

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/431271>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Рынок труда

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЕ СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ 3

1.1 Основные термины и содержание рабочей силы 3

1.2 Определение спроса и предложения рабочей силы на предприятиях 10

2. КОНТЕНТ-АНАЛИЗ ОБЪЯВЛЕНИЙ В СМИ О ПРЕДЛОЖЕНИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ Г. СУРГУТ 17

2.1 Общая характеристика и методы исследования 17

2.2 Анализ результатов исследования 19

3. РЕКОМЕНДАЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОИСКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ЧЕРЕЗ СМИ 27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 30

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 32

. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЕ СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ

1.1 Основные термины и содержание рабочей силы

Современный этап развития цивилизации связан с новым взглядом на труд как на один из ключевых ресурсов экономики. Человеческий фактор играет важную роль в условиях технической стадии нетарифных барьеров, поскольку результаты производства напрямую зависят от качества, мотивации и характера общего использования рабочей силы.

Рабочая сила, трудоспособность человека - это совокупность его потребностей, физических, интеллектуальных и организаторских способностей, приобретенных навыков и опыта. Навыки и опыт используются в процессе производства материальных благ и предоставления услуг. Труд - неотъемлемая часть человеческой личности, обладающая присущим ей сознанием, духовной ценностью и т.д.[2, с. 14]. Рабочая сила развивается в процессе трудовой деятельности (люди меняют свою природу, частично отражают собственные осознанные цели, совершенствуют трудовые навыки, приобретают производственный опыт, накапливают технологии и производственные знания), получают образование и квалификацию.

Категория «рабочая сила» относится к общим экономическим понятиям и категориям, которые существуют во всех социально-экономических формах, а также относится к таким категориям, как средства производства, потребительная стоимость, материальные блага и т.д. В каждой экономической системе она достигла определенной степени развития, от самой низкой в рамках первоначальной системы сообщества до самой высокой в экономической системе развитых стран, в основном основанной на автоматическом производстве.

Как общеэкономическая категория, рабочая сила приобретает специфические характеристики в рамках определенной социально-экономической формации, которые зависят от ее социально-экономической и технологической экономической связи со средствами производства, то есть социального статуса людей в обществе.

Рабочая сила является чрезвычайно сложной экономической категорией, поэтому ее определение спорно. Наиболее распространенными являются три точки зрения по вопросу определения объекта. Согласно первой, объектом является рабочая сила, согласно второй - рабочая сила по найму, а согласно третьей - трудовые услуги или рабочая сила по найму рабочей силы.

В современных условиях, способность к труду как разновидность трудовой способности рассматривается как то, что человек оказывается в определенной системе социальных отношений, из которой он не может произвольно «выйти».

С одной стороны, как носитель трудоспособности, человек характеризуется профессиональными качествами, а также теми физическими и психическими характеристиками, которые необходимы для

выполнения работы. Поэтому, если говорить о тяжелом ручном труде (например, в шахтах), выдвигаются определенные требования к физическому здоровью работника и его трудоспособности.

С другой стороны, человек предстает как живая личность, которая отличается индивидуальностью, темпераментом и различными личностными характеристиками.

Как известно, работодатели не всегда уважают социально активных работников и профессионалов, часто ведут специальные досье (нарушения прав человека), а активисты подвергаются различным формам и видам дискриминации [6, с. 18]. Следует отметить, что если развить идею двойственности рабочей силы, то можно решить проблемы экономики и социологии.

Квалификация является ядром понимания рабочей силы как способности работать. В большинстве случаев квалификация относится к степени и уровню, до которого человек профессионально подготовлен к работе. Однако это понятие должно быть структурировано. Когда трудоспособность выделяется особым образом, путем уточнения ее структуры, трудоспособность сама по себе считается экономической категорией.

Учитывая, что эта способность, как свойство создавать товары и услуги, обычно присутствует на данном рабочем месте, где используются средства производства, а работники находятся в определенной рабочей среде, можно выделить один главный признак - профессиональную квалификацию.

В литературе квалификационные требования включают три характеристики: знания, навыки и умственные способности. В случае с разными категориями работников структура квалификаций разная. Кстати, в экономике труда еще в советский период разрабатывался вопрос квалификации персонала и ее повышения. В результате экономика труда спонтанно попыталась восполнить нехватку политэкономов в этой категории с точки зрения политической экономии.

Специфика методов политэкономов по этим вопросам связана с рассмотрением ими определенных концепций в рамках определенных социальных отношений, а эксперты по экономике труда рассматривают работников и их квалификацию вне этих отношений, и их интересует производство и квалификационное качество рабочей силы [22, с. 47].

В некоторых продуктах знания играют жизненно важную роль в структуре квалификации. В этом случае сотрудники обычно имеют высокий социальный статус и занимают должности менеджеров, экспертов и служащих разного уровня. В то же время, в определенных специальностях навыки и умения играют важную роль в определенных требованиях к знаниям.

Применительно к физическому и умственному труду в советское время использовались такие термины, как «противоположность» и «существенная разница», поэтому этим категориям давались чисто политические и экономические объяснения. Исходя из теории эксплуатации, на капиталистических предприятиях объектом эксплуатации является не только физический, но и интеллектуальный труд. В этом смысле нет необходимости говорить о его противоположности.

Однако, учитывая содержание работы, действительно существуют очевидные различия в характеристиках тяжести, характере нагрузки и т.д. [14, с. 22]. В условиях высокотехнологичного производства, характеризующегося наличием работников, в том числе высококвалифицированных, прогресс в области знаний происходит довольно быстрыми темпами. Этих трех характеристик в нынешних условиях явно недостаточно для характеристики трудоспособности, особенно когда речь идет о динамичном и перспективном развитии в сфере человеческой деятельности, будь то материальное производство (промышленность, сельское хозяйство и т.д.), материальные услуги (транспорт, связь, торговля) или нематериальные услуги (образование, здравоохранение, культура, развлечения).

Мобильность рабочей силы и ее инновации должны быть включены в способность работать как признак профессиональной квалификации. Мобильность обычно понимается достаточно широко, включая аспекты территориального перемещения человека и изменения видов деятельности.

Особенно заметна возрастная категория людей, которые больше перемещаются географически.

Объективно говоря, в силу законов изменения работы люди могут менять свои профессии на протяжении всей трудовой жизни. В России это явление характерно для современного рыночного периода.

В большинстве случаев людям удастся благополучно обосноваться на новом месте, что свидетельствует о том, что они двигаются профессионально. Считается, что можно определить другую форму мобильности, которая была очень важна в прошлом исследовании мобильности рабочей силы компании: речь идет о внутренней производственной мобильности рабочей силы компании. Когда у работников есть две или три профессии, они могут заменять отсутствующих сотрудников или работать в порядке сочетания профессий («Две, три работы»).

Многие мелкие предприниматели не могут нанять сотрудников для выполнения функций поставщиков, продавцов и бухгалтеров. Такая мобильность рабочей силы считается внутренней для производства.

Влияние мобильности рабочей силы многократно. Если штат в основном занят людьми, которые выполняют большую часть работы, в этом случае компания может обеспечить ее, когда некоторые работники не могут выйти на работу (отпуск, болезнь и т.д.).

Сочетание функций (обязанностей) позволяет сэкономить фонд заработной платы компании, в то же время сотрудники могут получать дополнительный доход. Важно учитывать тот факт, что при особых обстоятельствах управленческий отдел компании может «разоблачить» личную работу и перевести персонал на более ответственные участки для обеспечения основного производственного процесса. Например, в текстильной компании в случае болезни прядильщицы или ткачихи может посадить за станок бухгалтера или уборщицу помещений, если последняя работала на этих участках в прошлом или ждет вакансии [5, с. 14].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абузярова Н.А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда // Журн. рос. права. - 2022. - N 1. - С.128-137.
2. Аврамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социол. исслед. - 2020. - N 4. - С.37-46.
3. Антонова О.В. О вопросах взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда // Микроэкономика. - 2022. - N 4. - С.115-118.
4. Ахапкин Н.Ю. Динамика и структурные изменения российского рынка труда в условиях «войны санкций» // Рос. экон. журнал. - 2020. - N 2. - С.38-44.
5. Башкатова А. Рынок труда России на пороге структурных сдвигов // Независимая газета. - 2022. - С.4-18.
6. Белая А.В. Профессиональная адаптация молодых специалистов к рынку труда // Социально-гуманитарного знания. - 2020. - N 1. - С.104-110.
7. Березовская Р.А. Проблема профессиональной востребованности выпускников вузов: психологический аспект // Alma mater = Вестн. высш. школы. - 2022 - N 11. - С.51-55.
8. Боков В.Н. Последствия финансово-экономического кризиса для рынка труда и уровня жизни граждан // Уровень жизни населения регионов России. - 2020. - N 7. - С.3-6.
9. Вавилина Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития // Регион: экономика и социология. - 2020. - N 3. - С.146-156.
10. Васильева Е.В. Возрастная дифференциация в заработной плате на российском рынке труда: выявление причин // Пространственная экономика. - 2021. - Т.17, N 3. - С.103-132.
11. Гаузнер Н. Современная ситуация на российском рынке труда и политика занятости // Мировая экономика и международные отношения. - 2020. - N 4. - С.30-40.
12. Голуб О. Проблемы социальной эффективности на российском рынке труда // Власть. - 2022. - N 4. - С.30-36.
13. Гринкруг Л.С. Анализ потребности рынка труда в специалистах: региональный аспект // Alma mater = Вестн. высш. школы. - 2022. - N 10. - С.9-14.
14. Дудина О.М. Выпускники аспирантуры и их конкурентоспособность на рынке квалифицированного труда // Соц.-гуман. знания. - 2023. - N 2. - С.166-179.
15. Дудуева Ф.А. Научные подходы к исследованию природы и причин этносоциальных конфликтов на рынке труда в России // Социальная политика и социология. - 2020. - Т.14, N 4 (111). - С.105-112.
16. Золин И.Е. Рынок труда в контексте демографического развития // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2020. - N 42. - С.12-22.
17. Иванова М. Повышение пенсионного возраста и рынок труда // Вопросы экономики. - 2020. - N 3. - С.22-39.
18. Иглицкая Е.А. Политика государства на рынке труда - важнейшее направление модернизации экономики России // Соц.-гуман. знания. - 2021. - N 1. - С.323-329.
19. Ильин С.П. Рынок рабочих мест для социально незащищенных категорий населения // ЭКО. - 2020. - N 12. - С.128-134.
20. Ильина И.Ю. Динамика профессионального рынка труда работников высшей школы России // Социальная политика и социология. - 2020. - Т.15, N 6. - С.16-24.
21. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Проблемы прогнозирования. - 2020. - N 5. - С.69-93.
22. Карташова Л. Проблемы массового высвобождения рабочей силы и пути их решения Т. // Экономист. -

2020. - N 10. - С.83-88.

23. Кашепов А. Об оценке эффективности политики на рынке труда // Общество и экономика. - 2021. - N 6. - С.55-81.

24. Лапин А.Е. Неполная занятость и скрытая безработица: региональные аспекты // Вопр. статистики. - 2022. - N 9. - С.27-31.

25. Маковская Н. Адаптационная подстройка внутреннего рынка труда предприятия // Общество и экономика. - 2023. - N 11-12. - С.172-183.

26. Позолотин С.И. Особенности рынка труда Хабаровского края // Актуальная статистика Сибири. - 2021. - N 1. - С.76-91.

27. Савина М.В. Российский рынок труда: реакция на кризис // Социальная политика и социология. - 2020. - Т.14, N 5. - С.142-149.

28. Семерикова Е.В. Взаимодействие региональных рынков труда в России: анализ с помощью пространственных эконометрических моделей // Пространственная экономика. - 2020. - N 3. - С.57-80.

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/431271>