

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/414781>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Стандартизация

Введение	3
Глава 1. Общая характеристика занятости им трудоустройства	5
Глава 2. Анализ поставленных задач в разработке приложения	10
2.1 Описание предметной области	10
2.2 Инструменты разработки	11
Глава 3. Проектирование поставленных задач в разработке приложения	14
3.1 Концептуальное проектирование	14
3.2 Логическая модель данных	15
Глава 4. Описание процесса технологии реализации разработанного приложения	20
4.1 Интерфейс базы данных	20
4.2 Описание запросов и представлений данных	23
4.3 Описание отчетов	26
Глава 5. Полное описание процесса применения разработанного приложения	28
5.1 Назначение программы	28
5.2 Условия выполнения программы	28
5.3 Выполнение программы	28
Заключение	31
Список литературы	33
Приложения	36

Особой задачей в системе развития экономической сферы России, является обеспечение решения вопроса по достижению положительных показателей в сфере занятости населения. При этом содействие в обеспечении занятости населения проявляется в виде улучшения функционирования центров занятости населения и различных кадровых агентств, с учетом оценки деятельности рынка труда и наличие рабочей силы.

Данный фактор обуславливает необходимость формирования определенных мероприятий и создания специальной государственной политики в сфере регулирования трудовых ресурсов и улучшения качества функциональных услуг в информационных и электронных системах.

При этом в современном обществе развития цифровых технологий является необходимым использовать и применять автоматизированные системы, содержащие в себе различные функции, обеспечивающие удобство в их применении, что способствует упрощенному поиску населения в наличии вакантных мест на предприятиях.

Достижение максимальных показателей занятости и трудоустройства населения во многом зависит от качества функционирования информационных и электронных систем, хранящие сведения о наличии вакантных мест в организациях.

Рассматривая основные проблемы в функционирования программного комплекса базы вакансий в центре занятости, следует определить, что на сегодняшний день не у всех граждан существует возможность применять и использовать персональный компьютер. Следовательно, тема работы будет посвящена разработке приложения поиск вакансий, которое может быть доступно для населения не только через персональный компьютер, но и с помощью мобильного средства.

Ключевая цель хорошего агентства по трудоустройству — привлечь максимальное количество ценных кадров. Сегодня эта задача усложняется наличием множества сервисов-агрегаторов, с помощью которых соискатели вполне способны трудоустроиться самостоятельно. Чтобы выдержать конкуренцию в лице web-ресурсов, агентствам стоит прибегнуть к помощи тех же информационных технологий. Так, создание мобильного приложения может стать серьезным шагом к выходу на новый уровень эффективности.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что большая часть людей использует в качестве коммуникатора телефон. Поэтому необходимо создать мобильную платформу поиска работы для населения. В этом заключается практическая значимость исследования. Новизна работы заключается в том, что данная разработка помогает населению не только выбирать задания из предложенного списка, но и вносить свои предложения по оказанию определенных услуг.

Объектом исследования является Бюро по трудоустройству.

Предмет исследования: информационная поддержка трудоустройства населения.

Цель данной работы — разработка приложения для Бюро по трудоустройству.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить общую характеристику занятости и трудоустройства населения в РФ
- провести анализ определенных задач
- рассмотреть проектирование задач приложения
- провести описание технологии реализации приложения
- провести описание применения приложения

Структуру работы определили задачи исследования. Работа состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения и списка использованных источников

Глава 1. Общая характеристика занятости и трудоустройства

Бюро по трудоустройству является одним из учреждений, которое связано с обеспечением занятости населения, предоставляя им возможность в осуществлении поиска определенной работы. Данный процесс происходит методом сбора сведений у работодателей организаций об имеющихся у них вакантных местах, предлагая вариант кандидатур к рассмотрению. При этом бюро осуществляет функции по обеспечению необходимого обучения гражданину, в целях его дальнейшего трудоустройства по обучаемой специальности.

Такие бюро могут быть коммерческими и государственными предприятиями, основным из которых является центр занятости населения, задачей которого, помимо обеспечения трудоустройства граждан, также является:

- проведение регулярного анализа по наличию спроса и предложений на рынке труда,
- планирование и организация методов, позволяющих установить определенный вид профессии,
- выплата финансовых средств тем гражданам, которые проходят обучение,
- ведение специального учета по безработице и выплата соответствующих денежных средств, стоящим на учете по безработице гражданам в размере установленных законом.

Бюро по трудоустройству является специально созданная организация, осуществляющая деятельность в сфере занятости, обеспечивая с одной стороны трудоустройство граждан, а с другой оказывает содействие в укомплектовании различных организаций необходимыми специалистами, закрывая вакансии и осуществляя подбор персонала.

Бюро по трудоустройству также можно определить в качестве посредника и связывающим звеном между будущими работниками и их работодателями. Такая организация упорядочивает процедуру найма, возлагая на себя функции поиска спроса и предложения рабочей силы. Также помимо основных функций бюро по трудоустройству является инициатором предоставления социальных гарантий, установленных государством в части поддержки граждан в период поиска работы, оплаты пособия по безработице. Процесс трудоустройства является основной функцией таких организаций, что способствует своевременному реагированию на поступающую информацию о состоянии рынка труда, спроса и предложения рабочей силы.

При этом следует отметить тот факт, что, реализуя социальные гарантии по недопущению или уменьшению количества безработных граждан, предлагая многочисленные варианты, гражданам, ищущим работу в целях трудоустройства по их специальности и профессии, последний может отказаться от таких предложений, в результате чего лишается социальной помощи в выплате пособия по безработице.

Бюро по трудоустройству хоть и является той организацией, которая осуществляет свою деятельность в сфере занятости населения, все же является некоммерческой организацией в отличие от Центра занятости населения. Однако схожие функции в том, что все организации без исключения, функционирующие в сфере занятости выполняют деятельность по трудоустройству граждан и подбора персонала в компаниях.

Отличие состоит в том, что только Центр занятости населения выполняет дополнительные функции в

сфере обучения, а также оказывает психологическую помощь и иные виды государственной поддержки. На сегодняшний день Центр занятости населения является единственной организацией, оказывающие услуги в сфере занятости населения на бесплатной основе, в отличие от кадровых агентств и бюро по трудоустройству, которые взимают оплату за свои услуги.

В соответствии с ФЗ «О занятости населения в РФ» абсолютно все работодатели, имеющие в своем штате работников, обязаны сообщать в центр занятости населения определенные сведения, а именно:

- информацию о наличии в организации вакантных должностей и профессии,
- в соответствии с законом, имеющееся наличие работающих инвалидов, а также их количество, согласно программе квотирования инвалидов,
- сведения, отражающие изменения функционирования организации, ее ликвидация или банкротство,
- наличие работающих граждан в условиях неполного рабочего времени,
- о простое организации и временной приостановке производства,
- о наличии сокращения штата или работников организации.

Организациями по контролю и обеспечению занятости граждан, является не только центр занятости населения, но также различные бюро и агентства по трудоустройству, куда обращаются за помощью в поиск работы и граждане и работодатели.

Кадровые агентства занимаются предоставлением услуг, которые связаны непосредственно с кадрами, их подбор и предложения в трудоустройстве, направляя кандидатуру на рассмотрение к определенному работодателю. Агентства по рекрутингу занимаются поиску граждан, имеющих востребованные работодателями образование по запросу руководителей или кадровых работников предприятий. Следовательно, клиентами таких агентств является именно предприятие и различные компании. Услуги по трудоустройству и обеспечению занятости населения также предоставляют кадровые организации, название которых – хедхантинг, осуществляющее поиск специалистов для работодателей, имеющих высокую квалификацию и опыт работы в определенной сфере. При

1. Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации"
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023)
3. Ананьева, Т. Н. Стандартизация, сертификация и управление качеством программного обеспечения. Учебное пособие / Т.Н. Ананьева, Н.Г. Новикова, Г.Н. Исаев. - М.: ИНФРА-М, 2022. - 232 с.
4. Агафонкин В.Н., Зимогорский В.К. Роль и значение стандартизации в современном обществе // Chronos. 2022. Т. 7. № 5 (67). С. 66-68.
5. Богатырев А.В., Городничая А.Н. Направления и перспективы развития стандартизации // Тенденции развития науки и образования. 2022. № 81-1. С. 39-40.
6. Богачев, К. Ю. Программирование. Основы параллельного программирования / К.Ю. Богачев. - М.: Бином. Лаборатория знаний, 2022. - 286 с
7. Буланов, В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. - 2019. - 210с.
8. Винокуров, Е.Ф. Характеристики движения трудовых ресурсов и уровень безработицы / Е.Ф. Винокуров // Анализ и моделирование экономических и социальных процессов: Математика. Компьютер. Образование. 2019. Т. 23. № 4. С. 148-155.
9. Гехт, М. А. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения РФ / М. А. Гехт. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2019. - № 48 (286). - С. 356-359.
10. Гвоздева, Т.В. Проектирование информационных систем. Стандартизация: Учебное пособие / Т.В. Гвоздева, Б.А. Баллод. - СПб.: Лань, 2019. - 252 с.
11. Илларионов И.В., Журухин Г.И. Стандартизация качества социальных услуг // Стандарты и качество. 2022. № 2. С. 72-76.
12. Крылов К.И. Организационные аспекты управления информационным обеспечением стандартизации в управлении качеством // Евразийское пространство: экономика, право, общество. 2022. № 4. С. 17-21.
13. Лифиц, И. М. Стандартизация, метрология и подтверждение соответствия : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И. М. Лифиц. — 13-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 362 с.
14. Можаяева Т.П., Проскурин А.С., Чистоклетов Н.Ю. Стандартизация кадровых процессов системы менеджмента качества организации // Качество. Инновации. Образование. 2022. № 6 (182). С. 47-52.
15. Овчинникова, А.Ю. Текущее состояние рынка труда в России / А.Ю. Овчинникова // Научные исследования. 2019. № 9 (10). С. 44-46.

16. Позднеев Б.М., Тихомирова В.Д. Перспективы развития цифровой научно-образовательной среды на основе унификации и стандартизации // Информатизация образования и науки. 2022. № 3 (55). С. 3-16.
17. Райкова, Е. Ю. Стандартизация, метрология, подтверждение соответствия : учебник для СПО / Е. Ю. Райкова. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 349 с.
18. Радкевич, Я. М. Метрология, стандартизация и сертификация в 3 ч. Часть 1. Метрология: учебник для среднего профессионального образования / Я. М. Радкевич, А. Г. Схиртладзе. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 235 с.
19. Сергеев, А. Г. Метрология, стандартизация и сертификация в 2 ч. Часть 1. Метрология: учебник и практикум для вузов / А. Г. Сергеев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 324 с.
20. Сафонов, В.О. Аспектно-ориентированное программирование / В.О. Сафонов. - М.: Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ), 2022. - 238 с.
21. Смирнова Ю.В. Стандартизация и сертификация в области управления проектами как методологическая основа проектной деятельности на предприятии // Молодой ученый. 2023. № 41 (488). С. 117-119.
22. Соколов С. Национальная система стандартизации и технические условия // Стандарты и качество. 2022. № 1. С. 14-18.
23. Сенокосова О.В. Риски цифровизации рынка труда России / О.В. Сенокосова // Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками. – 2018. – №3. – С. 237-242

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/414781>