

В Таиланде N. Lohapan провел исследование, которое было направлено на изучение влияния внедрения цифрового учета на эффективность аудита посредством компетентности в области аудита и, как следствие, аудиторского отчета. Кроме того, в нем рассматривается влияние обучения аудиту, цифровой культуры и ожиданий заинтересованных сторон на внедрение цифрового учета. Ключевыми информаторами были налоговые аудиторы Таиланда. Данные были собраны с помощью вопросника, который был распространен среди 349 налоговых аудиторов по всему Таиланду. Доля ответивших составила 20,53%. Результаты этого исследования показывают, что внедрение цифрового учета оказывает важное влияние на его последствия, а именно, на компетентность аудита, аудиторский отчет и эффективность аудита. Соответственно, внедрение цифрового учета играет жизненно важную роль в повышении квалификации аудиторов, подготовке аудиторских отчетов и, в конечном счете, в достижении эффективности аудита.

Можно сделать вывод, что переход на аудит с использованием технологий искусственного интеллекта (ИИ) имеет целый ряд преимуществ и может быть весьма полезным для аудиторских организаций. Алгоритмы искусственного интеллекта способны повысить эффективность при проведении аудита. ИИ потенциально может значительно снизить нагрузку на специалистов аудиторских компаний.

#### **Список источников**

1. Беликова, Е. Г., Дадебаев Б. А. Перспективные направления аудита / Е. Г. Беликова, Б. А. Дадебаев // БГУ, факультет междунар. отнош. // сб. науч. статей студентов, магистрантов, аспирантов ; под общ. ред. д-ра историч. наук, проф. В. Г. Шадурского. – Минск : Четыре четверти, 2019. – Вып. 21. – С. 143–145.

2. Беликова, Е. Г. Цифровизация административных процедур в Республике Беларусь / Е. Г. Беликова, А. А. Муха, В. М. Горбач // материалы XVI Междунар. конфер. «Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы», 29 апр. 2022 г. // Полесский гос. ун-т. – Пинск, 2022. – С. 217–220.

3. Лемеш, В. Н. Практический аудит / В. Н. Лемеш [и др.]. – Минск : Амалфея, 2017. – 388 с.

4. Беликова, Е. Г. Цифровой аудит / Е. Г. Беликова, К. И. Митлашук // Наука молодых – наука будущего : сб. ст. VII Междунар. науч.-практич. конфер., Петрозаводск, 20 нояб. 2023 г. / Междунар. центр науч. партнерства НОВАЯ НАУКА ; редкол. : Б. Т. Аймурзина [и др.]. – Петрозаводск : НОВАЯ НАУКА, 2023. – С. 100–104.

## **ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

### **ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF REMOTE WORK IN THE REPUBLIC OF BELARUS**

**Янчук Д. В., Беликова Е. Г., Кивель Н. В.**

Брестский государственный технический университет,  
Брест, Беларусь

**Yanchuk D. V., Belikova E. G., Kivel N. V.**

*Brest State Technical University,  
Brest, Republic of Belarus,*

**Аннотация.** В современном мире удаленная работа набирает большую популярность. В данной статье рассмотрены её положительные и отрицательные стороны, а также проведено исследование по данной теме.

**Abstract.** In the modern world, remote work is gaining great popularity. This article discusses the positive and negative aspects of remote work. A study on this topic has also been conducted.

В последние годы удаленная работа становится все более популярной, многие сотрудники и наниматели оценили гибкость и удобство, которые она предоставляет. Основной целью удаленной работы в компании является возможность как отдельных сотрудников, так и компании целиком эффективно работать независимо от того, находятся ли сотрудники в офисе или в дистанционном режиме.

Удобство удаленной занятости отмечают не только работники, но и сами работодатели. Для первых такая модель работы помогает не тратить время на дорогу, а также позволяет проводить рабочие дни в комфортных условиях. Для вторых – упрощает масштабирование бизнеса, снижает издержки (аренда офиса, коммунальные платежи и т. п.), повышает лояльность среди сотрудников. Кроме того, что очень важно, удаленный тип устройства труда открывает больше вариантов занятости для лиц с ограниченными возможностями.

Однако удаленка имеет и свои недостатки. Прочитав газету «Минск-Новости», мы оценили данный формат работы со всех сторон и попытались определить, что все-таки лучше – сидеть дома с ноутбуком, укутавшись в плед, или подшучивать над коллегами во время собраний.

Преимущества удаленной работы:

- гибкость работы позволяет сотрудникам выполнять служебные обязанности из любого места. Это дает им больше контроля над распорядком дня и упорядочивает рабочую и личную жизнь;

- более высокая продуктивность – считается, что некоторые работники на удаленке, особенно одиноко проживающие, зачастую более продуктивны, поскольку могут не отвлекаться на раздражающие факторы и работать в своем темпе и удобной обстановке;

- экономия затрат – удаленная работа помогает организациям экономить на накладных расходах, таких как аренда офисных помещений, коммунальные услуги и другие расходы, связанные с содержанием физического рабочего пространства.

Недостатки удаленной работы:

- не всех сотрудников можно перевести на удаленку. Да, она охватывает большинство трудовых операций, которые можно выполнить за компьютером и с использованием Интернета. Однако этим не ограничивается весь спектр человеческих занятий.

- изоляция – удаленная работа может оказаться негативным опытом, особенно для сотрудников, которые привыкли работать в офисной среде, предполагающей совместную деятельность. Работникам, оказавшимся на удаленке, также может быть трудно строить и поддерживать отношения с коллегами;

- технологические проблемы – для поддержания связи требуются надежные технологии, а технические проблемы, такие как проблемы с подключением, могут быть неприятными и отнимать много времени.

Советы по улучшению удаленной работы:

- установите четкие временные рамки – для работы и отдыха, перерывов, сроков выполнения проектов;

- эффективно используйте технологии – нужно иметь доступ к надежным ресурсам, включая высокоскоростной Интернет, облачные инструменты для совместной работы и программное обеспечение для видеоконференций;

- приоритет общения – работодатели должны уделять внимание общению и сотрудничеству, включая регулярные проверки, командные встречи и сессии обратной связи;

- создание благоприятной среды – возможности для профессионального развития и налаживания контактов, а также для обеспечения баланса между работой и личной жизнью.

Сегодня уже около 17% сотрудников всех компаний в мире трудятся не в офисе, а на дому (причем речь идет не о фрилансерах). Рассмотрим статистику удаленной работы в нескольких странах (России, Казахстане, Беларуси), рисунок 1.

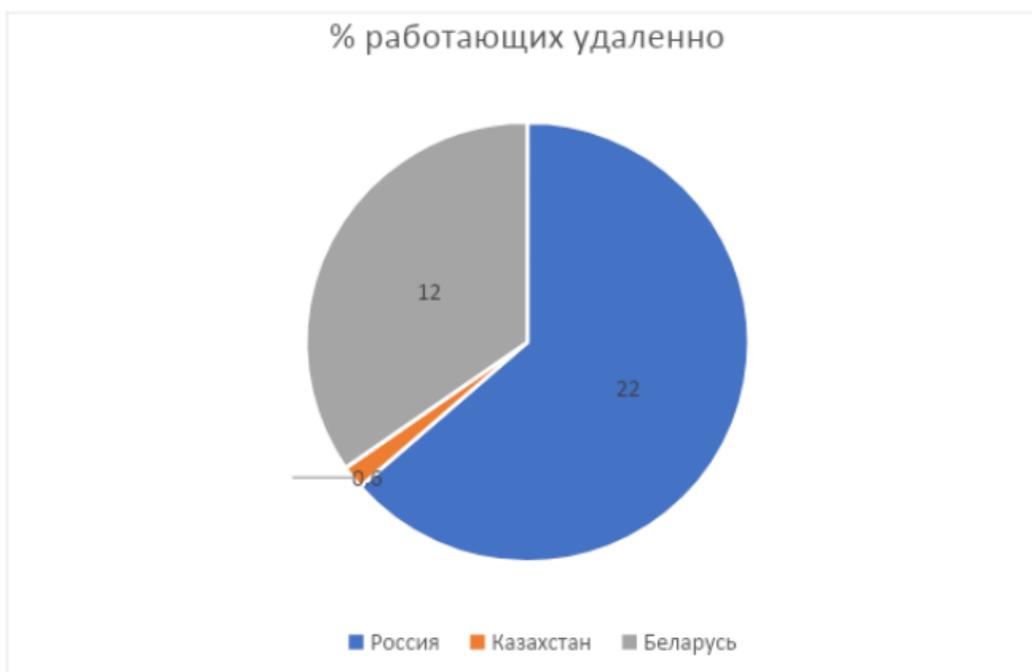


Рисунок 1 – Статистика удаленной работы в России, Казахстане, Беларуси [2]

Исходя из данной диаграммы можно сделать вывод о том, что в Российской Федерации удаленная работа наиболее популярна.

Тенденции роста удаленной работы показаны на рисунке 2.



Рисунок 2 – Тенденции роста удаленной работы [3]

Практика работы вне офиса постепенно приходит и в нашу страну, для нее уже создана правовая база: в новом Трудовом кодексе дистанционной работе посвятили отдельную главу. Первые шаги в сторону перехода на «удаленку» сделали ИТ-компании, кадровые и туристические агентства.

Понятие «удаленная работа» в Трудовом кодексе Республики Беларусь появилась 28 января 2020 года. Это решение значительно повысило привлекательность рынка труда в нашей стране, как для внутренних ресурсов, так и для зарубежных.

Трудовой кодекс Беларуси предусматривает два варианта «удаленки»: дистанционная работа и работа на дому. В обоих случаях порядок перевода одинаков, различия касаются исключительно места, где будет трудиться «удаленщик».

Для начала одной из сторон нужно инициировать перевод на удаленную работу. По правилам трудового законодательства, он может исходить как от нанимателя, так и от самого сотрудника. В первом случае следует направить уведомление персоналу, во втором – написать заявление на имя руководителя.

Сторона, которой направлено подобное предложение, может выразить свое согласие (несогласие), сделав соответствующую отметку на уведомлении либо написав резолюцию на заявлении.

Вторым шагом перехода на «удаленку» является заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Оно составляется после того, как взаимное согласие на дистанционную работу (работу на дому) достигнуто.

В этом документе, прежде всего, указывается место осуществления трудовой деятельности. Если речь идет о «надомниках», то прописывается домашний адрес сотрудника. А вот когда оформляется дистанционная работа, тогда достаточно указать, что работник самостоятельно выбирает место осуществления трудовой деятельности.

Кроме вышеперечисленного, в дополнительном соглашении необходимо прописать порядок выполнения работы, а также способ и периодичность обмена результатами работ. Эти положения могут быть расписаны детально, вплоть до того, какие компьютерные программы и мессенджеры должны использовать стороны.

Обязательным пунктом в допсоглашении об удаленной работе также является режим работы сотрудников. Его можно выбрать из тех, что предлагает Трудовой кодекс, либо указать, что график работы сотрудник устанавливает себе самостоятельно.

Все изменения контракта в обязательном порядке должны быть оформлены приказом и подписаны конкретным сотрудником.

Если для выполнения работы сотрудник будет использовать оборудование нанимателя, наниматель дополнительно может оформлять еще и акт приема-передачи.

На первый взгляд, удаленная работа и фриланс – понятия схожие: и в том и другом случае нет необходимости ездить каждый день в офис, отсутствуют дресс-код и строгие корпоративные правила. На самом же деле отличий гораздо больше. Вот некоторые из них.

- Оформление в штат компании. Сотрудник, который работает вне офиса, трудоустроен согласно законодательству. С ним заключают трудовой договор, где прописаны условия и обязанности сторон. Фрилансер же выполняет разовые заказы и, чаще всего, без подписания каких-либо документов. Исключение составляют объемные работы на крупные суммы, которые обычно регламентируются договором об оказании услуг.

- Социальная защищенность. Работник имеет право на отпуск, ему оплачивают больничные, работодатель отчисляет за него все налоги и взносы. У фрилансера никаких социальных гарантий нет. Он в полной мере несет ответственность за себя, свой доход и свою деятельность: сам решает, когда взять перерыв на отдых, регулирует загруженность и самостоятельно отчитывается перед налоговой.

- Соответствие корпоративным стандартам. «Удаленщик», в отличие от фрилансера, несет ответственность за имидж компании, в которой работает. Он обязан следовать корпоративным предписаниям в деловой переписке, при оформлении документации, во время общения с клиентами или коллегами. Фрилансер в данном случае имеет больше свободы, единственное, что его ограничивает – правила хорошего тона.

- Без права на выбор. Работая в конкретной компании, специалист не может отказаться выполнять задачу (в рамках его обязанностей), даже если она ему не нравится. На фрилансе же можно брать лишь ту работу, которая интересна.

- Наличие и отсутствие постоянства. «Удаленщику» нет необходимости волноваться о зарплате и искать клиентов, нагрузку ему обеспечивает работодатель. А фрилансер вынужден самостоятельно регулировать рабочее расписание, интенсивность труда и время на отдых. У него нет гарантии, что, к примеру, в следующем месяце у него будут заказы и гонорары от них покроют все его затраты.

Онлайн-сервис «Битрикс24» провел исследование и спросил белорусов, как они относятся к дистанционной работе. Большинство опрошенных говорят, что им бы подошел комбинированный график. Исследование проходило в первой половине августа 2022 года, в опросе приняли участие сотрудники 237 белорусских компаний.

Согласно исследованию «Битрикс24», 69% белорусских компаний переходили на «удаленку» во время пандемии. Сейчас дистанционный формат работы для всех сотрудников сохранился в каждой десятой организации. Половина компаний практикует «удаленку» для части штата. А 36% компаний вернулись работать в офисы всем коллективом.

Вот результаты исследования о том, как белорусский бизнес относится к дистанционной работе.

1. Переходила ли ваша компания на дистанционную работу во время пандемии COVID-19?

- а) да – 69%;
- б) нет – 31%.

Вывод – две трети белорусских компаний переходили на дистанционную работу и во время пандемии коронавируса.

2. Существует ли в вашей компании дистанционный формат работы сейчас?

- а) дистанционный формат введен для части штата – 55%;
- б) удаленно работают все сотрудники – 9%;
- в) весь коллектив трудится на своих рабочих местах – 36%.

Вывод – более половины компаний сейчас практикуют дистанционную работу для части сотрудников.

3. Подходит ли комбинированный формат работы – часть рабочих дней в офисе, часть из дома – для вас лично?

- а) да – 79%;
- б) нет – 21%.

Вывод – восемь из десяти респондентов считают, что им подходит комбинированный формат работы.

4. Какой рабочий график подходит вам больше?

- а) 3 дня в офисе, 2 дня – дома – 28%;
- б) 2 дня в офисе, 3 – дома – 19%;
- в) 1 день в офисе, 4 – дома – 11%;
- г) 4 дня в офисе, 1 – дома – 6%;
- д) предпочитаю все время работать в офисе – 21%;
- е) подходит полностью дистанционный формат работы – 15%.

Вывод – 64% респондентов предпочитают комбинированный график работы.

5. Считаете ли вы, что комбинированный формат работы эффективнее полностью удаленной?

- а) считаю – 65%;
- б) не считаю – 35%.

Вывод – две трети опрошенных считают комбинированный формат работы эффективнее полностью удаленной.

6. Считаете ли вы, что контролировать сотрудников в комбинированном графике легче, чем дистанционных работников?

- а) считаю – 57%;
- б) не считаю – 43%.

Вывод – больше половины респондентов считают, что контролировать сотрудников в комбинированном графике легче, чем дистанционных работников.

7. Как, на ваш взгляд, работа из дома влияет на вашу личную производительность?

- а) производительность растет – 34%;
- б) производительность падает – 31%;
- в) производительность не меняется – 35%.

Вывод – две трети участников опроса отмечают, что при работе из дома их производительность не снижается.

8. Как изменился после пандемии найм новых сотрудников в вашей организации?

- а) в основном проводим собеседования онлайн – 25%;
- б) в основном проводим собеседования офлайн – 34%;
- в) проводим собеседования в равной степени – онлайн и офлайн – 41%.

Вывод – в 41% компаний собеседования при найме на работу проводят в равной степени онлайн и офлайн.

9. Как изменился после пандемии формат встреч с клиентами в вашей компании?

- а) стали больше встречаться онлайн, чем офлайн – 29%;
- б) проводим в основном встречи офлайн – 17%;
- в) встречаемся с клиентами и офлайн, и онлайн в равной степени – 54%.

Вывод – больше половины компаний проводят встречи с клиентами онлайн и офлайн в равной степени.

10. Как у вас в компании фиксируются договоренности по задачам?

- а) устно (голосом) – 26%;
- б) письменно (в блокнотах или ежедневниках) – 9%;
- в) в мессенджерах или почте – 24%;
- г) в онлайн-сервисах или программах – 41%.

Вывод – четверть белорусских компаний устно фиксируют договоренности по задачам.

11. Есть ли в вашей компании программы и онлайн-сервисы для совместной работы из офиса и из дома: корпоративный чат, таск-трекер, облачное хранилище документов?

- а) да – 89%;
- б) нет – 11%.

Вывод – в девяти компаниях из десяти есть программы и онлайн-сервисы для совместной работы.

Исходя из данного теста можно сделать вывод, что удаленная работа становится все более популярной и удобной как для работников, так и для работодателей.

Необходимо углубиться и спросить удаленных работников, как они на самом деле относятся к «удаленке», и узнать немного больше о том, насколько они удовлетворены своим текущим стилем работы.

Первое – это то, что, как только люди уходят на «удаленку», они вряд ли захотят работать по-другому — 90% удаленщиков планируют оставаться ими до конца своей карьеры. Возможно потому, что удаленка позволяет работать в том темпе и той обстановке, в которых хочется.

Далее рассмотрим тесты для работников которые работают удаленно:

1. Вы работаете удаленно 100% времени?

- а) да – 70%;
- б) нет – 30%.

2. Вы вдохновляете других работать удаленно?

- а) да – 94%;
- б) нет – 6%.

3. Каковы основные преимущества удаленной работы?

- а) гибкий график – 43%;
- б) есть время на семью – 15%;
- в) возможность путешествовать – 12%;
- г) рабочая обстановка – 11%;
- д) работа из дома 9%;
- е) избегать офисную жизнь – 4%;
- ж) регулярные занятия спортом – 3%;
- з) другое – 3%.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что люди хорошо относятся к такому режиму работы и стремятся работать удаленно.

Исходя из проделанной работы, можно сделать вывод о том, что удаленная работа является новым видом работы на рынке труда. Удаленная работа также, как и работа в офисе, имеет свои недостатки и преимущества, однако можно отметить, что популярность удаленной работы растет как в Беларуси, так и в других странах.

### **Список источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296>. – Дата доступа: 13.04.2024.

2. Рынок труда Беларуси. Аналитик дал прогноз ситуации на ближайшие 5 лет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minsknews.by/rynok-truda-belarusi-analitik-dal-prognoz-situaczii-na-blizhajshie-5-let/>. Дата доступа: 13.04.2024.

3. Удаленная работа [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/udalennaya-rabota/>. – Дата доступа: 12.04.2024.

4. Каждый второй специалист хочет остаться на «удаленке» [Электронный ресурс] : Новости BelRetail.by. – Режим доступа: <https://belretail.by/news/kajdiy-vtoroy-spetsialist-hochet-ostatsyana-udalenske>. – Дата доступа: 13.04.2024.

5. Беликова, Е. Г. Современные технологии в аудите / Е. Г. Беликова // Инновации: от теории к практике : сборник тезисов докладов IX Международной научно-практической конференции, Брест, 19–22 октября 2023 г. / Министерство образования Республики Беларусь, Брестский областной исполнительный комитет, Брестский научно-технологический парк, Брестский государственный технический университет ; редкол.: Г. Б. Медведева [и др.]. – Брест : БрГТУ, 2023. – С. 19–21.

## **ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ЦЕПИ ПОСТАВОК В УСЛОВИЯХ РИСКА**

### **SUPPLY CHAIN FUNCTIONING IN EMERGENCY SITUATIONS**

**Бережная Г. Г.**

*Брестский государственный технический университет,*

*Брест, Беларусь*

**Berezhnaya G. G.**

*Brest State Technical University,*

*Brest, Belarus*

**Аннотация.** *Обеспечение безопасности логистических процессов в цепи поставок стало требованием и необходимостью для всех ее участников. Это достаточно сложно, поскольку спектр рисков, которые могут нарушить логистические операции, широк и многогранен. Только полная идентификация рисков и их предотвращение посредством эффективного управления обеспечит бесперебойность работы цепи поставок.*

**Abstract.** *Ensuring the safety of logistic processes realization in the supply chain has become a requirement and necessity for all its participants. This is not an easy undertaking, since the range of threats that could disrupt logistic activities is broad and multifaceted. Only full identification of hazards and efficient counteractions through effective management will ensure the supply chain continuity.*

Современная ситуация на рынке вынуждает компании в логистическом, транспортном и экспедиционном секторах разрабатывать эффективную систему управления предприятием, как инструмент реагирования на возникающие рисковые ситуации. Это сложная задача, так как глобализация, новые рынки сбыта и информатизация делают цепи поставок критически важными для большинства организаций. Цепь поставок объединяет все бизнес-процессы,