

# Аудит мотивации персонала

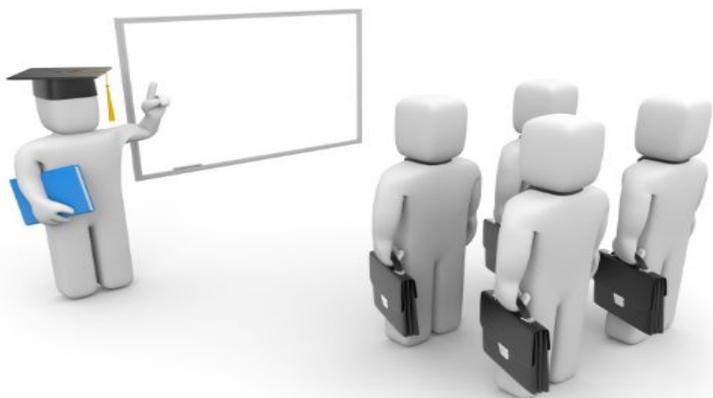
**КАК МОТИВИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ?**



Презентацию подготовила  
Коровина Татьяна Олеговна,  
Студентка группы 3Б2-МН522  
Преподаватель: Савин Илья  
Александрович.

*Мотивация работников зависит от особенностей работы организации: жизненного цикла, источника финансирования, ее размера.*

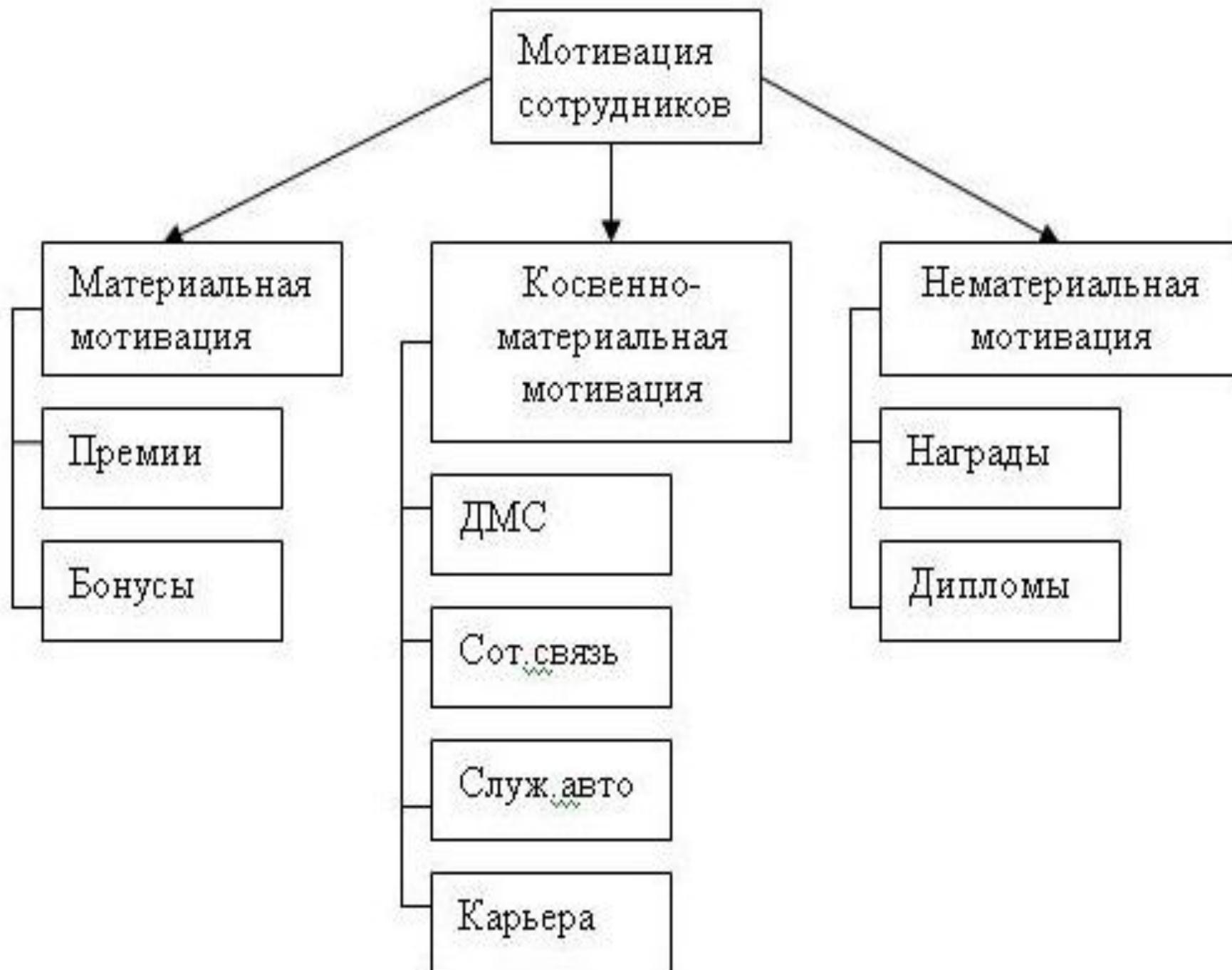
## ▶ **ЧТО ЖЕ ТАКОЕ МОТИВАЦИЯ?**





- ▶ Под термином «Мотивация» принято подразумевать формирование у человека побуждения к совершению действия.
- ▶ Под системой «мотивации персонала» - совершение работодателем тех или иных действий, которые стимулируют сотрудников к совершению действий, соответствующих целям организации.







В процессе развития организации  
меняются ее цели, в связи с чем,  
наступает время провести аудит мотивации



Для проведения аудита мотивации можно привлечь внешних экспертов или провести самостоятельно. Главное предпринимать конкретные, значимые действия. Например анкетирование персонала.

Аудит мотивации осуществляется следующим способом.

**1. Анализ действующей системы.**

<b>Перечень вопросов</b>	<b>Методы получения информации</b>
Какие программы поощрения, вознаграждения и признания эффективной работы используются в Вашей организации?	Локальные нормативные акты(ЛНА) организации, определяющие меры материального и нематериального стимулирования работников, систему оплаты труда (Положение о премировании, трудовые договоры)
Получают ли работники «обратную связь» - информацию о качестве своей работы?	Опросы линейных менеджеров, анализ должностных инструкций работников
Организовано ли рабочее место так, чтобы мотивировать работника к производительному труду?	Опрос работников или проведение аттестации рабочих мест по условиям труда
Соответствует ли продукция организации требованиям рынка, отражается ли это на материальной мотивации работника?	Данные маркетинговых исследований
Какие именно формы материальной мотивации применяются в организации?	Распорядительные, нормативные и организационные документы предприятия: приказы, распоряжения, положения, инструкции и т.п.

## 2. *Определение группы сотрудников для анкетирования*

Прежде чем приступить к аудиту мотивации работников, важно учесть, кто в нем примет участие: как весь персонал организации, так и отдельные группы. Для руководителей различных уровней управления, специалистов и служащих требуются различные (письменные, устные, в электронном виде) формы проведения анкетирования. Кроме того, в разных организациях методики для одной и той же категории персонала могут сильно отличаться.



### ► 3. Разработка анкеты.

Для проведения аттестации мотивации персонала опросные листы можно разработать самостоятельно. Опрос может проводиться как анонимно, так и персонифицировано, в группе или индивидуально.



## 4. Итоговый отчет

По итогам проведения анкетирования, опросов и т.д. определяем, насколько существующая система мотивации соответствует ожиданиям работников и целям развития организации.

При обработке результатов необходимо учитывать, что на мотивацию влияют такие личностные качества, как возраст, потребность в карьерном росте и профессиональном развитии, степень участия работников в принятии решений, связанных с работой.

**Отчет, как правило, включает следующие сведения:**

- этапы диагностики системы мотивации и примененные методики;
- оценка состояния локально-нормативных актов, определяющих мотивацию персонала;
- результаты диагностики состояния системы мотивации;
- предложения по внесению изменений в системы мотивации, ЛНА;
- сведения о подразделениях, принимавших участие в аудите.

Подобные исследования позволяют не только понять и оценить основные личностные качества сотрудников, но и увидеть сильные и слабые стороны системы мотивации, усовершенствовать ее.

Мотивы, побуждающие конкретного сотрудника к эффективной работе, могут меняться в зависимости от внешних воздействий. Поэтому своевременно проведенный аудит поможет определить, насколько понятны работникам цели организации, а также удовлетворяет ли персонал свои потребности.