

Секция «Актуальные проблемы управления персоналом в России»

Мотивационный аудит в управлении персоналом

Научный руководитель – Черняева Галина Владимировна

Котикова Алина Анатольевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: akotikova.95@mail.ru

Исследование возможностей применения мотивационного аудита актуально, так как:

- На современном этапе происходит повышение значимости мотивации персонала, что объясняется изменением характера рыночных отношений, трансформацией общественного труда, распространением автоматизации и информатизации производства, ростом уровня образования и социальных ожиданий персонала.
- Мотивация выступает не только одной из ведущих и специфичных функций управления, она также является неотъемлемой частью всего управленческого процесса, начиная от стадии выработки целей и принятия решения, заканчивая получением конечного результата.
- Разработка эффективной системы мотивации влечет за собой определенный перечень вопросов, связанных с тем, какие программы мотивации будут действительно мотивировать персонал, какие мотивационные выплаты следует осуществлять, возможно ли сокращение расходов на мотивационные программы, как оценивать эффективность мотивационной программы и др.

Мотивационный аудит представляет собой относительно новый управленческий инструмент как для российской, так и для зарубежной управленческой науки. В настоящее время он находится в стадии активного формирования, и вызывает большой интерес как у представителей научной среды, так и у руководителей-практиков.

В современной научной литературе существуют различные подходы к определению мотивационного аудита, что объясняется направленностью исследовательского фокуса зарубежных и российских авторов на различные аспекты мотивации. В трудах отечественных авторов А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, Т.В. Никоновой под мотивационным аудитом (или аудитом системы мотивации и стимулирования труда) понимается исследование используемых форм и систем стимулирования, их связь с мотивацией персонала, изучение уровня и структуры оплаты труда, определение, насколько разработанные принципы и структура оплаты труда соответствуют целям организации [1].

Западная представительница Д. Вайтмен определяет мотивационный аудит как способ исследования эффективности процедур мотивации, на предмет их соответствия мотивационным ожиданиям и предпочтениям работников [3].

Панова Е.А. предлагает иной вариант определения: мотивационный аудит - это вид управленческой деятельности по диагностике и повышению эффективности мотивационной системы персонала организации [2].

Таким образом, на основании проведенного нами анализа научных публикаций можно выделить три основных подхода к определению мотивационного аудита (табл. 1).

Нами был проведен контент-анализ (время проведения декабрь 2016 - февраль 2017 г.), целью которого является исследование динамики использования термина «мотивационный аудит» в научных публикациях. За основу были взяты сайты <http://www.elibr>

ary.ru/, <http://cyberleninka.ru/http://cyberleninka.ru/>, <http://scholar.google.ru/>. На данных сайтах публикуются передовые практики и исследования в области управления персоналом. В качестве единицы счета был выбран «мотивационный аудит». Выбранная нами единица счета наиболее полно отражает суть исследуемого инструмента, и отвечает нашим запросам по выбранной тематике. Результаты контент-анализа представлены на рис. 1.

Проведенное исследование показало повышенный интерес к мотивационному аудиту как инструменту диагностики системы мотивации персонала. Однако можно апеллировать к необходимости дальнейшего исследования этой темы по следующим ракурсам:

- 1) Возможности и ограничения в применении мотивационного аудита в управлении персоналом;
- 2) Особенности мотивационного аудита и его соотношение с другими видами кадрового аудита;
- 3) Мотивационный аудит как инструмент повышения эффективности системы мотивации персонала.

Источники и литература

- 1) Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. — М.: Альфа-Пресс, 2010.
- 2) Панова Е.А. Мотивационный аудит как управленческая технология: дис. . . канд. соц. наук 22.00.08/ МГУ им. М.В. Ломоносова. — М., 2011.
- 3) Weightman J. The employee Motivation Audit. Cambridge: Cambridge Strategy Publications, 2008.

Иллюстрации

Таблица 1

Основные научные подходы к определению мотивационного аудита

| | Название подхода | Представители | Описание |
|----|------------------------|---|--|
| 1. | Экономический подход | К. Вито, В.М. Лаврентьев, Р.П. Колосова, П.В. Малиновский, Е.А. Митрофанова, Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова и др. | Мотивационный аудит как отдельная разновидность аудита персонала, направленная на изучение эффективности системы оплаты труда и льгот в конкретной организации. |
| 2. | Психологический подход | Зарубежные авторы, напр. Д. Вайтмен | Мотивационный аудит как средство для анализа эффективности мотивационных программ на предмет их соответствия главным признакам трудовой мотивации персонала. |
| 3. | Социологический подход | А.Л. Жуков, М.О. Олехнович, Т.А. Макарова, Е.А. Панова | Мотивационный аудит как инструмент диагностики системы мотивации в целом и её аспектов, в частности, эффективности применяемой системы оплаты труда, социальных льгот и нематериального стимулирования персонала, соответствия целей мотивационной системы целям структурных подразделений и организации в целом, возможности для удовлетворения преобладающих трудовых потребностей персонала при существующей системе мотивации, показателей, применяемых при оценке результатов труда персонала и их качество и др. |

Рис. 1. Таблица 1. Основные научные подходы к определению мотивационного аудита

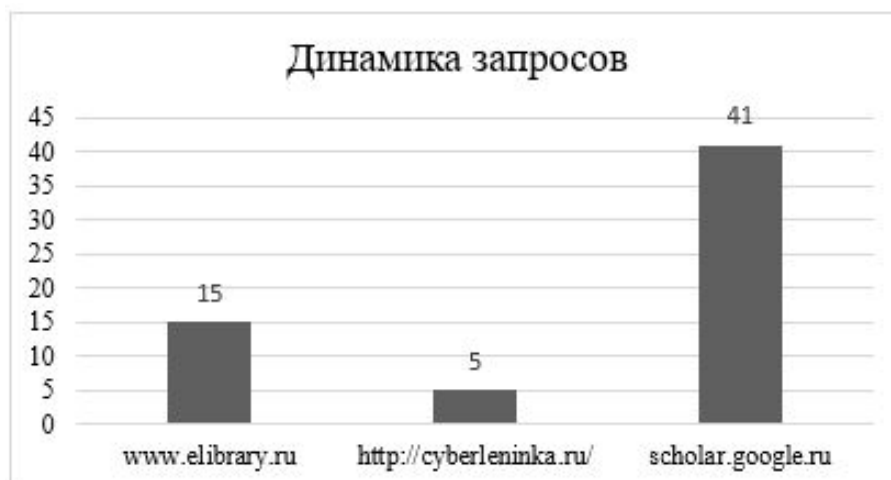


Рис. 1. Результаты контент-анализа

Рис. 2. Рисунок 1. Результаты контент-анализа