

кибербезопасности финансовой сферы. Реализация Концепции позволит вывести Беларусь в лидеры по уровню цифровизации финансовых услуг и платежной инфраструктуры [2].

Несмотря на уже существующие программные решения с ИИ для обеспечения кибербезопасности банков, следует отметить их относительную примитивность и высокую затратность. Только крупные банки и финансовые учреждения располагают достаточным бюджетом и персоналом для использования ИИ-технологий, в то время как качество выполненных программами заданий еще далеко от идеального. Следующий момент касается уязвимости ИИ перед злонамеренным манипулированием данными (создание фиктивных данных, массовое увеличение данных, замедляющее процессы обработки). В результате инструменты ИИ будут принимать решения, основанные на ложных посылках, и дискредитировать (вплоть до дискриминации) определенных субъектов. Еще одной проблемой может стать взаимосвязанность систем, подключенных к ИИ, а также использование ИИ во вредоносных программах, поражающих информационные системы банков. В итоге решение всех названных проблем лежит в плоскости осуществления постоянного наблюдения специалистов. Как видно из вышесказанного, обеспечение кибербезопасности в условиях внедрения ИИ зависит от ряда условий как технического, так и организационно-правового характера. Наряду с проблемами защиты прав и законных интересов субъектов банковских и финансовых отношений возникают проблемы определения вида и пределов ответственности в случае аутсорсинга некоторых процессов и услуг, а также вопросы оценки и управления рисками. Зарубежный опыт использования технологий искусственного интеллекта возникающие в зарубежных странах, еще не находят однозначного решения, что затрудняет расширение сферы применения искусственного интеллекта в банковском секторе.

Список цитируемых источников

1. Ломакин, Н. И. Финансовые технологии и искусственный интеллект банковского сектора в новой финансово-технологической экосистеме будущего / Н. И. Ломакин, С. Р. Киселева, И. А. Самородова // Будущее науки-2017: сб. науч. статей / отв. ред. А. А. Горохов. — М., 2017. — С. 250—253.
2. Концепция развития платежного рынка Республики Беларусь и цифровизации банковского сектора на 2023—2025 годы : постановление Правления Национального банка Республики Беларусь 27.07.2023 № 267. — Режим доступа: https://www.nbrb.by/payment/konceptsiya-gasvitija-platioznogo-rinka_2023-2025.pdf/. — Дата доступа: 15.04.2024.
3. Горян, Э. В. Институциональные механизмы обеспечения безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации и Сингапура: сравнительно-правовой аспект / Э. В. Горян // Административное и муниципальное право. 2018. — № 9. — С. 49—60.
4. О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года»): указ Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. №490 СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/20cons_doc_LAW_335184/. — Дата доступа: 15.04.2024.

УДК 331.1

И. Х. Тысевич, И. С. Харкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь*

ПРИНЦИПЫ, КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. Одним из основополагающих факторов, напрямую влияющих на экономическую эффективность деятельности любого предприятия, является организация и нормирование труда. Этот параметр характеризуется процессом анализа трудовой деятельности работников и установлением норм труда для каждого конкретного участка или рабочего места. Обоснованный научными и техническими расчётами подход к управлению численностью персонала и к развитию систем материальной мотивации позволяет минимизировать расходы компаний при гарантированном выполнении планов производства и соблюдении всех стандартов качества. На данный показатель оказывает непосредственное влияние многочисленные производственные факторы: технологии производства, применяемые материалы, степень технологичности оборудования и другие. От организованности данного процесса напрямую зависит удовлетворённость работников условиями труда, которая в свою очередь непосредственно влияет на производительность труда. В связи с этим, появляется необходимость в систематической оценке состояния организации и нормирования труда на предприятиях.

Основная часть. Основные аспекты политики Республики Беларусь в области нормирования труда представлены в статье министерства труда и социальной защиты «Нормирование труда и рекомендации по межотраслевым нормам труда». Помимо этого, организация нормирования труда регламентируется Трудовым кодексом Республики Беларусь, постановлениями и рекомендациями Министерства труда и социальной защиты, решениями органов управления, а также тарифными соглашениями и коллективными договорами [1].

В Трудовом кодексе для регулирования порядка разработки нормативных материалов в статье 87 определены следующие требования:

– наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза;

- для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда;
- об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за один месяц [2].

Оценка нормирования труда на предприятии может быть объективна в том случае, если в их основу положены обоснованные нормы. Качество норм и, в частности, их напряженность в значительной степени определяются качеством нормативов времени, которые являются основой для их расчета. Оценка уровня нормирования труда на предприятии должна выступать составляющей частью общей работы по анализу деятельности предприятия, оценке основных экономических показателей. основополагающим критерием уровня нормирования труда, оценки качества норм будет выступать степень соответствия уровня качества норм, их точности возможностям реализации предприятием стратегии поведения на рынке, выражающуюся в достижении такого объема производства, который бы обеспечивал удовлетворение соответствующей величины рыночного спроса. Абсолютная величина норм труда, уровень их качества и их точность должны обеспечивать реализацию основной цели деятельности предприятия.

Работа по проведению исследований и анализа качества нормирования должна соответствовать современным условиям деятельности предприятия, т. е. быть достаточно простой, нетрудоёмкой, опираться на минимальное количество исходных данных и в то же время давать полную и исчерпывающую информацию о качестве норм труда. Большинство авторов в качестве критериев качества нормирования труда выделяют следующие показатели:

- уровень выполнения норм, свидетельствующий об их точности, т.е. о том, насколько действующие нормы соответствуют организационно-техническим условиям работы; данный показатель указывает также на то, насколько умело руководители подразделений (цехов, производств) используют премиальные положения и структуру заработной платы, а также характеризует уровень производительности труда работников;
- степень напряженности норм, дающая представление о том, каких усилий (незначительных или больших) требуется от рабочего для выполнения установленной нормы. Рассматриваемое понятие аналогично понятиям жесткости, реальности, точности норм;
- прогрессивность норм, показывающая соответствие действующих на предприятии норм организационно-техническому уровню, заложенному в межотраслевых и отраслевых нормативах;
- удельный вес работников, труд которых нормируется.

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2022 года № 123, были утверждены основные принципы нормирования труда (таблица 1).

Для нормирования труда работников применяются следующие виды норм труда: нормы времени, выработки, численности, обслуживания, управляемости, нормированные задания.

1. Норма времени — это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

2. Норма выработки — это установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т. д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

3. Норма численности — это установленная численность работников соответствующей квалификации, необходимая для выполнения конкретных производственных функций или объемов работ в определенных организационно-технических условиях.

4. Норма обслуживания — это количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т. д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

5. Норма управляемости — это установленная численность работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

6. Нормированное задание — это установленный объем работ, который работник или группа работников выполняют в течение рабочей смены или в иную единицу рабочего времени [2].

Т а б л и ц а 1 — Основные принципы нормирования труда

Принцип	Характеристика
Всеобщность	Предполагает максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее оптимизацию затрат труда на производство продукции, товаров (работ, услуг), измерение и оценку трудового вклада каждого работника в результаты деятельности коллектива
Равнонапряженность	Устанавливает единые нормы труда на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях
Научная обоснованность	Применение аналитических методов нормирования труда, обеспечение необходимого уровня производительности труда при рациональном использовании производственных условий, применение обоснованных режимов труда и отдыха работников
Прогрессивность	Использование передовых достижений науки и практики в нормировании трудовых затрат, внедрение и расширение цифровых технологий

Метод нормирования труда — совокупность приемов установления норм труда, включающих анализ трудового процесса, выявление и учет нормообразующих факторов, проектирование рациональной организации труда, расчет норм затрат труда.

Опытно-статистический метод нормирования труда может применяться при нормировании разовых работ, при установлении временных норм труда на период их освоения, а также когда разработать нормы труда аналитическим методом не представляется возможным. Опытно-статистический метод нормирования труда — устанавливаются нормы труда без разделения трудового процесса на элементы. Выделяют следующие методы нормирования труда на предприятиях:

- опытный метод, основанный на использовании личного опыта нормировщика;
- статистический метод, базирующийся на статистических данных о выполнении аналогичных работ (рисунок 1).

Аналитические методы нормирования труда обеспечивают разработку научно-обоснованных норм труда и предполагают: анализ конкретного трудового процесса; разделение его на элементы; проектирование рациональных способов и организационно-технических условий выполнения работ; расчет необходимых затрат времени по элементам трудового процесса; установление норм труда.

– аналитически-расчетный метод нормирования труда предусматривает установление конкретных норм труда на основе имеющихся нормативных материалов для нормирования труда, технических характеристик работы оборудования, машин и механизмов. В зависимости от степени дифференциации трудовых процессов расчет норм труда может производиться по микроэлементным, дифференцированным или укрупненным нормативам.

– аналитически-исследовательский метод нормирования труда предусматривает установление норм труда по результатам непосредственного изучения затрат труда работников и времени использования оборудования при разделении трудового процесса на составляющие его элементы. Путем анализа выявляются рациональный порядок выполнения каждого элемента трудового процесса и более полное использование мощности оборудования во времени [3].

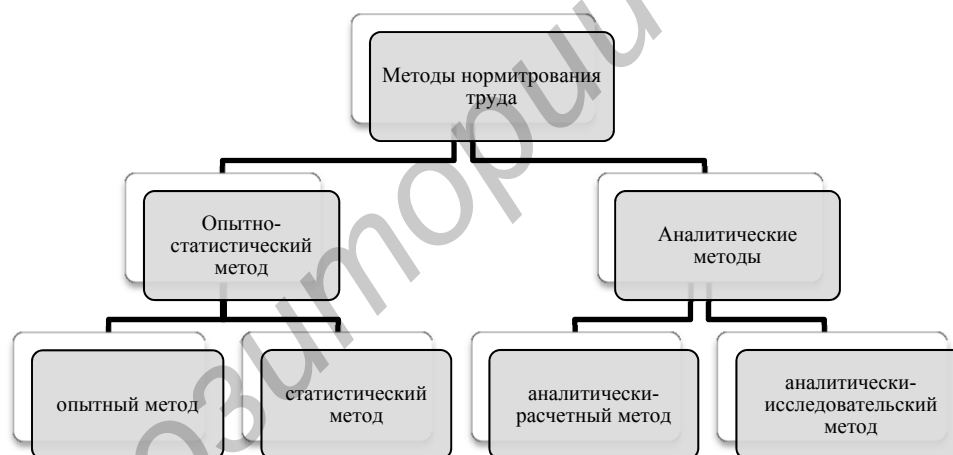


Рисунок 1 — Методы нормирования труда

Заключение. Совокупность данных методов, принципов и критериев формирует обширный инструментарий, позволяющий производить комплексную оценку состояния организации и нормирования труда на предприятиях любого рода деятельности, масштаба и направленности. Система оценки нормирования труда претерпевает значительные изменения каждый год, развиваясь и подстраиваясь под современные стандарты и требования, устанавливаемые трудовым законодательством.

Список цитируемых источников

1. Нормирование труда и рекомендации по межотраслевым нормам труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.mintrud.gov.by/ru/normitovanie-truda-rekomendacii-po-mezhotraslevim-normam-truda-ru> — Дата доступа: 04.05.2024.
2. Об утверждении рекомендаций по нормированию труда в организациях [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30 декабря 2022 г. № 123. — Режим доступа: <https://www.mshp.gov.by/ru/trud-ru/view/rekomendatsii-po-normirovaniyu-truda-v-organizatsijax-8965/> — Дата доступа: 04.05.2024.
3. Методы нормирования труда [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://up-pro.ru/encyclopedia/metody-normirovaniya-truda/> . — Дата доступа: 04.05.2024.