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/magisterskaya-rabota/294771>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Оценка персонала

Содержание

Введение 3

1. Теоретические аспекты функционирования рынка труда в современных условиях 5

1.1. Понятие и сущность рынка труда 5

1.2. Основные задачи и функции рынка труда как части товарного рынка 14

1.3. Основы организации рынка труда в современных условиях 28

2. Анализ функционирования рынка труда РФ в энергетическом секторе в постковидный период 37

2.1. Основные тенденции развития рынка труда в энергетическом секторе 37

2.2. Оценка влияния пандемии на рынок труда в энергетическом секторе 53

3. Перспективы развития рынка труда РФ в энергетическом секторе в постковидный период 58

3.1. Проблемы функционирования рынка труда РФ в энергетическом секторе в современных условиях 58

3.2. Прогноз развития рынка труда РФ в энергетическом секторе 69

Заключение 78

Список используемой литературы 81

Введение

Взаимосвязь между спросом и предложением рабочей силы может зависеть от таких переменных, как количество вакансий, конкуренция на рынке труда, данные о заработной плате, география и условия труда — работодателям необходимо будет использовать соответствующий рынок труда для принятия решений. Например, работодатель, желающий нанять веб-разработчика, может захотеть просмотреть текущие данные о заработной плате для этой конкретной роли. Кроме того, они могут захотеть указать свой рынок труда по географии, чтобы учесть стоимость жизни. Таким образом, работник сравним с продавцом, в то время как работодатель является покупателем.

Понимание того, как работает рынок труда, может помочь работодателям оценить, сколько сотрудников следует нанять и как использовать их навыки для достижения долгосрочного успеха.

Актуальность темы исследования заключается в том, что трудовые ресурсы являются важнейшим фактором производства для любого предприятия, поскольку обеспечивают эффективность и результативность его деятельности особенно в постковидный период. Поэтому каждая фирма должна проводить мониторинг рынка труда с целью осуществления найма подходящих работников. В статье «Рынок труда в постковидный период: вызовы и возможности управления» Гневашева В.А. говорит о том, что условия пандемии наложили отпечаток на развитие многих социально-экономических процессов, в том числе на процесс воспроизводства трудовых ресурсов. В связи с этим важно заблаговременно проводить оценки структурных изменений рынка труда в целях совершенствования и проведения своевременной политики управления процессами формирования и распределения рабочей силы.

Объект исследования – рынок труда РФ в энергетическом секторе.

Предметом исследования выступает рынок труда.

Цель исследования заключается в том, чтобы проанализировать основные тенденции развития и регулирования рынка труда в РФ.

В соответствии с этой целью ставятся следующие задачи:

1. Изучить понятие и особенности рынка труда

2. Проанализировать тенденции развития рынка труда в РФ в энергетическом секторе в постковидный период

3. Выделить перспективы развития рынка труда в РФ в энергетическом секторе.

Методологической базой исследования послужили такие методы, как анализ (тенденций развития рынка труда в России на современном этапе), сравнение (основных показателей рынка труда в динамике за

несколько лет).

Теоретической базой исследования являются зарубежные и отечественные подходы к пониманию заработной платы как важнейшей экономической категории, нормативно – правовые акты (ТК РФ). Лучше

1. Теоретические аспекты функционирования рынка труда в современных условиях

1.1. Понятие и сущность рынка труда

Рынок труда относится к предложению и спросу на рабочую силу, при которых работники обеспечивают предложение, а работодатели – спрос [13]. Рынок труда следует рассматривать как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровнях. Уровень безработицы и производительность труда являются двумя важными макроэкономическими показателями. Индивидуальная заработная плата и количество отработанных часов являются двумя важными микроэкономическими показателями.

На рисунке 1 показано понятие рынка труда.

Рисунок 1 – Понятие рынка труда

Источник: [34]

Рынок труда, также называемый рынком труда, относится к спросу и предложению на занятость.

Эти два основных фактора определяют рынок труда:

Предложение: Предложение охватывает людей, которые ищут работу.

Спрос: Спрос состоит из предприятий, которые нуждаются в рабочей силе, исходя из организационных изменений, экономической активности и отраслевых тенденций.

На рисунке 2 изображены факторы рынка труда.

Рисунок 2 – Факторы рынка труда

Источник: [34]

Рынок труда показывает собой соотношение между доступностью трудовых ресурсов и стоимостью на них. Так, цена рабочей силы определена спросом и предложением [13].

Сотрудники обеспечивают предложение, а работодатели обеспечивают спрос — понимание того, как работают эти отношения, имеет решающее значение для оказания помощи работодателям в создании квалифицированной рабочей силы, которая процветает в условиях экономических изменений, роста и конкуренции.

Взаимосвязь между спросом и предложением рабочей силы может зависеть от таких переменных, как количество вакансий, конкуренция на рынке труда, данные о заработной плате, география и условия труда — работодателям необходимо будет использовать соответствующий рынок труда для принятия решений. Например, работодатель, желающий нанять веб-разработчика, может захотеть просмотреть текущие данные о заработной плате для этой конкретной роли. Кроме того, они могут захотеть указать свой рынок труда по географии (город /штат), чтобы учесть стоимость жизни.

Это может помочь работодателю предложить своему потенциальному сотруднику справедливую и конкурентоспособную заработную плату, что также приведет к увеличению числа квалифицированных кандидатов.

Чтобы понять, как работает рынок труда, давайте рассмотрим его с двух точек зрения:

макроэкономического и микроэкономического уровней.

Макроэкономический уровень

Макроэкономический уровень исследует взаимосвязь между рынками труда, товаров, денег и внешней торговли.

В нем исследуется, как эти взаимодействия влияют на совокупные переменные, такие как:

-Уровни занятости

-Показатели участия

-Совокупный доход и валовой внутренний продукт (ВВП)

Макроэкономическая теория объясняет, что когда предложение рабочей силы — количество работников или отработанных часов — превышает спрос, возникает дефицит заработной платы, что создает высококонкурентный рынок труда.

Уровень микроэкономики

Микроэкономический уровень исследует спрос и предложение между отдельными предприятиями и их сотрудниками.

На этом микроуровне предложение — количество часов, которые сотрудник готов отработать, — увеличивается по мере увеличения спроса. Другими словами, чем выше повышается заработная плата, тем больше времени и усилий сотрудники могут быть готовы вкладывать в свою работу.

И чем ниже заработная плата или чем меньше спрос на продукт или услугу на рынке, тем меньше сотрудников потребуется бизнесу.

На рисунке 3 показано место рынка труда в экономической системе страны.

Рисунок 3 – Место рынка труда в экономической системе

Источник: [34]

Эти два основных фактора определяют рынок труда [14]:

-Предложение: Предложение охватывает людей, которые ищут работу.

-Спрос: Спрос состоит из предприятий, которые нуждаются в рабочей силе, исходя из организационных изменений, экономической активности и отраслевых тенденций.

Сотрудники обеспечивают предложение, а работодатели обеспечивают спрос — понимание того, как работают эти отношения, имеет решающее значение для оказания помощи работодателям в создании квалифицированной рабочей силы, которая процветает в условиях экономических изменений, роста и конкуренции.

Взаимосвязь между спросом и предложением рабочей силы может зависеть от таких переменных, как количество вакансий, конкуренция на рынке труда, данные о заработной плате, география и условия труда — работодателям необходимо будет использовать соответствующий рынок труда для принятия решений.

Например, работодатель, желающий нанять веб-разработчика, может захотеть просмотреть текущие данные о заработной плате для этой конкретной роли. Кроме того, они могут захотеть указать свой рынок труда по географии (город /штат), чтобы учесть стоимость жизни.

Это может помочь работодателю предложить своему потенциальному сотруднику справедливую и конкурентоспособную заработную плату, что также приведет к увеличению числа квалифицированных кандидатов.

Чтобы понять, как работает рынок труда, его можно рассмотреть с двух точек зрения: макроэкономического и микроэкономического уровней.

Макроэкономический уровень исследует взаимосвязь между рынками труда, товаров, денег и внешней торговли. В нем исследуются, как эти взаимодействия влияют на совокупные переменные, такие как:

-Уровни занятости

-Показатели участия

-Совокупный доход и валовой внутренний продукт (ВВП)

Макроэкономическая теория объясняет, что когда предложение рабочей силы, количество работников или отработанных часов, превышает спрос, возникает дефицит заработной платы, что создает высококонкурентный рынок труда [17].

Микроэкономический уровень исследует спрос и предложение между отдельными предприятиями и их сотрудниками.

На этом микроуровне предложение — количество часов, которые сотрудник готов отработать, — увеличивается по мере увеличения спроса. Другими словами, чем выше повышается заработная плата, тем больше времени и усилий сотрудники могут быть готовы вкладывать в свою работу. И чем ниже заработная плата или чем меньше спрос на продукт или услугу на рынке, тем меньше сотрудников потребуется бизнесу.

Понимание того, как работает рынок труда, может помочь работодателям оценить, сколько сотрудников следует нанять и как использовать их навыки для достижения долгосрочного успеха.

Изучение рынка труда важно для того, чтобы [20]:

- знать общую потребность предприятий в количестве рабочей силы, которая формирует предложение на рынке,
 - определение тарифов и ставок оплаты труда, цены на рабочую силу, которая выражается в зарплате,
 - оценить общий уровень квалификации представленной на рынке рабочей силы,
 - формирование ценных кадровых ресурсов,
 - формирование сотрудников в соответствии с требованиями рынка и современными условиями,
 - удовлетворение потребностей рынка,
 - оценка направлений финансирования и вложений денежных средств для предприятий и работников.
- Работодатели должны быть в курсе уровня безработицы, текучести кадров, вакансий, данных о заработной плате, условиях на рабочем месте и многого другого, чтобы оценить состояние соответствующего рынка труда.
- На рисунке 4 показана общая классификация рынка труда.

Рисунок 4 – Классификация рынка труда

Источник: [34]

Понимание того, как работает рынок труда, может помочь работодателям оценить, сколько сотрудников следует нанять и как использовать их навыки для достижения долгосрочного успеха.

В частности, изучение того, как меняется рынок труда, имеет важное значение в:

- Понимание того, сколько сотрудников необходимо организации или команде, чтобы оставаться конкурентоспособными
- Определение рыночной стоимости работы и выплата сотрудникам честной заработной платы
- Повышение квалификации и карьерного роста с помощью необходимого обучения и возможностей продвижения по службе
- Создание сильной рабочей силы, способной противостоять изменениям и конкуренции
- Приведение обучения сотрудников в соответствие с требованиями отрасли
- Реструктуризация организационных ролей по мере необходимости для удовлетворения потребностей отрасли
- Поиск способов эффективного использования своего бюджета на сотрудников и как именно его инвестировать (образование / тренинг, льготы и т.д.).

Работодатели могут обратиться в Бюро статистики труда (BLS), чтобы быть в курсе уровня безработицы, текучести кадров, вакансий, данных о заработной плате, условиях на рабочем месте и многого другого, чтобы оценить состояние соответствующего рынка труда.

Рынок труда или рынок вакансий - это платформа, на которой встречаются спрос (со стороны работодателей) и предложение (со стороны работников) занятости. Это помогает в создании квалифицированной рабочей силы, которая процветает благодаря конкуренции, развитию и экономическому расширению. Кроме того, график рынка труда полезен для понимания его определения и получения информации о жестких или равновесных рынках труда.

Спрос на рабочую силу обратно пропорционален затратам на рабочую силу, в то время как предложение рабочей силы прямо пропорционально затратам на рабочую силу. Более того, это важнейший компонент экономической системы.

Определение рынка труда подразумевает рынок, влекущий за собой спрос и предложение рабочей силы со стороны наемных работников и рекрутеров соответственно.

Его функционирование отличается от микроэкономических теорий и макроэкономических теорий. Кроме того, достигается равновесное положение, при котором цена рабочей силы и объем производства сбалансированы.

Он состоит из четырех компонентов: участие рабочей силы, численность кандидатов, пул кандидатов и нанятые лица.

Рынок труда помогает работодателям в изучении количества и качества привлекаемой рабочей силы. Кроме того, он уполномочивает сотрудников требовать конкурентоспособного пакета вознаграждений.

Показатели рынка труда различаются в микроэкономической и макроэкономической теориях. Теория микроэкономики исследует спрос и предложение на рабочую силу на независимом уровне работника и работодателя. Напротив, теория макроэкономики рассматривает связь между сырьевыми товарами, рабочими местами, валютным рынком и наличными деньгами.

В макроэкономике это указывает на нехватку заработной платы при превышении предложения рабочей силы над ее спросом. В нем также есть четыре вида безработицы: фрикционная безработица, структурная безработица, естественная безработица и циклическая безработица.

Для сравнения, микроэкономика определяет увеличение предложения рабочей силы при увеличении спроса (с учетом предельных издержек продукта и предельного дохода). Прежде всего, проверка рынка труда уместна для выявления наиболее компетентных сотрудников и предложения им конкурентоспособного вознаграждения.

Самое главное, что работодатели считаются продавцами, в то время как рабочая сила воспринимается как покупатель.

Общим элементом, связывающим две стороны, и главным мотивирующим фактором на рынке труда, безусловно, является взаимно согласованный заработок или оплата. Однако она нестабильна и может варьироваться в зависимости от результатов работы сотрудника. Иными словами, соискатели переводятся на местную или зарубежную работу в соответствии с требованиями к квалификации и могут быть заменяемы.

Чтобы уточнить информацию о рынке труда, вот ее четыре компонента:

#1 – Участие рабочей силы

Пожалуйста, обратите внимание, что он обозначает количество людей, доступных для работы на рынке труда, включая всех сотрудников, предоставляющих свои услуги для работы, независимо от их профессии.

#2 – Популяция кандидатов

Другими словами, это означает, что люди претендуют на определенную работу, которая соответствует их способностям и знаниям, определяя уровень их участия. Кроме того, рекрутеры наблюдают за рынком труда, чтобы выявить людей, соответствующих их критериям отбора на определенную работу.

#3 – Пул кандидатов

Короче говоря, это реальная группа людей, которые в первую очередь проявляют свой интерес к работе, отправляя резюме. Кроме того, это можно рассматривать как начало процедуры отбора, в ходе которой отдел подбора персонала компании собирает и проверяет заявки. Это помогает им направлять способных кандидатов на следующий отборочный тур.

#4 – Назначенные лица

Наконец, после рассмотрения многих деталей и успешного метода отбора, в нем отображаются кандидаты, отобранные на эту должность.

Таким образом, работник сравним с продавцом, в то время как работодатель является покупателем.

1.2. Основные задачи и функции рынка труда как части товарного рынка

Рынок труда - это экономическое пространство, в котором акционеры свободно торгуют как покупатели (спрос), а владельцы человеческих ресурсов (предложение) - как продавцы, в котором работает ценовой механизм, реальная заработная плата, свободная конкуренция между экономическими операторами и другие специфические механизмы регулируют спрос и предложение рабочей силы [26].

На рисунке 5 показаны цели рынка труда.

Рисунок 5 – Цели рынка труда

Источник: [34]

Прежде всего, рынок труда помогает в:

- Определение рыночной стоимости работы и предложение работникам хорошего пакета заработной платы.
- Безусловно, понимая количество рабочей силы, необходимой фирме для поддержания конкурентоспособности.

Список используемой литературы

1. Трудовой Кодекс РФ. Доступ через <http://www.trudkod.ru/>
2. Гражданский Кодекс РФ от 30 ноября 1994 года №51 ФЗ
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
4. Алавердов А.Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для

- работодателя / А.Р. Алавердов. – М.: Синергия, 2021. – 458 с.
5. Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики: Учебное пособие/А.М. Бабашкина. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 480 с.
6. Бабич Т.Н., Козьева И.А., Вертакова Ю.В., Кузьбожев Э.Н. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 336 с.
7. Баранова А.Ю. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда / А.Ю. Баранова // Nauka-Rastudent.ru. – 2018. – № 11. – С. 9.
8. Бендюков М. Как стать профессионалом. Путеводитель по рынку труда / М. Бендюков, И. Соловин. – М.: Издательство газеты "Невское время", 2022. – 336 с.
9. Бобиенко О.М. Ключевые компетенции профессионала как конкурентное преимущество на рынке труда / О.М. Бобиенко. – М.: Синергия, 2019. – 916 с.
10. Бочарова И.Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – № 25. – С. 2-7.
11. Буланов В.С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210с.
12. Веселовский С.Я. Глобализация как фактор структурных изменений на национальных и региональных рынках труда (2000-2015 гг.) / С.Я. Веселовский. – М.: Институт научной информации по общественным наукам (ИНИОН) РАН, 2019. – 835 с.
13. Веселовский С.Я. Глобализация рынков труда. Динамика. Проблемы. Перспективы: моногр. / С.Я. Веселовский. – М.: Институт научной информации по общественным наукам (ИНИОН) РАН, 2021. – 510 с.
14. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда /И.В. Гелета //Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2019. – №1. – С. 68-71
15. Гимпельсона В.Е. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда / В.Е. Гимпельсона. – М.: Государственный университет - Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ), 2022. – 246 с.
16. Гневашева В.А. Рынок труда в постковидный период: вызовы и возможности управления// Социальная политика и социология. – №3. – 2020. – с.6-16
17. Громыко В. Методы и направления регулирования рынка труда региона / В.Громыко. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2022. – 192 с.
18. Епанешникова Е.А., Малкина, С.А. Статистика рынка труда / Е.А. Епанешникова, С.А. Малкина // Территория инноваций. – 2017. – № 6 (10). – С. 38-42.
19. Зайниева Т. Влияние рынка труда на стратификацию населения среднего города / Т.Зайниева. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2020. – 152 с.
20. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2018. – 458 с.
21. Исаева Н.В. Новые лица на рынке труда. Словарь-справочник / Н.В. Исаева. – М.: Флинта, 2020. – 953 с.
22. Калабихина И.Е. Дискриминация на рынке труда города Москвы. Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ. Сборник статей. Выпуск 8 / И.Е. Калабихина. – М.: Проспект, 2019. – 906 с.
23. Кашенов А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы /А.Кашенов// Социальная политика и социальное партнёрство. – 2019. – № 8. – С.7-16.
24. Кистанов В.В., Копылов Н.В. Региональная экономика России: Учебник / В.В. Кистанов, Н.В. Копылов. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 584 с.
25. Овчинникова А.Ю. Текущее состояние рынка труда в России / А.Ю. Овчинникова // Научные исследования. – 2019. – № 9 (10). – С. 44-46.
26. Озерникова Т.Г. Измерение и оценка конкурентоспособности работника на рынке труда / Т.Г. Озерникова. – М.: Синергия, 2019. – 700 с.
27. Панов А.М. Изменение конъюнктуры российского рынка труда и его институциональной среды / А.М.Панов // Проблемы развития территории. – 2017. – № 2 (88). – С. 136-148.
28. Рощин С.Ю. Теория рынка труда. – М.:Юнити-Дана, 2018. – 449 с.
29. Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. – М.: Экономика, 2019. – 304 с.
30. Соколовский А.Н. Гуманизация экономического роста и рынок труда как ее фактор / Соколовский А.Н. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2020. – 160 с.
31. Флорида Р. Большая перезагрузка. Как кризис изменит наш образ жизни и рынок труда / Р. Флорида. – М.: Классика-XXI, 2020. – 194 с.
32. Чилипенюк Ю. Кадровые агентства и работодатели на рынке труда / Юлия Чилипенюк. – М.: LAP Lambert

Academic Publishing, 2021. – 172 с.

33. Экономическая теория. Экономические системы: формирование и развитие// под ред. И.К. Ларионова, С.Н. Сильвестрова. – М.: Дашков и К, 2019. - 874 с.
34. Нагорных М.А. Проблемы оплаты труда в России в современных условиях [Электронный ресурс]. URL: <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2017/RM17/pages/Articles/0704037-.pdf> (дата обращения: 12.01.2022)
35. Полтерович В.М. Стратегии модернизации, институты и коалиции. Доклад на конференции «2020: ориентиры и препятствия модернизации российской экономики». [Электронный ресурс]. URL: Режим доступа: http://www.gorby.ru/rubrs.asp?rubr_id=669&art_id=26073 (дата обращения: 13.01.2022)
36. Портал о занятости в России [Электронный ресурс]. URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 3.01.2022)
37. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rostrud.ru/> (дата обращения: 10.01.2022)
38. Международная организация труда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения: 6.01.2022)
39. журнал «Заработная плата» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zplata.ru/articles/2005/7/3056.html> (дата обращения: 13.01.2022)
40. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: gks.ru (дата обращения: 12.01.2022)
41. Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/> (дата обращения: 1.01.2022)
42. Энергетическая политика [Электронный ресурс]. URL: <https://energypolicy.ru/> (дата обращения: 4.01.2022)
43. Российское энергетическое агентство [Электронный ресурс]. URL: <https://rosenergo.gov.ru/> (дата обращения: 13.01.2022)
44. ассоциация «Эра России» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.era-rossii.ru/> (дата обращения: 10.01.2022)
45. Министерство энергетики России [Электронный ресурс]. URL: <https://minenergo.gov.ru/> (дата обращения: 5.01.2022)
46. Фонд национальной энергетической безопасности [Электронный ресурс]. URL: <http://www.energystate.ru/> (дата обращения: 13.01.2022)

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/magisterskaya-rabota/294771>