

Сборник статей
III Международной
междисциплинарной
конференции

**Практика и
теория в
современной
науке**

Москва, 2022



«ТОЛМАЧЕВО»

НАУЧНО -
ИЗДАТЕЛЬСКИЙ
ЦЕНТР

«Научно-издательский центр Толмачево»

ПРАКТИКА И ТЕОРИЯ В СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ
Сборник статей
III Международной междисциплинарной конференции
(г. Москва, 10 мая 2022 г.)

Москва
ООО «НИЦ Толмачево»
2022

УДК 001.1

ББК 94.31

П69

Практика и теория в современной науке: сборник научных трудов по материалам III Международной междисциплинарной конференции 10 мая 2022.

г. Москва: ООО «НИЦ Толмачево», 2022.

ISBN 978-5-6048357-0-8

В сборнике научных трудов рассматриваются современные вопросы науки и практики применения научных результатов по материалам междисциплинарной конференции «Практика и теория в современной науке» (10 мая 2022). Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. Материалы публикуются в авторской редакции.

Электронная версия сборника представлена в Электронной библиотеке, размещена в международной научной базе WROSA.ORG (ID 558020) и находится в свободном доступе на сайте: www.nictolmachevo.ru

УДК 001.1

ББК 94.31

ISBN 978-5-6048357-0-8

© ООО «НИЦ Толмачево», 2022

УДК 657

Черниенко К.Р.,
студентка 3 курса,
факультета экономики и финансов
УО «Полесский государственный университет»,
г. Пинск, Беларусь
Лисовский М.И.,
к.э.н., доцент
УО «Полесский государственный университет»,
г. Пинск, Беларусь

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: в статье исследованы современные мотивационные процессы и их значение в управлении производительностью труда персонала, рассмотрена мотивация, как ключевая концепция в эффективном управлении персоналом на современном этапе развития трудовых отношений.

Ключевые слова: мотивация, стимул, самомотивация, грейдинг, коэффициент трудового участия.

Одной из проблем, возникающих при распределении заработка между членами бригады, является сложность учета индивидуального вклада каждого рабочего в общие результаты труда. Чтобы при равенстве отработанного времени и разряда их заработная плата не оказалась одинаковой, ее регулируют коэффициентом трудового участия (КТУ). Коэффициент трудового участия –

показатель, представляющий собой количественную оценку личного вклада работника в конечные результаты труда всего коллектива [1, с. 5].

Для каждого члена бригады устанавливается КТУ, который равен единице, меньше или больше ее. Так, к примеру, коэффициент равный единице, устанавливается рабочим, которые успешно выполнили производственное задание и требования к качеству работ, а также не имевшим в расчетном периоде нарушений дисциплины. При невыполнении ими производственного задания, допуске брака, нарушении дисциплины и т. п., назначается КТУ меньше единицы. КТУ больше единицы назначается тем рабочим, которые личным трудом содействовали успешному выполнению задания, достигли высокой сменной выработки, оказывали помощь другим рабочим, работали по смежным профессиям и т. д.

КТУ также применяется в сфере организации труда методом «комплексная бригада». В этом случае в состав бригады входят работники, как со сдельной оплатой труда, так и с повременной.

В настоящее время для решения проблем, связанных с мотивацией персонала к труду рекомендована система грейдов. Грейдирование - это группировка должностей, то есть распределение их в иерархической структуре предприятия в соответствии с ценностью данной позиции для предприятия [2].

При распределении должностей на грейды необходимо оценить работу, используя такие критерии, как сложность и разнообразие работ, степень самостоятельности в выполнении работы, необходимость

принятия решений, характер коммуникации, ответственность, знания.

Таким образом, производится оценка по каждому фактору, признанному для организации важным, после чего формируются грейды. При этом, необходимо различать оценку должности, оценку способностей и качеств самого специалиста.

По мнению автора, данная система мотивирует лишь косвенно, так как грейдинг – это элемент систематизации должностей. Соответственно работников мотивирует, принадлежащие должностям вознаграждения и льготы.

Сравнительные характеристики систем мотивации работников с использованием КТУ и грейдов представлены в таблице (Таблица 1).

Сравнительные характеристики систем мотивации работников с использованием КТУ и грейдов

Критерии	Коэффициент трудового участия	Грейдинг
1. Цель	Систематизация материальной мотивации сотрудников, совершенствование системы оплаты труда	

<p>2. Проблемы , возникаю щие после внедрения</p>	<p>1. Узкая направленность. Применение КТУ допустимо в отношении работников трудовых коллективов, совместными усилиями обеспечивающих результат; 2. Значительная часть показателей, влияющих на КТУ, как правило, субъективна, что может приводить к неадекватным оценкам</p>	<p>1. Большие финансовые затраты; 2. Дополнительное изучение и анализ должностей с целью выведения оценочной шкалы профессионализма работника; 3. Может стать демотивирующим фактором для работников: не всем понравится процедура сравнения и оценки</p>
<p>3. Преимуще ства</p>	<p>Дает возможность корректно оценивать трудовую деятельность одного сотрудника на фоне коллектива; существует возможность повышения квалификации и проявления инициативы, что будет оплачено по заслугам, а также представляется возможность наказания сотрудников, которые нарушили производственный процесс, что повлекло снижение работоспособности</p>	<p>Позволяет определить, каким является вклад каждого работника; Позволяет поощрять талантливых работников; Позволяет руководству увидеть, в каких подразделениях имеется несоответствие в оплате труда, когда за высокие знания и несложную работу назначена высокая заработная плата (и наоборот)</p>

Сведения таблицы говорят о том, что рассмотренные системы дают возможность достигнуть согласованности в оплате труда. При грамотном их применении они оказывают влияние не только на финансовую сторону, но и на мотивацию сотрудников, что является приоритетом для каждой организации.

Следует выделить, что при выборе способа совершенствования системы оплаты труда, необходимо учитывать структуру и финансовое состояние организации. Оценив возможности КТУ и системы грейдов можно применять комплексную систему, используя положительные моменты каждой из них.

Таким образом, рассмотренные системы способствуют мотивации сотрудников, привлечению высококвалифицированных специалистов и удержанию эффективных сотрудников организации, а также дают возможность для карьерного роста.

Список использованной литературы:

1. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Министерство труда: веб-сайт. URL: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/rekomendacii-po-primeneniyu-kollektivnyx-sistem-oplatty-truda-rabotnikov-kommercheskix-organizacij.pdf> (дата доступа: 23. 02. 2020).
2. Грейдовая система оплаты труда. Азбука прав: веб-сайт. URL: <https://azbukaprav.com/trudovoe-pravo/zarplata/sistemy-oplata-truda/grejdin govaya.html>. (дата доступа: 23. 02. 2020).

СОДЕРЖАНИЕ

Философские науки

Гасымов Э.Т., Аланкин М.С., Кролевецкая А.С.
ВОПРОС О СВОБОДЕ ИЛИ НЕСВОБОДЕ ЧЕЛОВЕКА
«СВОБОДЕН ЛИ Я?».....8

Гасымов Э.Т., Аланкин М.С., Кролевецкая А.С.
ФИЛОСОФСКИЕ ВЗГЛЯДЫ
«НАУКА – НАДЕЖДА ЧЕЛОВЕЧЕСТВА?».....14

Гасымов Э.Т., Рябый Н.Н., Кролевецкая А.С.
ФИЛОСОФСКИЕ ВЗГЛЯДЫ
«СТОИТ ЛИ БЫТЬ ДОБРЫМ?».....20

Экономика и финансы

Данько А.А., Клещева С.А.
ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЛИНГ. ЭТАПЫ
ФОРМИРОВАНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ ФИНАНСОВОГО
КОНТРОЛЛИНГА.....26

Петренко Е. В., Лисовский М.И.
ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО БЮДЖЕТИРОВАНИЯ:
ЕГО МОДЕЛЬ И НОМЕНКЛАТУРА ПРОГНОЗНЫХ
СЧЕТОВ.....32

Петренко Е. В., Лисовский М.И.
НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ...38

Антонова Л.Л. СТАНДАРТЫ ДОХОДНОСТИ С ПОПРАВКОЙ НА РИСК.....	43
Дзизинская Д.В. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ СОЗДАНИЯ АКЦИОНЕРНОЙ СТОИМОСТИ.....	48
Дробышева Л.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ МЕР.....	52
Пятчина С.В. ВЕРОЯТНОСТНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ.....	56
Сергеев В.А. РИСКИ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИЙ В БИЗНЕСЕ.....	60
Трухина Я. А. ДИАПАЗОНЫ ОЦЕНОК ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА.....	64
Усовик А.О. ИНВЕСТИЦИИ В БИЗНЕС КАК ВАРИАНТЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ИССЛЕДОВАНИЙ.....	68
Шкареденок И.А. ИНВЕСТИЦИОННЫЙ АНАЛИЗ ФОРМАМИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ.....	73

Савостеенко М. В., Лисовский М. И. НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ КОНТРОЛЛИНГА ЗА ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ.....	77
Созончук А.С., Добрыдень Н. В. ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ПРИБЫЛИ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ В ОАО «ПОЧАПОВО».....	82
Созончук А.С., Добрыдень Н. В. ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ПРИБЫЛИ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ В ОАО «ПОЧАПОВО».....	87
Черниенко К.Р., Лисовский М.И. УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКЕ: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА.....	92
Черниенко К.Р., Лисовский М.И. СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	98
Медицинские науки	
Загустина Н.А., Гурин С.В., Алехин А.И., Ковтюх Т.В., Корвяков С.А., Латышев А.В. РЕЗУЛЬТАТЫ СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА ИНФОРМАЦИОННЫХ ОБЪЕКТОВ, ПОЛУЧЕННЫХ НА ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТНОЙ СИСТЕМЕ «КСИ- МЕД», С РЕЗУЛЬТАТАМИ ТРАДИЦИОННЫХ	

КЛИНИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ОБСЛЕДОВАНИЯ
ПАЦИЕНТОВ.....104

Қызайқызы Қ., Тажиева А. Е.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ
МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ БОЛЬНЫМ
АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТЕНЗИЕЙ ПО ПРОГРАММЕ
ВЕДЕНИЯ БОЛЕЗНИ.....119

Французская В.В., Маркова И.А.
ВЛИЯНИЕ НОВОЙ КОРОНОВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ
COVID-19 У ПАЦИЕНТОВ С ТУБЕРКУЛЕЗОМ ЗА
ПЕРИОД 2019-2021.....129