

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://studservis.ru/kursovaya-rabota/412549>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение

1 Теоретические аспекты государственной молодежной кадровой политики

1.1 Государственная молодежная кадровая политика: сущность, функция и принципы реализации

1.2 Направления реализации государственной молодежной кадровой политики

1.3 Механизмы реализации государственной молодежной кадровой политики в РФ

2 Анализ направлений реализации государственной молодежной кадровой политики в Оренбургской области за 2020-2022 гг

2.1 Анализ кадрового потенциала среди молодежи

2.2 Анализ направлений реализации государственной молодежной кадровой политики

2.3 Основные проблемы реализации государственной молодежной кадровой политики

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию государственной молодежной кадровой политики в Оренбургской области

3.1 Разработка организационных мероприятий по реализации региональной молодежной политики

3.2 Социально-экономическое обоснование предлагаемых рекомендаций по реализации

Заключение

Список использованных источников

Сегодня все более очевидной становится ключевая роль молодежи как особой социальной группы в развитии государства и общества. Необходимо рассматривать каждого отдельного представителя молодежи в качестве реального действующего лица социального становления и инновационного развития не только конкретного региона, родного города или села, но также общества и государства в целом. Ведь молодежь – это поколение, от которого зависит будущая судьба России и которое по определению выгодно отличается от других групп населения уровнем здоровья, интеллектуальной активности и мобильности. В настоящее время в России много внимания уделяется вопросам места и роли социальной рекламы в формировании морально-нравственных ценностей современной молодежи. Необходимость решения социальных проблем в стране повышает значимость данной проблемы и ставит задачи ее дальнейшего развития.

Одним из волнующих вопросов современной российской молодежной кадровой политики является то, какая из тенденций окажется доминирующей. Уже появились прогнозы возврата к авторитарному прошлому, основанные на данных опросов, свидетельствующих о тяге населения к порядку. Ответить на вопрос, каков характер молодежной постсоветской культуры, непросто. Дело в том, что ее носители – молодое поколение российских граждан – все еще вовлечены в процессы политической социализации. Необходимо принять во внимание и то обстоятельство, что политико-культурные установки молодежи могут изменяться по мере взросления.

Социально-экономические проблемы молодежи представляют одно из наиболее активно разрабатываемых направлений мировой социологической науки, особенно после известных массовых выступлений молодежи в ряде стран. Исследования молодежи включены в контекст многих научных исследований, но, вместе с тем они отличаются от них по своему предмету и методам.

Специальному анализу подвергаются молодежные движения, молодежная субкультура, трудовая и общественная активность молодежи, процесс вступления молодежи в самостоятельную трудовую жизнь, изменения в ценностных ориентациях, неформальные объединения молодежи и ее социально-психологические особенности.

Объектом исследования выступает Оренбургская область.

Предмет исследования – молодежная кадровая политика.

Целью данной работы выступает характеристика государственной молодежной кадровой политики Российской Федерации.

Задачи работы:

-рассмотреть теоретические аспекты государственной молодежной кадровой политики;

-провести анализ направлений реализации государственной молодежной кадровой политики в Оренбургской области за 2020-2022 гг.;

-охарактеризовать мероприятия по реализации молодежной кадровой политики в Российской Федерации;
-дать характеристику эффективности молодежной политики.

Среди российских исследователей наиболее известны имена Н.М. Блинова, В.М. Боряза, С.И. Иконникова, И.М. Ильинского, В.Т. Лисовского, И.С. Кона, В.Ф. Левичевой, В.Г. Мордковича, Б.С. Павлова, В.Н. Шубкина, З.В. Сикевич, Н.С. Слепцова, М.Х. Титмы, В.И. Чупрова и другие.

В качестве методологической базы исследования использовались нормативно-правовые акты Российской Федерации, а также работы различных авторов в области экономики и социологии, которые исследовали вопросы регулирования кадровой политики.

Основными методами исследования выступают следующие: статистические методы, индукции и дедукции, методы изучения документов, сравнительного анализа и другие.

Структура работы включает введение, три главы, заключение, список литературы, и приложения.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

1.1 Государственная молодежная кадровая политика: сущность, функция и принципы реализации

Вопросы молодежной кадровой политики в Российской Федерации включают здоровье молодых людей, их отношение к алкоголю и курению, формированию здорового образа жизни - необходимо акцентировать внимание на том, что россиянам с детства необходимо прививать любовь к спорту, воспитывать патриотами. Особое внимание необходимо уделять подготовке молодых людей к службе в армии - моральной и физической.

Современная молодежь должна быть двигателем инновационных процессов в России, инициатором ее инновационного развития.

Многочисленные факторы и условия в совокупности образуют своеобразный механизм, под воздействием которого формируется, функционирует и развивается рынок труда, регулируются количественные и качественные характеристики между спросом и предложением рабочей силы. При этом влияние каждого из факторов в отдельности теряет свою однозначность [4,с.67].

Основополагающими факторами формирования кадровой политики являются политические и экономические. Политические изменения могут влиять на потребности в человеческих ресурсах и положение на рынке труда через изменение законодательства (налогового режима, системы социального страхования, трудового законодательства), регулирование макроэкономических параметров, создание определенного политического климата в стране и в регионе. Определение влияния данных факторов на кадровую политику состоит не столько в прогнозировании определенных политических изменений, сколько в признании самих изменений.

Экономические факторы - темпы экономического роста, уровень инфляции и безработицы, отраслевые изменения и прочее, - оказывая воздействие на экономику региона, сказываются и на процессе формирования кадровой политики.

Устойчивый экономический рост, как правило, ведет к увеличению платёжеспособного спроса в экономике и приводит к увеличению объемов производства, следовательно, одновременно с этим наблюдается возрастание спроса на труд. Для эффективности определения влияния данных факторов на кадровую политику региона необходимы детальные прогнозы эволюции данных факторов и определяющих их параметров.

Проблемы молодежи России во многом связаны с теми объективными процессами, которые протекают в современном мире: урбанизацией, повышением удельного веса пенсионеров, лиц преклонного возраста, снижением рождаемости и прочее. Но вместе с тем молодежные проблемы в России имеют и свою специфику, опосредованы российской действительностью, той политикой, которая проводится по отношению к молодежи.

Высокая скорость политических, экономических и социальных изменений оказали и оказывают влияние на положение и развитие российской молодежи, так как в социальной структуре появились новые группы: предпринимателей, банкиров, мелких торговцев, новых русских и новых бедных. Возникли новые тенденции, связанные с отношениями к той или иной форме собственности. Между слоями населения углубляются различия в доходах, экономических и политических интересах. Важнейшей характеристикой современной российской молодежи является возросшее расслоение по социально-экономическим показателям.

В молодежной кадровой политике важны такие факторы, как возрастной и субкультурный:

- возрастные границы и социально-психологические особенности.

- специфику социального статуса, социально-культурное поведение.
- процесс социализации как единство социальной адаптации молодежи в индивидуализации.

Проблемы, препятствующие эффективному развитию молодежи страны:

1. Слабая вовлеченность молодежи от 14 до 29 лет в организованные формы деятельности сферы молодежной кадровой политики, несоответствие инфраструктуры учреждений молодежной политики, их ресурсного обеспечения современным требованиям.

Причины возникновения проблемы:

- недостаточный уровень доступности услуг гражданско-патриотического воспитания молодежи;
- снижение значимости социальных ценностей среди молодежи (семья, здоровье и прочее);
- недостаточный уровень социальной активности студенческой и работающей молодежи;
- недостаточная привлекательность мероприятий сферы молодежной политики;
- недостаточная обеспеченность отдельных территорий Российской Федерации услугами в сфере молодежной политики;
- несоответствие оснащенности и типов помещений современным требованиям;
- недостаточный уровень квалификации кадров в сфере молодежной политики.

Социологические исследования последних лет констатируют, что в трудовой мотивации приоритет отдается не содержательному труду, а труду, направленному на получение материальной выгоды.

«Большая зарплата» - этот мотив оказался решающим при выборе места работы.

Современная молодежь обладает такой чертой, которая показывает, что большая часть из нее желает иметь хороший доход, при этом не имея не профессии не желания работать. Это происходит в связи с тем, что у молодежи отсутствуют стимулы к труду.

1.2 Направления реализации государственной молодежной кадровой политики

В настоящее время в Российской Федерации функционируют учреждения дополнительного образования (услуги дополнительного образования), центры (содействие трудоустройству, проведение массовых мероприятий молодежной политики, информационно-методическое обеспечение дополнительного образования); центры внешкольной работы (деятельность в сфере профилактики асоциальных явлений в подростковой среде, развитие добровольческого движения среди молодежи, координационная работа с молодой семьей) [10,с.121].

Неравномерность и бессистемность размещения учреждений, оказывающих услуги молодежи, привели к тому, что существуют районы, где данная деятельность является недостаточной либо отсутствует вообще. Только 16,7% помещений соответствуют предъявляемым требованиям.

Развитие интеллектуального и творческого потенциала детей и молодежи — одно из приоритетных направлений молодежной политики. Ежегодно проходят фестивали «Студенческая весна», «Новое поколение», «Ребячьи забавы», «турниры и чемпионаты по интеллектуальным играм («Брейн-ринг», «Своя игра», «Что? Где? Когда?»), тематические смены в оздоровительных лагерях «Интеллект», «Премьера», а также комплексные мероприятия для молодежных сообществ и субкультур. Активно развивается молодежное отрядное движение.

1. Конституция Российской Федерации (от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, от 14 марта 2020 года № 1-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 8-ФКЗ) // <http://duma.gov.ru/news/55446/>

2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1(ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023)// https://portal.22trud.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы/2023/закон Консультант Плюс (Дата обращения 19.01.2023).

3.Акопова Е. П., Еремина С.Н. Договоры о труде. Ростов-на-Дону.: Феникс, 2018. – 265 с.

4. Ажаев В.С. Основы социологии. М.: Интерпракс , 2022.

5. Арутюнян Л.Н.. Социология города. М.: МГУ, 2021.

6. Абрамов В.Н. Молодежная политика в России : тенденции, проблемы, общественные потребности. М.: Юнити, 2020.

7. Береснева Е.Б. Программа социальной работы с безработными и их семьями. - М.: ИНФРА-М, 2019. – 277 с.

8. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. - Пермь, 2019. – 190 с.

9. Гаврилина А. К. Гарантии работникам при увольнении. Правовое регулирование труда. - М.: БЕК, 2018. – 325 с.

10. Григорьев С.И. Социология молодежи. // Социол.исслед. 2021. №8. С.15-25.

11.Добрынин А.И. Экономика. - М.: Юрайт, 2020. –427 с.

12. Дановский С.Л. Социальная типология безработных. //Человек и труд. 2021. № 5-6. С. 22-26.

13. Дановский С.Л., Карташов С.А., Социальная динамика безработицы в регионах. //Социологические исследования. 2020. №12. С.44- 47.
14. Иохин В.Я. Экономическая теория. - М.: Юрист, 2020. – 490 с.
15. Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне. - М.: Юнити, 2019. – 284 с.
16. Кокин Ю.П. Политика доходов и заработной платы. - М.: Юрист, 2018. – 395 с.
17. Катаев С. Молодежь как социокультурная общность в аспекте межпоколенческих отношений .М.: РИК-М, 2022.
18. Краснов Б.И. Социология. М. : Юнити, 2019.
19. Ляшенко А.К. Как поддержать безработного. //Служба кадров. – 2020. №11. С.34-37.
20. Минин Э.В. Экономика. - М.: Профиздат, 2018. – 455 с.
21. Мирманов В.Г. Макроэкономика. - М.: Дело, 2021. – 345 с.
22. Попов А.Г. Регистрируемая безработица.//Вопросы экономики. 2021. № 11. С. 66-70.
23. Парсонс Т. Система современных обществ. М.: ПРИОР, 2024.
24. Ручкин Б. Молодежь и становление новой России //Социол. исслед. 2022. №5. С.13-28.
25. Рябкова Т.Н. Рынок труда и занятость: проблемы и управление. //ЭКО, 2018. № 7. С.25-31.
26. Савченко П.В. Политика доходов и заработной платы. -М.: Юрист, 2020. - 355 с.
27. Симионова Ю.Ф. Экономическая теория. - М.: Феникс, 2019. – 618 с.
28. Ткаченко Д.И. Социальная психология. - М.: Юнити, 2020. – 410 с.
29. Фролов С.С. Основы социологии. - М.: Юрист, 2019. –320 с.
30. Худышкина П.Р. Рынок труда и его особенности. - М.: БЕК, 2020. – 294 с.
31. Шатилов А.Б. Обществознание. М.: МОНФ, 2021.
32. Яковенко Н.В. Регулирование рынка труда на региональном уровне. //Вопросы экономики. 2020. № 9. С.12-25.

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/kursovaya-rabota/412549>