

- 3) оценка «воздействия»;
- 4) оценка «отклонения»;
- 5) установление нормы (коэффициент, предел) устойчивости.

Список использованных источников

1. Кристиневич С. А. Санкции как силовой инструмент в глобальном политико-экономическом пространстве / С. А. Кристиневич // Белорус. экон. журн. 2019. № 1. С. 30–42.
2. Проект новой Концепции национальной безопасности Республики Беларусь. Постановление Совета Безопасности Республики Беларусь №1, 6 марта 2023 г. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P223s0001> (дата обращения: 20.09.2023).

Лойко И.В., аспирант

УО «Белорусский государственный университет информатики и
радиоэлектроники», г. Минск, Республика Беларусь
kapustik85@mail.ru

ЭВОЛЮЦИЯ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В условиях постоянной трансформации экономических процессов и цифровизации общества, достаточно актуальным вопросом выступает переход организаций к нестандартным формам занятости, таким как: «дистанционная», «гибридная» или «комбинированная». Такие формы становятся новым трендом в трудовых отношениях между нанимателями и сотрудниками, и требуют актуального и быстрого реагирования со стороны законодательно-нормативной системы государства.

Трудовые отношения – это отношения нанимателя и сотрудника на уровне соглашения о выполнении конкретной трудовой функции за определенное вознаграждение. Сотрудник, вступивший в трудовые отношения, обязан выполнять трудовую функцию в определенном объеме и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а наниматель – обеспечить ему условия труда в соответствии с действующим законодательством, подписанным соглашением, трудовым договором или контрактом [1].

Под традиционной занятостью понимают, как заключение трудового договора (контракта) нанимателя с сотрудником на полный рабочий день на определенном рабочем месте, с определённым окладом (тарифной ставкой) и под контролем нанимателя.

Для нестандартных форм занятости характерно отклонение от описанных условий традиционной занятости, где можно выделить следующие расхождения: неполное рабочее время (гибкий режим работы); нестандартное рабочее место или организация трудового процесса (работа на дому, вахта, дистанционный труд); временная (сезонная) занятость; выведение персонала за штат (аутсорсинг) [2].

Проведенные исследования центра «Rabota.TUT.BY», отражают положительную динамику перехода компаниями на нестандартную занятость со своими специалистами. Более 70% респондентов подтвердили переход на

дистанционную работу всего штата или его части, 18% из них продолжают работать в офисе или на производстве. Важным событием для перехода к удаленной работе с сотрудниками послужила пандемия COVID-19 и внесение поправок в Трудовой Кодекс Республики Беларусь. Из числа опрошенных 57,4% работают удаленно полную неделю, 24,3% указывают на необходимость ездить на работу каждый день [3].

По мнению сотрудников, в части удовлетворенности выделяют положительные стороны как: экономия времени на дорогу, экономия средств на еду и одежду, комфорт и распределение времени. При этом 37,8% опрошенных отметили, что при работе из дома их эффективность увеличилась. Одним из важных критериев со стороны эффективности у удовлетворенности рабочим процессом отмечается и снижение уровня стресса, испытываемого работниками на рабочих местах [3].

Одной из главных проблем невозможности выполнять работу полностью удаленно является недостаточная оснащенность организаций средствами труда позволяющими оперативно или онлайн передавать результаты сотрудников на дистанции. Среди всех участников опроса 71,9% поддерживают удаленную работу и хотели в дальнейшем так взаимодействовать с работодателями, или перейти на смешанный режим работы. Для трети респондентов приоритетом является возвращение к обычному режиму работы, поскольку это позволит нормально коммуницировать с коллегами и руководством.

Возникают и сложности с переводом работников полностью на удаленный режим работы. Среди таких выделяют: недостаточную оснащенность программными продуктами, опасность передачи информации по незащищенным каналам связи, рост издержек по обеспечению работников средствами труда и прочее.

Главой 25 Трудового Кодекса Республики Беларусь установлены особенности регулирования работников-дистанционщиков, осуществляющих такой вид занятости.

Дистанционная работа – это работа которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [4].

Наниматель не создает работнику рабочее место по юридическому адресу или по любому другому. Такую форму занятости сравнивают с надомной работой, однако работник, осуществляющий дистанционную работу, выполняет ее в любом удобном для него месте, обязательно с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Все чаще предприятия предпочитают взаимодействовать с сотрудниками используя смешанные режимы работы, под которым понимается характер работы, при которой стороны устанавливают порядок выполнения трудовой функции как в месте нахождения нанимателя, так и вне. При этом сотрудник самостоятельно может выбирать то место, где данная трудовая функция будет выполнена. Отсутствие в трудовом кодексе понятия и регулирования смешанной (гибридной) занятости влечет ряд трудностей для предприятий при переходе на такие режимы.

Выявлена закономерность перехода предприятий на смешанный (гибридный) режим работы, который соответствует не только интересам нанимателя, но и интересам сотрудников и общества в целом. Динамика рынка труда в последние годы прослеживает тенденции к гибкости.

Список использованных источников

1. Дрохова, Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Экономика и бизнес. Вестник ВГУит. 2017. № 1. С. 79–83.
2. Зайцева, О. В. Нестандартные формы занятости: сущность, значение, регулирование / О. В. Зайцева, Е. В. Ванкевич // Белорус. экон. журн. 2015. № 3. С. 129–146.
3. Каждый второй специалист хочет остаться на «удаленке» [Электронный ресурс] : Новости BelRetail.by. URL: <https://belretail.by/news/kajdyiy-vtoroy-spetsialist-hochet-ostatsya-na-udalenske>. (дата обращения: 04.08.2023).
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [05.07.2022, 2/2903]. URL : <https://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296>. (дата обращения: 15.08.2023).

СЕКЦИЯ 4. ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА. ИНДУСТРИЯ 4.0

Беликова Е.Г., старший преподаватель
УО «Брестский государственный технический
университет», г. Брест, Республика Беларусь
belikowa@yandex.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В АУДИТЕ

Коммуникационные платформы, технологии автоматизации и визуализации в настоящее время являются основными технологическими инновациями для цифрового аудита. Основная цель цифрового аудита состоит в том, чтобы проводить его более своевременно и качественно, одновременно снижая риски возникновения ошибок при ручном вмешательстве. Не только заинтересованные лица, но и аудиторские компании должны понимать применение новых технологий в цифровой аудите, тем самым повышая качество и эффективность аудита. Некоторые из этих технологий – это будущее, другие – уже реальность или, по крайней мере, на стадии планирования.

Качество аудиторской проверки может быть улучшено с помощью понимания технологии «анализа данных». С помощью интегрированного аудита данных оно становится возможным. Так, свойства данных в больших и сложных объемах могут оцениваться для необычных обстоятельств, дел, тенденций, моделироваться и визуализироваться. Таким способом проще распознаются отклонения и несоответствия. В то же время это очень помогает при выборочной проверке, так как отбор выборки теперь ориентирован на риск. Например, уже сегодня при проверке банков используются ИТ-инструменты с целью более тщательной проверки таких доходных статей бухгалтерского учета, как комиссионные и процентные доходы. До сих пор эти позиции могли прослеживаться только с помощью неструктурированного