

Таким образом, анализ некоторых актуальных проблем современного государственного управления показывает, что решение их возможно только посредством комплексного использования совокупности структурного и методических направлений с общей ориентацией на стратегические цели всестороннего развития общества.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: текст с последними изменениями и дополнениями на 2023 год. – М. : Эксмо, 2023. – 96 с.
2. Постановление Правительства РФ от 19.04.2018 № 472 «Об осуществлении мер по реализации государственной политики в сфере оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71830110/> (дата обращения: 15.04.2024).
3. Новикова, А. В. Проблемы государственного управления в России. Известия Иркутского государственного университета. Серия «Политология. Религиоведение». 2012. № 1(8). С. 12–18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-gosudarstvennogo-upravleniya-v-rossii> (дата обращения: 15.04.2024).

2.2 Электронный бизнес

УДК 331:31:004

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАТИСТИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ И УЧЕТА ВИРТУАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Гуторова Е. В., ст. преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. Предложены практические рекомендации по организационному обеспечению статистического наблюдения и учета виртуальной мобильности рабочей силы с целью создания информационной базы для комплексного анализа данного экономического явления и оценки его влияния на рынок труда Республики Беларусь.

Ключевые слова: виртуальная мобильность рабочей силы, статистическая отчетность, государственные статистические наблюдения, документы персонифицированного учета.

Виртуальная мобильность рабочей силы – разновидность межфирменной мобильности рабочей силы, связанная с увольнением или приемом на дистанционную работу в рамках трудовых или гражданско-правовых отношений (с учетом определения понятия «дистанционная работа», согласно статье 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь).

С учетом предложенного определения виртуальной мобильности рабочей силы как разновидности межфирменных перемещений, а также в связи с ограниченностью статистического сопровождения межфирменной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь, представляется правомерным использовать в качестве индикаторов виртуальной мобильности рабочей силы на рынке труда традиционные показатели движения персонала в организации. Поэтому, как и в случае анализа межфирменной мобильности рабочей силы, могут быть применены абсолютные (численность принятых лиц; численность уволенных лиц; общий оборот лиц; сальдо оборота) и относительные показатели (коэффициент оборота по приему; коэффициент оборота по выбытию; коэффициент общего оборота; коэффициент замещения). Расчет перечисленных показателей предполагается на основе данных о выполнении работы дистанционного характера в рамках трудовых или гражданско-правовых отношений, источниками которых выступают отдельные формы государственной статистической отчетности с учетом ряда предлагаемых дополнений (таблица 1).

Таблица 1 – Дополнение форм государственной статистической отчетности

Форма государственной статистической отчетности	Дополнения
12-т «Отчет по труду»	Дополнить соответствующие строки таблиц отчетов признаком «занятые дистанционно» по следующим показателям (в случае отсутствия указанных показателей – предусмотреть их отражение в соответствующей форме отчетности): Среднесписочная численность работников; Среднесписочная численность женщин; Среднесписочная численность инвалидов; Среднесписочная численность работников (сельская местность); Средняя численность граждан, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам; Средняя численность граждан, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам (сельская местность); Средняя численность внешних совместителей; Численность принятых работников; Численность уволенных работников; Фонд заработной платы. Списочная численность дистанционных работников в возрасте до 31 года; Списочная численность дистанционных работников в возрасте старше трудоспособного; Списочная численность дистанционных работников с высшим (средним специальным, профессионально-техническим образованием); Списочная численность дистанционных работников в разрезе основных групп занятий (согласно ОКРБ 014-2017 «Занятия»)
12-т (сводная) «Отчет по труду»	
1-т (некоммерческие) «Отчет по труду»	
1-т (кадры) «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров»	
1-мп (микро) «Отчет о финансово-хозяйственной деятельности микроорганизации»	
1-мп «Отчет о финансово-хозяйственной деятельности малой организации»	
1-сх (КФХ) «Анкета о деятельности крестьянского (фермерского) хозяйства»	

Составлено автором.

Внесение предложенных дополнений в соответствующие формы государственной статистической отчетности позволит сформировать базу данных для расчета показателей движения персонала и иных лиц, выполняющих работу дистанционно (как в рамках трудовых отношений, так и на основе гражданско-правового договора): в разрезе областей Республики Беларусь; в разрезе видов экономической деятельности; в разрезе институциональных единиц; в разрезе типов местности; в разрезе пола, возраста, уровня образования, основных групп занятий.

С целью получения более полной информации о виртуальной мобильности рабочей силы на рынке труда Республики Беларусь представляется необходимым дополнение формы государственного статистического наблюдения 4-т (занятость) «Анкета по изучению занятости населения» (утвержденной Постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь 14.10.2022 № 96) [1]. Данная форма содержит вопросы, позволяющие выявить дистанционное выполнение респондентом своих функций только в рамках основной работы. Для получения соответствующей информации о дополнительной работе и готовности приступить к дистанционной работе необходимо дополнить:

а) таблицу 8 «Характеристика дополнительной работы» Раздела IV «Дополнительная работа» вопросом, аналогичным вопросу 30.1 таблицы 6 «Рабочее время» Раздела III «Вопросы к лицам, имевшим работу», а также в случае выбора варианта ответа 1 «Вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и

осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий (дистанционная работа)) вопросом «Укажите место нахождения нанимателя» со следующими вариантами ответа: 1) на территории населенного пункта, в котором Вы проживаете; 2) на территории другого населенного пункта Республики Беларусь (с указанием наименования населенного пункта); 3) на территории другого государства (с указанием государства);

б) таблицу 10 Раздела «Поиск работы, готовность приступить к работе» вопросом (предположительно 51.2) «Готовы ли Вы приступить в течение недели к дистанционной оплачиваемой работе (вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий)?».

Кроме того, с целью максимизации наблюдения за виртуальной мобильностью отдельных категорий рабочей силы (включая индивидуальных предпринимателей; физических лиц, являющихся плательщиками налога на профессиональный доход; физических лиц, работающих на основе членства (участия) в юридических лицах и др.), не охваченных государственной статистической отчетностью, представляется необходимым внесение дополнений в порядок заполнения следующих форм документов персонифицированного учета: сведений о приеме и увольнении по форме ПУ-2, индивидуальных сведений по форме ПУ-3, регламентируемый соответствующей инструкцией, утвержденной Постановлением правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.06.2014 № 7 «О порядке заполнения и приема передачи форм персонифицированного учета» [2] (таблица 2).

Таблица 2 – Дополнения Инструкции о порядке заполнения форм документов персонифицированного учета

Структурный элемент инструкции	Дополнения	Примечания
Приложение 1 «Категории застрахованного лица»	Добавить строку «Признак выполнения работы, оказания услуг дистанционно»	Информация отражается в форме ПУ-3
Приложение 8 «Код вида трудового договора»	Добавить следующие коды видов трудового договора: 01.1 контракт (на условиях дистанционной работы); 02.1 трудовой договор на неопределенный срок (на условиях дистанционной работы); 03.1 срочный трудовой договор (на условиях дистанционной работы).	Информация отражается в форме ПУ-2

Составлено автором.

Предполагается, что информация, полученная в результате предоставления субъектами хозяйствования документов персонифицированного учета, и переданная структурными подразделениями Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в установленные сроки Национальному статистическому комитету Республики Беларусь, позволит определить численность трудоустроенных на условиях дистанционной работы лиц и число увольнений такого персонала за отчетный период в разрезе областей Республики Беларусь, видов экономической деятельности, форм собственности, типов местности, пола, возраста, уровня образования.

Реализация предложенных рекомендаций позволит обеспечить статистический учет и мониторинг виртуальной мобильности рабочей силы для оценки ее масштабов и влияния на рынок труда Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Выборочное обследование домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/informatsiya-dlya-respondenta/vyborochnye-obsledovaniya/vyborochnoe-obsledovanie-domashnikh-khozyaystv-v-tselyakh>

-izucheniya-problem-zanyatosti-naseleniya/ – Дата доступа: 20.02.2024.

2. Нормативные акты. Постановления [Электронный ресурс]/ Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты населения. – Режим доступа: <https://ssf.gov.by/ru/postan-ru/> – Дата доступа: 20.02.2024.

УДК 677.023.77

ИМИТАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Волосач А. Е., студ., Алексеева Е. А., к.э.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье представлено понятие имитационного моделирования бизнес-процессов, его цели и преимущества, предложена классификация методов, приведены примеры использования имитационного моделирования в бизнесе. Проведен анализ действующих систем для работы с имитационным моделированием.

Ключевые слова: имитационное моделирование, бизнес-процессы, AnyLogic, программное обеспечение.

Одним из подходов, позволяющих решать бизнес-задачи и получать количественные характеристики процессов, является имитационное моделирование.

Имитационное моделирование бизнес-процессов — это метод анализа и оптимизации процессов в организации с помощью создания моделей и их имитационного исполнения. Этот инструмент позволяет прогнозировать изменения и оценивать влияние принимаемых решений на бизнес.

С помощью имитационной модели можно получить статистику происходящих процессов так, как если бы это было в реальности.

Преимуществами использования имитационной модели являются:

- оптимизация (имитационное моделирование помогает оптимизировать бизнес-процессы, выявляя узкие места и повышая эффективность);
- прогнозирование (позволяет прогнозировать возможные результаты изменений и принимать обоснованные решения);
- экономия времени и ресурсов (сокращает затраты на тестирование изменений и уменьшает риски неудачных внедрений);
- универсальность (позволяет справиться с задачами из разных сфер производства, финансов и прочих).

В каждой ситуации модель имитирует, воссоздает реальную жизнь и даёт возможность осуществлять неограниченно много экспериментов без воздействия на реальные объекты [1].

В имитационном моделировании под методом понимается некая основа, которую мы используем, чтобы «перевести» систему из реального мира в мир моделей. Метод предполагает определенный язык, «положения и условия» для разработки модели. В настоящее время используются три основных метода имитационного моделирования:

- системная динамика;
- дискретно-событийное моделирование;
- агентное моделирование.

Классификация методов имитационного моделирования представлены на рисунке 1.

Основными областями применения имитационного моделирования в бизнесе являются:

- процесс оптимизации (имитационное моделирование позволяет оптимизировать процессы и оценивать влияние изменений на бизнес-процессы);
- прогнозирование рисков (с помощью моделирования можно предсказать возможные риски и их воздействие на бизнес-процессы);
- стратегическое принятие решений (моделирование предоставляет инструмент для принятия информированных стратегических решений в бизнесе);
- экономический анализ (имитационное моделирование помогает провести экономический анализ различных бизнес-стратегий).