

человека, при которой экономический рост будет сопровождаться сохранением экологического баланса. Опыт Дании представляет научный и практический интерес для других стран.

Литература

1. Громова, А. И. Опыт внедрения принципов «зеленой» экономики в мировой экономике (на примере Дании) / А. И. Громова // Креативная экономика. – 2014. – № 8. – С. 113–119.

2. Fossil CO₂ and GHG emissions of all world countries [Electronic resource]. – Mode of access: https://edgar.jrc.ec.europa.eu/booklet2019/Fossil_CO2andGHG_emissions_of_all_world_countries_booklet_2019report.pdf. – Date of access: 14.04.2020.

3. GDP growth (annual %) – Denmark [Electronic resource] // The World Bank. – Mode of access: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=DK>. – Date of access: 14.04.2020.

4. GDP per capita (current US\$) – Denmark [Electronic resource] // The World Bank. – Mode of access: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=DK>. – Date of access: 14.04.2020.

Перспективы развития фриланса в Беларуси

*Тесовец А. Д., студ. 1 к. БГУ,
науч. рук. Хмурович Л. В., ст. преп.*

Фриланс – это умственный и творческий труд квалифицированных работников, которые работают на себя или удаленно. Принимая во внимание курс правительства Республики Беларусь на создание «IT-страны» и принятие в этой связи ряда нормативных документов, упрощающих IT-деятельность, а также учитывая общемировые тенденции на рынке труда, эксперты прогнозируют серьезный всплеск активности фрилансеров и большую занятость населения этим видом труда в Беларуси [1].

На сегодняшний день особенно востребованными «вольными работниками» на расстоянии в Республике Беларусь являются программисты, веб-разработчики, копирайтеры, контент-менеджеры, а также специалисты в сфере образования и научной деятельности. Можно также отметить, что за последние несколько лет спрос в западных странах на фрилансеров из постсоветского пространства повысился в несколько раз. Это связано с тем, что наши соотечественники и соседи исполнительны и трудолюбивы. Кроме того, у европейских и американских профессионалов расценки намного выше (Bitcoin-аналитик – \$ 215/час, ивент-фотограф – \$ 150/час, системный

разработчик – \$ 125/час) [2]. Оклад фрилансера может варьироваться в зависимости от затраченного им времени на поиск информации, объема работы и образования (фрилансеры с высшим образованием получают в среднем на 5% больше).

Фриланс как форма занятости имеет существенный недостаток, который выражается в минимальном уровне социальных гарантий: нет трудовых книжек, оплачиваемых больничных и отпусков. Однако данный вид занятости имеет массу положительных аспектов как для нанимателей (снижение затрат на материальную базу, увеличение производительности труда и др.), так и для работников (саморегуляция рабочего времени и времени отдыха, снижение транспортных расходов и др.), что и делает его все более востребованным.

В законодательстве Республики Беларусь такого определения как «фриланс» не существует, но в обновленном Трудовом Кодексе Республики Беларусь от 28.01.2020 г. появилось понятие о дистанционной работе, подразумевающее постоянные трудовые отношения на расстоянии [3].

В Беларуси фрилансер может работать следующим образом: 1) По договору подряда. Оплата работы сдельная и по факту выполненных услуг. Если фрилансер выступает как физическое лицо, то роль налогового агента в этом случае выполняет заказчик. Он же и обязан платить все налоги, как и в случае с офисным работником; 2) Стать индивидуальным предпринимателем (ИП). Если у фрилансера единичный заказ, то для его выполнения нет необходимости регистрироваться в качестве ИП, главное – заплатить подоходный налог в размере 13%; 3) Стать самозанятым [4].

Подводя итог, следует отметить, что сегодня популярность удаленной работы в Республике Беларусь стремительно растет, для нее создаются не только необходимая законодательная база, но и технические инструменты, управленческие методики. Теперь не только работники нуждаются в такой форме занятости, но и сам рынок труда нуждается в таких работниках.

Литература

1. Фриланс в Беларуси становится популярнее [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://businessforecast.by/partners/publication/frilans-v-belarusi-stanovitsja-populja/>. – Дата доступа: 01.03.2020.

2. Топ-40 высокооплачиваемых профессий фрилансеров в США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://worknpay.com/articles/40-vysokooplachivayemykh-professiy/>. – Дата доступа: 01.03.2020.

3. Трудовой кодекс разрешил работать дистанционно [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news671118.html>. – Дата доступа: 01.03.2020.

4. Как правильно оформить и платить налоги фрилансеру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://people.onliner.by/2019/12/20/frilansery-2>. – Дата доступа: 01.03.2020.

Пути повышения эффективности ротационных процессов на машиностроительных предприятиях

*Фурсевич И. Н., асп. БНТУ,
науч. рук. Карпенко Е. М., д-р эк. наук, проф.*

В современных условиях производства возрастает роль эффективного управления кадрами предприятия, одной из главных целей которого является обеспечение производства достаточной численностью персонала, обладающих необходимой квалификацией и опытом, рациональное использование кадрового потенциала. Эффективное использование кадровых ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия, позволяет оптимально выстраивать производственно-экономические процессы, что положительно отразится на финансово-экономических результатах предприятия, в том числе увеличении объема производства и повышении его качества, снижении себестоимости изготовленной продукции, увеличении прибыли предприятия. В этой связи важно выстроить эффективную систему внутренних ротационных процессов, в особенности среди управленческого персонала, и систематически осуществлять оценку эффективности его использования.

В качестве основных критериев оценки эффективности ротационных процессов выступают: объективность – осуществление анализа конкретной должности, а не личности работника; прозрачность – определение четких результатов, ожидаемых от профессиональной деятельности сотрудника; понятность и сопоставимость с основными показателями труда; динамичность – возможность развития с учетом изменений в экономике, касательно деятельности предприятия. Оценка эффективности ротации персонала с помощью определенных систем показателей и критериев (сравнительной эффективности капитала; сравнительной эффективности инноваций; аллокативной эффективности использования активов; X-эффективности (Харви эффективности); Парето – эффективность в производстве) учитывает специфические особенности при оценке рациональности использования кадрового потенциала предприятия в различных ситуациях и изменениях экономической конъюнктуры, позволяет получить результаты в виде экономии рабочего времени и финансовых ресурсов, снижения расходов на