

С. Г. Ермолаева

РЫНОК ТРУДА

Учебное пособие



ФЛИНТА•УрФУ

Светлана Ермолаева

Рынок труда

«ФЛИНТА»

2017

УДК 331.5(075.8)
ББК 65.240.5я73

Ермолаева С. Г.

Рынок труда / С. Г. Ермолаева — «ФЛИНТА», 2017

ISBN 978-5-7996-1393-8

В настоящем пособии содержится учебно-методический материал по дисциплине «Рынок труда» для студентов вуза. Даны теоретические основы рынка труда, раскрыто содержание процесса воспроизводства рабочей силы, развития трудовых отношений в условиях рынка, значения для рынка труда таких явлений, как миграция, занятость, безработица, трипартизм. Нацеливает студентов на исследование и эффективное использование трудового потенциала, исследование рынка труда, социального партнерства.

УДК 331.5(075.8)

ББК 65.240.5я73

ISBN 978-5-7996-1393-8

© Ермолаева С. Г., 2017

© ФЛИНТА, 2017

Содержание

Глава 1	5
Конец ознакомительного фрагмента.	6

Б. В. Емельянов

Русская философия как человековедение

Глава 1

Трудовые ресурсы.

Воспроизводство рабочей силы

История отношения к работникам ♦ Трудовые ресурсы: определение, состав ♦ Трудовые ресурсы: их качественные и количественные характеристики ♦ Аспекты анализа трудовых ресурсов: демографический, образовательный, профессиональноквалификационный ♦ Стадии воспроизводства товара ♦ Процесс воспроизводства рабочей силы ♦ Формирование рабочей силы

История развития отношения к работникам

Основная характеристика людей в организации – это степень индивидуальной ответственности за конечный результат организации и творчества на каждом рабочем месте в организации. Отношение к работникам прошло путь от отношения к ним как к рабочей силе, тягловому скоту до отношения к работникам как к человеческому капиталу: изменялось доверие к ним, ответственность работников за результат. Рассмотрим эволюцию отношения к работнику.

Рабочие руки – рабочая сила, тягловый скот, оплата по степени тяжести труда, низкая, степень доверия со стороны управляющих стремится к нулю. *Трудовые ресурсы* – рабочая сила с определенной степенью осмысленности труда и инициативы, оплата по времени, степень доверия – в пределах рамок должностных инструкций, развитые административные рычаги воздействия. *Кадры* – полностью подчиненные системе работники без личных целей (или с единственной целью – служить организации), ответственность за общий результат не предусмотрена, инициатива не поощряется, в управлении – просвещенный абсолютизм. *Персонал* – работники (нанятые), отвечающие за небольшой результат труда на конкретном рабочем месте, инициатива поощряется, методы управления экономические. *Человеческие ресурсы*

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.