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/93419>

Тип работы: Реферат

Предмет: Рынок труда

Оглавление

Введение 3

1. Теоретические аспекты организации труда 5

1.1 Современные тенденции рынка труда и занятости: мировые тенденции и перспективы в России 5

1.2 Положение молодых специалистов на рынке труда 8

2. Прикладные аспекты использования труда 13

2.1 Аспекты трудоустройства молодёжи 13

2.2 Тенденции развития рынка труда для людей с ограниченными возможностями 18

Заключение 24

Список литературы 26

моделей набора кадров в определенных отраслях и странах. А также рассматривались новые квалификационные требования, навыки, профессиональные компетенции, которые необходимо предъявлять работодателю в современных условиях.

Глобальные сдвиги в мировой и национальной экономиках стран мира способствует значительному изменению на национальных и глобальных рынках труда. Данные тенденции будут затрагивать 5,1 млн рабочих мест, которые будут вовлечены в перемены на рынке труда за период 2015 - 2020 годов.

Прогнозируется сокращение до 7,1 миллиона рабочих мест, в основном в сфере офисных и административных работников, их функции сокращаются из-за внедрения смарт-технологий. Около 2 млн новых рабочих мест создадут в области компьютерных и био-технологий, математики и инженерии и иных отраслях.

Развитие сектора промышленного производства имеет взаимосвязь с обеспечением высококвалифицированными кадрами. Для того чтобы повысить производительность труда с помощью применения новых подходов и технологий управления трудовыми ресурсами, такими как аутсорсинг, удаленные рабочие места, поиск и развитие талантов, переквалификация персонала, передислокация и внедрение новых технологий и инноваций, а не их замещения. Какие новые и остро необходимые новой инновационной экономике рабочие места и профессии потребует рынок труда? Какие трудовые навыки и профессиональные компетенции станут критически важными для своей отрасли? Каковы будут запросы и ожидания бизнеса в лице работодателей к 2020 году? Рассмотрим перспективы и новые тренды развития трудовых ресурсов в России.

Оценка новых технологий происходит с точки зрения их использования для формирования экосреды, решения экономических и социальных проблем общества, но к индивидуальным навыкам личности акцентируется большее внимание, способность генерировать и внедрять инновации. Новую степень риска в корпоративное управление приносит ускорение изменений, так как потоки информации очень быстро меняются и просто нет времени на то, чтобы их обдумывать. Таким образом, человек создает свою собственную уникальную личность. Если посмотреть на это с другой стороны, то необходимо принять во внимание изменение регламентов для сотрудников, которые были ранее. Новый тип личности демонстрирует индивидуальную модель поведения, он больше знает, больше владеет навыками и компетенциями, которые позволяют ему самому в короткие сроки находить и принимать эффективные решения.

В современной экономике, при изменении бизнес-модели происходит изменение набора навыков и профессиональных компетенций у работника, которые требует работодатель. Крупные работодатели в своих опросах, сообщают, что в настоящее время работник и его квалификация и навыки не соответствуют бизнес-метрикам и запросам рынка труда. В связи с этим необходимо обеспечить непрерывное развитие компетенции и повышения квалификации в условиях новых веяний рынка труда.

Например, в современном обществе роботы способны вытеснить человека с его рабочего места, но как показывает практика автоматизация не способна полностью заменить человека на рабочем месте, они способны лишь заменить простые механические задачи. Но если следовать мнениям экспертов рынка

труда, даже такие рабочие места, которые связаны например с сетевый маркетингом или логистикой, в будущем возможно подвергнуться автоматизации.

К 2020 году треть основных наборов навыков и компетенций которые требуются для большинства профессий, будут состоять из навыков, не считающиеся особо важными для работы [3]. В процессе глобализации навыки и компетенции претерпевают свои изменения, компьютерные технологии и средства связи создают предпосылки для перемещения рабочих мест из офиса в цифровой дом. На первом плане каждому работнику необходимы следующие социальные качества: убеждение, эмоциональный интеллект, самообучение и способность учить других. Работники, которые обладают данными качествами, всегда будут востребованы в разных отраслях экономики, чем те работники, которые имеют узкие технические навыки, например программирование или эксплуатация оборудования и контроль. В основном, технические навыки необходимо дополнять социальными навыками и навыками социальной коммуникации в совместной работе. Для того чтобы эффективно передавать навыки социальной коммуникации молодым кадрам, необходим своего рода институт наставничества.

1.2 Положение молодых специалистов на рынке труда

Рынок труда молодежи является особым сегментом российской экономики. Молодые специалисты характеризуются разными социально-демографическими и психологическими особенностями, которые необходимо учитывать при изучении проблем трудоустройства. Исследователи сходятся во мнении, что рынок труда молодежи относится к группе риска в связи с перенасыщением на рынке более конкурентоспособных работников. Однако нельзя не отметить, что именно молодежи присущи такие качества, как гибкость, мобильность, хорошая обучаемость, возможности профессионального роста. Задача трудоустройства молодежи в сложившихся рыночных условиях приобрела новые свойства. Данной проблеме посвящается множество исследований, предлагаются пути решения, но среди данной категории граждан уровень безработицы до сих пор на высоком уровне.

Нестабильность спроса и предложения на рынке труда отмечают многими специалистами. Основная причина это несвоевременное реагирование образовательных учреждений на изменение рынка труда и прогнозирование его потребностей. Отсутствует эффективная система профессиональной ориентации и возможность управлять трудоустройством выпускников, что в свою очередь усиливает проблему.

Список литературы

1. Аверкин М.Г. Взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда // Труд и социальные отношения. №4. 2014 С. 124-130.
2. Закрепление в законодательстве принципа равенства в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями: Руководящие принципы / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. - Москва: МОТ: 2012. - 98 с.
3. Зубок Ю. А., Ростовская Т.К., Смакотина Н.И. Молодежь и молодежная политика в современном российском обществе. - М.: ИТД «Перспектива», 2016. - 166 с.
4. Иванов С.Ю. Молодежь в условиях нестандартной занятости// Труд и социальные отношения. №9. 2014 С. 3 - 15.
5. Логинова Е.В. Роль системы образования в процессе воспитания талантов. Статья в сборнике «Современные проблемы экономики и менеджмента», - ВГПУ, 2016 г., 455 с.
6. Одегов Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом - М., Юрайт, 2016 г.- 321 с.
7. Топилин К.А. Трудовой потенциал и занятость инвалидов в системе региональной экономики. - М.: Эконом-информ, 2013 г. - 167 с.
8. Доклад Международной организации труда (МОТ) «Глобальные тенденции занятости среди молодежи - 2013». [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.ilo.org/moscow/lang-ru/index.htm>
9. Отчет от 07.04.2016 «Об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2015 году и задачах на 2016 год [Электронный ресурс]. URL: www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/analytics/122/#6.
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: www.gks.ru.
11. Future of Jobs Report, World Economic Forum 2016 - http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf

12. Hays Global skills report 2016 <http://www.hays-in>
13. http://www.belkprf.ru/wie_wne_ws.php?id_product=9425&id_parent=1
14. World report on disability 2011 / World Health Organization 2011. - 350 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/93419>