

ПРИМЕРНЫЙ АЛГОРИТМ КАДРОВОГО АУДИТА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

А. Р. Бутримов, студент 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат исторических наук,

доцент **Е. П. Пархимчик** (ГИУСТ БГУ)

Мотивация персонала – это побуждение работника на основе различных стимулов к эффективному труду для достижения целей организации. Кадровый аудит мотивации персонала

(далее – аудит мотивации) – это инструмент исследования, позволяющий оценить эффективность системы мотивации работников организации, диагностировать возможные проблемы ее функционирования и обосновать рекомендации по ее улучшению при оптимальных затратах [1].

Проведение аудита мотивации – это всегда индивидуальный алгоритм аудита, который составляется под конкретную организацию исходя из ее целей деятельности и имеющейся системы мотивации. Индивидуальный алгоритм аудита мотивации можно составить на основе пример-

Таблица – Методы, применяемые при аудите мотивации

Метод	Суть метода
Изучение и анализ действующей документации организации	– анализ всех документов, связанных с мотивацией персонала в организации; – получение объективной информации о работниках
Структурированное интервью с топ-менеджерами организации	– изучение выстраивания кадровой политики в сфере мотивации персонала; – анализ системы материальной и нематериальной мотивации
Анкетирование и опрос персонала	– опрос по группам (получение ответов на открытые и закрытые вопросы)

ного алгоритма кадрового аудита. Предлагается следующий порядок исследования [2].

Этап 1-й. Подготовка к проведению аудита. На подготовительном этапе составляется план аудиторской проверки, определяются ее цели, задачи, сроки, исполнители проверки.

Этап 2-й. Подбор методов проведения аудита мотивации персонала. Методами проведения аудита могут быть: анализ действующей документации, структурированные интервью, анкетирование и опрос персонала (таблица).

Этап 3-й. Анализ действующей внутриорганизационной системы мотивации. Проводится исследование локальных нормативных правовых актов (ЛНПА), касающихся заработной платы, материальной и нематериальной мотивации работников.

Этап 4-й. Собеседование по особенностям функционирования системы мотивации с различными категориями работников (от топ-руководителей до представителей линейного персонала).

В рамках этого этапа исследования следует использовать различные опросники с учетом особенностей каждой категории работников [4].

Приведем пример опросника для линейного персонала:

- Удовлетворены ли вы в полном объеме уровнем заработной платы вашей должности?
- Удовлетворены ли вы дополнительными выплатами, отраженными в трудовом договоре (оплаты расходов поездки на личном автомобиле и т. п.)?
- Предоставляются ли в вашей организации бесплатные путевки в санаторий или иные поощрения оздоровительного характера (абонементы в тренажерный зал, бассейн и т. п.)?
- Готовы ли вы много и настойчиво работать ради достижения поставленной цели? В чем это проявляется?
- Имеются ли в организации локальные нормативные правовые акты о мотивации?
- Какие корпоративные праздники у вас отмечаются?
- Хорошо ли оборудовано ваше рабочее место?
- Чувствуете ли вы давление со стороны руководителя?

- Как часто проводятся тренинги, курсы, семинары по повышению квалификации?

- Устраивает ли вас психологический климат в организации?

Этап 5-й. Анализ финансовых и управленческих возможностей для мотивации персонала. Оцениваются возможности для внедрения изменений в систему мотивации.

Этап 6-й. Подготовка рекомендаций для оптимизации системы мотивации персонала и предоставление отчета. По итогам проведенных мероприятий (анализа ЛНПА, анкетирования, опросов, интервью и т. п.) определяется, насколько существующая система мотивации соответствует ожиданиям работников и целям развития организации [3]. Предлагается внесение изменений в систему мотивации персонала.

Рекомендации:

- подготовить ЛНПА о нематериальном мотивировании работников;
- ввести, по возможности, бонусы, выплаты руководителям среднего и нижнего уровня управления за качественную работу;
- внимательно следить за праздничными датами, как самого предприятия, так и его работников;
- хвалить работника за выполнение качественной работы перед всем коллективом, тем самым мотивировать его и остальных совершенствоваться.

Литература

1. Давыдов, А. В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике / А. В. Давыдов, А. С. Овсянников, И. М. Маложон. – Новосибирск : Наука, 2003. – 211 с.
2. Пархимчик, Е. П. Кадровый аудит : учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2012. – 144 с.
3. Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом [Электронный ресурс] // Бизнес-образование online. – Режим доступа: http://www.bizeducation.ru/library/management/hrm/motiv/4/motiv_olehanovich.htm. – Дата доступа: 24.02.2017.
4. Порядок проведения аудита (II часть) [Электронный ресурс] // Бухгалтерский учет. Налоги. Аудит. – Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/articles/audit/a105/882735.html>. – Дата доступа: 27.02.2017.