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/referat/92220

Тип работы: Реферат

Предмет: Социология культуры

Содержание

Введение 3
1. Понятие и сущность трудовых ресурсов 4
2. Изменение характера трудовых ресурсов в современном обществе: социальная сущность и причины 8
Заключение 16
Библиографический список 17

Введение

Актуальность исследования проблемы трудовых ресурсов на современном этапе возрастает все больше и больше. Это обусловлено происходящими преобразованиями общественного строя, реорганизацией форм собственности, заменой административных методов управления экономическими, переводом экономики на рыночные отношения. Все эти обстоятельства придают качественно новое содержание процессу формирования трудовых ресурсов, а, следовательно, и исследование этого процесса в настоящий момент приобретает особую значимость. Исходя из вышесказанного приходим к выводу, что конкретной задачей любого анализа трудовых ресурсов предприятия является нахождение слабых мест в производстве, связанных с использованием рабочей силы.
Тема трудовых ресурсов давно интересует экономистов и социологов. Многие отечественные и зарубежные ученые внесли значительный вклад в исследование этой проблемы: Л.И. Абалкин, А.Г. Аганбегян, В.Б. Белкин, А.М. Бутенко, Д. Гэлбрейд, Э. Домар и др.
Объект исследования: трудовые ресурсы.
Предмет исследования: характер трудовых ресурсов в современном обществе.
Цель исследования – изучить изменение характера трудовых ресурсов в современном обществе: социальную сущность и причины.
Достижению цели поможет решение следующих задач:
 изучить понятие и сущность трудовых ресурсов;
 раскрыть изменение характера трудовых ресурсов в современном обществе: социальная сущность и причины.
Методы исследования: анализ литературы; интерпретация теоретических данных, наблюдение.
Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

1. Понятие и сущность трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает совокупностью знаний, физических возможностей и практического опыта, необходимых для работы в народном хозяйстве.
Для наиболее полного понимания структуры трудовых ресурсов, необходимо рассмотреть несколько ключевых понятий. Ресурсы представляют собой возможности и средства для реализации поставленных целей в физические результаты.
Кадры – профессионально–квалификационная характеристика персонала, необходимого для деятельности компании .
Персонал – это личный состав предприятия, который способен выполнять обозначенные задачи; это люди, имеющие необходимый потенциал и применяющие его для развития деятельности.
Труд представляет собой целенаправленные действия, выполняемые персоналом в рабочем процессе.
Человеческий капитал – достоинства и ценности работника, которые необходимы для выполнения конкретных задач в реализации целей деятельности.
Ценностями работника могут быть: знания и умения, психофизиологические свойства, мышление,

физическая сила и т.д. Под кадровым потенциалом понимаются активы человеческого капитала, используемые работодателем в деятельности своей фирмы и обеспечивающие фактический результат в данное время.
Социальный капитал – это накопленные компетенции, переходящие и развиваемые посредством взаимодействия и взаимоотношений между персоналом и поставщиками, партнерами, покупателями и т. д.
Организационный капитал – это компетенции, переданные работникам от организации.
Как известно, основные факторы производства на предприятии – это средства труда, предметы труда и трудовые ресурсы (кадры). Трудовые ресурсы – это совокупность трудящихся различных профессий, квалификаций и категорий, занятых в компании и входящих в ее списочный состав.
Основную роль на предприятии играет кадровый потенциал, т.е. трудовые ресурсы. Именно от них зависит эффективность использования на предприятии средств производства и успешность его работы в целом.
Для этого на предприятии должна вестись разработка кадровой политики, включающей в себя:
1. Отбор кадров и их продвижение;
2. Подготовку и обучение кадров;
3. Найм работников при неполной занятости;
4. Стимулирование работы;
5. Расстановку работников согласно сложившейся системы труда;
6. Улучшение организации труда;
7. Создание благоприятных условий на предприятии для работников и т.д.
Каждый участник трудового коллектива обладает потенциальными возможностями, своим характером, поэтому задача руководителя заключается в воздействии на подчиненных так, чтобы раскрыть и реализовать все потенциальные возможности работника. Чтобы принимать решения, касающиеся рационализации кадрового состава, необходимо иметь информацию о состоянии трудовых ресурсов.
Важнейший параметр, характеризующий состояние персонала, – это численность работников. Различают списочную численность, среднесписочную и явочную. Списочную численность составляют все наемные работники, которые проработали по трудовому договору хотя бы день, а также работающие собственники предприятия, получившие заработную плату. В

Библиографический список

1. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда. Теория и практика: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 670 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Юнити–Дана, 2018. – 239 с.
3. Басаков М. И. Управление персоналом. Конспект лекций. Пособие для подготовки к экзаменам. – М.: Феникс. 2014. – 129 с.
4. Беляцкий Н. П. Управление персоналом. – Минск: Современная школа, 2018. – 448 с.
5. Галкина В.А., Белокопытов А.В. Экономическое содержание категории «трудовые ресурсы» / Галкина В.А., Белокопытов А.В. // Научные основы функционирования и управления АПК. Научные труды. – М.: Изд– во МСХА, 2002. – С. 44.
6. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 7–е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
7. Большой юридический словарь / Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М. А и др. – С.: Инфра–М, 2001. – 790 с.
8. Коваленко Н. Я. Экономика сельского хозяйства с основами аграрных рынков. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей. ТАНДЕМ: Издательство ЭКМОС, 2010. – 448 с.
9. Лазарева О.С., Демиденко Е.А. Сборник: взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы // Сборник статей международой научно–практической конференции в 3 частях. – 2016. – С. 130–139.
10. Леонова О. Ю. Управление человеческими ресурсами. – М.: Маркет ДС, 2018. – 267 с.
11. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. 6–е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА–М, 2008. – 512 с.
12. Резник С.Д. Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально–экономических системах: Монография. – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2014. – 319 с.
13. Рогожин М. Ю. Управление персоналом : практическое пособие. – М.: Проспект, 2017. – 320 с.
14. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие / Г. Э. Слезингер, Ин–т труда. – М.: ИНФРА–М, 1996. – 336 с.

15. Шлендер П. Э., Кокина Ю. П. Экономика труда. – М.: Юрист, 2002. – 256 с.

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/referat/92220