



---

**Original Article: APPROCCIO SISTEMATICO ALL'ANALISI DI TRASFORMAZIONE IN GESTIONE DEL PERSONALE**

**Citation**

Milyaeva, L.G., Fedorkevich, D.Yu. Approccio sistematico all'analisi di trasformazione in gestione del personale. *Italian Science Review*. 2014; 12(21). PP. 102-105.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/december/Milyaeva.pdf>

**Author**

L.G. Milyaeva, Biysk Technological Institute, Russia.

D.Yu. Fedorkevich, Altai State Academy of Education named after V.M. Shukshina, Russia.

Submitted: November 24, 2014; Accepted: December 06, 2014; Published: December 12, 2014

Al momento (trasformazionale) stadio di sviluppo economico di particolare rilevanza ed importanza attribuisce agli studi di trasformazione cosiddetti focalizzati nel settore della gestione del personale per identificare e un'analisi completa dei parametri più significativi (la composizione e la struttura dei salari dei lavoratori, il profilo motivazionale del personale, problemi prioritari di personale, la competenza professionale lavoratori, ecc).

In questo contesto, due punti devono chiarimenti sulla ricevibilità di identificazione di un cambiamento (trasformazione) come una trasformazione: "Quale dovrebbe essere la profondità del cambiamento? Per quale periodo (intervallo di tempo) deve avvenire?".

Le risposte a queste domande, infatti, costituiscono la base della concezione dell'autore, secondo la quale:

1. Il cambiamento deve essere significativa (ovvio, tangibile, cardinale, etc.). Date le valutazioni quantitative relative a misurare "trasformazione profonda" è logico utilizzare una scala di "gradi descrittive". In particolare, tre livelli: 1) piccole (modifiche appena percettibile); 2) le variazioni di tangibile, ma non

radicale; 3) un cambiamento significativo (trasformazione, modifica, trasformazione).

2. Modificare il carattere di trasformazione della a priori non può essere istantanea. In base alla posizione della fissazione del ricercatori e le loro osservazioni, il periodo in esame deve essere di almeno tre o quattro anni.

Sulla base dei principi presentato un approccio metodologico all'analisi delle trasformazioni strutturali richiede un'applicazione coerente delle seguenti fasi:

1. Identificare i risultati di un'analisi comparativa del profilo di letteratura critica punti di discussione di vista; specificazione della posizione dell'autore.

2. Motivazioni per le componenti strutturali dell'oggetto analizzato (parametro di gestione del personale). Supponiamo che l'oggetto sotto forma di studio di cinque componenti Legenda: K<sub>1</sub>; K<sub>2</sub>; K<sub>3</sub>; K<sub>4</sub>; K<sub>5</sub>.

3. Presentazione delle ipotesi suffragare la possibilità e la natura del cambiamento trasformatore.

4. Condurre una intervistati questionario (nel contesto di categorie funzionali). Profili blocco di destinazione dovrebbero includere cinque (il numero di componenti strutturali selezionati) domande: "Come

(sottolineare come appropriato) per gli ultimi 3-4 anni ha cambiato il significato della (la percentuale di quota)  $K_1$  componente (di seguito  $K_2, K_3, K_4, K_5$ ) dei dipendenti della vostra azienda (non è cambiato, ha cambiato un po', ha cambiato in modo significativo, ma non in modo drammatico, molto è cambiato)?".

5. Statistiche Materiale Processing questionario-calcolo media di punteggio. In attuazione di questa fase si consiglia di utilizzare i simboli digitali delle risposte, "non è cambiato"-0 punti; "Cambiato poco"-1 punto; "È cambiata significativamente, ma non in modo drammatico"-2 punti; "Cambiato drammaticamente"-3 punti.

6. Analisi dei risultati-l'identificazione si è verificato durante i cambiamenti periodo analizzato ( $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5$ ). Sembra che calcolando la media più alta (in una specifica rispondenti enterprise-la rilevazione di trasformazione a livello o rispondenti imprese locali di un cluster-all'esame a livello di cluster), è possibile identificare la natura della zona e si sono verificati durante il periodo analizzato cambia da 0 a 0 5 punti-zona morta (sostanzialmente invariato); 0,6-1,5 punti-oscillazioni zona (con piccole modifiche); 1,6-2,5 punti-una zona di transizione (intermedia) con tangibile, ma non cambiamenti radicali; 2,6-3,0 punti-la zona di trasformazione (con cambiamenti significativi, trasformazioni).

Così, per accertare la presenza di trasformazione strutturale è valido solo per modifiche punteggio medio 2,6-3,0. Sfortunatamente, un risultato meno 2,6 punti possono essere riassunti solo la presenza di diversi livelli di cambiamento, ma non trasformazione.

Approccio metodologico Prima proposto è stato utilizzato per studiare i cambiamenti nella competenza professionale dei dipendenti [1], in base alla separazione delle tre componenti strutturali: conoscenza 1) la qualificazione definito specializzata, le abilità, le competenze e l'esperienza; 2) personale, che riflette le proprietà

specifiche di tali (tratti del carattere) dei singoli, come il desiderio di auto-sviluppo, auto-organizzazione, auto-apprendimento; 3) le condizioni motivazionali per la realizzazione motivi "iconici" (a innovare, a professionisti soddisfazione, la crescita e il riconoscimento). Poi, per identificare, ad esempio, la trasformazione personale di competenza professionale nel contesto di personale categoriali funzionali ai questionari includeva una domanda: "Come (sottolineare come appropriato) per gli ultimi 3-4 anni ha cambiato il significato della (la percentuale di quota) componente personale di competenza professionale la tua azienda: a) il personale nel suo complesso (non è cambiato, non è cambiato molto, è cambiata in modo significativo, ma non in modo drammatico, molto è cambiato); b) i manager (non è cambiato, ha cambiato un po', ha cambiato in modo significativo, ma non in modo drammatico, molto è cambiato); c) professionisti (non modificati, cambiati leggermente cambiato in modo significativo, ma non in modo drammatico, molto è cambiato); g) i dipendenti (non modificati, leggermente modificato, cambiato in modo significativo, ma non drammaticamente, cambiato in modo significativo); d) attività (non è cambiato, è cambiato un po', è cambiato in modo significativo, ma non drammaticamente, cambiato in modo significativo)?".

Inoltre, nel 2014, questo approccio è stato utilizzato per la diagnosi dei componenti cambiamento trasformatore della politica del personale delle imprese leader industriale del territorio di Altai ( $N = 23$ ). Basi teoriche e metodologico dello studio era un lato, la posizione di politica del personale come parte integrante della politica generale dell'azienda e un fattore importante per migliorare la sua competitività e, dall'altro, come integratore di politiche specifiche: impiego di personale, sviluppo del personale, valutazione e promozione del personale politica e rapporti di lavoro e l'altro.

Obiettivo Questionario blocco  
convenuto (direttore della società e vice personale) comprende sei domande:

1. (sottolineare e specificare il carattere desiderato: ↑ o ↓) per gli ultimi 5-7 anni l'azienda ha cambiato il significato della politica del personale come parte di una politica globale di sviluppo (non è cambiato, non è cambiato molto, è cambiato in modo significativo, ma non drammaticamente, cambiato in modo significativo)?

2. (sottolineare e specificare il carattere desiderato: ↑ o ↓) per gli ultimi 5-7 anni l'azienda ha cambiato il significato della politica del personale come fattore per aumentare la propria competitività (non è cambiato, non è cambiato molto, è cambiato in modo significativo, ma non in modo drammatico, molto è cambiato)?

3. (sottolineare e specificare il carattere desiderato: ↑ o ↓) per gli ultimi 5-7 anni l'azienda ha cambiato l'importanza delle politiche per il personale dello staff di gestione, nell'ambito della politica del personale (non è cambiato, è cambiato un po', ha cambiato in modo significativo, ma non drammaticamente, cambiato molto)?

4. (sottolineare e specificare il carattere desiderato: ↑ o ↓) per gli ultimi 5-7 anni l'azienda ha cambiato l'importanza della politica di sviluppo nell'ambito delle politiche del personale del personale (non è cambiato, non è cambiato molto, è cambiato in modo significativo, ma non drammaticamente, cambiato in modo significativo)?

5. (sottolineare e specificare il carattere desiderato: ↑ o ↓) per gli ultimi 5-7 anni l'azienda ha cambiato il significato di motivazione e la valutazione delle politiche nel quadro della politica del personale (non

è cambiato, è cambiato un po', ha cambiato in modo significativo, ma non in modo drammatico; cambiato molto)?

6. (sottolineare e specificare il carattere desiderato: ↑ o ↓) per gli ultimi 5-7 anni l'azienda ha cambiato il significato della politica sulla cultura aziendale e le relazioni sociali e del lavoro, nell'ambito della politica del personale (non è cambiato, è cambiato un po', ha cambiato in modo significativo, ma non drammaticamente, cambiato in modo significativo)?

Sembra che il carattere «↑» significa un aumento; rispettivamente, il simbolo «↓» indica un calo di significato.

E' evidente (Tabella 1) che durante il periodo analizzato (dal 2008 ad oggi) una componente significativa della politica del personale è aumentata, ma a livelli diversi.

Pertanto, questo studio ha confermato l'importanza della trasformazione della politica del personale delle imprese, soprattutto nel quadro della sua politica generale, così come la trasformazione del significato della sua componente più importante-la politica di motivazione e di personale stime.

Sembra che il test successo rappresentato un approccio metodologico per analizzare la trasformazione dei vari parametri di gestione del personale giustifica la validità della sua replicazione in riviste specializzate.

#### References:

1. Milyaeva, L.G., Milyaev, V.D. 2014. Analysis of the structural transformations of professional competence. 3 (12). Pp. 227-229.
2. Milyaeva, L.G., Fedorkevich, D.Yu. 2014. Methodological tools of personnel management organizations. Novosibirsk. 171 p.

Tabella 1

I risultati dell'analisi della trasformazione del personale politica industriale [2, p. 46]

| Analizzato il significato di   | Punteggio (simbolo) | Tipo di zona           | Tipo cambio                                 |
|--|---------------------|------------------------|---|
| Politiche del personale come parte di una politica globale dell'impresa  | 2,70(↑)             | zona di trasformazione | cambiamento-trasformazione (trasformazione) |
| Politica delle risorse umane come fattore di competitività delle imprese   | 2,35(↑)             | zona di transizione    | cambiamento notevole, ma non un radicale    |
| Personale di staff di gestione politica nell'ambito della politica del personale                                     | 1,30 (↑)            | oscillazioni Area      | cambiamento insignificante                  |
| Staff di sviluppo Politica nell'ambito della politica del personale  | 2,40(↑)             | zona di transizione    | cambiamento notevole, ma non un radicale    |
| Politica in materia di motivazione e di valutazione nel quadro della politica del personale                          | 2,80(↑)             | zona di trasformazione | cambiamento-trasformazione (trasformazione) |
| Le politiche sulla cultura d'impresa e delle relazioni sociali e del lavoro, come parte della politica del personale | 2,25(↑)             | zona di transizione    | cambiamento notevole, ma non un radicale    |