Система управления трудовыми мигрантами как залог повышения эффективности организации

В далеком прошлом миграция выступала в таких формах как: работорговля, военные и колониальные переселения, а также кочевничество. Со временем формы миграции видоизменились и основную популярность приобрела трудовая миграция, которая охватила весь мир и приобретает глобальный характер. На начало XX века в мире насчитывалось 45 миллионов мигрантов, а в XXI веке эта цифра возросла до 214 миллионов человек, что составляет 3,1 % всего населения Земли. В 10 странах с наибольшим числом мигрантов сосредоточено примерно 52% их численности. Таким образом, в США 21% или 45,8 миллионов человек. Далее, со значительным отставанием идёт Россия 11,3 миллиона человек. Подавляющее большинство мигрантов прибывает к нам из Украины (21,28 %), немного меньше прибывает к нам мигрантов с Узбекистана (13,86 %) и Казахстана (10,88 %) [1]. Такая масштабность миграции трудовых ресурсов является неотъемлемой особенностью современности.

Вопросы трудоустройства мигрантов занимают важное место в направлении государственной миграционной политики. Государственная политика совершенствуется, тем самым улучшая положение трудовых мигрантов, их правовую защищенность, но эта единственная составляющая которая рассматривается в отношении трудоустройства мигрантов. Немаловажны тот факт, какое место мигрант будет занимать в структуре организации, как эффективно использовать данные кадры для организации? Разработкой данных вопрос занимаются единичные предприятия, которые нацелены на эффективность своей организации.

Нельзя не согласиться со словами премьер - министра РФ Дмитрием Медведевым, который отметил, что «Трудовых мигрантов не стоит бояться, ими нужно грамотно управлять» [2]. Многим организациям выгоднее использовать нелегальных трудовых мигрантов, потому что они беззащитны перед законом ,они не потребуют выплаты недоплаченных денег. Этим и пользуются недобросовестные работодатели. В первую очередь это недоработки в области миграционной политики, но также ответственны за это b работодатели, которые трудоустраивают мигрантов без регистрации и провоцируют в дальнейшем все больший приток, а также развитие фирм по трудоустройству мигрантов, без обращений в органы государственной власти. Нелегальные мигранты могут создать проблемы также и для организации, низким качеством работы, а также не соответствием занимаемой должности.

Каждый работодатель сталкивается с вопросом о привлечении иностранной рабочей силы, будь она высококвалифицированной или малоквалифицированной, нужен грамотный подход в отношении управления данными кадрами и увеличения эффективности своей организации. Так при трудоустройстве мигранта не следует делить на высококвалифицированного специалиста и разнорабочего, который выполняет низкоквалифицированную работу. Первое, что необходимо знать для работодателя - это особенности культуры мигранта. Немаловажно также провести собеседование с мигрантом независимо от квалификации, на общих положениях назначить испытательный срок, который может длиться чуть больше, чем у гражданина страны. Именно на этом этапе следует рассмотреть многие аспекты положения мигранта в организации: посмотреть как повысилась эффективность производства, переговорить с сотрудниками предприятия, также в этот период возможно создание стрессовых, кризисных ситуаций, которые требуют незамедлительного правильного решения. Стремление к обучению у мигрантов также необходимая составляющая и здесь работодатель действует также как по отношению к молодому специалисту. Многие работодатели считают, что мигрант должен иметь опыт работы, но как ему его получить? Получается замкнутый круг "нет опыта работы, потому что не берут на работу, а на работу не берут, потому что нет опыта работы". Карл Манхейм отметил ,что существует очень важная характеристика молодого человека, а также и мигрантом «быть молодым (мигрантом) означает стоять на краю общества, быть во многих отношениях аутсайдером».

Преобразование из аутсайдера в важнейший потенциал фирмы мигранта очень важная управленческая задача не только работодателя , но и сотрудников отдела кадров. Выращенный и воспитанный внутри компании специалист - мигрант более лоялен к работодателю, ориентирован на высокие результаты по сравнению со специалистами, принятыми извне.

Последний тип селекции при трудоустройстве мигранта это критериальное собеседование. Такой тип собеседования представляет под собой интервью, во время которого кандидату задаются вопросы о том, что бы он сделал в определенной ситуации (связанной с будущей профессиональной деятельностью), а его ответы оцениваются с точки зрения заранее выработанных критериев. Преимущества критериального собеседования состоят в использовании вопросов и методов оценки, которые непосредственно связанны с будущей деятельностью кандидатов, а также существует реальная возможность легко их проранжировать [3, с. 67].

Но со стороны политики предприятия необходимо учесть факт обучения мигрантов, повышения качества владения русским языком, а также помощь с организацией проживания. На данный момент привлечение мигрантов могут позволить крупные организации. ? Ведь работодатель маленькой фирмы откажет при приеме специалисту без опыта работы, потому что его придется обучать (тратить время, деньги и силы), что вызывает трудности у компании, а вот большие компании охотнее берут молодых специалистов на работу. У крупных организаций имеется достаточный административный ресурс (при отборе специалистов, а также организация получения опыта, карьерного роста и знаний.

Таким образом, привлечение мигрантов позволяет расширить и обновить кадровую структуру предприятия, привнести новые идеи в связи с вхождением нового типа культуры, но такое привлечение требует отдачи со стороны предприятия, грамотной и структурировано продуманной политики предприятия, которая предполагает нормальное функционирование с привлечением не только молодых кадров но и иностранных, открытость предприятия позволит расширить горизонты деятельности фирмы, обновить кадры, что необходимо для любой организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глобальная миграция (откуда, кто и куда мигрирует) [Электронный ресурс] / Жизнь мигрантов – URL: http://rosinvest.com/acolumn/blog/jkh/557.html (дата обращения: 01.11.2016).

2. Проблемы мигрантов[Электронный ресурс] / Вести.RU – URL: http://www.vesti.ru/doc.html?id=874343 (дата обращения: 01.11.2016).

3. Денисова, А. А. нетрадиционные методы подбора и оценки персонала // Управление персоналом. - 2007. - № 24. - С. 66 - 70.