

УДК 33.027

## УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аврамчик А.В., студент,

Масловская С.С., ст. преподаватель

*Белорусский государственный аграрный технический университет,  
г. Минск, Беларусь*

**Аннотация.** В статье рассматривается эффективная система мотивации, которая не только привлекает талантливых специалистов, но и обеспечивает их удержание, высокую вовлеченность и производительность.

**Ключевые слова:** организация, поведение человека, система мотивации, управление, энергетический потенциал.

**Постановка проблемы.** Раскрытие интеллектуального и энергетического потенциала сотрудников невозможно без понимания факторов, определяющих поведение человека в организации. Поэтому ключевую роль играет эффективная система мотивации, которая не только привлекает талантливых специалистов, но и обеспечивает их удержание, высокую вовлеченность и производительность.

**Основные материалы исследования.** Термины «стимулирование» и «мотивация» часто используются как синонимы, однако между ними существует принципиальная разница. Мотивация представляет собой внутренний импульс, побуждающий сотрудника к эффективному труду. Это осознанное стремление удовлетворить свои потребности, которое возникает в процессе работы и не вступает в конфликт с личными убеждениями человека.

В отличие от этого, стимул – это внешний фактор, инструмент воздействия, используемый для того, чтобы вызвать у работника

заинтересованность в определенных действиях. Стимулирование, как правило, связано с материальным вознаграждением и служит способом удовлетворения дополнительных, вторичных потребностей сотрудника. Исходя из этого, мотивацию можно считать более емким понятием, которое включает в себя и стимулирование как один из методов управления.

Стимулирование – использование комплекса внешних факторов для мотивирования трудовой деятельности; создание условий, в которых, активно трудясь, работник будет стараться делать это еще более эффективно и производительно, стараясь выполнять, больше, чем ему поручено.

Стимулирование принято подразделять на две взаимосвязанные формы: материальное и нематериальное.

К материальным стимулирующим факторам относят такие как: заработная плата (номинальная); оплата труда наемного работника, включающая основную и дополнительную заработную плату; бонусы (вознаграждение, премия); доплата наставникам за эффективное наставничество в период стажировки и т.д.

К нематериальным стимулирующим факторам относят такие как: организация комфортных рабочих мест; программы корпоративного обучения персонала; вручение грамот, значков, вымпелов, размещение фотографий на «Доске почета»; программы медицинского обслуживания; отчисления в пенсионный фонд; корпоративный отдых и т.д.

В данной статье рассматриваются теоретические и практические аспекты управления системой стимулирования труда в организации на примере ОАО «УКХ «Бобруйскагромаш» – одного из ведущих предприятий машиностроительной отрасли Республики Беларусь.

Система стимулирования на предприятии сбалансирована, но с некоторым перевесом в сторону материальной части. Материальное стимулирование в ОАО «УКХ «Бобруйскагромаш» является основой

мотивационной политики предприятия, обеспечивая привлечение и удержание кадров через конкурентоспособный уровень заработной платы. Система включает доплаты за интенсивность труда (сверхурочные, работа в выходные) и дополнительный оплачиваемый отдых. Для поддержки молодых специалистов предусмотрены надбавки за стаж, а для всех работников - вознаграждения за выслугу лет и премии за профессиональные достижения. Кроме того, предприятие реализует социальные гарантии через добровольное медицинское страхование, что усиливает общую эффективность материальной мотивации.

Нематериальное стимулирование не менее важно, поскольку оно формирует лояльность и вовлеченность персонала, которые невозможно купить деньгами. Оно закрывает социальные и статусные потребности сотрудников: в уважении, принадлежности к коллективу и самореализации. Благодаря обучению, наставничеству и признанию заслуг, предприятие не только повышает квалификацию кадров, но и создает здоровую атмосферу, где люди чувствуют себя ценными и защищенными.

В современных организациях накопился целый комплекс проблем в системе мотивации персонала. В компаниях часто используют шаблонную систему оплаты, не учитывающую личный вклад сотрудников. Из-за этого инициативные работники теряют мотивацию, видя, что их усилия не влияют на доход. Устарели и методы нематериальной мотивации: грамоты и доски почёта не интересуют современных специалистов. Соцпакет тоже предлагается единым блоком, хотя у молодёжи спросом пользуется развитие и досуг, а у возрастных сотрудников - здоровье и стабильность.

Чтобы это исправить, нужно привязать премию к личным достижениям, введя прозрачные критерии эффективности. В соцпакете стоит дать работникам выбор (например, фитнес). Признание заслуг лучше перевести в современные форматы:

публичные поздравления в чатах, гибкий график для лучших сотрудников. И главное - выстроить понятную карьерную лестницу, чтобы каждый видел перспективы роста, что укрепит лояльность коллектива.

При анализе установлено различие между внутренней мотивацией работника и внешним стимулированием, которое подразделяется на материальное и нематериальное. На примере ОАО «УКХ «Бобруйскагромаш» видно, что, несмотря на важность признания заслуг и корпоративной культуры, именно материальное стимулирование играет первостепенную роль. Оно выступает фундаментом мотивационной политики, поскольку без удовлетворения базовых материальных потребностей нематериальные методы теряют свою эффективность, что делает материальную основу критически важным условием для долгосрочной и продуктивной работы персонала.

#### **Список использованных источников**

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и мотивации: учебное пособие. ИНФРА-М, 2021. 360 с.
2. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник для вузов. 5-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт, 2023. 451 с.
3. Материалы о политике управления персоналом предприятия использованы для практического анализа // ОАО «УКХ «Бобруйскагромаш» [Электронный ресурс]. - URL: <https://bobruiskagromach.com/> (дата обращения: 20.02.2026)
4. Управление системой стимулирования труда в организации// [Электронный ресурс]. – URL: <https://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/29662/1/TPU195049.pdf> (дата обращения: 17.02.2026).