

потерях времени, материальных затратах, несоответствии выбора долгосрочным предпочтениям. На рынке труда выпускников образовательное учреждение обладает большим объемом информации чем работодатель, который может столкнуться с оппортунистическим поведением специалиста после заключения сделки. Отсутствие равновесия на подобных рынках ведет к преимуществам одной из сторон сделки, искажает конкуренцию и нарушает эффективность функционирования рынка. Краткосрочные выгоды образовательного учреждения на данном рынке противоречат целям долгосрочного развития и подрывают доверие к институтам образования, снижают их социальную эффективность.

Маркетинговая стратегия взаимодействия на рынках данного типа должна опираться на принципы открытости и достоверности информации о деятельности образовательного учреждения. Это позволит:

- сформировать доверие участников информационного взаимодействия;
- обеспечить потребительскую лояльность;
- повысить имиджевую составляющую образовательного учреждения.

Так как процесс создания образовательного продукта (услуги) зависит от качества взаимодействия его участников в образовательном процессе, а также от влияния на него потребителей кадров (базовых предприятий), необходимо использование как элементов внутреннего маркетинга, направленного на оптимизацию образовательного процесса и создание качественной образовательной услуги, так и элементов внешнего маркетинга, предполагающего выстраивание отношений с внешней средой.

В связи с этим среди составляющих маркетинговой стратегии образовательного учреждения особую значимость имеют: управление ценностью услуги, ее значимостью для потребителя; формирование устойчивого положительного образа услуги; управление потребительской лояльностью; управление процессом образовательного продукта; управление процессом предоставления образовательной услуги.

Рынки социально значимых благ имеют особенности, которые влияют на организацию производства благ и выработку стратегии рыночного поведения.

Маркетинговые стратегии на рынке образовательных благ необходимо разрабатывать с учетом доверительного и асимметричного характера блага, обеспечивая взаимодействие со всеми участниками

#### Литература

1. Маркетинговый механизм преодоления отрицательных эффектов информационной асимметрии в региональной экономической системе / Е. Г. Гущина [и др.] // Вестн. Астрах. гос. техн. ун-та. – 2018. – № 4. – С. 21. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/marketingovyy-mehanizm-preodoleniya-otritsatelnyh-effektov-informatsionnoy-asimmetrii-v-regionalnoy-ekonomicheskoy-sisteme/viewer>. – Дата доступа: 10.09.22.

УДК 338.23:331.5

### **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УДАЛЕННОГО ФОРМАТА РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА**

**Е. А. Морозова, Г. В. Митрофанова**

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

*Для того, чтобы быть конкурентноспособным в современных условиях ведения бизнеса, организации должны быть способны оперативно приспосабливаться к изменяющимся внешним и внутренним условиям. Одним из ключевых решений по управлению современной*

организации является внедрение удаленной работы, что способствует мобильности и гибкости организации. Рассмотрен удаленный формат работы и обоснована необходимость внедрения удаленной работы в организациях.

**Ключевые слова:** удаленная работа, работоспособность, коллектив, рабочий день, время, дистанционный тип занятости, управление персоналом.

## CURRENT ISSUES OF REMOTE WORK FORMAT IN ORGANIZATIONS IN MODERN BUSINESS CONDITIONS

E. A. Morozova, G. V. Mitrofanova

*Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus*

*In order to be competitive in today's business environment, organizations must be able to quickly adapt to changing external and internal conditions. One of the key decisions for managing a modern organization is the introduction of remote work, which contributes to the mobility and flexibility of the organization. The article considers the remote work format and substantiates the need to introduce remote work in organizations.*

**Keywords:** remote work, efficiency, staff, workday, time, remote type of employment, staff management.

Целью работы является изучение формата удаленной работы и способы выяснения причины, по которым необходимо внедрить его в современные организации. Были использованы следующие методы исследования: изучение научной литературы и интернет-опросов.

Удаленная работа – форма занятости, при которой работодатель и наемный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи [1].

Существует три актуальных формата работы:

- классическое посещение офиса с закрепленным рабочим местом. Чаще всего такой формат используется на предприятиях;
- гибридный формат – работа как в офисе, так и из дома;
- удаленная работа – необязательное посещение офиса. Многие IT-компании практикуют такой вид работы [2].

Каждый бизнес выбирает для себя разный формат работы. Иногда это может зависеть от определенной отрасли. Существуют компании, которым не подходит удаленный формат работы, например, розничная торговля, где территориальный менеджер должен постоянно взаимодействовать с разными точками продаж и контролировать их работу, а значит, физически находиться на месте.

Учитывается также конкретная роль каждого сотрудника, т. е. можно ли конкретно его функционал перевести в удаленный формат. К примеру, работник на производстве, который изготавливает конфеты на конвейерной ленте. Из-за его характера работы он может работать только в классическом формате, потому что его работа заключается в прямом контакте с оборудованием.

В большинстве организаций практикуется классический поход на работу. Однако из-за этого организации теряют свою гибкость в современных условиях ведения бизнеса. Существуют такие специалисты, как бухгалтера, экономисты, юристы, инженеры, маркетологи, аналитики и другие, для которых следует ввести возможность удаленной работы.

Причины введения удаленной работы в организациях:

– COVID-19;

– *повышение имиджа организации*. Все больше людей начнет рассматривать данную организацию в качестве места трудоустройства. Для некоторых людей важна гибкость на работе, и таким способом можно привлечь хорошие кадры;

– *гибкость*. Организация должна быть готова к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды. Например, при переезде сотрудника организация могла бы дать ему возможность работать удаленно, и это значит, что сотрудник не теряет работу, а организации не придется искать новые кадры.

– *конфликтные ситуации внутри коллектива*. Если сотрудника удовлетворяет его работа в организации, но он имеет проблемы с коллективом, необходимо ему дать возможность перевестись на удаленный формат работы. Благодаря этому организация не потеряет кадры, а сотрудник продолжит работать без стресса на работе;

– *увеличение лояльности работников*. Существуют специалисты, которые хотят сменить сферу деятельности из-за формата работы. Поэтому для таких специалистов важно иметь возможность удаленно работать.

Преимущества удаленной работы, исходя из исследований компании “Talent-Tech” [3]:

- возможность работать в собственном ритме – 66,7 %;
- экономия времени и денег на поездки в офис – 17,5 %;
- возможность сконцентрироваться на работе – 8,1 %;
- возможность путешествовать – 3 %;
- защита от болезней – 2,9 %.

Недостатки удаленной работы [3]:

- проблемы с самодисциплиной – 41,8 %;
- множество отвлекающих факторов – 32,2 %;
- нехватка социализации – 13,6 %;
- отсутствие удобного рабочего места – 6,3 %.

Исходя из исследования, большая часть работников предпочитает работать в собственном ритме, составляя себе собственный график работы. У них есть возможность планировать и контролировать свою работу. Со стороны начальства необходимо давать четкие задачи и задавать сроки их выполнения для того, чтобы работа была результативной и чтобы начальство не беспокоилось о невыполненной работе. Сотруднику также необходимо делать отчеты в конце дня или недели, потому что они помогают следить за рабочим прогрессом и сотруднику, и руководству.

У значительного числа работников возникают проблемы с самодисциплиной. Это вызвано тем, что людям тяжело отвлечься от домашних дел и сфокусироваться на работе. Люди на удаленной работе страдают также от нехватки социализации.

Из-за удаленной работы возникает проблема с повышением сотрудников. Сотрудники, работающие из офиса, чаще получают повышения, чем те, кто работает в удаленном формате. Это связано с тем, что первые взаимодействуют с начальством и попадают к нему на глаза чаще, чем удаленные работники, которые общаются с ним раз в неделю.

Однако главная идея в том, чтобы внедрить удаленный формат работы для людей, которые готовы справиться с недостатками данного формата. Их, как правило, устаивают условия удаленной работы, и им легче перевестись на нее, чем искать новую работу.

Литература

1. Удаленная работа. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. – Дата доступа: 10.09.2022.
2. Современные форматы работы. – Режим доступа: <https://friend.work/blog/gibridnyj-format-raboty>. – Дата доступа: 10.09.2022.
3. Исследования. Что не нравится на удаленке даже фрилансерам. – Режим доступа: <https://talenttech.ru/blog/hr-research/remote-plus-minus/>. – Дата доступа: 10.09.2022.

УДК 338.43

**ОРГАНИЧЕСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО  
КАК ФАКТОР УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ НАЦИИ,  
ИНСТРУМЕНТ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**О. В. Шваякова**

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

*Рассмотрены предпосылки развития органического сельского хозяйства на территории Республики Беларусь как одного из факторов укрепления здоровья нации и инструмента макроэкономического развития.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, укрепление здоровья, пищевое производство, антибиотики, пестициды, болезни, органические продукты, органическое сельское хозяйство.

**ORGANIC AGRICULTURE AS A FACTOR OF IMPROVING  
THE HEALTH OF THE NATION, A TOOL FOR MACROECONOMIC  
DEVELOPMENT**

**O. V. Shvayakova**

*Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus*

*The article discusses the preconditions for the development of organic agriculture in the territory of the Republic of Belarus as one of the factors for strengthening the health of the nation and an instrument of macroeconomic development.*

**Keywords:** human capital, health promotion, food production, antibiotics, pesticides, diseases, organic products, organic agriculture.

Основой любой экономики страны является человеческий ресурс, который в значительной степени влияет и создает предпосылки для экономического развития. Уже сегодня просматривается перспектива возникновения проблемы дефицита человеческого капитала и активизация борьбы за него, что актуально и для Республики Беларусь и согласно Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 гг. признается реальной угрозой для нашей страны, а одна из основных задач пятилетия звучит как «...укрепить здоровье нации и повысить ожидаемую продолжительность жизни до 76,5 года в 2025 году» [2].

Основным фактором поддержания жизни и укрепления здоровья, согласно исследованиям Всемирной организации здравоохранения, являются безопасные продукты питания, что на фоне общемировой тенденцией интенсификации пищевого производства достаточно проблематично. Сегодня в продуктах питания повсеместно присутствует остаточное количество антибиотиков, пестицидов и других химических веществ, используемых в сельском хозяйстве.