

Управление потоком трудовых ресурсов посредством биполярной системы адаптации

Грошева Любовь Игоревна

Студент

Тюменский государственный нефтегазовый университет, Институт менеджмента и бизнеса, Тюмень, Россия

E-mail: malivia@rambler.ru

Глобализированный способ современного мироустройства, так или иначе, стимулирует процессы движения населения как внутри страны, так и между странами. Миграция высококвалифицированной рабочей силы, рост нелегальной и вынужденной миграции, низкий уровень адаптации мигрантов в странах-реципиентах стали характерными чертами современного мирового порядка, требующими особого подхода в рамках социального управления.

Одной из основных задач Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. является «привлечение мигрантов в соответствии с потребностями демографического и социально-экономического развития с учётом необходимости их социальной адаптации и интеграции». [1] В связи с этим следует отметить, что главной проблемой прибывающих в Россию является отсутствие должной подготовки к проживанию на территории реципиента, что весьма затрудняет процесс адаптации, вызывая тем самым рост социальной напряжённости. В мировом сообществе эту проблему решают при помощи двух механизмов:

- предвыездные тренинги;
- консультационная работа национальных представительств, которые находятся как в принимающей стороне, так и в стране-доноре трудовых ресурсов.

Первый механизм отражает культурную адаптацию мигрантов. К средствам его осуществления относятся: службы по обучению иностранному языку, семинары по основам норм и культурных особенностей, буклеты, брошюры, выездные просвещающие бригады. Интересен в этом плане опыт Международной организации миграции (МОМ). Предвыездной тренинг включает в себя приобретение практических знаний об условиях жизни и работы в принимающей стране, основах финансового менеджмента; обучение языку; консультации врача, а также курс по правам человека. Такой тренинг может также подготовить мигрантов к их социально-экономической адаптации по возвращении на родину. Для подготовки мигрантов к их новой жизни за рубежом МОМ разработала программы по языковому тренингу и культурной ориентации, обучила преподавателей, основала или усовершенствовала уже существующие тренинговые центры, а также выпустила предвыездные информационные буклеты. [2]

Во втором случае осуществляется информационная и иная поддержка мигрантам как собирающимся покинуть страну, так и прибывающим в неё. Например, в Республике Казахстан функции национальных представительств выполняют ОО «Береке» (узбекское представительство – оказание юридической, социальной помощи, мониторинг условий труда), ОО «Центр поддержки женщин» (Казахстан-Россия – психологическая, информационная, социальная помощь), ОО «Два крыла» (мониторинг условий работы

и проживания трудовых мигрантов в Алматинской области). [3] Таким образом, поддержка мигрантов осуществляется не только в принимающей стране (Казахстан), но и в странах, откуда приезжают мигранты.

Данный опыт для России актуален, так как российские службы, во-первых, не всегда в состоянии справиться с потоком миграции, во-вторых, не зная всех национальных и культурных особенностей мигрантов, не всегда могут подобрать правильную и эффективную методику обучения.

В связи с этим, автор предлагает введение биполярной системы подготовки и адаптации мигрантов в России, представленной на рисунке.

Особенностью рассматриваемой модели социального управления миграционными потоками трудовых ресурсов является адекватное соотношение качественного и количественного состава мигрантов, их первоначальной подготовки на территории постоянного проживания, где они имеют возможность приобрести профессиональные знания в тех отраслях России, которые подали соответствующие заявки в миграционную службу России. Процесс первоначальной подготовки осуществляется за счёт принимающей стороны (в нашем случае Российской Федерацией) с учётом потребностей экономики страны-реципиента, а вот содержание кандидата возлагается на страну проживания. В этом случае, по мнению автора статьи, очевидно экономическое преимущество проекта: с одной стороны, Россия имеет возможность регулировать уровень подготовки потенциальных мигрантов на территориях стран-доноров; с другой стороны, сама подготовка содержит элемент первичной адаптации к стране въезда. В частности, помимо изучения русского языка (что уже положительно сказывается на имидже России), кандидат овладевает навыками поведения в чуждой для него культурной среде. На этой стадии также происходит своеобразная «фильтрация» тех лиц, чьё пребывание на территории России было бы нежелательно.

Таким образом, в результате внедрения предложенной модели решаются следующие задачи: Россия получает качественные трудовые ресурсы; снижаются затраты на подготовку приезжающих мигрантов и риски, вызванные проблемами адаптации в незнакомой среде; русский язык по праву приобретает роль межстранового и межкультурного взаимодействия; создаются условия для объективного контроля государства за деятельностью как мигрантов, так и работодателей с российской стороны.

Литература

1. Указ Президента РФ 1351 от 9 октября 2007 г. «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»: <http://mon.gov.ru/>
2. Трудовая миграция: <http://www.iom.com>
3. Фонд Евразии Центральной Азии: <http://www.efcentralasia.org/ru...emid=19>

Слова благодарности

Выражаю искреннюю благодарность своему научному руководителю Грошеву Игорю Львовичу за поддержку и помощь

Иллюстрации

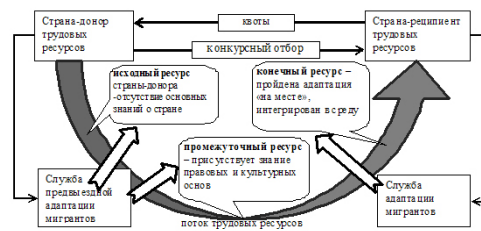


Рис. 1: Модель социального управления потоком трудовых ресурсов на основе биполярной системы подготовки и адаптации мигрантов