

Секция «Психология»

**Мотивационный аудит как инновационная технология оценки системы
мотивации персонала**

Сафьян Надежда Владимировна

Студент

*Уральский федеральный университет им. Б.Н.Ельцина, Институт
фундаментального образования, Екатеринбург, Россия*

E-mail: 2133940@mail.ru

Мотивационный аудит представляет собой важнейший инструмент анализа и оценки системы мотивации персонала в организации. В современных условиях обостряется потребность руководителей в инструментах получения объективной информации о мотивации сотрудников, появляется необходимость проведения мотивационного аудита. Руководители заинтересованы в научно обоснованной и практически применимой управленческой технологии диагностики мотивации персонала. Изучение отечественного и зарубежного опыта позволяет говорить о том, что мотивационный аудит - явление новое, исследованное недостаточно. Таким образом, изучение мотивационного аудита как технологии оценки системы мотивации персонала достаточно актуально.

Мотивационный аудит – система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности системы мотивации персонала в организации. Панова Е.А. рассматривает мотивационный аудит не только как средство диагностики, но и как управленческую технологию, позволяющую на основании полученной информации о текущем состоянии системы мотивации персонала провести ряд мер эффективного корректировочного воздействия.

Мотивационный аудит может быть направлен на исследование текущего состояния системы мотивации персонала и ее соответствия стратегии развития предприятия, наличия в системе мотивации персонала возможностей для удовлетворения доминирующих трудовых потребностей работников, эффективности материальных и нематериальных форм стимулирования персонала, объективности показателей, используемых при оценке результативности труда сотрудников организации.

Нами была разработана процедура проведения мотивационного аудита, включающая в себя следующие этапы:

1. Определение программы проведения мотивационного аудита. Постановка целей и задач. Определение объекта мотивационного аудита.
2. Определение методов и параметров оценки.
3. Выбор и подготовка экспертов, проводящих оценку (внутренние и внешние аудиторы).
4. Проведение оценочных процедур.
5. Обработка данных аудиторами с качественного и количественного анализа.
6. Подведение итогов исследования и написание аудиторского заключения.
7. Разработка программы мотивации сотрудников, направленной на достижение целей организации и учитывающей индивидуальные потребности сотрудников.
8. Внедрение программы мотивации сотрудников.

Рассмотрим результаты мотивационного аудита, проведенного в апреле 2012 года в туристическом агентстве «АкПро-Тур» (г. Екатеринбург). В исследовании приняли

участие сотрудники компании «АкПро-Тур».

Целью мотивационного аудита являлась диагностика состояния текущей системы мотивации персонала и ее соответствия целям компании и индивидуальными мотивационными особенностями сотрудников.

Проведение мотивационного аудита было направлено на решение нескольких задач, а именно: на оптимизацию системы мотивации персонала в соответствии с целями организации; определение материальных и нематериальных методов оптимизации системы мотивации персонала; проведение комплексной диагностики мотивации труда персонала: потребностей персонала, системы стимулирования и уровня удовлетворенности трудом персонала; подбор диагностических методик оценки мотивационных особенностей, системы стимулирования, удовлетворенности трудом сотрудников.

На этапе определения структуры и содержания мотивационного аудита были выделены следующие параметры оценки: определение индивидуальных потребностей персонала и ведущих мотивов деятельности; системы стимулирования, существующей на предприятии и уровня удовлетворенности трудом персонала.

Для определения индивидуальных потребностей сотрудников и выявления ведущих мотивов использовались Тест «Мотивационный профиль» Ричи Мартин, Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир. Для определения уровня удовлетворенности трудом использовалась методика «Интегральная удовлетворенность трудом». Для изучения системы стимулирования предприятия использовались анализ документов и интервью с руководителем.

При подведении итогов мотивационного аудита были выявлены мотивационные особенности сотрудников; ведущие мотивы трудовой деятельности, а именно материальное вознаграждение, признание, дружный коллектив; средний уровень удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью. Изучение системы стимулирования персонала на предприятии, позволило выявить следующую тенденцию: в компании в большей степени используются экономические способы стимулирования (заработная плата, социальные льготы), и недооценивается роль социально-психологических факторов.

На основании полученных результатов было сформулировано аудиторское заключение, в котором были описаны рекомендации по разработке программы мотивации сотрудников туристического агентства «АкПро-Тур», включающие в себя способы материального и нематериального стимулирования. Для приведения в соответствие системы мотивации персонала и целей компании было предложено пересмотреть показатели (KPI), используемые при оценке результативности труда сотрудников организации.

По итогам мотивационного аудита руководителем предприятия были проведены мероприятия, направленные на изменение системы мотивации персонала организации, позволяющие повысить эффективность управления мотивацией сотрудников.

Подводя итог, можно говорить о том, что преимуществами использования мотивационного аудита являются большая объективность получаемой информации и возможность принятия управленческих решений, позволяющих привести в соответствие систему мотивации персонала с целями предприятия и с потребностями работников.

Литература

1. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство "Альфа-Пресс 2010. - 672 с.

2. Панова Е.А. Основные характеристики мотивационного аудита // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 26