

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/kurosovaya-rabota/388888>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Рынок труда

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНТЕРНЕТ-ТРУДОУСТРОЙСТВА 4

1.1 Сущность, предпосылки возникновения и особенности интернет-трудоустройства 4

1.2 Риски интернет-трудоустройства для работодателей и работников 7

1.3 Цифровизация как драйвер интернет-трудоустройства 10

ГЛАВА 2. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ ИНТЕРНЕТ-ТРУДОУСТРОЙСТВА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ 14

2.1 Анализ законодательной базы регулирования отношений интернет-трудоустройства 14

Новые виды дистанционной (удаленной) работы 14

2.2 Анализ использования каналов трудоустройства 16

2.3 Сравнительный анализ интернет-трудоустройства в профессионально-квалификационном и регионально-отраслевом разрезах 17

ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВЫ ИНТЕРНЕТ-ТРУДОУСТРОЙСТВА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ 20

3.1 Пути развития интернет-трудоустройства 20

3.2 Перспективы адаптации зарубежного опыта интернет-трудоустройства в российской практике 22

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 29

ПРИЛОЖЕНИЕ 1- Преимущества дистанционной занятости 31

Актуальность темы. За последние 15 лет появилось множество новых форм занятости. Это связано с изменением парадигмы управления персоналом в информационной экономике. Новая парадигма характеризуется расширением пространственных и временных характеристик таких понятий, как "статус занятости", "рабочее место" и "инструменты управления человеческими ресурсами", усилением координационной функции в управленческом цикле, заменой традиционной иерархической структуры на сетевую, основанную на ситуационном лидерстве, и смещением контроля над властью от работодателя к работнику. С другой стороны, усиливается роль компетенций и информационных технологий. Некоторые новые формы занятости обеспечивают определенную гибкость и безопасность и способны трансформировать традиционные трудовые отношения, в то время как другие вносят неопределенность и нестабильность.

Информационная революция 1970-х годов оказала глубокое влияние на общество, изменив жизнь человека во многих областях. Эти изменения в социально-трудовой сфере включали в себя, прежде всего, появление и быстрое распространение новых форм труда и занятости, которые отличались от стандартных моделей трудовой деятельности, преобладавших в позднеиндустриальную эпоху. Трудовые отношения в индустриальном обществе часто называют типичной занятостью, которая характеризуется стандартизацией всех основных элементов занятости, таких как трудовой договор, место и время работы, размер заработной платы и условия труда. Такая форма организации занятости может противоречить специфике построения социально-трудовых отношений на историческом этапе современности.

Цель курсовой работы – исследование развития сферы интернет-трудоустройства в России и за рубежом.

Объект исследования – сфера интернет-трудоустройства

Предмет исследования: развитие сферы интернет-трудоустройства

Задачи исследования

Раскрыть сущность, предпосылки возникновения и особенности интернет-трудоустройства

Выявить риски интернет-трудоустройства для работодателей и работников

описать цифровизацию интернет-трудоустройства

Проанализировать законодательную базу регулирования отношений интернет-трудоустройства

Провести сравнительный анализ интернет-трудоустройства в профессионально-квалификационном и регионально-отраслевом разрезах

Выявить пути развития интернет-трудоустройства

Перспективы адаптации зарубежного опыта интернет-трудоустройства в российской практике  
Структура работы. Курсовая работа содержит 33 – страниц, 3 главы, 8- параграфов 2 - рисунка, 1- приложение.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНТЕРНЕТ-ТРУДОУСТРОЙСТВА

### 1.1 Сущность, предпосылки возникновения и особенности интернет-трудоустройства

Удаленная работа - это форма занятости, при которой работодатели и работники находятся довольно далеко друг от друга и используют новейшие средства связи для отправки и получения технических спецификаций, результатов работы и платежей.

Следует отметить, что:

- Пространство между рабочим местом работника и местонахождением организации работодателя является удаленным;

-трудоустройство с использованием информационно-коммуникационных технологий (Интернет);

- рабочее время, графики работы и гибкая удаленная занятость на рабочем месте не похожи на дистанционную работу, поскольку имеют признаки традиционных форм занятости и формы самозанятости. В первом случае работа осуществляется в рамках личного предпринимательства. Во втором случае, в рамках трудового договора между удаленным работником и организацией, содержание контракта которой отличается от содержания контракта других сотрудников, рабочие контакты осуществляются в режиме реального времени, и эти сотрудники получают зарплату, обучаются, продвигаются по службе и оцениваются в соответствии с правилами, применяемыми организацией в область управления персоналом.

Информационная революция является предпосылкой для развития телеработы во всем мире. То есть формирование и стремительное развитие Интернета позволило людям общаться с удаленными объектами. Глобальный характер изменений привел к необходимости реорганизации многих отношений, в том числе и производственных. В мировой практике Джек Ниллес, преподаватель Университета Южной Калифорнии в США, дает определение понятию удаленной занятости и его актуальности. Он разработал концепцию успешного выполнения трудовых функций вне офиса, используя компьютеры и телефоны для постоянной связи с работодателем; Д. Ниллес утверждал, что качество услуг связи в то время было достаточным для выполнения предложенного плана трудовой реализации.

Однако только в XXI веке удаленный труд стал наиболее распространенным. По данным международной группы WeWorkRemote ("WWR"), предложение на рынке удаленного труда с прошлого года увеличивается на 30 % в год. Наиболее активны англоязычные компании и граждане, которые составляют более 70 процентов от общего числа удаленных работодателей.

В России термин "телезанятость" проникает в жизнь и повседневный диалог в 2020 году, но раньше он был неактуален или вовсе отсутствовал. Ошибочно полагать, что телеработа - это результат эпидемического и последовавшего за ним экономического кризиса.

Международное исследование показало, что большинство (70 процентов) дистанционных работников не изменили свой трудовой статус в результате пандемической ситуации, сообщает News of the World. Лишь небольшая часть (11 процентов) телезанятых покинула свое постоянное место работы в результате кризиса 2020 года. Эти данные схематично представлены на рисунке 1.

Итак, чем же обусловлена потребность смены стандартной формы занятости на оптимизированном работодателем рабочем месте работника на организацию удаленного рабочего процесса.

ТК РФ дистанционная работа приравнена к удаленной работе. Законодатель обременяет данное понятие следующими необходимыми признаками :

1. формальное урегулирование трудовых отношений работника и работодателя на основе трудового договора. Однако, условия о дистанционном труде не является обязательным в трудовом договоре, если такая занятость подразумевалась заранее, или в дополнительном соглашении, если потребность в удалении работника была вызвана при уже существующих отношениях. Для признания работника дистанционным, в таком случае, достаточным будет издание локального акта;

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 19.10.2023) <https://www.consultant.ru>

2. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

3. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция). [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)

4. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ

(последняя редакция)

5. Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" от 08.12.2020 N 407-ФЗ [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_370070/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/)
6. Паспорт национального проекта "Национальная программа "Цифровая экономика Российской Федерации" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 N 7) <https://www.consultant.ru>
7. Перова М.В., Влияние цифровизации на сферу трудоустройства в РФ <https://files.scienceforum.ru/pdf/2020/5dfc83e8f08cf.pdf>
8. Перова М.В. Влияние цифровизации на сферу трудоустройства в РФ. <https://files.scienceforum.ru/pdf/2020/5dfc83e8f08cf.pdf>
9. Стукен Т.Ю. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ
10. Tong D. E-recruitment service providers review: International and Malaysian // Employee Relations. 2021. № 27 (1). p. 103–117.
11. Журнал «Human Progress» <http://progress-human.com/> Том 4 № 10 (октябрь 2018)
12. Анненко П.Н. Опыт применения дистанционной занятости в зарубежных компаниях //
13. Human Progress. 2018. Том 4, № 10. URL: [http://progress-human.com/images/2018/Том4\\_10/](http://progress-human.com/images/2018/Том4_10/)
14. Козлачкова Ю.Г. Влияние пандемии и ее последствий на цифровизацию рекрутмента персонала // Финансовые рынки и банки. — 2021. — № 2. — С. 8–12. 2. Нонка А.Ю., Борисова А.А. Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта // Экономика труда. — 2019. — № 2. — С. 59–70
15. Центр социального проектирования «Платформа»: О чем говорят роботы? от 21.08.2019 URL: <http://pltf.ru/2019/08/21/o-chem-govorjat-roboty/>
16. Электронный ресурс <https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/38532-slozhnosti-oformleniya-trudovykh-otnosheniy-s-sotrudnikami-na-rasstoyanii/?ysclid=lpktbrgo8512913902>
17. Электронный ресурс <https://rr52.ru/upravlenie-informatsiej/udalyonnyj-rezhim-raboty-v-usloviyah-tsifrovizatsii/?ysclid=lpktx129cv312936266>
18. Электронный ресурс <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/1026537.html?ysclid=lpku070c5f769566385>
19. Электронный ресурс <https://kontur.ru/articles/5960>
20. <https://iz.ru/1250565/mariia-frolova/na-udalenne-raskryto-budushchee-distantcionnogo-formata-raboty-posle-pandemii>

*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/kurovaya-rabota/388888>