

1. Активное налаживание системы покупок «не выходя из дома» - онлайн-заказы продукции или услуг на дом, что, как говорилось ранее, сократит и время и деньги.
2. Развитие субъектами хозяйствования электронной продажи своих товаров, работ или услуг с помощью web- сайты других электронных каналов продаж.
3. Распространение информации об интернет-магазине в оффлайн-формате (наружная реклама, реклама в СМИ, в метро) с донесением значимых преимуществ и выгод электронной продажи для покупателей.

Список использованных источников:

Крум Э.В., Электронный учебно-методический комплекс для специальностей I -26 02 03 Маркетинг/Э.В. Крум. //., Электронный учебно-методический комплекс для специальностей I -26 02 03 Маркетинг. – Минск, БГУИР, 2006. -69

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

*УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»
г. Минск, Республика Беларусь*

Бажина А.А.

*УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»
г. Минск, Республика Беларусь*

Тришенко П.А.

Цыганков В.Д – к.э.н., доцент

В современных условиях формирования общества наиболее актуальной становится дистанционная занятость. Такая занятость существенно изменит в ближайшее время структуру и систему организации занятости населения, принцип организации работы.

Дистанционная занятость представляет собой работу по найму на основании трудового договора о дистанционной работе. В таком случае работник будет признан дистанционным работником, и будет выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, вне места нахождения работодателя, используя при этом информационно-телекоммуникационные сети общего пользования [1]. В настоящее время дистанционная занятость легально существует в Европе, США, Канаде и др., а с апреля 2013 в России. В Республике Беларусь такая занятость существует нелегально, так как отсутствует соответствующее законодательство. Дистанционная занятость относится к гибкой форме занятости, в которой гибкость определяется относительно места работы.

В современных условиях происходит дестабилизация занятости, которая выражается в пересмотре положения наемного работника, его статуса и места на рынке труда. Систематизация гибких форм занятости, в том числе и дистанционной занятости, на рынках труда стран мира является мерой удовлетворения потребностей и интересов рынка и предприятий.

С приходом в наше общество дистанционной занятости, основанной на информационных и коммуникационных технологиях, часто ставится вопрос о необходимости в электронной поддержке ее функционирования. К такой поддержке можно отнести: электронную подпись (у работника и работодателя), электронные контракты, электронные трудовые книжки, электронное рабочее место, электронная оплата труда, электронный обмен документами и организация безопасности такой занятости. В первую очередь трудности с организацией такого труда возникают на основании отсутствия в законодательстве Республики Беларусь понятия «дистанционная занятость», «дистанционная работа» и «дистанционный работник» и др. А также не решены вопросы с тем, как учитывать такую работу в трудовом стаже, как оформлять трудовые отношения, какие минимальные условия должны быть относительно рабочего места, и как осуществлять официально расчеты по оплате труда с такими работниками. Важным также является возможность решения трудовых споров, определения условий организации командировок и прочих моментов подобной занятости.

Важно понимать, что дистанционная занятость сама по себе не решит проблемы безработицы населения без развития предложения новых дистанционных рабочих мест в существующих и новых нетрадиционных секторах экономики. Однако такая занятость позволит развивать рынок труда в новом направлении, предоставлять рабочие места тем, кто в их особо нуждается (инвалиды, люди с ограниченными возможностями, женщины, студенты и др.).

В свою очередь новые технологии и экономические требования развития общества, не только являются причиной сокращения рабочих мест, но и разрушают устойчивость положения наемных работников, их социальную защищенность. Существующие риски относительно найма и увольнения, оплаты труда за выполненную работу, зачастую формируют негативные отношения к подобного рода занятости. Снижение таких рисков возможно за счет грамотной системы защиты и страхования работников.

Современный способ организации производства ориентируется на максимальный экономический эффект. В настоящее время, благодаря дистанционной занятости, расширились границы рынка труда. И предприятия США, Германии, Италии или других стран могут использовать труд белорусских работников и

работников других стран, труд, который будет не дорогим, но соответствующий требованиям зарубежных компаний. Требования конкурентоспособности производства послужили причиной расширения границ рынка труда и разрушения национального, его интернационализации и делокализации. Дистанционный работник должен не только гибко реагировать на изменяющиеся условия на рынке труда, но и соответствовать всегда относительно знаний, навыков, современным требованиям конкурентоспособности. Следовательно, в настоящее время существует необходимость в организации рабочего процесса таким образом, чтобы было время постоянно совершенствоваться, повышать свой уровень образования, расширять границы возможного трудоустройства и поддержания мобильности [2].

Дистанционная занятость в основном рассчитана на высококвалифицированный персонал, и никак не может представлять собой физический труд. В основном такая занятость связана с творческой деятельностью. Наиболее популярные профессии для такой занятости: копирайтер, рерайтер, корректор, писатель, редактор, блоггер, контент-менеджер, визуализатор, маркетолог, специалист по продвижению сайтов, оптимизатор сайтов, веб-аналитик, программист, графический дизайнер, переводчик и многие другие [3].

По данным компании Manpower наиболее популярна дистанционная занятость в США, Нидерландах, Великобритании, Германии, Италии, Франции и Швеции. Около 15% рабочей силы ЕС являются дистанционными работниками (работа которых предполагает выполнение обязанности отдаленно от рабочего места и дома). Около 7% рабочего населения ЕС работают дистанционно дома. 13% рабочей силы ЕС являются квалифицированными дистанционными работниками. Все данные по ЕС показывают, что доля дистанционных работников в странах Европы значительно ниже, чем в США, где каждый четвертый работник занят дистанционно (25%). Страны Центральной и Восточной Европы несколько позади в применении такой занятости (в среднем около 5.5%). Например, лидерами среди таких стран являются Эстония (12%), Литва (9%), Словения (9%) и Польша (8%)[4]. Следовательно, наиболее распространена дистанционная занятость в экономически развитых странах, где более высокий уровень жизни и ВВП на душу населения. Для многих стран, в том числе и для Республики Беларусь, существует проблема в доступности соответствующей технологической инфраструктуры для большей части населения. Зачастую развитие такой занятости тормозит не только законодательство и недоступные новые информационных и телекоммуникационных технологии, но и отсутствие специальных знаний по организации дистанционной занятости и недоверие к ней.

Список использованных источников:

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ // Закон [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru:8080/page.aspx?39349> – Дата доступа: 08.04.2013.
2. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р.Кастель; пер. с фр.; общ. Ред. Пер. Н.А. Шматко. – СПб.: Алетейя, 2009. – 574с.
3. Альхименко О.Н. Особенности организации и оплаты труда при дистанционной занятости // Нормирование и оплата труда. – 2012. –№7. – с. 28-34.
4. Manpower. The world of virtual work Facts and statistics // Manpower [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://files.shareholder.com/downloads/MAN/164668571x0x117500/bebbb96d-64a8-4a24-a3ab-1a41eeffb7db/MPWorld%20of%20Virtual%20Work%20Facts_Stats_FINAL.pdf. – Дата доступа: 08.04.2013.

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ЕЕ ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Терехов А. В.

Ермакова Е. В. – кандидат экономических наук, доцент

В настоящее время развитие технологии и технологического оборудования достигли уровня, при котором автоматизация производственных процессов становится необходимостью, которая играет решающую роль в вопросах производительности, качества и экономичности продукции.

Автоматизация производственных процессов – комплекс мероприятий по разработке высокоинтенсивных технологических процессов и создания на их основе высокопроизводительного оборудования, выполняющего технологические и вспомогательные процессы без непосредственного участия человека. Применение робототехники позволяет создать гибкие быстро перенастраиваемые робототехнические комплексы и гибкие производственные модули, на базе которых создаются системы вплоть до безлюдных производств. Оснащение подобными средствами автоматизации позволит значительно сократить время изготовления продукции.

На данный момент складывается тенденция к использованию автоматизированных производств не только во вспомогательных, но и технологических операциях. Современные робототехнические средства обладают достаточно высокой скоростью и точностью позиционирования, чтобы заменить человека на операциях сварки, покраски сборки, гальвано обработки и прочих операциях вредных для здоровья, опасных для жизни, монотонных и изматывающих операциях.