

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Трудовая миграция населения стала одним из важнейших факторов развития мировой экономики. Международная трудовая миграция — вид миграции, представляющий собой территориальные перемещения людей из одной страны в другую, связанные с занятостью и поиском работы. В настоящее время она стала одним из важнейших факторов, влияющих на экономическое развитие многих национальных экономик.

Трудовая миграция оказывает как положительное, так и отрицательное влияние в странах въезда и выезда мигрантов. В результате эмиграции происходит снижение уровня безработицы. В то же время страны выезда несут невосполнимые потери, связанные с «утечкой мозгов». Вследствие иммиграции страна-реципиент получает дешевую рабочую силу, которая занимает те сферы деятельности, где коренные жители зачастую работать не хотят. Страны въезда получают высококвалифицированных специалистов, не затрачивая средств на их образование. Мигранты в странах, где имеет место демографический кризис, способствуют повышению уровня рождаемости.

Экономические причины миграции связаны со стремлением повысить уровень жизни, улучшить условия жизни и финансовое положение или получить востребованное на мировом рынке труда образование.

Странами — лидерами по эмиграции в последние годы являются Индия (16,6 млн чел.), Мексика (13 млн чел.), (Российская Федерация (10,6 млн чел.) и Китай (10 млн чел.) [1].

Наибольшее количество международных мигрантов в настоящее время проживает в США (49,8 млн чел.), Саудовской Аравии и Германии (примерно по 12,2 млн чел.), России (11,7 млн чел.) [1].

В Республике Беларусь миграционные процессы активизировались в начале 1990-х гг., что было обусловлено теми процессами, которые происходили на постсоветском пространстве в результате распада СССР.

Миграционное сальдо в Республике Беларусь начиная с 90-х гг. XX в. остается величиной положительной. В 2018 г. в Республику Беларусь прибыло 18 961 чел., выбыло 15 239 чел. Наибольший приток составляли эмигранты из России, Украины, Китая. Большинство белорусов выехало в Россию, США, Германию и Польшу [2].

Для Республики Беларусь существует необходимость ориентации миграционной политики страны на привлечение квалифицированной рабочей силы по профессиям, востребованным на рынке труда, и установления более жестких норм при найме на работу неквалифицированных мигрантов. Главной задачей также остается уменьшение желаний квалифицированных рабочих и молодого населения покинуть страну и получить право на постоянное проживание в других странах.

Источники

1. Статистика миграции: откуда и куда переселяются люди [Электронный ресурс] // The World Only. — Режим доступа: <https://theworldonly.org/statistika-migratsii/>. — Дата доступа: 03.04.2019.

2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. — Дата доступа: 03.04.2019.

А.В. Сахарова

*Научный руководитель — кандидат экономических наук А.А. Кравченко
БГЭУ (Минск)*

УЧИСЬ ХОРОШО, ЧТОБЫ...

Проблема трудоустройства является актуальной для значительной доли населения республики, а особенно для студентов. Сегодня молодой специалист сталкивается с довольно жесткими условиями рынка труда и высокой конкуренцией по большинству специальностей. Для решения данной проблемы необходимо рассмотреть со всех сторон требования для успешного устройства на работу.

Считается, что знания, умения, навыки, приобретаемые в процессе обучения, ведут к повышению производительности труда работника, что делает его более ценным для работодателя и отражается в повышении заработной платы. Это подтверждается многочисленными исследованиями в области человеческого капитала, активно проводимыми с середины XX в.

Как и любой другой вид капитала, человеческий капитал может расти в процессе своего использования за счет накопления опыта, формирования навыков и сноровки, а также за счет обучения и приобретения новых знаний и умений. Вместе с тем человеческий капитал может и обесцениваться или амортизироваться, так как знания могут устаревать, а навыки с развитием техники и технологий становиться невостребованными.

Более образованный работник, при прочих равных условиях, в большинстве случаев получает больший доход и имеет большие шансы на трудоустройство [1]. Однако образование не единственная детерминанта. Как говорилось ранее, на величине доходов работника сказываются его природные способности, воспитание, опыт работы, состояние здоровья, мотивация.

Мной был проведен опрос среди 293 работодателей, что для них важно увидеть в потенциальном работнике и на что больше всего они обращают внимание.

По результатам исследования было выявлено, что для 82 % опрошенных принципиально проводить собеседования с человеком лично либо по видеосвязи. Так, они оценивают работника не только по