

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/vkr/58988>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Международный менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

1 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ 6

1.1 Иностранная рабочая сила на рынке труда России 6

1.2 Порядок привлечения иностранной рабочей силы 15

1.3 Кадровая политика по привлечению иностранной рабочей силы 19

2 АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ 26

2.1 Общая характеристика организации ООО «Торгстиль» 26

2.2 Swot-анализ компании 37

2.3 Кадровая политика по привлечению иностранной рабочей силы в ООО «Торгстиль» 41

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ООО «ТОРГСТИЛЬ» 56

3.1 Рекомендуемые мероприятия по привлечению иностранной рабочей силы в ООО «Торгстиль» 56

3.2 Оценка эффективности 77

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 82

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 87

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. По данным ФМС, с начала года в Россию въехало 10,6 млн. иностранцев. Сейчас в стране находится 11 млн. граждан других государств, включая более 1 млн. беженцев с юго-востока Украины. Несмотря на не простую социально-экономическую ситуацию в России и изменившиеся условия для получения здесь работы, Российская Федерация по-прежнему остается привлекательной для мигрантов. По данным Росстата в 2014 году в Россию прибыло 590824 мигранты, выбыло за ее пределы – 310496 человек. Таким образом, миграционный прирост составил 280328 чел.. Несмотря на то, что миграционный прирост в 2014 году имеет отрицательный характер по сравнению с 2013 годом, число прибывших в Россию в 2014 году больше аналогичного периода прошлого года на 108583 чел. Положительная динамика прибывших в Россию мигрантов сохраняется с 2005 года.

Анализ структуры потоков трудовой миграции показывает, что распределение выходцев из отдельных стран имеет ряд особенностей. Так, из Украины потоки направлены преимущественно в Западную Сибирь, Центральное Черноземье, а также в приграничные территории Северного Кавказа. Западная Сибирь привлекает также мигрантов из Азербайджана, Казахстана и государств Центральной Азии. Миграционные потоки из Грузии, Армении, Латвии ориентированы преимущественно на Центральный район, из Молдовы – на Центральное Черноземье.

Более чем в трети субъектов Российской Федерации преобладают трудовые мигранты из Украины и Молдовы. Это, прежде всего север и центр европейской части России, север и центральная часть Западной и Восточной Сибири, а также южные российские области.

Отметим, что во многих экономически развитых странах миграция выполняет функцию восполнения трудовых ресурсов и замещения населения в связи с падением рождаемости. Россия также нуждается в рабочей силе, и с учетом демографической ситуации миграция является одним из основных и реальных источников пополнения ее населения и формирования рынка труда.

Привлечение на работу иностранных граждан накладывает определенные обязательства на обе стороны процесса: и на иностранного сотрудника и на самого работодателя.

Для работодателя привлечение мигрантов на работу в первую очередь сопряжено с получением аккредитации и оформлением ряда документов и разрешений. Процедура эта достаточно трудоемкая, так как от работодателя требуется не только знать, как привлечь мигрантов, но и понимать весь процесс

«сопровождения» своего сотрудника по всему пути легализации его труда в России.

Множество вопросов о привлечении иностранной рабочей силы возникает у предпринимателей в этом процессе из-за переменчивости законодательной базы в миграционной сфере и разницы в процедурах привлечения визовых и безвизовых иностранных граждан к работе, и их отличий от привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов.

Цель исследования – изучить и проанализировать эффективность кадровой политики российского предприятия по привлечению иностранной рабочей силы.

Задачи исследования:

- 1) изучить кадровую политику российского предприятия по привлечению иностранной рабочей силы;
- 2) совершить анализ кадровой политики российского предприятия по привлечению иностранной рабочей силы;
- 3) дать рекомендации по улучшению кадровой политики по привлечению иностранной рабочей силы в ООО «Торгстиль».

Объект исследования – торговая организация организации ООО «Торгстиль».

Предмет исследования – эффективность кадровой политики российского предприятия по привлечению иностранной рабочей силы.

Работа по структуре состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

1 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

1.1 Иностранная рабочая сила на рынке труда России

Геополитическая ситуация, сложившаяся в последние годы вследствие обострения отношений России со странами Запада, оказывает влияние в том числе и на формирование структуры миграционных потоков в стране. Особенно ярко этот отпечаток заметен в сфере трудовой миграции из стран дальнего зарубежья. На протяжении последних двух десятилетий абсолютным лидером среди стран-поставщиков мигрантов на российский рынок труда остается Китай, за ним следуют Вьетнам, Северная Корея и Турция.

Взаимодействие рынков труда Китая и России сложилось в уникальных условиях как с точки зрения соотношения численности трудовых ресурсов, так и географического положения двух стран. Китай обладает колоссальным демографическим потенциалом и, как следствие, остается трудоизбыточным регионом – по контрасту с Россией, теряющей население, в особенности некоторыми ее регионами, такими как Дальний Восток, непосредственно граничащий с КНР. Кроме того, два государства имеют глубокие исторически сложившиеся связи, обусловленные общим социалистическим прошлым. Такие особенности делают Китай и Россию естественными партнерами в сфере трудовой миграции.

Рисунок 1 - Численность иностранных граждан из стран дальнего зарубежья, работавших в России 2000-2017 гг. (тыс. человек)

Однако в свете последних экономических и социально-демографических изменений, происходящих в обоих государствах, наметилась тенденция к снижению интенсивности потоков рабочей силы из Китая в нашу страну. Чтобы понять причины и оценить влекомые этим потенциальные угрозы стабильности на российском рынке труда, где китайские мигранты, несомненно, уже заняли свою нишу, проанализируем особенности трудовой миграции из Китая в Россию. Китайская миграция в Россию. Китай является одним из активнейших участников международной миграции с ярко выраженными признаками страны-донора мигрантов. За 2017 г. из КНР выехало более 10,06 млн. человек. По данному показателю в Китай занял четвертое место в мире после Индии, Мексики и России. При этом по объему получаемых денежных переводов из-за рубежа КНР за 2017 г. занял второе место после Индии, со значением более 63,9 млрд. долларов США, что говорит об исключительно большой доли трудовых мигрантов в общем потоке граждан, покидающих страну.

Из-за несовершенства отечественной системы учета мигрантов и отсутствия единого источника данных, невозможно с точностью сказать, сколько граждан Китая живет и трудится на территории РФ. Так, по итогам последней Всероссийской переписи населения 2010 г., в России проживало 117 29 тыс. этнических

китайцев (из них 31% в Дальневосточном федеральном округе, 31% в Сибирском федеральном округе, 16% в Центральном федеральном округе) .

Однако недоучет в ходе переписей населения может быть достаточно велик. Причин этому можно назвать несколько: учет только лиц, проживающих на территории РФ более года, закрытость этнических сообществ, которые формируют китайские экспаты, уклонение от переписи со стороны мигрантов, документы которых не оформлены должным образом и др. По некоторым оценкам, в действительности численность китайцев, проживающих во всех республиках бывшего СССР, сегодня составляет не менее 350-400 тыс. . По данным Федеральной службы государственной статистики РФ, из Китая в Россию за 2017 г. въехало (на срок 9 месяцев и более) 8 237 человек . При этом по данным Пограничной службы Федеральной службы безопасности РФ, граждане Китая пересекли границу России за 2017 г. 1 780 200 раз (данная статистика учитывает лишь отдельные пересечения границы, коих один человек мог совершить за год несколько) . По тем же данным Пограничной службы, целью, которую чаще всего указывают мигранты, въезжающие в РФ из Китая, является туризм (см. таблицу 1). Поскольку 80% китайских граждан прибывает на территорию России через пограничные переходы в Дальневосточном федеральном округе, где введен безвизовый туристический режим, можно предположить, что немалая часть из них скрывает свою истинную цель въезда, являющуюся коммерческой или служебной .

Таблица 1 - Структура миграционного потока из Китая в Россию по целям въезда мигрантов (%)

Цель въезда Граждане Китая, въезжающие в
Россию Мигранты из всех стран дальнего
зарубежья в
2017 г.

	2013	2014	2015	2016	2017	
Работа	27,6	27,0	25,5	22,6	19,0	30,0
Туризм	34,7	36,4	50,0	56,9	62,2	35,5
Частная	24,9	23,1	14,1	11,1	9,5	24,1
ПМЖ	0,002	0,0004	0,0002	0,0005	0	0,0002
Транзит	0,7	0,8	0,1	0,1	0,1	0,5
Обслуживающий персонал	12,1	12,7	10,1	9,4	9,2	9,8
транспортных средств						
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Особенно резко доля китайцев, въезжающих в Россию с туристическими целями, возросла с 2015 г. после падения курса рубля. Такая статистика с большой долей вероятности отражает реальное положение дел, поскольку после изменения курса валют работать в России стало менее выгодно с экономической точки зрения, а выезжать туда с целью отдыха или совершения покупок – более выгодно. Тем не менее, неопределенность в оценках истинной численности китайцев, проживающих в России, а также не всегда легальный характер их въезда в страну и осуществления трудовой деятельности на ее территории порождают у определенной части российского общества настороженное отношение к китайской миграции, вплоть до страхов «мирного захвата» дальневосточных территорий. Хотя при этом данные международной статистики свидетельствуют о том, что в действительности куда больше китайских мигрантов выезжает в США, Японию, Канаду, Южную Корею, Австралию, Сингапур, страны ЕС .

Кроме того, так называемый этнический бизнес, в котором часто заняты граждане Китая , ассоциируется с противозаконной деятельностью, уходом от налогов, использованием нелегального труда соотечественников. Данные официальной статистики, касающиеся конкретных сфер занятости китайских мигрантов, отсутствуют, однако Росстат приводит данные о профессиональных группах китайских мигрантов, которые говорят о сравнительно высоком уровне их квалификации (см. таблицу 2)

Таблица 2 - Иностранцы работники из Китая, имеющие действующее разрешение на работу, по профессиональным группам в 2016 г.

Доля от общей численности иностранных работников из Китая (%)

Профессиональная группа

17 Иные профессионально-квалификационные группы

16 Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах

14 Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)

8 Специалисты в области естественных и инженерных наук

6 Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию

Кроме того, в 2016 г. в России трудилось 9 863 высококвалифицированных специалиста из Китая, что составило 23,9% от всех иностранных высококвалифицированных специалистов. Современная демографическая ситуация в Китае. Однако, вне зависимости от рассуждений о степени вовлеченности китайцев в незаконную экономическую деятельность в нашей стране, говоря о будущем китайской миграции в Россию, прежде всего, следует обратить внимание на ряд демографических и экономических тенденций в самом Китае, которые не позволяют ожидать увеличения притока трудовых мигрантов из этой страны. На данный момент населения Китая, на конец 2017 г. составлявшее более 1 млрд. 390 млн. человек, еще продолжает расти, но темпы его естественного прироста снижаются (см. рисунок 2). Суммарный коэффициент рождаемости в 2018 г. достиг всего лишь 1,6 (рождений на одну женщину в среднем за весь репродуктивный период). Прогнозы ООН показывают, что население КНР к 2050 г. вырастет до 1 млрд. 395 млн. человек, а затем начнет сокращаться.

Рисунок 2 - Естественный прирост населения Китая в 1990-2017 гг.

К тому же, население Китая стремительно стареет. На конец 2017 г. доля в нем пожилых людей старше 65 лет составила 11,4%. Напомним, что, согласно шкале демографического старения ООН, население считается старым, если доля людей в возрасте 65 лет и более составляет в нем более 7%. По оценкам ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития), на данный момент китайцы являются самой быстро стареющей нацией в мире, вытеснив японцев с первого места.

Как снижение рождаемости, так и старение населения вносят свой вклад в сокращение численности рабочей силы страны уже в недалеком будущем. А поскольку экономика Китая продолжает расти, в долгосрочной перспективе рынок труд страны, вероятно, превратится из трудоизбыточного в трудонедостаточный. Соответственно, можно ожидать сокращения потока трудовых мигрантов из Китая в любые регионы мира вообще.

Тем не менее, общее количество трудовых мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в России, продолжает расти. Динамика и структура трудовой миграции по формам привлечения иностранных граждан к занятости показана на рисунке 3.

Рисунок 3 - Динамика численности трудовых мигрантов, имевших действующее разрешение на трудовую деятельность в России, 2011-2014 гг., тыс. чел.

Изменение социально-экономической ситуации в РФ. Кроме того, как уже упоминалось, спад курса рубля, случившийся после финансового кризиса в России 2014-2015 гг. снизил привлекательность страны для трудовых мигрантов из Китая, поскольку обозначал сокращение оплаты их труда, выраженной в юанях (см. рисунок 4).

Рисунок 4 - Обменный китайского юаня к российскому рублю за 2010-2018 гг.

В 2017 г. средняя заработная плата занятых в городских государственных предприятиях Китая составляла 74 318 юаней в год (около 11 018 долларов США по текущему курсу), а средняя заработная плата занятых в городских частных предприятиях – 45 761 юаней в год (около 6 784 долларов США по текущему курсу). В то же время средняя номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации составила 469 773 рублей за 2017 г. (около 7 170 долларов США по текущему курсу). Таким образом, на настоящий момент средняя оплата труда в Китае не уступает средней оплате труда в России. При этом уровень безработицы в Китае остается ниже, чем в России: 3,9% против 5,2%. Данные экономические факторы не способствуют росту численности трудовых мигрантов, выезжающих из Китая в Россию.

1.2 Порядок привлечения иностранной рабочей силы

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» определяет правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации, а также регулирует отношения иностранных граждан с органами государственной власти, органами местного самоуправления и должностными лицами органов власти, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан и осуществлением ими трудовой, предпринимательской и иной деятельности.

С 1 января 2015 года существенно меняются правила привлечения иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, к трудовой деятельности в Российской Федерации.

Работодатели или заказчики работ (услуг) (не только физические лица, но и юридические лица, индивидуальные предприниматели) имеют право привлекать к трудовой деятельности законно находящихся на территории Российской Федерации иностранных граждан данной категории при наличии патента, выданного УФМС России по Республике Северная Осетия — Алания.

Иностранец имеет право осуществлять трудовую деятельность, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента (безвизовый порядок въезда).

Не требуется получение разрешения на работу или патента некоторым категориям иностранных граждан (пункт 4 статьи 13 Федерального закона № 115-ФЗ):

- гражданам Республик Армения, Беларусь, Казахстан;
- постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;
- признанных беженцами или получивших временное убежище на

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018 г.
2. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ от 13.06.2012 г.)
3. Федеральный закон от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ (ред. от 29.07.2018 г.) «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».
4. Аранжин В.В. Ключевые факторы повышения конкурентоспособности современных организаций (по материалам российских научных публикаций) // Современные научные исследования и инновации. - 2017. - № 2
5. Арсентьева Ю.А., Борисов А.В. Современные проблемы руководства и лидерства в системе управления человеческими ресурсами организации // NovalInfo.Ru. - 2015. - Т. 1. - № 39. - С. 101-106
6. Байда Е.А. Обеспечение конкурентоспособности производственных организаций // Вестник СибАДИ - 2015. - №3 - с. 79-83.
7. Балашов А.П. Теория менеджмента. - М.: Инфра-М, 2014. — 352 с.
8. Блинов А.О., Угрюмова Н.В. Теория менеджмента. Учебник для бакалавров. — М.: Дашков и К, 2014. — 304 с.; электронная версия — Москва: 2016.
9. Борисова У.С., Борисов К.А., Сосина И.А. Местное самоуправление как инструмент социального развития гражданского общества (на материалах Республики Саха (Якутия)) // Социальная политика и социальное партнерство. — 2011. — № 10. — С. 37—45.
10. Васяйчева В.А. Повышение конкурентоспособности организаций РФ на основе проектного управления // В.А. Васяйчева, Е.А. Гущина // Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях

- глобализации Международный научно-практический конгресс: тезисы докладов. ISAE "Consilium". – 2013. – с. 101-104.
11. Виноградова Н.И. Инновационная составляющая роста конкурентоспособности организаций потребительской кооперации // Н.И. Виноградова, Г.А. Польская, М.А. Чаплыгина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – №1. – с. 336-339.
12. Журавлев В.В. Основы стратегического менеджмента. Учебное пособие. — Челябинск: Изд-во Русско-британского института управления (РБИУ), 2012. — 160 с.
13. Кибанов А.Я. (ред.) Управление персоналом организации. Учебник. 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с
14. Магомедов К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. № 3 (121). С. 40-46
15. Новая модель рынка труда России: Роль внешних факторов / Под ред. чл.- корр. РАН С.В. Рязанцева, д.э.н. В.А. Гневашевой. – М.: Экон-информ, 2014. – 411 с
16. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации : учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.
17. Петров А.Н. (ред.) и др. Стратегический менеджмент. Учебник для вузов. — 3-е изд. Стандарт третьего поколения. — СПб.: Питер, 2012. — 400 с.
18. Рязанцев С.В., Маньшин Р.В. Особенности адаптации мигрантов из азиатских стран в экономике России // Центральная Азия и Кавказ, Том 19, Вып. 4, 2016. — С 105-114 10. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций. - СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. — 124 с.
19. Соловьева М. Н., Борисова У. С. ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXXV междунар. науч.-практ. конф. № 3(35). – Новосибирск: СибАК, 2014.
20. Управление персоналом организации: учеб. пособие для вузов; под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2010. – С.283.
21. Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами: сборник статей Международной научно-практической конференции / МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2015. – 120 с.
22. Шапиро С.А. инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография/С.А.Шапиро.-М.-Берлин: ДиректМедиа, 2015.-172 с.
23. Шаталова Н.И., Галкин А.Г. и др. Управление персоналом на производстве. Учебник. — Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. — 557 с.
24. Шмарова, Г.М. Современные кадровые технологии персонала государственной и муниципальной службы/ Г.М. Шмарова, Н.М. Куршиева/ Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – №4.- С.53.
25. World Population to 2300. – United Nations. New York, 2004. – 236 pp.
26. Всероссийская перепись населения 2010 г. - http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm
27. Въезд иностранных граждан в РФ по данным Пограничной службы Федеральной службы безопасности Российской Федерации. – Единая межведомственная информационно-статистическая система. - <https://www.fedstat.ru/indicator/38479>
28. Гуманитарный и технологический аспекты управления кадрами. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=23388>
29. Иностранная рабочая сила. - <http://www.trud15.ru/inostrannaja-rabochaja-sila/>
30. Кадровая политика [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/9E740BD81F6FD38BC32577250046F4EA/print.html>
31. Кадровая работа. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rumvi.com/products/ebook/кадровик-разработка-и-реализация-кадровой-политики-организации/c9c71df5-4c58-4bc5-971e-7a23a041f9ab/preview/preview.html>
32. Кадровая работа на малом предприятии. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://dist-cons.ru/modules/study-old/book8/dept6/page11.htm>
33. Кадровые технологии (кадроведческие технологии). [Электронный ресурс]. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Режим доступа: http://dps.smrtilc.ru/Articles/Kadr_tehn.htm
34. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovye-tehnologii-kak-sredstva>

realizatsii-kadrovoy-raboty-i-upravleniya-personalom-gosudarstvennoy-sluzhby

35. Основные принципы кадровой работы. [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

http://pidruchniki.com/1463032136091/sotsiologiya/osnovnye_printsipy_kadrovoy_raboty

36. Привлечение и использование иностранных работников – пошаговая инструкция по привлечению

безвизовых и визовых иностранных работников и ВКС: получение разрешения на привлечение иностранных работников, бланки и документы для привлечения трудовых мигрантов. -

<https://migrantmedia.ru/privlechenie-i-ispolzovanie-inostrannykh-rabotnikov-poshagovaya-instruktsiya-po-privlecheniyu-migrantov-na-rabotu/>

37. Резолюция 2397 (2017). Совет Безопасности ООН. -

[https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2397\(2017\)&referer=https://www.un.org/sc/suborg/en/sanctions/1718/resolutions&Lang=R](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2397(2017)&referer=https://www.un.org/sc/suborg/en/sanctions/1718/resolutions&Lang=R)

38. Сущность, задачи и особенности стратегического менеджмента. Стратегия и ее роль в управлении

организацией. Классификация стратегий и их характеристика. Этапы разработки и реализации стратегии управления. - <http://ifreestore.net/1677/87/>

39. Современные кадровые технологии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://bgscience.ru/lib/3738/>

40. Современные кадровые технологии. [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/34748/1/978-5-7996-1589-5.pdf>

41. Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления.

[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4942>

42. Труд и занятость в России: Статистический сборник. – Росстат. -

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

43. Федеральная служба государственной статистики – Рынок труда, занятость и заработная плата. -

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages

44. Функции и виды стратегии дифференциации. - <http://vseobip.ru/raznoe/strategiya-differenciacii.html#oglavlenie2>

45. Численность и миграция населения Российской Федерации (Статистический бюллетень). – Росстат. -

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906

46. China Statistical Yearbook 2018. – National Bureau of Statistics of China. -

<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2017/indexeh.htm>

47. The World Bank – Migration and Remittance Data. -

<http://www.worldbank.org/en/topic/migrationremittancesdiasporaissues/brief/migration-remittances-data>

48. The World Bank Data – Unemployment, total (% of total labor force) (national estimate). -

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/vkr/58988>