоспособного возраста. Из которой вычитается количество лиц того же возраста, считающиеся нетрудоспособными (инвалиды первой и второй групп), и неработающих лиц льготных пенсионных возрастов. К полученному показателю прибавляется число работающего населения возраста выше и ниже границы, установленной государством.

Средняя численность населения определяется по формулам:

$$\text{Чср} = (\text{Чн} + \text{Чк}) / 2 \text{ или } \text{Чср} = ((\text{Ч1} + \text{Ч N}) / 2 + \text{Ч2} + \dots + \text{Ч N-1}) / (\text{N} - 1)$$
, где
 Чн, Чк - численность населения на начало и конец периода,
 Ч1...Ч N - средняя численность населения в определенном году из ряда лет, включенных в период, по которому исчисляется средняя величина.

Прирост населения определяется числом родившихся (Р), умерших (У), а также механическим движением (миграцией) населения - числом прибывших (П) и выбывших (В). Общий прирост равен

$$\text{Ч} = (\text{Р} - \text{У}) + (\text{П} - \text{В}), \text{ где}$$

(Р - У) - естественный прирост (убыль) населения,

(П - В) - механический прирост.

Трудовые ресурсы характеризуются показателями половозрастной структуры. При изучении трудовых ресурсов принято выделять четыре основные возрастные группы: молодежь 16 -29 лет; лица 30 -49 лет, граждане предпенсионного возраста (мужчины - 50 - 59 лет, женщины - 50-54 лет); лица пенсионного возраста, занятые в народном хозяйстве.

Различные группы характеризуются различной степенью трудовой активности, так в первой возрастной группе большая часть молодежи занята обучением, получением профессии, военной службой. Наиболее высокая трудовая активность у второй группы. У лиц старше 50 лет трудовая активность постепенно снижается; трудовая деятельность лиц пенсионного возраста остается относительно активной лишь в течение 5-7 лет после получения пенсии.

Качественной характеристикой трудовых ресурсов выступает структура по уровню образования и профессионально-квалификационному составу. Группировка трудовых ресурсов по уровню образования, профессиям, квалификации и исчисляемые на ее основе абсолютные и относительные показатели используются для перспективного планирования развития экономики, определения потребности в рабочих местах, распределения трудовых ресурсов по сферам деятельности, совершенствования методов и форм подготовки кадров в соответствии с требованиями НТП и в других целях.

4. Планирование трудовых ресурсов.

Планирование трудовых ресурсов – это процесс применения процедур планирования для комплектации штатов и персонала.

Процесс планирования включает в себя три этапа:

1. Оценка наличных ресурсов.
2. Оценка будущих потребностей.
3. Разработка программы удовлетворения будущих потребностей.

Планирование трудовых ресурсов в действующей организации логично начать с оценки их наличия. Руководство должно определить, сколько человек занято выполнением каждой операции, требующейся для реализации конкретной цели. Помимо этого, руководство должно оценить и качество труда своих работников.

Следующим этапом планирования является прогнозирование численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей.

Изменения во внешней среде, особенно экономической, могут оказать сильное влияние на перспективные потребности организации в трудовых ресурсах.

Определив свои будущие потребности, руководство должно разработать программу их удовлетворения. Потребности — это цель, программа — средство ее достижения. Программа должна включать конкретный график и мероприятия по привлечению, найму, подготовке и продвижению работников, требующихся для реализации целей организации. Для того чтобы нанять соответствующих работников, руководство должно в деталях знать, какие задачи они будут выполнять во время работы и каковы личные и общественные характеристики этих работ. Эти знания получают посредством анализа содержания работы, который является краеугольным камнем управления трудовыми ресурсами. Без него трудно реализовать все остальные функции управления. Всесторонняя оценка всех конторских, оперативных, технических и административных специальностей создает надежное основание для принятия будущих решений о найме, отборе, назначении зарплаты, оценке деятельности и повышении в должности.

Существует несколько методов анализа содержания работы. Один из них заключается в наблюдении за работником и формальном определении и регистрации всех выполняемых им задач и действий. Другой метод предусматривает сбор такой информации посредством собеседования с работником или его непосредственным начальником. Этот метод может оказаться менее точным из-за искажений, вносимых восприятием опрашиваемого или опрашивающего. Третий метод заключается в том, что работника просят заполнить вопросник или дать описание его работы и требований к ней. Информация, полученная при анализе содержания работы, является основой для большинства последующих мероприятий по планированию, набору рабочей силы и т.п. На ее основе создается должностная инструкция, которая представляет собой перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работника. Она должна разрабатываться по всем должностям и специальностям организации, например, для секретаря, экспедитора, управляющего по рекламе и т.д.

1. 2 Лекция № 2 (2 часа).

Тема: «Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность миграции.
2. Виды миграции.
3. Причины миграции.
4. Функции миграции.
5. Миграционный процесс.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и сущность миграции.

Миграция населения - перемещение людей, связанное с изменением места жительства и места работы.

Под миграцией населения подразумевается любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учебы или трудовой деятельности независимо от того, под воздействием каких факторов оно происходит.

Миграция населения оказывает значительное влияние на демографическую структуру населения. Из-за неодинаковости масштабов и интенсивности различают немедленное и долговременное воздействие миграции на состав (по полу и возрасту и др.) и динамику населения в местах выхода и вселения мигрантов. Долговременное влияние связано с ролью миграции в воспроизводстве населения. Миграция населения является частью территориальных перемещений. Один из основных критериев идентификации миграции населения - пересечение административных границ территорий (государства, области, города и т.д.). На этой основе выделяют прежде всего внешнюю миграцию и внутреннюю миграцию. Внешняя миграция включает эмиграцию и иммиграцию.

Различают:

- безвозвратную миграцию с окончательной сменой постоянного места жительства;
- временную миграцию с переселением на достаточно большой срок;
- сезонную, маятниковую, внутреннюю, внешнюю и другие виды миграции.

2. Виды миграции

Можно выделить четыре основных вида пространственного движения населения:

- эпизодическая, представляют собой деловые, рекреационные и иные поездки, совершающиеся не только не регулярно по времени, но и необязательно по одним и тем же направлениям. Если в деловых поездках участвуют трудоспособные контингенты, то в рекреационных и остальная часть населения. Состав участников эпизодической миграции весьма разнообразен. По своим масштабам этот вид миграции, видимо, превосходит все остальные. К сожалению, изучается он весьма слабо. Исключение составляют, пожалуй, лишь туристские поездки, объем которых постоянно растет.
- маятниковая, Маятниковые миграции представляют ежедневные или еженедельные поездки населения от мест жительства до мест работы (и обратно), расположенных в разных населенных пунктах. В маятниковых миграциях участвует во многих странах значительная часть городского и сельского населения. В наиболее существенных масштабах она совершается в тех агломерациях, центрами которых являются крупные и крупнейшие города. В ряде стран масштабы ежедневных маятниковых миграций близки к объемам ежегодных безвозвратных переселений или даже превышают их. Маятниковые мигранты увеличивают количественно и изменяют качественно трудовые ресурсы

поселений - центров притяжения, где число рабочих мест превышает собственные ресурсы труда или не соответствует профессионально-квалификационной структуре населения. С другой стороны, маятниковая миграция создает условия для удовлетворения разнообразных потребностей в труде жителей, как правило, небольших поселений, в которых качественно, а иногда и количественно ограничен выбор рабочих мест.

- сезонная. Сезонные миграции — это перемещения, главным образом, трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на срок, обычно в несколько месяцев, с сохранением возможности возвращения в места постоянного жительства. Сезонные миграции не только повышают реальный жизненный стандарт, хотя это очень важно, но и удовлетворяют потребности производства, испытывающего дефицит рабочей силы. Подобные миграции возникают вследствие того, что в экономике ряда районов доминирующее положение принадлежит отраслям, в которых потребность в рабочей силе неравномерна во времени. В результате в сезоны наибольшего объема работ эти отрасли испытывают превышающую обычные размеры потребность в рабочей силе. Поскольку она не может быть удовлетворена за счет местных ресурсов труда, то дополнительная рабочая сила привлекается из других районов. К отраслям с сезонным характером производства относится прежде всего сельское хозяйство. В этой отрасли в сезоны посевных и уборочных работ потребность в рабочей силе намного больше, чем в остальное, особенно зимнее время. К сезонным относятся отрасли по переработке сельскохозяйственного сырья. Интеграция этой отрасли промышленности с сельским хозяйством заметно сокращает потребность в сезонной миграции. Отраслями с сезонным характером, или стадиями, производства являются также лесозаготовительная (сплавные работы), рыбодобывающая (прибрежный лов) и ряд других. Вместе с тем сезонный характер производства совсем не обязательно сопровождается сезонным характером труда. Агропромышленная интеграция, межотраслевое кооперирование в использовании рабочей силы, применение новых технологий и методов производства (например, океанического рыболовства) по существу сводят на нет потребность в сезонной миграции.

- безвозвратная (или переселение) может быть назван миграцией в строгом значении этого слова, соответствующий ему в этимологическом отношении. Этим объясняется тот факт, что ряд исследователей безвозвратную миграцию называют полной, полноценной, т. е. совершающейся насовсем. Безвозвратная миграция одновременно отвечает двум условиям: во-первых, население перемещается из одних населенных пунктов в другие, и, во-вторых, перемещения сопровождаются сменой постоянного места жительства. Первое условие исключает из миграции всевозможные перемещения населения внутри населенных пунктов, а второе возвратные или краткосрочные поездки в другие населенные места. Она является важнейшим источником формирования постоянного состава населения в заселяемых местностях.

Один вид миграции может превращаться в другой или выступать его исходным пунктом. Эпизодическая, маятниковая и сезонная миграции порой бывают предшественниками безвозвратной миграции, так как они создают условия для выбора возможного постоянного места жительства.

Каждый вид миграции может рассматриваться как межтерриториальное и межпоселенное перемещение. Переезд населения из одного населенного пункта в другой означает и его территориальное перемещение. Причем межпоселенные перемещения могут быть и внутритерриториальными. Внутрипоселенные перемещения по общему правилу к миграциям не относят.

Классификация межтерриториальных миграций по географическому признаку целиком зависит от существующего в стране административного устройства. В миграциях обычно различают потоки: внутри- и межобластные, внутри- и межреспубликанские.

Существуют крупные экономические районы, включающие группы смежных областей, экономически взаимосвязанных между собой, поэтому миграции подразделяют на межрайонные и внутрирайонные.

В миграционных потоках выделяют четыре направления:

1. внутри городской местности, т. е. между городами и поселками городского типа;
2. внутри сельской местности, т. е. между сельскими поселениями;
3. между сельскими и городскими поселениями, причем раздельно перемещение из сел в города (сельско-городское миграционное движение);
4. из городов в села (городско-сельское движение).

Миграция как городских, так и сельских жителей характеризуется большим разнообразием, обусловленным величиной людей в данном поселении, различиями их функции и генезиса.

Эмиграция - это переселение (добровольное или вынужденное, самотечное или организованное) в другую страну на постоянное или временное (на длительный срок) проживание, в большинстве случаев с изменением гражданства.

Иммиграция – это въезд (вселение) в страну на постоянное или временное (как правило, длительное) проживание граждан другой страны, большей частью с получением нового гражданства.

Внешняя миграция населения (международная) – это пересечение государственной границы, ее подразделяют на межконтинентальную и внутриконтинентальную.

Внутренняя миграция населения – это перемещение в пределах одной страны между административными или экономгеографическими районами, населенными пунктами и т.д.

По способу реализации миграции населения делится на:

- организованную, осуществляющую при участии государства или общественных органов и с их помощью;
- неорганизованную (индивидуальную, самодеятельную), которая осуществляется силами и средствами самих мигрантов.

В зависимости от того, предпринимаются перемещения людей по собственному желанию или вопреки такому, миграция населения делится на добровольную и принудительную.

При изучении миграции населения нередко выделяют миграцию различных социальных групп. Наибольшее влияние на развитие общества оказывает миграция рабочей силы. Она охватывает население в трудоспособном возрасте и иногда называется трудовой миграцией. Понятие "учебная миграция" подразумевает передвижение (главным образом молодежи) в связи с получением образования. Существуют также классификации мигрантов, например, по числу участия в миграции: первичные, вторичные, многократные.

3. Причины миграции.

Переселенческие миграции, связанные с освоением новых земель. К ним можно отнести:

- переселение людей в новые колониальные владения, начавшееся с эпохи Великих географических открытий;
- насильтвенную "переброску" негров - рабов из Африки в Америку в XVI-XIX веках;
- "миграционный взрыв" XIX века в странах Европы, когда в период развития капитализма люди устремлялись в те районы, где оставались свободные земли. Больше всего таких мигрантов дали Великобритания, Германия, Италия, Франция, Испания. Расселялись они в США, Канаде, Бразилии, Аргентине, Австралии, Южной Африке.

Трудовые миграции, связанные с заключением трудовых контрактов. В настоящее время в развитых странах работают по контракту более 25 млн. трудящихся-мигрантов. Особое место занимает такое явление, как "утечка умов", имеющее в своей основе экономические причины.

Другими причинами миграций являются политические. Примерами таких миграций могут служить:

- эмиграция полумиллиона граждан из фашистской Германии и Италии;
- эмиграция из России после Октябрьской революции;
- эмиграция из Чили после прихода к власти генерала Пиночета;
- отток белого населения из освободившихся от колониальной зависимости стран Азии и Африки;
- насильственная депортация в Германию 10 млн. чел. из оккупированных стран в период Второй мировой войны.

Помимо названных миграции населения могут быть вызваны национальными, религиозными, экологическими и другими причинами.

4. Функции миграции.

Миграция населения воздействует на общественное развитие посредством осуществления своих функций. Функции миграции - это те конкретные роли, которые играют миграции населения в жизнедеятельности общества. Функции миграции выражают ее сущность, обуславливают свойства этого явления.

Функции миграции населения не однозначны. Одни из них независимы от типа социально-экономической системы и особенностей отдельных обществ, характер других определяется социально-экономическими условиями конкретных обществ.

Первой функцией миграции является перераспределение населения, связанное с размещением производительных сил между отдельными территориями страны, в том числе между природными зонами, районами, разными типами сельских и городских поселений. Особенность перераспределительной функции обусловлена ее межтерриториальным характером, поскольку для перераспределения необходимо взаимодействие населения по крайней мере двух регионов.

Вторая функция миграции селективная, которая заключается в том, что неравномерное участие в миграции различных социально-демографических групп ведет к изменению качественного состава населения разных территорий. Опыт показывает, что мужчины и лица трудоспособных возрастов участвуют в миграции более активно, чем нетрудоспособные и женщины. Велики различия в миграционной подвижности лиц разных национальностей, а также коренных жителей того или иного района и недавно вселившихся туда из других местностей.

Миграция в различных социально-экономических условиях выполняет специфические присущие этим условиям функции, наиболее важными из которых являются экономическая и социальная.

Экономическая функция миграции населения заключается в обеспечении соединения территориально распределенных средств производства с необходимой рабочей силой и их функционирования в процессе производства. Осуществление в полной мере этой задачи на основе реализации общих функций миграции: ускорительной, перераспределительной и селективной - приводит к обеспечению количественного и качественного соответствия между вещественными и личностными факторами производства.

Социальная функция миграции - это стремление благодаря изменению места проживания более полно удовлетворить свои потребности. Она способствует повышению жизненного уровня и социального развития трудающихся.

5. Миграционный процесс.

Миграционный процесс - это множество событий, влекущих за собой смену места жительства. Одни из этих событий явные, напр., переселение, другие - латентные (формирование подвижности и т.д.) Чтобы все эти события представляли процесс, они,

т.е. прибытие, выбытие и т. д., должны составить статистически значимую совокупность. Миграция - это массовый в количественном отношении процесс.

Стадии миграционного процесса:

- исходная, или подготовительная стадия, представляющей процесс формирования территориальной подвижности населения, т.е. его определенного социально-психического состояния. О человеке, находящемся в таком состоянии в России обычно говорят “легок на подъем”. Миграционная подвижность - свойство присущее не только отдельному человеку, личности, но и всей совокупности людей, населению в целом.
- основная стадия, или стадия переселения населения, миграционных потоков.

Степень реализации миграционной подвижности населения проявляется себя на второй стадии миграционного процесса, т.е. в переселении. С экономико-демографической точки зрения переселение - это основная стадия миграционного процесса, ибо ее главная задача состоит в обеспечении сбалансированного размещения по территории страны средств производства и личностных элементов производительных сил. Социальное значение этой стадии миграционного процесса заключается в том, что она представляет собой практическую реализацию миграционной подвижности населения, соответствующую или не соответствующую народнохозяйственным интересам

- заключительная или завершающая стадия, выступающая как приживаемость мигрантов на новом месте.

Вселение мигрантов в новый для них район связано с целым рядом демографических, социальных и экономических изменений. Мигранты становятся жителями района вселения, участвуют в воспроизведстве его населения, в освоении природных ресурсов, в развитии экономики и т.д. Мигранты прибывают в новый для них район, обладая опытом и знаниями, приобретенными в районах выхода, имея разветвленные родственные и имущественные связи и др. В новом районе все это или многое из этого надо приобретать. Для них главным в районе вселения является пройти стадию приживаемости. Приживаемость новоселов - это антипод интенсификации миграционной подвижности населения.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Семинарское занятие № 1 (2 часа).

Тема: «Трудовые ресурсы: формирование и использование»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
2. Формирование и использование трудовых ресурсов.
3. Структура трудовых ресурсов.
4. Соотношение понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал».
5. Современная демографическая ситуация в России.
 - 5.1. Динамика численности возрастного состава населения России.
 - 5.2. Воспроизводство населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.2 Семинарское занятие № 2 (2 часа).

Тема: «Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Миграционная политика.
2. Управление миграционными процессами.
3. Влияние миграции на структуру населения.
4. Функции миграции.
5. Международная миграция рабочей силы причины и последствия.
6. Причины внутренней миграции населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.3 Семинарское занятие № 3 (2 часа).

Тема: «Занятость населения: понятие, формы, виды»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Социально-экономическая сущность занятости.
2. Регулирование занятости населения.
3. Функции занятости (экономическая и социальная).
4. Проблемы занятости населения.
5. Занятость женщин и молодежи.
6. Основные направления ФЗ «О занятости населения».
7. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
8. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.