



**ЦЕНТР ПЕРСПЕКТИВНЫХ  
НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ**

**СОВРЕМЕННАЯ НАУКА: АКТУАЛЬНЫЕ  
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

**30 СЕНТЯБРЯ 2020 года**

**МОСКВА**

УДК 001.1  
ББК 60  
С 56

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте: [www.co-nf.ru](http://www.co-nf.ru)

**Редакционная коллегия:**

**Божук Т.Н.**, кандидат медицинских наук, доцент (Россия, г. Белгород);  
**Войтович В.М.**, кандидат экономических наук, доцент (Беларусь, г. Минск);  
**Грицунова С.В.**, кандидат экономических наук, доцент (Россия, г. Ростов-на-Дону);  
**Гаврюшенко П.И.**, Заслуженный юрист Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент (Россия, г. Москва); **Каратаева Л.А.**, кандидат медицинских наук (Узбекистан, г. Ташкент); **Сокорев В.В.**, кандидат педагогических наук, доцент (Россия, г. Белгород); **Третьяков А.А.**, кандидат педагогических наук, доцент (Россия, г. Белгород); **Уралов Б.К.**, кандидат технических наук, доцент (Казахстан, г. Шымкент); **Хашба Б.Г.**, кандидат медицинских наук (Абхазия, г. Сухум).

**С 56 Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения**, сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, 30 сентября 2020 г. / Под общ. ред. Туголукова А.В. – Москва: ИП Туголуков А.В., 2020 – 235 с.

ISBN 978-5-6045273-0-6

Настоящий сборник составлен по материалам Международной научно-практической конференции «**Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения**», состоявшейся 30 сентября 2020 г. в г. Москва. В сборнике научных трудов рассматриваются современные проблемы науки и практики применения результатов научных исследований.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, соискателей, магистрантов, студентов и ведущих ученых по различным областям знаний.

За содержание и достоверность статей ответственность несут авторы. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях предоставляется в Научную электронную библиотеку e-Library.ru по договору № 1626-05/2015К от 20.05.2015 г.

УДК 001.1

ББК 60

ISBN 978-5-6045273-0-6

© Коллектив авторов, 2020

© ИП Туголуков А.В., 2020

МОТИВАЦИЯ И ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОК К ЗАНЯТИЯМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ В УСЛОВИЯХ ВУЗА

КОБЕЦ Е.А., ТРОФИМОВИЧ И.И. .... 102

**СЕКЦИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ»..... 105**

ПРОГНОЗНАЯ ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ЕГО РАЗВИТИЯ

ЕГИЗБАЕВА К.Б. .... 105

О ПРИМЕНЕНИИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

ГРИЦУНОВА С.В., ЩЕТИНИНА С.А., МОСИЕНКО В.Н. .... 110

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОСНОВНОЙ СТИМУЛ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА

КОРЧИЦ Ю.В., НЕДАШКОВСКАЯ Н.С. .... 114

**СЕКЦИЯ «ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ» ..... 119**

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ГРАЖДАН НА ОБРАЩЕНИЯ В ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

КУПЦОВА Д.А. .... 119

ПОЛИТИКО-ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ОБРАЩЕНИЕ

КУПЦОВА Д.А. .... 125

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ О НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ И МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

АНКУДИНОВА Я.С. .... 134

ОСОБЕННОСТИ НАСЛЕДОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬНОГО УЧАСТКА, НАХОДЯЩЕГОСЯ НА ПРАВЕ ПОСТОЯННОГО БЕССРОЧНОГО ПОЛЬЗОВАНИЯ

БЕЛОВА С.И. .... 139

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОСНОВНОЙ СТИМУЛ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА

**КОРЧИЦ Ю.В.**

*студентка факультета экономики и права,  
Барановичский государственный университет,  
г. Барановичи, Республика Беларусь*

**НЕДАШКОВСКАЯ Н.С.**

*доцент, канд. эконом. наук, доцент,  
Барановичский государственный университет,  
г. Барановичи, Республика Беларусь*

Важным условием для существования и развития общества является труд, направленный на потребности человека.

Для того чтобы была высокая эффективная деятельность организации и производительность труда, ее руководству следует осуществлять комплекс мероприятий для стимулирования сотрудников. Одним из важнейших факторов является мотивация труда – это одна из главных составляющих деятельности любой организации. Именно заработная плата является побудительной силой для работника.

Заработная плата является конкретной формой стоимости (то есть цены рабочей силы в денежном выражении). Стоимость рабочей силы, в конечном счете, сводится к стоимости суммы тех жизненных благ, которые работник может приобрести на вознаграждение, полученное за результаты своего труда.

Мотивация трудовой деятельности возлагается на заработную плату как на основную форму дохода наемных работников. Следует отметить, что взаимосвязь заработной платы и мотивации трудовой деятельности сложная и противоречивая.

Мотивация имеет прямое отношение к результатам работы. В настоящее время она играет важную роль в жизни каждого человека. В условиях рыночных отношений сотрудники более разборчиво относятся к своим нанимателям-работодателям, чем раньше. Работники уже хотят знать, как работает организация, участвовать активно в ее жизни, хотят, чтобы учитывалось их мнение.

При этом оплата труда для человека обладает абсолютной, безусловной значимостью, она является важнейшей целью его трудовой деятельности. На рост производительности труда каждого работника, наряду с другими

факторами, оказывает влияние оплата труда как стимул для повышения квалификации работника, улучшения качества выполненной им работы. То есть работодателю необходимо уделять большое внимание влиянию заработной платы работников на производительность их труда. [1].

Оплата труда является важным инструментом активизации человеческого фактора и использования трудового потенциала. Согласно Трудовому Кодексу Республики Беларусь заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [2].

Активное продвижение рыночных механизмов и социально-экономических преобразований в экономике страны потребовали новых подходов к формированию трудовых отношений. Главным аспектом данных преобразований стало не только формирование нового типа данных отношений, но и механизма стимулирования труда и организации заработной платы.

Основополагающим принципом стало создание эффективного мотивационного механизма трудовой активности персонала, усиление стимулирования труда и управление данным процессом.

Основная цель стимулирования труда состоит в том, чтобы обеспечить постоянный рост доходов работников, дифференцировать оплату труда с учетом трудового вклада каждого работника в общие результаты работы организации, таким образом повысить заинтересованность каждого работника в высоком качестве его труда и в конечных результатах работы всего коллектива.

В организациях Республики Беларусь трудовые и связанные с ними отношения регулируются Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом и другими правовыми актами республиканского трудового законодательства, а также коллективными договорами (соглашениями) или другими локальными нормативными актами, принятыми в организациях. При этом в локальных нормативных актах определяются условия, которые могут улучшать положение работников по сравнению с республиканским законодательством.

При организации оплаты труда коммерческая организация использует базовую норму законодательства о труде, которой является ст. 63 Трудового кодекса. Новая реакция данной статьи позволяет нанимателям с 1 января 2020 г. самостоятельно устанавливать формы, системы, а также размеры

оплаты труда работников, в том числе стимулирующие выплаты, к которым относятся премии, надбавки, бонусы и иные выплаты на основании коллективных договоров (соглашений) или иных локальных правовых актов и трудового договора.

Таким образом, в Республике Беларусь государством регулируется только оплата труда работников бюджетных организаций, а коммерческие организации свободны в выборе форм и систем оплаты труда. Для коммерческих организаций государство устанавливает только минимальный уровень месячной заработной платы работника, который определяется Советом Министров Республики Беларусь. Это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников. Советом Министров с 1 января 2020 г. месячная минимальная заработная плата установлена в размере 375 рублей [3].

Коммерческие организации могут самостоятельно разрабатывать механизмы мотивации, стимулирования труда работников. Системы оплаты труда могут быть достаточно разнообразными с точки зрения имеющихся средств. Действенный механизм мотивации позволит обеспечить значимый эффект, результатом которого может быть рост производительности труда, сокращение затрат, увеличение прибыли и, как следствие, повышение уровня благосостояния работников.

При разработке механизма мотивации и стимулирования труда работников следует учесть ряд факторов. Так, уровень оплаты труда работника должен зависеть от его квалификации, от стажа работы, от условий труда, от уникальности профессии, от его профессиональных результатов. Заработная плата должна состоять из основной части и дополнительной, которая и призвана либо компенсировать определенные недостатки в условиях работы, либо стать стимулирующим фактором.

Доплаты и премии, носящие стимулирующий характер могут быть эффективны для работников тогда, когда вознаграждение является адекватным затраченным ими усилиям. Кроме экономического эффекта стимулирующие выплаты должны способствовать росту мастерства персонала, повышению производительности, улучшению дисциплины труда и общей работоспособности.

Полезны индивидуальные разовые премии (бонусы) за особые достижения в работе. Это могут быть и специальные премии, выплачиваемые

наиболее ценным сотрудникам, которые владеют определенными навыками, нужными организации в данный момент. Также могут быть премии за успешную реализацию специальных проектов, за достижение высоких результатов в работе.

Важнейшим из условий мотивирующей силы материального стимулирования работников является и конкурентоспособность на рынке труда той формы и размера оплаты, которую организация предлагает сотруднику за его работу. Работодатель, предлагающий более высокую оплату труда, будет более привлекательным для своих работников. Работодатель, который предлагает оплату труда ниже, чем у его конкурентов, может иметь проблемы с привлечением и удержанием высокопрофессиональных работников.

Дифференцированный подход в оплате труда работников положительно влияет на их отношение и мотивированность к труду, на лояльность организации, на доброжелательный и положительный микроклимат в коллективе. Вознаграждение за используемый труд должно быть соразмерным, адекватным индивидуальному вкладу каждого работника в результаты деятельности организации.

Таким образом, мотивация труда должна основываться на создании новых, гибких систем оплаты труда, на внедрении различных видов премирования, увязанных с показателями производительности труда и качества производимой продукции, а также личным вкладом каждого из работников в повышение эффективности хозяйственной деятельности организаций.

Оптимально подобранный, систематизированный перечень различных мотивирующих и стимулирующих факторов позволит не только повысить результаты работы организации, а и улучшить психологический климат в коллективе, достичь рационального сочетания стратегии развития организации и интересов, потребностей ее работников.

### Список литературы

1. Хабибуллин, М. И. Заработная плата как основная форма мотивации труда / М. И. Хабибуллин. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 39 (225). — С. 100-102. — URL: <https://moluch.ru/archive/225/52757/> (дата обращения: 16.09.2020).
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г., в ред. Закона от 18 июля 2019 г. № 219-З // Нац. правовой

Интернет-портал Респ. Беларусь. — 27.07.2019 — № 2/2658.

3. Об установлении размера месячной минимальной заработной платы [Электронный ресурс] : постановл. Мин-ва финансов Респ. Беларусь от 29 августа 2019 № 582 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 30.08.2019 г. — № 5/46943

---