



Disclaimer: You have requested a machine translation of selected content from our databases. This functionality is provided solely for your convenience and is in no way intended to replace human translation. Neither Gale nor its licensors make any representations or warranties with respect to the translations

QUELLE MANIÈRE AU FUTUR ? globalisation et la technologie changent rigoureusement comment nous faisons nos travaux--Et c'est une promesse et un problème. .Michael Mandel. *Business Week* 4047 (August 20, 2007): p45. (1114 words)

Texte intégral:COPYRIGHT 2007 The McGraw-Hill Companies, Inc.

Byline : Michael Mandel

Le « futur du travail » est à peine une nouvelle matière. En fait, au cours du siècle quart passé, au moins 20 livres ont employé cette expression comme partie ou tout leur titre.

Ainsi avec tous mots sur cette question déjà, pourquoi BusinessWeek s'est-il renversé l'adresse-t-il maintenant ? La réponse est simple : Les États-Unis et les économies globales viennent à un carrefour que personne ne pourraient avoir prévu juste il y a quelques années. Globalisation et la technologie ensemble créent le potentiel pour effrayer des changements de la façon dont nous faisons nos travaux et les bureaux nous les font po Offshoring, pour un, moyens que le travail peut être cassé en plus petit charge et l'ont redistribué autour du monde. Et la croissance rapide de plus larges, plus riches canaux de communication--y compris les mondes virtuels--transforme ce que signifie elle pour être « au travail. »

Pourtant en dépit du progrès technologique et d'organisation, elle n'est pas claire si nous devrions penser à l'avenir au futur du travail avec l'enthousiasme ou crainte. Les travaux des Américains vont-ils devenir plus intéressants et est-ce que complexe pendant que par coeur charge-ils sont déplacés en mer ou éliminés par technologie ? Ou est-ce que directeurs et les ouvriers seront rectifiés vers le bas par les pressions de la concurrence qui partent de peu de temps ou pièce pour la créativité et l'innovation ?

La vérité est, les tendances régnant dans le lieu de travail d'aujourd'hui fournissent des munitions pour des opportunistes et des pessimistes de même.

Du côté positif, les employeurs louent des ouvriers avec des niveaux plus élevés et plus élevés d'éducation, et les travaux exigent jamais plus de sophistication. Selon le bureau des statistiques de travail, 34% d'ouvriers d'adulte aux États-Unis maintenant ont une licence ou l'améliorent, à partir de 29% il y a 10 ans. Ce qui est plus, le lieu de travail moderne ne ressemble plus à la chaîne de montage d'usine mais plutôt au studio de conception, où les valeurs de noyau sont collaboration et innovation, répétition non étourdie. Les personnes douées sont toujours dans une demande élevée, et il n'y a aucune évidence pourtant ce travail est devenu moins intéressant en raison d'externaliser. « Tout bien pesé, je ne pense pas que les travaux sont réduits en fragments, » dit Paul Osterman, un économiste de travail chez le massachusetts.institute.of.technology.

Entièrement 60% de répondants à un scrutin de BusinessWeek s'attendent à ce que les conditions de travail pour que la personne moyenne soient meilleures en 10 ans qu'ils sont

maintenant. C'est selon un aperçu en ligne de 2.000 cadres et de directeurs des États-Unis faits en juin et début juillet. Et dans le même scrutin, 82% de répondants a indiqué que l'individu-réalisation sera un motivator plus puissant que craignent si nous regardons 10 ans dehors.

De l'autre côté, il y a les signes persistants que les perspectives plus sombres gagnent la traction aussi bien. La satisfaction professionnelle aux États-Unis est descendue en 2006 à un disque bas. C'est selon un aperçu de 5.000 ménages faits pour le conseil de conférence. Seulement 47% d'ouvriers ont été satisfaits de leurs travaux en 2006, vers le bas de 59% de 1995. « Les demandes dans le lieu de travail ont augmenté énormément, » dit Lynn Franco, directeur d'étude de marché pour le conseil de conférence, particulièrement car la technologie l'a rendu toujours plus dur pour obtenir loin du travail.

Bien plus de déranger, deux décennies des revenus de montée pour les ouvriers instruits semblent être venus à une halte, au moins temporairement. Une fois ajustés à l'inflation, les salaires réels réels et les salaires des ouvriers des États-Unis avec au moins une licence sont à peine plus hauts qu'ils avaient lieu en 2000, une surprise désagréable dans un monde en lequel l'éducation est vue comme itinéraire au succès.

La stagnation de salaire, combinée avec l'élévation de 60% des tuitions d'université depuis 2000, semble décourager beaucoup de jeunes Américains d'obtenir une éducation d'université. Le pourcentage de 25 - 29 années-olds avec au moins une licence sont tombées réellement pendant cette décennie. Ceci soulève la vraie possibilité que cette génération de jeunes Américains peut réellement être moins instruite que la précédente, en créant un espace croissant entre les genres de compagnies de personnes ayez besoin et les ouvriers qui sont réellement disponibles.

Que pouvez-vous faire ? Si vous êtes un directeur ou un ouvrier, ce rapport spécial fournit les outils et les informations intellectuels que vous devez se déplacer vers la vision plus optimiste. Nous regarderons le futur du travail--à court terme et beaucoup plus loin dehors--de la meilleure manière de contrôler une équipe virtuelle globale au pour et au contre de se stigmatiser, à l'utilisation apparemment forcée du cerveau ébrèche--oui, morceaux de cerveau--pour augmenter vos possibilités.

La première section examine le travail de la perspective des directeurs, se concentrant en particulier sur la façon obtenir une organisation pleine des personnes de différents cultures et milieux de collaborer efficacement et efficacement. Ce n'est pas un facile chargent, mais nous verrons à quel point les géants globaux, tels qu'IBM, Nokia, et le produit chimique de Dow, peuvent l'accomplir. En attendant, compagnies indiennes réussies--parmi elles technologies Ltd d'Infosys et services informatiques de Satyam--démontrez comment ils recrutent, forment, et maintiennent des ouvriers dans une condition de concurrence hyper.

La prochaine section jette un coup d'oeil dans le futur de la perspective des ouvriers. Nous expliquerons comment éviter d'être « Bangalored » ou « Shanghaied »--c'est-à-dire, avoir des morceaux de votre travail a envoyé outre-mer. Message de rassurer de notre rapport : « La tendance offshoring se déplace avec la vitesse d'une machine à paver de route plutôt qu'une tige chaude, tellement là est l'heure pour les Américains et les Européens alertes de brouiller à l'écart. » Cela signifie le relèvement la séquence de valeurs pour tirer profit de nouvelles occasions. Il peut également signifier se déplacer littéralement d'un pays à l'autre, car nous décrivons comment la main-d'oeuvre mobile de l'Europe franchit facilement les frontières nationales, peut-être donner un aperçu d'où le reste du monde se dirige.

En conclusion, la troisième section du rapport spécial considère l'impact de la technologie sur le lieu de travail, s'étendant de télétravailler amélioré aux nouvelles techniques qui aident les

ouvriers dormir-privés, un problème sérieux dans beaucoup de métiers. À l'avenir, les avancées dans la communication ont pu permettre de nouvelles formes d'organisation de lieu de travail et collaboration de la masse d'une sorte sans précédent.

Au delà du ce, nous demandons : Est-ce que ce sera un « nouveau monde se fortifiant des individus autorisés emballés dans une bulle des technologies économiseuses de temps ? Ou volonté ce soit un nouveau monde de braver des bagnes virtuels... ? » Par exemple, Wikipedia, l'encyclopédie en ligne énormément réussie, harnais les efforts des milliers de volontaires de créer quelque chose de grande utilité à la société. Mais employer une innovation semblable à une société de profiter-fabrication porte les deux l'énormes promesse et problèmes.

En fait, les manières naissantes que le lieu de travail est restructuré soumettre à une contrainte-n'ont pas été encore examinées. Elles ont évolué dans une période de croissance globale rapide, et personne ne sait elles réagiront si l'économie mondiale frappe une pièce rapportée rocheuse. Nous sommes entrés dans le territoire inexploré--et c'est pourquoi ce rapport spécial offre des guides plutôt qu'une carte de route de Google-esque.

, Quand le futur du travail vient pour passer, sera-t-il toujours lumineux ou morne pour la plupart des personnes ? « Je serai optimiste, » dit MIT's Osterman. Nous sommes, aussi.

Citation De Source: Mandel, Michael. " QUELLE MANIÈRE AU FUTUR ? globalisation et la technologie changent rigoureusement comment nous faisons nos travaux--Et c'est une promesse et un problème. ." Business Week 4047 (August 20, 2007): 45. Academic OneFile. Gale. Worcester Public Library. 4 Sept. 2007
<<http://find.galegroup.com/itx/start.do?prodId=AONE>>.

Numéro du document:A167645673

Disclaimer: *You have requested a machine translation of selected content from our databases. This functionality is provided solely for your convenience and is in no way intended to replace human translation. Neither Gale nor its licensors make any representations or warranties with respect to the translations. The translations are automatically generated "AS IS" and "AS AVAILABLE" and are not retained in our systems. GALE AND ITS LICENSORS SPECIFICALLY DISCLAIM ANY AND ALL EXPRESS OR IMPLIED WARRANTIES, INCLUDING WITHOUT LIMITATION, ANY WARRANTIES FOR AVAILABILITY, ACCURACY, TIMELINESS, COMPLETENESS, NON-INFRINGEMENT, MERCHANTABILITY OR FITNESS FOR A PARTICULAR PURPOSE. Your use of the translations is subject to all use restrictions contained in The Gale Group Subscription and License Agreement and/or the Gale Virtual Reference Library Terms and Conditions and by using the translation functionality you agree to forgo any and all claims against Gale or its licensors for your use of the translation functionality and any output derived therefrom.*

© 2007 Gale, a part of The Thomson Corporation.

Thomson and Star Logo are trademarks and are registered trademarks used herein under license