

2. Сервис Smartway для учёта командировок в 1С [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1eska.ru/projects/publications/servisy/servis-smartway-dlya-uchyeta-komandirovok-v-1s/>. – Дата доступа: 06.11.2022.
3. Андык, А. С. Искусственный интеллект в сфере бухгалтерского учета / А. С. Андык; науч. рук. Л. Г. Сидорова // Студенческая научная зима в Бресте – 2020 : сб. научн. работ студ. и магистрантов XIV Международного студенческого научного форума, Брест, 17–18 декабря 2020 г. – Брест : БрГТУ, 2020. – С. 8–10.
4. iПомощники: просто о сложном [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1crm.ru/help/ipomoshchniki-prosto-o-slozhnom/>. – Дата доступа: 16.11.2022.
5. Чайковская, Л. А. Цифровая трансформация учетного процесса / Л. А. Чайковская // Экономика строительства. – 2022. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-uchetnogo-protsesta>. – Дата доступа: 06.11.2022.

УДК 330

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ВИТЕБСКОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Храмцова К. Д.

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

Научный руководитель: Советникова О. П., к. э. н., доцент

В настоящее время в глобальной экономике происходит переход на новую стадию развития, связанную с цифровизацией экономики. Цифровизация принципиально влияет на рынок труда, изменяя спрос и предложение труда. Она формирует запрос на обновление рынка труда и подготовку рабочей силы с максимально большим объемом цифровых компетенций. Благодаря научно-техническому прогрессу труд становится все более интеллектуальным, поэтому от работников требуется не только высокий уровень образования, но и непрерывное обучение в течение всей жизни, самостоятельное и постоянное приобретение новых знаний и навыков.

На мировом рынке труда растет потребность в высококвалифицированных специалистах, расширяется спектр новых смежных профессий. Это актуализирует необходимость подстраивать под них систему образования посредством реализации различных образовательных программ (как профессионально-технического, среднего специального и высшего, так и корпоративного).

Цифровая трансформация образования уже идет и не по инициативе организаторов образовательного процесса, а в силу того, что учить нужно поколение Z, родившееся в век Интернета после 1995 г. и освоившее навыки поиска интересующего контента раньше, чем узнали буквы и цифры. У поколения Z или цифровых людей сформировано так называемое клиповое мышление. Их достоинства — многозадачность и способность одновременно заниматься несколькими делами, недостатки — неспособность концентрироваться и анализировать, стремление получать короткую и наглядную информацию. Эти люди талантливы и креативны, могут работать с большими объемами информации, но лентяи и эгоцентрики, быстро меняющие работу, если она не нравится. Образцы выполнения любой работы находят в Интернете и поэтому плохо запоминают. Главная мотивация поколения Z — интересные и достижимые задачи, скучные они будут игнорировать. Это поколение стремится к альтернативной работе: фриланс, удаленная работа. Как правило, поколение Z не настроено на карьеру, им деньги нужны для развлечений и путешествий [5]. Трудовые ресурсы становятся мобильнее, но доступ к лучшим трудовым ресурсам становится возможным через использо-

вание цифровых каналов связи с работниками, проживающими в разных географических регионах и странах мира [4].

Рассмотрим основные тенденции рынка труда Витебского региона в условиях цифровизации экономики:

1) По Витебской области трудовые ресурсы (в среднем за год, тысяч человек) в 2019 году составили 666,2 тыс. чел., в 2020 году – 660,3 тыс. чел. (темп роста к 2015 г. – 92,66 процента), в 2021 году – 654,0 тыс. чел. (темп роста к 2015 г. – 91,78 процента). Согласно статистическим данным с 2015 по 2021 года наблюдается устойчивая понижающаяся тенденция численности трудовых ресурсов в регионе. При этом численность занятого населения имела такую же динамику: в 2021 году составила 464,4 тыс. чел. (темп роста к 2020 г. – 96,53 процента), в 2020 г. – 481,1 тыс. чел. (темп роста к 2015 г. – 91,67 процента).

2) Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, и уровень зарегистрированной безработицы (в процентах) в Витебской области снижаются. Так, в Витебском регионе по данным на 2015, 2020 и 2021 годы численность безработных составила 5 910, 1 334, 1 067 человек, а уровень безработицы 1,1, 0,3 (темпы роста по отношению к уровню 2015 года – (-0,8) п. п.), 0,2 (темпы роста по отношению к уровню 2015 года – (-0,9) п. п. соответственно [3].

3) Следующая тенденция – отток кадров и рост трудовой миграции. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь (далее – Белстат) за 2019–2021 гг. наниматели уволили 106,2 тыс. чел. в 2019 году, 100,1 тыс. чел. в 2020 году, 102,1 тыс. чел. в 2021 году, а приняли – 101,9 тыс. чел. в 2019 году, 92,1 тыс. чел. в 2020 году, 92,1 тыс. чел. в 2021 году. То есть кадровый отток в целом по региону за 2021 год составил 4,3 тыс. работников, за 2020 год – 8 тыс. работников, за 2021 год – 10 тыс. работников. Такой отток кадров может свидетельствовать об активной миграции трудоспособного населения. Только в Российскую Федерацию с января по октябрь 2022 года, по данным российской статистики, прибыло 11,9 тыс. белорусов.

4) По данным Белстата, за последнее десятилетие (2021 г. против 2011 г.) численность населения в возрасте 20–24 лет снизилась на 41,5 %. Следующая возрастная категория (25–29 лет) также переживает спад. Это означает, что конкурентная борьба за работников в возрасте до 30 лет будет наиболее острой.

5) Растущая пассивность соискателей и лояльность к текущему работодателю. Сотрудники, которые пережили коронавирус со своим работодателем, реже склонны к перемене места работы. Специалисты предпочитают работать с уже знакомыми надежными работодателями, которые помогают пройти через кризисный период и проявляют эмпатию к своим подчиненным.

6) Переосмысление ценностей. Соискатели начинают осознавать, что они стали дефицитом, и, как следствие, увереннее ощущают себя на рынке труда и не соглашаются на снижение зарплатных ожиданий (как это иногда случалось раньше) в обмен на хоть какую-нибудь работу [1].

7) Следующая тенденция связана с заработной платой. В Витебской области средняя зарплата за январь 2022 года достигла 1231 руб. Из 6 областей Витебская занимает 5 место по уровню средней заработной платы. В Витебске начисленная зарплата составила 1319 руб., в Новополоцке – 1595 руб. (максимум области), в Витебском районе – 1131 руб., в Оршанском районе – 1166 руб., в Полоцком районе – 1290 руб. Среднемесячная заработная плата за январь – октябрь 2022 г. в целом по области составила 1339,3 руб., в том числе за октябрь – 1379,3 руб., темп роста к соответствующему периоду 2021 года – 114,1 и 110,8 процента соответственно. Средняя заработная плата в октябре 2022 г. по основным видам экономической деятельности области характеризуется следующим образом: сельское, лесное и рыбное хозяйство – 1139,5 руб. (темп роста к октябрю 2021 г. – 110,0 процента), промышленность – 1637,4 руб. (114,8 процента), строительство – 1605,4 руб. (111,4 процента), торговля – 1177,7 руб. (110,2 процента), транспорт – 1433,6 руб. (114,0 процента) [2].

8) На 1 июля 2022 г. на учете в качестве безработных по Витебской области состояло 1199 человек, что на 12,2 процента меньше, чем на 1 июля 2021 г. (1366 человек). Уровень зарегистрированной безработицы на 1 июля 2022 г. составил 0,3 процента и по сравнению с уровнем на 1 июля 2021 г. не изменился. В январе – июне 2022 г. за содействием в трудоустройстве в службу занятости обратилось 11218 человек (на 1,9 процента больше, чем в январе – июне 2021 г.), из которых 4641 человек поставлен на учет в качестве безработных (на 9,1 процента меньше) [3].

9) Цифровая трансформация экономики, включая цифровизацию трудовой сферы, входит в число основных приоритетов развития Беларуси. Утверждена Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» (2021–2025). Эта программа подтверждает огромную важность быстрого развития информационных технологий. В рамках реализации этой программы в январе – июне 2022 г.: 8570 человек трудоустроено на постоянную работу; 257 человек направлено на обучение по профессиям, востребованным на рынке труда; 62 безработных получили субсидию для организации собственного дела; 1527 человек приняли участие в оплачиваемых общественных работах; обеспечена временная трудовая занятость 2736 человек из числа учащейся молодежи в свободное от учебы время; трудоустроены в рамках приобретения опыта практической работы 9 безработных; организована адаптация к трудовой деятельности 20 инвалидов; 12 семей безработных переселены на новое место жительства и работы. Уровень трудоустройства граждан, обратившихся за содействием, составил 67,5 процента, что выше на 1,8 процентных пункта по сравнению с уровнем января – июня 2021 г.

10) Многие категории профессий, в частности, те, что предусматривают механический монотонный и точный ручной труд, уже автоматизированы. За ними последуют другие категории, поскольку вычислительные мощности продолжают расти в геометрической прогрессии. Такие профессии, как юристы, финансовые аналитики, врачи, журналисты, бухгалтеры, страховые агенты или библиотекари, могут быть частично или полностью автоматизированы значительно раньше, чем можно предположить. Нанимателями на 1 июля 2022 г. заявлены сведения о наличии 9686 вакансий, что на 7,9 процента больше, чем на 1 июля 2021 г. (8978). Наиболее востребованными профессиями у нанимателей являются: швея, водитель автомобиля, продавец, повар, слесарь-ремонтник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, грузчик, уборщик помещений. Среди специалистов и служащих постоянным спросом пользуются инженеры, медицинские сестры, врачи, охранники. В сельской местности востребованы трактористы, водители автомобиля, операторы машинного доения, животноводы, ветврачи, зоотехники [2].

11) Цифровизация позволила также облегчить поиск работы. Так, существуют различные сайты, на которых работодатель может оставить свой запрос, а соискатель оставить своё резюме или выбрать что-то из уже предложенных вакансий. Так, по Витебской области на сайте выставлены 11578 вакансий (среди них большее количество вакансий таких, как врач-специалист, водитель автомобиля, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства) и 864 резюме (экономист, инженер).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что одним из основных направлений развития социально-трудовых отношений на современном этапе является цифровая трансформация рынка труда.

Список использованных источников

1) Наривончик, Д. Рынок труда: итоги-2021, тенденции-2022 / Д. Наривончик // Экономическая газета. – 2022. – 8 фев. – 12 с.

2) Официальный сайт Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского областного исполнительного комитета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://w.w.w.vitkomtrud.gov.by>. – Дата доступа: 01.12.2022.

3) Официальный сайт «Национальный статистический комитет Республики Беларусь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://w.w.w.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 01.12.2022.

4) Наумов, Д.И. Роль цифровой экономики в развитии рынка труда Республики Беларусь / Д. И. Наумов // Наука. Информатизация. Технологии. Образование: материалы XIII Международной научно-практической конференции, г. Екатеринбург, 24–28 февраля 2020 г. – Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2020. – 613–622 с.

5) Ковалев, М. М. Цифровая экономика – шанс для Беларуси: моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. – Минск : Изд. центр БГУ, 2018. – 327 с.

УДК 330

ЦИФРОВИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА. ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Гладких С. Ф.

*Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация.*

Научный руководитель: Конопляник Т. М., д. э. н, профессор

Область расчетов по оплате труда является критически важной областью бухгалтерского учета, в рамках которой допущенные ошибки и задержки выплат и предоставления информации приводят к серьезным последствиям.

В правильности расчетов по оплате труда заинтересованы как сами сотрудники, которым начисляется заработная плата, так и организация-работодатель и государственные налоговые органы. Для персонала организации особенно важно отсутствие ошибок при начислении и своевременная выплата денежных средств, а руководство компании, конечно же, в первую очередь, интересуется оперативное предоставление информации для принятия управленческих решений, систематизированное хранение данных и возможность ведения аналитического учета. В свою очередь налоговым органам важны как правильность начисления, своевременность выплат, так и возможность быстрого доступа к первичной информации и доказательной базе.

При условии больших объемов информации, обусловленных значительным количеством сотрудников в организациях, достигающих десятки, сотни, а иногда и тысячи человек, потребности каждой группы заинтересованных пользователей возможно удовлетворить лишь с помощью автоматизации процесса учета. Отсутствие автоматизации сильно повышает риски возникновения проблем с трудовым и налоговым законодательством, штрафов и нежелательного внимания со стороны налоговых органов, риски обострения ситуаций в рабочем коллективе, потери ценных квалифицированных кадров и в целом, снижения репутации компании.

При этом важно понимать, что политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников активно ведется и трудовое законодательство пересматривается из года в год. Поэтому оперативное и повсеместное введение изменений в систему учета также требует автоматизации процессов.

Однако цифровизация направлена не только на автоматизацию как совершенствование бизнес-процессов, но и, главным образом, на трансформацию взаимоотношений с контрагентами, позиционирования самой компании, что также является актуальным на сегодняшний день.

При проведении исследования целью было определено выявление преимуществ использования автоматизации расчетов по оплате труда и перспектив развития учета путем анализа тенденций развития трудового законодательства.