время принятия управленческих решений и минимизирует ошибки, возникающие при ручной обработке информации.

Литература

1. Мартьянов, Д. В. Финансовая устойчивость предприятия / Д. В. Мартьянов, О. А. Рущицкая // Молодежь и наука. – 2021. – № 7. – С. 15–19.
2. Савицкая, Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г. В. Савицкая. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2025. – 608 с. – URL: https://znanium.ru/catalog/product/2184922 (дата обращения: 15.04.2026).
3. Беляева, А. С. Оценка краткосрочных активов / А. С. Беляева. – URL: https://elib.gstu.by/bitstream/handle/220612/25168/Беляева,%20А.%20С.%20Оценка.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата обращения: 14.04.2026).
4. Колчина, Н. В. Финансы предприятий : учебник / Н. В. Колчина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 447 с.

УДК 331.103.2/.3

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: ОЦЕНКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В. С. Моховцова, А. А. Штаненко

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

Научный руководитель И. В. Рачкова

Рассмотрены теоретические и прикладные аспекты использования рабочего времени персонала на предприятиях Беларуси. Проанализированы нормативно-правовая база (Трудовой кодекс Республики Беларусь), методика оценки эффективности и практика учета рабочего времени. Выявлены основные причины потерь и предложены направления повышения эффективности: совершенствование локальных актов, цифровизация учета и укрепление дисциплины труда.

Ключевые слова: рабочее время, Трудовой кодекс Республики Беларусь, суммированный учет, фотография рабочего дня, потери рабочего времени, дисциплина труда, табель учета, профсоюзный контроль, производительность труда.

USE OF WORKING TIME OF THE ENTERPRISE STAFF: ASSESSMENT AND DIRECTIONS OF INCREASING EFFICIENCY

V. S. Mokhovtsova, A. A. Shtanenko

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor I. V. Rachkova

The article discusses the theoretical and applied aspects of the use of working time of the personnel at the enterprises of Belarus. The article analyzes the regulatory and legal framework (the Labor Code of the Republic of Belarus), the methodology for assessing efficiency, and the practice of recording working hours. The main causes of losses are identified, and directions for improving efficiency are proposed: improving local regulations, digitalizing recording, and strengthening labor discipline.

Keywords: working hours, Labor Code of the Republic of Belarus, cumulative recording, working day photo, working time losses, labor discipline, time sheet, trade union control, and labor productivity.

В современных экономических условиях, характеризующихся дефицитом квалифицированных кадров и необходимостью повышения производительности труда, проблема эффективного использования рабочего времени приобретает для белорусских предприятий особую значимость. Согласно Директиве Президента Республики Беларусь № 5, вопросы трудовой дисциплины и рационального использования рабочего времени находятся на особом контроле государства [7]. Рабочее время является важнейшим ресурсом предприятия, поскольку его потери, в отличие от материальных ресурсов, необратимы. По данным ОАО «БЕЛАЗ», только по причине прогулов в 2022 г. потери составили 750 человеко-дней, что эквивалентно почти пяти работникам, которые могли бы целый месяц трудиться [7]. Цель данной работы – исследование теоретических и прикладных аспектов оценки использования рабочего времени персонала на предприятиях Беларуси и разработка направлений повышения эффективности.

Нормативно-правовая база и методология анализа рабочего времени. Правовые основы организации и учета рабочего времени в Беларуси регламентируются Трудовым кодексом Республики Беларусь. Статьей 112 установлена полная норма продолжительности рабочего времени – не более 40 часов в неделю [3, 4]. Для отдельных категорий работников предусмотрена сокращенная продолжительность: для несовершеннолетних – 23–35 часов, для инвалидов I и II группы – 35 часов, для занятых на работах с вредными условиями – также 35 часов [3]. В соответствии со статьей 133 ТК РБ на нанимателя возложена обязанность организовать учет рабочего времени, который ведется в табелях использования рабочего времени. Формы документов утверждаются нанимателем самостоятельно, поскольку унифицированные формы на республиканском уровне отсутствуют [6].

Особое место занимает институт суммированного учета рабочего времени. Согласно статье 126 ТК РБ, в организациях, где невозможно соблюдение ежедневной или еженедельной продолжительности работы, по согласованию с профсоюзом может применяться суммированный учет [2, 3]. Ежедневная продолжительность работы при этом не может превышать 12 часов, а учетный период – одного календарного года [5]. Как разъясняют профсоюзные юристы, суммированный учет необходим, например, для продавцов, работающих по графику, и вводится только по согласованию с профсоюзом [3]. С 1 января 2024 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс, касающиеся сокращения продолжительности работы на один час: по согласованию с нанимателем вместо свободного дня в неделю может быть сокращена ежедневная продолжительность работы с сохранением заработной платы [4].

В экономической практике Беларуси для анализа использования рабочего времени применяются традиционные методы: фотография рабочего дня (ФРД), хронометраж, метод моментных наблюдений, самофотография. На промышленных предприятиях, таких как ОАО «БЕЛАЗ», ОАО «МТЗ», ОАО «Гомсельмаш», ФРД применяется для выявления потерь и разработки норм [7]. Хронометраж используется для изучения циклически повторяющихся операций и позволяет разрабатывать технически обоснованные нормы времени. Метод моментных наблюдений эффективен при массовом изучении загрузки оборудования и персонала. Самофотография, когда работник самостоятельно фиксирует перерывы, способствует выявлению «узких мест», однако требует проверки, поскольку работники могут субъективно оценивать причины простоев [3].

Для количественной оценки использования рабочего времени применяется система показателей, разработанная с учетом методологии Белстата. Основными фондами рабочего времени выступают календарный, табельный, максимально возможный, явочный фонды и фактически отработанное время. На их основе рассчитываются коэффициенты использования фондов времени и потерь. Экономический ущерб от потерь определяется как произведение времени потерь на среднечасовую выработку. На ОАО «БЕЛАЗ» потери от прогулов в 2022 г. составили 750 человеко-дней, что исчисляется сотнями тысяч рублей недополученной продукции [7].

Практика учета и анализ потерь рабочего времени. Документальное оформление учета рабочего времени в Беларуси имеет свои особенности. Поскольку унифицированные формы табеля отсутствуют, каждое предприятие разрабатывает собственные формы, утвер-

ждая их локальными актами [6]. Наиболее распространенные нарушения: неправильное оформление времени простоев, отсутствие отметок о сокращении рабочего дня для отдельных категорий работников, неверный расчет сверхурочных часов при суммированном учете [6]. Время простоя в табеле обозначается кодом «П» или 20, внутрисменные простои – «ВП» или 33. При простое не по вине работника оплата производится в размере не ниже двух третей тарифной ставки. Работникам с ненормированным рабочим днем согласно статье 158 ТК РБ предоставляется дополнительный отпуск до 7 календарных дней [4].

На основе анализа практики белорусских предприятий можно выделить основные причины потерь рабочего времени. Организационно-технические причины включают несвоевременную подачу материалов, неисправность оборудования, ожидание ремонта. Нарушения трудовой дисциплины проявляются в опозданиях, преждевременном уходе с работы, использовании рабочего времени в личных целях. Как отмечает заместитель начальника УОТиЗ ОАО «БЕЛАЗ» Юрий Соловьев, многие работники не понимают, что окончание работы – это окончание трудового процесса, а не уход с рабочего места: рабочий должен завершить уборку или выключить оборудование, инженер – отключить компьютер, и только после этого готовиться к уходу [7].

Неявки по уважительным причинам (болезни, отпуска) являются неизбежными, но их уровень может варьироваться. Специфические причины связаны с семейными обстоятельствами: необходимость забрать ребенка из детского сада или школы. Статья 289 ТК РБ обязывает нанимателя устанавливать неполный рабочий день женщинам, имеющим детей до 14 лет, по их просьбе [3]. Показателен пример из практики профсоюзных юристов: жительница Добруша обратилась с вопросом, как быть, если ребенка из пришкольного лагеря нужно забрать в 15.30, а рабочий день длится до 17.00. Выяснилось, что в школе остается дежурный педагог, который присмотрит за ребенком, и проблема была решена без потерь рабочего времени [3].

Направления повышения эффективности использования рабочего времени. На основе выявленных причин потерь можно определить направления повышения эффективности. Прежде всего, необходимо совершенствование локального нормотворчества и документального оформления. Каждое предприятие должно разработать правила внутреннего трудового распорядка, положение о суммированном учете, формы табелей и графиков работ, четко зафиксировав время начала и окончания работы, перерывы [5].

Важным направлением является цифровизация учета рабочего времени. На многих белорусских предприятиях внедрены системы электронного доступа, интегрированные с табельным учетом, что позволяет оперативно отслеживать явку работников. Однако технические средства должны дополнять организационную работу: электронная система фиксирует пересечение проходной, но не контролирует фактическое начало работы [7].

Укрепление трудовой дисциплины требует сочетания методов убеждения и принуждения. Опыт ОАО «БЕЛАЗ» показывает, что при выявлении потерь руководитель должен мотивировать подчиненных, разъяснять необходимость выполнения обязанностей в рабочее время. Актуален советский принцип: «Товарищ, помни! 16.00 – время окончания работы, а не ухода с рабочего места» [7].

Для работников с нестандартными режимами труда необходимо совершенствовать графики работ с учетом требований законодательства: продолжительность смены не может превышать 12 часов, работа в две смены подряд запрещена, минимальный отдых между сменами должен быть не менее двойной продолжительности работы [5]. Графики должны доводиться до сведения работников заблаговременно.

Конструктивное взаимодействие с профсоюзами позволяет соблюсти правовые требования и учесть интересы работников. Белорусское законодательство требует согласования с профсоюзом введения суммированного учета, утверждения графиков сменности, изменения систем оплаты труда [8]. Практика республиканских правовых приемов, проводимых профсоюзами совместно с прокуратурой, показывает высокую эффективность: многие вопросы удается разрешить без длительных разбирательств и потерь времени [3].

Наконец, необходимо учитывать особенности отдельных категорий работников: бере-

менных женщин, матерей с детьми до 14 лет, инвалидов, несовершеннолетних. Игнорирование их прав может привести к серьезным последствиям для нанимателя. Например, отказ в установлении неполного рабочего дня женщине с ребенком до 14 лет является нарушением трудового законодательства [3].

Таким образом, эффективность использования рабочего времени персонала является комплексной проблемой, решение которой в условиях Беларуси требует учета норм Трудового кодекса, правоприменительной практики, роли профсоюзов и особенностей документооборота. Систематический анализ затрат рабочего времени позволяет выявить резервы повышения производительности труда без значительных капитальных вложений. Ключевыми направлениями повышения эффективности выступают совершенствование локального нормотворчества, цифровизация учета, укрепление дисциплины, оптимизация графиков работ, взаимодействие с профсоюзами и учет особенностей отдельных категорий работников. Практическая реализация этих направлений позволит сократить потери рабочего времени и создать основу для роста конкурентоспособности отечественных предприятий.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. по состоянию на 1 янв. 2024 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2024. – 256 с.
2. О применении суммированного учета рабочего времени: разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2025 г. // Эталон-онлайн, 2025. – URL: https://etalonline.by/document/?regnum=u01403001 (дата обращения: 10.03.2026).
3. Как вести учет рабочего времени и что делать, если рабочий день еще не окончен, а ребенка нужно забрать из сада? С какими вопросами обращались к профсоюзным юристам // 1prof.by 31.05.2024. – URL: https://1prof.by/news/obshhestvo-i-profsoyuzy/kak-vesti-uchet-rabochego-vremeni-i-chto-delat-esli-rabochij-den-eshhe-ne-okonchen-a-rebenka-nuzhno-zabrat-iz-sada-s-kakimi-voprosami-obrashhalis-k-profsoyuznym-yuristam/ (дата обращения: 10.03.2026).
4. Сращение продолжительности работы на один час. Отдельные аспекты // Комитет по труду, занятости и социальной защите Мингорисполкома. – 2023. – URL: https://komtrud.-minsk.gov.by/labor/kommentarii-k-zakonodatelstvu.php?SECTION_ID=34 (дата обращения: 10.03.2026).
5. Суммированный учет рабочего времени. Графики работ (сменности). Сменная работа // Консультация юриста. – 2018. – URL: https://bypravo.ru/summirovannyj-uchet-rabochego-vremeni-grafiki-rabot-smennosti-smennaya-rabota/ (дата обращения: 10.03.2026).
6. Как правильно оформить документы и как не допустить ошибок при установлении простоя? (ч. 2) // Консультация юриста. – 2018. – URL: https://bypravo.ru/kak-pravilno-oformit-dokumenty-i-kak-ne-dopustit-oshibok-pri-ustanovlenii-prostoya-chast-2/ (дата обращения: 10.03.2026).
7. Рабочее время и его учет // БЕЛАЗ – 02.02.2023. – URL: http://nb.belaz.by/?p=7944 (дата обращения: 10.03.2026).
8. Приказ о введении суммированного учета рабочего времени в организации, согласованный с профсоюзом. Образец // Эталон-онлайн. – 2025. – URL: https://etalonline.by/document/-?regnum=u8160187901 (дата обращения: 10.03.2026).

УДК 336.71(476):339.137

РЫНОК БАНКОВСКИХ УСЛУГ БЕЛАРУСИ: МОНОПОЛИЯ ГОСУДАРСТВА ИЛИ КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА?

Д. А. Стрибук

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

Научный руководитель Р. И. Громыко

Целью данной статьи является комплексный анализ структуры банковского сектора Республики Беларусь для определения степени государственного доминирования и выявления реального уровня конкуренции на рынке банковских услуг.