**Билет 6**

**Оценка «хорошо»**

**Содержание**

**1.Деятельность ГСЗН в 70-80 г.г…………….………………………………3**

**2.Рабочая сила как экономическая категория……………………………..8**

**Задача…………………………………………………………………………….19**

**Список литературы……………………………………………………………20**

1. **Деятельность ГСЗН в 70-80 г.г.**

Экономическая реформа 60-х годов осталась нереализованно и всельскохозяйственной отрасли, поскольку условий для осуществления,провозглашенных новых принципов хозяйствования в ней не были созданы. Все это приводило к дестабилизации сельского хозяйства и проявлению застойных явлений в его развитии.

В годы девятой пятилетки усилилось снижение фондоотдачи.

Масштабы экстенсивного ведения хозяйства не только не уменьшились, но вряде отраслей в возросли. Темпы и масштабы научно-технического прогресса явно не соответствовали ни потенциальным возможностям страны, нипотребностям социально-экономического развития советского общества При рассмотрении механизма торможения как исторического явления,можно утверждать, что это побочный продукт исторически сложившегося в;обществе механизма; административно-бюрократической узурпации классового господства со всеми присущими ему деформациями экономической и политической системы, а.также идеологии и психологии. В государственно-политическом- отношении эта власть и это управление представляли собой строго продуманную иерархию номенклатурных должностей, партийно-государственную систему, осуществлявшую прямое централизованное руководство со стороны государства всей; экономической деятельностью и всеми аспектами общественной и личной жизни. Произошло фактическое совмещение и слияние функций: партийного и государственного аппарата, подмена государства и его органов партией, сосредоточение всей полноты власти в руках назначаемого сверху и неподотчетного народу слоя руководителей - администраторов, воплощавших в себе - со всеми индивидуальными оттенками — наиболее существенные черты тогдашней партийно-государственной бюрократии. Под эгидой этой партийно-государственной иерархии произрастали ведомственность и бюрократизм,сложилась ситуация, когда ни? рабочий класс, ни народ в целом не располагали реальными возможностями для; того, чтобы реализовать принципы народовластия, своего положения хозяина страны.

В такой ситуации декларированные права оставались формальностью, создавалась благоприятная обстановка для: политического волюнтаризма, возникновения культа высшего руководителя, широкого злоупотребления властью.

В период с 1970 по 1980 гг. происходило нарастание отставания показателей по всем; видам промышленности кроме тяжелой и добывающей отраслей: Так при подведении итогов 9-ой пятилетки выяснилось, что объем промышленной продукции вырос на 43%, а производство товаров,народного потребления? выросло на 37%9. Брежнев Л;И. сообщил на = XXV съезде КПСС, что "не удалось выйти на запланированные показатели по ряду производств в; легкой и пищевой промышленности сделал вывод: "Мы пока еще не научились, обеспечивать высокие темпы развития в группе "Б" и сфере обслуживания". Эту же мысль подтвердил XXVII съезд партии.

С принятием МОТ в 1964 г. Конвенции № 122 и Рекомендации № 122 стало больше уделяться внимания политике занятости. Она должна была основываться на анализе или же на статистических данных о численности экономически активного населения, безработице, занятости и неполной занятости. Служба занятости должна была стать источником информации по вопросам занятости, а также организатором перераспределения рабочей силы и как органом, способным выполнить задачу по трудоустройству и переподготовке рабочей силы. Политика занятости предполагала организацию общественных работ и специальных программ для молодежи, а служба занятости не могла стоять в стороне от этих дел. С нее не снималась персональная помощь безработным и регулирование рынка труда.

В СССР указанным международным документам в 60-е и 70-е годы не следовали. Произошла реорганизация Госкомтруда СССР, который стал союзно-республиканским Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам. Одновременно государственные комитеты Совета Министров союзных республик по использованию трудовых ресурсов были преобразованы в государственные комитеты союзных республик по труду. Вместе с Госкомтрудом СССР они составили единую систему органов по труду в СССР. В Положении о Госкомтруде СССР среди его главных функций были названы: разработка и проведение мер по рациональному использованию трудовых ресурсов; совершенствование подготовки и повышения квалификации кадров на производстве, проведение и координация в стране научных исследований по проблемам труда и социального обеспечения; перераспределение рабочей силы.

Работа служб трудоустройства населения была плодотворной в условиях, когда общее количество рабочих мест в большинстве регионов страны значительно превышало объем трудовых ресурсов. Кроме того, им приходилось заниматься узкими проблемами, в основном поиском резервов рабочей силы для замещения вакансий. Начавшиеся процессы реформирования экономики привели к появлению значительного числа граждан, потерявших работу и заработок, а следовательно, и к изменению функций служб трудоустройства.

Система органов трудоустройства населения начала формироваться во второй половине 1960-х годов. Экономическая потребность в создании этой службы возникла по целому ряду причин.

Во-первых, такие традиционные формы комплектования важнейших хозяйственных объектов кадрами, как оргнабор, переселение и общественные призывы, были ориентированы на территориальные перемещения трудовых ресурсов, а проблема комплектования кадрами предприятия отдельного города жителями того города осталась без внимания.

Во-вторых, возросли потери рабочего времени, связанные с поиском работы, а также нерациональные перемещения рабочей силы, связанные с текучестью кадров.

Население города не имело информации о предложении рабочих мест в городе. Всеми этими проблемами и должна была заняться служба трудоустройства. Сначала подразделения службы назывались "Бюро по трудоустройству населения" и имелись всего в нескольких городах страны. Они занимались тем, что выявляли потребность предприятий в кадрах, публиковали объявления в местной печати и давали направления на предприятия для трудоустройства обратившихся к ним гражданам. Такая служба носила, в основном, информационный характер. Направления граждан на предприятия не всегда заканчивались трудоустройством - предприятие не обязано было это делать. Сами предприятия предоставляли в службу далеко не полные сведения о свободных местах - в основном это были места для работников низшей квалификации, с тяжелыми и вредными условиями труда.

Поэтому возникла потребность преобразовать службу организованного трудоустройства из информационной в орган распределения трудовых ресурсов. При этом значительно расширились и права, и обязанности службы трудоустройства, а ее подразделения получили название "Государственное бюро по трудоустройству и информации населения" (ГБТИН). Однако служба не смогла так организовать свою работу, чтобы и предприятия, и трудящиеся были заинтересованы в ее услугах, чтобы обращение в службу было не фиктивным и не принудительным.

Следующим шагом на пути преобразования службы трудоустройства было создание на базе существующих ГБТИН центров (бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации граждан. Оно было осуществлено в 1988 году. Центры создавались как хозрасчетные региональные организации, работающие под руководством местных Советом народных депутатов по договорам и в сотрудничестве с предприятиями и учреждениями.

Они занимались учетом движения трудоспособного населения, созданием банков данных о потребностях и источников рабочей силы, информированием населения о вакансиях, проведением работы по трудоустройству незанятого населения, комплектованием необходимыми кадрами предприятий, профориентационной работой и консультацией всех групп населения по подбору и перемене профессии, организации переобучения и повышения квалификации работников.

При создании системы центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения значительно расширились функции и задачи существующей ранее службы трудоустройства.

Принципиальным отличием явилось также и то, что на смену относительно разрозненным ГБТИН должна была быть создана общегосударственная система трудоустройства, охватывающая уровни, начиная от союзного, республиканского, краевого, областного и заканчивая городским. Именно эта общегосударственная система трудоустройства явилась реальным предшественником современной государственной службы занятости населения.

Однако на современном этапе для преодоления упрощенного подхода к решению проблем занятости, осуществления глубокого анализа тенденций на рынке труда, прогноза на будущее, оценке реальных масштабов безработицы и ее социально-политических последствий необходимы новые структуры управления занятостью, отвечающие потребностям общества.

**2. Рабочая сила как экономическая категория**

Категория «рабочая сила» относится к общим экономическим понятиям и категориям, которые существуют во всех общественно-экономических формациях, наряду с такими категориями, как труд, орудия труда, средства производства, потребительская стоимость, материальные блага и т. д. В каждой экономической системе она достигает определенной степени своего развития - от самой низкой, в рамках первобытнообщинного строя, до наивысшего в экономических системах развитых стран, базирующихся в основном на автоматических производствах. Как общеэкономическая категория рабочая сила приобретает специфические черты в границах определенной общественно-экономической формации в зависимости от ее социально-экономического и технико-экономического объединения со средствами производства, от социального статуса личности в обществе.

Рабочая сила - это чрезвычайно сложная экономическая категория, поэтому определение ее носит дискуссионный характер. Наиболее распространенными являются три точки зрения. Согласно первой таким объектом купли-продажи является труд, согласно второй - рабочая сила, согласно третьей - услуги труда или рабочей силы. В современных условиях рабочая сила как способность к труду рассматривается, прежде всего, с позиции живой человеческой личности, находящейся в системе определенных социальных отношений, из которых она произвольно «выскочить» не может. Так как рабочий предлагает свою способность к труду как товар, в систему общественных отношений он втягивается двояко. С одной стороны, как носитель своей способности к труду, характеризующийся профессионально-квалификационными качествами, а также теми физическими и умственными характеристиками, которые существенны для выполнения работы и на которые обращают внимание предприниматель или его представители в лице администрации предприятия.   
Так, если речь идет о тяжелой физической работе (в шахтах, например), то предъявляются определенные требования к физическому здоровью рабочего и к его работоспособности. Если предполагается работа на высоте, то от рабочего потребуют определенную медицинскую справку, поскольку в этом случае к здоровью человека предъявляются специфические требования. С другой стороны, человек предстает как живая личность, которую отличает характер, темперамент, разнообразные личностные характеристики, которые особенно важны, если рабочий трудится в группе, и необходимо обеспечить совместимость людей по их человеческим качествам. Поскольку рабочий в качестве личности выступает как существо социальное, то он обладает определенными взглядами на жизнь, может очень серьезно интересоваться своими правами, не исключено, что обладает какими-то лидерскими качествами.   
Как известно, предприниматели и администраторы не уважают социально активных рабочих и специалистов, довольно часто ведутся специальные картотеки (нарушение прав человека), активисты подвергаются дискриминации в различных формах и видах [6]. Следует отметить, что если развить идею двойственности рабочей силы, то можно выйти на проблематику экономики и социологии.

Квалификация составляет сердцевину в понимании рабочей силы как способности к труду. Этой теме надо уделить внимание и в силу существующих расхождений в ее понимании. Чаще всего под квалификацией понимается степень и уровень профессиональной подготовленности человека к труду. Однако это понятие необходимо структурировать.

При особом вычленении способности к труду, выяснении ее структуры, сама способность к труду рассматривается как экономическая категория. Принимая в расчет эту способность как свойство создавать товары и услуги, при этом, обычно на определенном рабочем месте с использованием средств производства, причем рабочие находятся в определенной рабочей среде, можно выделить ведущую характеристику - профессионально-квалификационный ресурс. В литературе принято считать, что квалификация включает в себя три характеристики: знания, умения и навыки, опыт. Между этими тремя составляющими существует не просто взаимосвязь, но и в какой-то степени (неполной) замещаемость. Например, работник с хорошими знаниями благодаря этому качеству может восполнить недостаток опыта. Применительно к разным категориям работников структура квалификации выглядит неодинаково. Кстати, в экономике труда еще в советское время разрабатывались вопросы квалификации кадров и ее повышения, и этим самым экономика труда стихийно пыталась заместить недостаточность внимания к этой категории с точки зрения политической экономии. Специфика подхода политэкономов по этим вопросам связана с тем, что они рассматривают те или иные понятия в рамках тех или иных социальных отношений, в то время как специалисты по экономике труда рассматривают работников и их квалификацию вне этих отношений, их интересует рабочая сила как таковая в ее производственно-квалификационных качествах [2, 3].

Есть такие производства, где в структуре квалификации первенствующее значение имеют знания. В этом случае работники, как правило, имеют более высокий социальный статус, занимают должности управляющих разных уровней, специалистов, служащих. В то же время есть специальности, где главенствующая роль принадлежит умениям и навыкам при определенных требованиях к знаниям. Это обычно исполнители, причем, по большей части, это рабочие, сюда можно отнести и часть служащих.

В свое время существовало деление работников на лиц, занятых преимущественно физическим трудом и занятых преимущественно умственным трудом. Нельзя категорически утверждать, что такое деление устарело, оно сохраняет свою силу, но важны и иные характеристики. Как известно, в отношении физического и умственного труда в советское время употреблялись термины «противоположность», «существенное различие», таким образом, этим категориям давалась сугубо политико-экономическая трактовка. Если исходить из теории эксплуатации, то на капиталистических предприятиях объектом эксплуатации является не только физический, но и умственный труд, и в этом смысле не приходится говорить об их противоположности. Однако если учитывать содержание труда, то налицо действительно заметные различия по таким характеристикам, как тяжесть, характер нагрузок и др. [1].

В условиях высокотехнологичных производств в характеристиках рабочих, включая рабочих высокой квалификации, довольно резко выходит вперед параметр знаний.

Указанных трех признаков в современных условиях явно недостаточно для характеристики способности к труду, особенно если речь идет о перспективных и динамично развивающихся сферах человеческой деятельности, неважно, идет ли речь о материальном производстве (промышленность, сельское хозяйство и т. п.), о материальных услугах (транспорт, связь, торговля, общественное питание, жилищно-коммунальные услуги), о нематериальных услугах (образование, здравоохранение, культура, рекреация).   
При характеристике способности к труду в качестве профессионально-квалификационной необходимо дополнительно включать мобильность рабочей силы и ее инновационность. Мобильность обычно понимается в достаточной степени широко, включая и аспекты территориального перемещения людей и перемены видов деятельности [7].

Специально выделяют возрастные категории людей, которые наиболее географически подвижны. Это, прежде всего, молодежь, не обремененная семьей, или семейные люди с определенным менталитетом, предполагающим склонность к перемене мест. Объективно, вследствие действия закона перемены труда люди могут менять свою профессию в течение всей трудовой жизни. В России такое явление характерно для современного рыночного периода. Многие выпускники вузов не работают по специальности, более того, не по профилю. В большинстве случаев людям удается благополучно устроиться на новых местах, что свидетельствует о том, что они профессионально мобильны.

По нашему мнению, можно выделить еще одну форму мобильности, которой в прошлом придавалось очень заметное значение при исследовании вопросов движения рабочей силы на предприятии: речь идет о внутрипроизводственной мобильности рабочей силы на предприятии, когда рабочий либо владеет двумя-тремя профессиями, соответственно может заменять отсутствующих работников, либо работает в порядке совмещения профессий («работает за двоих, троих»). Многие мелкие предприниматели, будучи не в состоянии нанять работников, сами выполняют функции снабженца, продавца, бухгалтера. Эта мобильность рабочей силы рассматривается как внутрипроизводственная. Эффекты производственной мобильности многообразны, если в составе персонала значительную долю занимают люди, которые выполняют большой удельный вес работ, в этом случае предприятие в состоянии обеспечивать нормальный трудовой процесс, когда некоторые из работников не в состоянии выйти на работу (отпуска, болезнь и пр.). Само совмещение функции (обязанностей) может давать предприятию экономию по фонду заработной платы, в то же время работник может иметь дополнительный доход. Важно иметь в виду и то обстоятельство, что в особых случаях администрация предприятия может «оголить» отдельные рабочие места, перебросив людей на более ответственные участки, с тем, чтобы обеспечить основной производственный процесс. Например, на текстильных предприятиях в случае болезни прядильщиц или ткачих к станкам могут ставить счетных работников или уборщиков помещений, если последние в прошлом работали на этих участках или пребывают в ожидании открытия вакансий. В социальном отношении владение работником несколькими специальностями повышает не только его профессионально-квалификационный, но и общетвенный статус, что проявляется не только в росте доходов, но и в лучших возможностях сделать служебную карьеру. Ценность таких работников в глазах начальства заметно возрастает.

Как бы то ни было, свойства мобильности рабочей силы, прежде всего внутрипроизводственной, если речь вести о занятых рабочих, следует рассматривать как важную характеристику способности к труду.

Еще одна дополнительная характеристика -это инновационность рабочей силы (интеллект, использованный для целенаправленных действий, направленных на повышение собственной производительности труда, эффективности деятельности подразделения или предприятия в целом [4]). Обычно об этом свойстве труда вспоминают тогда, когда речь идет о труде управляющих и специалистов. Советский опыт поощрения рационализаторства и изобретательства и развертывания социалистического соревнования не следует забывать, хотя социальные условия производства заметно изменились.

В таких явлениях есть мощное общеэкономическое начало, которое может быть реализовано и при акционерном типе хозяйствования, и даже в условиях частного хозяйствования (в качестве частного производства рассматривается индивидуальное владение и мелкогрупповую частную собственность), не говоря уже о муниципальном хозяйствовании.

Хорошо известен опыт кружков качества в Японии, когда рабочие собирались после трудового дня и в течение какого-то времени, демонстрируя преданность фирме и следуя девизу «Мы одна семья», обсуждали вопросы экономии ресурсов, повышения качества, роста эффективности труда, улаживания конфликтов, улучшения взаимопонимания [4]. Очень важно понять, что на любом предприятии существует масса мелких и даже мельчайших резервов, которые начальство не видит, специалисты не обнаруживают и, возможно, никогда не обнаружат, если об этих резервах не заговорят сами рабочие. И дело не только в том, что рабочие, а также специалисты, наемные управляющие, как правило, не работают с полной выкладкой, само использование потенциала работника, согласно некоторым исследованиям, не превышает 60-70 %, дело еще и в том, что есть такие резервы, которые не связаны с уровнем нагрузки одного рабочего или специалиста, но которые не используются вследствие того, что на них не обращают внимания, их не видят. Например, в помещениях горит свет, хотя никого нет, в коридорах светят лампочки повышенной мощности, хотя такой необходимости нет и т. д.

В данном случае обращается внимание на мелкие явления, но таких возможностей повысить эффективность труда очень много, и если они в заметной степени будут мобилизованы, то в действительности можно получить ощутимый эффект. Это лишь одна сторона того качества, которое мы называем инновационностью, ведь невозможно заняться поиском резервов только на одном индивидуальном рабочем месте.

Развертывание этого качества как свойства рабочей силы носит более широкие масштабы в рамках цеха, производства или всего предприятия, это может дать существенный эффект. Но в данном случае возникает момент социальных отношений. Если рабочий отчужден от труда и управления производством, то его инновационный потенциал может не реализовываться, однако если рабочие являются собственниками предприятия или действуют в рамках демократических форм управления, то они обнаруживают заинтересованность в поисках резервов.

Если сам характер производства требует от работников самостоятельности и инициативы, то требования к рабочей силе должны соответствовать требованиям инновационности. Инновационность тесно связана с тем качеством, которое называют отношением к труду, а на последнее воздействуют социальные отношения производства. Различного рода исследования промышленных и иного рода предприятий показывают, что равнодушие рабочих или откровенный оппортунизм - это крупная проблема многих предприятий. Она, конечно, связана с проблематикой инновационности - неивационности рабочей силы, но она связана и с отчуждением труда как социальным моментом [5].

Итак, расширяется понятие требований к способностям рабочей силы, при этом такие характеристики, как знания, умения и опыт явно больше тяготеют к трактовке рабочей силы в ее профессионально-квалификационных характеристиках, а такие два дополнительных требования, как мобильность и инновационность, возможно, в большей степени тяготеют к личностным характеристикам работающих. В таком разграничении есть некоторая условность и относительность, но, вместе с тем, такое разграничение вполне допустимо. Вообще подобное разделение двух сторон является методологическим приемом, позволяющим получить дополнительные выводы.

Наряду с мобильностью и инновационностью, в расширенную трактовку квалификации рабочей силы необходимо ввести категорию отношения к труду. Она обычно воспринимается как психологическая характеристика работающего, когда социологи, психологи, управленцы об одних людях говорят как о добросовестных работниках, а других людей трактуют как относящихся к работе спустя рукава. В любом случае работодатель желает нанять людей с эффективным отношением к своим обязанностям и отсечь тех лиц, которые не подпадают под это определение, кроме того, при работе с уже нанятым персоналом в формировании у него оптимального отношения к работе, мотивировании и стимулировании можно подключать специалистов (психологов, социологов и т. п.).

В то же время к пониманию данной категории можно подойти и с другой стороны, учитывая сам характер трудового процесса, когда одни виды работ требуют высокой степени внимательности и ответственности, в то же время к другим видам работы такие высокие требования не предъявляются, но этот аспект разрабатывается в литературе.

Но есть еще и третий аспект: насколько полно человек реализует себя в трудовой деятельности. Другими словами, какова степень реализации трудового потенциала того или иного человека на той или иной работе. Наблюдаются случаи, когда на рабочем месте вместо двух служащих или рабочих остается один и при этом успешно справляется с возложенной на него двойной работой, это означает, что прежде люди не были загружены.

Наконец, есть четвертый аспект анализа, он связан с тем, что отношение к труду - это важный фактор эффективности производства.

В теории достаточно подробно и широко разработана методология оценки рабочей силы. Например, используются приемы:

1. ранжирования (менеджер ранжирует своих подчиненных в зависимости от их заслуг);

2. балльная оценка (балльная или нецифровая: плохо, ниже среднего, среднее, выше среднего, очень хорошо);

3. шкала (обычно с пятью баллами) для оформления персональных характеристик

4. система сильных и слабых сторон, позволяющих руководителю отмечать стороны работы своих подчиненных;

5. беседы, в ходе которых подчиненный рассказывает о своих успехах и неудачах за обследуемый период, в процессе которых разрешаются сложные проблемы использования рабочей силы и совместно с ее носителем производится стоимостная оценка.

Далее, рассмотрим, чем характеризируется качество рабочей силы, отобразим на рис.1

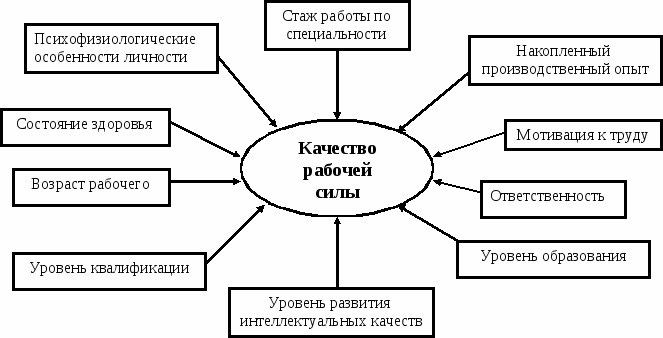


Рис. 1 Качество рабочей силы

Таким образом, категория «рабочая сила» является общеэкономической категорией. Рабочая сила является составной частью человеческой личности, поэтому является товаром специфическим и становится товаром только при условии юридической свободы человека, который может распоряжаться своей рабочей силой, продавать ее. Конкурентоспособность в XXI в. во все большей мере определяется готовностью воспринимать новые тенденции, овладевать новыми компетенциями. Соответственно, возрастают требования к рабочей силе, человеческому капиталу. Уникальные навыки и способности рабочей силы, умение адаптировать их к постоянно меняющимся условиям, высокая квалификация становятся ведущими производственными ресурсами.

Движение рабочей силы на предприятии характеризуется оборотом и текучестью.

Оборот рабочей силы определяется по числу принятых и уволенных работников. Характеристикой интенсивности оборота служат коэффициенты приема и выбытия.

Коэффициент приема - отношение численности принятых работников к их среднесписочному числу за данный период.

Коэффициент выбытия - отношение численности принятых работников к среднесписочному числу работников в периоде.

Общий коэффициент оборота - отношение общей численности принятых и уволенных к среднесписочной численности работников.

Сопоставление данных по приему и выбытию работников дает представление об устойчивости кадров. Принятые работники анализируются по источникам (производственные лицеи, техникумы, оргнабор, ВУЗы), а выбывшие - по причинам (окончания контракта, уход на пенсию, избрание в общественные организации, призыв в армию, текучесть).

Текучесть кадров характеризуется коэффициентом текучести, который определяется отношением числа работников, уволенных по собственному желанию и за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников.

Определяется также коэффициент постоянства персонала рассчитывается, который отношением количества работников, проработавших весь год к среднесписочной численности персонала.

Текучесть кадров наносит большой ущерб предприятию. Среди рабочих, не выполняющих нормы, 80% составляют рабочие, имеющие стаж работы до года. Вследствие текучести, образуется нестабильный коллектив, в котором трудно создать хороший психологический климат, удовлетворить нужды людей и т.д.

В процессе анализа выясняется какие работники уходят с предприятия - кадровые или новички, мужчины или женщины, возраст, профессия, квалификация, семейное положение и т.д. и каковы причины - неудовлетворенность условиями труда и оплатой, жилищные и бытовые условия, возможность помещения детей в детсаде и ясли, затраты времени на проезд, психологический климат в коллективе и т.д.

**Задача**

Исходные данные. Численность занятого населения области на начало периода составляла 0,8 млн. человек. В течения года 5% из них были высвобождены в результате ликвидации предприятия, 10% сменили место работы, вступило на рынок труда 15 тыс. человек, икали дополнительную занятость в свободное от работы время – 25 тыс. человек. Не занято и ищут работу 20 тыс. человек.

Постановка задачи. Определите величину предложения рабочей силы и его структуру.

Представим величину и структуру предложения рабочей силы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Численность, т.чел. | Уд.вес, % |
| Высвобожденные в результате  Ликвидации | 40 000 | 40 |
| Не занятые | 20000 | 20 |
| Вступившие впервые на рынок  Труда | 15000 | 15 |
| Искавшие подработку | 25000 | 25 |
| Итого | 100 000 | 100 |

Таким образом, предложение рабочей силы составило 100 000 человек.

**Список литературы**

1. Вильховченко Э. Социально-профессиональное развитие человека в производстве передовых стран // Мировая экономика и международные отношения. 2011. № 8.

2. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов. М., 2012.

3. Дикарева А. А., Мирская М. И. Социология труда. М., 2010.

4. Мельников О. От трудовых - к интеллектуально-креативным ресурсам // Человек и труд. 2015. № 3. С. 78-79.

5. Романова О. С. Организационная культура: теоретический и организационно-управленческий аспекты. Иваново, 2014. С. 18.

6. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие. М., 2010.

7. Экономика труда: учебник / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. СПб., 2014.