

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/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/162807>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Бюджетирование

Содержание

Введение 3

1 Теоретические вопросы политики стимулирования занятости человеческого капитала 5

1.1 Человеческий капитал и эффективность занятости 5

1.2 Особенности развития человеческого капитала и трансформации форм занятости: зарубежный опыт 9

2 Анализ трендов занятости человеческого капитала в регионе 21

Заключение 31

Список использованных источников 32

Введение

В современных условиях человеческому капиталу отводится значение одного из важнейших факторов социально-экономического развития, в связи с чем существует необходимость изучения его состояния, динамики.

Одним из таких факторов является тип поселения, обладающий спецификой социально-экономических, производственных, культурных и иных условий, в которых происходит воспроизводство и развитие человеческого капитала. В результате характеристики данных процессов и их результаты также имеют свои особенности.

Существует множество типов поселений, вся совокупность которых делится на две большие группы - сельские и городские, в которых особенности сложившейся социальной инфраструктуры, образа и уровня жизни и других факторов влияют на характеристики человеческого капитала, проживающего в них населения, а также процессы его формирования, развития и использования. Так как одним из свойств человеческого капитала является неотделимость от своего носителя, соответственно его воспроизводство включает в себя не только возобновление определенного объема знаний и приобретение навыков каждым поколением, но и физическое воспроизводство, принимающего вид социально-демографического, неразрывно связанного, в свою очередь, с территориальными средой и общностью [2, с-386-387], в непосредственных условиях которых оно протекает. Кроме того, в силу своей непрерывности, воспроизводство человеческого капитала продолжается и на этапе его использования, в процессе трудовой деятельности [3], характеристики которой также формируют специфику этого процесса. Таким образом, исследование особенностей формирования и развития человеческого капитала в зависимости от типа поселения предполагает их рассмотрение на основе анализа демографического и образовательного потенциалов, а также показателей сферы труда.

Вышеизложенное обусловило актуальность выбранной темы.

Целью курсовой работы является изучение политики стимулирования занятости капитала в регионе на основе зарубежного опыта.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить ряд задач, таких как:

- рассмотреть человеческий капитал и эффективность занятости;
- раскрыть особенности развития человеческого капитала и трансформации форм занятости на базе зарубежного опыта (Узбекистан);
- проанализировать тренды занятости человеческого капитала в регионе.

Объектом исследования является человеческий капитал, предметом - особенности стимулирования занятости человеческого капитала в условиях региона.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования. Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

1 Теоретические вопросы политики стимулирования занятости человеческого капитала

1.1 Человеческий капитал и эффективность занятости

Одной из базовых категорий современных представлений о прогрессе и его факторах является понятие человеческого капитала. Именно с данным ресурсом связываются возможности не только дальнейшего совершенствования производственных процессов и отношений, но и в целом социального развития. Кроме того, современный уровень техники и технологий, скорость возникновения и внедрения инноваций в различных сферах жизнедеятельности не только являются достижением человеческой мысли, но и сами предъявляют требования к умениям и знаниям тех, кто выступает пользователем результатами прогресса. Значимость человеческого капитала, таким образом, делает перманентно актуальным изучение его качественных и количественных параметров. Важной эта задача является и с точки зрения управления процессами функционирования человеческого капитала, выявления и устранения противоречий в его формировании и использовании.

В качестве основных компонентов человеческого капитала выступают знания, умения и навыки, используемые в процессе трудовой деятельности. Исследователи, характеризуя данную компоненту, традиционно отмечают ее высокий уровень, связанный с ростом численности населения, имеющего высшее образование. Так, например, в структуре занятых в возрасте 15-72 лет, доля работников, имеющих высшее образование, в период 2006-2017 гг. выросла с 25,1% до 34,2% [1, с. 33]. По данным переписей населения 2002 г. и 2010 г. численность населения, имеющего высшее образование, составила 162 и 234 человека соответственно (в расчете на 1000 человек населения соответствующей возрастной группы, указавших уровень образования) [2, с. 10], в 2015 г. - 258 чел. соответственно [3, с. 20]. Рост показывают и другие показатели, характеризующие включенность населения в процесс получения образования, что позволяет сделать вывод как о динамике качества человеческого капитала как такового, так и о существовании объективной потребности в улучшении его характеристик.

Увеличение объемов и улучшение качества накопленного капитала исследователи связывают с положительными эффектами как для экономической системы, так и для самих обладателей капитала в виде повышения конкурентоспособности на рынке труда, устойчивости занятости, роста доходов и карьерных перспектив - всего того, что входит в понимание эффективной занятости. Таким образом, определение качества человеческого капитала должно включать и аспект его использования, так как анализ только накопленного потенциала, безотносительно его реализации, дает не полную его характеристику. Именно в процессе трудовой деятельности выявляются проблемы, заложенные на этапе его формирования. Соответственно качественные и количественные характеристики человеческого капитала оказывают непосредственное влияние на его использование, критерием успешности которого выступает эффективность занятости.

Одним из базовых признаков эффективности занятости является соотношение между спросом и предложением на рынке труда по профессионально-квалификационному признаку [4]. Состояние данного соотношения позволяет определить степень востребованности имеющегося у работника потенциала, насколько полученное образование соответствует текущим потребностям экономики. Исследования по данной тематике фиксируют наличие ряда проблем, существующих во взаимодействии между системой образования, рынком труда и населением, в число которых входит профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда [5]. Одним из наиболее существенных его проявлений является отсутствие связи между полученным образованием и выполняемой работой. Различные источники называют разную величину данной рассогласованности. В частности, по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения 2018 г., проведенного Росстатом, из численности занятых лиц в возрасте 15 лет и более и имеющих профессию (специальность), подтвержденную дипломом, 35,5% имели основную работу, не соответствующую полученной специальности [6]. В 2011 г. доля работников в возрасте 15-65 лет и находившихся в аналогичной ситуации составляла 39,6% (по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения 2011 г.) [7]. На величину данного показателя оказывают влияние различные факторы, в числе которых тип населенного пункта, социально-демографические признаки, уровень полученного образования и т.д. При этом если от типа населенного пункта зависит разнообразие вакансий на местном рынке труда - в городе возможности трудоустроиться на работу с подходящими условиями гораздо выше, то уровень образования определяет конкурентоспособность самого обладателя человеческого капитала. Соответственно, чем выше образование, тем больше вероятность устроиться по специальности, что и подтверждают статистические данные о трудоустройстве выпускников. Так, по данным выборочного обследования рабочей силы, связь основной работы в 2018 г. с полученной

профессией наблюдалась у 71% выпускников учебных заведений 2015-2017 гг. с высшим образованием [8]. Среди обладателей среднего профессионального образования (специалисты среднего звена) этот процент ниже - 60%, также, как и среди тех, кто получил среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 55%.

Другим проявлением профессионально квалификационного дисбаланса на рынке труда является избыточность или недостаток полученного образования для выполняемой работы. Согласно данным Комплексного наблюдения условий жизни населения 2018 г., немногим более половины из занятых в экономике лиц в возрасте от 15 лет и старше (53,2%) имели навыки или квалификацию для выполнения более сложной работы, чем та, которую они имели на момент проведения наблюдения [6]. То есть полученное образование избыточно по отношению к выполняемой работе и соответственно не используется в полной мере, и не способствует приращению доходов индивида. Таким образом, в данном случае помимо того, что неиспользуемые знания и навыки теряют свое значение в структуре человеческого капитала, инвестиции

Список использованных источников

1. Abdurakhmanov K., 2020. Labour Economics. Theory and practice: textbook: Scientific publishing House IVG. London, United Kingdom., 2020. P. 221.
2. Abdurakhmanov K.Kh., Kudbiev Sh.D., Magroupov A.Yul., 2020. «Human capital basis of development of innovative economy». International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24. Issue 04, 2020. ISSN: p. 1475-7192.
3. Abdurakhmanov K.Kh., et al., 2019. Higher education as a significant factor of Uzbekistan's sustainable. «ESPACIOS» ISSN07981015 Венесуэла.
4. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova N.K., 2019. New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan. Journal Revis-taEspacios. Vol. 40 (Number 10). Page 14. «ESPACIOS» № 10/ Caracas, Venezuela. ISSN: 0798 1015/ Number 10, 2019.
5. Abdurakhmanov K.Kh. et al., 2019. Directions of innovative development of Uzbekistan. Scientific journal "National academy of managerial staff of culture and arts herald" Украина Киев ISSN: 2409-0506, 2226-3209.
6. Алле М. Поведение рационального человека в условиях риска: критика постулатов американской школы // THESIS, 1994. № 5. С. 227.
7. Analysis of human capital in the region as a source of import substitution process / N.A. Azarova, A.Yu. Nebesnaya, A.S. Sviridov, L.E. Glagoleva // Bulletin of the Voronezh State University of Engineering Technologies. 2018. Vol. 80, No. 3 (77). Pp. 451-457.
8. Asaliev A.M. Human capital in the context of socio-economic development strategy // Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics. 2017. No. 6 (96). Pp. 96-105.
9. Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. N.Y.: Columbia Univ. Press, 1964.
10. Tretyakova L.A., Brazhnikova N.B. Human capital of high-tech industrial enterprises: theory of formation, practice of use, development strategy: monograph. Belgorod: Epicenter, 2017. 200 pp.
11. Yakovleva E.A., Azarova N.A. Nebesnaya A.Yu. New quality of human capital as main resource of sustainable development of regional economy // Strategic priorities of ensuring quality of life in the context of sustainable socio-economic development of the region: materials I International scientific and practical conference: collection of conference proceedings. Tambov, 2018. Pp. 361-365.
12. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, 2020.
13. Долан Э., Линдсей Дж. Рынок: микроэкономическая модель. СПб., 1992. 477 с.
14. Denison E. Trends in American Economic Growth, 1929-1982. Wash.: The Brooking Institution, 1985.
15. Mahbub ul Haq, Khadija Haq. Human Development in South Asia 2002: Agriculture and Rural Development. Globalisation and human development. Karachi: Oxford University Press, 2002. - 180 p.
16. Мирзиёев Ш.М., 2018. «Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису» 28.12.2018 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/2228/> (дата обращения: 21.07.2020).
17. Мирзиёев Ш.М., 2020. «Праздничное поздравление молодежи Узбекистана». 29.06.2020 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/3683/> (дата обращения: 21.07.2020).
18. Мирзиёев Ш.М. Единственный путь выйти из пандемии сильными – создание благоприятной среды для малого бизнеса и предпринимательства 08.07.2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/3697/> (дата обращения: 21.07.2020).
19. Облаухова М.В., Казначеева Н.Л. Об эффективности использования трудовых ресурсов в современной

российской экономике // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2016. – №1 (33). – С. 54-66.

20. Развитие и регулирование рынков образовательных услуг и труда на основе агенториентированного подхода: Монография / Д.А. Гайнанов, Л.И. Мигранова, Л.Д. Сайфуллина; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Д.А. Гайнанова – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2015. – 132 с.

21. Mincer J. "Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market," NBER Working Papers 3207, National Bureau of Economic Research, Inc.

22. OECD (2016). Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.187/eag-2016-en/> (дата обращения: 18.11.2016).

23. Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование. Гуманитарная энциклопедия // Центр гуманитарных технологий, 2006 – 2016 (последняя редакция: 30.10.2016). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info/> (дата обращения: 11.11.2016).

24. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего / Т. Сакайя // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. С. 337-371.

25. Sen A. Development as Capability Expansion / A. Sen // Griffin, Keith and Knight, John (eds). Human Development and the International Development Strategy for the 1990s. London. Macmillan, 1990. P. 41-58.

26. Sen A. Idea of Justice. Cambridge. MA: Harvard University Press., 2009.

27. Schultz T.W. Investing in People: The Economics of Population Quality. Berkeley, Calif.: University of California Press, 1981. P. 149-166.

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/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/162807>